

Shoqata e kontabilistëve të çertifikuar dhe auditorëve të
Kosovës

**Praktika profesionale
(zgjidhjet)**

P12

Data 20/10/2018

Detyra 1

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

Pas një periudhe të zgjerimit në disa tregje të jashtme dhe pas decentralizimit strukturor, kompania ABC Shpk ishte duke konsideruar nevojat për auditim të brendshëm dhe kontrolle të brendshme. Edhe pse kompania nuk është e listuar në bursë dhe nuk i nënshtrohet kërkesave të saj, auditorët e ABC Shpk kanë sugjeruar se funksioni i auditimit të brendshëm do të ishte i dobishëm për kompaninë. Lansimi i disa produkteve të reja dhe rritja e madhe në eksporte ka paraqitur një numër të problemeve për kompaninë. Kjo përfshinte problemet me përmbushjen e afateve kohore të porosive, derisa disa nga porositë kishin arritur shumë vonë tek konsumatorët. Rritja në afarizimin jashtë vendit siç thotë Hana, drejtoreshë financiare e kompanisë, ka rritur rrezikun e përgjithshëm të profilit të biznesit. Rreziku kreditor është rritur në mënyrë domethënëse dhe gjithashtu janë rritur disa rreziqe lidhur me eksportimin dhe investimet jashtë vendit. Përveç rritjes në të punësuar nga 150 në 600 në vendin e saj, kompania ka punësuar edhe 200 punonjës jashtë vendit për të ndihmuar në operacionet e biznesit në ato shtete. Si pjesë e Edukimit të Vazhdueshëm Profesional të saj, Hana e cila është kontabiliste e certifikuar, mori pjesë në një seminar që kishte temë përmirësimin e kontrolleve të brendshme. Ajo beson se në këtë moment të rritjes së kompanisë, ABC Shpk mund të përfitonte nga kontrolle të brendshme më të forta. Duke folur për këtë temë me anëtarët e bordit, Hana pas kthimit nga seminari tha se kontrollet e mira të brendshme mund të ofrojnë vetëm 'siguri të arsyeshme' dhe se sistemi i kontrollit të brendshëm ka kufizime të vetvetishme dhe asnjëherë nuk mund të jetë tërësisht efektiv pa marrë parasysh çfardo ndryshime që bëhen për t'i përmirësuar kontrollet. Kjo deklaratë ishte befasuese për disa anëtarë të bordit, të cilët supozonin se pasi që kontrollet e brendshme shpesh ishin të shtrenjtë për tu implementuar, ato do të duhej të garantonin që janë efektive në tërësi.

Kërkohet:

(b) Shpjegoni rastin e kompanisë pse duhet të themelojë funksionin e auditimit të brendshëm (10 pikë)

(c) Shpjegoni arsyet pse shumë kontrolle të brendshme asnjëherë nuk mund të garantojnë të jenë efektive në tërësi dhe diskutoni pse kontrollet e brendshme që janë 'shumë të shtrenjta' nuk garantojnë efektivitetin e tyre. (10 pikë)

(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 shpalsje 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)

Disa kode të qeverisjes së korporatës vendosin kritere të ndryshme për funksionin e auditimi të brendshëm.

Raporti Turnbull nga Mbretëria e Bashkuar, psh, i liston disa kritere:

- Shkallën e kompleksitetit të aktiviteteve;
- Konsiderimin e kostos dhe përfitimit
- Ndryshimet në strukturën organizative
- Ndryshimet në rreziqet kyçe
- Problemet me sistemet e kontrollit të brendshëm, dhe
- Rritja në numrin e ngjarjeve të pazakonshme dhe të pashpjeguara.

