



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

BORDI I MBIKËQYRJES PUBLIKE

KOMISIONI I PROVIMEVE TË AFTËSIVE PROFESIONALE

08/07/2023

“QEVERISJA E SHOQËRIVE TREGTARE DHE ZBATIMI NË PRAKTIKË I KËRKESAVE TË ETIKËS PROFESIONALE DHE TË BIZNESIT”

ALTERNATIVA (13 x 1 pikë)

1. Një profesionist kontabël mund të përballet me një situatë në të cilën pajtueshmëria me një parim themelor bie në papajtueshmërinë me një ose më shumë parime të tjera themelore. Në një situatë të tillë, profesionisti kontabël mund të konsiderojë këshillimin, mbi një bazë anonime nëse është e nevojshme, me:
 - a) Të tjerë brenda firmës ose organizatës punëdhënëse
 - b) Personat e ngarkuar me qeverisjen
 - c) Një organizëm profesional
 - d) Një organ rregullator
 - e) Këshilltarin ligjor
 - f) Te gjitha alternativat e mesiperme
 - g) a,c,d
 - h) a,b,e

Përgjigja e saktë është alternativa F

2. Sipas Kodit Ndërkombëtar të Etikës për Profesionistët Kontabël, kërcënimet për pajtueshmërinë me parimet themelore, cilës prej kategorive më poshtë i përkasin?
 - a) Kërcënimi i familjaritetit
 - b) Kërcënimi i favorizimit (përkrahjes)
 - c) Kërcënimi i profesionalizmit
 - d) Kërcënimi i frikësimit
 - e) Kërcënimi i pavarsisë
 - f) a, b, c
 - g) a, b, d
 - h) a, b, e

Përgjigja e saktë është alternativa G

3. Cila nga alternativat e mëposhtme mund të konsiderohet se mund të krijojnë një kërcënim të familjaritetit:

- a) Një anëtar i një grupi të angazhimit ka një marrëdhënie familjare të drejtëpërdrejtë ose të afërt me një drejtor apo nëpunës të klientit.
- b) Një anëtar i një grupi të angazhimit ka një marrëdhënie familjare të drejtëpërdrejtë ose të afërt me një punonjës të një klienti, i cili është në një pozicion ku ushtron influencë direkte dhe të rëndësishme mbi çështjen në fjalë të angazhimit.
- c) Një ish partner i firmës ka qënë drejtor, nëpunës, apo një i punësuar i klientit në një pozicion ku ka ushtruar influencë direkte dhe të rëndësishme mbi çështjen në fjalë të angazhimit.
- d) Lidhja e një drejtuesi kryesor të firmës së auditimit për një kohë të gjatë me klientin që i jepet shërbimi i sigurisë.
- e) A dhe B,
- f) A dhe C
- g) A, B dhe D
- h) A, B, C dhe D

Përgjigja e saktë është alternativa H

4. Cila nga rrethanat e mëposhtme mund të krijojnë kërcënimin e favorizimit (përkrahjes) për një auditues:
- a) Ekzistenca e një interesi financiar tek një klient apo edhe zotërimi së bashku me një klient i një interesi financiar të përbashkët.
 - b) Varësia e tepruar nga shuma e honorareve të pagesave që merren nga një klient i vetëm.
 - c) Ekzistenca e një marrëdhënie të ngushtë biznesi me një klient.
 - d) Një anëtar i një grupi të angazhimit ka një marrëdhënie familjare të drejtëpërdrejtë ose të afërt me një drejtor apo nëpunës të klientit.
 - e) Një ish partner i firmës ka qënë drejtor, nëpunës, apo një i punësuar i klientit në një pozicion ku ka ushtruar influencë direkte dhe të rëndësishme mbi çështjen në fjalë të angazhimit.
 - f) Lidhja e një drejtuesi kryesor të firmës së auditimit për një kohë të gjatë me klientin që i jepet shërbimi i sigurisë.
 - g) Përfaqësimi nga eksperti kontabël në rolin e avokatit, në zgjidhjen e çështjeve gjyqësore, ose të mosmarrëveshjeve me palët e treta, në emër të një klienti në të cilin ai kryen një angazhim të dhënies së sigurisë.
 - h) Raportimi lidhur me mënyrën e funksionimit të sistemeve financiare të klientit nga vetë audituesi që ka marrë pjesë në hartimin dhe zbatimin e tyre.

Përgjigja e saktë është alternativa G

5. Kontrolli i pavarësisë për një auditues duhet parë:
- a. Në nivel klienti;
 - b. Në nivelin individual si specialist i punësuar pranë një firme auditimi;
 - c. Në nivelin e firmës në tërësi, por edhe atë individual si profesionist
 - d. Vetëm në nivel firme, pasi është firma që lidh kontratën me klientin.
 - e. Të gjitha më sipër
 - f. a dhe b
 - g. a dhe c
 - h. Anjëra

Përgjigja e saktë është alternativa C

6. Nga të mëposhtmet është gjykim normativ:

- a) Në një komunikim me vartësin tuaj, pasi shikoni pasqyrën e të ardhurave dhe shpenzimeve të 6 mujorit, shpreheni se shifrat e pasqyrës nuk janë të sakta;
- b) Në diskutimet me një koleg, shpreheni se zyra e eprorit të tyre është e pajisur me kompjutera, tavolina dhe karrige;
- c) Në diskutimet me një kolegë, shpreheni se skulptura (e vendosur në sheshin kryesor të qytetit) që po shihni është krijuar nga një skulptor italian;
- d) Gjatë diskutimit mbi mënyrën e vendosjes së çmimeve në industrinë 'Z', shpreheni se konsumatorët mendojnë se fiksimi i çmimeve është i padrejtë;
- e) B & C
- f) Në një komunikim me vartësin tuaj, pasi shikoni pasqyrën e të ardhurave dhe shpenzimeve të 6 mujorit, shpreheni se shifrat e pasqyrës nuk rakordojnë me shifrat që zotëron audituesi i shoqërisë;
- g) Të gjitha;
- h) Asnjëra.

Përgjigja e saktë është alternativa A

7. Janë veçanërisht përcaktuese parashikimet që pritet të arrihen, si dhe nivelet e njohurive që shërbejnë për të vlerësuar e gjykuar, tek pikëpamja:

- a) kulturore
- b) situacionale
- c) politike
- d) universale
- e) e dobishmërisë/utilitare
- f) dialoguese
- g) religjioze
- h) të gjitha

Përgjigja e saktë është alternativa B

8. Bazohet në parimin ku pretendohet se puna apo përpjekjet duhet të shpërndahen në përputhje me aftësitë e njerëzve, ndërsa të ardhurat të shpërndahen në bazë të nevojave të tyre, drejtësia:

- a) kompensuese
- b) e bazuar tek kontributet
- c) egalitariste
- d) kapitaliste
- e) socialiste
- f) ndëshkuese
- g) të gjitha
- h) asnjëra

Përgjigja e saktë është alternativa E

9. Praktika diskriminuuese në ato organizata ku kualifikimet që iu kërkohen aplikantëve për tu punësuar nuk kanë të bëjnë fare ose fare pak me punën që do të kryhet, ka të bëjë me:
- a) praktikat e marrjes në punë
 - b) pushimet e padrejta nga puna
 - c) praktikat e promovimit
 - d) praktikat mbuluese
 - e) kushtet e punësimit
 - f) A dhe C
 - g) B dhe E
 - h) të gjitha

Përgjigja e saktë është alternativa D

10. Cila është përgjegjësia kryesore e bordit të drejtorëve?

- a) Maksimizimi i pasurisë së aksionarëve
- b) Sigurimi i kënaqësisë së punonjësve
- c) Mbrojtja e interesave të klientëve
- d) Zbatimi i përgjegjësisë sociale të korporatës
- e) Përfaqësimi i interesave të menaxhmentit
- f) Ruajtja e marrëdhënieve me qeverinë
- g) Mbikëqyrja e menaxhimit të kompanisë
- h) Sigurimi i pajtueshmërisë së furnizuesit

Përgjigja e saktë është alternativa G

11. Cfarë Nuk është qeverisja e korporatës?

- a) Marrëdhëniet ndërmjet aksionarëve dhe këshilltarëve të tregut të aksioneve
- b) Marrëdhëniet ndërmjet aksionarëve dhe Bordit të Drejtorëve
- c) Marrëdhëniet ndërmjet aksionarëve dhe Drejtorit të Përgjithshëm
- d) Marrëdhëniet ndërmjet aksionarëve, Bordit të Drejtorëve dhe organeve drejtuese
- e) Marrëdhëniet ndërmjet Bordit të Drejtorëve dhe Drejtorit të Përgjithshëm
- f) Marrëdhëniet ndërmjet pozicioneve drejtuese të larta
- g) Të gjitha të mësipërmet
- h) Asnje nga te mësipërmet

Përgjigja e saktë është alternativa A

12. Koncepti që propozon se korporatat kanë përgjegjësi ndaj shoqërisë që shtrihen përtej realizimit të një fitimi njihet si

- a) përgjegjësi fleksibël
- b) përgjegjësi sociale
- c) fleksibiliteti social
- d) përgjegjësi menaxheriale
- e) maksimizim fitimi

- f) e drejtat e palëve të interesuara (stakeholder)
- g) transparenca

Përgjigja e saktë është alternativa B

13. Kush i emëron audituesit e jashtëm në një kompani?

- a) Aksionarët
- b) Bordi i Drejtoreve
- c) Zyrtari më i lartë financiar
- d) CEO (Shef Ekzekutiv)
- e) Klientët
- f) Rregullatorët e qeverisë
- g) Punonjësit
- h) Furnizuesit

Përgjigja e saktë është alternativa B

PYETJE ME SHTJELLIM (5 pikë secila pyetje)

1. Sipas Standardet Ndërkombëtare të Etikës, një profesionist kontabël për të përgatitur ose paraqitur informacionin, mund të ushtrojë liriveprimin në bërjen e gjykimeve profesionale. Shpjegoni çfarë kuptohet me liriveprimin, si edhe jepni shembuj të rrethanave/ mënyrave në të cilat liriveprimi mund të keqpërdoret për të arritur rezultate të papërshtatshme

Përgjigje:

Gjatë kryerjes së aktiviteteve profesionale, veçanërisht të atyre *që nuk kërkojnë pajtueshmërinë me një kuadër përkatës të raportimit*, profesionisti kontabël do të ushtrojë gjykimin profesional për të identifikuar dhe marrë parasysh:

- (a) Qëllimin për të cilin do të përdoret informacioni;
- (b) Kontekstin brenda të cilit është dhënë informacioni; dhe
- (c) Publikun të cilit ai i drejtohet.

