



Dylematy etyczne Studia przypadków

**Zawodowi księgowi
zatrudnieni w sektorze publicznym**

kwiecień 2012 r.

Spis treści

Wprowadzenie	3
<i>Studium przypadku 1</i>	5
Informacja na temat wyników	5
<i>Studium przypadku 2</i>	8
Presja polityczna	8
<i>Studium przypadku 3</i>	10
Poufne informacje dostępne podczas przetargu	10
<i>Studium przypadku 4</i>	12
Ujawnianie osobistych informacji	12
<i>Studium przypadku 5</i>	14
Osobisty interes finansowy w związku z propozycją.....	14
<i>Studium przypadku 6</i>	17
Zewnętrzny biegły rewident instytucji publicznej wobec problemu zastraszenia.....	17

Dylematy etyczne CCAB – studia przypadków dla zawodowych księgowych zatrudnionych w sektorze publicznym

Wprowadzenie

Niniejsze studia przypadków zostały opracowane przez Komitet Konsultacyjny Organizacji Księgowych Wielkiej Brytanii i Irlandii (Consultative Committee of Accountancy Bodies – CCAB). Ilustrują one sposób, w jaki zawodowi księgowi zatrudnieni w sektorze publicznym mogą stosować kodeksy etyczne organizacji członkowskich CCAB. Prezentowane studia przypadków zostały opublikowane w kwietniu 2012 r. CCAB chętnie zapozna się z komentarzami czytelników, które można nadsyłać na adres admin@ccab.org.uk

Zawodowy księgowy zatrudniony w sektorze publicznym

Zawodowy księgowy zatrudniony w sektorze publicznym odgrywa ważną rolę w organizacji, przede wszystkim w zakresie tworzenia, promowania i podtrzymywania kultury etycznej w tej organizacji. Inni pracownicy mogą wyrażać chęć zgłaszania przypadków nieetycznego postępowania, jednak to zawodowy księgowy jako osoba zajmująca wyższe stanowisko w organizacji, nadaje ton przestrzeganiu zasad etycznych.

Zawodowy księgowy ma również obowiązek działać w interesie publicznym. Aspekt ten może być szczególnie ważny z punktu widzenia zawodowych księgowych zatrudnionych w sektorze publicznym. Działanie w interesie publicznym wymaga zachowywania obiektywizmu w każdej sytuacji i niekiedy pogodzenie tego wymogu z obowiązkiem działania w interesie organizacji sektora publicznego może nastręczać trudności. Z tego powodu dla rozwiązania dylematu etycznego ważne jest zrozumienie podejścia zdefiniowanego w założeniach koncepcyjnych.

Rozwiązywanie dylematów etycznych

Zaprezentowane studia przypadków są zgodne z kodeksami etycznymi organizacji członkowskich CCAB, opracowanymi w oparciu o Kodeks Etyki dla Zawodowych Księgowych wydany przez Radę Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych (IESBA).

Studia przypadków ilustrują zastosowanie założeń koncepcyjnych w rozwiązywaniu dylematów etycznych. Podejście to koncentruje się wokół zagwarantowania, że spełniono takie fundamentalne zasady, jak:

- uczciwość,
- obiektywizm,
- kompetencje zawodowe i należyta staranność,
- tajemnica zawodowa,
- profesjonalne postępowanie.

Należy być wyczulonym na sytuacje mogące stanowić zagrożenie dla zachowania tych fundamentalnych zasad. Zidentyfikowane zagrożenia wymagają oceny i odpowiedniego działania w celu ich wyeliminowania lub zredukowania do akceptowalnego poziomu. Zagrożenia mogą wynikać z:

- czerpania korzyści własnych,
- autokontroli,
- promowania interesów klienta,

- nadmiernej zażyłości,
- zastraszenia.

Rozwiązując konflikt etyczny, należy zastanowić się, czy inne strony mogą lub powinny zostać włączone w dyskusję oraz – jeśli to stosowne – w jaki sposób należy te strony potraktować. Należy pamiętać o obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej. Wobec faktycznego lub domniemanego dylematu etycznego, można zwrócić się o poradę do zaufanego współpracownika z organizacji, organizacji zawodowej lub niezależnego prawnika.

Należy zadbać o wystarczającą dokumentację każdej uzyskanej porady w formie protokołu lub własnych notatek. Niezbędne jest także szczegółowe dokumentowanie odbytych rozmów, zaplanowanych działań i uzasadnienia podejmowanych decyzji. Niejednokrotnie rozwiązanie dylematu będzie wymagało zajęcia stanowiska przez racjonalną i dobrze poinformowaną stronę trzecią, jak również udowodnienia kroków podjętych w celu rozwiązania problemu.

Nota informacyjna

Niniejszego przekładu dokonano na podstawie opracowania Dylematy etyczne CCAB – studia przypadków. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce dziękuje CCAB za zgodę na korzystanie z materiałów objętych prawami autorskimi, których właścicielem jest CCAB. Oryginalny tekst publikacji znajduje się na stronie www.ccab.org.uk/reports.php. Niniejszy dokument prezentuje zagadnienia stanowiące przedmiot zainteresowania czytelników. We wszystkich konkretnych przypadkach należy zasięgnąć specjalistycznej porady eksperta. CCAB nie ponosi odpowiedzialności za szkodę poniesioną przez jakąkolwiek osobę lub organizację podejmującą lub zaniechującą podjęcia działań w związku z treściami zamieszczonymi w niniejszej publikacji.

kwiecień 2012 r.

