

Shoqata e kontabilistëve të çertifikuar dhe auditorëve të Kosovës

**Praktika profesionale
zgjidhjet**

P12

Data 13/02/2022

Detyra 1

Gustani është një vend në zhvillim. Disa organizata që monitorojnë qeveri të ndryshme e konsiderojnë Gustanin të ketë probleme me korrupsionin. Autoritetet e Gustanit janë tolerante ndaj shkeljeve të parimeve të qeverisjes së korporatës nga kompanitë e saj të listuara. Është e zakonshme që oficerët e policisë të kërkojnë dhe marrin mito nga qytetarët. Ekziston gjithashtu korrupsion në mesin e nëpunësve publikë, në institucionet arsimore dhe në shumë kompani.

Në nivelet e larta të biznesit, ekziston një rrjet ndërlidhjesh ndërmjet drejtorëve të biznesit dhe anëtarëve të lartë të qeverisë. Kryeministri dihet se është një figurë e izoluar dhe ligji i ndalon mediat apo tubimet publike të shprehin ndonjë kritikë ndaj tij apo qeverisë. Mediat janë kryesisht në pronësi dhe të kontrolluara nga qeveria, që do të thotë se kritikën e publikuar ndaj qeverisë shihen shumë rrallë nga njerëzit në Gustan. Aty ku është e evidente, shteti shpesh ndërmerr veprime drastike për të larguar persona të tillë ose për t'i bindur ata të mos bëjnë kritika publike.

Boni Bob është drejtori ekzekutiv i biznesit më të madh të vendit (Gustani Oil). Gustani Oil ishte në pronësi të qeverisë deri pesë vjet më parë. Tani është e listuar në bursën e Gustanit dhe ka listime dytësore në vende të tjera më të zhvilluara, ku aksionet janë bërë tërheqëse për investitorët.

Kjo për shkak se Gustani Oil ka monopol në furnizimin e energjisë në Gustan dhe për këtë arsye gëzon një treg vendor pa konkurrencë. Prandaj, besohet të ketë fitime të larta në Gustan. Kompania gjithashtu eksporton (naftë dhe gaz) jashtë Gustanit në vendet fqinje me tubacion dhe në vendet e tjera duke e lëngëzuar gazin dhe duke e transportuar atë në anije shumë të mëdha me kontejnerë. Drejtori ekzekutiv Boni Bob besohet se merr një pagë të konsiderueshme fikse. Megjithatë, ai gjithashtu merr 'shpërblime' nga kompanitë e sektorit privat për dhënien e kontratave të mëdha mbështetëse si për furnizimin e platformave të naftës, anijeve dhe asetëve të tjera të rëndësishme afatgjata. Ai e konsideron këtë një mënyrë për të fituar para për pensionin e tij. Për shkak të kulturës në Gustan, ai kritikohet shumë rrallë në publik për sjelljen e tij. Ekziston një rregull listimi për ndarjen e roleve të drejtorit ekzekutiv dhe kryetarit të bordit, por ajo zbatohet rrallë dhe Bob është gjithashtu kryetar i bordit të Gustani Oil. Ai e konsideron të rëndësishme që të zërë të dy rolet për të parandaluar që aktivitetet e tij të shqyrtohen në imtësi nga afër.

Liza M, një gazetare biznesi nga jashtë Gustanit, raportoi se shifra e paraqitur në raportin e shpërblimeve të Gustani Oil nuk ishte qartazi shifra e vërtetë e asaj që Bob mori në të vërtetë nga udhëheqja e tij e kompanisë. Kjo për shkak se nuk raportoi rryshfetet që ai merrte nga kontratat e furnizimit.

Një organizatë e madhe ndërkombëtare politikëbërëse po shqyrton t'u kërkojë të gjitha kompanive të naftës dhe gazit të prodhojnë një raport mjedisor të pavarur çdo vit, duke raportuar në detaje mbi gjurmën mjedisore të kompanisë. Kjo për shkak të një numri rastesh të profilit të lartë të kohëve të fundit, në të cilat performanca e dobët mjedisore e kompanive të naftës dhe gazit është vënë në pikëpyetje. Një organ i shquar ndërqeveritar beson se kompanitë e naftës dhe gazit do të ndihmojnë reputacionin e tyre duke iu bashkuar skemës për të prodhuar raporte mjedisore me cilësi të lartë çdo vit.

Kjo nismë propozon që çdo raport mjedisor duhet të përmbajë një diskutim kuptimplotë se si çdo kompani po përpiqet të zbusë efektet e ndikimeve të saja mjedisore. Është sugjeruar që ky raport të përfshijë shifra mbi të gjitha aspektet e ndikimeve mjedisore të një kompanie dhe gjithashtu ndryshimet nga viti në vit, në mënyrë që palët e interesuara të mund të monitorojnë se si çdo kompani naftë dhe gazi po performon në një afat më të gjatë. Disa kompani, duke përfshirë Gustani Oil, po i rezistojnë kësaj nisme, sepse bordi beson se njerëzit në Gustan nuk kujdesen shumë për mjedisin. Funkcioni i auditimit të brendshëm i kompanisë ka ofruar të këshillojë për vendosjen e kontrolleve të brendshme, në mënyrë që të sigurojë kompaninë se informacioni i futur në raportin mjedisor ka integritet dhe është i saktë.

Gustani Oil është kritikuar në mediat ndërkombëtare për veprimin si krah i politikës së jashtme të Gustanit. Kjo ka nënkuptuar, për shembull, që vendet të cilat nuk janë të favorizuara nga qeveria e Gustanit kanë çmime më të larta për importet e naftës. Disa nga aksionerët janë zemëruar për këtë, pasi ata e shohin investimin e tyre si një mënyrë për të bërë kthime të besueshme afatgjatë dhe shumica e aksionerëve nuk kujdesen për politikën e jashtme të Gustanit. Ata besojnë se Gustani Oil duhet të vazhdojë me prodhimin e kthimeve dhe të injorojë presionin nga qeveria Gustani për të qenë pjesë e politikës së jashtme të Gustani. Presioni për Bobin dhe bordin e kompanisë për të miratuar politikën e jashtme mendohet të jetë i lidhur me marrëdhëniet intime mes elitave në shoqërinë e Gustanit. Shumë ministra të qeverisë dhe figura të larta të biznesit shkuan në të njëjtat universitete dhe mbeten miq të ngushtë jashtë jetës së tyre të punës.

Gazetarja, Liza M, ka qenë duke hetuar problemet në Gustani Oil për disa vite dhe ka raportuar gjerësisht korrupsionin në shoqërinë e Gustanit. Ajo vuri në dukje se shumë nga punët në sektorin publik të Gustanit prireshin të përqendroheshin në një nga disa grupe etnike të Gustanit dhe kjo, sipas saj, ishte antimeritokratike dhe nuk i shërbente interesave më të mira të vendit. Ishte ajo që ekspozoi Bobin për marrjen e ryshfeteve në kontratat e furnizimit.

Ajo gjithashtu ka akuzuar së fundmi kryeministrin se merr para nga llogaritë publike për përdorim të tij. Ajo tha se Gustani Oil duhet të vendosë nëse është një organizatë biznesi apo pjesë e shtetit të Gustanit dhe të njoftojë aksionarët e saj në përputhje me rrethanat. Bob është një mik i ngushtë personal i kryeministrit dhe ministrave të tjerë të lartë të qeverisë. Ai është gjithashtu një mbështetës i fortë i qeverisë dhe politikave të saj.