Për shembull, kur përgatiten ose paraqiten raporte paraprake, buxhete ose parashikime, përfshirja e çmuarjeve përkatëse, përafrimeve dhe supozimeve përkatëse, kur është e përshtatshme, do t'ju jepte mundësi atyre që të mund të mbështeten në këto informacione, për të formuar gjykimet e tyre. Profesionisti kontabël mund të konsiderojë gjithashtu, sqarimin e publikut të synuar, kontekstin dhe qëllimin e informacionit që do të paraqitet.

Pra përgatitja ose paraqitja e informacionit mund të kërkojë ushtrimin e liriveprimin në bërjen e gjykimeve profesionale. Profesionisti kontabël nuk do të ushtrojë këtë liriveprimi në funksion të çorientimit të të tjerëve, ose të influencimit në mënyrë të papërshtatshme të rezultateve kontraktuale ose rregullatore.

Shembuj të mënyrave në të cilat liriveprimi mund të keqpërdoret për të arritur rezultate të papërshtatshme, përfshijnë:

- Përcaktimin e çmuarjeve, për shembull, përcaktimi i çmuarjeve të vlerës së drejtë në mënyrë që të keq paraqitet fitimi ose humbja.
- Përzgjedhjen ose ndryshimin e një politike ose metode kontabël ndërmjet dy ose më shumë alternativave të lejuara sipas kuadrit të zbatueshëm të raportimit financiar, për shembull, zgjedhja e një politike për trajtimin kontabël të kontratave afatgjata me qëllim që të keqparaqitet fitimi ose humbja.
- Përcaktimi i afateve të transaksioneve, për shembull, koha e shitjes së një aktivi afër fundit të vitit fiskal në mënyrë që të çorientojë.
- Përcaktimi i strukturimit të transaksioneve, për shembull, strukturimi i transaksioneve të financimit në mënyrë që të mos paraqiten siç duhet aktivet dhe detyrimet ose klasifikimi i flukseve monetare.
- Përzgjedhjen e informacioneve shpjeguese, për shembull, lënia jashtë ose fshehja e informacionit që lidhet me rrezikun financiar ose operacional, në mënyrë që të çorientojë.

2. Konfidencialiteti i shërben interesit publik, pasi ai lehtëson rrjedhjen e lirë të informacionit nga klienti i profesionistit kontabël ose organizata punëdhënëse tek profesionisti kontabël duke ditur që informacioni nuk do të paraqitet tek një palë e tretë. Megjithatë ka rrethana, kur profesionistët kontabël kërkohet apo mund të kërkohet të japin informacione konfidenciale ose kur dhënia e këtyre informacioneve mund të jetë e përshtatshme. Cilat janë këto rrethana?

Përgjigje:

Rrethanat, kur profesionistët kontabël kërkohet apo mund të kërkohet të japin informacione konfidenciale ose kur dhënia e këtyre informacioneve mund të jetë e përshtatshme janë si më poshtë:

(1) Dhënia e informacioneve kërkohet nga ligji, për shembull:

- (i) Prodhimi i dokumenteve ose dhëniet e tjera të evidencës, gjatë procedurave ligjore, apo
- (ii) Informimi i autoriteteve përkatëse publike, për informacionet që zbulojnë shkeljet e ligjit;

(2) Dhënia e informacioneve lejohet me ligj dhe autorizohet nga klienti ose organizata punëdhënëse;

(3) Ekziston një detyrim ose një e drejtë profesionale për dhënien e informacioneve, kur nuk ndalohet nga ligji:

- (i) Për të vepruar në pajtim me procedurat e kontrollit të cilësisë të një organizmi profesional;
- (ii) Për t'iu përgjigjur një kërkesë ose një investigimi të bërë nga një organizëm profesional ose rregullator;
- (iii) Për të mbrojtur interesat profesionale të një profesionisti kontabël gjatë proceseve gjyqësore;
- (iv) Për të respektuar standardet teknike dhe profesionale, përfshirë kërkesat etike

3. Shpjegoni cilat janë kërkesat e Kodit të Etikës të IEKA në rastet e dhënies së opinionëve dytësore nga një auditues.

Përgjigje:

Opinionet Dytësore

Situatat, në të cilat një auditues kërkohet të japë një opinion dytësor lidhur me zbatimin e standardeve të kontabilitetit, auditimit, raportimit ose të standardeve apo parimeve të tjera, sipas rrethanave specifike apo për transaksionet e kryera nga ose në emër të një shoqërie a

entiteti që nuk është një klient ekzistues, mund të çojnë në kërcënime të respektimit të parimeve themelore.

Për shembull, mund të ketë një kërcënim ndaj kompetencës profesionale dhe kujdesit të duhur në rrethanat kur opinionin dytësor nuk është bazuar në të njëjtën seri faktesh që kanë qënë qënë disponibël për audituesin ekzistues, ose kur ky opinion është bazuar në një evidencë që është e pamjaftueshme. Rëndësia e kërcënimit do të varet nga rrethanat në të cilat bëhet kërkesa për dhënien e opinioneve dytësore dhe nga faktet e supozimet e tjera të mundëshme, që lidhen me shprehjen e një gjykimi profesional.

Kur një auditues kërkohet të japë një opinion të tillë, ai duhet të vlerësojë rëndësinë e kërcënimeve dhe, në qoftë se ato nuk janë krejt të parëndësishme, ai duhet të mbajë parasysh e të zbatojë ato masa mbrojtëse të nevojshme, që i eliminojnë apo i zvogëlojnë kërcënimet në një nivel të pranueshëm.

Në këto masa mund të përfshihet kërkimi i lejes prej klientit për të kontaktuar audituesin ekzistues, përshkrimi i kufizimeve që shoqërojnë opinionin për komunikimet me klientin dhe dhënia e një kopje të opinionit të audituesit ekzistues.

Në qoftë se entiteti që kërkon opinionin nuk lejon komunikimin me audituesin, një auditues duhet të vlerësojë, në varësi të rrethanave, në se është e përshtatëshme që ai të japë ose jo opinionin që kërkohet.

4. “Kujdesi i Duhur”. Cilat janë disa nga përgjegjësitë dhe kërkesat kryesore për një auditues me qëllim që përmbushja dhe respektimi i Kompetencës Profesionale dhe Kujdesit të Duhur”?

Përgjigje:

Një profesionist kontabël do të veprojë në pajtueshmëri me parimin e kompetencës profesionale dhe të kujdesit të duhur, i cili kërkon që një profesionist kontabël: (secila nga 0.5 pike)

(i) Të arrijë dhe të mbajë njohuri dhe aftësi profesionale në nivelin e kërkuar, për të garantuar që një klient ose organizata punëdhënëse marrin shërbime profesionale kompetente, të cilat bazohen në standardet aktuale teknike e profesionale dhe legjisllacionin përkatës, dhe

(ii) Të veprojë me kujdes dhe në pajtim me standardet e zbatueshme profesionale dhe teknike.

Mbajtja e kompetencës profesionale kërkon një ndërgjegjësim të vazhdueshëm dhe njohjen e standardeve përkatëse teknike e profesionale dhe zhvillimeve të biznesit. Zhvillimi i vijueshëm profesional i jep mundësi profesionistit kontabël të zhvillojë dhe të mbajë aftësitë profesionale për të ofruar shërbime me kompetencë dhe brenda mjedisit profesional.

Kujdesi përfshin përgjegjësinë për të vepruar në pajtim me kërkesat e një detyre të caktuar, në mënyrë të kujdesshme e të hollësishme dhe në kohën e duhur.

Për të qënë në pajtim me parimin e kompetencës profesionale dhe kujdesin e duhur, një profesionist kontabël do të ndërmarrë ato hapa që japin garanci, se personat të cilët punojnë

nën autoritetin e tij, në një kapacitet të caktuar profesional, kanë kualifikimin dhe mbikëqyrjen e duhur.

