



**PRUŽANJE PODRŠKE VRI ZA
UNAPREĐENJE SVOJE ETIČKE
INFRASTRUKTURE**

Deo I

*Opšti
pregled
etičkih
strategija
i praksi*

Uvod

Posao koji obavljaju vrhovne revizorske institucije ima za cilj jačanje poverenja zainteresovanih strana u upravljanje javnim sektorom.

Da bi se to obezbedilo, nezavisnost, etika i kredibilitet VRI bi trebalo da budu izvan svake sumnje, što se naglašava u standardima INTOSAI (ISSAI). Visoki etički zahtevi se, stoga, primenjuju na revizore javnog sektora.

Upravni odbor EUROSAI-ja uspostavio je **Radnu grupu za etiku i reviziju EUROSAI-ju (TFA&E)**, kao instrument za podršku evropskim VRI u promovisanju **relevantnosti etičkog ponašanja**, posebno kroz razmenu pojedinačnih iskustava.

Jedna od dve glavne aktivnosti Radne grupe jeste promovisanje **etike u VRI**. U skladu sa tim, prvi cilj Plana rada Radne grupe za etiku i reviziju, za period 2012-2014, jeste **dati doprinos podizanju poverenja javnosti u VRI kroz podršku sprovođenja ISSAI standarda 30 (Etički kodeks)**.

U sklopu prvog koraka, u decembru 2012. Radna grupa za etiku i reviziju (E&R) sprovela je anketu, koja je obuhvatila članove EUROSAI-ja, tražeći dostavljanje informacija o nekoliko pitanja povezanih sa etikom. Između ostalog, postavljena su pitanja VRI iz Evrope o njihovim etičkim kodeksima i propisima, politikama ljudskih resursa, odborima za poštovanje etičkih pitanja, etičkim uputstvima i obukama, praktičnim dilemama, kao i pitanja o operativnim alatima i alatima kojima se vrši procena.

Ukupno 32 VRI iz Evrope, od 50 članova EUROSAI-ja, dostavilo je odgovore na anketu, čime je Radna grupa za E&R dobila dosta informacija o iskustvima i praksama, kao i relevantna dokumenta koja će Radna grupa analizirati, u cilju uspostavljanja dobrih praksi u ovoj oblasti.

Ovaj dokument ima za cilj da prikaže glavne rezultate te ankete, o pitanjima koja se tiču **etike u VRI**, identifikujući glavne trendove, stavove i prednosti, koji su od ključnog značaja za obezbeđivanje poštovanja etičkih zahteva, naglašavajući pritom mogućnosti za unapređenje etičkog ponašanja u VRI, i identifikujući oblasti koje zaslužuju dodatna unapređenja. Takva pitanja, zajedno sa rezultatima iz sprovedene ankete, predstavljena su u izveštaju, dok su navedeni rezultati priloženi uz ovaj dokument.

Ovaj dokument predstavlja jedan iz serije dokumenta o ovoj temi.

Putem navedene ankete, Radna grupa nije samo primila odgovore od evropskih VRI na pitanja, već je dobila i relevantna dokumenta i opis iskustava. Mogućnosti daljeg istraživanja tih dokumenata i detaljnije analize relevantnih etičkih pitanja kroz seminare, kao i dodatne informacije koje se mogu prikupiti od ostalih regionalnih radnih grupa INTOSAI, pružaju Radnoj grupi idealnu mogućnost za identifikovanje i analizu najbitnijih pitanja koja se smatraju relevantnim u ovoj oblasti.

Takvi ciljevi i pristupi će se razmatrati detaljnije kroz dostavljanje budućih dokumenata, koji će se fokusirati na konkretne oblasti, u skladu sa glavnim temama koje se pojavljuju i

koje Radna grupa identifikuje, vezano za etičku infrastrukturu i njene prateće zahteve.

Radna grupa očekuje da informacije, koje se dostavljaju o ovom pitanju, budu od koristi i interesovanja za VRI, posebno kada se razmatraju u kontekstu unapređenja njihovih pojedinačnih etičkih kapaciteta rukovodstva.



Guilherme d'Oliveira Martins

predsednik Radne grupe za reviziju i etiku,
predsednik *Tribunal de Contas*
(Portugal)

1. Zašto je upravljanje etikom važno za vrhovne revizorske institucije

Kao nezavisni spoljni revizori javnih finansija, na vrhovne revizorske institucije (VRI) svi moraju da gledaju sa dozom poverenja, pouzdanosti i kredibiliteta.

Kao što je navedeno u ISSAI 1 (Limska deklaracija) i ISSAI 30 (Etički kodeks INTOSAI-ja), pouzdanost ima duboko utemeljenje u nezavisnosti, nepristrasnosti i moralnom integritetu članova i revizora VRI, koji bi trebalo da rade u skladu sa jasnim vrednostima i principima.

Etički kodeks INTOSAI-ja opisuje osnovne vrednosti državne revizije. Ovaj Kodeks je klasifikovan kao ISSAI 30, u 2. nivou okvira ISSAI, što znači da, iako je usmeren na pojedince koji rade za i u ime VRI, takođe definiše preduslove za njeno funkcionisanje kao institucije.

Drugim rečima, VRI mora obezbediti da opisani etički i deontološki principi budu poštovani, da bi organizacija ispunila svoju izvornu ulogu VRI, kao i da bi bila prepoznata kao takva.

2. Etički zahtevi standarda ISSAI

Etički zahtevi standarda ISSAI uglavnom su opisani u standardu ISSAI 30 (Etički kodeks INTOSAI-ja), iako i drugi standardi ISSAI takođe uključuju odredbe o etici. Te odredbe mogu se naći u standardima ISSAI 20, 40, 100¹ i 200², kao i u ISSAI 1200, 3000, 4100 i 4200.

U većini slučajeva, standardi zahtevaju da revizori rade u skladu sa principima **integriteta, nezavisnosti, objektivnosti, nepristrasnosti, poverljivosti i stručnosti**, s vremena na vreme reflektujući očekivane stavove i ponašanja koji proizlaze iz tih principa.

Etika se bavi donošenjem svesnih odluka, u skladu sa okvirom vrednosti i principa


¹ Nacrt za komentarisanje.

² Nacrt za komentarisanje.

U vezi sa organizacionom perspektivom VRI, standardi ISSAI 30, 20 (Princip 4) i 40 (elementi 2 i 4) jasno predviđaju da je svaka VRI odgovorna:

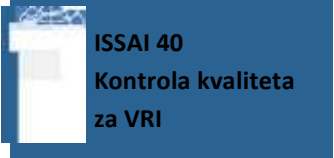
- za **izradu sopstvenog Etičkog kodeksa**, kojim se pojašnjavaju etički koncepti, zasnovani na principima iz standarda ISSAI 30 i na primenljivom zakonskom i regulatornom okviru;
- za **stavljanje etičkih zahteva** i obaveza **na uvid javnosti**;
- za obezbeđivanje da sva lica, koja obavljaju reviziju, budu **upoznata sa vrednostima i principima** sadržanim u tom kodeksu;
- za **naglašavanje značaja** ispunjavanja **relevantnih etičkih zahteva** prilikom obavljanja posla;
- za aktivno **promovisanje etičkog ponašanja** u čitavoj organizaciji;
- za obezbeđivanje da **rukovodioci daju primer** za odgovarajuće etičko ponašanje;
- za obezbeđivanje **transparentnosti i zakonitosti** sopstvenog poslovanja;
- za sprovođenje **politika i praksi, usklađenih sa standardom ISSAI 30**;
- za usvajanje odgovarajućih politika i procedura koje **čuvaju nezavisnost**;
- za praktično korišćenje politika i procedura kojima se **smanjuje rizik od upoznavanja** sa organizacijom koja je predmet revizije, prvenstveno putem rotacije ključnog revizorskog osoblja;
- za obezbeđivanje da svi revizori ili strane, sa kojima je ugovoreno obavljanje posla za VRI, **rade u skladu sa relevantnim etičkim principima**;
- za razmatranje, u te svrhe, pisanih izjava u cilju potvrđivanja **usklađenosti sa etičkim zahtevima**;
- za **sprečavanje internih sukoba interesa** i korupcije;
- za uspostavljanje odgovarajućih **sporazuma o poverljivosti podataka** sa stranama, sa kojima je ugovoreno obavljanje poslova za VRI; i
- za sprovođenje procedura za blagovremeno **obaveštavanje o kršenju** etičkih zahteva, i za preduzimanje mera u cilju **rešavanja istih**.

