

حسابرسی داخلی

بخش یک

الزامات اخلاقی (آیین رفتار حرفه‌ای)

هدف

لازم است شرکت سیاستها و روشهایی را طراحی کند تا اطمینان معقولی فراهم نماید که شرکت و کارکنانش با الزامات اخلاقی (آیین رفتار حرفه‌ای) استاندارد بین‌المللی کنترل کیفیت ۱ (ISQC ۱, ۱۴) همخوانی دارد.

آیین رفتار حرفه‌ای شرکت

۵ - سیاستها

شرکت آیین رفتار حرفه‌ای را مطابق با الزامات ACCA به اجرا گذاشته است. همچنین کارکنان باید از الزامات بخش B و A آیین رفتار حرفه‌ای IFAC مطلع باشند. آیین رفتار حرفه‌ای ACCA به اندازه آیین رفتار حرفه‌ای IFAC استحکام دارد.

همچنین شرکت باید به آیین رفتار حرفه‌ای انجمن حرفه‌ای ملی یا محلی توجه و آن را بررسی کند. برای هرگونه مغایرت محتوایی بین آیین رفتار حرفه‌ای ملی و محلی با آیین رفتار حرفه‌ای ACCA لازم است به الزامات مستحکم‌تر توجه نمود.

آیین رفتار حرفه‌ای ACCA از مبانی و اصول اخلاقی زیر تشکیل گردیده است:

- صداقت و شایستگی
- بی‌طرفی
- دقت و صلاحیت حرفه‌ای
- رازداری
- رفتار (تردید حرفه‌ای)

مدیر ارشد آیین رفتار حرفه‌ای شرکت مسئول توصیه به (هیأت مدیره/شرکا) در خصوص سیاستها و روشهای طراحی شده و نیز ارتقا و نظارت بر اجرای آیین رفتار حرفه‌ای بین کارکنان شرکت است (در شرکتهای کوچک و متوسط).

مالک انفرادی شرکت (شرکتهای تک مالکی) مسئول اجراء، ارتقا و نظارت بر روشها و سیاستهای آیین رفتار حرفه‌ای شرکت در بین تمامی کارکنان است.

حسابرسی داخلی
بخش یک
الزامات اخلاقی (آیین رفتار حرفه‌ای)

- مخصوصاً (مدیر ارشد آیین رفتار حرفه‌ای / مالک انفرادی شرکت) مسئول موارد زیر است:
- کفایت سیاستها و روشهای شرکت در ارتباط با صداقت، بی طرفی و استقلال، مطابقت با آیین رفتار حرفه‌ای و اثربخشی ارتباطات بین کارکنان در شرکت و
 - ارائه راهنماییهای مفید به کارکنان ارشد.

روشها

در زمان برگزاری مجمع یا جلسه هیأت مدیره، شریک/ مدیر ارشد آیین رفتار حرفه‌ای شرکت، که سالانه مطابقت آیین رفتار حرفه‌ای و روشهای شرکت با آیین رفتار حرفه‌ای ACCA را بررسی می‌کند تعیین می‌شود تا اطمینان حاصل گردد که سیاستها و روشهای شرکت مناسب می‌باشند.

شریک/ مدیر ارشد آیین رفتار حرفه‌ای مسئول اطمینان بخشی در خصوص شناسایی و کنترل تمامی تهدیدها بالقوه مرتبط با استقلال همان طور که در فرم استقلال کارکنان (پیوست ۷) منعکس شده می‌باشد. چنین مواردی توسط هیأت مدیره/ شرکا به طور منظم بررسی و مرور می‌گردند (در شرکتهای کوچک و متوسط) در شرکتهای تک مالکی، مطابقت سیاستها و روشهای آیین رفتار حرفه‌ای شرکت با آیین رفتار حرفه‌ای ACCA به طور سالانه را مالک انجام می‌دهد تا اطمینان حاصل شود سیاستها و روشهای شرکت مناسب می‌باشند. به علاوه، مالک انفرادی شرکت مسئول اطمینان بخشی در خصوص شناسایی و کنترل تمامی تهدیدات بالقوه مرتبط با استقلال همان طور که در فرم استقلال کارکنان منعکس شده است، می‌باشد (در شرکتهای تک مالکی)

۶ - سیاستها

تمامی کارکنان با آیین رفتار حرفه‌ای بخش A و B، IFAC، نسخ موجود در کتابخانه شرکت و مطالب موجود در اینترنت آشنا شده و به آنها دسترسی دارند.

روشها

سالانه تمامی کارکنان یک تأییدیه کتبی مبنی بر حفظ استقلال و رعایت سیاستها و روشهای آیین رفتار حرفه‌ای شرکت منعکس در فرم استاندارد شرکت (پیوست ۲) را تهیه و ارائه نمایند. این مدارک در پرونده شخصی کارکنان نگهداری می‌شوند.