Pikëpamja e Liza M është se Gustani është i korruptuar dhe ka nevojë për një rishikim të plotë të kulturës së tij. Si një vend në zhvillim, Liza M thotë se nuk do të bëhet një vend i zhvilluar derisa të trajtojë problemin e tij me korrupsionin, duke përfshirë korrupsionin në polici dhe në shërbimet publike. Ajo kohët e fundit shkroi se, "nëse Gustani toleron korrupsionin, ai është duke zgjedhur varfërinë në vend të zhvillimit, dhe ky është një turp i tmerrshëm për familjet e denja dhe punëtorë në Gustan, të cilat meritojnë një të ardhme më të mirë". Gustani ka qenë i udhëhequr në mënyrë të tmerrshme për shumë vite, dhe klasa sunduese ka zhgënjyer keq popullin e Gustanit.'

Kërkohet:

(a) Shpjegoni pse, në rastin e Gustani Oil, aksionerët do të përfitonin nëse rolet e shefit ekzekutiv dhe kryetarit do të ndaheshin dhe do të emërohej një kryetar efektiv jo-ekzekutiv. **(8 pikë)**

(b) Ryshfetet që Bob pranoi do të thotë se raporti i shpërblimit nuk përmban një pamje të plotë të ardhurave të tij vjetore.

Kërkohet:

(i) Diskutoni rëndësinë e plotësisë në një raport shpërblimi dhe shpjegoni se si pasaktësia e informacionit mbi shpërblimin e drejtorëve ekzekutivë krijon një problem të mundshëm të agjencisë. **(8 pikë)**

(ii) Shpjegoni pse shumica e aksionarëve do të mbështesin një lidhje midis shpërblimeve dhe performancës dhe pse kjo lidhje është e rëndësishme për aksionarët. **(6 pikë)**

(c) Investitorët e huaj të Gustani Oil e kanë inkurajuar kompaninë të miratojë raportimin e detyrueshëm mjedisor në mënyrë që të sigurohet që të gjitha rreziqet mjedisore të merren parasysh.

Kërkohet:

Shpjegoni rëndësinë e kontroleve të brendshme efektive dhe auditimit të brendshëm në mbështetjen e kërkesës së propozuar për raportim të detyrueshëm mjedisor. **(8 pikë)**

[Gjithsej: 30 pikë]

Zgjidhja

(a) Një kryetar efektiv jo-ekzekutiv do të sillte kontroll ndaj drejtorit ekzekutiv dhe aktiviteteve të tij korruptive. Raportimi ndaj një kryetari do të thotë se ai do të duhet të justifikojë sjelljen e tij nëse sfidohet nga kryetari dhe kjo do ta zvogëlonte mundësinë e korrupsionit. Kryetari zakonisht duhet të raportojë në letrën e kryetarit për aksionarët mbi gjendjen e bordit dhe qeverisjen e kompanisë, dhe duke vepruar kështu, duhet të jetë një figurë e besueshme, e aftë për të kryesuar një bord efektiv dhe për të kërkuar llogari nga drejtorët e tjerë. Një kryetar efektiv mund të ndalojë pagesat korruptive të Bobit duke vendosur një proces transparent tenderimi dhe duke këmbëngulur që të gjitha kontratat e furnizimit t'i nënshtrohen atij procesi.

Sjellja e Bob është krejtësisht e papranueshme dhe përfaqëson një dështim etik të lidhshëm nga ana e tij. Nëse të tjerët e shohin Bobin duke marrë pagesa korruptive, nga kreu i ekzekutivit, mund të nënkuptojë se menaxherët e tjerë më poshtë organizatës mund të kërkojnë gjithashtu pagesa korruptive dhe kjo minon fuqishëm efikasitetin e proceseve të brendshme. Do të thotë që kontratat jepen në bazë të madhësisë së ryshfetit dhe jo në bazë të vlerës së parasë për aksionerët. Kompanitë dhe vendet që tolerojnë korrupsionin zgjedhin për vete një efikasitet më të ulët dhe vlerë më të dobët për paratë për aksionerët (ose taksapaguesit në rastin e qeverive).

Aksionerët marrin vlerë të dobët për paratë nga udhëheqja e Bobit, sepse jo vetëm që ai paguhet një shpërblim 'të konsiderueshëm', por ai gjithashtu pranon pagesa korruptive për dhënien e kontratave. Kjo do të thotë se procesi i tenderimit nuk ka gjasa të jetë i drejtë dhe transparent pasi ai ka gjasë të japë kontrata në bazë të asaj se sa ryshfet do të marrë nga furnizuesi. Një kryetar efektiv mund të sigurojë që jep energjitë e tij për të ndjekur vlerën për paratë për aksionerët dhe të mos përqendrohet në format e tij të korruptuara të të ardhurave.

Një kryetar efektiv mund të inkurajojë vendosjen e kontrolleve të brendshme dhe një funksion të auditimit të brendshëm për monitorimin e të gjitha aktiviteteve që lidhen me tenderimin dhe ndarjen e kontratave. Duke i raportuar këto funksione një komiteti auditimi jo-ekzekutiv, mund të sigurohet transparenca dhe integriteti i këtyre proceseve dhe kjo është në interesin e aksionarëve sepse siguron që të gjitha kontratat e furnizimit të bazohen në vlerën më të mirë për paratë dhe jo në madhësinë e të ryshfetit të paguar ndaj Bob.

(b) (i) Rëndësia e plotësisë së raportit të shpërblimit

Raportet e shpërblimit janë të rëndësishme sepse ato u ofrojnë aksionarëve informacion se sa paguhen drejtorët ekzekutivë dhe si është konfiguruar shpërblimi i tyre. Kjo është e rëndësishme në mënyrë që aksionarët të dinë se si janë të motivuar dhe sa mirë përputhen shpërblimet e tyre me interesat e aksionarëve.

Nëse mungojnë pagesa (megjithëse pagesa të paligjshme) në raportin e shpërblimit, atëherë aksionarët nuk po marrin informacion të saktë se si po shpërblehet Bob. Kjo, nga ana tjetër, minon të gjithë qëllimin e raportimit të shpërblimit, pasi ai synon të përcjellë informacione të rëndësishme tek aksionerët. Mungesa e pagesave do të thotë që aksionarëve nuk u jepet e gjithë tabloja në raportin e shpërblimit dhe kjo paraqet një dështim serioz të agjencisë. Kryetari i komitetit të shpërblimeve/kompenzimeve (zakonisht një drejtor i lartë joekzekutiv) duhet të sigurojë që ky informacion të jetë plotësisht i saktë.

Problemet me agjencinë me raportin jo të plotë të shpërblimit

Pasaktësia ose mungesa e plotësisë në një raport shpërblimi do të thotë që aksionarët nuk po marrin një pamje të plotë të asaj që fiton Bob. Kjo minon qëllimin e raportimit të shpërblimit sepse aksionarët nuk e dinë se si shpërblehet Bob për performancën dhe kjo do të thotë se aksionarët, të

cilët kolektivisht zotërojnë kompaninë, po marrin informacion të rremë dhe ky është një dështim serioz i agjencisë nga ana e Gustan Oil.

