

ميثاق قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية

دليل تعريفي مختصر

إدارة المعايير المهنية - لجنة سلوك وآداب المهنة
الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين
2022 م

1994م والتي كان متعينا على جميع أعضاء المهنة في المملكة التحلي بها عند ممارستهم لأنشطتهم المهنية، ونظرا لتطور أعمال المؤسسات والنمو الاقتصادي الذي تعيشه المملكة العربية السعودية والذي استوجب العمل على تحسين جودة البيانات المالية من خلال تبني المعايير الفنية والأخلاقية ذات الجودة المناسبة، تبنيت الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين التحول إلى معايير التقرير المالي الدولية (IFRS) ومعايير المراجعة الدولية (ISAs). واستكمالاً لهذه الجهود، الوثيقة لتطوير وتنظيم مهنة المحاسبة والمراجعة، اعتمدت الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين التحول إلى قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية الصادرة من المجلس الدولي للمعايير الأخلاقية للمحاسبين (IESBA) في 28 /05 /1442هـ (12 /01 /2021م) على أن يكون تطبيقها سارياً بتاريخ 02 /12 /1443هـ (01 /07 /2022م).

ويعد ميثاق أخلاقيات المهنة الدولي ذو جودة عالية حيث يتم تطبيقه في عدد من دول العالم المختلفة وينسجم في تكوينه مع المعايير الفنية الدولية (معايير التقرير المالي الدولية ومعايير المراجعة الدولية)، ويتسم بالتفصيل وكثافة الإرشاد من خلال تقديم الشروحات الإضافية والحالات التطبيقية التي تساعد في تعزيز فهم الممارسين للمبادئ السلوكية ويسهم في مدى التزامهم بتلك المبادئ والقواعد السلوكية.

ويأتي هذا الدليل المختصر ليعطي نبذة مختصرة ولمحة سريعة لأبرز معالم قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية المعتمدة في المملكة العربية السعودية.

قواعد سلوك وآداب المهنة عبارة عن مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تعد ضرورية لقيام المجتمعات المهنية التي تقدم أعمالها لخدمة المصلحة العامة واستمرار تلك المجتمعات وتماسكها ونجاحها⁽¹⁾. وعادة تأتي المجتمعات ومنها المجتمعات المهنية إلى اتفاق بشأن تلك المبادئ والقيم الأخلاقية التي تستخدم لتحديد ما هو صواب وما هو خطأ، وغالباً ما يتأثر هذا الاتفاق بالاختلافات الحضارية والثقافية. والحديث عن المبادئ والقيم الأخلاقية في مجتمع المملكة العربية السعودية سيكون متأثراً ومحدداً بمفهوم القيم الأخلاقية الشمولي والتميز في نصوص الشريعة الإسلامية، حيث تواترت النصوص الشرعية من القرآن والسنة الشريفة التي تؤكد وتشدد على أهمية ممارسة الإنسان المسلم للقيم الأخلاقية السليمة وخصوصاً في المهن التي تحفظ المصالح العامة مثل المحاسبة، كما جاء مثلاً في القرآن الكريم عن أهمية أن يكون كاتب الدين عدلاً ومنصفاً؛ قوله تعالى **(وليكتب بينكم كاتب بالعدل)** (سورة البقرة- آية 282). ولأهمية القيم والمبادئ الأخلاقية في قيام المجتمعات المهنية، جاءت جهود الجهات التنظيمية التي تشرف على مهنة المحاسبة والمراجعة ومن ذلك المجلس الدولي لمعايير أخلاقيات المحاسبة (Internation Ethics) والهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين (SOCPA) لتحديد مبادئ وقواعد سلوك مهنة متفق عليه لتضبط سلوك المحاسبين وتوجه قراراتهم وتصرفاتهم إلى ما هو صواب وما فيه خدمة للمصالح العامة وحفظاً لها. فقد كان اهتمام الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين (SOCPA) قديماً بمجال أخلاقيات المهنة، فقد سعت الهيئة إلى تحديد ميثاق أخلاقيات المهنة منذ صدور تنظيم مهنة المحاسبة في 1412 هـ (1991م). حيث صدرت النسخة الأولى من ميثاق قواعد وآداب سلوك المهنة في المملكة في عام 1415هـ الموافق

محتوى الدليل

2	تمهيد
4	اعتماد قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية
6	الهيكل العام لقواعد سلوك وآداب المهنة الدولية
7	الجزء الأول: المبادئ الأساسية والإطار المفاهيمي لقواعد سلوك وآداب المهنة
12	الجزء الثاني: المحاسبون المهنيون في القطاع الخاص والعام
14	الجزء الثالث: الأعضاء الممارسون للمهنة
18	الجزء الرابع أ: الاستقلال في ارتباطات المراجعة والفحص
28	الجزء الرابع ب: استقلال ارتباطات التأكيد الأخرى بخلاف ارتباطات الفحص والمراجعة

