

Shoqata e kontabilistëve të çertifikuar dhe auditorëve të
Kosovës

**Praktika profesionale
(zgjidhjet)**

P12

Data 19/12/2020

Detyra 1

Në një konferencë ndërkombëtare të mbajtur para pak kohësh, Sem Braun tha 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'. Ai tha se në disa vende, për shembull, ka 'arsye familjare' për të emëruar personin e njëjtë si drejtor ekzekutiv dhe kryesues të bordit. Në disa vende tjera, ai tha, ndarja e këtyre roleve duket se funksionon. Një delegatë tjetër, Angania Tyriu tha se rolet e drejtorit ekzekutiv dhe kryesuesit gjithmonë duhet të jenë të ndara për shkak të 'llogaridhënies ndaj aksionarëve'.

Një delegatë tjetër, Viki Lau, tha se qasja e drejtë është t'i lejohet secilit vend të themelojë 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 lejohet, 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) Shpejgoni 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 Angania argumentoj dhe shpjegoni besimin e saj se 'llogaridhënia ndaj aksionarëve' rritet me ndarjen e këtyre roleve. (10 pikë)
 - (c) Vlerësoni në mënyrë kritike pikëpamjen e Viki Lau 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 relacionin 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 interes e aksionarëve dhe kjo është pika e kontaktit e aksionarëve me kompaninë. Disa kode poashtu kërkojnë që kryesuesi të përfaqësojë interes e a 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 dh 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 ndihëms së për llogaridhënien ndaj akisonarëve, katër pikë mund të përmenden.

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

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 krejtesisht financohen nga bankat duke zvogëluar kështu varshmërinë ndaj ekstitet të aksionarëve. 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 Vikit

Edhe pse kulturat biznesore ndryshojnë në të gjithë botën, të gjitha bizneset që financohen nga kapitali privat kanë aksionarë privat . Çfardo zbutje e dispozitave mund të injorojë 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 implementorhen 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 Vikit

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 vende 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 siku 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 përpigjen të minimizojnë efektin e qeverisjes së strukturuar që kushton shumë.

Detyra 2

Një ordinancë e madhe e mejkësisë, me gjashtë partnerë dhe dy infermiere, ka vendosur të rrisë të ardhurat e saj, duke ofruar shërbime ditore të kirurgjisë. Ndërtesa ekzistuese do të zgjerohet për të siguruar vend për njësinë kirurgjike dhe magazinimin e pajisjeve dhe barërave. Qëllimi është që të ofrojë pacientëve mundësi që të kenë procedura të vogla kirurgjikale të kryera nga një mjek në këtë ordinancë, duke shmangur kështu vonesa të mundshme në trajtim që mund të rezultojnë nga rekomandimi për një spital. Gjaku dhe mostrat e marra gjatë operacionit do të dërgohen në spitalin lokal për testim, por pacienti do të marrë rezultatet nga mjeku i tyre në ordinancë. Është parashikuar se futja e objektit të kirurgjisë ditore do të rrisë të ardhurat e ordinancës me rreth 20 për qind.

Kërkohe

(a) Vlerësoni rreziqet shtesë që ordinanca e mjekëve mund të pritët të përballet si pasojë e futjes së objektit të ri dhe të shpjegoni se si një model i menaxhimit të rrezikut mund të përdoret për të kuptuar dhe kontrolluar rreziqet e tilla. **(14 pikë)**

(b) Shpjegoni kuptimin e termit 'oreksi i rrezikut' dhe diskutoni kush duhet të marrë përgjegjësinë për definimin e këtij oreksi në kontekstin e skenarit të përshkruara më lart **(6 pikë)**

(Total = 20 pikë)

Zgjidhja

(a) Rreziqet shtesë

Rreziqet operacionale

(1) Dështim i pajisjeve kirurgjikale

Ordinanca mund të përballet me kërcënime për të ardhurat e saj nëpërmjet dështimeve të pajisjeve kirurgjikale, do të thotë se ajo nuk mund të sigurojë procedurat kirurgjikale ndërsa pajisjet nuk janë në dispozicion.