Copyright © CCAB 2012

Czekamy na Państwa komentarze i pytania dotyczące niniejszej publikacji. Prosimy o kontakt pod adresem: admin@ccab.org.uk

Opis przypadku

Jesteś wicedyrektorem ds. finansów i informacji w ośrodku opieki zdrowotnej (tego typu ośrodki działają w ramach brytyjskiej służby zdrowia, przyp. tłum.), odpowiedzialnym za sporządzanie niefinansowych informacji o wynikach działalności. Nowo mianowany dyrektor ds. finansów i informacji wywiera na ciebie silny nacisk w sprawie zgromadzenia i zaprezentowania tegorocznych informacji o wynikach działalności na potrzeby przedstawienia ich członkom zarządu i twojemu organowi regulacyjnemu. Dyrektor wyraźnie zaznaczył, że oczekuje, aby przedstawione informacje o wynikach działalności spowodowały podtrzymanie przez regulatora znakomitej oceny szpitala.

Niektóre korzystne informacje o wynikach działalności nie zostały odpowiednio zweryfikowane, ale dyrektor chce, aby były zaprezentowane, ponieważ przedstawi to wyniki ośrodka w lepszym świetle. Wiesz, że w ostatnim roku niektóre wydziały miały trudności z realizacją założonych celów, co wynikało z kłopotów finansowych i niedoborów kadrowych. Po dokładnym sprawdzeniu systemów informatycznych nabierasz obaw, że odnośne informacje mogą być błędne, a ujawnienie prawdziwych danych może zwrócić uwagę na poważne pogorszenie wyników działalności.

Wiesz o kilku przypadkach, kiedy wydziały prowadziły działalność opartą na podwójnym liczeniu operacji celem wykazania zwiększonych dochodów na finansowanie szpitala. Zostało to wykazane w ostatnim raporcie z audytu wewnętrznego, który niebawem zostanie przekazany komitetowi audytu. Dyrektor wywiera na tobie znaczną presję, abyś ukrył te fakty na krótki czas, podczas gdy on zweryfikuje odpowiednie pozycje i podejmie działania zaradcze.

Fundamentalne zasady

Uczciwość: Musisz dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić, że ostateczna informacja o wynikach stanowi bezpośrednie i wiarygodne przedstawienie wyników działalności ośrodka.

Obiektywizm: W jaki sposób możesz utrzymać swój zawodowy obiektywizm wobec presji ze strony dyrektora ds. finansów i informacji? Jeżeli ocena wyników działalności ośrodka ma wpływ na twoje położenie, w jaki sposób możesz uniknąć powiązania osobistych interesów ze swoim osądem etycznym?

Kompetencje zawodowe i należyta staranność: Masz obowiązek wykonywać swoją pracę z należyta starannością, dokładnością oraz terminowo. Będzie to wymagało zachowania równowagi pomiędzy koniecznością weryfikowania większości informacji o wynikach działalności a potrzebą składania sprawozdań w odpowiednim terminie.

Rozważania**Identyfikacja odnośnych faktów**

Podejrzewasz, że część informacji o wynikach działalności jest błędna lub wprowadzająca w błąd. Wiesz także o nieścisłościach w informacjach dostarczonych przez niektóre działy, ale jednocześnie poproszono cię o nieujawnianie tego faktu przez krótki czas. Musisz uzyskać stosowne informacje na temat zakresu jakichkolwiek nieścisłości. Rozważ odnośne zasady (politykę), procedury oraz wytyczne obowiązujące w ośrodku, wraz z kodeksem etyki twojej

organizacji zawodowej, obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, a także wszystkimi standardami technicznymi.

Identyfikacja stron, których dotyczy problem

Te strony to: ty, dyrektor ds. finansów i informacji, członkowie zarządu ośrodka, komitet audytu, organ regulacyjny, a także wszyscy pozostali użytkownicy informacji, które gromadzisz. Problem może dotyczyć też kierowników działów, które dostarczyły nieprawidłowych informacji.

Kto powinien uczestniczyć w rozwiązaniu problemu

Przede wszystkim, powinieneś włączyć dyrektora ds. finansów i informacji. Masz też dostęp do komitetu audytu, członków zarządu ośrodka oraz wszystkich mechanizmów istniejących w ośrodku lub szeroko rozumianej służbie zdrowia, które mogą dostarczyć porad z zakresu zasad i rozwiązywania problemów etycznych.

Możliwe działania

Ważne jest, abyś utrzymał dobrą współpracę z dyrektorem ds. finansów i informacji. Rozmawiając z nim, powinieneś jednak dostarczyć racjonalnych, pewnych i wiarygodnych informacji na temat obecnej sytuacji.

Niewykluczone, że będziesz odczuwał na sobie presję, aby postępować zgodnie z życzeniem dyrektora, ale nie możesz dać się zastraszyć, aby twój zawodowy osąd nie uległ zniekształceniu. Nie możesz też ulegać jakiegokolwiek chęci realizacji własnych interesów w celu podtrzymania opinii o „znakomitej” jakości szpitala, poprzez raportowanie nieprawidłowych informacji.