اعتماد قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية

أولت الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين منذ نشأتها قواعد سلوك وآداب المهنة اهتماماً خاصاً تطلبته طبيعة المهنة، ولهذا أصدرت واعتمدت قواعد وآداب المهنة في نسختها السابقة في 27/4/1415هـ (1/10/1994م) والتي أكدت على مبادئ الاستقلالية والأمانة والاستقامة والسلوك الحسن واشتملت على أربعة أقسام رئيسية (القسم الأول: تعريف للمصطلحات، القسم الثاني: شرح لاشتقاق المبادئ وارتباطها بالقيم الإسلامية، القسم الثالث: المبادئ الأساسية، القسم الرابع: شرح للقواعد المرتكزة على تلك المبادئ)، وركزت على السلوك المهني للمحاسب القانوني العضو في الهيئة. وقد استمر هذا الاهتمام حين نص نظام مهنة المحاسبة والمراجعة الجديد (الصادر في 27/7/1442هـ - الموافق 11/3/2021م) في الفقرة الرابعة من المادة السابعة على أنه "يجب على المحاسب القانوني التقيد بقواعد المهنة وسلوكها وآدابها، وبمعايير المحاسبة والمراجعة، والمعايير الفنية، التي يعتمدها المجلس". ومن أجل تعزيز التقيد بأفضل الممارسات المهنية الدولية وانسجاماً مع رؤية المملكة 2030، بادرت الهيئة إلى تبني قواعد وآداب سلوك المهنة الدولية. تتميز هذه القواعد الدولية بكونها تأتي كمنتج لجهود مهنية دولية من أجل دعم القيم الأخلاقية والسلوكية في مهنة المحاسبة والمراجعة. المبادئ الأساسية للسلوك المهني لن تتغير نظير هذا التحول ولكن حجم القواعد وشموليتها لمختلف القضايا السلوكية التي يمكن أن تواجه المحاسب المهني سواء كمراجع أو محاسب

في مؤسسات القطاع العام والخاص، حيث تقدم مبادئ وقواعد سلوك المهنة إضافة إلى متطلبات القواعد إرشادات تفسيرية وتطبيقه لتعزيز فهم الممارسين للمسائل السلوكية وبالتالي تعزيز فرصة الالتزام بمبادئ وقواعد سلوك المهنة.

ومن أجل إتمام عملية تبني واعتماد القواعد الدولية، انتهجت الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين منهجية معينة، حيث عملت الهيئة ممثلة في لجنة آداب وسلوك المهنة الدولية على مواءمة تلك القواعد والآداب الدولية مع ثقافة المملكة المحلية، واتبعت المنهجية التالية لإتمام عملية التحول واعتماد ميثاق الأخلاق الدولي:

1) دراسة تجارب بعض الدول بما فيها دول مجموعة العشرين من حيث تطبيق قواعد وآداب سلوك المهنة الدولية.
2) دراسة الإطار الفكري للقواعد الدولية.
3) ترجمة النسخة الإنجليزية من القواعد الدولية.

4) مواءمة المصطلحات المستخدمة في النسخة العربية المترجمة من القواعد الدولية بما يتوافق مع المصطلحات المعتمدة في معايير المحاسبة والمراجعة في المملكة العربية السعودية.

5) مقارنة القواعد الدولية والقواعد السابقة المطبقة.

6) تحليل وتحديد موضوعات آداب المهنة ذات الأهمية للبيئة المحلية وذلك من خلال مجموعة من الأنشطة التي تشمل مثلاً؛ دراسة وتحليل قاعدة بيانات قضايا مخالقات المحاسبين والأحكام الصادرة لها، ومناقشة المختصين في إدارة جودة الأداء المهني في الهيئة وبعض منسوبي الرقابة النوعية في بعض المكاتب المحاسبية والجهات الرقابية... إلخ.

7) صياغة مسودة وثيقة اعتماد لقواعد سلوك وآداب مهنة المحاسبة في المملكة العربية

السعودية والتي تتضمن تعديلات بما يتلاءم مع البيئة المحلية.

8) عرض النسخة المترجمة من دليل قواعد وآداب المهنة الدولي على مستشارين قانونيين وشرعيين لتحديد ما يلزم أخذه في الاعتبار (ان وجد) للتأكد من عدم وجود ما يخالف أحكام الشريعة الإسلامية والأنظمة المحلية ذات العلاقة وتحديث وثيقة الاعتماد تبعاً لذلك.