Në rastin e ABC, pesë nga këto kritere janë plotësuar. Është rritur kompleksiteti i aktiviteteve të kompanisë për shkak të zgjerimit. Rasti thekson produkte të reja dhe tregje të reja që po ashtu rrisin kompleksitetin. Një sistem efektiv i kontrollit të brendshëm do të ndihmonte të sigurojë se kompleksiteti i secilit përbërës do të kuptohej dhe kontrollohej. Rritja në biznes dhe në kompleksitet po ashtu ka ndikuar në rritjen e të punësuarve. Konfigurimi dhe koordinimi i numrit të rritur të punonjësve është një sfidë e re pasi që duhet të raportohet nëse të gjithë ata do të jenë të punësuar me dobishmëri dhe nëse secili kontribuon në mënyrë efikase në entitet. Kjo përfshinë mbikqyrjen e aktiviteteve të decentralizuara, sidomos në zyrat jashtë vendit dhe potencialisht menaxhimin e çështjeve kulturore dhe të gjuhës me të cilat kompanitë shumë shpesh ballafaqohen. Rasti përmend se kompania është bërë më e decentralizuar si rezultat i

rritje. Është e zakonshme për kompanitë që rriten të delegojë autoritetin divizioneve dhe departamenteve në zyra regjionale. Humbja e fuqisë së koncentruar ndonjëherë ngrit çështjet me kontrollin dhe koordinimin e pjesëve të decentralizuara prandaj auditimi i brendshëm mund të ndihmojë të sigurojë pajtueshmëri me normat dhe procedurat e kompanisë. Këto qendra të decentralizuara duhet po ashtu të jenë të konfiguruar në atë mënyrë që t'i përshtaten pjesës tjetër të organizatës dhe të jenë të koordinuara me strategjinë e përgjithshme, dhe auditimi i brendshëm mund të ndihmojë në këtë aspekt.

Njëri ndër rezultatet e rritjes së ndërkombëtarizimit është ndryshimi në disa nga rreziqet. Eksportimi dhe kryerja e aktivitetit në më shumë se një shtet rritë numrin e rreziqeve dhe rasti përmend në veçanti rrezikun kreditor, që është rreziku që kompania të mos inkasojë llogaritë e arkëtueshme me kohë ose fare. Kjo mund të ndikojë në mënyrë të rëndë kapitalin qarkullues të kompanisë dhe kështu të rrezikojë ekzistencën e kompanisë përmes vonesës së pagesës së furnitorëve. Në disa vende ose në disa sektore ku faktorët kulturor mund të ndikojnë që rreziku kreditor të jetë rrezik material, departamenti i auditimit të brendshëm mund të imponojë kontrolle kreditorë dhe të sigurojë se ka sisteme të parandalimit për të menaxhuar këto rreziqe. Argumenti i fundit për themelimin e funksionit të auditimit të brendshëm është rritja e numrit të papranueshëm të ngjarjeve. Në rast thuhet se kompania ka vështirësi në përmbushjen e porosive dhe një numër i tyre tashmë janë vonuar. Ky nivel i performancës operative do të kërcënojë marrëdhënien afatgjatë me konsumatorët dhe do të ndikojë në humbjen e besimit nga ata. Auditimit të brendshëm efektiv mund të analizojë shkaqet e këtyre ngjarjeve dhe ndihmojë të zvogëlohet ndikimi i tyre.

(c) Pse efektiviteti i sistemit të kontrolleve të brendshme nuk mund të garantohet

Në përgjithësi kuptohet se pa marrë parasysh sa i fortë dhe i shtrenjtë një kontroll i brendshëm është, ndonjëherë ai mund të jetë joefektiv. Ka një numër të mundshëm të arsyeve për këtë dhe mundësitë më të shpeshta mund të jenë:

Kontrolli mund të jetë i nën-specifikuar ose i mbi-specifikuar. Një kontroll i nën-specifikuar është një kontroll që nuk ka aftësi të kontrollojë aktivitetin për të cilin është vënë në veprim. E kundërta, një kontroll i mbi-specifikuar është një kontroll që në fakt e kontrollon së tepërmi dhe ka efekt në faktin se mund të humb besueshmërinë e punonjësve dhe të tjerëve që ndikohen nga ai kontroll. Një kontroll i mbi-specifikuar është kontroll që nuk e ka vlerën për para dhe mund të pengojë aktivitetet nëse kontrolli nuk lejon nivele normale të performancës. Kontrollat e tilla të cilat nuk e kanë mbështetjen e të punësuarve ose të tjerëve, shpesh mund të anashkalohen prandaj bëhen më pak efektiv. Faktorët njerëzor kështu përmes anashkalimit të kontrolleve mund të shkaktojnë gabimet ose mashtrimet. Ndonjëherë besohet nga ndonjë individ se mund të përfitohet dikë personale nëse ndonjë kontroll nuk funksionon si duhet dhe kështu ta anashkalojnë me qëllim. Nëse ndonjë grup i personave në organizatë beson se mund ta anashkalojnë ndonjë kontroll ata përmes marrëveshjeve të fshehta mund të përfitojnë për interesa personale. Kjo natyrisht mund të rezultojë me sanksione nëse zbulohet. Arsye tjetër pse ndonjëherë kontrollet janë joefektive është ndodhja e ngjarjeve jorutinore në rast se kontrolli është i dizajnuar për ngjarje rutinore. Menaxhmenti ose punonjësit mund të ushtrojnë gjykim të dobët ose llogaritje të gabuar që do të thotë se kontrollet bëhen joefektive. Psh frenat në ndonjë makineri janë kontroll i mirë për derisa makina përdoret me përgjegjësi dhe në mënyrë të sigurt. Shpejtësia e tepërt ose përdorimi i materialeve të gabuara, do ta zvogëlonte efektin e frenave dhe pse frenat si kontroll në vete është efektiv.