Powinieneś zasugerować dyrektorowi najlepsze sposoby prezentowania informacji o wynikach działalności. W tym wypadku należy zachować obiektywizm i precyzję, jednocześnie uwypuklając pozytywne dane oparte zarówno na zdarzeniach historycznych, jak i prognozach. Jeśli dyrektor nadal będzie wymagał od ciebie przedstawienia informacji w sposób nieuczciwy lub stronniczy, powinieneś zwrócić jego uwagę na odnośne zasady (politykę) ośrodka, procedury i wytyczne, wraz z kodeksem etyki twojej organizacji zawodowej.

Poprzez zasygnalizowanie problemów związanych z gromadzeniem i przetwarzaniem informacji oraz sugerowanie planu działania, możesz uzmysłwić dyrektorowi, że możliwa jest poprawa efektywności systemów informacyjnych. Zaproponowany przez ciebie plan działania może także wskazywać, w jaki sposób można podtrzymać reputację ośrodka oraz jego relacje z organem regulacyjnym.

Niewykluczone, że twoje propozycje okażą się niewystarczające, aby zapobiec obniżeniu oceny jakości szpitala. W każdym wypadku, dyrektor może nie zaakceptować twoich propozycji i próbować wymóc na tobie przedstawienie niezweryfikowanych informacji. Nie możesz dopuścić do powiązania twojej osoby z takimi danymi. W sytuacji podobnego impasu, możesz przedstawić sprawę prezesowi zarządu. O ile to możliwe, należy to uczynić we współpracy z dyrektorem. W każdej chwili możesz zasięgnąć porady osoby lub działu odpowiedzialnego za przestrzeganie zasad etycznych w ośrodku lub porady twojej organizacji zawodowej bądź niezależnego prawnika. Jeżeli niepotwierdzone informacje zostaną podane wbrew twojej woli, powinieneś znaleźć najlepszy sposób na uniknięcie powiązania twojej osoby z tymi informacjami. W każdym wypadku miej na uwadze potrzebę zachowania tajemnicy zawodowej, zwłaszcza w sytuacji, gdy podnosisz problem poza ośrodkiem.

Po zasięgnięciu odpowiedniej porady, właściwe może być przedłożenie sprawozdania bezpośrednio komitetowi audytu. W skrajnych przypadkach konieczne może okazać się przedstawienie powstałych wątpliwości organowi regulacyjnemu.

Powinieneś przechowywać szczegółową dokumentację kroków podejmowanych w celu rozwiązania dylematu na wypadek, gdybyś w przyszłości musiał uzasadnić swój osąd etyczny.

Opis przypadku

Sporządzono roczne sprawozdania finansowe władz samorządowych na koniec roku i wkrótce zostaną one zatwierdzone przez radę, aby były gotowe do badania. Jesteś dyrektorem ds. finansów opieki społecznej i dowiedziałeś się, że część zadań została wykonana przez konsultanta, czego następstwem była propozycja zamknięcia domu spokojnej starości. Członkowie rady chcą zapobiec upublicznieniu tej informacji ze względu na zbliżające się wybory uzupełniające w okręgu wyborczym, w którym znajduje się wspomniany dom.

Konsultant zgodził się nie wystawiać faktury tytułem uregulowania wysokiej kwoty należnych opłat do czasu przeprowadzenia wyborów. Zwykła procedura wymagałaby wykazania w księgach opłat za usługę wykonaną przez konsultanta jako wydatku. Dodatkowo, może zająć konieczność, aby szacowane koszty potencjalnego zamknięcia domu zostały wykazane w księgach jako rezerwa. Członkowie komitetu ujawnią podjętą decyzję dopiero po wyborach, to znaczy po zakończeniu badania i wydaniu opinii.

Fundamentalne zasady

Uczciwość: W jaki sposób możesz zapewnić, że księgi w precyzyjny i uczciwy sposób przedstawiają działalność rady? Nie możesz pozwolić na powiązanie swojej osoby z publikacją informacji wprowadzających w błąd.

Profesjonalne postępowanie: Spoczywa na tobie obowiązek wykonania swojej pracy zgodnie z obowiązującym prawem i regulacjami, w tym zgodnie z odnośnymi standardami rachunkowości. W jaki sposób powinieneś postępować, aby nie zdyskredytować siebie lub swojej profesji?

Rozważania***Identyfikacja odnośnych faktów***

Weź pod uwagę kodeks samorządu lokalnego, ogólnie przyjęte standardy rachunkowości oraz obowiązujące prawo i regulacje. Ponadto, ustal stopień potencjalnych rozbieżności informacji wykazanych w sprawozdaniach. Jakie jest prawdopodobieństwo, że członkowie rady podjęli już decyzję o pójściu za radą konsultanta, co będzie oznaczać, że w księgach należy utworzyć rezerwę na koszty zamknięcia domu spokojnej starości? Czy sprawozdania sporządzone w poprzednich okresach mogły również zawierać wprowadzające w błąd informacje?

Identyfikacja stron, których dotyczy problem

Problem dotyczy ciebie, rady, członków rady, konsultanta, mieszkańców domu spokojnej starości oraz wyborców.

Kto powinien uczestniczyć w rozwiązaniu problemu

Zważywszy, że zamiar zatajenia czynności konsultacyjnych dotyczy członków rady, w rozwiązanie problemu powinieneś włączyć przewodniczącego rady. Powinieneś też rozważyć włączenie pozostałych członków kierownictwa wyższego szczebla, działu audytu wewnętrznego oraz zewnętrznego biegłego rewidenta.