Kriterijumi za procenu usklađenosti sa tim etičkim zahtevima mogu se naći u Prilogu uz ISSAI 5600 (Smernice za kolegijalni pregled), kao i u nacrtu Okvira za merenje učinka (PMF) i



INTOSAI
ISSAI 30
Code of Ethics

Etički kodeks obuhvata sve vrednosti i principe koje bi trebalo da usmeravaju revizore u njihovom



ISSAI 40
Kontrola kvaliteta
za VRI

VRI bi trebalo da uspostavi politike i procedure, da bi se dobilo razumno uveravanje da VRI, uključujući sve zaposlene i druge strane sa kojima je ugovoreno izvršenje poslova za VRI, i ispunjavaju relevantne etičke zahteve.

alatima za procenu usklađenosti sa ISSAI (iCATs).

3. Etička infrastruktura

Od Radne grupe za R&E očekuje se da podrži evropske VRI u sprovođenju etičkih zahteva, identifikovanih i uspostavljenih kroz relevantni standard ISSAI.

Takav cilj može se ostvariti formulisanjem načina **upravljanja VRI nad etičkim ponašanjem**, tako da VRI može pojačati i snažnije uticati na uspostavljanje navedenih vrednosti i učinak očekivanih ponašanja pojedinaca.

Na konceptualnom nivou analize, upravljanje etičkim ponašanjem može se smatrati logičkim okvirom, kao što je okvir koji koristi i preporučuje OECD.

Tokom godina, OECD je razvio **etički koncept i infrastrukturu**, koja je u stanju da podrži okruženje koje podstiče visoke standarde ponašanja. Ta infrastruktura ima nekoliko elemenata koji se mogu primeniti na organizacije, poput VRI, koji bi, ukoliko se sprovedu na odgovarajući način, trebalo da funkcionišu koherentno i povezano. Ti elementi mogu se podeliti prema glavnim funkcijama koje obavljaju, tj. **uputstvo, upravljanje i kontrola**.

Uputstvo se sprovodi putem:

- izjava o vrednostima i standardima ponašanja, kao što je etički kodeks;
- velike posvećenosti sa vrha; i
- aktivnosti profesionalne socijalizacije, kao što je edukacija, obuka i savetovanje u cilju podizanja svesti i razvoja veština za primenu zakona i standarda u svakodnevnom radu.

Politike i procedure za upravljanje:

- uspostavljaju uslove za obezbeđivanje fer i nepristrasne selekcije, napredovanja i zarade; i
- doprinose socijalnom poštovanju.

Kontrola se obezbeđuje putem:

- efektivnog zakonskog okvira koji uspostavlja osnovne standarde



Preporuke Saveta iz 1998. za unapređenje etičkog ponašanja u javnoj službi, uključujući principe za upravljanje etikom u javnoj službi

ponašanja;

- efektivnih mehanizama odgovornosti, poput interne kontrole i eksterne revizije;
- postupaka izvršenja; i
- mehanizama transparentnosti, kojima se omogućava pristup javnim informacijama, čime se olakšava da se javnost uključi i da svoj sud.

4. Etičke strategije i politike evropskih VRI - glavni pristupi

Rezultati ankete, sprovedene u decembru 2012. od strane Radne grupe za R&E, sumirani su u priloženom izveštaju.

Kada se upoređi sa etičkim zahtevima iz standarda ISSAI, kao i sa elementima funkcionalne etičke infrastrukture, mogu se izvući sledeći glavni zaključci:

• Kodeks ponašanja

Izjave o vrednostima i standardima ponašanja predstavljaju centralno mesto zahteva standarda ISSAI i etičke infrastrukture, i predstavljaju elemente koji imaju dobro uporište u evropskim VRI. Velika većina VRI u Evropi imaju usvojene sopstvene etičke kodekse.

• Edukacija, obuka i savetovanje

Članice EUROSAI-ja uglavnom koriste obuku ili predavanja za zaposlene, zajedno sa intranetom, da bi podigli svest o etičkim vrednostima i pitanjima, čime se istovremeno naglašava značaj ispunjavanja etičkih zahteva. Više od polovine VRI, koje su odgovorile na anketu, imaju posebno odeljenje ili lice za savetovanje zaposlenih i rukovodioca o etičkim dilemama i ponašanju.

• Politike i procedure za upravljanje

Članice EUROSAI-ja znaju da upravljanje ljudskim resursima mora uključiti etička razmatranja. Njihove politike i prakse u vezi sa zapošljavanjem, ocenom učinka i obukom često obuhvataju ovu oblast.

Posebno, sukobi interesa (koji utiču na nezavisnost, objektivnost i nepristrasnost institucije) predstavljaju glavnu zabrinutost evropskih VRI. Mnoge VRI imaju politike, rutine i procedure koje se poštuju, da bi se smanjila pojava kršenja principa iz ove oblasti.

Ipak, pisane politike rotacije usvojilo je samo 41% VRI koje su dostavile odgovore na pitanja iz ankete.

• Transparentnost i uvid javnosti

Mnoge evropske VRI donose dokumenta, vezana za

njihove pojedinačne etičke zahteve, kao dokumenta u koja javnost ima uvid (barem delimično), dok je više od polovine VRI, koje su dostavile odgovor na pitanja iz ankete, odgovorilo da su uspostavile rutine ili politike za saradnju sa uzbunjivačima. Nasuprot tome, mali broj VRI postavlja pitanja subjektima revizije o etičkom učinkom revizijskog osoblja tokom obavljanja revizija.

• Alati i prakse za kontrolu i procenu

Velika većina VRI uspostavila je posebne mere da bi kontrolisala odsustvo sukoba interesa u reviziji. Međutim, mali broj VRI ima alate za samoprocenu etičkih pitanja ili je sprovelo interne ili spoljne/nezavisne ocene etičkog učinka.

Stoga, može da zaključimo da, kao opšti trend, evropske VRI teže da ispune glavne etičke zahteve INTOSAI-ja. Ono što se jasno vidi iz odgovora na pitanja iz ankete jeste to da su VRI trenutno uglavnom fokusirane na uspostavljanje i sprovođenje uputstva vezano za etiku, kao i orijentacionih mera. Sa druge strane, kontrolna funkcija etičke infrastrukture je manje razvijena.

5. Prakse VRI

Tokom dostavljanja odgovora na pitanja iz navedene ankete, evropske VRI izvestile su o nekoliko konkretnih politika i praksi koje su bile usvojene, u vezi sa upravljanjem etikom u svojim pojedinačnim institucijama. Ovde je dat odabir identifikovanih etičkih politika i praksi. Kao što je već navedeno, Radna grupa za R&E će nastaviti da istražuje i konkretizuje te primere u narednim dokumentima, čime se olakšava korisna razmena relevantnih iskustava između VRI.



Davanje uputstva za etičko ponašanje

Kodeks ponašanja i druga dokumenta u vezi sa etičkim uputstvom

Kao što je navedeno, velika većina VRI u Evropi imaju sopstvene usvojene etičke kodekse. Kada je sadržaj tih kodeksa u pitanju, iskustva su različita, ali u mnogim slučajevima ti kodeksi uključuju:

- izjave u vezi sa vrednostima i principima koji usmeravaju ponašanje;
- opisi povezanih očekivanih ponašanja;
- konkretni primeri dilema i osetljivih situacija u vezi sa,

**Etičko uputstvo
odnosi se na
izjavu o
vrednostima i
principima, kao i
na to da te
vrednosti i
principi budu
poznati i
razumljivi**

- između ostalog, sukobom interesa, političkom neutralnošću, kao i poklonima i gostoljubivošću; i
- odredbe za postupanje sa neprihvatljivim ponašanjem.

