

Shoqata e kontabilistëve të çertifikuar dhe auditorëve të Kosovës

Praktika profesionale

zgjidhjet

P12

Data 09/02/2019

Detyra 1

Si drejtor financiar i sapo emëruar në njëkompani 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.

Kërkohe

Shkurani 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 objektive. (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 njëhri 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) Kontrollat e auditimit

Objektivat

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

Matja e performances

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) Kontrollat jo-financiare

Objektivat

Përsëri objektivat do të kontrollojnë nëse kontrollat janë të vendosura dhe funksionojnë në mënyrë efektive, në fushat siç është përgjigjet ndaj konsumatorëve. Mirëpo ajo që është e përshtatshme në këtë rast ka mundësi të përcaktohet nga menaxhmenti. Komiteti i auditimit mund të kërkojë që auditimi i brendshëm të koncentrohet në disa kontrole të caktuara brenda një fushe në vend që të kontrollojë tërë kontrollat. 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 kontrollat 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 kontrollat e kontabilitetit, përveç se auditimi i brendshëm kërkon të parandalojë mos-pajtueshmërinë me ligjet dhe rregulloret relevante. Këto ligje dhe rregullore mund të kërkojnë kontrole 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) Praktikat e 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 praktikat 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 2

Agim Dyna është emëruar si menaxher i rrezikut në H&Z Company para një viti dhe ai ka vendosur që detyra e parë e tij është të ekzaminojë rreziqet me të cilat ballafaqohet kompania. Ai erdhi në përfundim se kompania ballafaqohet me tre rreziqe kryesore, të cilat ai i vlerësoj duke ekzaminuar impaktin që do të ndodhë nëse rreziqet materializohen. Ai ka vlerësuar Rrezikun 1 si me impakt më të vogël që edhe nëse materializohet do të kishte pak efekt në strategjinë e kompanisë. Rreziku 2 është vlerësuar të ketë impakt mesatar ndërsa Rreziku 3 është vlerësuar të ketë impakt shumë të lart.

Kur Agimi kuptoi impaktin potencial të materializimit të Rrezikut 3, ai lëshoi një këshillë urgjente tek bordi për t'u tërhequr nga aktiviteti që shkakton rritjen e Rrezikut 3. Në atë dokument ai tha se impakti i Rrezikut 3 do të jetë shumë i madh dhe do të ishte pa-përgjegjësi e H&Z të vazhdonte të bartë një rrezik të tillë.

Drejtori komercial i kompanisë, Violeta Suka, tha se Agimi dhe puna e tij në H&Z është e panevojshme dhe se menaxhimi i rrezikut ishte 'shumë i shtrenjtë për përfitimin që del nga ky menaxhim'. Ajo tha se çka të gjithë menaxherët e rrezikut bëjnë është t'u thonë njerëzve se çka nuk duhet bërë dhe se ata janë pesimist për nga natyra. Ajo tha se dëshiron të shoh persona që marrin rrezikun e ndërmarrësisë përsipër në H&Z dhe jo menaxherë të rrezikut të cilët, beson ajo, tentojnë të dekurajojnë ndërmarrjen. Agimi u përgjigj se ishte puna e tij të eliminojë të gjitha rreziqet e larta në kompaninë H&Z. Ai tha se i gjithë rreziku ishte i keq dhe duhet të eliminohet nëse është e mundshme. Nëse nuk mund të eliminohet, atëherë duhet të minimizohet.

(a) Menaxheri i rrezikut ka një rol të rëndësishëm në menaxhimin e rrezikut në organizatë.

Kërkohe:

(i) Përshkruani rolet e menaxherit të rrezikut.

(4 pikë)

(ii) Vlerësoni si e kupton Agimi rolin e tij.

(4 pikë)

(b) Duke iu referuar kornizës së vlerësimit të rrezikut, kritikoni këshillën e Agimit se H&Z duhet të tërhiqet nga aktiviteti që shkakton Rrezikun 3

(6 pikë)

(c) Violeta Suka ka shprehur një pikëpamje të caktuar për vlerën e menaxhimit të rrezikut në kompaninë H&Z. Ajo poashtu tha se dëshiron të shoh persona që marrin përsipër rrezikun e ndërmarrësisë.