Kur është e nevojshme, një profesionist kontabël do të bëjë që klientët, punëdhënësit apo edhe përdorues të tjerë të shërbimeve ose aktiviteteve profesionale, të jenë të vetëdijshëm për kufizimet e vetvetishme të shërbimeve ose aktiviteteve.

5. Tregoni se si ndikon etika e biznesit tek punonjësit e kompanisë, tek investitorët e saj, tek klientët e kompanisë dhe tek fitimet e saj.

Përgjigje:

Ndërtimi i një reputacioni etik midis punonjësve, klientëve dhe publikut në përgjithësi, e rrit vlerën e kompanisë. Midis përfitimeve që vijnë nga të qenurit më shumë etikë dhe më shumë përgjegjës social në biznes, janë rritja e efikasitetit në operacionet e përditshme, një zotim apo angazhim më i madh i punonjësve, rritja e besimit të investitorëve për të vënë kursimet në dispozicion të biznesit, rritja e besimit dhe e kënaqësisë së klientëve dhe një performancë financiare më e mirë. Reputacioni i një kompanie ka një efekt të madh në marrëdhëniet e saj me punonjësit, investitorët, klientët dhe shumë palë të tjera.

- *Etika kontribuon në rritjen e zotimit dhe angazhimit të punonjësve*, duke i bërë më të gatshëm të sakrifikojnë për plotësimin e synimeve dhe qëllimeve të organizatës. Perceptimi i punonjësve se firma e tyre ka një mjedis etik çon në rezultate të përmirësuara brenda organizatës. Ndërtimi i marrëdhënieve të besimit midis drejtimit të lartë dhe menaxherëve të niveleve të mesme e të ulëta dhe vartësve të tyre, kontribuon në efikasitet të lartë të vendimmarrjes. Kur punonjësit shohin se vlera të tilla si ndershmëria, respekti dhe besimi janë të pranishme në mjedisin e punës, ata ndiejnë më pak presion për të kompromentuar standardet etike, bëjnë më pak sjellje jo etike dhe janë më të kënaqur me organizatën pas ndihen më të vlerësuar prej saj.
- *Etika kontribuon në besimin e investitorëve*. Investitorët në ditët e sotme po e rrisin interesin e tyre ndaj etikës së biznesit, përgjegjësisë sociale dhe reputacionit të kompanive me të cilat ata investojnë paratë. Ata e pranojnë se një klimë etike përbën një bazë për produktivitet, efikasitet dhe fitime. Investitorët e dinë se publiciteti negativ, paditë gjyqësore ose gjokat mund të ndikojnë në uljen e çmimit të aksioneve, mund të zvogëlojnë besimin e klientëve dhe mund të kërcënojnë vazhdimësinë afatgjatë të kompanive. Për të qenë të suksesshme, marrëdhëniet me investitorët duhet të bazohen në zotim dhe angazhim.
- *Etika kontribuon në kënaqjen e klientit*. Kënaqja e klientëve konsiderohet si një nga faktorët më të rëndësishëm për një strategji biznesi të suksesshme, dhe sugjerohet zhvillimi i marrëdhënieve afatgjata me klientët, dhe instalimi i një klime respekti bashkëpunimi midis klientëve dhe biznesit. Kur rritet besimi i klientëve, firma kupton më mirë mënyrën se si duhet t'i shërbejë klientëve, kështu që marrëdhënia mund të zgjasë për shumë kohë. Bizneset e suksesshme i japin rëndësi marrjes së feedbackut, vërejtjeve dhe sugjerimeve prej konsumatorëve, dhe në këtë mënyrë konsumatorët bëhen pjesë e zgjidhjes së

problemeve. Kur një organizatë ka një mjedis të shëndoshë etik, ajo zakonisht fokusohet në vlerat bazë duke vendosur në plan të parë interesat e konsumatorëve. Sjellja etike ndaj konsumatorëve ndërton një pozitë të fortë konkurruese dhe ka treguar se ndikon pozitivisht në performancën e biznesit, në inovacionin teknologjik dhe në përmirësimin e produkteve.

- *Etika kontribuon në rritjen e fitimeve.* Shumë studime tregojnë për ekzistencën e një marrëdhënie pozitive midis përgjegjësisë sociale të korporatës dhe performancës së biznesit. Ato kompani që perceptohen nga punonjësit për një shkallë të lartë etike, kanë një rritje në vlerën e aksioneve të tyre dhe pra në maksimizimin e pasurisë së aksionerëve. Interesimi i korporatave për sjelljen etike po bëhet pjesë e planifikimit strategjik që ka si qëllim rritjen e përfitueshmërisë.

6. Sipas mendimit tuaj, cilat janë karakteristikat apo cilësitë kryesore që e bëjnë një bord të drejtorëve efektiv në mbikëqyrjen e menaxhimit të kompanisë dhe sigurimin e qeverisjes së mirë të korporatës?

Përgjigje:

Një bord drejtorësh efektiv zotëron disa karakteristika dhe cilësi kryesore që kontribuojnë në qeverisjen e mirë të korporatës. Ndër të tjera këto përfshijnë:

a) Pavarësia: Pavarësia siguron që anëtarët e bordit mund të marrin vendime të paanshme pa u ndikuar nga interesa personale ose të jashtme. Drejtorët e pavarur sjellin objektivitet dhe një perspektivë të re në diskutimet dhe vendimmarrjen e bordit.

b) Kompetenca dhe ekspertiza: Anëtarët e bordit duhet të zotërojnë njohuritë, aftësitë dhe ekspertizën e nevojshme në lidhje me industrinë, operacionet dhe objektivat strategjike të kompanisë. Kjo siguron që ata të mund të vlerësojnë në mënyrë efektive vendimet e menaxhimit dhe të ofrojnë njohuri dhe udhëzime të vlefshme.

c) Diversiteti: Një bord i larmishëm sjell një sërë këndvështrimesh, përvojash dhe prejardhjesh, të cilat mund të çojnë në një vendimmarrje më të fuqishme dhe një kuptim më të mirë të interesave të palëve të interesuara. Diversiteti duhet të përfshijë faktorë të tillë si gjinia, përkatësia etnike, mosha dhe prejardhja profesionale.

d) Përgjegjësia: Anëtarët e bordit duhet të jenë përgjegjës ndaj aksionarëve dhe palëve të tjera të interesuara, duke u siguruar që ata veprojnë në interesin më të mirë të kompanisë. Ata duhet të ushtrojnë mbikëqyrje mbi menaxhimin, të monitorojnë performancën dhe të marrin përgjegjësi për dështimet e qeverisjes.

e) Komunikimi efektiv: Komunikimi i hapur dhe transparent brenda bordit dhe me palët e interesuara është jetik. Anëtarët e bordit duhet të jenë në gjendje të shprehin pikëpamjet e tyre dhe të angazhohen në dialog konstruktiv për të arritur vendime të mirëinformuara.

f) Sjellja etike: Anëtarët e bordit duhet t'u përmbahen standardeve të larta etike dhe të promovojnë sjelljen etike në të gjithë organizatën. Kjo përfshin veprimin me integritet, shmangien e konflikteve të interesit dhe sigurimin e pajtueshmërisë me ligjet dhe rregulloret.

7. Me çfarë sfidash përballen kompanitë e listuara ne bursa në drejtim të qeverisjes së korporatave dhe si mund të balancojnë në mënyrë efektive interesat e palëve të ndryshme të interesuara, si aksionarët, punonjësit, klientët dhe komuniteti më i gjerë?

Përgjigje:

Kompanitë e listuara përballen me disa sfida në drejtim të qeverisjes. Një nga sfidat kryesore është konflikti i mundshëm i interesit ndërmjet palëve të ndryshme të interesit. Aksionarët, punonjësit, klientët dhe komuniteti më i gjerë shpesh kanë interesa dhe prioritetë të ndryshme. Aksionarët kërkojnë të maksimizojnë kthimet nga investimet e tyre, ndërsa punonjësit mund t'i japin përparësi pagave të drejta dhe kushteve të punës. Konsumatorët presin produkte ose shërbime me cilësi të lartë me çmime të arsyeshme dhe komuniteti i gjerë mund të vlerësojë qëndrueshmërinë mjedisore dhe përgjegjësinë sociale. Balancimi i këtyre interesave të ndryshme mund të jetë kompleks dhe sfidues për kompanitë.

Për të balancuar në mënyrë efektive interesat e palëve të ndryshme të interesuara, kompanitë e listuara mund të miratojnë disa strategji. Së pari, ata mund të krijojnë korniza të fuqishme të qeverisjes korporative që promovojnë transparencën, llogaridhënien dhe sjelljen etike. Kjo përfshin anëtarësimin e pavarur të bordit, struktura të qarta raportuese dhe zbulimin e rregullt të informacionit financiar dhe jofinanciar. Së dyti, kompanitë mund të përfshihen në proceset e dialogut dhe konsultimit me palët e interesuara për të kuptuar dhe trajtuar shqetësimet e tyre. Kjo mund të përfshijë kanale të rregullta komunikimi, të tilla si takimet e aksionarëve, forumet e punonjësve, mekanizmat e reagimit ndaj klientit dhe iniciativat e angazhimit të komunitetit. Për më tepër, kompanitë mund të adoptojnë praktika të qëndrueshme dhe të përgjegjshme biznesi që marrin parasysh interesat afatgjata të të gjitha palëve të interesuara. Kjo mund të përfshijë zbatimin e politikave miqësore me mjedisin, sigurimin e trajtimit të drejtë të punonjësve dhe mbështetjen e komuniteteve lokale nëpërmjet iniciativave të përgjegjësisë sociale të korporatës. Duke i dhënë përparësi komunikimit të hapur, vendimmarrjes së përgjegjshme dhe angazhimit të palëve të interesuara, kompanitë e listuara publikisht mund të përpiqen të arrijnë një ekuilibër midis interesave të palëve të ndryshme të interesit.