Uglavnom, etički okvir kod evropskih VRI takođe obuhvata:

- izjave o finansijskim interesima i imovinom;
- obaveze po isteku mandata na funkciji; i
- korišćenje zvaničnih objekata i opreme.

Neke VRI imaju određene odredbe, kao i povezane politike i alate, usmerene na rukovodioce i njihovu ulogu u upućivanju i upravljanju etičkim ponašanjem. Takve odredbe priznaju relevantnu ulogu koje ima vođstvo, kao i značaj davanja sopstvenih primera prilikom promovisanja integriteta unutar organizacije.

Dalje, većina VRI primenjuje svoja etička pravila i procedure na zaposlene, koji su upućeni na rad u drugu organizaciju (eng. seconded) i stručnjake koje je angažovala Institucija, što je, zapravo, u skladu sa zahtevima ISSAI standarda.

Podizanje svesti o etičkom okviru

Etički zahtevi i obaveze članova i zaposlenih u VRI moraju biti poznati svima koji bi trebalo da ih poštuju, a takođe bi trebalo da budu stavljeni na uvid javnosti (videti Princip 4. iz standarda ISSAI 20).

Većina evropskih VRI objavljuje svoja dokumenta, vezana za etiku, preko svoje intranet stranice i, takođe, preko svojih pojedinačnih internet strana, u potpunosti ili delimično.

Pored toga, brojna druga sredstva se koriste za podizanje svesti i širenje informacija o etičkim vrednostima i principima, kao i o pratećim dokumentima i politikama. Neke VRI koriste tradicionalne alate u sklopu svojih napora za širenje informacije, dok su druge razvile inovativnije stavove. Ove druge VRI koristile su inovativne pristupe, koji uključuju sisteme samoprocene, razmene iskustava i korišćenje komunikacionih alata.

Sredstva koja se koriste su:

- isporuka strukturisanih informacija novozaposlenima;
- poveravanje rukovodiocima i nadzornicima obavezu



Princip 5: (...) Ustupanje! stručnih i revizijskih poslova trećim licima, javnim ili privatnim, potpada pod odgovornost VRI, i na njih se odnose etičke politike (posebno sukob interesa) i politike za obezbeđivanje integriteta i nezavisnosti.

iCAT o reviziji
svrsishodnosti:

Pre korišćenja stručnjaka, VRI se uverava da je stručnjak (...) informisan o uslovima i etici koja se zahteva.

- informisanja revizora o etičkim pitanjima;
- formalizovanje posvećenosti zaposlenih etičkim principima institucije;
- izrada redovnih dokumenata, po mogućstvu jednom godišnje, koji opisuju standard i dobre prakse u ovoj oblasti;
- korišćenje brošura, uređaja i postera;
- sprovođenje obuka za podizanje svesti i razmenu znanja o etici;
- korišćenje upitnika o samoproceni;
- obavljanje samoprocena o integritetu (npr. IntoSaint);
- organizovanje sastanaka za razmenu iskustva;
- korišćenje tehnika pripovedanja; i
- korišćenje glumaca za identifikovanje (ne)etičkog ponašanja na radnom mestu.

Obuka u oblasti etike dovodi do toga da VRI i njeni zaposleni mogu da potvrde svoj integritet, identifikuju rizike koji proizlaze iz etike i prikupe informacije o tome kako sprečiti neetičko ponašanje. Većina evropskih VRI zainteresovana je ili ima iskustva u obukama iz oblasti etike, i iskreno ih preporučuje. Metodi obuke koje koriste VRI u ovoj oblasti uglavnom su sledeći:

- obuka ili predavanja za novozaposlene;
- obuka za sve zaposlene, organizovana prema periodičnim ciklusima;
- seminari koji se zasnivaju na situacijama iz stvarnog života;
- obuka za računovođe; i
- onlajn kursevi učenja o etici.

Pored tradicionalne obuke, ključna stvar za podizanje svesti o etičkim pitanjima su, takođe, diskusije koje se zasnivaju na situacijama iz stvarnog života i sistemi samoprocene. Dalje, iskustva koja se razmene tokom sastanaka pružaju praktične smernice o očekivanom ponašanju i procesu donošenja odluka u tom smislu, čime se pomaže podizanju svesti o modernim etičkim praksama i omogućava blagovremeno prepoznavanje problema. Takve mogućnosti dovode do otvorene atmosfere, u kojoj zaposleni komuniciraju i voljni su da uče jedni od drugih.

Ostvarivanje veza sa drugim organizacijama koje nisu VRI, takođe se smatra aspektom vrednim pažnje od strane brojnih evropskih VRI, čime se omogućava identifikacija drugih iskustava u smislu metoda koji se koriste u podizanju svesti o etici i sa njom povezanim pitanjima. Sledeće vrste veza su primećene:

- kontakti i zajednički rad sa agencijama za borbu protiv korupcije;

- razmena iskustava između poverenika za etiku;
- zajedničke radionice i sastanci sa drugim organizacijama koje nisu VRI;
- izveštaji i razmena informacija o rešavanju sumnjivih situacija; i
- negovanje saradnje između NVO, javnog i privatnog sektora, kada je reč o etičkim pitanjima.

Formalna posvećenost etičkim i deontološkim principima i vrednostima

Postoji više načina na koji VRI zvanično zahteva izjavu u vezi sa etičkim i deontološkim vrednostima, kao i principima koje podržavaju. Dok neke VRI mogu samo da koriste jednu od sledećih procedura, druge koriste nekoliko ili više njih:

- potpis izjave kojom se potvrđuje poznavanje i slaganje sa Etičkim kodeksom VRI, prilikom preuzimanja funkcije u VRI;
- periodično potpisivanje podsetnika, koji odgovaraju etičkim obavezama (npr. godišnje);
- periodične (npr. godišnje) izjave, kojima se izražava usklađenost lica sa etičkim obavezama; i
- uključivanje, kao revizijskog postupka u sklopu svake revizije, zvanične izjave o poštovanju primenljivih etičkih zahteva, kao što su odsustvo konkretnih sukoba interesa.

Specijalizovana odeljenja/lica zadužena za etiku

Evropske VRI su bile upitane da li imaju odbor/slужbenika/savetnika/kontakt osobu za etička pitanja, i, ukoliko je odgovor da, upitane su da opišu detaljnije njihove pojedinačne uloge.

Više od polovine VRI odgovorile su pozitivno, izveštavajući da imaju specijalna odeljenja ili lica za postupanje sa etičkim pitanjima. Ipak, dostavljeni odgovori takođe ukazuju na to da ova odeljenja ili lica imaju veoma raznolike uloge od slučaja do slučaja.

Nazivi koji se koriste za navedeno pitanje razlikuju se u velikoj meri. i uključuju:

- odbor za etiku;
- poverenik za etiku;
- direktor za etiku;
- koordinator za pitanja integriteta;

- savetnik za reviziju; i
- etički partner.

Zatim, u vezi sa gorenavedenim, njihove uloge su takođe predmet značajnih varijacija. U nekim slučajevima, njihova priroda je izuzetno strateški nastrojena, dok u drugim, oni imaju ulogu usmeravanja. Međutim, u mnogim slučajevima, oni su uglavnom osmišljeni da budu kontrolna tela. Identifikovane uloge za ove etičke jedinice u VRI su:

- obezbeđivanje adekvatnosti politika i procedura u vezi sa integritetom, objektivnošću i nezavisnosti;
- promovisanje efektivnosti komunikacije sa visokim rukovodstvom i zaposlenima;
- uvođenje preventivnim mera i olakšavanje pronalazjenja rešenja;
- obezbeđivanje usaglašenost sa standardima;
- izveštavanje o slučajevima sukoba interesa i kršenja etičkog kodeksa; i
- prijem, istraživanje i vođenje evidencije o žalbama.