(2) Siguria

Pajisjet shtesë mund të jenë ekzpozuar vjedhjes

(3) Rreziqet e Transportit

Gjaku dhe mostrat e marra mund të jenë të kontaminuara nga problemet me objektet e magazinimit në kirurgji, si dhe prishja gjatë transportimit. Kjo mund të rezultojë me diagnozë të gabuar të smundjeve dhe kështu edhe në rritjen e shpenzimeve për trajtimin e gabuar të pacientëve.

(4) Kërkesë e rritur

Kërkesa e rritur në kohë të caktuara të vitit mund të thotë se ordianca mund të humb të ardhura përmes paaftësisë për të përmbushur kërkesën

(5) Vonesat nga spitali

Ordianca mund të humb të ardhura përmes paaftësisë të ofroj kujdes për pacientët nëse ka vonesa të rezultateve nga spitali

(6) Stafi

Stafi ekzistues nuk mund të ketë aftësitë kolektive të nevojshme për të vepruar në njësinë së re.

Rreziqet Ligjore

Sigurimi i procedurave shtesë mund të rrisë rrezikun e problemeve që lindin gjatë trajtimit, dhe në këtë mënyrë humbjet përmes padive gjyqësore për neglizhencë.

Rreziqet e Rregullatorëve

Nëse ka mangësi gjatë trajtimit të ofruar, organet rregullatore mund të ndërhyjnë dhe të parandalojnë ofrimin e procedurave kirurgjike të cilat aktualisht dëshiron t'i ofrojë.

Rreziqet financiare

Objektet e reja do të duhet të financohen. Ordinanca mund të përballet me probleme në përmbushjen e kostos financiare, sidomos nëse kthimi në investime nuk është aq i mirë sa është parashikuar.

Rreziqet me reputacionin

Ordinanca nuk mund të arrijë rritjen e të ardhurave që pritet nëse standardi i trajtimit besohet të jetë më i ulët se sa ai në dispozicion në spital, ose në qoftë se për shkak të vështirësive operacionale pacientët janë të detyruar të presin më gjatë për trajtim se në një spital.

(b) Oreksi për rrezik

Oreksi i rrezikut është shuma e rrezikut që ordinanca është e përgatitur të pranojë në këmbim të kthimit (efekti i klientelës). Marrëveshjet e reja pritet të rrisin të ardhurat, dhe oreksit të rrezikut përcakton se çfarë nivele të rrezikut do të jetë e pranueshme në këmbim të rritje së të ardhurave. Oreksi i rrezikut gjithashtu nënkupton që ordinanca është i gatshme të pranojë se rreziku ka tatpjeta dhe ngritje dhe pasojat e të dy janë kulturalisht të pranueshme.

Vendimet për oreksin e rrezikut

Në këtë situatë, një nga partnerët të lartë në ordinancë do të veprojë si menaxher i rrezikut dhe të jetë përgjegjës për analizimin e rrezikut dhe rekomandimin e çfarë nivele të rrezikut janë të pranueshme në rrethanat e ndryshuara për secilin nga rreziqe kryesore. Megjithatë, pasi vendimet rezultojnë nga një ndryshim i madh në praktika, rekomandimet duhet patjetër të miratohen nga shumica e mjekëve, dhe mundësisht të jenë unanime.

(b) Efektiviteti i komiteteve të auditimit mund të përmirësohet në mënyrat e mëposhtme.

Kërkesat për emërim

Emërimet do të mund të rekomandohen nga takimi i përgjithshëm vjetor. Përndryshe palë të caktuara me interes siç janë të punësarit mund të kenë të drejtë të caktojnë një anëtar. Këto masa mund të përmirësojnë pavarësinë e anëtarëve të komitetit. Mandati i të anëtarëve të komitetit mund të jetë i kufizuar për të siguruar se mbajnë një perspektivë të freskët për kompaninë.

Kur emërohen anëtarët e mundshëm, procesi i zgjedhjes mund të jetë i njëanshëm ndaj rekrutimit të anëtarëve me përvojë në kontabilitet financiar ose përvojë në sisteme të mëdha të kontrollit. Anëtarët të cilët kanë përvojë të kontabilitetit do të jetë në gjendje ta vënë në pyetje gjykimin e menaxhmentit gjatë përgatitjes së informacionit të kontabilitetit.