Marrëdhënia me koston

Ka disa arsye pse vetëm kosto është një tregues i dobët i efektivitetit të kontrolleve të brendshme. E para, është dizajni i kontrollit e kosto që përcakton efektivitetin e kontrollit. Një dizajn i gabuar ose i papërshtatshëm i kontrollit do të jetë më pak se efektiv. Kjo është arsyeja pse kërkohen detaje të shumta teknike gjatë dizajnit të një kontrolli. Nuk ka nevojë të ketë marrëdhënie në mes të dizajnit dhe koston. Në të njëjtën kohë një kontroll mund të jetë shumë

efektiv edhe nëse nuk është i shtrenjtë. E dyta, kontrolli mund të jetë i mbi-specifikuar, që do të thotë më i fortë dhe kështu më i shtrenjtë se sa që duhet të jetë. Kost-efektiviteti është kriter kyç në adoptimin e cilitdo kontroll dhe një kontroll që ka koto aq të tepërt sa të jetë në disproporcion me humbjen që mund të shkaktohet nëse nuk ka kontrole, kjo do të thotë se është vlerë e dobët për para. E treta, gati cilitdo kontroll mund të korruptohet, anashkalohet ose injorohet në përputhje me kufizimet në pjesën e parë të kësaj pyetjeje. Me përcaktim të mjaftueshëm, një punonjës ose përdorues i shërbimit mund të veprojë kundër kontrollit. Ngjashëm, një dështim teknik (siç është humbja e energjisë ose dështim i kompjuterit) mund të shaktojë që edhe kontrollet më mirë të dizajnuara të jenë më pak efektive.

Detyra 2

Heri Gold, drejtor i shitjes në kompaninë Gaman SHA, ka pranuar një shpërblim të madh nga kompania në formë të pagës bazë vjetore pa ndonjë lidhje me performancën. Kur një aksionar i madh institucional i Gaman SHA, Fondi Investiv (FI) e pa këtë çështje, ata vërejtën se Heri Gold ishte drejtor jo-ekzekutiv në kompaninë Hulu SHA në të cilën drejtor ekzekutiv ishte Zt. Mol dhe i cili ishte po ashtu kryesues i komitetit të kompenzimeve të Gaman SHA. FI kishte deklaruar në takimin vjetor të aksionarëve të Gaman SHA se kishte 'një problem me pavarësinë e Zt Mol dhe se pakoja e kompenzimit të Herit nuk ishte në përputhje me interesat e Fondit Investiv dhe se ishte e bazuar kryesisht në pagën bazë e jo edhe në elemente tjera të performancës'. Fondi Investiv propozoi se përbërja e kompenzimit për Heri Gold duhet të rikonsiderohet nga komitetit i kompenzimeve dhe Zt Mol nuk duhet të jetë i pranishëm gjatë këtij diskutimi. Një aksionar tjetër i madh institucional, BankaBB, kundërshtoi këtë propozim duke kërkuar që të dy edhe Heri dhe Zt Mol të japin dorëheqje prej pozitave aktuale si drejtorë jo-ekzekutiv pasi që 'ka dëshmi të qarta për neglizhencë'. Fondi Investiv e konsideroi këtë propozim si shumë radikal pasi që kontributi i Zt Mol në bordin e Gaman SHA ishte shumë i vlefshëm.