Możliwe działania

Ponieważ opłata za usługę wykonaną przez konsultanta jest wysoka, powinna zostać wykazana w księgach władz samorządowych na koniec roku obrotowego. Poprzez konsultacje z kierownictwem wyższego szczebla powinieneś ustalić, czy w sprawozdaniach należy też zawrzeć propozycję zamknięcia domu spokojnej starości. Powinieneś spróbować wyjaśnić kolegom zasady rachunkowości, które wymagają ujęcia zobowiązań z tytułu opłat na rzecz konsultanta i utworzenia potencjalnej rezerwy w związku z zamknięciem domu spokojnej starości. Powinieneś wyjaśnić swoje zawodowe i etyczne obowiązki oraz być przygotowany na przedyskutowanie problemów z przewodniczącym rady, o ile to konieczne.

Możesz powiadomić główny zespół ds. finansów, który może podjąć decyzję o przedstawieniu sprawy osobom odpowiedzialnym za wewnętrzną kontrolę zgodności z przepisami (np. wewnętrznymi biegłymi rewidentów). Zespół powinien też niezwłocznie zawiadomić zewnętrznych biegłych rewidentów.

Jeśli sądzisz, że należy przekazać informację właściwym stronom trzecim, powinieneś ostrożnie rozważyć, do kogo należy skierować sprawę, mając na uwadze fundamentalne zasady zachowania tajemnicy zawodowej i profesjonalnego postępowania. Możesz zasięgnąć porady swojej organizacji zawodowej i rozważyć skorzystanie z porady niezależnego prawnika. Powinieneś ustalić dostępność organizacji dostarczających wytyczne i pomocy pracownikom, którzy mają świadomość spoczywającego na nich obowiązku przekazywania informacji odpowiednim organom.

Powinieneś przechowywać szczegółową dokumentację kroków podejmowanych w celu rozwiązania dylematu na wypadek, gdybyś w przyszłości musiał uzasadnić swój osąd etyczny.

Opis przypadku

Jesteś kierownikiem ds. audytu wewnętrznego w organizacji sektora publicznego, która wkrótce ogłosi przetarg na świadczenie usług audytu wewnętrznego. Przetarg będzie otwarty zarówno dla zewnętrznych, jak i wewnętrznych dostawców usług.

Najnowszy członek twojego zespołu przeszedł z działu odpowiedzialnego za opracowanie procesu przetargu. Obecnie jest administratorem ds. wsparcia w twoim dziale. Mimo że nie był zaangażowany w opracowanie procedury przetargowej, jego poprzedni współpracownik (i osobisty przyjaciel) był w dużym stopniu zaangażowany w sporządzenie dokumentu zawierającego specyfikację przetargową i będzie brał udział w procesie oceny.

Administrator ds. wsparcia zapoznał się z niektórymi kryteriami oceny i zaproponował, że może podzielić się z tobą informacjami przydatnymi podczas przygotowywania przetargu. Informacje te są jednak poufne i nie powinny być udostępniane żadnej ze stron biorących udział w przetargu. Do składania ofert zostali zaproszeni zewnętrzni dostawcy usług, co wzięto pod uwagę przy projektowaniu procesu oceny.

Jeżeli wykonanie usługi audytu wewnętrznego zostanie powierzone zewnętrznemu dostawcy, twoja przyszła pozycja w organizacji może być niepewna. Zdajesz sobie sprawę, że niewłaściwe jest wykorzystanie do przygotowania oferty przetargowej jakiejkolwiek wiedzy nt. procedury przetargowej, uzyskanej od osoby wtajemniczanej. Jednocześnie masz świadomość, że zwiększyłoby to twoje szanse na odniesienie sukcesu.

Fundamentalne zasady

Uczciwość: Jeśli wykorzystasz poufne informacje, które zostały ci udzielone, prawidłowość procesu przetargu może zostać naruszona. Co musisz zrobić, aby działać uczciwie i aby twoje działanie było uważane za uczciwe?

Obiektywizm: Czy możesz zachować obiektywizm, skoro uzyskujesz informacje korzystne dla swojego działu? Czy twoje działanie nadal byłoby postrzegane jako obiektywne, gdyby strony trzecie dowiedziały się o powiązaniu pomiędzy współpracującym z tobą administratorem ds. wsparcia a działem odpowiedzialnym za opracowanie procesu przetargu?

Tajemnica zawodowa: Nie powinieneś wykorzystywać informacji uzyskanych w ramach zawodowych lub biznesowych powiązań w celu osiągnięcia własnych korzyści.

Profesjonalne postępowanie: Musisz unikać jakichkolwiek działań, które mogą zdyskredytować ciebie, zatrudniającą cię organizację lub środowisko zawodowe rachunkowości.

Rozważania**Identyfikacja odnośnych faktów**

Jesteś kierownikiem ds. audytu wewnętrznego, dlatego twoja przyszła pozycja w organizacji będzie niepewna, jeśli przeprowadzenie audytu wewnętrznego zostanie powierzone zewnętrznemu dostawcy. Wobec tego istnieje znaczące zagrożenie czerpania korzyści własnych. Zagrożenie to wymaga ostrożnego postępowania, aby jednocześnie zachować uczciwość w odbiorze zewnętrznym, jak również faktyczną uczciwość.

Identyfikacja stron, których dotyczy problem

Strony, których może dotyczyć problem zachowania uczciwości procesu przetargu, to: ty, pozostali pracownicy twojego działu, kierownik działu odpowiedzialnego za opracowanie procedury przetargowej oraz strony trzecie stające do przetargu. Sprawa może mieć także wpływ na reputację twojej organizacji.