Aksionarët e Gustan po gënjehen në raportin e shpërblimit dhe kjo është një humbje serioze e besimit nga ana e Gustan Oil. Si pronarë kolektivë të Gustan Oil, të gjitha informacionet materiale duhet të shpalosen për të lehtësuar vendimmarrjen e aksionerëve, por një raport jo i plotë i shpërblimit është një shkelje e këtij besimi. Pranimi i ryshfetit për dhënien e kontratave të kompanive nga ana e tij është një shkelje kaq e rëndë e besimit të dhënë te drejtori ekzekutiv, sa që aksionarët kanë të drejtën ligjore dhe etike të dinë për këto të ardhura, por ato një shpërblim I tillë nuk paraqitet në raport.

Paplotësia e të ardhurave të tij do të thotë gjithashtu se aksionarët nuk janë në gjendje të vlerësojnë performancën e Bob në kuptimin e udhëheqjes së tij të kompanisë. Aksionarët mund të shikojnë se sa paguhet DE dhe ta vlerësojnë atë kundrejt performancës së kompanisë në atë vit për të vendosur nëse ata po marrin vlerë të mirë nga DE. Pa një pamje të plotë të të ardhurave të tij dhe se si ai shpërblehet për të vepruar në interes të aksionerëve, aksionarët nuk janë në gjendje të shohin se si të ardhurat e tij janë të lidhura me performancën e kompanisë.

(ii) Problemi i agjencisë zvogëlohet kur interesat e drejtorëve dhe aksionerëve përputhen. Një mënyrë për ta bërë këtë është që shpërblimet e drejtorëve të lidhen me performancën e biznesit që ata menaxhojnë. Aksionarët piren të preferojnë këtë qasje për disa arsye.

Ajo i motivon drejtorët në atë që ata fitojnë më shumë të ardhura (zakonisht në bonuset e performancës ose opsionet e aksioneve) kur kompanisë I shkojnë punët mirë. Masat tipike mbi të cilat bazohen bonuset e performancës përfshijnë kthimin e kapitalit ose performancën bazuar në natyrën e operacioneve të kompanisë si shitjet, pajtueshmëria me kontrollin e brendshëm ose masa të tjera specifike. Në çdo rast, përmirësimi është në përputhje me interesat e aksionerëve në krijimin e vlerës së aksionerëve.

Kjo inkurajon drejtorët që të mendojnë për krijimin e vlerës së aksionerëve, pasi është kjo që u siguron drejtorëve më shumë bonuse ose maksimizimin e vlerës së opsioneve të aksioneve. Kjo përfshin mbajtjen e talenteve, operimin me efikasitet në tregjet e burimeve dhe inovacionin për të prodhuar efikasitet dhe kontrollin e aktiviteteve të brendshme. Çdo rritje në efikasitetin ose efektivitetin organizativ do t'u shërbejë interesave të aksionerëve dhe gjithashtu mund të shtojë bonusin për drejtorin dhe, në përputhje me rrethanat, shpërblimet e lidhura me performancën u shërbejnë interesave të aksionerëve dhe drejtorëve.

Kjo i bën drejtorët më të përgjegjshëm ndaj aksionerëve. Çështja se si drejtorët mbeten fuqimisht përgjegjës ndaj aksionerëve është një nga sfidat kryesore në qeverisjen e korporatës. Duke i detyruar drejtorët të krijojnë vlerën për aksionarët, lidhja e llogaridhënies forcohet pasi ata janë të motivuar të mendojnë në drejtim të maksimizimit të kësaj vlere. Drejtorët kanë më pak gjasa të sillen në mënyra që ulin vlerën e aksionerëve dhe kanë më shumë gjasa të mendojnë se si të maksimizojnë vlerën e tyre për aksionarët.

(c) Kërkesa e re e propozuar e detyrueshme për raportimin mjedisor do të përfaqësojë një sfidë për shumë kompani që aktualisht nuk përgatisin një raport mjedisor. Gustan Oil aktualisht po i reziston kërkesës, por ka gjasë që për shkak se aksionerët janë ndërkombëtarë në shpërndarjen e tyre, ata mund të mos jenë në gjendje t'i rezistojnë kërkesës për një afat më të gjatë. Çdo kërkesë raportimi, duke përfshirë raportimin mjedisor, duhet të ketë kontrole të brendshme efektive për të siguruar që informacioni i raportuar është i saktë, i plotë dhe në një gjendje që mund të përdoret dhe kuptohet nga aksionarët dhe palët e tjera të interesuara.

Kërkesa e re për raportim përmban disa çështje specifike të kontrollit të brendshëm.

Kompania do të ketë nevojë për kontrole të brendshme për të monitoruar dhe siguruar mbledhjen e të dhënave përkatëse për matjen e masave mjedisore. Kjo do të përfshijë matje mbi konsumin e burimeve (p.sh. uji, energjia) dhe emetimet (p.sh. nxehtësia e tepërt, ndotësit). Këto do të duhet të maten me saktësi në mënyrë që Gustan Oil të jetë në gjendje të raportojë progresin e saj çdo vit kundrejt masave të dakorduara në përputhje me kërkesat e raportimit.

Kontrollet e brendshme duhet të sigurojnë që matjet bëhen në të njëjtën mënyrë çdo vit për të lejuar krahasime nga viti në vit. Prandaj, do të duhet të krijohen forma standarde të matjes, të cilat mund të përsëriten vazhdimisht nga viti në vit, në mënyrë që t'u raportohen vazhdimisht lexuesve të interesuar. Në këtë drejtim, mënyrat e dakorduara të matjes do të duhet të miratohen, ndoshta të shkruhen në një manual dhe të zbatohen dhe auditohen nga departamenti i auditimit të brendshëm. Mund të ketë nevojë që të përcaktohen objektivat e ndikimit mjedisor ose të përdorimit të burimeve dhe të maten dhe të hetohen variancat ndërmjet këtyre objektiveve dhe performancës aktuale.

Për shkak të nevojës për të raportuar se si zbutet ndikimi mjedisor, është e rëndësishme që të ketë histori të përshtatshme 'lajme të mira' për të raportuar dhe tendenca të favorshme në konsumin e burimeve dhe emetimet. Kontrollet e brendshme mund të përdoren për të monitoruar vazhdimisht matje të caktuara në mënyrë që të sigurohet se ka progres për të raportuar. Mund të ndodhë, për shembull, që përdorimi i ujit ose energjisë mund të reduktohet duke përmirësuar ose ridizajnuar proceset e brendshme, gjë që do të ishte një lajm i mirë për t'u raportuar në vitet në vijim. I njëjti argument mund të zbatohet për cilindo prej emetimeve të kompanisë, të tilla si emetimet e dëmshme, uji i ndotur ose të ngjashme.

Auditimi i brendshëm mund të auditojë proceset e përdorura për të mbledhur dhe matur inputet dhe outputet mjedisore. Nevoja për të audituar këtë informacion siguron saktësinë e raportimit. Kjo është e rëndësishme për ta bërë raportin të besueshëm, dhe për rrjedhojë, të besuar nga përdoruesit. Integriteti i raportimit mbështetet në një proces të brendshëm i cili siguron qëndrueshmërinë e matjes dhe raportimit, dhe auditimi i brendshëm e lehtëson këtë.

Detyra 2

Benjamin Fylli, një kontabilist i certifikuar dhe drejtor financiar i kompanisë ndërkombëtare të ndërtimit Agromini, u burgos së fundmi me 18 muaj si rezultat i dënimit për tregti të brendshme. Fylli përfitoi nga shitblerja e aksioneve të kompanisë së tij rreth kohës kur u dha një kontratë qeveritare prej 50 milionë dollarësh për ndërtimin e 2,000 shtëpive të reja sociale, gjë që bëri që çmimi i aksioneve të Agromini të rritej në vlerë.