Kërkohe:

(a) Shpjegoni KATËR role të komitetit të kompenzimeve dhe se si të qenit drejtorë jo-ekzekutiv në mënyrë të tërthortë në dy kompani (sikur rasti i Herit dhe Zt Mol) i dobëson rolet e këtij komiteti në Gaman SHA. (12 pikë)

(b) Fondi Investiv beson se pakoja e kompenzimit për Herin nuk ishte në përputhje me interesat e Fondit. Duke iu referuar përbërësve të ndryshëm të pakove të kompenzimit të drejtorëve, shpjegoni se si do të ishte strukturuar më mirë kompenzimi i herit në mënyrë që të jetë më shumë në përputhje me interesat e aksionarëve të Gaman SHA. (8 pikë)

(c) Vlerësoni propozimin nga BankaBB se të dy drejtorët duhet të japin dorëheqje nga pozitat aktuale si drejtorë jo-ekzekutiv. (5 pikë)

(25 pikë)

Zgjidhja

2

(a) Komiteti i kompenzimeve

Komiteti i kompenzimeve përbën një pjesë të rëndësishme të strukturës së bordit sipas qeverisjes së mirë të korporatave. Rolet kryesore të komitetit të kompenzimeve janë:

E para, komiteti është përgjegjës për përcaktimin e politikave të kompenzimeve në emër të bordit dhe aksionarëve. Në këtë mënyrë, ata veprojnë në emër të aksionarëve për aksionarët dhe anëtarët tjerë të bordit. Politikat përfshijnë kryesisht shkallën e pagesave që zbatohet në pakot e kompanizimit të drejtorëve, proporcionin e llojeve të ndryshme të shpërblimit në pakot e përgjithshme dhe periudhat në të cilat paguhen elementet që lidhen me performancën.

E dyta, komiteti siguron se të gjithë drejtorët paguhen në mënyrë të drejtë por të përgjegjshme për kontributet e tyre individuale në formë të niveleve të pagesës dhe përbërësve të pakos së secilit drejtor. Ka mundësi se diskutimet e këtij lloji të ndodhin për secilin drejtor në veçanti dhe marrin parasysh faktet siç janë kushtet e tregut, nevojat për mbajtjen në punë të drejtorëve, strategjinë afatgjatë dhe normat e tregut për një pozitë të tillë.

E treta, komiteti i kompenzimeve i raporton aksionarëve lidhur me rezultatet e diskutimeve të tyre, zakonisht në seksionin e qeverisjes së korporatave në raportin vjetor. Ky raport, i cili rishikohet nga auditorit, përmban një listë të kompenzimeve për secilin drejtor dhe komentet për politikat e zbatuara nga komiteti për drejtorët ekzekutiv dhe joekzekutiv.

Në fund, aty ku kërkohet dhe kur është e përshtatshme, komiteti duhet të shihet se është në pajtueshmëri me ligjet dhe kodet e praktikave më të mira. Kjo do të thotë se komiteti i kompenzimeve përbëhet nga drejtorë joekzekutiv të bordit dhe do të takohet në baza të rregullta.

Drejtorët e tërthortë

Kjo përfaqëson një kërcënim të punës efikase të komitetit të kompenzimeve. Marrëdhënia e drejtorëve të tërthortë ekziston në rastet kur dy ose më shumë drejtorë janë anëtarë të bordeve të njëri tjetrit. Në praktikë, angazhimet e tilla përfshijnë mbajtje të aksioneve të tërthorta e cila edhe më shumë e komprometon pavarësinë e drejtorëve të përfshirë. Rastet e tilla e dobësojnë rolin e komitetit të kompenzimeve sepse niveli i kompanizimit të një drejtori vendoset nga personi i cili do të ja vendos nivelin tjetrit. Kështu asnjëri nga drejtorët nuk është i paanshëm dhe ekziston joshja që të veprohet në një mënyrë tjetër prej asaj që pritet nga aksionarët.

(b) Pakoja e kompanizimit të Herit

Përbërësit e ndryshëm të pakos së kompenzimeve

Përbërësit e pakos së përgjithshme të kompanizimit të drejtorëve mund të përfshijnë elementet siç vijon.