Takođe su dobijene informacije o korišćenju internih i spoljnih poverljivih savetnika za pomoć zaposlenima u etičkim situacijama.

Upravljanje etičkim ponašanjem

Upravljanje ljudskim resursima

Politike i prakse za upravljanje ljudskim resursima obično uključuju neke od instrumenata već pomenutih u okviru funkcije davanja uputstva, poput politike obuke.

Neke od komponenata politike ljudskih resursa trebalo bi da se naznače kao deo funkcije upravljanja etikom. Kao što je naglašeno u elementu 4. u standardu ISSAI 40, politike i procedure ljudskih resursa VRI bi trebalo da daju odgovarajući naglasak na posvećenost VRI etičkim principima, a te politike i procedure uključuju zapošljavanje, ocenu učinka, profesionalni razvoj, etičku kompetentost, razvoj karijere, unapređenje i zarade.

Odgovori na pitanja iz ankete potvrđuju da većina evropskih VRI razmatra etičko ponašanje kao stavku koju treba oceniti prilikom **zapošljavanja** revizora i zaposlenih. Problem u ovom pitanju odnosi se na to kako najbolje sprovesti tu ocenu. Prakse, koje su pomenule VRI u ovoj oblasti, uključuju sledeće:

Upravljanje etikom odnosi se na usvajanje politika i praksi za upravljanje kojima se promovišu i poštuju navedene vrednosti i principi

- praćenje reakcija na etičke dileme tokom provera i intervjua;
- sprovođenje psiholoških testova i provera; i
- sprovođenje provera osnovnih informacija, posle postupaka bezbednosne provere.

Dodatna oblast, u kojoj bi etička razmatranja trebalo uključiti jesu kriterijumi za **ocenu godišnjeg učinka**. Značajan broj VRI izvestilo je da su takvi kriterijumi uključeni na navedeni način.

Primeri korišćenja kriterijuma za ocenu etike uključuju:

- osećaj odgovornosti;
- integritet i profesionalno držanje;
- profesionalni kvaliteti;
- ponašanje na dužnosti i van nje, uključujući profesionalnu etiku;
- posvećenost instituciji i integritetu;
- opšte ponašanje i profesionalno držanje;
- aktivna podrška za korporativne politike; i
- izražavanje pozitivnog poslovnog ponašanja.

Politika rotacije

Element 2. u standardu ISSAI 40 naglašava značaj rotiranja ključnih zaposlenih u reviziji, u cilju smanjenja rizika od upoznavanja sa organizacijom koja je predmet revizije.

Ipak, nema mnogo VRI u Evropi koje su izjavile da su usvojile pisane politike rotacije za svoje zaposlene u reviziji.

VRI, koje nemaju pisane politike rotacije zaposlenih, ukazale su da su uspostavile (od slučaja do slučaja):

- maksimalni period za reviziju iste institucije, koji može biti dve, pet ili sedam godina;
- obavezni premeštaj za revizore posle perioda od pet, sedam ili osam godina u istom sektoru; i
- obavezni premeštaj sa rukovodećeg položaja posle sedam godina.

Atmosfera na vrhu

Kada se govori o praksama za upravljanje, mora se naglasiti značaj primera.

Kao što je već rečeno, etički zahtevi koje uspostavljaju standardi ISSAI, posebno naglašavaju da bi VRI trebalo da

**ISSAI 40
Kontrola
kvaliteta za SAI**

VRI bi trebalo da (...) obezbedi da su etički principi VRI ključni aspekti za procenu učinka zaposlenih i drugih strana sa kojima je ugovoreno izvršenje poslova za VRI.

**M ISSAI 40
Kontrola kvaliteta
za SAI**

Šef VRI i visoko rukovodstvo u VRI bi svojim primerom trebalo da ukazuju na odgovarajuće etičko ponašanje.

obezbedi transparentnost i zakonitost svog poslovanja, kao i da bi rukovodioci trebalo da daju primer svojim odgovarajućim etičkim ponašanjem.

Primerno ponašanje rukovodstva, fer ophođenje i dobri odnosi između kolega su, zapravo, važan činilac koji doprinosi svesti zaposlenih o moralu. Pored toga, prijateljski odnosi i fer ophođenje prema kolegama pomažu promovisanju etičkog stava prema poslu. To ukazuje da su "meke" kontrole ključni doprinos integritetu zaposlenih na radnom mestu.

Kontrola etičkog ponašanja

Sukob interesa

Kao što je već navedeno, u skladu a zahtevima standarda ISSAI, **sukob interesa** (koji je direktno značajan za nezavisnost, objektivnost i nepristrasnost institucije) predstavlja glavnu problematičnu tačku kod mnogih evropskih VRI, koje sa druge strane koriste politike, rutine i procedure za sprečavanje ili rešavanje takvih slučajeva. Primeri tih politika, rutina i procedura uključuju mere upućivanja, sistematske izjave i ulogu odeljenja za etička pitanja.

Velika većina evropskih VRI navela je da je uspostavila mere kojima se odsustvo sukoba interesa mora zvanično izjaviti. Te izjave obuhvataju jedan ili nekoliko sledećih tipova:

- redovna obnova zakletve ili izjave o nepristrasnosti i nezavisnosti;
- periodično (npr. godišnje) navođenje poštovanja etičkih obaveza;
- zvanična izjava, kao revizora u toku svake revizije, o usklađenosti sa primenljivim etičkim zahtevima, uključujući odsustvo konkretnih sukoba interesa;
- zvanična izjava, kao revizorskog supervizora u svakoj reviziji, da je on/ona potvrdila odsustvo konkretnih sukoba interesa u revizijskom timu; i
- redovno prijavljivanje postojanja javnog i privatnog interesa.

Etička kontrola odnosi se na prakse, kojima se uspostavljaju mehanizmi odgovornosti i procedure za praćenje poštovanja navedenih vrednosti i principa, kao i očekivanih ponašanja



VRI bi trebalo da razmotri upotrebu pisanih izjava od zaposlenih, da bi se potvrdila usklađenost sa etičkim zahtevima VRI.

Samoprocene, interno i spoljno ocenjivanje

Većina evropskih VRI priznaje i potvrđuje da nema sopstvene alate za samoprocenu koji se primenjuju, u vezi sa etičkim ponašanjem.

Nekoliko VRI preduzelo je interne ili spoljne ocene učinka na polju etike.

Te VRI, koje su izvestile o preduzimanju tih ocena, ukazale su da je interno ocenjivanje uglavnom sprovedeno od strane odbora za etiku ili kroz sprovođenje IntoSAINT programa. Kada su izvršena spoljna ocenjivanja, ona su uglavnom bila deo kolegijalnog pregleda.

Brojne VRI su, takođe, uključile subjekte revizije u procenu učinka zaposlenih u reviziji na polju etike. To je uglavnom postignuto putem anketa o revizijskim praksama, kao i kroz administriranje povratnih informacija od klijenta iz upitnika i samoprocene, tokom i posle revizijskih zadataka.

Neprihvatljivo ponašanje

Oko polovine VRI je izvestilo o rutinama i politikama koje se odnose na uzbunjivanje. VRI, koje imaju takve primenjive politike, razmatraju zaštitu lica koja prijave sumnju (uključujući zaštitu identiteta i stečenih radnih prava) kao važno bezbednosno pitanje.

Najčešći način, na koji se takva pitanja rešavaju, jeste korišćenje specijalnih timova, namenskih odeljenja ili odbora za

Kao što je već rečeno, specijalna odeljenja za etiku često se koriste za postupanje u slučajevima neprihvatljivog ponašanja, prijem žalbi, kao i za istraživanje i izveštavanje o njima.