9) عرض القواعد الدولية ووثيقة الاعتماد على العموم ومناقشتها من خلال عقد حلقات مناقشة ومن خلال الموقع الإلكتروني للهيئة وتحديث وثيقة الاعتماد تبعاً لذلك.

10) اعتماد قواعد سلوك وآداب المهنة على أساس القواعد الدولية من مجلس إدارة الهيئة وتحديد تاريخ نفاذ هذه القواعد.

11) وضع آلية للتحديثات المستمرة لوثيقة الاعتماد من خلال تحديثات المجلس الدولي لأخلاقيات المهنة أو من خلال المستجدات ذات العلاقة المحلية.

وقد اشتملت عملية المواءمة كجزء من إجراءات تبني واعتماد قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية على مراعاة خصوصية البيئة السعودية ومدى التطور السريع الذي تشهده البلاد بالإضافة إلى محاولتها في المواءمة مع رؤية المملكة 2030، وباكتمال أعمال المواءمة، اعتمدت الهيئة ممثلة في لجنة سلوك وآداب المهنة كامل قواعد وآداب سلوك المهنة الدولية (إصدار 2018) عدا ما ورد في وثيقة الاعتماد من استثناءات بالحذف أو الإضافة أو التعديل، وذلك للأسباب المجملة التالية:

- وجود بعض المواد والمصطلحات التي تتعارض مع المبادئ الشرعية أو الأنظمة المرتبطة بالممارسات العامة.

- تقدير حالة التحول التي تمر بها المملكة فيما يتعلق بتبني المعايير الدولية للمحاسبة والمراجعة والرقابة النوعية ومراعاة ضبط

تعديلات جزئية وتشمل إضافة أو إلغاء جزء من فقرة (ويمكن حصر الفقرات التي عمل عليها تعديل جزئي في التالي: (3. 100، 13. 120، 1. 250، 5. 250، 11. 250، 6. 260، 2. 340، 6. 400، 73. 400).

كما يمكن إيجاز أبرز التعديلات الكلية في النقاط التالية:

1. يبدأ دليل القواعد الدولية المقصود للتطبيق في المملكة من فهرسة الميثاق الدولي ويعتبر الجزء التعريفي السابق لذلك للاسترشاد.
2. إعادة صياغة الفقرة 350.3 في لتقرأ على النحو التالي "يجوز للمحاسب المهني تولى العهدة على أموال العميل أو على الأصول الأخرى ما لم يمنع ذلك نظاماً أو قانوناً أو ظروفاً ترتبط بالمحاسب المهني".
3. لأغراض التطبيق القسم (540) والمرتبطة بالعلاقة الزمنية بين مراجع الحسابات وعميل المراجعة تطبق الحدود الزمنية التالية (للمنشآت ذات الفرض العام):

فترة الابتعاد اللازمة	الحد الأقصى	المسؤول
يتم التدوير حسب متطلبات الجهة التنظيمية		مكتب\ شركة المراجعة
5	7	شريك المراجعة (EP)
3	7	مسؤول الرقابة النوعية (EQCR)
2	7	قيادي المراجعة الآخرين (Others KAPs)

بعض الممارسات وتقنياتها مع إمكانية بحث التجربة المكتسبة وتعديل القواعد مستقبلاً بناءً على ذلك.

- وجود إشكاليات دولية في بعض الممارسات (مثل الجمع بين خدمات المراجعة والخدمات غير التأكيدية) والتي يلزم التحوط والتأني في تطبيق منهجية القواعد الدولية حيالها والسعي لوضع محددات وقواعد لهذه الممارسات من خلال وثيقة الاعتماد.

- وجود بعض المحددات المرتبطة بتقديم خدمات أخرى لعميل المراجعة قد تؤثر على استقلالية العضو الممارس، ورأي اللجنة مراعاة دراسة هذه الخدمات وإصدار قائمة بها بشكل دوري.

- وجود بعض الخدمات والممارسات المرتبطة بالبيئة المحلية (مثل خدمات الزكاة والخدمات الأخرى التي قد يتم طلبها من مراجع الحسابات من قبل الجهات الحكومية والتنظيمية).

تشير وثيقة الاعتماد إلى تبني كامل القواعد الدولية (إصدار 2018) فيما عدا بعض الاستثناءات التي تشمل:

تعديلات كلية وذلك بإلغاء أو إضافة أو تعديل قسم أو فقرة بشكل كامل.

• علماً أن تطبيق الجزء (540) على وظيفة مسؤول الرقابة النوعية وقيادي المراجعة الآخرين يرتبط بوجود هذه الوظائف في مكتب/ شركة المراجعة.