Auditimi i brendshëm

Si një funksion kryesor i shumë komiteteve të auditimit është të mbikëqyrë rolin e auditimit të brendshëm, kjo do të thotë se një funksion më efikas i auditimit të brendshëm do të çojë në funksionimin më efikas të komitetit të auditimit duke përmirësuar cilësinë e informacionit që rishikon komiteti i auditimit.

Përmirësimi i operacioneve

Ndryshimet që mund të përmirësojnë mënyrën komisioneve të auditimit të veprojë përfshijnë si në vijim.

- (1) Përgjegjësi të qarta rënë dakord nga bordi
- (2) Krijimi i një plani vjetor me dhënë të detajuara të fushave në të cilat do të përqendrohet komiteti
- (3) Vendosja e standardeve për frekuencën dhe formën e raportimit të bordi kryesor
- (4) Rishikimin e rregullt të efektivitetit të komitetit të auditimit duke përfshirë edhe nëse puna e komitetit ka qenë e përqendruar si duhet.

Detyra 3

(a) Shpjegoni se si një sistem kontrolli mund të ndihmojë për të minimizuar rrezikun e mashtrimit në procesin e blerjes **(10 pikë)**

Disa kodet e mirësjelljes duket se kanë një standard të dyfishtë. Një i tillë është cituar më poshtë.

Marrëdhëniet me konsumatorët dhe e furnizuesit

Kompania nuk ka kërkuar për të fituar ndonjë avantazh me anë të përdorimit të padrejtë të dhuratave ose nxitjeve tjera nga biznesi. Një gjykim i mirë dhe moderimi duhet të ushtrohet për të shmangur keqinterpretimin dhe efektet e kundërta në reputacionin e kompanisë dhe punonjësit e saj. Është e ndaluar ofrimi, dhënia, kërkimi ose marrja e ndonjë forme të ryshfetit.

Dhuratat nga biznesi

Dhuratat, favoret dhe argëtimet mund të jepen në rrethanat e mëposhtme.

- (i) Nëse ato janë në përputhje me praktikatat e zakonshme të punës.
- (ii) Nëse ato nuk janë të tepërta në vlerë dhe *nuk mund* të interpretohen si një ryshfet ose pagesë për një favor.
- (iii) Nëse ato nuk janë në kundërshtim me ligjin në fuqi ose me standardet etike.
- (iv) Nëse ato nuk do ta turpërojnë kompaninë ose të punonjësit në qoftë se zbulohen publikisht.

Dhurata, favore, argëtime apo nxitje tjera nuk mund të pranohen nga të punësuarit nga çdo person apo organizatë që ka ose kërkon të bëjë biznes me ne, apo është një konkurrent i kompanisë tonë, përveç nëse ato janë të lidhura me praktikatat e zakonshme të punës. Një standard i rrept vlen sidomos kur janë të përfshirë furnizuesit. Favoret apo argëtimi, që konsiderohen të përshtatshme në programet tona të shitjes tonë nuk mund të mos jenë të përshtatshme apo të pranueshme nga furnizuesit tonë. Anjëherë nuk është e pranueshme pranimi një dhurate në para të gatshme ose në ekuivalent të parasë.

Kërkoher

(b) Diskutoni pranueshmërinë e *kodit* të mësipërm të mirësjelljes. Nëse e konsideroni të përshtatshëm, rekomandoni ndonjë ndryshim që ju do të dëshironit të shihni në këtë kod të mirësjelljes. **(10 pikë)**

(Total = 20 pikë)

Zgjidhja

(a) Karakteristikat e mëposhtme të sistemit duhet të ndihmojnë në minimizimin e rrezikut të mashtrimit.

(i) Vlerësimi i rrezikut

Shembuj të mashtrimit në blerje përfshijnë manipulimin e tenderimit, furnizim me mallra për qëllime private dhe transaksione mashtruse me kompanitë e lidhura. Në ngritjen e një sistemi të kontrollit pra, menaxhmenti duhet të jetë i vetëdijshëm për atë lloj të mashtrimit që biznesit mund të jetë në rrezik ta përjetojë.