Duke përdorur një emër të rremë për të mos u zbuluar, Fylli bleu 100,000 aksione të Agromini në grupe të vogla rregullisht gjatë periudhës tre mujore përpara përfundimit të marrëveshjes fitimprurëse, kur çmimi u vendos në rreth 5.40 dollarë. Ai shiti të gjitha aksionet një ditë pas shpalljes së kontratës së ndërtimit të financuar nga qeveria kur çmimi i aksionit ishte rritur me 22%, duke bërë kështu një fitim të qartë prej rreth 120,000 dollarë.

Fylli u burgos sepse ai përdori njohuritë e tij të brendshme në Agromini për të përfituar personalisht, duke abuzuar me pozicionin e tij të lartë në kompani sepse ai ishte i informuar për të gjitha negociatat që çuan në marrëveshje. Gjykatësi në gjyqin e tij pranoi se Fylli kishte treguar pendim të vërtetë për krimin e tij, por vepra ishte aq e rëndë sa kërkonte një dënim me burg. Ai tha se Fylli përdori pozicionin e tij si drejtor financiar për të përfituar në mënyrë të paligjshme nga informacioni në lidhje me kontratën e ardhshme dhe kishte treguar një shkelje të qartë të besimit të vendosur ndaj tij. Ai kishte qenë i motivuar nga lakmia personale dhe e dinte në atë kohë se veprimet e tij ishin të paligjshme. Gjykatësi i tha atij se tregtimi i brendshëm nuk ishte një krim pa viktima dhe veprimet e tij kishin pasur një ndikim shumë negativ në besimin e përgjithshëm të publikut në integritetin e tregut.

Një zëdhënës i Agromini tha se ata u siguruan që një hetim i pavarur mbi sjelljen financiare të kompanisë rreth incidentit të tregtimit të brendshëm nuk ngriti ndonjë shqetësim më të gjerë të qeverisjes. Ai këmbënguli se pavarësisht nga sjellja e rëndë e një prej drejtorëve të saj, kontrollet e brendshme të kompanisë ishin mjaft të forta për të ofruar informacionin e nevojshëm për autoritetet për të arritur një ndjekje penale të suksesshme ndaj Fylli. Gjithashtu u pranua se për shkak se Agromini kishte fituar një kontratë ndërtimi për sektorin publik, do t'i duhej të demonstronte se po jepte vlerë për para gjatë gjithë kohëzgjatjes së kontratës.

Kërkohet:

(a) Diskutoni se si sjellja e Benjamin Fylli ishte një shkelje e qartë e kodit të etikës të IESBA [IFAC] të cilin, si një kontabilist profesionist, ai duhet ta kishte ndjekur me rigorozitet. (10 pikë)

(b) Shpjegoni se si Agromini ka një përgjegjësi sociale të korporatës për të vepruar në interes të publikut për shkak të kontratës së ndërtimit me financim publik të dhënë dhe vlerësoni se si ata janë në gjendje të demonstrojnë se po japin vlerë për paratë. (10 pikë)

[Gjithsej: 20 pikë]

Zgjidhja

(a) Si një kontabilist i certifikuar, Benjamin Fylli ishte i detyruar të respektonte pesë parimet themelore të mëposhtme të kodit të etikës:

Sjellja profesionale

Kontabilistët duhet të respektojnë të gjitha ligjet dhe rregulloret përkatëse dhe duhet të shmangin çdo veprim që mund të diskreditojë profesionin. Është e qartë nga deklarata e bërë nga gjyqtari në gjykatë se Fylli e dinte se me tregtimin e brendshëm ai po shkelte ligjin, kështu që kur ai u kap, nuk do të ishte çudi që ai ishte përgjegjës për ndjekje penale nga autoritetet. Publiciteti që doli nga krimi i tij do të kishte identifikuar statusin e tij profesional si një kontabilist i certifikuar, dhe kështu indirekt do ta çonte në diskreditim profesionin e kontabilistit.

Integriteti

Integriteti kërkon që kontabilistët të jenë të drejtpërdrejtë dhe të ndershëm në të gjitha marrëdhëniet e tyre profesionale dhe të biznesit. Integriteti nënkupton gjithashtu sjellje të drejtë dhe të ndershme, dy karakteristika të cilat Fylli nuk arriti t'i shfaqte qartë. Ai në fakt u shpall fajtor për mashtrimin e kolegëve të tij, ndoshta duke u dhënë atyre deklarata të rreme për qëllimet dhe veprimet e tij të vërteta. Fakti që ai përdori një emër të rremë për të mbuluar gjurmët e tij kur blinte aksione në mënyrë të paligjshme ilustron qartë mungesën e tij të thellë të integritetit.

Kompetenca profesionale dhe kujdesi i duhur

Të gjithë kontabilistët kanë një detyrë të vazhdueshme që të ruajnë njohuritë dhe aftësitë e tyre profesionale në një nivel që kërkohet për të siguruar që punëdhënësit të marrin shërbim profesional kompetent, dhe në të njëjtën kohë ata duhet të veprojnë me zell në përputhje me standardet teknike dhe profesionale në fuqi kur ofrojnë shërbime profesionale. Sjellja e Benjamin Fylli, megjithëse nuk sugjeronte mungesë njohurish dhe aftësish, ishte e gabuar. Ai nuk veproi me kujdesin e duhur në interes të Agromini, por përkundrazi vazhdoi të dëmtonte reputacionin dhe pozitën e kompanisë në treg.

Konfidencialiteti

Kontabilistët duhet të respektojnë konfidencialitetin e informacionit të marrë si rezultat i marrëdhënieve profesionale dhe të biznesit dhe nuk duhet t'ua zbulojnë asnjë informacion të tillë palëve të treta pa autoritetin e duhur dhe specifik ose nëse ekziston një e drejtë ose detyrë ligjore ose profesionale për t'u zbuluar. Në mënyrë të ngjashme, informacioni konfidencial i marrë si rezultat i marrëdhënieve profesionale dhe të biznesit nuk do të përdoret për përfitime personale të anëtarëve ose palëve të treta. Fitimi prej 120 mijë dollarësh i fituar nga Fylli nga tregtimi i brendshëm ishte i mundur vetëm sepse ai përdori informacion konfidencial të biznesit për qëllimet e tij personale, dhe kështu përfaqësonte një shkelje të konfidencialitetit profesional.

Objektiviteti

Kontabilistët nuk duhet të lejojnë asnjë paragjykim, konflikt interesi ose ndikim të padrejtë të të tjerëve që të komprometojë gjykimin e tyre profesional ose të biznesit. Fylli u vendos në një pozicion besimi si drejtor financiar i një kompanie të listuar dhe ai kishte një detyrë në mirëbesim për të vepruar në interesin më të mirë të aksionarëve të saj. Megjithatë, duke përdorur njohuritë e tij të brendshme për kontratën e ardhshme, ai shpërdoroi këtë besim të dhënë ndaj tij, në vend të kësaj ai veproi në interesin e tij vetjak me lakminë si motivin e tij kryesor.

(c) Përgjegjësia publike

Bordi i Agromini ka një detyrë dhe detyrim për të siguruar që punimet e ndërtimit të mbuluara nga kushtet e kontratës qeveritare të kryhen dhe të përfundojnë në mënyrë të kënaqshme brenda afatit kohor të rënë dakord dhe brenda buxhetit, përndryshe kompania mund të përballet me një ndëshkim pasues për dështim. Megjithatë, duke qenë se kontrata financohet nga publiku, ajo cakton detyrime shtesë për kompaninë dhe bordin e saj, pasi atyre u janë besuar efektivisht burime publike të kufizuara.