Paga bazë nuk është e lidhur me performancën në afat të shkurt por në ndryshimet nga viti në vit të masave të ndryshme të performancës. Kjo ka për qëllim njohjen e vlerës bazë të tregut të një drejtori. Mund të përdoren edhe përfitime të ndryshme në natyrë, të cilat ndryshojnë nga pozita, lloji i organizatës, por në përgjithësi përfshijnë përdorimin e automjeteve të kompanisë, sigurimin shëndetësor, përdorimin e produkteve të kompanisë, etj. Kontributet pensionale paguhen nga shumica e punëdhënësve të përgjegjshëm, por mund të ketë skema të veçanta për drejtorët.

Në fund, kompania mund të përdor forma të ndryshme të përbërësve të kompanizimit që lidhen me performancën. Nxitësit afatshkurt mund të jenë bonuset vjetore të cilat shërbejnë si shpërblim për arritjen e caqeve afatshkurta, për derisa opsionet e aksioneve mund të përdoren si nxitës afatgjatë për drejtorët për arritjen e objektivave afatgjata të kompanisë.

Pakaja e kompanizimit të Herit

Rasti përmend se pakoja e kompanizimit të drejtorit të shitjes është konsideruar jo e qëlluar dhe nuk është në pajtueshmëri me interesat e Fondit Investiv sepse ka përmbytur më shumë pagë bazë dhe nuk ka pasur elemente tjerë të lidhur me performancën. Përputhja e interesave të drejtorëve dhe aksionarëve ndodhë përmes dizajnit të kujdesshëm të përbërësve të lidhur me performancën. Theksi strategjik i biznesit mund të ndërtohet në këto caqe dhe pozita e Herit si drejtor i shitjes bëhet e mundshme përmes nxitjet e bazuara në të hyra ose caqe të fitimit. Nëse

prioritetet aktuale janë për të maksimizuar kthimet afatshkurta, vjetore, gjysëm-vjetore ose mujore, atëherë mund të përdoret bonusi si formë e kompanzimit. Ka më shumë mundësi që në nivel të bordit do të duhej të kishte kompenzime që lidhen me strategjinë afatmesme dhe afatgjatë. Për deri sa Heri mund të merr bonus vjetor ose tremujor, kompenzimi për performancën afatgjatë mund të përdoren opsionet e aksioneve.

(c)

Dilema lidhur me cilin veprim të ndërmerret për drejtorët e tërthortë është problem tipik kur vendoset se si të adresohet konflikti i interesit. A duhet të 'rregullohet' situata me koston më të ulët, apo palët në këtë çështje duhet të dënohen? Sygjerimi i Fondit Investiv që konsiderohet më paqartë mund të jetë i pranueshëm për disa aksionarë. Ky debat prek në çështjet etike të qasjes pragmatike të disa çështjeve krahasuar me qasjen dogmatike. Përë propozimin nga BankaBB që është propozim më radikal, mund të ketë disa përfitime. Në mënyrë më specifike, dorëheqja e drejtorëve nga pozitat e tyre do të thotë rikthim i besimit në komitetin e kompenzimit nga aksionarët. Një dorëheqje e dyfishtë do të tregonte se kompania është e vendosur për të respektuar kodin e qeverisjes së korporatave dhe do t'i jepte aksionarëve rehati lidhur me kërcënimin ndaj pavarësisë në komitetin e kompenzimeve të kompanisë.

Detyra 3

Është dita e fundit e auditimit dy-javorë të kompanisë Fis Shpk, një klient afatgjatë i firmës së auditorëve Audit-AA.

Pasdite, Shpresa, një kontabiliste sapo e kualifikuar dhe anëtare e ekipit të auditimit, ishte duke ndjekur një procedurë lidhur me disa pagesa me para kur zbulojë diçka që ajo e quajti 'parregullsi' kur ia shpjegojë partnerit të auditimit. Një pagesë e madhe në para të gatshme është regjistruar por nuk përmban emrin e pranuesit. Fatura korresponduese e kësaj pagese është e shkruar me dorë në një copë letre dhe nënshkrimi ishte i pavlefshëm.