4. يمنع الجمع بين تقديم خدمات المراجعة والخدمات الأخرى لعميل المراجعة في الوقت ذاته إلا وفق الاستثناء الوارد في الفقرتين 5 و6 أدناه، كما يمتد المنع ليشمل: - أن يكون التطبيق على مستوى مكتب/ شركة المراجعة/ الشبكة.

- فيما يتعلق بالمكتب في شبكة فإن هذا المنع ينطبق على تقديم الخدمات الأخرى للشركات التابعة التي تحت سيطرة عميل المراجعة سواء كانت داخل أو خارج المملكة. 5. يجوز تقديم خدمات أخرى لعميل المراجعة في الوقت ذاته وفقاً لما تصدره الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين من استثناءات لخدمات محددة وفق ضوابط معلنة بهذا الشأن.

6. يجوز أن يقدم مراجع حسابات الجهات السيادية خدمات أخرى إلى المنشآت التي تمتلك الجهة السيادية حصصاً فيها إذا توافرت الشروط الآتية مجتمعة:

أ. أن يتوفر في الجهة السيادية بحد أدنى ما يلي:

1. أن تكون تابعة للحكومة أو تخضع لتنظيم خاص صادر من مجلس الوزراء أو بأمر ملكي ولا يملك القطاع الخاص حصة ميطرة فيها. 2. أن يكون لها إطار حوكمة يتعلق بألية إصدار القوائم المالية وتحديد جهات مكلفة بالحوكمة (بحسب ما تقتضيه الأنظمة والمعايير الفنية ذات العلاقة) ويتضمن تحديد المسؤولية عن العلاقة مع مراجعي الحسابات المنشأة.

ب. أن توافق الجهة المسؤولة عن الحوكمة في الجهة السيادية على قيام مراجع

حسابات الجهة بتقديم خدمات أخرى إلى المنشآت التي تمتلك الجهة السيادية حصصاً فيها وذلك بناءً على وجود تأثير سلبي متحقق من منع الجمع بين تقديم خدمات المراجعة لتلك الجهة السيادية وتقديم الخدمات الأخرى للمنشآت التي تمتلك الجهة السيادية حصة ميطرة فيها في الوقت ذاته.

ج. أن يتأكد مراجع حسابات الجهة السيادية من انطباق الشروط أعلاه، ويلتزم بتطبيق متطلبات الاستقلال المذكورة في ميثاق قواعد سلوك وآداب المهنة كحد أدنى للمتطلبات المهنية على أن تكون الخدمات الأخرى مقدمة لشركات تابعة للجهة السيادية وليس للجهة السيادية ذاتها ويكون التطبيق على مستوى مكتب/ شركة المراجعة/ الشبكة.

د. أن يقدم مراجع الحسابات للهيئة ضمن البيانات السنوية تفصيلاً بتلك الأعمال الأخرى والاستنتاجات المتعلقة بالالتزام بمتطلبات الاستقلال والخطوات والإجراءات الاحترازية التي اتخذها للحفاظ على استقلاليته.

وباتباع هذه المنهجية التي عملت عليها لجنة آداب وسلوك المهنة، انتهت الهيئة إلى اعتماد التحول إلى مبادئ وقواعد سلوك المهنة الدولية في تاريخ 28 / 5 / 1442هـ الموافق 12 / 1 / 2021م على أن تكون نافذة بدءاً من تاريخ 2 / 12 / 1443هـ (الموافق 1 / 7 / 2022م).

الهيكل العام لقواعد سلوك وآداب المهنة الدولية

ينطبق على جميع المحاسبين	الالتزام بمبادئ وقواعد سلوك المهنة الدولية؛ المبادئ الأساسية والإطار المفاهيمي	الجزء الأول (الأقسام من 100-199)	01
وهذا الجزء ينطبق أيضا على الأفراد العاملين في مؤسسات المحاسبة المهنية عندما يقدموا أنشطة مهنية موجهة إلى عملائهم.	المبادئ والقواعد التي تنطبق على المحاسبين العاملين في مؤسسات الأعمال (PAIBs)	الجزء الثاني (الأقسام 200-299)	02
ينطبق فقط على هذه الفئة.	المبادئ والقواعد السلوكية التي تنطبق على المحاسبين الممارسين العاملين في مؤسسات المحاسبة المهنية	الجزء الثالث (الأقسام 300-399)	03
ينطبق على المحاسبين الممارسين المشاركين في ارتباطات المراجعة والفحص.	معايير الاستقلالية الدولية: الاستقلالية لارتباطات المراجعة والفحص.	الجزء الرابع (أ) (الأقسام 400-899)	04
ينطبق على المحاسبين الممارسين المشاركين في ارتباطات التأكيد بخلاف ارتباطات المراجعة والفحص.	معايير الاستقلالية الدولية: بخلاف ارتباطات المراجعة والفحص.	الجزء الرابع (ب) (الأقسام 900-999)	04
ينطبق على جميع المحاسبين.		قائمة المصطلحات	05

الجزء الأول

المبادئ الأساسية والإطار النظري لقواعد سلوك وآداب المهنة

يستعرض مجلس المعايير الدولية لآداب المهنة (IESBA) في هذا القسم مبادئ الالتزام بالقواعد والمبادئ الأساسية والإطار المفاهيمي.