Bordi përgjigjet si për rezultatet financiare ashtu edhe për ato sociale të punëve të ndërmarra ndaj atyre që i kanë ngarkuar këto përgjegjësi, në këtë rast autoritetit qeveritar që ka dhënë kontratën. Në fakt, bordi duhet të sigurojë që paratë publike të shpenzohen siç duhet.

Interesi publik

Interesi publik ka të bëjë me ofrimin e përfitimeve për publikun e gjerë në përgjithësi, në krahasim me shërbimin vetëm të interesave të një kompanie dhe aksionarëve të saj. Kjo pikëpamje thotë se shoqëria në tërësi ka një interes në sipërmarrjet e financuara nga publiku, siç është kontrata e ndërtimit të Agromini, dhe për këtë arsye garanton mbrojtjen nga qeveria.

Tregtimi i brendshëm në Agromini nuk ka ndikim të drejtpërdrejtë në kontratën që u dha. Megjithatë, kjo mund të ndikojë më pas në aftësinë e kompanisë për të kryer punimet e ndërtimit siç specifikohet, për shembull, nëse aksionarët tërheqin investimet e tyre për shkak të humbjes së besimit në kompani dhe menaxhmentin e saj. Prandaj është thelbësore që bordi i Agromini të jetë në gjendje të demonstrojë se ata kanë përdorur paratë publike vetëm për qëllimet e synuara dhe kontrata ka arritur vlerën për para.

Vlera e parase

Agromini duhet të jetë në gjendje të konfirmojë dhe t'i raportojë autoritetit qeveritar se ata po ofrojnë vlerë për para duke përdorur kriteret e mëposhtme:

Ekonomia

Kjo nënkupton marrjen e inputeve cilësore të përshtatshme me çmimin më të ulët në dispozicion. Agromini do t'i ishte dhënë kontrata pas një ushtrimi konkurrues tenderimi, kështu që me kusht që të qëndrojnë brenda buxhetit do të jetë një përdorim ekonomik i parasë publike.

Efikasiteti

Kjo përfshin dorëzimin e punëve të kërkuara në një standard të përshtatshëm me kosto minimale, kohë dhe përpjekje. Në fakt, qeveria do të marrë një kthim të pranueshëm nga paratë publike të investuara në banesat sociale dhe Agromini do të jetë në gjendje të sjellë një fitim për aksionerët e saj.

Efektiviteti

Ky kriter ka të bëjë kryesisht me arritjen e objektivave të dëshiruara të paracaktuara. Pra, me kusht që Agromini të jetë në gjendje të ndërtojë 2,000 shtëpi sociale sipas standardit në specifikimet e veçanta të mbuluara nga kontrata, dhe brenda afateve kohore të dakorduara, do të ketë qenë një përdorim efektiv i parave publike.

Detyra 3

Argimi, një kontabilist i çertifikuar nga ShKÇAK, është drejtor i një kompanie konsulence të mesme dhe ai drejton divizionin e këshillimit të biznesit. Argimi u kualifikua 15 vjet më parë dhe ka punuar për punëdhënësin e tij aktual për gati tetë vjet, ku ai shihet nga kolegët e tij si një profesionist i ditur dhe me përvojë. Reputacioni i tij në ofrimin e këshillave të cilësisë së mirë për klientët, së bashku me etikën e punës dhe besnikërinë e tij, i dhanë atij promovimin në bord vitin e kaluar.

Në diskutimet e fundit me Pjetrin, drejtorin menaxhues, u ra dakord që si pjesë e edukimit të tij të vazhdueshëm profesional (EVP) si drejtor, Argimi duhet të marrë pjesë në një konferencë jashtë shtetit për trajtimin e mashtrimit në internet, një linjë aktiviteti biznesi që kompania ishte e interesuar ta zhvillonte.

Pas seancës hapëse, e cila u dha delegatëve detaje të përmbajtjes së konferencës tre-ditore, Argimi kuptoi se tashmë dinte gjithçka që do të mbulohej nga studimet e tij private. Kështu, në vend të kësaj, ai vendosi ta kalonte kohën e tij në mënyrë më produktive në një bibliotekë lokale duke lexuar çështje që do ta ndihmonin drejtpërdrejt në një detyrë madhore të ardhshme. Ai i telefonoi Pjetrit përpara se të largohej nga konferenca duke shpjeguar se çfarë kishte në plan të bënte, por Pjetri tha se do të dëshironte që ai të merrte pjesë në konferencë, pasi ai ishte i detyruar të përftonte njohuri të reja në ato fusha përkatëse. Megjithatë, Argimi ende vendosi të largohej pas pushimit të kafesë në mëngjes.

Ai u pa duke u larguar nga një prej organizatorëve të konferencës, pavarësisht se mbeti i nënshkruar gjatë gjithë ditës. Në fillim të ditës 2, Argimi u kthye për tu nënshkruar përsëri në regjistrin e pjesëmarrjes, por më pas vazhdoi menjëherë të largohej nga ndërtesa e konferencës.

Atij iu afrua organizatori i konferencës, i cili e këshilloi Argimiin se ai me të vërtetë duhet të raportonte mungesën e tij. Argimi i shpjegoi organizatorit të konferencës se ai tashmë dinte shumë nga përmbajtja e konferencës dhe kështu mendonte se do të ishte humbje e kohës së tij nëse do të qëndronte. Në vend të kësaj, shpjegoi ai, ai planifikoi ta kalonte kohën në mënyrë më produktive duke hulumtuar lëndën që i përshtatej më mirë zhvillimit të tij personal dhe nevojave të kompanisë së tij.

Organizatori i konferencës vendosi të raportojë mungesën e Argimi.

Kërkohet:

- (a) Vlerësoni përfitimet e EVP për Argimi dhe përshkruani tiparet e një EVP efektive. (10 pikë)
- (b) Duke iu referuar teorisë së Kohlberg për zhvillimin moral njerëzor, përshkruani arsyetimin e nivelit konvencional dhe diskutoni se si mund të përdoren argumentet e nivelit konvencional të Kohlberg për të justifikuar vendimin e organizatorit të konferencës për të raportuar mungesën e tij. (8 pikë)
- (c) Vlerësoni veprimet e Argimi në konferencë kundër parimeve themelore etike që duhet të kishin udhëhequr sjelljen e tij si një kontabilist profesionist. (7 pikë)

[Gjithsej: 25 pikë]

Zgjidhja

(i) EVP është ruajtja sistematike, përmirësimi dhe zgjerimi i njohurive dhe aftësive, dhe zhvillimi i cilësive personale të nevojshme për ekzekutimin e detyrave profesionale dhe teknike gjatë gjithë jetës së punës së një individi. Argimi, duke qenë njëkohësisht drejtor kompanie dhe kontabilist profesionist, do të përfitojë nga ndërmarrja e EVP në një sërë mënyrash:

