

INTEGRITATE

Conceptul de integritate presupune ca în relațiile profesionale și de afaceri:

- a - să fii corect, drept și onest;**
- b - să acționezi cinstit și conform realității;**
- c - să nu utilizezi informații care:**
 - conțin declarații false sau greșite (care ar putea induce în eroare consumatorii);**
 - sunt furnizate imprudent;**
- d - să nu folosești de o manieră imprudentă informațiile obținute.**

I. Concept; definiții

Această definiție este conformă documentelor FEE cu privire la valorile și principiile fundamentale ale profesioniștilor contabili și derivă din Codul Etic IFAC, respectiv Codul Etic Național al Profesioniștilor Contabili.

Principiile etice fundamentale formează împreună un cadru general pentru conduita etică în domeniul profesional și de afaceri; în cadrul acestora, integritatea este de fapt principiul de bază al conduitei profesionale deoarece fără integritate nimeni nu se poate baza pe activitatea profesională iar în cadrul unei afaceri conduita integră este un factor de acțiune deosebit de important pentru încredere și constituie componenta cheie a riscului de afaceri, mai ales astăzi când există tentații tot mai mari de a sacrifica totul pentru câștiguri pe termen scurt.

Există multe modalități de a exprima termenul de integritate; important este mesajul pe care îl transmite un termen sau altul.

ICAEW a identificat 5 aspecte aferente integrității:

- valori morale (cum ar fi onestitatea);
- motivele (cum ar fi dorințele, interesele și idealurile);
- angajamentele (în gând, cuvânt și faptă);
- calitățile (cum ar fi perseverența și curajul);
- poziția fermă (chiar în fața unor oponenți);

FEE consideră că cele 7 trăsături ale unei conduite integre sunt:

- să fii cinstit, onest și sincer, inclusiv față de tine însuși;
- să negociezi cinstit (să tratezi oamenii pe aceeași bază, fără prejudecăți);
- să te conformezi spiritului și literei legii și reglementărilor;
- să iei în considerare interesul public;
- să fii consecvent;

- să ai mintea deschisă și gata să analizeze informații și idei noi;
- să întreprinzi acțiuni corective.

Profioniștii contabili nu trebuie numai să se comporte cu integritate, ci să se considere că fac acest lucru. Adică, trebuie să se evite faptele și situațiile în care un terț rezonabil și informat ar pune sub semnul întrebării integritatea profesionistului contabil.

Din cele de mai sus rezultă că activitatea și consilierea unui profesionist contabil nu trebuie să fie corupte de interesul propriu sau de alte motive financiare sau de conduită și nu trebuie să fie influențat de interesele altor părți.

De asemenea, în termeni practici, profioniștii contabili nu ar trebui să fie asociați cu rapoarte, randamente, comunicări sau alte informații, atunci când consideră că informațiile:

- Cuprind o declarație importantă falsă sau greșită;
- Cuprind situații sau informații furnizate imprudent;
- Omit sau ascund informații prevăzute a fi incluse, atunci când omiterea sau ascunderea lor ar conduce la erori.

Un exemplu practic a ceea ce se descrie mai sus ar fi o situație în care un cadru de conducere dintr-o companie cere unui auditor să efectueze anumite proceduri agreeate într-o tranzacție efectuată de companie, pentru a asigura Consiliul că tranzacția a fost efectuată conform aprobării.

Dacă se cere auditorului să limiteze procedurile la cele pe care știe că nu vor avea drept rezultat concluzii negative, ar trebui să fie clar că apare o problemă etică.

Dacă auditorul consideră că procedurile cerute nu sunt suficiente pentru obiectivul vizat și că este clar că introducerea altor proceduri ar putea schimba opinia directorilor, atunci ar trebui să discute situația pentru a cădea de acord asupra unui domeniu adecvat de aplicare sau, în circumstanțe diferite, ar trebui să refuze misiunea.

II. Sensul și importanța integrității

O caracteristică aparte a profesiei contabile o constituie acceptarea responsabilității sale de a lua în considerare interesul public iar pentru dobândirea încrederii publice integritatea trebuie să se găsească în centrul vieții profesionale datorită nevoii de aliniere a performanței profesiei la așteptările rezonabile ale societății.

Integritatea se referă la o calitate a caracterului unei persoane dar mesajul este întotdeauna același „a face ceea ce trebuie”, mesaj vechi de peste 400 de ani când filozoful englez Francis Bacon arăta: „Nu ce mâncăm ci ceea ce digerăm ne face puternici; nu ce câștigăm ci ceea ce economisim ne face bogați; nu ce citim ci ceea ce ne aducem aminte ne face învățați; nu ce pretindem că suntem ci ceea ce lucrăm ne oferă integritate”.

Conduita integră se referă atât la integritatea profesională cât și la integritatea personală, integritatea profesională fiind un element al integrității personale; integritatea personală vizează tot ceea ce facem, integritatea profesională fiind limitată la activitățile profesionale și de afaceri. Conduita personală poate fi uneori atât de scandaloasă încât să discrediteze profesia.

Cei mai mulți experți contabili și alți profesioniști contabili își desfășoară activitatea în organizații de diverse tipuri. Rezultă că integritatea profesională individuală și integritatea organizațională sunt legate și, în acest context, cultura organizațională este cheia către realizarea integrității în cadrul profesiei.