Avniu, partneri i auditimit, ishte nën presion për ta përfunduar auditimin këtë pasdite. Ai e këshillojë Shpresën të kërkojë shpjegime nga Tani, drejtori financiar i klientit. Avniu po ashtu i tha Shpresës se Fis Shpk është një klient afatgjatë i firmës së auditimit dhe se do të ishte i befasuar nëse do të kishte diçka joetike ose joligjore lidhur me atë pagesë. Ai më tutje tha se personalisht ishte përfshirë në auditimin e kompanisë këto tetë vitet e fundit dhe asnjëherë nuk kishte pasur ndonjë incident. Ai po ashtu tha se Tani ishte shok i vjetër i tij dhe njiheshin që nga universiteti dhe se ai nuk do të lejonte të aprovohej diçka joetike ose joligjore. Avniu tha se firma e auditimit kishte kryer edhe disa shërbime tjera të konsulencës për klientin prandaj ky është klient shumë i rëndësishëm dhe nuk do të donte që Shpresa ta shqetësonte me pyetje të parahatshme Tanin.

Kur Shpresa kërkoi shpjegim nga Tani, asaj iu tha se askujt nuk i kujtohej për çfarë qëllimi ishte bërë pagesa dhe se ajo duhej të kuptonte se auditimet e 'vërteta' ndonjëherë janë të ngatërruara dhe jo të gjitha procedurat e auditimit përfundojnë ashtu siç pret ajo. Ai po ashtu i përkujtojë Shpresës se ishte dita e fundit e auditimit dhe të dy edhe klienti edhe firma e auditimit ishin nën presion që raporti të nënshkruhej sa më shpejtë.

Kur Shpresa i tregoj Avniut lidhur me bisedën me Tanin, Avniu u pajtua që të mos e nënshkruajë raportin pa mbështetjen e Shpresës, por e paralajmërojë se ajo duhet të jetë shumë e sigurt se parregullsia të jetë aq materiale sa të vononte nënshkrimin e raportit. Ishte vendimi i Shpresës nëse duhet të zgjerojë auditimin apo të sygjeronte që raporti të nënshkruhej.

Kërkohet:

(a) Shpjegoni pse është e nevojshme 'pavarësia e auditorit' në marrëdhënien auditor-klient dhe shpjegoni TRE kërcënime të pavarësisë së auditorit që dalin nga rasti i mësipërm. (10 pikë)

(b) Shpresa është duke përjetuar tensione për shkak të konfliktit në mes të detyrave dhe përgjegjësiave të saj si punonjëse e firmës së auditimit dhe në anën tjetër si një profesioniste.

Këkohet:

(i) Krahasoni dhe bëni dallimin në mes të detyrave dhe përgjegjësiave në dy rolet që ka Shpresa, si punonjëse dhe si profesioniste e kontabilitetit/auditimit. (6 pikë)

(ii) Shpjegoni tensionet etike në mes të këtyre roleve me të cilat po ballafaqohet Shpresa. (4 pikë)

(c) Shpjegoni pesë kërcënimet e pavarësisë së auditorëve dhe listoni nga një shembull për secilin kërcënim. (5 pikë)

(25 pikë)

Zgjidhja

(a) Rëndësia e pavarësisë

Auditori duhet të jetë materialisht i pavarur nga klienti për arsyet në vijim:

Të rrisë kredibilitetin dhe të forcojë besimin në proces. Në një auditim të jashtëm, kjo në mënyrë parësore do të jetë për përfitimin e aksionarëve ndërsa për auditimin e brendshëm zakonisht do të jetë për komitetin e auditimit.

Të siguroj besueshmëri në raportin e auditimit. Çfardo dëshmie për mungesë të pavarësisë ka potencial të shkatërrojë pjesërisht ose tërësisht raportin e auditimit.

Të siguroj efektivitetin e hetimit të procesit që po auditohet. Auditimi sipas përkufizimit, është efektiv vetëm si mjet i hetimit nëse palët janë të pavarura na njëra tjetra.

Tre kërcënime ndaj pavarësisë

Partneri i njëjtë i auditimit është caktuar tetë vitet e fundit. Ky është kërcënim i shoqërimit të gjatë dhe është në kundërshtim me disa kode të qeverisjes së korporatës. Kodet sugjerojnë rrotacionin (ndrrimin) e auditorëve pas një peridudhe të caktuar kohore.