- EVP-ja merret me ruajtjen e bazës së njohurive dhe aftësive të tij në mënyrë që ai të mbetet efektiv në rolin e tij aktual duke u fokusuar në kompetencat e nevojshme. Kjo nga ana tjetër do të sigurojë që ai të jetë në gjendje të kryejë detyrat dhe përgjegjësitë e tij si drejtor kompanie dhe profesionist, dhe të përmirësojë performancën e përgjithshme në rolin e tij aktual.
- Duke i mbajtur të përditësuara kualifikimet e tij profesionale, ai do të përmirësojë kompetencën e tij në një kontekst më të gjerë duke përfituar si nga rolet e tij personale ashtu edhe ato profesionale. EVP mund të përmirësojë dhe zgjerojë njohuritë dhe aftësitë për të mbështetur zhvillimin e ardhshëm profesional, dhe kështu do të rrisë kapacitetin e Argimit për të marrë role të reja dhe sfiduese si drejtor.
- Duke përditësuar njohuritë dhe aftësitë e tij në fushat ekzistuese dhe të reja të praktikës së biznesit, si luftimi i mashtrimit në internet, ai do të jetë në gjendje të kontribuojë në zhvillimin e kompanisë. Në fakt, EVP mund të veprojë si një katalizator për përmirësimin dhe rritjen e performancës së biznesit.
- Duke ndërmarrë EVP, Argimi demonstroi një përkushtim ndaj profesionit dhe kompanisë së tij. Duke përdorur mundësitë e rrjetëzimit nga pjesëmarrja në një konferencë, ai mund të zhvillojë lidhje biznesi që do ta ndihmojnë kompaninë në të ardhmen.

Karakteristikat e EVP efektive

Profesionistët individualë duhet të jenë përgjegjës për organizimin dhe kryerjen e EVP-së së tyre në mënyrë që të plotësojnë nevojat e tyre të veçanta. Kjo mund të arrihet duke përcaktuar se çfarë forme trajnimi ose ndërhyrje tjetër jep rezultatin e nevojshëm.

Planifikimi. Procesi do të fillojë me Argimi duke analizuar rolin e tij aktual dhe më pas duke identifikuar kompetencat që nevojiten për të ofruar nivelin e kërkuar të performancës për atë rol. Më pas hartohet një plan zhvillimi i cili përfshin prioritizimin e elementeve të rolit që kanë nevojë për vëmendjen më të madhe, por edhe adresimin e çdo fushe në zhvillim. Kur Argimi vendosi të ndërmerre një studim privat për ta ndihmuar atë të përgatitej për një detyrë të ardhshme, në vend që të merrte pjesë në konferencë, ai qartë po planifikonte EVP-në e tij rreth nevojave të tij urgjente të punës.

Veprimi (inputet). EVP aktuale e ndërmarrë duhet të plotësojë kërkesat e mëposhtme:

(iii) Lidhja e aktivitetit aktual të të mësuarit me rolin që individi ka në punë;

(iv) Të kuptuarit se si rezultatet e të nxënit do të zbatohen në vendin e punës;

(v) Sigurimi i provave që aktiviteti mësimor është ndërmarrë, dhe pjesërisht është verifikuar në mënyrë të pavarur.

Nëse Argimi do të kishte marrë pjesë në të tre ditët e konferencës, ai do të kishte marrë një numër të orëve të verifikueshme të EVP, ndërsa duke studiuar vetë Argimi mund të vetëçertifikojë EVP e tij.

Rezultatet (outputet). Pas përfundimit, Argimi duhet të krahasojë rezultatet e aktiviteteve të tij të të mësuarit me planin e tij të zhvillimit dhe të vetëvlerësojë nëse EVP i ka përmbushur objektivat

e tij të paracaktuara. Është e qartë se kjo është e mundur vetëm disa kohë më pas, dhe në rastin e Argimi mund të vlerësohet se sa e suksesshme rezulton të jetë performanca e tij e ardhshme, veçanërisht nëse atij i jepet një detyrë që ka të bëjë me trajtimin e mashtrimit në internet.

Reflektimi. Si pjesë e procesit përsëritës të EVP, Argimi duhet të shqyrtojë kërkesat në zhvillim të rolit të tij, pasi këto do të bëhen një tipar kyç i planifikimit të ardhshëm. Kjo siguron që e gjithë EVP që ai ndërmerr në të ardhmen të mbetet e rëndësishme për rolin e tij dhe nevojat e kompanisë dhe klientëve të saj.

(iii) Laurence Kohlberg shpiku një teori që shpjegonte arsyetimin moral njerëzor, ku ai ishte më pak i shqetësuar për vendimin aktual të marrë, por më tepër për procesin njohës që arrinte në çdo gjykim. Kohlberg përshkroi zhvillimin e arsytimit individual moral dhe etik përmes tre niveleve diskrete: para-konvencional, konvencional dhe post-konvencional.

Në nivelin konvencional, individët synojnë të jenë në përputhje me normat shoqërore, kështu që kur vendosin për një drejtim veprimi, ata do të marrin në konsideratë atë që pritet prej tyre dhe do të veprojnë në përputhje me rrethanat. Niveli mund të shihet më tej në dy mënyra:

- Pajtueshmëria dhe konformiteti ndërpersonal. Ndonjëherë i referuar si orientimi 'djalë i mirë-vajzë e mirë', kjo fazë fokusohet në përmbushjen e pritjeve sociale dhe roleve të pranuar në shoqëri. Vëmendja e duhur u kushtohet pritshmërive të kolegëve me një theks në konformitetin kur arrihet në një vendim të duhur.
- Marrëveshja sociale dhe mirëmbajtja e sistemit. Ndërsa individët përparojnë drejt kësaj faze më të avancuar të zhvillimit moral, fokusi zhvendoset drejt ndjenjës së detyrës dhe përgjegjësisë duke respektuar ligjin dhe rendin, duke iu përmbajtur rregullave dhe duke respektuar autoritetin.

Në situatën e përshkruar në skenarin ku Argimi vendos të mungojë në konferencë për arsye të zgjedhjes së tij, dhe pavarësisht se kjo është në kundërshtim me udhëzimet e punëdhënësit të tij, e vendos organizatorin e konferencës në një pozitë të vështirë. Megjithatë, duke zbatuar të menduarit e nivelit konvencional të Kohlberg, do ta bëjë vendimin e marrë nga organizatori i konferencës më të lehtë për të arritur dhe justifikuar.

Kur Argimi u regjistrua në konferencë, u lidh një kontratë ligjrisht e detyrueshme midis kompanisë së tij dhe organizatorëve të konferencës për ofruar përmbajtjen e konferencës Argimit për çmimin e paguar. Kur Argimi nënshkroi në konferencë, por më pas menjëherë u larguar, u bë e qartë se ai po përpiqej të mashtronte punëdhënësin e tij se ai në të vërtetë kishte marrë pjesë në konferencë. Pra, dilema me të cilën përballëj organizatori i konferencës ishte nëse do të raportonte apo jo mungesën e Argimit në kompaninë e tij.

Nëse të menduarit konvencional përdor pajtimin dhe konformitetin ndërpersonal, organizatori i konferencës mund të marrë një precedent nga pritshmëritë e kolegëve të tij, të cilët ka gjasë të konsiderojnë se raportimi i mungesave është pjesë thelbësore e rolit të tyre. Megjithatë, duke supozuar miratimin e marrëveshjes sociale dhe mirëmbajtjes së sistemit, organizatori i konferencës mund të vendosë se është detyrë e tij/saj morale t'i raportojë parregullsitë punëdhënësit të Argimit, jo thjesht për shkak të ndonjë detyrimi kontraktual, por sepse ata besojnë se është një gjë e drejtë dhe e duhur për të bërë.