الالتزام بالميثاق

والأنظمة والقوانين المطبقة في المملكة. وفي حال وجود ظروف أو حالات يعتقد المحاسب المهني وجود تعارض بين ماورد في هذا الميثاق وتطبيق أنظمة وتشريعات فإن عليه التوقف في تطبيق الجزء المرتبط بالتعارض والتواصل مع الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين للحصول على توضيح فيما يلزم القيام به». وبتنهي هذا القسم بالتنبيه على واجبات المحاسب المهني فيما يتعلق بحالات الانتهاك لأي بند من بنود الميثاق؛ حيث يجب أن يقوم المحاسب بمعالجة أثار أي انتهاك مكتشف وتحديد ما اذا كان هناك حاجة إلى إبلاغ الأطراف ذات العلاقة (الذين يحتمل تأثرهم جراء الانتهاك مثل المؤسسات المهنية والتنظيمية والرقابية).

يؤكد هذا القسم تميز مهنة المحاسبة بقبولها مسؤولية العمل في المصلحة العامة والتي لا تنحصر فقط في فكرة إرضاء رغبات العميل بذاته أو المنشأة التي يعمل فيها المحاسب. ولهذا يتوقع من المحاسب التصرف دوماً فيما يحقق ويخدم المصلحة العامة. ويشير هذا القسم إلى أن المحاسب متوقع التزامه بمتطلبات قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية والتي يرمز لها بالرمز (ي)، في حين يتوقع منه الاستفادة من الحالات التطبيقية والإرشادات ذات العلاقة التي يرمز لها بالرمز (ت)، ولا تعد هذه الحالات التطبيقية والإرشادات ذات العلاقة ملزمة التطبيق، وإنما ضرورية لتحقيق الفهم السليم والتطبيق المناسب. كما أكدت وثيقة اعتماد الميثاق الدولي لقواعد سلوك وآداب المهنة أنه يجب على المحاسب «مراعاة المبادئ الشرعية والأخلاق الإسلامية الحميدة

المبادئ الأساسية

يشرح هذا القسم خمسة مبادئ أساسية تركز عليها قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية ويجب على المحاسب المهني الالتزام بها؛ وهي تشمل:

التحلي بالأمانة والصدق في جميع العلاقات المهنية والعملية.	النزاهة
يعد من التصرفات غير النزوية؛ حذف أو إخفاء بيانات مطلوبة يتسبب حذفها أو إخفاؤها إلى تضليل.	مثال تطبيقي