Një rrezik i mundshëm është bashkëpunim (marrëveshje e fshehtë) në mes të personit që autorizon blerjet dhe furnizuesit. Pasi blerjet janë autorizuar, nuk mund të bëhet asgjë më tej që mund të parandaloj mashtrimin. Kontrollat e rëndësishme për këtë arsye janë zakonisht ato që kanë për qëllim identifikimin e furnizuesve të pazakonshëm ose rrethanat.

(ii) Monitorimi i furnizuesve

Rreziku i marrëveshjeve të fshehta në mes të furnizuesve dhe punonjësve mund të minimizohet në disa mënyra.

(1) Personi që përdor mallrat duhet të jetë vetëm në gjendje të zgjedh furnizuesit nga një listë e miratuar.

(2) Përdorimi i furnizuesit të ri duhet të autorizohet nga dikush tjetër se personi i përdorimit të mallrave. Personi i autorizuar furnizuesit të ri duhet të jetë veçanërisht i kujdesshëm për çështjet e mëposhtme:

- Kushte jo normale
- Furnizuesit ofrojnë mallra të cilat ata normalisht nuk do të furnizonin
- Furnizuesit të cilët duken të vegjël në krahasim me vëllimin e propozuar të blerjeve

(3) Përveç këtyre, duhet të ketë monitorim të rregullt nga menaxhmenti i marrëveshjeve me furnizuesit. Shenjat paralajmëruese duhet të hetohen, të tilla si furnizuesit trajtohen direkt nga stafi i lartë ose furnizuesit të trajtohen jashtë sistemeve të kontrollit normal.

(iii) Kontrollat në ciklin e pagesës

(1) Ndarja e detyrave

Ndarja e detyrave të caktuara mund të zvogëlojë rrezikun. Ndarja e detyrës së nënshkrimit të çeqeve nga autorizimi i pagesave mund të zvogëlojë rrezikun se pagesat janë bërë për lloje të furnizuesve fals, për shembull të atyre me emra të shkurtuar. Pjesë e procesit të shqyrtimit të furnizuesve mund të bëhet në fazën e pagesës, duke kontrolluar se pagesa individuale ose totale nuk duket e tepruar.

(2) Dokumentacioni

Kërkesat për dokumentacion të plotë duhet të lidhen me ndarjen e detyrave. Dokumentacioni e plotë do të përfshijë kërkesën për blerje, urdhrat e blerjes dhe faturat e blerjes. Këto mund të ndihmojnë në parandalimin e blerjeve për përdorim privat.

Dokumentimi i kthimeve nga blerjet është gjithashtu i rëndësishëm: nota krediti duhet gjithmonë të merren nga furnizuesit kur mallrat janë kthyer në mënyrë që të parandalohet humbja e stokeve përmes kthimit fals.

(iv) Menaxhimi i kontratave

Ka një numër të llojeve të ndryshme të mashtrimit me kontrata, duke përfshirë 'rregullimin' e precesit tenderues dhe pagesa të panevojshme në avans. Mënyrat e parandalimit të mashtrimit me kontrata përfshijnë si në vijim.

1) Proces të hapur të tenderimit,

(2) Pagesa të përkohshme të bëra në certifikimin nga vlerësuesit e pavarur.

(3) Çdo ndryshim në kushtet duhet të jetë i autorizuar nga persona që janë të pavarur nga kontraktorët në baza ditore,

(v) Organizata dhe kontrolli i personelit

(1) Personeli

Duhet të merren referencat për të gjithë stafin e ri, dhe detajet nga punëdhënësit e mëparshëm në mënyrë që të kontrollohet ndonjë marrëveshje e fshehtë,

(2) Etika

Një kod i etikës së biznesit mund të kujtoj personelin e asaj që përbën nxitje të paarsyeshme,

(vi) Auditimi i brendshëm

Auditimi i brendshëm mund të luajë një rol në një numër të kontrolleve të mësipërme, veçanërisht këto që vijojnë,

(1) kontrolle të hollësishme të dokumentacionit.

(2) Kontrolli i detajuar i furnizuesve dhe pagesave për rrethana të dyshimta.