Firma e auditimit ofron më shumë se një shërbim për klientin e njëjtë. Njëra nga kërcënimet e pavarësisë e identifikuar në mes të Arthur Andersen dhe Enron pas kolapsit të Enron ishte mbi-mbeshtetja nga Andersen në tarifat që merreshin nga Enron për shërbimet tjera. Praktikë e mirë është të mos ofrohen shërbime tjera për klientët e auditimit për të shmangur komprometimin e pavarësisë në dukje. Disa kode të qeverisjes së korporatës zyrtarisht e ndalojnë këtë.

Partneri i auditimit është mik i vjetër i drejtorit financiar të kompanisë. Ky është kërcënim i familjaritetit dhe duhet të lajmërohet kompania dhe partneri i auditimit të tërhiqen nga auditimi i kësaj kompanie.

(b) (i) Rolet e kundërta

Rolet e përbashkëta profesionale dhe organizative janë të shpeshta në shumicën e profesioneve (profesionistët e medicinës psh).

Edhe pse rolet janë rrallë në konflikt, në shumicën e rasteve supozohet se detyra parësore e profesionistëve është ndaj interes publik e jo ndaj organizatës.

Roli organizativ

Si pjesë e stafit të firmës së auditimit, Shpresa është pjesë e hierarkisë organizative dhe i përgjigjet seniorëve të saj. Kjo do të thotë se në kushte normale, ajo duhet të jetë në pajtueshmëri me kërkesat e seniorëve të saj. Si një punonjëse, Shpresa është përgjegjëse ndaj parimeve të organizatës (pasrtnereve të firmës së auditimit, ose aksionarëve të kompanisë) dhe ajo i nënshtrohet normave kulturore dhe pritjeve të arsyeshme e të qenit ekip. Pritet që sjellja e saj në punë të jetë konform normave shoqërorer dhe kulturore të organizatës dhe se do të jetë efikase dhe të punojë mirë në punë.

Roli profesional

Si kontabiliste/auditore, Shpresa është e obliguar të ruajë standardet e larta etike dhe profesionale të profesionit të saj. Nëse profesioni i saj është i fuqizuar nga një kod i etikës ose profesional, ajo duhet të punojë në pajtueshmëri me atë kod. Ajo duhet të menaxhojë veten e saj dhe të koordinojë aktivitetet për t'i përmbushur standardet profesionale. Në këtë rast ajo duhet të sigurohet se është e informuar me zhvillimet aktuale siç kërkohet nga organizata e saj profesionale. Ajo është dhe do të jetë përgjegjëse ndaj organizatës profesionale të saj (ShKÇAK) sa i përket anëtarësisë dhe sjelljes profesionale. Në shumë raste kjo përgjegjësi do të jetë më e rëndësishme se përgjegjësia ndaj punëdhënësit.

(ii) Tensionet në role

Në njërën anë Shpresa duhet të menaxhojë marrëdhënies me meanxherin e saj (Avniun) i cili duket i bindur se Fis Shpk dhe Tani në veçanti nuk janë të tipit të praktikave të këqija. Ai tregon

dëshmi të gjykimit të dobët dhe të pavarësisë së komprometuar. Shpresa duhet të vendos si të trajtojë gjykimin e dobët të Avniut.

Në anën tjetër, Shpresa ka detyrë ndaj interesit publik dhe aksionarëve të kompanisë të sigurojë se pasqyrat financiare të kompanisë paraqiten 'drejtë dhe sinqertë'. Pas kryerjes së testit të materialitetit, ajo mund të vendosë se pagesa në pyetje nuk duhet ta mbajë rraportin e panënshkruar por shpjegimi i dobët nga klienti është poashtu çështje shqetësuese për Shpresën si kontabiliste profesioniste.

(c)

Kërcënimi i interesit personal (vetiak)

-ndermarrje e përbashkët e auditorëve me klientin

Kërcënimi i vetë-rishikimit

-përgatitja e pasqyrave financiare dhe pastaj auditimi i tyre

Kërcënimi i mbrojtjes

-auditori përfaqëson interesat e klientit para gjykatës, bankës ose ndonjë pale tjetër

Kërcënimi i familjaritetit

-shoqërimi i gjatë me klientin e kontabilitetit

Kërcënimi i frikësimit

-kërcënimet për hedhje në gjyq nga klienti, etj

Detyra 4

- (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 praktikën 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.

Përmabajtja 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 politikën 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 gjenetike, 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.