6. IntoSAINT

IntoSAINT je jedan od alata za procenu koji određene VRI koriste u radu, po sopstvenoj izjavi. Generalno, te VRI smatraju da je to dobro sredstvo za podizanje svesti o etici i etičkim pitanjima, čime unapređuju sposobnost institucije za obavljanje samoprocene.



ISSAI 40

Kontrola kvaliteta
za VRI

VRI bi trebalo da obezbedi postojanje politika i procedura za blagovremeno obaveštavanje šefa VRI o kršenju etičkih zahteva, kao i da omogući šefu VRI da preduzme odgovarajuće mera za rešavanje takvih pitanja.

Alat se uglavnom zasniva na idejama da:

- je integritet širok koncept, koji prevazilazi jednostavno poštovanje pravila i zakona;
- postupanje sa integritetom na preventivan način jeste jeftinije i efektivnije od otklanjanja štete, uzrokovane takvim neprihvatljivim ponašanjem; i
- efektivnost upravljanja integritetom više zavisi od "mekih" kontrola, koje su povezane sa ponašanjem, radnom atmosferom i kulturom u samoj organizaciji, nego "tvrdim" kontrolama, koje se zasnivaju na poštovanju pravila.

SAINT je prvobitno osmislio Revizorski sud Holandije, u saradnji sa Ministarstvom unutrašnjim poslova i Službom za integritet grada Amsterdama, namenjen generalno organizacijama iz javnog sektora, ali je prilagođen specifičnim potrebama VRI. Ovo specijalna verzija SAINT-a dostupna je članovima INTOSAI-ja pod nazivom "IntoSAINT".

IntoSAINT je alat za **samoprocenu**, koji omogućava VRI da proceni svoju ranjivost i otpornost na kršenje integriteta, kao i da dostavi preporuke o tome kako unaprediti upravljanje integritetom. Samoprocena se obavlja putem jednodnevne radionice za grupu učesnika iz entiteta koji se procenjuje. Samoprocena označava da organizacija sama testira svoju otpornost na rizike integriteta, naslanjajući se na znanje i mišljenja zaposlenih.

Metod procene usmeren je na **sprečavanje**. Cilj nije otkrivanje kršenja principa integriteta ili kažnjavanje (potiskivanje) neprihvatljivog ponašanja, već identifikovanje glavnih slabosti i rizika integriteta, i jačanje otpornosti organizacije u cilju sprečavanja budućih kršenja.

Tokom procene, učesnici identifikuju glavne ranjivosti i rizike, a zatim daju preporuke o tome kako ih smanjiti na najmanju meru. To dovodi do **razmišljanja o ranjivosti i rizicima**, i unapređuje pristup koji organizacija ima prema integritetu.

Metod se, takođe, fokusira na otpornost organizacije na kršenje integriteta. Ocenjivanje se vrši na osnovu toga da li je uvedeno merenje integriteta, da li su ta merenja sprovedena i poštovana, i da li su efektivna ili ne. To daje dobar **uvid u zrelost sistema za kontrolu integriteta**, kao i otpornost organizacije na kršenje principa integriteta.

Krajnji cilj procene je konkretan **izveštaj rukovodstvu/akcioni plan**. Navedeni izveštaj objašnjava rukovodstvu koje mere se moraju preduzeti, da bi se ojačala otpornost organizacije na kršenje principa integriteta.

Pored toga, procena može značajno **uvećati svest o integritetu**. Uzimajući u obzir intenzivan i kolektivni pristup ovom pitanju, učesnici su fokusirani na to zašto je integritet tako značajan. Kolektivne diskusije učesnika o značaju i važnosti integriteta pre, tokom i posle radionice jesu od velikog značaja, i omogućavaju im da razmenjuju svoje nalaze širom organizacije.

Iskustvo sa IntoSAINT-om je do sada pokazalo da:

- strukturisana procena rizika integriteta nije uobičajena unutar VRI;
- potreba za okvirom politika o integritetu jedna je od najčešće pominjanih preporuka;
- rizici povezani sa nezavisnošću VRI predstavljaju veliku zabrinutost;
- preporuke, u vezi sa "mekim" kontrolama naglašavaju značaj poštenja, jasnosti, komunikacije i vođstva.

7. Pogled u budućnost

U ovom dokumentu, Radna grupa za R&E identifikovala je etičke zahteve standarda ISSAI, značajne elemente etičke infrastrukture, jasan uvid u status evropskih VRI u pogledu navedenih zahteva i elemenata, istovremeno dajući brojne primere politika, praksi i alata koje VRI može usvojiti, u cilju ostvarenja svojih obaveza u pogledu upravljanje etikom.

U narednim dokumentima, Radna grupa za R&E baviće se detaljnije ovim primerima, razmenjujući sa evropskim VRI dodatne informacije o praksama koje se mogu koristiti za sprovođenje ISSAI 30 i etičkih zahteva iz drugih standarda ISSAI, čime se daje doprinos unapređenju etičke infrastrukture VRI i podiže poverenje javnosti u VRI.

Uvek je pravo vreme da se urade prave stvari.

Martin Luter King

Rezultati ANKETE, koju je Radna grupa za R&E dostavila članovima EUROSAI-ja decembra 2012.

GLAVNI REZULTATI ANKETE

PRILOG II: ETIKA U VRI

II.1 Etičko uputstvo

1. U okviru članica EUROSAI-ja, **Kodeks ponašanja** je veoma rasprostranjeno sredstvo širenja **vrednosti i principa VRI**, zajedno sa **očekivanim ponašanjem i odredbama koje se bave neprihvatljivim ponašanjem**. U polovini evropskih VRI, koje su navele da imaju kodeks ponašanja, taj kodeks uključuje **praktične dileme** i načine za rešavanje istih.
2. Kroz **pribavljanje informacija o etici**, VRI bi trebalo da budu u stanju da potvrde svoj integritet i spreče neetičko ponašanje. To može dovesti do povećanja poverenja u VRI. Pored kodeksa, uobičajeni načini za podizanje svesti o etičkim vrednostima i pitanjima su **obuke** ili predavanja za zaposlene, korišćenje **intraneta** i, ponekad, **posebnih odeljenja za davanje saveta o** etičkim pitanjima.
3. Neke VRI redovno sarađuju i razmenjuju informacije sa organizacijama koje nisu VRI, u cilju podizanja svesti u javnom sektoru.

II.2 Upravljanje etikom

4. **Sukobi interesa** (koji utiču na nezavisnost, objektivnost i nepristrasnost institucije) predstavljaju **glavno problematično mesto** u evropskim VRI. Mnoge od njih imaju politike, rutine i procedure koje se poštuju, da bi se smanjila pojava kršenja pitanja iz ove oblasti.
5. Alati za upravljanje ljudskim resursima obično uključuju etička pitanja, posebno pri **zapošljavanju, oceni učinka i obuci**.
6. Pisane **politike rotacije** usvojene su u 41% VRI koje su odgovorile na anketu.

II.3 Etička kontrola

7. Mali broj VRI koristi interno, odnosno spoljno posebno **ocenjivanje svojih etičkih sistema**. **Into-SAINT** je jedan od alata koji mogu da se koriste za samoprocenu, ali samo pet VRI je izvestilo da ima iskustva sa tim.
8. Prilikom razmatranja etičke infrastrukture, koju je preporučio OECD, postaje jasno iz odgovora na anketu da su u evropskim VRI funkcije **davanja uputstva i upravljanj**, trenutno, razvijenije od **kontrolne funkcije**.