(b) Ashtu si me kodet e sjelljes të adoptuar në praktikë, ka dy aspekte të pranueshme dhe të papranueshme për kodin në fjalë.

Aspekte të kodit të cilat janë të pranueshme

(i) Organizata ka miratuar një kod sjelljeje që përpiket të jetë në përputhje me praktikatat e zakonshme të punës. Ajo dëshiron të sillt në një mënyrë që përputhet me atë të të tjerëve në treg.

(ii) Kodi i duket se të thotë se punonjësit mund të marrin përsipër rreziqe të lehta dhe të shkojnë përtej sjelljes që mund të interpretohen si të rrepta në mënyrë që të sigurojë shitjet. Kjo do të jetë logjike dhe e arsyeshme në mënyrë që të fitohet një avantazh i shitjes.

(iii) Sjellja e anëtarëve të stafit që punojnë në funksion të blerjes është i kontrollueshëm nga organizata dhe kështu organizata mund të përcaktojë kodin e sjelljes i cili duhet të zbatohet. Kodi i sjelljes që mbulon operimin e shitjeve duhet të përmbush pritjet e tregut dhe konsumatorëve. Organizata nuk ka kontroll mbi konsumatorët e mundshëm të saj, të cilët mund të vendosin nëse janë apo jo ata që duhet të pranojnë dhurata, favore ose argëtim të ofruar. Pjesa e kodit të sjelljes që lidhet me aktivitetin e blerjes për këtë arsye është e nevojshme të jetë më e rreptë se në pjesën e kodit që lidhet me aktivitetin e shitjes.

(iv) Nga çdo dhuratë, favor dhe argëtim të ofruar nga një furnizues përfiton punonjësi, ndërsa ato të ofruara për konsumatorët përfitojnë vet konsumatorët e jot e punësuarit . Prandaj ka kontrolle më të rrepta mbi stafin e blerjes se sa të shitjes.

Aspekte të kodit të cilat janë të papranueshme

(i) Kodi nuk arrin të japë udhëzime të mjaftueshme. Për shembull, ai nuk specifikon natyrën e praktikave të zakonshme të punës, mirësjelljen e zakonshme dhe kështu punonjësit nuk kanë asnjë ide rreth asaj mund t'i ofrojnë një klienti të mundshëm një gotë verë, një shishe verë, apo një pako me shishe të verës.

(ii) Kodi nuk jep asnjë informacion në lidhje me pasojat që punëtorët mund të kenë nëse kundërshtojnë kodin. Prandaj nuk ka tregues të seriozitetit me të cilin organizata shikon shkeljet e kodit.

(iii) Fjalja e fundit për "favore apo argëtime, të përshtatshme në programet tona të shitjes" nënkupton një standard të dyfishtë dhe mund të inkurajojë personelin e shitjes të marrin një pozicion që mund të dëmtojë emrin e mirë të organizatës.

(iv) Natyra e paqartë e kodit në lidhje me shitjet do të thotë se, për shkak se sjellja nuk është e paligjshme, ajo mund të miratohet sepse kjo rrit fitimet afatshkurtra të organizatës (pavarësisht nga fakti se ajo mund të ketë pasoja afatgjata).

(v) Në qoftë se masat e performancës janë të bazuara në fitimet afatshkurtëra, punonjësit mund të ndihen nën presion në adaptimin e sjelljeve jo etike apo edhe të paligjshme.

Amendamentet e sugjeruara në kodin e sjelljes

Duke pasur parasysh komentet e mësipërme ka ndryshime të ndryshme të cilat mund të bëhen në kodin e sjelljes për të rritur pranueshmërinë e tij.

(i) Kushtet e paqarta duhet të qartësohen.

(ii) Mund të përfshihen gjopa për shkeljen e kodit.

(iii) Mund të **thjeshtohet** në mënyrë drastike dhe tërë pjesa për kuruzinë biznesore mund të fshihet pasi që nga informacioni i dhënë në pjesën e mbetur ofron një kod adekuat dhe konciz të sjelljes.