USHTRIME

Ushtrimi 1 (6 pike)

Esse Co është një kompani ndërkombëtare me bazë në Evropë e cila tregon kryesisht në Azi dhe Evropë. Në Kodin e saj të Etikës të botuar, Esse është zotuar se do të jetë një kompani që do të tregtojë në mënyrë të drejtë dhe të qëndrueshme. Esse ka ndjekur një strategji zgjerimi, e cila ka çuar në dy situatat e mëposhtme:

Situata 1

Në një prezantim të fundit për analistët e investimeve dhe gazetarët financiarë, CEO i Esse dha një parashikim shumë optimist për të ardhmen e kompanisë, duke sugjeruar se të ardhurat do të dyfishoheshin gjatë tre viteve të ardhshme dhe fitimet dhe dividendët do të rriteshin me 50%. Megjithatë, CEO e kishte përgatitur parashikimin e tij me nxitim dhe nuk e kishte konfirmuar atë nga askush tjetër brenda Esse. Ai nuk përmendi se qeveria në vendin që Esse operon, po shqyrtonte veprime ligjore kundër kompanisë për mospagesë të detyrimeve të importit dhe kishte bërë kërkesë për dëmshpërblim. Nëse është i suksesshëm, ky pretendim do të ndikonte materialisht në fitimin e Esse në vitin e ardhshëm (20X3).

Situata 2

Në lidhje me çështjen ligjore në Situatën 1, qeveria në vendin që Esse operon kishte marrë një urdhër gjykatë që të gjitha dokumentet në lidhje me tregtinë e eksportit të Esse duhet t'i vireshin në dispozicion avokatëve të qeverisë.

Megjithatë, shumë nga dokumentet e mbuluara nga urdhri i gjykatës ishin objekt i marrëveshjeve të konfidencialitetit midis Esse dhe sipërmarrësve të ndryshëm. Këto dokumente përfshinin detaje të patentave dhe procese me vlerë të lartë komerciale dhe nëse njohja e tyre do të bëhej publike, kjo do të shkatërronte disa nga avantazhet konkurruese të Esse.

Kërkohet:

Këshilloni, duke dhënë arsyet përkatëse, nëse secila prej situatave të mësipërme është në konflikt me parimet themelore të Kodit Ndërkombëtar të Etikës për Profesionistët Kontabël.

Përgjigje:

Situata 1

Integriteti. Kjo situatë mund të jetë në kundërshtim/konflikt me parimin themelor të integritetit. Kodi Ndërkombëtar i Etikës për Profesionistët Kontabël thekson se parimi i integritetit kërkon që kontabilistët të jenë 'të ndershëm, të drejtpërdrejtë dhe të vërtetë' në të gjitha marrëdhëniet e biznesit.

Parimi i integritetit gjithashtu nënkupton që profesionistët e biznesit nuk duhet të shoqërohen me asnjë informacion që ata besojnë se përmban një deklaratë materialisht të rreme ose mashtruese, ose që është keqduhëzuese nga pasaktësia.

Përmban një deklaratë materialisht të rreme ose keqduhëzuese. CEO ka paraqitur një parashikim shumë optimist për fitimet e Esse dhe kjo mund të jetë keqduhëzuese nëse pretendimi i qeverisë për dëmshpërblim kundër kompanisë është i suksesshëm.

Mospërfshirja e informacionit kur një veprim i tillë do të ishte keqduhëzues. Edhe pse kërkesa e qeverisë për dëshmipërblim do të 'ndikonte materialisht' në fitimin e Esse për 20X3 nëse do të ishte e suksesshme, CEO nuk e përmendi pretendimin në prezantimin e tij para analistëve dhe gazetarëve. Prandaj, mospërfshirja e këtij informacioni është keqduhëzuese, sepse e pengon audiencën të jetë e vetëdijshme se fitimi i Esse për 20X3 mund të jetë materialisht më i ulët se shifra e dhënë në parashikim.

Këshillë: Parashikimi dhe prezantimi i CEO-së demonstrojnë karakteristikat e komunikimit që bien ndesh me parimin e integritetit. Drejtori Ekzekutiv nuk ka qenë i sigurtë në marrëdhëniet e tij me analistët dhe gazetarët, prandaj situata 1 paraqet një konflikt me parimin e integritetit.

Situata 2

Konfidencialiteti. Parimi që mund të rrezikohet këtu është konfidencialiteti. Kodi Ndërkombëtar i Etikës për Profesionistët Kontabël kërkon që kontabilistët dhe firmat të përmbahen nga zbulimi, jashtë firmës së tyre, të informacionit konfidencial që është marrë si rezultat i marrëdhënieve të biznesit me atë firmë.

Shumë nga dokumentet që avokatët e qeverisë kanë kërkuar përmbajnë informacion konfidencial, i cili sugjeron se mund të ketë një konflikt me parimin e konfidencialitetit nëse ato dorëzohen.

Përrjashtim: Procedurat ligjore. Megjithatë, Kodi i Etikës bën përrjashtim nga parimi i konfidencialitetit në kontekstin e procedurave ligjore. Me fjalë të tjera, parimi i konfidencialitetit nuk shkelet nëse informacioni konfidencial zbulohet kur kërkohet gjatë procesit gjyqësor. Ky është rasti në situatën 2. Esse i është kërkuar të paraqesë dokumentet si rezultat i urdhrit të gjykatës të marrë nga qeveria.

Këshillë: Megjithëse dokumentet përmbajnë informacion konfidencial, Situata 2 nuk paraqet një konflikt me parimet e Kodit të Etikës Profesionale.

Ushtrimi 2 (6 pike)

ABC sh.p.k, ka përditësuar Kodin e saj të Etikës. Kompania kryen të gjithë biznesin e saj mbi parimet etike të këtij Kodi dhe pret që stafi të bëjë të njëjtën gjë. Sipas këtij Kodi, punonjësit shihen si komponenti më i rëndësishëm i kompanisë dhe pritët të punojnë mbi bazën e besimit, respektit, ndershmërisë, drejtësisë, mirësjelljes dhe barazisë. Kompania do të punësojë vetëm njerëz që ndjekin idealet e saj etike.

Mirëpo, para një muaji, një prej punonjësve më të disiplinuar të ABC sh.p.k, John Smith, u zbulua se kishte përdorur pozicionin e tij manaxherial për interesat e tij personale, qartësisht në kundërshti me Kodin e Etikës. Pra, edhe pse ABC sh.p.k përpiloi një Kod shumë të mirë etik bazuar në praktikën më të mirë, në zbatim John e shkeli atë duke e tejkaluar.

Kërkohet: Agumentoni në mënyrë të strukturuar sesi ABC sh.p.k mund të influenconte sjelljen e punonjësve të saj, e më konkretisht të John Smith, drejt përmbushjes së plotë të parimeve të Kodit të Etikës dhe çështjeve të lidhura me të.

Përgjigje:

ABC sh.p.k. mund të influenconte sjelljen e punonjësve të saj, e më konkretisht të John Smith, drejt përmbushjes së plotë të parimeve të Kodit të Etikës, si më poshtë:

1. Implementimin i Kodit të Etikës në mënyrë që të jetë i suksesshëm duhet që të marrë në konsideratë karakteristikat specifike të kompanisë duke u bazuar te historiku dhe rrethanat e tjera aktuale.
2. Kultura ka ndikim të rëndësishëm në implementimin me sukses të etikës në nivel makro dhe mikro. Për këtë arsye, nuk mund të ketë një Kod Etike që funksionon për çdo vend, pasi çdo vend ka karakteristikat e tij kulturore.
3. Kompania duhet të merrte masa që jo vetëm punonjësit e rinj, por edhe ata ekzistues do të përshtateshin dhe do ta zbatonin Kodin e Etikës. Për këtë arsye, duhet të ishte bërë e qartë nëpërmjet një programi të plotë dhe të shtrirë në kohë trajnimi.
4. Ndryshimi është gjithmonë i vështirë për t'u pranuar pasi njerëzit krijojnë rutinat e tyre dhe ndihen në një pozicion komfort me to. Për këtë arsye, lidhshipi i kompanisë duhet të ishte i qartë në vizionin e tij, mbi arsyet pse ky ndryshim po bëhet dhe cilat do të jenë efektet pozitive të këtij ndryshimi. Duhet të theksonte faktin që punonjësit nuk do të ndikoheshin negativisht dhe do të ishte në dobinë e të gjithëve.
5. Lidhshipi gjithashtu duhet të ushtronte një përfshirje më të madhe të punonjësve nga poshtë lart, për të kuptuar realisht nevojat dhe problemet e tyre, qasjet dhe vështirësitë që ky kod do i krijonte, pasi nëpërmjet përfshirjes ata bëhen pjesë e vendimarrjes dhe zbatimi i kodit do të ishte shumë më i lehtë. Gjithashtu, edhe pas vendimarrjes për Kodin e ri, ata duhet të përfshihen në dhënien e feedback në mënyrë që Kodi të përditësohet me praktikën më të mira dhe të përshtatshme.
6. Së fundi, pavarësisht sa efektiv është kodi në vetvete dhe pavarësisht sa me efektivitet ndikohen punonjësit në zbatimin e tij nëpërmjet pikave më sipër, gjithmonë do të ketë individ si John që me vetëdije dhe për interesa personale do të përpiqen ta tejklalojnë dhe të mos e zbatojnë, pasi lakmia dhe ego personale është gjithmonë e fortë he e pranishme.
Për këtë arsye, kompania duhet të ndërtojë një strukturë kontrolli të brendshme ose auditimi të brendshëm, ku ndër procedura të tjera të ketë edhe nivelin e zbatueshmërisë me kodin e etikës, rregulloret e tjera dhe ligjet, në mënyrë që individ të tillë si John të parandaloheshin të bënin veprime të tilla, ose edhe kur të bëheshin të identifikohen e korrigjohen në kohë për të minimizuar dëmin.