Kto powinien uczestniczyć w rozwiązaniu problemu

Powinieneś rozważyć omówienie sprawy ze swoim przełożonym, ale w rozwiązaniu problemu będziesz musiał włączyć administratora ds. wsparcia oraz kierownika działu, w którym wcześniej pracował.

Możliwe działania

Twoja przyszła rola w organizacji (o ile jakakolwiek) nie jest jasna. Gdybyś posiadał więcej informacji na ten temat, mógłbyś być spokojniejszy o swoją karierę, a zagrożenie dla twojego obiektywizmu byłoby mniejsze.

Wydaje się jednak, że wykorzystanie informacji na temat oceny może wiązać się z uzyskaniem własnej korzyści. Nie powinieneś starać się wykorzystać tych informacji w dokumentacji przetargowej. Powinieneś wyraźnie zakomunikować administratorowi ds. wsparcia, że z jego propozycji nie można skorzystać, a ponadto powinieneś powstrzymać go przed kontaktowaniem się z tobą w sprawie procedury przetargowej.

Jest prawdopodobne, że proponując ci dostęp do informacji na temat procedury przetargowej, administrator ds. wsparcia zdążył już przekazać ci użyteczne informacje. W każdym wypadku jest możliwe, że strony trzecie (jeśli są dobrze poinformowane na temat powiązania pomiędzy administratorem ds. wsparcia a działem odpowiedzialnym za opracowanie procedury przetargowej) będą przeświadczone, że otrzymałeś poufne informacje. Musisz podjąć zdecydowane działania, aby ochronić reputację własną i zatrudniającej cię organizacji.

Powinieneś poinformować dział przygotowujący przetarg o powiązaniu pomiędzy członkiem twojego zespołu a pracownikiem tego działu, a mianowicie przekazać wszelkie poufne informacje, które do tej pory uzyskałeś. Możesz zasugerować, aby te same informacje zostały udostępnione przez dział również innym uczestnikom przetargu. Dodatkowo, aby zredukować zagrożenie dla swojego obiektywizmu, o zaistniałej sytuacji możesz poinformować swojego przełożonego.

Musisz uświadomić administratora ds. wsparcia, że nie wykorzystasz uzyskanych od niego informacji, a jeśli nadal będzie porozumiewał się z poprzednim współpracownikiem w sprawie przetargu, dojdzie do naruszenia tajemnicy zawodowej. Komunikując swoje zamiary w sposób otwarty, prezentujesz pozostałym osobom zatrudnionym w organizacji oczekiwany poziom zasad etycznych. Możesz także powołać się na wewnętrzny kodeks etyczny swojej organizacji, jeśli taki istnieje.

Przechowuj szczegółową dokumentację kroków podejmowanych w celu rozwiązania dylematu. Archiwizuj protokoły ze spotkań i rozmów na wypadek, gdybyś w przyszłości musiał dowieść uczciwości procedury przetargowej lub uzasadnić swój osąd etyczny.

Opis przypadku

Jesteś dyrektorem finansowym rady okręgowej. Przewodniczący komitetu finansów prosi cię o sprawdzenie informacji wydziału ds. dodatków mieszkaniowych na temat finansowych i osobistych spraw jednego z radnych.

Przewodniczący komitetu finansów nalega na udostępnienie tych informacji (obiecuje, że nie ujawni, w jaki sposób je uzyskał), mimo że nie jest w stanie należycie umotywić swej prośby. Przewodniczący nie chce, abyś informował o tym radnego.

Fundamentalne zasady

Uczciwość: Czy możesz postępować w sposób jednoznaczny i uczciwy w stosunku do osób, których dotyczy sprawa?

Tajemnica zawodowa: Czy istnieje uzasadnienie dla ujawniania informacji?

Profesjonalne postępowanie: Co powinieneś zrobić, żeby ochronić swoją reputację?

Rozważania**Identyfikacja odnośnych faktów**

Weź pod uwagę zasady (politykę) organizacji, jej procedury i wytyczne, obowiązujące prawo i regulacje, a także kodeks etyki twojej organizacji zawodowej. Powinieneś spróbować ustalić pozostałe odnośne fakty, w tym wszelkie ciężące na radnym zarzuty przestępstwa lub nieprawidłowości, również wykraczające poza sferę publiczną.

Identyfikacja stron, których dotyczy problem

Główne strony, których dotyczy problem, to ty, przewodniczący, radny i prawdopodobnie rada. Pozostałymi stronami mogą być też: komitet finansów, personel rady odpowiedzialny za sprawy dodatków mieszkaniowych oraz pracownik odpowiedzialny za ochronę danych.

Kto powinien uczestniczyć w rozwiązaniu problemu

Sprawa wydaje się delikatna, dlatego powinieneś rozważyć nie tylko to, kogo włączyć w rozwiązanie problemu, ale także to, kiedy i dlaczego należy to uczynić. Będziesz musiał włączyć też przewodniczącego komitetu finansów. Inne osoby, które mogą brać udział w rozwiązaniu problemu, to pracownik odpowiedzialny za ochronę danych, pracownicy działu prawnego oraz wewnętrzni biegli rewidenci.

Możliwe działania

Musisz nawiązać efektywną, a zarazem dyplomatyczną współpracę z przewodniczącym komitetu finansów. Powinieneś przedstawić mu swój dylemat etyczny i jasno zaprezentować swoje obawy. Jeżeli to możliwe, postaraj się uzyskać od przewodniczącego oficjalną, pisemną i odpowiednio umotywowaną prośbę.