(iv) **Kodi i lidhur** me sjelljen e punonjësve që punojnë në funksion të shitjes do të mund të **rishkruhet** me qëllimin që të bëhet më i **rrept** dhe i **qartë**, njësoj si pejsa që mbulon funksionin e punonjësive të blerjes

Ndryshime të tilla do të prodhojnë **një kod të paanshëm, të qartë dhe konciz i cilat do të mbrojnë integritetin** e organizatës dhe të lejojë **punonjësit** të jenë të **bindur** se përpjekjet e tyre për organizatën do të mbeten brenda kufijve të pranueshëm.

Detyra 4

SHA KUP prodhon një gamë të produkteve kompjuterike duke përfshirë qipa kompjuterik të siliciumit, hard disqe dhe kartat e avancuara grafike nga fabrika e saj e vetme e vendosur në një qytet të mesëm në SHBA qendrore. Rreth 20% e popullsisë që punojnë janë të punësuar në KUP, dhe kompania ka një reputacion për të qenë një punëdhënës i mirë me fokus të veçantë në ruajtjen dhe rritjen e përfitimeve për punonjësit e saj. Një universitet lokal ka programe me lëndë në mënyrë specifike për punonjësit e mundshëm të KUP.

Edhe pse kompania është profitabile, pasqyrat e fundit të menaxhimit të tregojnë marzha në rënie me mundësinë e një humbje në vitin e ardhshëm, i pari në historinë 25 vjeçare të kompanisë. Arsyet kryesore për rënie të fitimeve janë identifikuar si rritja e konkurrencës nga prodhuesit në Lindjen e Largët, dhe çështjet e vazhdueshme të kontrollit të cilësisë me disa prodhues kryesorë. Një studim i fundit i fizibilitetit tregon se duke lëvizur prodhimin në një vend të Lindjes së Largët do të mundësojë KUP të përfitojnë nga kostot e punës më të ulët dhe të afërsisë me furnizuesit e komponentëve të kualitetit të lartë. Funkcionet e administratës dhe të marketingut do të mbeten në vendndodhjen e tyre aktuale. Ndërsa një vendim përfundimtar ka ende për t'u bërë, Bordi është i vetëdijshëm për ndikimin negativ që mund të ketë kjo në imazhin e kompanisë dhe prandaj janë të gatshëm për të bërë një angazhim të fortë.

Lëvizja e sistemeve të prodhimit në Lindjen e Largët është parë si një problem të veçantë për KUP.

Fushat specifike të shqetësimit përfshijnë:

- (i) Marrja dhe mbajtja e furnizimeve nga furnizuesit e ri
- (ii) Ngritja e linjave të prodhimit me fuqi punëtore të re dhe makineri të reja
- (iii) Mirëmbajtja e stoqeve të mjaftueshme të materialeve për të plotësuar nevojat, kur kohët e dërgesës të janë të pasigurta
- (iv) Zbatimi i çdo ndryshimi të nevojshëm në sistemet e kontabilitetit të menaxhimit

Megjithatë, Bordi është i bindur se ky veprim do të jetë i suksesshëm dhe është duke pritur një përgjigje pozitive nga punëtorët dhe aksionarët.

Kërkohet

(a) Shpjegoni parimet kryesore të qeverisjes së shoqërive aksionere për kompanitë e listuara, me referencë të veçantë për krijimin dhe mirëmbajtjen e një sistemi të kontrollit të brendshëm dhe rolin e auditimit të brendshëm. (5

pikë)

(b) Identifikoni dhe vlerësoni çdo rrezik apo problem të mundshëm me sistemin e kontrollit të brendshëm në KUP që dalin nga vendimi për të transferuar operacionet në Lindjen e Largët, shkurtimisht përshkruani metodat për të minimizuar këto rreziqe ose probleme. (15

pikë)

(Total = 20 pikë)

Zgjidhja

(a) Qëllimi i qeverisjes së korporatave

Qeverisja e korporatave ka të bëjë me mënyrën në të cilën kompanitë qeverisen me qëllim të përgjithshëm të zbatimit të praktikave dhe të procedurave për të siguruar që një kompani është e drejtuar në përputhje me objektivat e saj. Parimi mbizotërues i qeverisjes lidhet me ndarjen midis pronësisë dhe kontrollit të një kompanie. Aksionarët e zotërojnë një kompani me blerjen e aksioneve dhe si rezultat i këtij rreziku të investimit, ata ndajnë përfitimet e pronësisë, pra dividendët e marrë. Megjithatë, drejtorët janë përgjegjës për të drejtuar kompaninë në baza ditore. Pasi që drejtorët janë agjentët e aksionarëve, ata duhet të sigurojnë se kompania është e drejtuar në dobi të aksionarëve; qeverisja e korporatave ofron funksion të kontrollit dhe raportimit për të treguar se interesat e aksionerëve janë duke u përmbushur.