Kërkohe:

(i) Përkufizoni 'rrezikun e ndërmarrësisë' dhe shpjegoni pse është e rëndësishme të pranohet rreziku i ndërmarrësisë në organizata të biznesit;

(6 pikë)

(Total = 20 pikë)

Zgjidhja

Rolet e menaxherit të rrezikut

- Të ofroj leadership të përgjithshëm, vizion dhe udhëheqje, përfshirë vendosjen e politikave të menaxhimit të rrezikut, vendosjen e sistemeve të menaxhimit të rrezikut. Kërkimi i mundësive për përmirësimin dhe forcimin e sistemeve.
- Zhvillimi dhe promovimi i kompetencave, sistemeve, kulturës, procedurave, protokoleve të menaxhimit të rrezikut. Sistemet duhet të jenë të afta të vlerësojnë në mënyrë të saktë rrezikun i cili nuk duket që bëhet në organizatën H & Z.
- Raportimi ndaj menaxhmentit dhe komitetit të rrezikut. Informatat duhet të jenë në formë të përdorshme nga menaxhmenti për të raportuar ndaj shfrytëzuesve të jashtëm pastaj. Dhënia e 'këshillës' nga XXX zakonisht do të jetë më pak e dobishme se sa raportimi i plotë në të cilën gjenden të gjitha informatat relevante për vendimmarrje nga menaxhmenti.
- Sigurimi i pajtueshmërisë me kode, rregulloret dhe ligjet relevante. Nëse shikohet nga aspekti i vendit (psh Sarbanes Oxley, ose specific për industrinë në të cilën gjendet organizata).

Të kuptuarit e rolit të Agimit

Duket se Agimi keqkupton rolin e tij si menaxher i rrezikut në katër mënyra:

1. Për derisa themelimi i politikave të Menaxhimit të rrezikut, Agimi ka shkuar direkt në vlerësimin detaj të rrezikut. Është shumë e rëndësishme që në fillim të përftoj njohje dhe kuptim të biznesit, strategjive, kontrollit dhe ekspozimit ndaj rrezikut.
2. Është e rëndësishme që menaxheri i rrezikut të raportoj në formë të plotë për rreziqet e organizatës, lëshimi i një dokumenti të këshillës është më pak i dobishëm se sa raportimi i plotë. Raportimi i plotë do të përmbante informata të nevojshme për vendimmarrjen nga menaxhmenti për politikat e rrezikut.
3. Ai tha që roli i tij është eliminimi i të gjitha rreziqeve të larta të kompanisë, që është qëndrim i pasaktë.
4. Roli i menaxherit të rrezikut është rol operacional në kompani dhe zakonisht varet nga menaxhmenti senior të vendos për çështjet e rëndësishme siç është tërheqja nga aktivitetet me rrezik. Agimi është bërë shumë supozues dhe është duke e anashkaluar rolin e tij duke e dhënë këshillën.

Kritika për këshillën nga Agimi:

Këshilla është bazuar në vlerësim jo të plotë. Edhe kornizat më të thjeshta të vlerësimit të rrezikut përbëhen nga së paku dy variabla nga të cilat **impakti** është vetëm njëra nga ato. Variabla tjetër kyçe është **probabiliteti**. Rreziku nga impakti duhet të peshohet kundrejt probabilitetit.

Agimi është shumë i sigurt për vlerësimin e tij për impaktin që kanë rreziqet. Rasti nuk na tregon mbi cilat informata është bërë verësimi. Është me rëndësi të thuhet se është vështirë të përftohen të dhëna të forta sa i përket impaktit dhe probabilitetit.

Agimi poashtu nuk e shikon arsyen kyçe strategjike për kompaninë që të ballafaqohet me atë rrezik, e që është **kthimi i arritshëm** duke marrë përsipër rrezikun.