از کارکنان انتظار می‌رود فوراً تمامی موارد جدیدی را که می‌تواند تهدیدی بر استقلال در دوره‌های میانی شرکت محسوب می‌گردد، به محض اطلاع به هیأت مدیره/ مدیر ارشد آیین رفتار حرفه‌ای گزارش کنند. کارکنان باید بدانند هرگونه عدم تبعیت از اصول رفتار حرفه‌ای یا عدم رعایت سیاستها و روشهای شرکت می‌تواند منجر به ایجاد موارد انضباطی گردد.

گزارش مشروحي در خصوص تمامی تهدیدات بالقوه (واقعی یا مفروض) مرتبط با استقلال و اینکه چگونه این موارد کنترل و رفع گردیده‌اند، در فرم استقلال کارکنان (پیوست ۷) نگهداری می‌گردد.

حسابرسی داخلی

بخش دو

مسئولیت‌های مدیریت در قبال کنترل کیفیت شرکت

فرهنگ داخلی شرکت

نکات راهنما:

- کنترل کیفیت یک تئوری نیست بلکه طرز فکری است که تمامی مدیران و کارکنان هنگام انجام کارهای روزانه خود آن را تمرین می‌کنند.
- مدیریت ارشد شرکت باید الگویی عملی از فردی باشد که متعهد به کیفیت است. در واقع آنها اشخاصی هستند که به خاطر مسئولیت‌هایشان در قبال اجرای روشهای کنترل کیفیت حقوق می‌گیرند. لازم است آنها یک سیستم کنترل کیفیت واقعی ایجاد کنند نه اینکه فقط حرف آن را بر زبان آورند.
- لازم است تعهد به کیفیت در سطح شرکت گسترده‌تری داشته باشد. اینکه تنها مجموعه‌ای از روشها تدوین شود و از سوی مدیران و کارکنان در وظایف عملی‌شان لحاظ نگردد، کافی نیست. بنابراین فرهنگ سازمانی شرکت باید بر اهمیت کیفیت در شرکت تأکید کرده از آن حمایت کند. به نوبه خود، این مسئله باید بر رفتار کلیه مدیران و کارکنان و روشی که کارها را انجام می‌دهند، تأثیر بگذارد.
- کیفیت در صدر همه کارهاست. لازم است به کیفیت کارهای حسابرسی قبل از هرگونه ملاحظات اقتصادی توجه شود. به طور مثال، در حسابرسی‌های نخستین انجام کارهای مازاد و تکراری که منجر به کسب منافع کمتر می‌گردد، رایج هستند. با این حال، هرگز نباید ملاحظات و استانداردهای کنترل کیفیت را به خاطر تحمل هزینه‌های کمتر، نادیده گرفت.
- اخلاق سازمانی باید از کارکنانی که متعهد به کیفیت هستند، حمایت کرده و آنها را فزونی بخشد. لازم است شرکت توجه داشته باشد چگونه کارکنانش را آموزش و ارتقا می‌دهد و نظام حقوق و مزایای آن چگونه است. به طور مثال، ممکن است یک طرح حقوق و مزایا صرفاً به بازده اقتصادی کارکنان توجه داشته و آنان را تشویق کند از کارها بزنند و در عوض کارکنانی را که به روشهای کنترل کیفیت توجه داشته ولی بازده اقتصادی کمتری دارند، جریمه کند.
- لازم است مدیریت ارشد توجه کند چگونه به بهترین شکل اخلاقی سازمانی و تلقی خود از کیفیت را به همه کارکنان منتقل کند. برای مثال این امر می‌تواند از طریق جلسات ماهانه با کارکنان تحقق یابد. چنین جلساتی موقعیتی ایده‌آل برای طرح موارد فنی و کیفی (کیفیتی) است.

حسابرسی داخلی

بخش دو

مسئولیت‌های مدیریت در قبال کنترل کیفیت شرکت

مسئولیت کلی در قبال کار حسابرسی شرکت

نکات راهنما:

- شرکت باید اشخاصی را که مسئولیت کلی و نهایی را در قبال کیفیت کار حسابرسی شرکت دارند، شناسایی کنند و اطمینان حاصل کرد که این امر به همه کارکنان و مدیران اطلاع داده شده است.
- شرکت باید یک نمودار سازمانی یا بیانیه‌ای را در خصوص افرادی که مسئول کار حسابرسی هستند، از جمله معرفی مدیر کنترل کیفیت شرکت تهیه نماید و آن را در اختیار همه کارکنان درگیر در کار قرار دهد. مدیر کنترل کیفیت فردی در شرکت است که مسئولیت عملیاتی در قبال کنترل کیفیت حسابرسی را بر عهده دارد. شرکت باید فردی را به عنوان مدیر کنترل کیفیت انتخاب کند که از تجربه و توانایی مناسبی برخوردار باشد.
- شخصی که به عنوان مدیر کنترل کیفیت انتخاب شده باید توانایی به چالش کشیدن روشهای کنترل کیفیت موجود شرکت را داشته باشد تا بتواند ضعف‌ها و کاستی‌ها را شناسایی و اصلاح نماید. وی باید در شرکت از اختیار کافی برخوردار باشد تا بتواند در صورت لزوم تغییرات را اعمال نماید.
- در شرکت تک مالکی، ممکن است برای مالک دشوار باشد تا خود ارزیابی را از روشهای کنترل کیفیت در قالب نقش دوگانه مدیر اجرای کار و مدیر کنترل کیفیت داشته باشد. مالک باید توجه کند که آیا به آموزش اضافی یا یک مشاور خارجی و یا شرکت دیگر جهت ارزیابی مناسب روشهای کنترل کیفیت شرکت خود نیاز دارد.