Promovarea integrității organizaționale necesită o serie de factori de acțiune cheie, inter-relaționați:

- Conducerea, care este deosebit de importantă în ceea ce privește declarația, intenția și acțiunea;
- Strategia;
- Politicile;
- Informațiile; și
- Cultura.

Factorii de acțiune trebuie să fie inter-relaționați, să se susțină reciproc și eficient în toată organizația. Aceasta necesită o conducere determinată și energică. Profesioniștii contabili se găsesc adesea pe poziția de a influența acești factori de acțiune, deși gradul până la care pot face acest lucru depinde de gradul lor ierarhic și de influență.

Pentru a fi eficiente, valorile etice trebuie să fie încorporate în modalitatea companiei de a-și desfășura activitatea. În practică, succesul acestor acțiuni poate fi observat printr-un număr de indicatori:

- Conștientizare: o organizație care încearcă să aibă integritate va recunoaște dilemele etice;
- Predictibilitate: o organizație cu integritate știe cum să acționeze atunci când se confruntă cu o dilemă etică, deoarece are, și aplică, valori etice clare într-o modalitate consecventă și credibilă;
- Transparență: a fi deschis și onest în legătură cu conduita;
- Perspectivă pe termen lung: în organizațiile cu integritate, acțiunile pe termen scurt susțin obiective pe termen lung. Aceasta implică, de exemplu, crearea de relații pe termen lung cu clienții, cu furnizorii și cu alte părți interesate;
- Oamenii: există o implicare de a susține angajații pentru menținerea valorilor etice ale organizației și de a rezolva orice dileme etice cu care s-ar confrunta.

De exemplu, o firmă de expertiză contabilă impune tuturor partenerilor și angajaților săi să efectueze un stagiul anual de pregătire în independență, care conține și un test. Directorul găsește o modalitate de a înșela sistemul și apare că a trecut testul, deși acest lucru nu s-a întâmplat. Directorul împarte procedura cu alți membri ai firmei, încurajându-i să profite de avantajul modalității ușoare de a depăși obligația. Atunci când firma descoperă aceasta, are o cale clară pe care trebuie să o urmeze:

- Independența este cheia pentru orice firmă de expertiză contabilă și acțiunea cu integritate este una dintre valorile firmei. Prin urmare, firma ar trebui să demită directorul, trimițând un mesaj către întreaga organizație, anume că anumite conduite nu sunt permise de firmă;
- O alternativă a demiterii ar fi acțiunea disciplinară, dar dacă aceasta nu este făcută publică în general, firma va avea nevoie să parcurgă etape suplimentare pentru a se asigura că mesajul că anumite conduite nu sunt permise este primit de întreaga firmă.

Firma trebuie să reziste tentației de a-și însuși o opinie mai pragmatică și de a nu-și schimba răspunsul, chiar dacă s-ar crea o problemă din cauza faptului că directorul reprezintă o sursă importantă de continuare a activității.

III. Integritatea în organizații

Cultura unei organizații (firme, organisme profesionale etc.) are impact asupra modului cum se comportă indivizii în cadrul acesteia.

Tonul la vârf este în mod clar vital; integritatea organizațională nu este rezultatul unei acțiuni a unui singur individ. Percepția integrității organizaționale este influențată de efectul cumulativ al integrității, prezentat public de indivizi în cadrul organizației, deși îngreunat prin prisma nivelului lor aparent de influență, aceasta creează o valoare identificabilă: integritatea pe care ceilalți dinăuntru sau din afara organizației o percep drept un atribut al organizației.

Acesta nu este un proces orientat într-o singură direcție. Integritatea identificată în cadrul unei organizații nu a fost obținută drept consecința unei singure decizii. Ea s-a construit în timp (deși poate fi distrusă mult mai rapid) și este afectată de conduita afișată de toți indivizii din organizație.

Experții contabili sunt responsabili cu exprimarea unei opinii cu privire la situațiile financiare ale organizațiilor, nu asupra conduitei lor etice. Totuși, măsura în care un client de audit este integru poate avea efect direct asupra măsurii în care se poate avea încredere în informațiile financiare, iar auditorii ar trebui să analizeze dacă o evaluare a

măsurii în care clienții de audit au avut o conduită etică în organizațiile lor poate fi considerată utilă pentru probele de audit.

La fel ca alte organizații, organismele membre FEE au datoria de a implementa standardele de conduită profesională pentru membrii lor prin conducere, strategie, politici, informații și cultură.

Un principiu fundamental al integrității, care se referă în general la a fi cinstit și onest, este inclus în Codul IFAC și în majoritatea codurilor de etică ale organismelor membre. Totuși, în timp ce discuțiile privind principiul integrității includ în mod clar valorile morale, celelalte aspecte, precum și preponderența integrității, sunt mai puțin evidente.

De asemenea, în contextul contribuției lor actuale la promovarea integrității, organismele membre FEE ar trebui să examineze:

- Susținerea pe care o pot oferi membrilor, dacă aceștia sunt dezavantajați ca urmare a păstrării integrității;
- Modalitățile prin care se predă etica în cadrul calificărilor profesionale și continuității;
- Procedurile dinaintea obținerii calității de membru prin care se evaluează integritatea indivizilor, raționamentul lor moral și calitățile personale;
- Dispozițiile și domeniul de aplicare a Dezvoltării profesionale continue;
- Linii telefonice de ajutor și alte mijloace de a oferi consiliere etică și susținere membrilor; și
- Transparența proceselor disciplinare.