Shënim - përgjigje të ngjashme apo pika të tjera argumentuese mbi mënyrën sesi mund të influencoheshin punonjësit mund të jenë gjithashtu të sakta.

Ushtrimi 3 (6 pike)

John është një partner i ri angazhimi në auditim dhe menaxher trajnimesh në “M&D Ltd.”, një kompani auditimi me madhësi mesatare. Liza, një nga antetaret e stafit që është nën mbikqyrjen e John, e ka informuar atë se fundmi për ecurinë e një angazhimi auditimi ku ajo është e përfshirë si dhe për një situatë e cila i është dukur shqetësuese. Gjate auditimit të një klienti me madhësi mesatare (ABC Ltd), dhe me të cilën kompania e auditimit ka një bashkëpunim të gjatë, Liza ka kontrolluar blerjen e aktiveve afatgjata jo-materiale, ku ajo mendon se ka konstatuar diçka parregullsi. Ajo ka konstatuar një regjistrim në shumën 100,000 EUR e cila lidhet me një sistem sigurie me adresë të ndodhur në një rezort turistik të njohur e cila nuk ka patur lidhje biznesi me kompaninë ABC. Nga kontrolluesi financiar, Liza është informuar se sistemi i sigurisë lidhet me një shtepi pushimi të administratorit të kompanisë, i cili është gjithashtu edhe aksioner në ABC. Kontrolluesi financiar i shpjegoi lizës se administratorit i duhej herë pas here të merrte me vete kur shkonte në shtëpinë e pushimit dokumenta të rëndësishme dhe konfidenciale të kompanisë dhe duhej t'i mbronte ato. Për këtë arsye, është dukur e arsyeshme që koston e sistemit të sigurisë t'ja ngarkonin kompanisë.

Kontrolluesi financiar i bëri me dije Lizës se është i befásuar nga shqetësimi i saj sepse audituesit e mëparshëm nuk e kanë parë si shqetësim që kosto e blerjes së aktiveve afatgjata apo shpenzimet operative që lidhen me pronat e administratorit t'i ngarkoheshin kompanisë.

Liza informoi partnerin e auditimit për çfarë kishte konstatuar, por partneri i auditimit I komunikoi që kjo kosto mund të mos merrej në konsideratë. Gjithsesi, ai ra dakort që të kërkonin nga administratori një shpjegim formal për çështjen në fjalë para se të mbyllej auditimi dhe të firmosej raporti. Liza nuk mori pjesë në takim për mbyllje të auditit me klientin dhe ju bë me dije se çështja u diskutua dhe qartësua dhe se ajo duhet të fokusohet në auditimin e ardhshëm.

Kërkohet. Shpjegoni kuptimin e “integritetit” dhe rëndësinë e tij në marrëdhëniet profesionale si ato të përshkruara më sipër.

Përgjigje:

Parimi i integritetit imponon detyrimin për të gjithë audituesit dhe profesionistët kontabel, që në marrëdhëniet e tyre profesionale dhe të biznesit të jenë të drejtpërdrejtë dhe të ndershëm. Integriteti përfshin, gjithashtu, sjelljen e drejtë dhe sinqeritetin.

Një auditues nuk duhet të ketë lidhje me raportet, komunikimet apo me informacione të tjera, kur krijohet bindja se ky informacion:

- (a) Përmban një deklaram fals ose një deklaram që keqduhëzon;
- (b) Përmban pasqyra ose informacione që janë marrë në mënyrë të nxituar; ose
- (c) Lë jashtë apo fsheh informacionin e kërkuar që duhej të ishte i përfshirë, kur kjo lënie jashtë ose fshehje është keqduhëzuese (çorientuese).

Për auditues si John, integriteti nuk do të thotë thjesht mbajta e standarteve me të larta profesionale dhe të sjelljes, por gjithashtu do të thotë që të tregojë integritet edhe në sytë e stafit të tij dhe klienteve.

Një ambient pune i supozuar me integritet të lartë dhe i hapur, ndihmon në uljen e energjiave dhe kostove për monitorimin e punës dhe procedurave të ndjekura. Në rastin konkret, do të kishim kosto shtesë për kompaninë e auditimit nëse do perceptohej se partneri i menaxhimit Z. John do ishte i “pabesueshëm” apo pa integritet.

Gjithashtu, integriteti kultivon nje marredhenie te mire pune dhe bashkepunim me te mire ne rastet e situatave profesionale. Inegriteti inkurajon nje kulture bashkepunimi e cila mund te sjelli perfitime ne efektivitetin e organizates.

Marredhenia profesionale e Lizes dhe John eshte shume e rendesishme per kompanine e auditimit “M&D Ltd.”. Per kete arsye, eshte shume e rendesishme qe John te kete inegritet personal dhe mbi te gjitha te percepetohet nga stafi dhe koleget e “M&D Ltd.” si tille.

Ushtrimi 4 (6 pike)

Gjate nje angazhimi auditimi, nje kompani auditimi mund te perballen me nje sere rreziqesh te cilat mund te kompromentojne pavarsine e saj dhe stafit te firmes. Per kete qellim, kerkohet qe nga kompania e auditimit te vendoset nje sere masash mbrojtese ne mjedisin e punes, qe mund te jene masa mbrojtese qe jane te pergjitheshme, ose masa mbrojtese qe i perkasin nje angazhimi te vecante.

Kerkohet: Cilat jane disa nga masat mbrojtese te karakterit te pergjithshem qe duhet te vendose nje kompani auditimi ne mjedisin e punes, te cilat i sherbejne punes se auditimit?

Pergjigje:

Në masat mbrojtëse të përgjithëshme, që vendosen në mjedisin e punës, të cilat i shërbejnë firmës së auditimit bëjnë pjesë:

- Lidërshipi i firmës thekson rëndësinë e respektimit të parimeve themelore dhe përforcon besimin se anëtarët e grupit të dhënies së sigurisë do të veprojnë në interes të publikut.
- Venia në funksionim e politikave dhe procedurave që shërbejnë për të zbatuar e monitoruar kontrollin e cilësisë së angazhimeve.
- Vendosja e politikave të dokumentuara që shërbejnë: për të identifikuar kërcënimet që i bëhen respektimit të parimeve themelore, për vlerësimin e rëndësisë së kërcënimeve dhe për identifikimin e zbatimit e atyre masave mbrojtëse, të cilat eliminimjnë apo zvogëlojnë kërcënimet në një nivel të pranueshëm, përveç rasteve kur kërcënimet janë krejt të parëndësishme.
- Vendosja e politikave dhe procedurave të brendëshme të dokumentuara, që kërkojnë respektimin e parimeve themelore.
- Vendosja e politikave dhe procedurave që bëjnë të mundur identifikimin e interesave ose marrëdhënieve që ekzistojnë midis firmës apo anëtarëve të grupeve të angazhimit dhe klientëve.
- Përdorimi i partnerëve të ndryshëm dhe i grupeve të ndryshme të angazhimit me linja të veçanta raportimi, për dhënien e shërbimeve të jo-sigurisë për një klient që eksperti kontabël i regjistruar i jep shërbimin e sigurisë.
- Vendosja e politikave dhe procedurave, të cilat ndalojnë individët, që s`janë anëtarë të një grupi të angazhimit, të influencojnë në mënyrë të papërshtatëshme rezultatin e angazhimit.
- Komunikimi në kohë i politikave dhe procedurave të një firme, përfshirë ndryshimet që bëhen, për të gjithë partneret e stafin tjetër profesional dhe trainimi e formimi i duhur për zbatimin e këtyre politikave e procedurave.

- Caktimi i një anëtari të nivelit të lartë të drejtimit me përgjegjësinë për të mbikëqyrur funksionimin e duhur të sistemit të kontrollit të cilësisë të firmës.
- Informimi i partnerëve dhe i stafit profesional për ato klientë që ju jepet siguria dhe për entitetet përkatëse, nga të cilët ata duhet të jenë të pavarur.
- Vendosja e një mekanizmi disiplinor që nxit respektimin e politikave dhe procedurave.
- Vendosja e politikave dhe procedurave të publikuara, që shërbejnë për të inkurajuar dhe për t'i dhënë pushtet personelit të firmës së auditimit, me qëllim që ai të komunikojë me nivelet e larta brenda firmës, për çdo çështje shqetësuese që ka lidhje me respektimin e parimeve themelore.