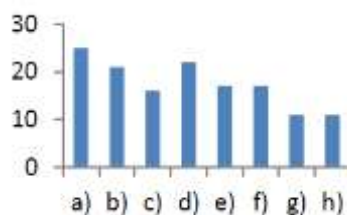
REZULTATI PREMA PITANJIMA

ETIKA U VRI

II.1. Etičko uputstvo

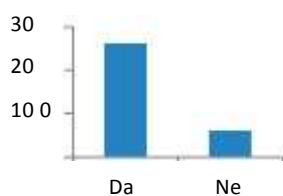
Pitanje 1. Dokumenta, koja sadrže navedene principe i vrednosti koje se primenjuju na VRI, su sledeća:

	a) Opšta zakonska pravila (koja se primenjuju na sve državne službenike)	b) Posebna zakonska pravila (koja se primenjuju na VRI)	c) Opšti etički kodeks (koji se primenjuje na sve državne službenike)	d) Etički kodeks VRI	e) Strateška dokumenta VRI	f) Priručnici za reviziju	g) Kodeks ili smernice za ponašanje	h) Druga dokumenta
Br. odgovora	25	21	16	22	17	17	11	11
%	78%	66%	50%	69%	53%	53%	34%	34%



- Skoro 70% VRI, koje su odgovorile na anketu, imaju sopstveni etički kodeks.
- Opšta pravila primenljiva na sve državne službenike, takođe preovlađuju u etičkom okviru VRI.
- Neke VRI su nas obavestile da su trenutno u procesu revidiranja svojih etičkih kodeksa, i da nameravaju da u kodeks uključe opise očekivanih ponašanja i primere etičkih dilema.

Pitanje 2. Da li su ta dokumenta primenljiva na lica upućena na rad u drugu organizaciju (eng. *seconded*) i stručnjake koje povremeno angažuje VRI?

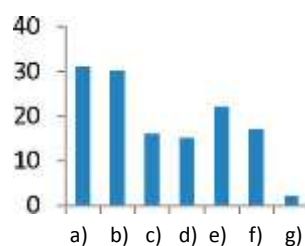


	Ukupno	Da	Ne
Br. odgovora	32	26	6
%	100%	81%	19%

- Većina VRI primenjuje svoja etička pravila i procedure na lica upućena na rad u drugu organizaciju i stručnjake.

Pitanje 3. Dokumenta/odredbe pomenute pod 1. uključuju:

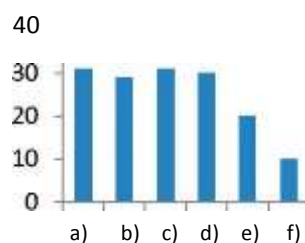
	a) Izjave o vrednostima i principima	b) Objašnjenja o očekivanim ponašanjima	c) Primere dilema i osetljivih situacija	d) Alate koji će se koristiti	e) Odredbe za neprihvatljivo ponašanje	f) Konkretne odredbe za rukovodioce	g) Drugo
Br. odgovora	31	30	16	15	22	17	2
%	97%	94%	50%	47%	69%	53%	6%



- Skoro sve VRI, koje su dostavile odgovor, uključuju dokumenta, vrednosti i principe u svoje okvire koji uređuju njihove aktivnosti, i objašnjavaju kakvo ponašanje očekuju od svojih zaposlenih kada se suočavaju sa etičkim dilemama.
- Odredbe za rešavanje slučajeva neprihvatljivog ponašanja takođe postoje kod više od 70% VRI, koje su odgovorile na anketu.
- Mora se primetiti da, u vezi sa postojanjem konkretnih alata i specijalnih pravila za rukovodioce, samo oko polovina institucija, koje su dostavile odgovore, ima primenljive politike i mere.

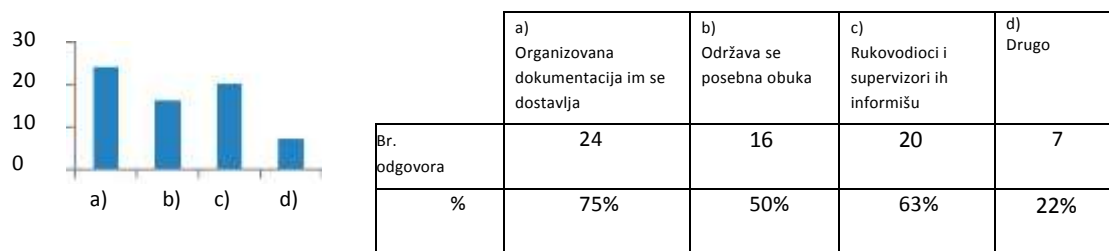
Pitanje 4. Dokumenta/odredbe pokrivaju sledeća pitanja:

	a) Sukobi interesa	b) Pokloni i gostoljubivost	c) Politička neutralnost	d) Službena tajna	e) Seksualno i moralno napastvovanje	f) Drugo
Br. odgovora	31	29	31	30	20	10
%	97%	91%	97%	94%	63%	31%



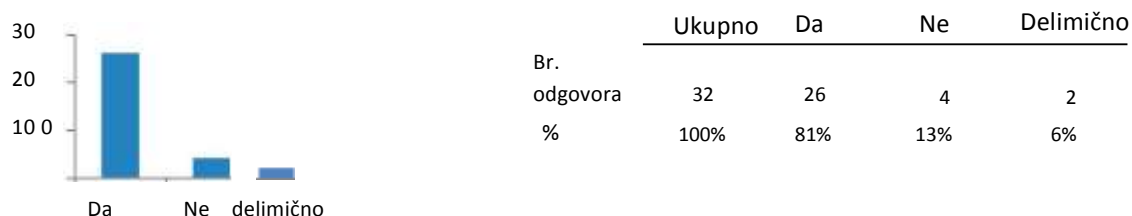
- Skoro sve VRI, koje su dostavile odgovore, izjavile su da imaju odredbe koje uređuju glavne teme vezane za etičko ponašanje, poput sukoba interesa i službene tajne.
- Oko jedna trećina je u odgovorima naznačila druga pitanja, pokrivena njihovim etičkim okvirom, poput:
 - izjave o finansijskim udelima i imovinom;
 - obaveze po isteku mandata na funkciji;
 - korišćenje zvaničnih objekata i opreme.

Pitanje 5. Kako se zaposleni informišu o etičkim vrednostima i principima, dokumentima i politikama VRI?



- Neke VRI su pomenule da koriste intervjuje za vršenje procene, u cilju razgovora i savetovanja o etičkim pitanjima.
- Možemo zaključiti da VRI imaju primenljive mere, da bi informisale zaposlene o etičkim politikama.

Pitanje 6. Da li su etička dokumenta dostupna na intranet stranici VRI?



- Kao deo opšte prakse, etička dokumenta se objavljuju na intranet (internoj) stranici institucija, koja su vrlo razumljiva s obzirom da te odredbe direktno ciljaju zaposlene u VRI.

Pitanje 7. Da li su etička dokumenta dostupna na internet stranici VRI?



	Ukupno	Da	Ne	Delimično
Br. odgovora	32	15	7	10
%	100%	47%	22%	31%

- Važno je naglasiti da skoro 80% VRI, koje su odgovorile na anketu, stavljaju sva ili pojedina etička dokumenta na uvid javnosti putem INTERNETA.

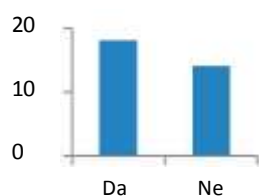
Pitanje 8. Da li članovi/revizori, odnosno zaposleni formalno potpisuju/posvećuju se etičkim i deontološkim vrednostima i principima VRI?



	Ukupno	Da	Ne	Ne odgovora
Br. odgovora	32	18	13	1
%	100%	56%	41%	3%

- Tesna većina VRI, koje su odgovorile na upitnik, zahtevaju od revizora formalnu posvećenost etičkim vrednostima institucije.
- One VRI koje to čine, biraju različite forme:
 - potpisivanje izjava da se Etički kodeks uzima u obzir, prilikom preuzimanja funkcija u instituciji;
 - redovni podsetnici za etičke obaveze;
 - posvećenost svakoj reviziji u koju je revizor uključen.

Pitanje 9. Da li Vaša VRI ima odbor/slужbenika/savetnika/kontakt lice zaduženo za etiku?