فرآیند ایجاد، مستند سازی و اجرای سیاستها و روشهای کنترل کیفیت

نکات راهنما:

- ایجاد یک سیستم کنترل کیفیت کارا، فعالیتی مقطعی نیست بلکه فرآیندی مستمر از بهبود می‌باشد.
- در ابتدا لازم است فرآیندهای موجود شرکت توسط مدیر کنترل کیفیت به طور مشروح بررسی و مرور گردند و پس از آن به طور سالانه بررسی گردند. با این وجود، خروجی فرآیندهای مرور کار خیلی اهمیت دارد و باید به کمک آن بتوان روشهای کنترل کیفیت شرکت را اندازه‌گیری کرد.
- روشهای استاندارد بین‌المللی کنترل کیفیت ۱ (ISQC 1) اغلب کارا نیستند زیرا شرکت هیچ نوع ساز و کار کنترلی برای مقایسه عملکرد واقعی خود با سیاستها و روشهای کنترل کیفیتش را در اختیار ندارد. بخش H این راهنما در خصوص نظارت و مقایسه بین عملکرد واقعی شرکت با سیاستها و روشهای کنترلی آن، نکات نظارتی را بیان می‌دارد. نظارت قوی و مؤثر برای شرکتی که می‌خواهد کارایی سیاستها و روشهای کنترل کیفیت خود را اندازه‌گیری کند، از ضروریات است.

حسابرسی داخلی

بخش دو

مسئولیت‌های مدیریت در قبال کنترل کیفیت شرکت

- یکی از روشهای اندازه‌گیری و سنجش عملکرد، انجام بررسی تفصیلی پرونده‌های شرکت به عنوان بخشی از فرآیند نظارت می‌باشد. این مسئله باید به عنوان فرصتی برای شناسایی موضوعات کنترل کیفیت تلقی شود و در جلسات منظم با کارکنان، نتایج کار به آنها اطلاع داده شود. علاوه بر این، ماحصل چنین بررسی‌هایی می‌تواند به شناسایی حوزه‌های خاصی در شرکت که نیاز به توسعه و/یا تقویت دارند، کمک کند.

الزامات اخلاقی

نکات راهنما:

آیین رفتار حرفه‌ای از اصول و مبانی اخلاقی زیر تشکیل گردیده است:

- صداقت
- بی‌طرفی
- دقت و صلاحیت حرفه‌ای
- رازداری
- تردید حرفه‌ای

- اینکه شرکت سیاستها و روشهایی را جهت اطمینان بخشی در خصوص اینکه تمامی مدیران و کارکنان الزامات مندرج در آیین رفتار حرفه‌ای ACCA و IFAC و نیز هرگونه الزامات اخلاقی داخلی (محلی) را رعایت می‌کنند، به اجرا می‌گذارد، خیلی مهم است.
- در شرکتهایی که بیش از یک شریک دارند، یکی از شرکا باید به عنوان مدیر آیین رفتار حرفه‌ای انتخاب گردد. این شریک مسئول پیشنهاد سیاستها و روشهایی به دیگر شرکا است که به ایجاد، ارتقا و نظارت بر اصول اخلاقی در شرکت منجر می‌گردد. در مورد شرکتهای تک مالکی، این مسئولیت بر عهده تنها مالک شرکت است.
- یکی از مشکلات عمده مطابقت با استانداردهای اخلاقی، شناسایی واقعی هرگونه تضاد منافع، نقض استقلال، عدم صلاحیت و ... در شرکت است. پیوست شماره ۲ این راهنما تحت عنوان "موارد مربوط به صلاحیت، استقلال و رازداری" نمونه‌ای از فرمی را ارائه می‌دهد که باید سالانه توسط تمامی مدیران و کارکنان تکمیل گردد. این فرم به گونه‌ای طراحی شده که به کارکنان امکان می‌دهد هرگونه مورد مرتبطی را افشا کنند. تمامی این موارد باید توسط مدیر ارشد آیین رفتار حرفه‌ای یا مالک انفرادی مرور شود تا هرگونه موردی شناسایی و اقدامات لازم در قبال آن اتخاذ گردد.
- همچنین نگهداری فرم استقلال همان طوری که در پیوست شماره ۷ آمده است، برای شرکت مفید است. موارد شناسایی شده در اظهارنامه‌های سالیانه باید در فرم استقلال منعکس و مرتب گردند و در اختیار تمامی مدیران و کارکنان قرار گیرد. این روشی بسیار آسان و مؤثر جهت اطمینان از انتقال تمامی موارد به مدیر کار و کارکنان حسابرسی شرکت می‌باشد.