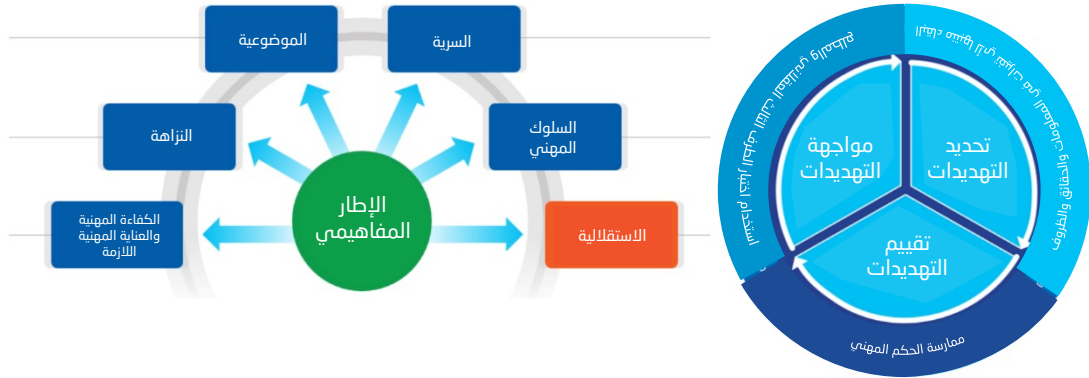
01

تجنب التحيز أو تضارب المصالح أو تأثيرات الآخرين بأن تطفى على أحكام المحاسب المهنية أو التجارية.	الموضوعية	02
يعد من السلوكيات المؤثرة سلباً على الموضوعية؛ قبول إكراميات من عملاء المراجعة والتأكيد.	مثال تطبيقي	
أ. الكفاءة المهنية: اكتساب المعرفة والمهارة المهنية والحفاظ عليهما بما يضمن تقديم خدمات مهنية مناسبة بموجب المعايير الفنية والمهنية الراهنة والتشريعات ذات العلاقة. ب. العناية المهنية اللازمة: التصرف بعناية وفق المعايير الفنية والمهنية ذات العلاقة.	الكفاءة المهنية والعناية المهنية اللازمة	03
يعد من عدم بذل العناية المهنية؛ إهمال اتخاذ الخطوات المعقولة للتأكد من اكتساب أعضاء فريق المحاسبة (المراجعة) للمعرفة والمهارات اللازمة ومتابعة تطويرهم المهني وفق متطلبات العمل.	مثال تطبيقي	
احترام سرية البيانات المكتسبة نتيجة العلاقات المهنية والعملية.	السرية	04
يعد من التصرفات المنتهكة لمبدأ السرية؛ الإفصاح عن البيانات المكتسبة ضمن نطاق العلاقة المهنية أو العملية إلى أطراف خارج العلاقة دون الحصول على تفويض مناسب ومحدد ودون وجود مسوغ نظامي أو مهني للإفصاح.	مثال تطبيقي	
الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات العلاقة وتجنب أي تصرف يعلم المحاسب المهني (أو ينبغي عليه أن يعلم) أن من شأنه تشويه سمعة المهنة.	السلوك المهني	05
يعد من الممارسات المنتهكة للسلوك المهني؛ القيام بأعمال التسويق والترويج للخدمات المهنية بطريقة تتصف بالمبالغة أو تشير باستخفاف إلى أعمال الغير أو تقارن بها بشكل مزلل وغير سوي.	مثال تطبيقي	

الإطار المفاهيمي لقواعد سلوك وآداب المهنة

استنتاجاتهم يمكن لطرف آخر الوصول إليها، ويلخص الرسم التوضيحي (1) الإطار المفاهيمي لقواعد سلوك وآداب المهنة الدولية، حيث يكون على المحاسب المهني من خلال معرفته واطلاعه على المبادئ الأساسية ومتطلبات قواعد وآداب سلوك المهنة الدولية وممارسة حكميته المهنية والشك المهني المعقول أن يحدد الظروف والحقائق التي يمكن أن تهدد التزامه بالمبادئ ويقيم تلك المهددات التي حددها ثم يعمل على مواجهتها إما من خلال ازالتها أو خفضها إلى المستوى المقبول، وتقع بشكل عام هذه المهددات التي يمكن أن يحددها المحاسب المهني أو يواجهها ضمن خمسة أصناف أساسية للتهديدات تشمل: التهديدات المتعلقة بالمصلحة الشخصية، والتهديدات المتعلقة بالفحص الذاتي، والتهديدات المتعلقة بالتأييد، وتهديدات الألفة وتهديدات التخويف (انظر جدول ٢). الجدير بالذكر أن عملية إزالة أو خفض المهددات إلى المستوى المقبول تشمل إزالة الظروف التي كونت تلك المهددات، أو وضع الإجراءات، إذا أمكن ذلك، لخفض أثر تلك المهددات إلى المستوى المقبول، أو في حالات أخرى يكون الأنسب رفض النشاط المهني المحدد أو إنهائه.

لمساعدة المحاسبين على الالتزام بالمبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة وتحقيق مسؤوليتهم في التصرف بما يخدم المصلحة العامة، يشير هذا القسم إلى عدد من المتطلبات والحالات التطبيقية بما في ذلك الإطار المفاهيمي حيث يحتوي على نطاق واسع من الحقائق والظروف التي تشمل نشاطات مهنية مختلفة ومصالح وعلاقات يمكن أن تشكل تهديدات على مدى التزام المحاسب بالمبادئ الأساسية ومحددات لمدى فهم واستنتاج المحاسب للقرارات الأخلاقية أمام مختلف الظروف العملية. فالإطار المفاهيمي عبارة عن منهج يجب على كل المحاسبين المهنيين تطبيقه من أجل تحقيق الالتزام مع المتطلبات الأساسية لأخلاقيات المهنة السابق الإشارة إليها في القسم ١١٠. ويشمل هذا الإطار عملية تحديد وتقييم وتعيين التهديدات التي يمكن أن تحول دون التزام المحاسب المهني مع المتطلبات والمبادئ الأساسية. ولتطبيق هذا الإطار يجب على المحاسبين المهنيين ممارسة الحكمة المهنية والبقاء متبهيين (ممارسة الشك المهني) لأي معلومات جديدة وتغييرات في الحقائق والظروف؛ ويمكنهم الاستفادة من الطرف الثالث العقلاني والمطلع لإجراء استقصاء يساعدهم في تحديد ما إذا كانت