Ushtrimi 5 (6 pike)

Kompania ABC është zgjeruar shumë në vitet e fundit dhe numri i punonjësve të saj aktualisht ka shkuar në 400. Për shkak të disa problemeve të perseritura së fundmi në lidhje me marrëdhëniet dhe sjelljet e punonjësve, me ndihmën edhe të një konsulenti të jashtëm, kompania ka vendosur që të prezantojë dhe implementojë “Kodin e Sjelljes” në të gjitha nivelet e saj. Pavarësisht kësaj konsulenti i jashtëm i ka komunikuar kompanisë që vetëm implementimi i “Kodit të Sjelljes” nuk do të zgjidhte të gjitha problematikat e hasura deri tani.

Kerkohet: Shpjegoni disa nga arsyet se përse implementimi i një kodi të tillë mund të mos sjellë rezultatet e dëshiruara nga drejtimi i kompanisë.

Përgjigje:

Një “Kod Sjellje” mund të përmbajë synimet dhe pritshmeritë që ka një kompani/organizatë për punonjësit e saj dhe në përgjithësi një kod i tillë reflekton shumicën e problemeve që një kompani ka hasur në praktike. Megjithatë, thjesht publikimi apo vendosja e një “Kodi Sjellje” në praktike nuk është i mjaftueshëm për të zgjidhur këto probleme,

Me qëllim që një “Kod Sjellje” të arrijë synimin e dëshiruar duhet që:

- Angazhimi i drejtimit të lartë duhet të jetë real dhe kodi duhet të komunikohet stafit në mënyrë të qartë dhe të thjeshtë. Gjithashtu stafi duhet të bindet që pritshmeritë ndaj tyre kanë ndryshuar.
- Duhet të ndermeren masa për të dekurajuar sjelljet e meparshme që kanë qenë në kundërshtim me kodin.
- Stafi duhet të kuptojë që është në interesin e përgjithshëm të organizatës se sjellja duhet të ndryshojë dhe ata duhet të bëjnë pjesë dhe të angazhohen për të njejtat qëllime dhe ideale.
- Disa punonjës (duke përfshirë dhe ata me të “zellshmit”), mund të hezitojnë që të zbatojnë një kod që perceptohet prej tyre se limiton përfitimet personale dhe/ose kufizon lirinë e tyre në kryerjen e punës.
- Përveç informacionit të përgjithshëm të kodit të etikës, duhet gjithashtu të jepen/publikohen shpjegime me të detajuara dhe praktike në lidhje me procedurat formale që duhen ndjekur.

Ushtrimi 6 (6 pike)

Fredi, menaxher i lartë në një kompani interneti ka tre vite që është në mëdyshje për deklarimin e të ardhurave personale, pra për të fshehur (mos deklaruar) të ardhurat e tatueshme. Normalisht, ai gjatë këtyre tre viteve e ka kaluar pragun 2,000,000 lekë të të ardhurave personale bruto, dhe gjithmonë para afatit final të deklarimit, ai ka qenë gjithmonë në mëdyshje. Dy vitet e kaluara i ka deklaruar të ardhurat personale, por këtë vit është në dilemë të madhe t'i deklarojë apo jo (ta fshehë deklarimin). Para cilit gjykim/vendim (shpjegoni dhe teorikisht çfarë kuptoni me këtë koncept) ndodhet Fredi në këtë rast vendimmarrjeje? Ju si do të vepronit në këtë rast?

Përgjigje:

Nëse Fredi ndodhet para mëdyshjes për të fshehur (mos deklaruar) të ardhurat e tatueshme, dhe ndien hezitim për të vepruar, ky hezitim buron nga besimi se të gënjeshtër nuk është mirë (pra është gabim). Vendimi që merret në këtë rast është një vendim moral dhe vlerësimi i faktit që gënjeshtër është gabim, është pikërisht *gjykimi moral* që përdoret në marrjen e një vendimi të tillë.

Kur gjykohet për një veprim apo për një sjellje të caktuar dhe jepet vlerësimi nëse ky veprim është moralisht i drejtë apo i gabuar, i mirë apo i keq, gjykimi që përdoret është *gjykim moral* dhe standardet e nënkuptuara mbi ta cilat bazohet ai, janë standardet morale (në standardet morale përfshihen normat morale të veçanta/specifike dhe parimet morale të përgjithshme).

Si do vepronim ne? ... Normalisht sugjerohet deklarimi i të ardhurave, sidomos në kohët e sotme ku kontrolli i organeve shtetërore është më i madh dhe më i lehtë (epoka dixhitale ..., etj) për të aksesuar burimet e të ardhurave të individëve. Pra, kjo është rruga më e shkurtër dhe më e mirë në afatgjatë në të gjitha aspektet.

Ushtrimi 7 (8 pike)

Rast Studimor

Shpërblimi i menaxhmentit ekzekutiv në ABC Corporation

Lexoni me kujdes rastin e mëposhtëm,

Korporata ABC është e njohur për angazhimin e saj të fortë ndaj qeverisjes dhe transparencës së korporatës. Bordi i drejtorëve e kupton se paketat e shpërblimit për menaxherët e tij të nivelit të lartë luajnë një rol vendimtar në formësimin e kulturës, performancës dhe qëndrueshmërisë afatgjatë të kompanisë. Prandaj, ata filluan një vlerësim gjithëpërfshirës të sistemit ekzistues të shpërblimit për të siguruar efektivitetin e tij.

Gjatë procesit të vlerësimit, bordi shqyrtoi faktorë të ndryshëm, duke përfshirë standardet e industrisë, standardet e tregut dhe performancën financiare të kompanisë. Ata angazhuan konsulentë të jashtëm kompensimi për të ofruar njohuri dhe rekomandime mbi praktikën më të

mira në shpërblimin e ekzekutivit. Bordi kreu gjithashtu vlerësime të brendshme të plota për të vlerësuar performancën dhe kontributet e drejtuesve individualë.

Bazuar në këto vlerësime, bordi krijoi një paketë shpërblimi me shumë aspekte që kombinon një pagë bazë konkurruese me bonuse të bazuara në performancë. Bonuset janë të lidhura me metrika të paracaktuara të performancës, të tilla si objektivat financiare, eficientat operacionale dhe objektivat strategjikë. Për të harmonizuar më tej interesat menaxheriale me vlerën e aksionerëve, bordi prezantoi opsionet e aksioneve, të cilat u japin drejtuesve mundësinë për të marrë pjesë në suksesin afatgjatë të kompanisë. Për më tepër, paketa e shpërblimit përfshin stimuj të tjerë të ndryshëm, të tillë si planet e ndarjes së fitimit, përfitimet e daljes në pension dhe përfitimet ekzekutive, të cilat janë krijuar për të tërhequr dhe mbajtur talentin kryesor.

Përgjigjuni pyetjeve më poshtë bazuar në të kuptuarit tuaj për shpërblimin e menaxherëve në korporata dhe ndikimin në qeverisjen e korporatave.

1. Si ndikon shpërblimi i menaxherëve ekzekutivë në qeverisjen e korporatave?
2. A ka ndonjë rrezik të mundshëm që lidhet me shpërblimin e tepërt të menaxherëve ekzekutivë?
3. Si mund të sigurojnë kompanitë që shpërblimi i menaxherëve ekzekutivë të përputhet me interesat e aksionarëve?
4. Çfarë roli luan bordi i drejtorëve në përcaktimin e shpërblimit të menaxherëve ekzekutivë?
5. Cilat janë përfitimet e mundshme të lidhjes së shpërblimit menaxherial me performancën e kompanisë?

Përgjigje:

1. Si ndikon shpërblimi i menaxherëve ekzekutivë në qeverisjen e korporatave?

Përgjigje: Shpërblimi i menaxherëve ekzekutivë luan një rol të rëndësishëm në formësimin e praktikave të qeverisjes së korporatave. Ai vendos një kornizë që nxit performancën menaxheriale në përputhje me vlerën afatgjatë të aksionerëve. Duke lidhur pagën e menaxhmentit ekzekutiv me metrikat specifike të performancës, kompanitë mund të inkurajojnë drejtuesit që të fokusohen në qëllimet strategjike, sjelljen etike dhe praktikën e qëndrueshme të biznesit. Për më tepër, paketat transparente dhe të strukturuar mirë të shpërblimit kontribuojnë në rritjen e llogaridhënies, pasi ato lejojnë aksionarët dhe palët e tjera të interesuara të vlerësojnë përputhjen midis kompensimit të ekzekutivit dhe performancës së korporatës.

2. A ka ndonjë rrezik të mundshëm që lidhet me shpërblimin e tepërt të menaxherëve ekzekutivë?

Përgjigje: Po, shpërblimi i tepërt i menaxherëve ekzekutivë mund të përbëjë rreziqe për qeverisjen e korporatës. Kur pagesa e menaxherëve ekzekutivë është në disproporcion me performancën ose normat e tregut, mund të çojë në një perceptim të padrejtësisë dhe të gërryëjë besimin midis punonjësve, aksionarëve dhe publikut. Kjo mund të krijojë tensione brenda organizatës dhe të ketë implikime negative për moralin dhe produktivitetin e punonjësve. Për

më tepër, kur paga e menaxherëve ekzekutivë shkëputet nga vlera afatgjatë e aksionerëve, ajo mund të stimulojë vendimmarrjen afatshkurtër dhe të minojë qëndrueshmërinë e kompanisë dhe perspektivat e rritjes afatgjatë.