Përkufizimi i rrezikut të ndërmarrjes

Është rreziku që shoqërohet me çfardo ndërmarrje të biznesit ose mundësi të biznesit. Rreziku i ndërmarrjes shprehet në kondita të të panjohurës të pranimi të tregut dhe konsumatorëve, psh dizajni i një produkti etj. Po ashtu ka rrezik të ndërmarrjes sa i përket pasigurive rreth kompetencave dhe aftësive të vet ndërmarrësve.

Rreziku i ndërmarrjes është i domosdoshëm, siç ka sugjeruar XXX, sepse është vetë marrja e rrezikut që siguron mundësi të reja për biznesin. Fakti që mundësitë e biznesin mund të mos jenë ato për të cilat menaxhmenti shpreson, nuk do të thotë që këto mundësi të mos ndjeken. Çfardo produkti i ri, zhvillim i ri i tregut ose aktivitet i ri është burim i mundshëm i rrezikut të ndërmarrjes, të cilat poshtu konsiderohen si burime të mundshme të të hyrave dhe rrjedhimisht si rritje e vlerës së kompanisë.

Vlerësimi i pikëpamjes së Violetës

Ka shumë argument kundër menaxhimit të rrezikut:

Kosto e implementimit me të cilin duhet të ballafaqohet organizata

Pengesë në praktikat normale organizative

Ngadalësimi i përfundimit të mundësive të reja të biznesit ose zhvillimit të sistemeve të brendshme.

Benefitet kanë të bëjnë me faktin se sistemet efektive të rrezikut identifikojnë rreziqet që mund të pengojnë arritjen e objektivave strategjike të kompanisë. Mund të parandalojnë gabime të kushtueshme duke këshilluar të ndalohen veprime që mund të humbin vlerën e kompanisë.

Detyra 3

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

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

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

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

Kërkohet:

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

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

Kërkohet:

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

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

(Total 25 pikë)

Zgjidhja

(a)

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

E para, i adreson çështjet e menaxhmentit, zingjirin e menaxhmentit dhe pozicionimin e interesave të bordit me ato të aksionarëve. Kjo e zvogëlon problemin me konceptin e agjencisë dhe e bën 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 kontrolleve 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 shpaleshje 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 të ndihmojë disa kompanive të mbijetojnë në kohë të vështira.

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

Rregullat dhe parimet

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

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

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

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

Je në pajtueshmëri ose shpjego pse jo, ka për qëllim të lejojë autonomi në pajtueshmëri me detajet e dispozitave nga kodet e qeverisjes së korporatës, por nuk është 'opsionale' në kuptimin e zakonshëm të fjalës. Rregullat e listimit në shumë vende insistojnë në pajtueshmërinë me kodet sipas mënyrës "Je në pajtueshmëri ose shpjego pse jo" aty ku është e pamundur ose e dëshirueshme në një afat kohor të shkurtër. Nëse aksionarët nuk janë të kënaqur me shpjegimet për mungesë të pajtueshmërisë, ata mund të ndëshkojnë bordin në disa mënyra përfshirë mbajtjen e tyre përgjegjës në takimet vjetore, duke shitur askionet (duke zvogëluar kështu vlerën e kompanisë) ose duke intervenuar direkt nëse është numër i madh i aksionarëve.

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

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

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

Kjo shmang nevojën për legjislacion jofleksibil, e cila nga vet natyra, është po ashtu joefektive. Për deri sa efektiviteti i 'je në pajtueshmëri ose shpjego pse jo' mbështetet në aftësinë dhe gatishmërinë e aksionarëve dhe tregjeve kapitale për të imponuar pajtueshmërinë, qasjet e bazuara në rregulla mbështeten në efektivitetin e zyrtarëve që zbatojnë ligjin.

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

(Bazuar pjesërisht në udhëzimet Turnbull)

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

Nevoja për përputhjen me rregulloret e jashtme

Detyra 4

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

(b)

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

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

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

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

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

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

Kërkohet:

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

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

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

Kërkohet:

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

(Total 25 pikë)

Zgjidhja

(a)

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

(b)

Kërcënimi etik

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

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

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

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

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

Ori ka në dispozicion disa angazhime potenciale për siguri dhe CC dëshiron të angazhohet në ato. Ka kërcënim potencial të interesit-vetiak pasi që tarifatat e këtyre angazhimeve dhe angazhimit për

Menaxhimi i rrezikut

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

Idelisht, CC nuk duhet të përpilojë pasqyrat financiare. Për shkak të listimit në bursë që do të ndodhë së shpejti, është rrezik mjaft i madh.