Mund të ketë interesa të tjera që bordi i drejtorëve duhet gjithashtu të marrë parasysh në drejtimin e kompanisë të tilla si të punësuarit.

Sistemi i kontrollit të brendshëm

Pjesë e detyrës së tyre të përgjithshme për drejtorët është ngritja e një sistemi të kontrollit të brendshëm për të siguruar që transaksionet janë të regjistruara dhe pasuritë e kompanisë janë të mbrojtura. Elementet kryesore të një sistemi të kontrollit të brendshëm janë përmbledhur në Britani të Madhe nga ana e raportit Turnbull, vendet e tjera kanë udhëzime të ngjashme.

Sistemi i kontrollit të brendshëm duhet të:

(1) Lehtëson funksionimin efikas dhe efektiv të një kompanie, duke bërë të mundur që ajo të përgjigjet ndaj rreziqeve të veçanta që mund të pengojë atë nga arritja e objektivave të kompanisë. Rreziqet mund të jenë operative, financiare ose të pajtueshmërisë, për shembull, me objektivat që kanë të bëjnë me zvogëlimin e humbjeve të pasurive ose të siguruarit që detyrimet janë kuptuar dhe menaxhuar.

(2) Sigurimi i cilësisë (menaxhimin) së raportimit të brendshëm dhe të jashtëm.

(3) Sigurimi i përputhjes me ligjet dhe rregulloret dhe gjithashtu me politikat e brendshme të kompanisë në lidhje me udhëheqjen e përgjithshme të biznesit.

Megjithatë, ndërsa një sistem i shëndoshë i kontrollit të brendshëm nuk do të ofrojë siguri të plotë se situata e mësipërme nuk do të ndodhë, kjo ndihmojn për të siguruar që mundësia e shfaqjes së tyre është minimizuar.

Auditimi i brendshëm

Një nga karakteristikat kryesore të një sistemi të kontrollit të brendshëm është krijimi dhe mirëmbajtja e një departamenti të auditimit të brendshëm, në fakt kjo është normalisht një kërkesë nga bursat për kompanitë e listuara të mëdha. Në auditim i brendshëm përcaktohet normalisht si 'një aktivitet vlerësim i pavarur i themeluar brenda një organizate, si një shërbim për të. Është një kontroll i cili funksionon, duke e shqyrtuar dhe vlerësuar përshtatshmërinë dhe të efektivitetin e kontrolleve të tjera'. Departamenti i auditimit të brendshëm për këtë arsye i ndihmon anëtarët e tjerë të organizatës në kryerjen e përgjegjësive të tyre, nga bordi tek menaxherët junior në rishikimin e sistemit të kontrollit të brendshëm.

Auditimi i brendshëm, pra, do të shqyrtojë sistemin e kontrollit të brendshëm mbi menaxhimin dhe sistemet e financiare të kontabilitetit për të identifikuar dobësitë potenciale dhe aktuale.

(b) problemet e mundshme me sistemet e kontrollit të brendshëm në KUP

Mungesa e veprimit të përshtatshëm

Duket se bordi i KUP kanë vënë në dukje problemin e mbajtjes së kapaciteteve prodhuese në SHBA dhe të paktën një veprim të mundshëm të lëvizjes së kapaciteteve në një vend të Lindjes së Largët.

Për më tepër, nuk është e qartë nëse bordi vlerëson seriozitetin e situatës, ose ka opsione të tjera, të tilla si zvogëlimi i kostos së prodhimit në SHBA. Çfarë është e qartë është se nevojiten disa veprime për të siguruar që kompania të mbetet në ekzistencë. Dështimin për të marrë veprim mund të rezultojë në dështimin e bordit për t'i kryer detyrat e tyre për aksionerët duke shkaktuar humbjen e investimeve të tyre dhe të ardhmen e rrjedhës së të ardhurave.