Jeżeli jednak nie otrzymasz takiego pisma, zanotuj szczegółowo prośbę oraz wszelkie argumenty, które zostały wyrażone bezpośrednio lub zasugerowane. Wyraźnie poinformuj przewodniczącego o swoim obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej i wszelkich

konsekwencjach prawnych i etycznych wynikających ze spełnienia jego prośby. Jeśli to konieczne, powinieneś zasięgnąć specjalistycznej porady prawnej, ponieważ w niektórych systemach prawnych w przypadku spełnienia prośby rozstrzygające mogą być przepisy o ochronie danych. Możesz odesłać przewodniczącego do powszechnie dostępnych danych, ale musisz odmówić mu dostępu do innych informacji.

Jeżeli przewodniczący zgłasza prośbę oficjalnie na piśmie, powinieneś ustalić, czy uzasadnione jest przyjrzenie się osobie radnego. Ponieważ takie postępowanie może zostać uznane za niewłaściwe, prawdopodobnie będziesz potrzebował porady prawnej, aby takie dochodzenie było uzasadnione. Twoja organizacja zawodowa będzie mogła udzielić ci porady w miarę pojawiania się kolejnych faktów.

Spróbuj ustalić jakiegokolwiek powody, dla których radny nie powinien być zapytany o zgodę na udostępnienie informacji na swój temat. Ustal, czy wobec takich przesłanek właściwe może być przeprowadzenie wewnętrznego lub zewnętrznego dochodzenia (i kto powinien je przeprowadzić). Może być wskazane, aby w odpowiednim czasie poinformować radnego o wszelkich procedurach dochodzeniowych, które zostaną podjęte w stosunku do jego osoby. Należy wówczas mieć na uwadze potrzebę zachowania tajemnicy zawodowej w sprawach związanych z prowadzonym dochodzeniem.

Powinieneś przechowywać szczegółową dokumentację swoich rozmów z przewodniczącym oraz wszystkimi doradcami, jak również kroków podejmowanych w celu rozwiązania dylematu na wypadek, gdybyś w przyszłości musiał uzasadnić swój osąd etyczny.

Opis przypadku

Jesteś dyrektorem finansowym organizacji sektora publicznego, która boryka się z problemem pozyskania i utrzymania wykwalifikowanych pracowników. Chcąc zaradzić tej sytuacji, zarząd zaangażował konsultanta, aby zalecił ulepszenie struktury świadczeń na rzecz wszystkich pracowników. Konsultant opracował swój raport, a Ciebie poproszono o weryfikację zaproponowanej struktury świadczeń i zapoznanie zarządu z odpowiednimi zaleceniami.

Po przeczytaniu raportu dokonujesz odpowiedniego badania i oceny powiązanych kosztów. Dochodzisz do wniosku, że nieuniknione jest podwyższenie kosztów personelu, ale jesteś przekonany, że koszty te będą zrekompensowane lepszymi wynikami związanymi z pozyskaniem i utrzymaniem wykwalifikowanych pracowników. Raport zawiera następujące zalecenia:

Świadczenia powinny być adekwatne do stażu pracy personelu.

Po upływie jednego roku ciągłego zatrudnienia, pracownik będzie miał prawo do objęcia prywatnym ubezpieczeniem zdrowotnym.

Prywatne ubezpieczenie zdrowotne powinno obejmować jedynie pracownika oraz małżonka, wyłączeni z niego byłiby pozostali członkowie rodziny pracownika.

Zwiększone świadczenia emerytalne będą naliczane dla wszystkich pracowników po upływie jednego roku wykonywania pracy.

Postanawiasz poinformować zarząd, że zalecenia konsultanta powinny zostać przyjęte w całości.

Jesteś zadowolony z pracy nad tym zadaniem i nabierasz przekonania, że zaproponowany pakiet świadczeń będzie stanowił silną motywację dla wszystkich pracowników.

Twoja obecna sytuacja osobista znacznie poprawi się, jeśli zarząd przyjmie raport konsultanta. Pracujesz w tej organizacji od jedenastu miesięcy. Ostatnio oświadczyłeś się swojej narzeczonej, która jest zatrudniona w innym dziale. Złożyła już wypowiedzenie, ponieważ uznaliście, że bliska współpraca po ślubie nie będzie dla was korzystna. Jej wynagrodzenie w nowej firmie będzie nieco niższe od obecnego, a oboje oszczędzacie na zakup pierwszego wspólnego mieszkania. Pobieracie się za dwa miesiące, ale nie zamierzasz zakładać rodziny w najbliższym czasie. Niepokoisz się, ponieważ powinieneś zacząć odkładać na emeryturę, a dodatkowo razem z narzeczoną nie możecie pozwolić sobie na ubezpieczenie zdrowotne.

Fundamentalne zasady

Uczciwość: Z uwagi na twój osobisty interes finansowy w zaproponowanej strukturze świadczeń, jak możesz zapewnić, że będziesz postrzegany jako osoba działająca w sposób bezpośredni i uczciwy?

Obiektywizm: Czy możesz uniknąć stronniczości i wziąć pod uwagę wyłącznie odnośne fakty i interesy swojej organizacji, mimo twojego osobistego interesu w proponowanym pakiecie świadczeń?

Profesjonalne postępowanie: Jak powinieneś postępować, aby nie zdyskredytować siebie lub swojego środowiska zawodowego?