3. Si mund të sigurojnë kompanitë që shpërblimi i menaxherëve ekzekutivë të përputhet me interesat e aksionarëve?

Përgjigje: Kompanitë mund të sigurojnë që shpërblimi i menaxherëve ekzekutivë të përputhet me interesat e aksionarëve duke miratuar një kornizë të fuqishme dhe transparente shpërblimi. Kjo përfshin vendosjen e matjeve të qarta të performancës që janë të lidhura me objektivat strategjikë afatgjatë dhe krijimin e vlerës së aksionerëve. Vlerësimi dhe krahasimi i rregullt kundrejt kolegëve të industrisë ndihmojnë në sigurimin që paga e drejtuesve të mbetet konkurruese dhe në përputhje me standardet e tregut. Për më tepër, përfshirja e aksionerëve në diskutimet e shpërblimeve përmes votave këshilluese vjetore mund të rrisë llogaridhënien dhe t'u mundësojë aksionarëve të shprehin mendimet e tyre për shpërblimin e menaxherëve ekzekutivë.

4. Çfarë roli luan bordi i drejtorëve në përcaktimin e shpërblimit të menaxherëve ekzekutivë?

Përgjigje: Bordi i drejtorëve ka një rol vendimtar në përcaktimin e shpërblimit të ekzekutivit. Ai është përgjegjës për mbikëqyrjen dhe miratimin e paketave të shpërblimit të menaxherëve të nivelit të lartë, duke përfshirë CEO. Bordi duhet të ushtrojë pavarësi, objektivitet dhe kujdes të duhur në këtë proces për të siguruar që pagesa e ekzekutivit të jetë e drejtë, e arsyeshme dhe në përputhje me qëllimet e kompanisë dhe vlerën afatgjatë të aksionerëve. Bordi duhet të marrë në konsideratë performancën e kompanisë, standardet e industrisë dhe kontributin e aksionarëve duke marrë parasysh rreziqet e mundshme dhe duke përafruar stimujt me praktikatat e qëndrueshme të biznesit.

5. Cilat janë përfitimet e mundshme të lidhjes së shpërblimit menaxherial me performancën e kompanisë?

Përgjigje: Lidhja e shpërblimit menaxherial me performancën e kompanisë mund të ketë disa përfitime. Ai inkurajon menaxherët të fokusohen në përmirësimin e performancës financiare dhe operacionale të kompanisë, duke përafruar interesat e tyre me ato të aksionerëve. Shpërblimi i bazuar në performancë mund të nxisë menaxherët të ndjekin krijimin e vlerave afatgjatë, të marrin vendime të kujdesshme biznesi dhe të nxisin inovacionin dhe produktivitetin. Duke i lidhur shpërblimet me performancën, kjo ndihmon për të siguruar që drejtuesit të jenë përgjegjës për veprimet e tyre dhe nxit një kulturë të meritokracisë brenda organizatës.

Ushtrimi 8 (8 pike)

Rast Studimor

Sfidat e qeverisjes korporative të XYZ Corporation

XYZ Corporation është një kompani shumëkombëshe që operon në sektorin e teknologjisë. Kompania ka një strukturë komplekse korporative me filiale në shumë vende. Megjithatë, ngjarjet e fundit kanë ngritur shqetësime në lidhje me efektivitetin e praktikave të saj të qeverisjes korporative. Më poshtë është një përmbledhje e çështjeve kryesore,

Kuptimi i qeverisjes së korporatës : Bordit të drejtorëve në XYZ Corporation i mungon një kuptim i qartë i parimeve të qeverisjes së korporatës dhe rëndësisë së tyre në sigurimin e transparencës, llogaridhënies dhe sjelljes etike brenda organizatës. Kjo mungesë mirëkuptimi ka rezultuar në boshllëqe të qeverisjes dhe dështim në zbatimin e mekanizmave të fuqishëm të kontrollit.

Bordi i Drejtorëve/Këshilli Mbikëqyrës : Bordi i drejtorëve në XYZ Corporation përbëhet nga shumica e drejtorëve ekzekutivë, duke përfshirë edhe CEO, gjë që minon pavarësinë dhe objektivitetin e bordit. Kjo përbërje ngre pyetje në lidhje me efektivitetin e funksionit mbikëqyrës të bordit dhe aftësinë e tij për të marrë vendime të paanshme në interesin më të mirë të kompanisë dhe palëve të saj të interesuara.

Shpërblimi i menaxherëve në korporata : Ekziston një pabarazi e konsiderueshme midis kompensimit të ekzekutivit dhe performancës së përgjithshme të kompanisë. Menaxherët në XYZ Corporation kanë marrë pako të konsiderueshme shpërblimi, duke përfshirë bonuse të mëdha, edhe në periudha të rentabilitetit në rënie. Ky mospërputhje midis performancës dhe kompensimit krijon një strukturë nxitëse që mund të mos jetë në interesin më të mirë të qëndrueshmërisë afatgjatë të kompanisë.

Auditorët dhe qeverisja e korporatës : Auditorët e jashtëm të angazhuar nga XYZ Corporation janë gjetur të kenë marrëdhënie të ngushta me anëtarët kryesorë të bordit dhe menaxhmentin ekzekutiv. Ky konflikt i mundshëm interesi rrezikon pavarësinë dhe objektivitetin e procesit të auditimit, duke ngritur dyshime për besueshmërinë e pasqyrave financiare dhe qeverisjen e përgjithshme të korporatës.

Raportimi financiar dhe qeverisja e korporatës : Raporteve financiare të Korporatës XYZ u mungon transparenca dhe nuk kanë arritur të ofrojnë një pamje të vërtetë dhe të drejtë të pozicionit financiar të kompanisë. Ka pasur raste të praktikave të parregullta kontabël, të tilla si njohja agresive e të ardhurave dhe nënvlerësimi i detyrimeve. Këto praktika minojnë integritetin e procesit të raportimit financiar dhe gjëryejnë besimin e palëve të interesuara.

Qeverisja e kompanive publike : Si një kompani e listuar publikisht, XYZ Corporation ka një përgjegjësi ndaj aksionerëve të saj dhe publikut të gjerë. Megjithatë, ka pasur zbulime dhe angazhime të kufizuara me aksionarët, duke rezultuar në mungesë transparence dhe llogaridhënieje. Kjo qeverisje joadekuate e kompanive publike e ekspozon kompaninë ndaj rreziqeve ligjore dhe reputacionit.

Përgjegjësia sociale e korporatës dhe parimet e qeverisjes së mirë : Korporata XYZ ka neglizhuar detyrimet e saj të përgjegjësisë sociale të korporatës, duke dështuar të integrojë qëndrueshmërinë dhe konsideratat etike në operacionet e saj të biznesit. Mungesa e angazhimit të kompanisë ndaj parimeve të qeverisjes së mirë, duke përfshirë angazhimin e palëve të interesuara dhe kujdesin ndaj mjedisit, ka tërhequr kritika nga aktorë të ndryshëm të jashtëm, duke dëmtuar reputacionin e saj.

Aspektet ndërkombëtare të qeverisjes korporative : Si një kompani shumëkombëshe, XYZ Corporation operon në juridiksione të ndryshme me korniza të ndryshme të qeverisjes korporative. Mungesa e harmonizimit dhe konsistencës në praktikat e saj të qeverisjes nëpër filialet e ndryshme krijon sfida në sigurimin e pajtueshmërisë me rregulloret lokale dhe standardet globale.

Përgjigjuni pyetjeve më poshtë bazuar në të kuptuarit tuaj për përbërjen e bordit dhe sfidat e qeverisjes së korporatës.

1. Si ndikon përbërja e bordit të drejtorëve të XYZ Corporation në praktikat e saj të qeverisjes korporative?
2. Cilat janë rreziqet e mundshme që lidhen me marrëdhëniet e ngushta midis audituesve të jashtëm të Korporatës XYZ dhe anëtarëve kryesorë të bordit?
3. Si ndikon neglizhenca e korporatës XYZ ndaj përgjegjësisë sociale të korporatës dhe parimeve të qeverisjes së mirë në reputacionin e saj?
4. Cilat janë pasojat e mundshme të praktikave të parregullta kontabël të Korporatës XYZ dhe mungesës së transparencës në raportimin financiar?
5. Si ndikon globalizimi dhe efektet e globalizimit në qeverisjen e korporatave në sfidat e qeverisjes korporative të XYZ Corporation?

Përgjigje:

1. Si ndikon përbërja e bordit të drejtorëve të XYZ Corporation në praktikat e saj të qeverisjes korporative?

Përgjigje: Përbërja e bordit të drejtorëve të XYZ Corporation, me shumicën e drejtorëve ekzekutivë duke përfshirë CEO, ka disa implikime për praktikat e qeverisjes së korporatës. Së pari, kjo përbërje ngre shqetësime për pavarësinë dhe objektivitetin e bordit. Drejtorët ekzekutivë mund të kenë interesa dhe paragjykime personale që mund të ndikojnë në vendimmarrjen e tyre, duke rrezikuar potencialisht aftësinë e bordit për të bërë gjykime të paanshme dhe objektive në interesin më të mirë të kompanisë dhe palëve të saj të interesuara.