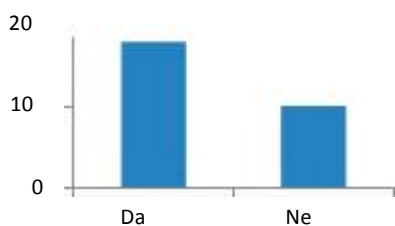
	Ukupno	Da	Ne
Br. odgovora	32	18	14
%	100%	56%	44%

- Više od polovine VRI, koje su odgovorile na anketu, imaju posebno odeljenje ili lice zaduženo za savetovanje zaposlenih i rukovodioca o etičkim dilemama i ponašanju.
- Ta odeljenja/lica imaju jedno od sledećih naziva:
 - odbor za etiku;
 - poverenik za etiku;
 - direktor za etiku;
 - koordinator za pitanja integriteta;
 - savetnik za reviziju;
 - etički partner.

Njihove glavne uloge su:

- izveštavanje o slučajevima sukoba interesa i kršenja etičkog kodeksa;
- prijem, istraživanje i vođenje evidencije o žalbama, koje se odnose na neetičko ponašanje;
- uvođenje preventivnih mera i olakšavanje rešenja za stvarne etičke probleme na koje se naišlo;
- obezbeđivanje adekvatnosti politika i procedura kancelarije, koje se odnose na integritet, objektivnost i nezavisnost, usklađenost sa etičkim standardima i efektivnost saopštavanja tih politika i procedura visokom rukovodstvu i zaposlenima.

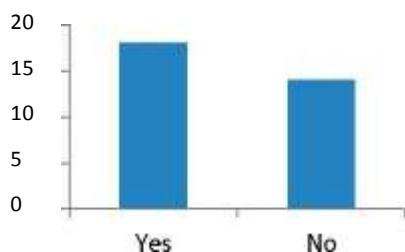
Pitanje 10. Da li Vi (ili druge kolege iz VRI) imate iskustva sa metodama za podizanje svesti o etici/etičkim pitanjima?



	Ukupno	Da	Ne
Br. odgovora	32	19	13
%	100%	59%	41%

- Ukupno 59% VRI, koje su poslale odgovor na anketu, imaju iskustva sa metodama za podizanje svesti o etici i etičkim pitanjima.
- Uobičajen način podizanja svesti jeste upotreba obuke ili predavača za nove zaposlene. Nekoliko VRI koristi intranet za podizanje svesti o etici.
- Neke VRI su uspostavile dan integriteta za zaposlene, kada se od njih očekuje da pričaju o etičkim pitanjima.

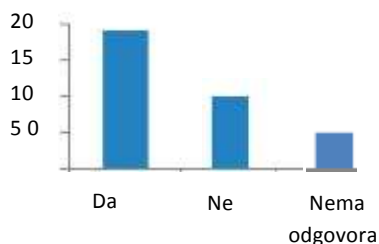
Pitanje 11. Da li je Vaša VRI organizovala/učestvovala u obuci o etici ili temi povezanoj sa etikom?



	Ukupno	Da	Ne
Br. odgovora	32	18	14
%	100%	56%	44%

- 18 od ukupno 32 VRI, koje su odgovorile na anketu, su organizovale/učestvovala u obuci povezanoj sa etikom.
- Neke su koristile radionice zasnovane na scenarijima, i smatraju da su one veoma korisne za podizanje svesti o etici i etičkim pitanjima.
- Into-SAINT se smatra dobrim alatom za podizanje svesti o etici i etičkim pitanjima, koje čini VRI sposobnijom za obavljanje samoprocene o navedenom pitanju.

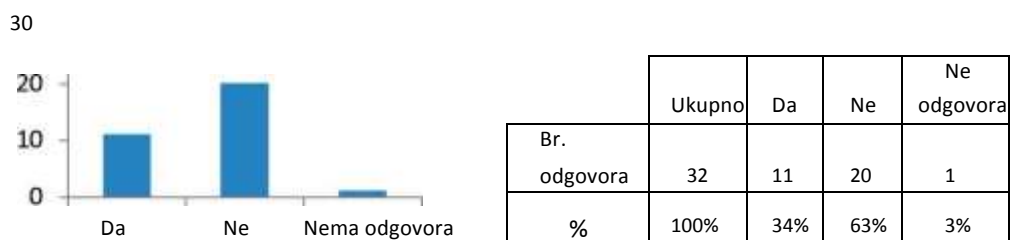
Pitanje 12. Da li biste preporučili neki od gorenavedenih metoda/obuke drugoj VRI?



	Ukupno	Da	Ne	Ne odgovora
Br. odgovora	32	19	10	3
%%	100%	59%	31%	10%

- Većina VRI preporučuje obuku o etičkim pitanjima, tako da svi zaposleni poseduju isto znanje o etici.
- Navedena obuka može se zasnivati na:
 - stvarnim situacijama, da bi se pružile praktične smernice o očekivanim ponašanjima i donošenju odluka;
 - razgovorima o etici i sastancima za razmenu iskustva, da bi se povećala svest o modernim etičkim praksama i da bi bili u stanju da blagovremeno prepoznamo probleme;
 - obuci o povratnim informacijama (kako nekoga držati odgovornim), da bi se stvorila otvorenija atmosfera u kojoj zaposleni komuniciraju između sebe i voljni su da nauče jedni od drugih;
 - Into-SAINT-u, kao alatu za podizanje svesti o etici i etičkim pitanjima, koji čini VRI sposobnijom za obavljanje samoprocene.

Pitanje 13. U Vašim kontaktima sa drugim organizacijama (koje nisu VRI), da li ste čuli za njihova iskustva sa metodama za podizanje svesti o etici?



- Ukupno 34% VRI, koje su odgovorile na anketu, nemaju kontakata sa drugim organizacijama, koje nisu VRI, i nisu čule za njihova iskustva sa metodama za podizanje svesti o etici i etičkim pitanjima.
- One su izvestile o kontaktima sledeće vrste:
 - kontakti i zajednički rad sa nacionalnom agencijom za borbu protiv korupcije;
 - razmene iskustava između poverenika za etiku;
 - zajedničke radionice i sastanci sa drugim organizacijama koje nisu VRI;
 - izveštaji i razmena informacija o rešavanju sumnjivih situacija; i
 - negovanje saradnje između NVO, javnog i privatnog sektora, kada je reč o etičkim pitanjima.

Pitanje 14. U slučaju da Vaša VRI ima iskustva sa alatom Into-SAINT, molimo Vas da podelite Vaše iskustvo u radu sa njim:

- 5 VRI (16% učesnika u anketi) izvestilo je da ima iskustva u radu sa alatom Into-SAINT.
- U tim slučajevima, to iskustvo je dovelo do sistematičnog podizanja svesti o etici i etičkim pitanjima, i dalo je rukovodstvu jasnu sliku o stepenu integriteta u instituciji.

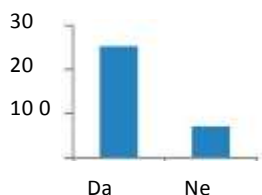
II.2 Upravljanje etikom

Pitanje 15. Molimo navedite inicijative koje je Vaša VRI pokrenula, da bi rešila neke od situacija koje spadaju u sledeće kategorije, bilo u cilju sprečavanja ili rešavanja istih:

Nezavisnost/ Nepriistrasnost	Sukob interesa	Pokloni i gostoljubivost	Politička neutralnost	Službena tajna	Interni poslovi VRI
---------------------------------	-------------------	-----------------------------	--------------------------	-------------------	------------------------

- Veliki broj VRI (76% učesnika) identifikovalo je praktična rešenja, koja spadaju u navedena polja, i navelo je inicijative preduzete u cilju rešavanja istih.
- Odnosi sa subjektima revizije, službena tajna i interni poslovi VRI predstavljaju predmete sa više primera, i zaslužuju posebnu pažnju VRI.