Rozważania

Identyfikacja odnośnych faktów

Raport został sporządzony przez niezależnego konsultanta i spoczywa na tobie obowiązek wyrażenia swojej opinii na temat zawartych w nim zaleceń. Jeśli zarząd je przyjmie, twoja sytuacja materialna znacznie się poprawi. Czy w organizacji istnieją zasady i procedury etyczne, którymi mógłbyś się posłużyć? Musisz podjąć działania, które ochronią zarówno twój faktyczny obiektywizm, jak i postrzegany przez strony trzecie.

Identyfikacja stron, których dotyczy problem

Strony, których dotyczy problem, to ty, twoja narzeczona, pozostali pracownicy twojej organizacji oraz zarząd. Innymi stronami mogą być: dział kadr organizacji oraz konsultant (którego reputacja może zostać nadwątlona, jeśli zachowanie przez ciebie zasad etycznych wzbudzi zastrzeżenia).

Kto powinien uczestniczyć w rozwiązaniu problemu

Zanim włączysz zarząd w rozwiązanie problemu, możesz omówić swój dylemat z pracownikiem wyższego szczebla działu kadr. Ponieważ raport konsultanta dotyczy wynagrodzenia pracowników, powinieneś zachować ostrożność decydując się na włączenie w sprawę jakichkolwiek innych współpracowników. Możesz zasięgnąć niezależnej i obiektywnej porady swojej organizacji zawodowej.

Możliwe działania

Musisz ujawnić swoje wszelkie osobiste interesy w związku z zaleceniami konsultanta zanim zarząd zapozna się z twoją poradą. Ponieważ jesteś członkiem personelu, jest rzeczą oczywistą, że masz osobisty interes w pakiecie świadczeń swojej organizacji. Jednak zakres twojego interesu (mając na uwadze twoje plany małżeńskie i potencjalne prawa do atrakcyjnych świadczeń) co do przyjęcia zaleceń, może nie być znany zarządowi.

Zanim zgłosisz sprawę zarządowi, powinieneś omówić ją z odpowiednim pracownikiem działu kadr. Ponadto powinieneś przedstawić zarządowi rozwiązanie problemu możliwego zagrożenia dla zachowania obiektywizmu. Jakość raportu sporządzonego przez konsultanta nie wydaje się stanowić problemu, zatem masz obowiązek umożliwić zarządowi zapoznanie się z zawartymi w nim propozycjami. Mogą one służyć realizacji najlepszych interesów organizacji.

W tej sytuacji powinieneś zastanowić się, czy w twojej organizacji jest ktoś jeszcze, kto mógłby obiektywnie zweryfikować raport. Jeśli żadna osoba nie dysponuje niezbędnymi umiejętnościami i niezależnością, możesz rozważyć zasięgnięcie opinii innego konsultanta.

Powinieneś być przygotowany, aby wyjaśnić zarządowi swoje podejście do zadania oraz wskazać, z kim omawiasz sprawę. Ponadto powinieneś poinformować zarząd na temat kwalifikacji i niezależności konsultanta. Przygotowując prezentację zawierającą szacunkowe koszty, powinieneś ujawnić zarządowi swój interes związany z przyjęciem zaleceń konsultanta.

Jeśli to możliwe, możesz zaangażować inną osobę, aby zamiast ciebie przedstawiła zarządowi propozycję. Może to być dyrektor wykonawczy lub najwyższy stanowiskiem pracownik działu kadr. Kiedy kwestia zostanie poruszona podczas spotkania, powinieneś powołać się na swój osobisty interes i opuścić spotkanie do momentu podjęcia ostatecznej decyzji.

Przy rozwiązywaniu problemu pomocna może okazać się konsultacja z twoją zawodową organizacją. Powinieneś wreszcie zadać sobie pytanie, czy proces weryfikacji raportu konsultanta spełnia obowiązujące w organizacji kryteria zapewnienia jakości.

Powinieneś przechowywać szczegółową dokumentację kroków podejmowanych w celu rozwiązania dylematu na wypadek, gdybyś w przyszłości musiał uzasadnić swój osąd etyczny.

Opis przypadku

Jesteś zewnętrznym biegłym rewidentem ośrodka opieki zdrowotnej. Ośrodek spodziewa się, że w najbliższym czasie jego status zostanie podwyższony, co pozwoli uzyskać większą autonomię i dostarczy możliwości kontynuacji wielu ciekawych projektów.

Po zakończeniu roku obrotowego, na jaw wyszły nieprzewidziane zobowiązania ośrodka. Dyrektor finansowy ośrodka oraz dyrektor wykonawczy poinformowali początkowo zarząd i organ regulacyjny, że w bieżącym roku obrotowym firma osiągnie próg rentowności. Następnie dyrektor finansowy dokonał licznych korekt zapisów księgowych, aby zapewnić, że ośrodek spełni swoje finansowe obowiązki, w tym wymóg osiągnięcia progu rentowności w każdym roku.

Dokonane korekty wymagały zmiany zasad (polityki) rachunkowości w stosunku do zapasów, które wcześniej były wyceniane według metody „pierwsze wyszło – pierwsze weszło”, określonej w Międzynarodowych Standardach Sprawozdawczości Finansowej. Ponadto, niektóre wynagrodzenia skapitalizowano oraz ośrodek nie ujął w księgach udziału w zobowiązaniach z tytułu umowy o współpracy z organem władzy lokalnej, który nie utworzył jeszcze konta memoriałowego.