Mungesa e mundshme e përvojës së përshtatshme të menaxhmentit

Mungesa e veprimit të bordit çon në një tjetër dobësi të kontrollit të brendshëm siç është mungesa e talentit të përshtatshëm menaxherial dhe kontrollit në nivel të bordit. Sistemi i kontrollit të brendshëm duhet të sigurojë cilësinë e përgjithshme të menaxhimit. Mungesa e vendimit për zhvendosjen në Lindjen e Largët mund të shkaktohet thjesht nga mungesa e aftësisë menaxhuese ose do të marrë atë vendim të vështirë.

Jo-pajtueshmërisë me ligjet e SHBA

Reduktimi i mundshëm në fuqinë punëtore në Shtetet e Bashkuara do të thotë se shumë punonjës do të kenë të drejtë për kompensim. Ekziston mundësia e shkeljes së ligjit të punës, qoftë e qëllimshme apo jo, i përpunimit dhe pagesës së rrogave. Auditimi i brendshëm do të duhet të rishikojë çdo llogaritje të kompensimeve për largim nga puna në bazë testimesh për të siguruar pajtueshmëri me ligjin e punës

Jo-pajtueshmërisë me ligjet e Lindjes e Largët

Krijimi i një fabrikë në Lindjen e Largët do të thotë se KUP do të duhet të jetë në përputhje me ligjet dhe rregullat e një vendi të huaj. Drejtorët duhet të sigurojnë që ligji në vend është kuptuar, ndoshta me punësimin e avokatëve vendor. Përndryshe, ekziston rreziku që KUP do të shkelë një ligj pa dashje e cila do të çojë në publicitet të dobët dhe, në ekstreme, mbylljen e fabrikës së re.

Rreziqet e përgjithshme të sistemeve të reja

Vendosja e një fabrikë të re në Lindjen e Largët do të thotë krijimin e menaxhmentit të ri dhe sistemeve të kontabilitetit financiar në atë vend. Sistemet e reja gjithmonë ka rrezik të dështojnë ose mund të ketë raportim të pasaktë për shkak të mungesës së testimi adekuat ose problemeve në implementim..

Rreziqet e komunikimit -Lindja e Largët në SHBA

Krijimi i një vendi të ri të prodhimit do të thotë se kërkohet një komunikim i vazhdueshëm përmes raproteve të menaxhmentit në mes të dy vendndodhjeve. Ky system i ri i komunikimit do të ndikojë në rreziqe të tilla si ndërprerja e komunikimit ose informatat mund të pengohen gjatë transmetimit. Marrja me qira e kohës në një rrjet virtual privat do të ndihmojë për të ulur rrezikun e komunikimit.

Kontrolli i bordit

Distanca gjeografike nga SHBA në Lindjen e Largët mund të kufizojë aftësinë e bordit është për të ruajtur kontrollin e përshtatshëm të lokacionit të ri të prodhimit. Rreziku është se fabrika e re mund të prodhojë komponentët e saktë të kompjuterit, përballja me kufizimet e saj në lidhje me përzierjen e komponenteve të prodhuara ose raportin në mes të shitjeve dhe prodhimit. Për të ruajtur kontrollin adekuat, një drejtor mund të caktohet të jetë me vendbanim në lokacionin e ri.

Detyra 5

(a) 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 të llogaridhënjën e kompanisë për investitorët e kapitalit. **(4 pikë)**

(b) kontrolli i brendshëm dhe të auditimi janë konsideruar të jenë pjesë të rëndësishme të qeverisjes korporative të shëndoshë.

Kërkohet:

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

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

(Total = 20 pikë)

Zgjidhja

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

Shpalosjet e detyrueshme

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

(b) (i) 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 jetë rezultat i vjedhjes apo mashtrimit. Kjo mund të përfshijë financim jashtë bilancor ose me përdorimin e politikave kontabël të paautorizuar, kontrollet e stoqeve, 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.

(ii) 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