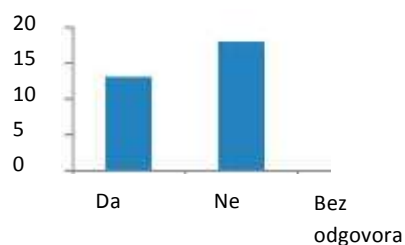
Pitanje 16. Da li proces odabira novih zaposlenih u Vašoj VRI uzima u obzir etička pitanja?



	Ukupno	Da	Ne
Br. odgovora	32	25	7
%	100%	78%	22%

- Skoro 90% VRI koje su odgovorile na anketu, smatra da je etičko ponašanje pitanje za razmatranje prilikom zapošljavanja novih revizora. Glavni načini, na koje su one to činile, jesu:
 - posmatranje stavova prema etičkim dilemama tokom provera i intervjua;
 - provera osnovnih informacija (bezbednosna provera);
 - provere od strane psihologa.

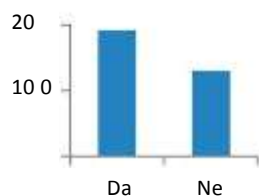
Pitanje 17. Da li Vaša VRI ima pisanu politiku rotacije za revizijsko osoblje?



	Ukupno	Da	Ne	Ne odgovora
Br. odgovora	32	13	18	1
%	100%	41%	56%	3%

- Neznatna većina VRI, koja je odgovorila na pitanje, nema pisanu politiku rotacije koja se primenjuje.
- 41% VRI, koje imaju politike rotacije zaposlenih, naznačilo je da je uspostavilo:
 - maksimalni period za reviziju iste institucije (2, 5 ili 7 godina);
 - obavezni premeštaj za revizore (svakih 5, 7 ili 8 godina);
 - obavezni premeštaj za rukovodeća lica (7 godina).

Pitanje 18. Da li sistem za godišnje ocenjivanje učinka uključuje kriterijume vezane za etičko ponašanje?



	Ukupno	Da	Ne
Br. odgovora	32	19	13
%	100%	59%	41%

Skoro 60% VRI, koje su odgovorile na upitnik, razmatra etičko ponašanje kao značajan kriterijum prilikom ocenjivanja učinka.

- Nekoliko VRI jasno uključuje etičko ponašanje, kao kriterijum koji se koristi prilikom ocenjivanja, u jedan ili neki od sledećih opisa: *osećaj odgovornosti; integritet i profesionalno držanje; lični kvaliteti; ponašanje na dužnosti i van nje uključujući profesionalnu etiku; posvećenost instituciji i integritetu; opšte ponašanje i profesionalno držanje; aktivna podrška za korporativne politike i izražavanje pozitivnog poslovnog ponašanja.*

Pitanje 19. Molimo Vas da pomenete druge prakse rukovodstva koje je Vaša VRI usvojila, u cilju promovisanja ili prepoznavanja etičkog ponašanja.

- Neke VRI su nas informisale o drugim praksama i merama rukovodstva za unapređenje etičkog ponašanja, kao što su:
 - interna revizija koju sprovodi nezavisni interni revizor VRI, koja je fokusirana na mere za borbu protiv korupcije i reviziju usmerenu na usklađenost sa etičkim kodeksom;
 - motivisanje visokog rukovodstva, u cilju razmene njihovog iskustva i znanja;
 - sprovođenje Into-SAINT-a, kao alata za samoprocenu nivoa integriteta organizacije;
 - korišćenje spoljnog savetnika za poverljiva pitanja;
 - prepoznavanje etičkog ponašanja putem svečanog pominjanja (zvanične pohvale se ponekad dodeljuju).

II.3. Etička kontrola

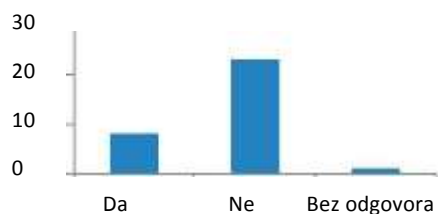
Pitanje 20: Da li postoje rutine u Vašoj VRI, koje se odnose na prijavljivanje interesa ili izjavljivanje odsustva sukoba interesa?



	Ukupno	Da	Ne	Bez odgovora
Br. odgovora	32	23	8	1
%	100%	72%	25%	3%

- Velika većina VRI, koje su dostavile odgovore, imaju uspostavljene mere za davanje izjava o odsustvu sukoba interesa, uglavnom kroz izjave o nezavisnosti i nepristrasnosti na početku revizije, izjave o javnim i privatnim interesima, odnosno obnavljanje zakletve svake godine.

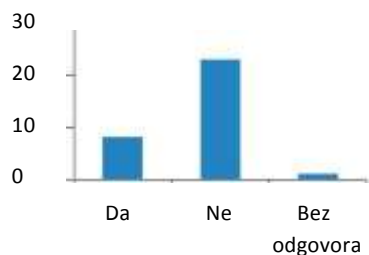
Pitanje 21: Da li postoje alati u Vašoj VRI, koje članovi i zaposleni mogu koristiti u svrhe samoprocene sopstvenog poštovanja etičkih vrednosti i principa, ili u svrhe rešavanja sopstvenih etičkih dilema?



	Ukupno	Da	Ne	Bez odgovora
Br. odgovora	32	8	23	1
%	100%	25%	72%	3%

- Većina VRI priznaje da nema sopstvene alate za samoprocenu etičkog ponašanja.
- Nekolicina VRI, koje imaju ovu vrstu alata, sprovode ga ili tokom revizije ili putem kontrolne liste uključene u Etički kodeks.
- Lični savetnici se takođe pominju.

Pitanje 22: Da li Vaša VRI obavlja interna ocenjivanja učinka u vezi sa etikom?



	Ukupno	Da	Ne	Bez odgovora
Br. odgovora	32	8	23	1
%	100%	25%	72%	3%

Pitanje 23: Da li Vaša VRI obavlja spoljna/nezavisna ocenjivanja učinka u vezi sa etikom?



	Ukupno	Da	Ne	Bez odgovora
Br. odgovora	32	5	26	1
%	100%	16%	81%	3%

- Nekoliko VRI preduzima interna, odnosno spoljna ocenjivanja učinka na polju etike.
 - Interna ocenjivanja obično sprovode odbori za etiku.
 - Takođe, samo nekoliko VRI koristi Into-SAINT.
 - Kolegijalni pregledi se koriste za spoljna/nezavisna ocenjivanja.
- VRI, koje su obavile interno ocenjivanje u vezi sa etikom, pomenule su da su se navedena ocenjivanja obavljala između 2010. i 2012.

Pitanje 24: Da li Vaša VRI postavlja pitanja subjektima revizije o učinku zaposlenih u vezi sa etikom tokom obavljanja revizije?



	Ukupno	Da	Ne	Bez odgovora
Br. odgovora	32	7	24	1
%	100%	22%	75%	3%

- Ukupno 22% VRI, koje su odgovorile na upitnik, postavljaju pitanja subjektu revizije o etičkom ponašanju zaposlenih u reviziji.
- To čine uglavnom putem anketa o revizijskim praksama, upitnicima o povratnim informacijama od klijenata, i takođe putem vršenja samoprocene tokom i posle revizijskih zadataka.

Pitanje 25: Da li postoje uspostavljene procedure za postupanje u vezi sa uzbunjivanjem?



	Ukupno	Da	Ne	Bez odgovora
Br. odgovora	32	17	14	1
%	100%	53%	44%	3%

- Neznatna većina VRI, koje su dostavile odgovore, izveštava o rutinama ili politikama u vezi sa uzbunjivanjem.
- U tim slučajevima, može se primetiti da je centralni problem zaštita zaposlenih koji prijavljuju sumnjive radnje, uključujući zaštitu identiteta i stečenih radnih prava.
- U cilju rešavanja ovog pitanja, formiraju se specijalni timovi koji se dodeljuju odeljenjima ili odborima za etiku.