(c) Argimi, duke qenë anëtar i ShKÇAK, kërkohet të respektojë standardet më të larta të sjelljes profesionale dhe të jetë në përputhje me Kodin e Etikës dhe Sjelljes së IESBA. Ky kod përmban, ndër të tjera, parimet kryesore themelore që duhet të përdoren për të qeverisur sjelljen e

pranueshme. Rrjedhimisht, kur Argimi zgjodhi të kalonte kohën e tij në studime private në vend që të merrte pjesë në konferencë sipas udhëzimeve të Pjetrit, këto parime themelore etike mund të përdoren si kritere për të vlerësuar etikën e vendimit të tij.

Sjellje profesionale. Si një kontabilist i kualifikuar, Argimi duhet të shmangë çdo veprim që mund të diskreditojë profesionin. Kodi kërkon që të gjithë anëtarët të tregojnë konsideratën e duhur ndaj kujtdo me të cilin vijnë në kontakt në cilësinë profesionale. Pra, mund të argumentohet se duke mashtruar organizatorët e konferencës, Argimi kishte vepruar në mënyrë të pahijshme dhe joetike.

Integriteti. Integriteti nënkupton ndershmërinë, vërtetësinë dhe sjelljen e drejtë me të gjitha palët. Duke marrë vendimin për të mos marrë pjesë në konferencë, Argimi po mashtron qartë punëdhënësin e tij dhe po vepron në mënyrë të pandershme pasi është në kundërshtim me udhëzimet e qarta. Prandaj, kjo paraqet një shkelje të qartë etike të besimit.

Kompetenca profesionale. Të gjithë kontabilistët profesionistë kanë një detyrë të vazhdueshme për të ruajtur njohuritë e tyre profesionale dhe bazën e aftësive në një nivel të kërkuar për të siguruar që klientët ose punëdhënësit të marrin një shërbim profesional kompetent. Mund të argumentohet në mënyrë të arsyeshme se kur Argimi zgjodhi të ndërmerre EVP-në e tij nëpërmjet një studimi privat të konsideruar me kujdes, ai tregoi një përkushtim për të përditësuar njohuritë e tij në një mënyrë që do të ishte më e dobishme në rolin e tij aktual. Motivet e tij dukeshin të ndershme dhe në interesin më të mirë të punëdhënësit në vend që t'i shërbenin thjesht interesave të tij.

Objektiviteti. Objektiviteti kërkon që një individ të mos lejojë paragjykimet, konfliktet e interesit ose ndikimin e panevojshëm të të tjerëve që të komprometojnë gjykimin e tyre profesional ose të biznesit, dhe të nxjerrë përfundimin e pavarësisë së veprimit. Argimi sigurisht që nuk veproi për shkak të ndikimit të të tjerëve pasi vendimi i tij u mor nga arsyetimi i tij dhe me qëllimet më të mira.

Detyra 4

PP është firmë e auditimit me pesë partner. Të pesë partnerët kishin punuar së bashku për disa vite, dhe pasi që ishin edhe kolegë në firmë, ata ishin edhe shokë të mirë me njëri tjetrin. Në firmë ishte zakoni që kontabilistëve student të firmës (praktikantët) të ju vlerësohet performanca pas vitit të parë të punësimit. Ky vlerësim përdor një gamë të kriterëve përfshirë suksesin në provime të ShKÇAK, aftësinë teknike dhe profesionalizmin.

Janë të mundshme tre nivele të rezultateve të këtij vlerësimi:

1. 'Mirë', i lejon studentët të vazhdojnë punësimin pa ndonjë çështje;
2. 'Disa shqetësime', do të thotë se studentët këshillohen dhe pastaj lejohen të vazhdojnë punësimin; dhe
3. 'Dobët', me këtë rezultat studentët i largojnë nga firma.

Komiteti i vlerësimit përbëhet nga tre persona: partneri menaxhues Joni, menaxheri i trajnimit (të dy janë kontabilist/auditor) dhe një person nga burimet njerëzore. Komiteti pranon raporte konfidenciale për secilin student dhe merr vendime bazuar në këndvështrimet e secilit partner të angazhimit si dhe nga rezultatet e provimeve. Zakonisht është menaxheri i trajnimeve ai që e bënë rekomandimin dhe në shumicën e rasteve pajtohen të gjithë dhe veprohet siç duhet. Për shkak se vlerësimet janë konfidenciale në mes të firmës dhe studentit, lista e studentëve dhe kategoria e vlerësimit të tyre nuk publikohet brenda firmës.

Në vitin 2010 kur u bë vlerësimi, njëri nga studentët ishte vlerësuar 'dobët' nga menaxheri i trajnimeve mirëpo ajo nuk u largua nga firma. Zana nuk ishte e popullarizuar në mesin e studentëve tjerë dhe ishte konsideruar si dembele dhe e dobët teknikisht. Ajo po ashtu dështoi në një numër të provimeve. Studentët tjerë të cilat ishin vlerësuar si të 'dobët' ishin larguar nga firma, por Zana përfitoi këshillimin nga partneri menaxhues Joni dhe u kthye në vendin e saj të punës. Zana qëndroi edhe një vit në firmë dhe pasi që dështoi edhe disa provime, u largua nga firma për të ndjekur një karierrë tjetër.

Largimi i Zanës shkaktoi diskutime në mes të partnerëve të firmës PP lidhur me çështjen se pse ajo ishte mbajtur në punë edhe pse kishte rezultate të dobëta kur studentët tjerë ishin larguar nga firma. Më vonë doli që Joni ishte mik i mirë i prindërve të Zanës dhe kishte shkuar shpesh në vilën e tyre për pushime pa pagesë. Pasi që ishte partner menaxhues i firmës, Joni ishte në gjendje të insistonte ta mbanin Zanën në punë edhe përkundër ankesave nga menaxheri i trajnimit dhe përfaqësuesi i burimeve njerëzore, edhe pse menaxheri i trajnimeve ishte acaruar së tepërmi për vendimin që Zana të mbetej në punë.

Kërkohet:

(a) Përkufizoni 'konfliktin e interesit' dhe vlerësoni pasojat e sjelljes së Jonit pas vlerësimit të Zanës. (10 pikë)

(b) Përshkruani katër masa mbrojtëse që mund të përdoren nga firma PP për të parandaluar përsëritjen e ngjarjeve të përshkruara në rastin e mësipërm. (8 pikë)

(c) Rasti ngre çështje të rëndësishme të matjes së performancës së menaxhmentit të lartë. Në një kompani publike, kjo i referohet drejtorëve, dhe në një partneritet privat si Jojo, i referohet ndaj partnerëve. Partneri menaxhues (pozicioni i zotit Hu) është i barabartë me rolin e shefit ekzekutiv.

Kërkohet:

Shpjegoni kriteret tipike të përdorura në matjen e performancës së drejtorëve individualë dhe diskutoni arsyet pse matja individuale e performancës së partnerëve mund të jetë e vështirë për t'u zbatuar në Jojo. (7 pikë)

[Gjithsej: 25 pikë]

Zgjidhja

(a)

Konflikti i interesit

Konflikti i interesit ndodhë atëherë kur liria e një personi për të zgjedhur ose vepruar pengohet nga interesi kundërbalansues, që do të thotë se nuk mund të ndërmerret vendimi më objektiv. Zgjedhja për të vepruar në mënyrë të drejtë pengohet nga nevoja për të mbrojtur interesin kontradiktor. Në rastin e auditorëve të PP, Joni ka pasur një konflikt interesi në mes të kryerjes së politikave siç duhet (largimi i studentëve që kanë pasur rezultat të dobët) dhe njohjes me familjen e Zanës dhe përfitimit të tij personal në formë të pushimeve pa pagesë.