Zauważasz te korekty w czasie badania i nie uznajesz ich za poprawne. Ponieważ są one istotne w przypadku, gdy ośrodek nie dokona zmian w sprawozdaniach, będziesz musiał wyrazić opinię z zastrzeżeniem na z badania rocznych sprawozdań finansowych. Kiedy rozmawiasz na ten temat z dyrektorem finansowym, wyraża on przekonanie, że jego pogląd opiera się na uzasadnionej interpretacji zasad (polityki) rachunkowości. Zaznacza, że jeśli nie zaakceptujesz jego podejścia, postara się o to, aby w następnym roku badanie przeprowadzał inny biegły rewident. Grozi także podaniem do lokalnej gazety informacji, że twoja firma zamierza przedstawić finansową pozycję ośrodka jako gorszą niż w rzeczywistości.

Fundamentalne zasady

Uczciwość: Czy będziesz działał uczciwie, będąc pod wpływem gróźb ze strony dyrektora finansowego i akceptując jego korekty rocznych sprawozdań?

Obiektywizm: Jak możesz utrzymać swój zawodowy obiektywizm wobec gróźb wyrażonych przez dyrektora finansowego? Jeśli lokalna reputacja twojej firmy i ciągłość umowy z ośrodkiem opieki zdrowotnej mają wpływ na twoje stanowisko w sprawie, w jaki sposób możesz uniknąć powiązania pomiędzy chęcią czerpania korzyści własnych a twoim osądem etycznym?

Kompetencje zawodowe i należyta staranność: Musisz postępować zgodnie z odnośnymi standardami rachunkowości i rewizji finansowej, zasadami (polityką) oraz procedurami, aby dowieść swoich kompetencji zawodowych.

Profesjonalne postępowanie: Spoczywa na tobie obowiązek wykonywania pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, w tym odnośnymi standardami rewizji finansowej. Jak powinieneś postępować, aby nie zdyskredytować siebie, swojej firmy lub swojego środowiska zawodowego?

Rozważania

Identyfikacja odnośnych faktów

Dyrektor finansowy dokonał korekt rocznych sprawozdań finansowych działając przede wszystkim w interesie ośrodka i jego pracowników. Jesteś zastraszony przez dyrektora, który prosi cię o odstąpienie od zasady obiektywizmu. Musisz przyjrzeć się odnośnym wymogom rachunkowości, aby uzyskać pewność, że posiadasz szczegółową i aktualną wiedzę merytoryczną.

Identyfikacja stron, których dotyczy problem

Główne strony, których dotyczy problem, to ty, twoja firma, dyrektor finansowy, dyrektor wykonawczy. Może on dotyczyć również innych osób zatrudnionych w ośrodku.

Kto powinien uczestniczyć w rozwiązaniu problemu

W obrębie ośrodka, powinieneś włączyć dyrektora finansowego, komitet audytu oraz – w miarę potrzeby – dyrektora wykonawczego. Powinieneś jednak włączyć również pracowników wyższego szczebla z twojej firmy, ponieważ firma będzie odpowiadać za sprawozdanie z badania, a jej reputacja jest zagrożona zarówno w kwestii kompetencji, jak i etyki.

Możliwe działania

Powinieneś upewnić się, że posiadasz szczegółową i aktualną wiedzę merytoryczną, dokonując przeglądu odnośnych standardów rachunkowości, wytycznych i instrukcji wydanych przez rządowy resort zdrowia, a także omawiając problemy natury merytorycznej z kompetentnymi pracownikami twojej firmy oraz – jeśli to konieczne – twoją organizacją zawodową. Pozwoli ci to przedyskutować powstałe problemy z dyrektorem finansowym i dyrektorem wykonawczym (jeśli to stosowne) oraz powołać się na odnośne standardy rachunkowości i wymogi etyczne twojej organizacji zawodowej.

Jeśli nie przekona to dyrektorów do korekty sprawozdań finansowych w zakresie, jaki uważasz za konieczny, powinieneś złożyć komitetowi audytu formalne zawiadomienie na temat skutków takiej decyzji, odwołując się do wymogów odpowiednich standardów rachunkowości i rewizji finansowej oraz wskazując na niezbędne zmiany w sprawozdaniach finansowych. Powinieneś wyjaśnić skutki dla twojego sprawozdania (opinii z badania z zastrzeżeniem), z jakimi należy liczyć się w sytuacji, gdy zarząd nie dokona zmian w sprawozdaniach finansowych.

Powinieneś poinformować pracowników wyższego szczebla z twojej firmy o problemach związanych z rachunkowością i zagrożeniach dla obiektywizmu oraz reputacji firmy. Powinni zostać włączeni w sporządzenie raportu dla komitetu audytu i informowani o rozwoju sprawy.

Ty i twoja firma powinniście rozważyć, czy zastraszanie ze strony dyrektora finansowego powinno zostać zgłoszone dyrektorowi wykonawczemu i przewodniczącemu komitetu audytu. Powinieneś przechowywać szczegółową dokumentację kroków podejmowanych w celu rozwiązania dylematu na wypadek, gdybyś w przyszłości musiał uzasadnić swój osąd etyczny. Przede wszystkim, jeśli uznasz, że sprawozdania finansowe w dalszym ciągu zawierają błędne informacje i twoja firma musi wydać opinię z badania z zastrzeżeniem, ważne jest, aby prowadzić pełną dokumentację przyczyn uzasadniających takie działanie.