التعريف	تصنيفات التحديات
وهي التي تقع عند وجود مصلحة مالية أو مصالح أخرى ستؤثر على نحو غير ملائم على حكم أو سلوك المحاسب المهني، مثل عرض المورد وظيفة بدوام جزئي على المحاسب المهني.	التحديات المتعلقة بالمصلحة الشخصية
وهي التي تقع إذا لم يقيم المحاسب المهني بشكل ملائم نتائج حكم سابق أو نشاط نفذه هو أو محاسب آخر من نفس المكتب أو من قبل المنشأة الموظفة التي يعمل بها، والتي سيعتمد عليها في تشكيل حكمه أثناء تنفيذ النشاط الحالي، مثل إعداد المحاسب المهني (مراجع الحسابات) للبيانات الأصلية المستخدمة في قوائم خاضعة لارتباط تأكيد.	التحديات المتعلقة بالفحص الذاتي
وهي التي تقع حين يدعم المحاسب المهني موقف العميل أو المنشأة الموظفة لدرجة تخل بموضوعيته، مثل ترويج المحاسب المهني لمصالح أو أسهم عميل.	التحديات المتعلقة بالتأييد
وهي التي تقع حين يبالي المحاسب المهني في تعاطفه مع مصالح العميل أو المنشأة الموظفة أو يبالي في تقدير أعمالهم وذلك نتيجة لعلاقة المحاسب الطويلة والوطيدة معهم، مثل اصطحاب المحاسب المهني دورياً لعميل أو مورد لفعالية رياضية.	التحديات المتعلقة بالألفة
وهي التي تقع حين لا يتصرف المحاسب المهني بموضوعية وذلك نتيجة للضغوطات الواقعية أو المفترضة التي يواجهها بما في ذلك محاولات التأثير عليه بدون وجه حق، مثل قبول المحاسب المهني لضيافة ما، والتي يمكن أن ينظر إليها بشكل غير مناسب إذا ما أفصح عنها علناً.	التحديات المتعلقة بالترهيب

الجزء الثاني

المحاسبون المهنيون في القطاع الخاص والعام

يعتبر هذا الجزء من أهم ما يميز قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية و يبرز شموليتها لجميع المتهنين لمهنة المحاسبة والمراجعة، حيث يحدد هذا الجزء المتطلبات والحالات التطبيقية الخاصة بالمحاسبين المهنيين في القطاع الخاص والعام والتي يجب عليهم الالتزام بها أثناء تطبيقهم للإطار المفاهيمي المنصوص عليه في الجزء الأول من القواعد. تعتبر البيانات والتقارير المالية وغيرها من البيانات والتقارير التي ينتجها المحاسب المهني في القطاع الخاص والعام (سواء كان موظفاً أو متقاعداً أو شريكاً أو مديراً (تنفيذياً أو غير تنفيذي) أو مديراً مالكاً أو متطوعاً لمنشأة موظفة) منتجات هامة يعتمد عليها أطراف متعددة تشمل المستثمرين والدائنين والمؤسسات العامة والخاص الموظفة لهؤلاء المحاسبين، إضافة إلى الحكومات (الجهات الرقابية... إلخ) والمجتمع ككل. المتوقع أن المحاسب المهني يسعى إلى تحقيق الأهداف والغايات النظامية للمنشأة التي يعمل بها ولكن يجب عليه وفقاً لمتطلبات هذا الجزء أن يتأكد من أن تصريحات المنشأة غير مغلوطة أو مظلمة وأن يؤكد، متى امتلك الصلاحية والسلطة، على أهمية بناء ثقافة في المؤسسة للمحاسبين مبنية على الآداب الحسنة وتعزيز ذلك من خلال توفير برامج تدريب وتعلم آداب المهنة وسياسات الآداب والابلاغ عن الممارسات المخالفة وسياسات وإجراءات مصممة لمنع عدم الالتزام بالأنظمة واللوائح. وتنطبق المنهجية السابق استعراضها في الجزء الأول المتعلقة بالإطار المفاهيمي لقواعد وآداب سلوك المهنة الدولية على المحاسب المهني في القطاع الخاص والعام. حيث يتوقع منه أن يُعَمِل معرفته

بالمبادئ الأساسية وخبرته المهنية وممارسته للحكمة في تحديد الظروف والحقائق التي يمكن أن تهدد التزامه بالمبادئ و يقيم تلك المهددات التي حددها ثم يعمل على مواجهتها إما من خلال ازالته أو خفضها إلى المستوى المقبول. وهذه التهديدات تقع في نفس تصنيفات التهديدات السابق الإشارة لها في الجزء الأول ولكن تكون بحسب طبيعة عمل وعلاقة المحاسب المهني بالمؤسسة التي يعمل بها. فمن الأمثلة على التهديدات المتعلقة بالألفة أن يكون المحاسب المهني المسؤول عن التقرير المالي على علاقة طويلة بأحد الأشخاص المؤثرين على قرارات الأعمال بشكل يؤثر على موضوعيته وتغليب لمصلحة المؤسسة.