Për më tepër, prania e një pranie dominuese ekzekutive në bord mund të pengojë mbikëqyrjen dhe llogaridhënien efektive. Roli kryesor i bordit është të sigurojë mbikëqyrjen e menaxhmentit dhe të sigurojë që veprimet e tyre të përputhen me qëllimet dhe strategjitë e kompanisë. Megjithatë, kur shumica e bordit përbëhet nga drejtues, ekziston rreziku i kontrolleve dhe balancave të pamjaftueshme. Bëhet më sfiduese për bordin që të vlerësojë objektivisht vendimet e menaxhmentit dhe të sfidojë veprimet e tyre kur është e nevojshme.

Përveç kësaj, mungesa e drejtorëve të pavarur me prejardhje dhe ekspertizë të ndryshme redukton kapacitetin e bordit për të ofruar njohuri dhe perspektiva të vlefshme. Drejtorët e pavarur shpesh sjellin një këndvështrim të freskët dhe të jashtëm në diskutimet e bordit, duke kontribuar në vendimmarrjen efektive dhe menaxhimin e rrezikut. Pa një numër të mjaftueshëm drejtorësh të pavarur, XYZ Corporation mund të humbasë përfitimet e perspektivave dhe përvojave të ndryshme, duke kufizuar potencialisht aftësinë e bordit për të marrë vendime të mirëinformuara.

2. Cilat janë rreziqet e mundshme që lidhen me marrëdhëniet e ngushta midis audituesve të jashtëm të Korporatës XYZ dhe anëtarëve kryesorë të bordit?

Përgjigje: Marrëdhëniet e ngushta ndërmjet audituesve të jashtëm dhe anëtarëve kryesorë të bordit në Korporatën XYZ krijojnë rreze të konsiderueshme përsa i përket pavarësisë, objektivitetit dhe besueshmërisë së procesit të auditimit. Audituesit luajnë një rol kritik në ofrimin e sigurisë për saktësinë dhe drejtësinë e pasqyrave financiare të kompanisë.

Kur audituesit kanë marrëdhënie të ngushta me anëtarët kryesorë të bordit, ekziston një konflikt i mundshëm interesi. Këto marrëdhënie mund të komprometojnë pavarësinë dhe objektivitetin e audituesve, pasi ata mund të ndihen nën presion për t'i dhënë përparësi mbajtjes së një marrëdhënieje të favorshme me bordin në vend të kryerjes së një auditimi të plotë dhe të paanshëm. Ky konflikt interesi mund të dëmtojë besueshmërinë dhe besueshmërinë e pasqyrave financiare, pasi palët e interesuara mund të pyesin nëse auditorët kanë dhënë vërtet një vlerësim të paanshëm të pozicionit financiar dhe performancës së kompanisë.

Për më tepër, marrëdhëniet e ngushta ndërmjet audituesve dhe anëtarëve të bordit mund të çojnë në mungesë të skepticizmit dhe rigorozitetit në procesin e auditimit. Auditorët pritet të ushtrojnë skepticizëm profesional dhe të kryejnë ekzaminime të plota të të dhënave financiare, kontrolleve të brendshme dhe praktikave kontabël të kompanisë. Megjithatë, marrëdhëniet e ngushta me anëtarët e bordit mund të zvogëlojnë prirjen e auditorëve për të sfiduar pohimet e menaxhmentit ose për të shqyrtuar parregullsitë e mundshme. Kjo mund të rezultojë në keqdeklarime të pazbuluara financiare dhe aktivitete mashtruese, të cilat mund të kenë pasoja të rënda për kompaninë dhe palët e saj të interesuara.

Për të siguruar integritetin e procesit të auditimit dhe për të ruajtur besimin e palëve të interesuara, është thelbësore që audituesit të ruajnë pavarësinë nga bordi dhe menaxhmenti.

3. Si ndikon neglizhenca e korporatës XYZ ndaj përgjegjësisë sociale të korporatës dhe parimeve të qeverisjes së mirë në reputacionin e saj?

Përgjigje: Neglizhenca e Korporatës XYZ ndaj përgjegjësisë sociale të korporatës (CSR) dhe parimeve të qeverisjes së mirë ka implikime të rëndësishme për reputacionin e saj. Në peizazhin e sotëm të biznesit, palët e interesuara, duke përfshirë klientët, investitorët, punonjësit dhe publikun e gjerë, presin gjithnjë e më shumë që kompanitë të veprojnë me përgjegjësi dhe etikë.

Neglizhimi i detyrimeve të CSR-së dhe parimeve të qeverisjes së mirë mund të çojë në dëmtim të reputacionit për Korporatën XYZ. Kur kompanitë nuk arrijnë të integrojnë konsideratat e qëndrueshmërisë, praktikave etike dhe angazhimit të palëve të interesuara në operationet e tyre, ato rrezikojnë të perceptohen si të papërgjegjshme dhe të drejtuara vetëm nga fitimi. Ky perceptim mund të tjetërsojë konsumatorët e ndërgjegjshëm shoqëror, duke çuar në një rënie të besnikërisë së klientit dhe humbje të mundshme të pjesës së tregut.

Për më tepër, neglizhimi i parimeve të qeverisjes së mirë gërryen besimin në udhëheqjen e kompanisë dhe proceset e vendimmarrjes. Transparencë, llogaridhënie dhe trajtim i drejtë i palëve të interesuara.

4. Cilat janë pasojat e mundshme të praktikave të parregullta kontabël të Korporatës XYZ dhe mungesës së transparencës në raportimin financiar?

Përgjigje: Praktikët e parregullta kontabël të Korporatës XYZ dhe mungesa e transparencës në raportimin financiar mund të kenë disa pasoja. Së pari, mund të minojë besueshmërinë dhe besueshmërinë e kompanisë midis investitorëve, kreditorëve dhe palëve të tjera të interesuara. Kjo humbje e besimit mund të çojë në një rënie të vlerës së aksioneve të kompanisë, vështirësi në aksesin në tregjet e kapitalit dhe kosto më të larta të huamarrjes.

Së dyti, organet rregullatore mund të fillojnë hetime ose të vendosin gjopa për mospërputhje me standardet e kontabilitetit dhe kërkesat për dhënie informacionesh. Këto dënime mund të variojnë nga gjokat financiare deri te pasojat ligjore, duke dëmtuar më tej pozicionin financiar dhe reputacionin e kompanisë.

Për më tepër, mungesa e transparencës dhe besueshmërisë në raportimin financiar mund të pengojë aftësinë e palëve të interesuara për të marrë vendime të informuara. Aksionarët mund të jenë të pasigurt për shëndetin e vërtetë financiar të kompanisë dhe aftësinë e saj për të gjeneruar kthime të qëndrueshme, duke ndikuar në vendimet e tyre për investime. Në mënyrë të ngjashme, kreditorët mund të hezitojnë të japin kredi për shkak të pasigurive që rrethojnë pozicionin financiar të kompanisë dhe saktësisë së matjeve financiare të raportuara.

5. Si ndikon globalizimi dhe efektet e globalizimit në qeverisjen e korporatave në sfidat e qeverisjes korporative të XYZ Corporation?

Përgjigje: Globalizimi ka një ndikim të rëndësishëm në qeverisjen e korporatave, duke përfshirë sfidat me të cilat përballen Korporata XYZ. Së pari, operimi në juridiksione të shumta me korniza të ndryshme të qeverisjes korporative paraqet sfida në sigurimin e pajtueshmërisë së qëndrueshme me rregulloret lokale dhe standardet globale. Korporata XYZ duhet të lundrojë në mjedise të ndryshme ligjore dhe rregullatore, të cilat mund t'i kërkojnë kompanisë të përshtatë praktikët e saj të qeverisjes për të përmbushur kërkesat specifike në çdo juridiksion.

Për më tepër, globalizimi rrit kompleksitetin e strukturës korporative të kompanisë, me filialet dhe operacionet e përhapura në vende të ndryshme. Ky kompleksitet mund ta bëjë sfidues krijimin e mekanizmave efektivë të qeverisjes që sigurojnë mbikëqyrje dhe kontroll të qëndrueshëm në të gjithë organizatën. Koordinimi i vendimmarrjes, menaxhimit të rrezikut dhe llogaridhënies përtej kufijve mund të jetë një detyrë e vështirë, që kërkon struktura dhe procese të fuqishme qeverisëse.

Për më tepër, globalizimi sjell një kontroll dhe pritshmëri të shtuar nga palët e interesuara, veçanërisht në fusha të tilla si përgjegjësi sociale dhe sjellja etike. Meqenëse Korporata XYZ operon në kontekste të ndryshme kulturore, sociale dhe ekonomike, ajo duhet të lundrojë në kompleksitetin e pritshmërive lokale dhe normave shoqërore. Dështimi për të përmbushur këto pritshmëri mund të çojë në dëmtim të reputacionit dhe konflikte të mundshme me komunitetet lokale, duke ndikuar në licencën sociale të kompanisë për të vepruar.

Në përmbljedhje, globalizimi përforcon sfidat e qeverisjes së korporatave për XYZ Corporation, duke kërkuar një qasje gjithëpërfshirëse dhe të adaptueshme ndaj praktikave të qeverisjes që përputhen me pritshmëritë e ndryshme ligjore, rregullatore dhe shoqërore nëpër juridiksione të shumta.