Nëse CC vendos të përgatis këto pasqyra financiare, atëherë ekipe të ndara duhet të përgatisin dhe të tjerët të auditojnë këto pasqyra.

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

Firma duhet të vlerësojë nëse këto angazhime së bashku me tarifën e auditimit përfaqësojnë më shumë se 15% të të hyrave bruto të firmës në dy vite të njëpasnjëshme. Këto angazhime për siguri do të paraqiten vetëm nëse kompania

auditim mund të përfaqësojnë pjesë domethënëse të të hyrave të CC.

Ori i ka bërë me dije CC se auditimi duhet të përfundohet shpejtë dhe me pyetje/çështje minimale nëse dëshirojnë të përfitojnë angazhimet tjera.

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

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

Drejtori financiar i ka ofruar një kredi njërit nga anëtarëve të ekipit me interes të ulët.

Ori ofron kredi prandaj edhe ofrimi i kredisë është brenda aktivitetit normal të biznesit. Mirëpo, nëse kredia është me norma preferenciale të interesit, kjo mund të përfaqësojë kërcënim të interesit vetiak.

listohet në bursë prandaj edhe shndërrohet në kompani me interes publik.

Nëse këto tarifa ka mundësi të tejkalojnë 15% të të hyrave të firmës atëherë duhet të konsiderohet mirë nëse firma do të merr këto angazhime shtesë.

Partneri i angazhimit duhet që në mënyrë të sjellshme të informojë drejtorin financiar se ekipi do të kryejë auditimin në pajtueshmëri me SNA dhe me procedurat e kontrollit të cilësisë së firmës.

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

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

Kjo kredi nuk duhet të pranohet nga senori i auditimit sipas normave preferenciale.

Mirëpo nëse kredia ndryshohet dhe norma e ngarkuar e interesit është në kufijë normal, atëherë marrja e kësaj kredie është e pranueshme.

(c)

Niveli 1: Shpërblimet ose dënimet e jashtme dhe interesi vetjak

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

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

Niveli 2: Tradicional

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

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

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

Niveli 3: Pas - tradicionales

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

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

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

Detyra 5

Kompania Tahini ShPK ka politikë që të ndryshoj drejtorët me rotacion pas qqdo 4 vitesh. Në vitin 2019 do të angazhohen 3 drejtorë të rinj joekzekutiv në komitetin e auditimit të kompanisë.

(a) Përshkruani udhëzimet e programit të orientimit për drejtorët e rinj. (10 pikë)

Zgjidhja

(a) Programi i orientimit për drejtorët e rinj

Të kuptuarit e duhur të natyrës së kompanisë, biznesit dhe tregjeve të saj

- Produktet ose shërbimet e kompanisë
- Struktura e grupit, e filialeve dhe sipërmarrjeve të përbashkëta
- Akti i themelimit të kompanisë, procedurat e bordit dhe çështjet e rezervuara për bordin
- Pasuritë, detyrimet, kontratat e rëndësishme dhe konkurrentët kryesorë të kompanisë
- Rreziqet kryesore dhe strategjitë e menaxhimit të rreziqeve
- Treguesit kyçë të performancës
- Kufizimet ligjore dhe rregullative

Krijimi i lidhjeve me njerëzit e Kompanisë

- Takimet me menaxhmentin e lartë
- Vizitat në ambientet e kompanisë përveç zyrave qendrore, për të mësuar rreth prodhimit dhe shërbimeve, takimet me punonjësit dhe krijimi i profilit
- Pjesëmarrja në strategjitë e zhvillimit të Bordit

Të kuptuarit e duhur të marrëdhënieve kryesore të kompanisë përfshirë takimet me auditorët

- Klientët kryesorë
- Furnitorët kryesorë

Aksionarët kryesorë dhe politikat e marrëdhënieve me klientët