Pasojat

Joni ka vepruar në kundërshtim me interesat më të mira të firmës përfshirë edhe vet partnerët kolegë të tij. Në rolin e tij si partner menaxhues, ai ia ka borxh partnerëve tjerë, të punonjësve dhe klientëve të firmës, të veproj me përgjegjësi dhe gjithmonë në interesin më të mirë të firmës. Konflikti i tij i interesit e ka penguar atë për të vepruar në mënyrën më të duhur.

Duke vepruar në atë mënyrë, Joni i ka komprometuar anëtarët tjerë të komitetit dhe ka komprometuar vlerat e tyre profesionale. Të dytë, menaxheri i trajnimit dhe përfaqësuesi nga burimet njerëzore janë angazhuar për të maksimizuar përfitimet e firmës ndërsa partneri menaxhues i ka shtyrë të veprojnë siç ka dashur ai.

Ai me vetëdije ka lejuar të mbahet në firmë një student me njohuri të dobët teknike dhe në këtë mënyrë ka komprometuar cilësinë dhe integritetin e auditimeve në të cilat ajo (Zana) do të kishte punuar. Ai ka obligim profesional ndaj aksionarëve të kompanive të cilat i auditon firma PP. Auditimet duhet të kryhen me kujdes të duhur dhe saktësia teknike do të thotë se auditimet janë kryer duke zbatuar standardet e auditimit dhe procedurat e nevojshme. Dobësia teknike do të dobësonte efektivitetin e auditimit prandaj do të ishte dështim i kujdesit të duhur ndaj aksionarëve të klientit.

Duke vepruar në këtë mënyrë, Joni ka dhënë një pasqyrë të padrejtë dhe mungesë të objektivitetit. Dukja me integritet është e rëndësishme në udhëheqjen e organizatave të tilla. Nëse do të zbulohesh se çka kishte ndodhur, besueshmëria e procesit të vlerësimit do të humbej dhe kjo do të kishte efekt negativ në reputacionin e firmës.

(b) Masat mbrojtëse etike

Joni mund t'i nënshtrohet udhëzimeve/këshillimeve ose disa orë të zhvillimit të vazhdueshëm profesional për parimet themelore të profesionalizmit dhe nevojës për të shmangur konfliktin e interesit. Si kontabilist profesionist ai i nënshtrohet kodeve të etikës dhe rregullave disiplinore të orgnizatës profesionale të kontabilitetit, anëtar i së cilës është si dhe kodit të etikës së IFAC. Shumica e këyre kodeve tërheqin vëmendjen për raste të tilla të konfliktit, përfshirë pranimin e dhuratave përveç nëse vlera e tyre është jodomethënëse.

Një masë tjerë është deklarimi i çfardo konfliktit të interesit në fillim të secilit takim për vlerësimin e studentëve. Këto deklarata të konfliktit të interesit mund të bëhen pjesë e vetë procesit të rekrutimit për partnerët e rinjë.

Rotacioni i partnerëve të udhëheqin komitetin e vlerësimit. Kjo do të thotë se shansa që Joni të jetë partneri që konsideron rastin e Zanës do të ishte zvogëluar në 20% (1/5).

Përfshirja e një partneri shtesë në rishikimin e vlerësimeve të studentëve, i cili do të ishte më shumë në gjendje të konfrontohej me Jonin se sa me menaxherin e trajnimeve ose menaxherin e burimeve njerëzore. Partneri tjetër do të kishte më shumë peshë të konfrontohej me Jonin.

Rezultatet e vlerësimit mund të vërtetohen nga një palë e jashtme (ngjashëm me rolin e drejtorëve joekzekutiv). Një partner i pensionuar mund ta ketë një rol të tillë.

Të ruhet dosja formale e listës së studentëve me rezultate të vlerësimit. Kjo do të bënte më të vështirë veprimin nga personat si Joni, pasi që do të ishte e analizuar nga të gjithë partnerët dhe menaxherët e tjerë.

(c) Vlerësimi i performancës së partnerëve.

Kriteret për matjen e performancës individuale

Kriteret e përdorura për të matur performancën e drejtorëve dhe/ose ortakëve (në një partneritet) ndryshojnë sipas situatës. Disa kriteret do të jenë shumë më të rëndësishme se të tjerat, dhe kriteret shumë specifike për kontekstin mund të zbatohen në disa organizata. Në terma të përgjithshëm, megjithatë, katër kriteret tipike janë të dobishme për t'u marrë parasysh.

Niveli i pavarësisë së personit (siç është të qenit i lirë nga interesat e jashtme) dhe përkushtimi ndaj interesit publik. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në praktikën e kontabilitetit ku shërbimi i interesit publik është një komponent i rëndësishëm i shërbimit profesional.

Gatishmëria dhe përshtatshmëria për praktikë, duke përfshirë ruajtjen e rëndësisë së aftësive dhe ndërmarrjen e edukimit të vazhdueshëm profesional përkatës. Për partnerët dhe firmën, kjo do të përfshinte mbajtjen e njohurive për standardet aktuale të auditimit dhe raportimit, për shembull.

Praktika, duke përfshirë nivelet e pjesëmarrjes në rolet e tyre të caktuara dhe kompetencën e tyre në ato role. Me këtë lidhet edhe kontributi i dhënë në formulimin dhe zbatimin e strategjisë organizative.

Kontributi në punën e komisionit dhe detyrat administrative sipas rastit. Efektiviteti i në rolin e tij si anëtar i komitetit që vlerëson përparimin e studentëve do të binte në këtë fushë, për shembull.

Vështirësitë e matjes së performancës individuale

Si biznes privat, nuk ka presion të jashtëm për një procedurë të tillë. Kjo për shkak se, si një biznes i pa inkorporuar, nuk ka rregulla të listimit të zbatuara nga një bursë dhe nuk ka presione të jashtme të aksionerëve për t'u zbatuar. Nuk ka asnjë boshllëk agjencie të krijuar nga një ndarje e pronësisë dhe menaxhimit.

Nuk ka gjasa që të ketë një strukturë të pavarur të drejtorit joekzekutiv (DJE) për të mbështetur dhe kryer matjen e performancës. Për shkak të vështirësive të ngritura nga menaxhmenti i lartë me kohë të plotë për të vlerësuar njëri-tjetrin, DJE-të marrin një rol në këtë aspekt në kompanitë e listuara. Pa këtë element të shqyrtimit të pavarur të jashtëm, do të ishte shumë e vështirë të ruhej pavarësia dhe drejtësia në një sistem matjeje të performancës.

Informaliteti i marrëdhënieve në një partneritet më të vogël mund ta bëjë të pamundur vlerësimin objektiv, veçanërisht nëse, si në një praktikë më të vogël, miqësitë personale të gjata mund të jenë një komponent i fortë i kulturës. Meqenëse pesë partnerët janë miq personalë me njëri-tjetrin, do të ishte shumë e vështirë për partnerët që të bënin vlerësime objektive të performancës ndaj njëri-tjetrit.

Ka gjasë të ketë rezistencë nga disa partnerë, të paktën nga Joni, i cili, nëse vlerësohet, ka gjasë të marrë një vlerësim të dobët për disa kriteret. Si partneri menaxhues (ekuivalenti i një shefi ekzekutiv në një partneritet), do të ishte e vështirë të arrihej në një proces të drejtë matjeje për Jonin pa përfshirjen e palëve të jashtme (si p.sh. DJE).