القسم	موضوعه
٢٠٠	تطبيق الإطار المفاهيمي - المحاسبون المهنيون في القطاع الخاص والعام
٢١٠	تضارب المصالح
٢٢٠	إعداد البيانات وتقديمها
٢٣٠	التصرف بخبرة كافية
٢٤٠	المصالح المالية والتعويض والإكرامية المرتبطة بالتقارير المالية واتخاذ القرار
٢٥٠	الإكرامية بما في ذلك الهدايا والضيافة
٢٦٠	الاستجابة لعدم الالتزام بالأنظمة واللوائح Non-Compliance with Laws and Regulations (NOCLAR)
٢٧٠	الضغوطات لانتهاك المبادئ الأساسية

الجزء الثالث الأعضاء الممارسون للمهنة

يغطي هذا الجزء من ميثاق سلوك وآداب المهنة الدولي المتطلبات وحالات التطبيق للأعضاء الممارسين^(*) للمهنة عند تطبيق الإطار المفاهيمي السابق الإشارة إليه في الجزء الأول. حيث تنطبق المتطلبات وحالات التطبيق في الأقسام من 300-399 على الأعضاء الممارسين للمهنة سواء كانوا يقدمون خدمات متعلقة بالتأكد أم لا. ويجدر الإشارة هنا إلى أن متطلبات الجزء الأول وبعض متطلبات الجزء الثاني من الميثاق تنطبق أيضا على الأعضاء الممارسين، حيث يجب على المحاسب المهني الالتزام بالمبادئ الأساسية لقواعد وآداب سلوك المهنة الدولية وأيضا تطبيق الإطار المفاهيمي السابق الإشارة إليه في الجزء الأول.

(*) العضو الممارس للمهنة هو محاسب مهني في مكتب يقدم خدمات مهنية بصرف النظر عن التصنيف العملي (مثل مراجع أو مستشار زكاة أو ضريبة... إلخ) ويشمل هذا المصطلح المحاسب المهني سواء كان فردا أو مكتب أو مكتب جزء من شبكة.

تضارب المصالح

تحديداً مبدأ الموضوعية، وتوجه متطلبات هذا القسم والحالات التطبيقية العضو الممارس إلى وجوب حمايته لقدرته على الالتزام بالمبادئ الأساسية والإطار المفاهيمي عند وجود أو تقدير وجود حالات تضارب المصالح.

يتناول هذا القسم بالتفصيل حالة تضارب المصالح التي يمكن أن يقع فيها العضو الممارس عند تقديم خدماته والتي ينشأ عنها تهديدات على التزام العضو الممارس مع المبادئ الأساسية لقواعد سلوك وآداب المهنة؛

التعيينات المهنية

نشوء تهديدات على التزام العضو الممارس بالمبادئ الأساسية لقواعد سلوك وآداب المهنة، فعلى سبيل المثال يمكن أن يتأثر التزام العضو الممارس بمبدأ النزاهة والسلوك المهني عند قبول الدخول في علاقة مع عميل لديه قضايا متعلقة بأنشطة غير قانونية أو ممارسات مشكوك فيها.

يغطي هذا القسم متطلبات سلوكية معينة ومواد تطبيقية متصلة بتطبيق الإطار المفاهيمي عند وجود ظروف أو حالات متعلقة بقبول علاقة جديدة مع عميل ما أو إجراء تغييرات على الارتباط الحالي أو حتى حالة تقييم الاستعانة بعمل خبير ما، ويحدد هذا القسم متطلبات وحالات تطبيقية معينة لهذا النوع من الظروف كونها قد تؤدي إلى

الآراء الأخرى

المبادئ الأساسية، وينشأ هذا التهديد تحديداً إذا ما كان الرأي الثاني لا يستند إلى نفس الحقائق التي كانت لدى المحاسب الحالي أو السابق أو أن الرأي استند على أدلة غير كافية.

يركز هذا القسم على مناقشة متطلبات وحالات التطبيق لقواعد سلوك وآداب المهنة المتعلقة بتقديم رأي ثاني لمنشأة لا تعتبر عميلاً حالياً حيث أن هذا الظرف ينشأ عنه تهديد متعلق بالمصلحة الشخصية أو غيره من التهديدات على الالتزام بواحد أو أكثر من

الأتعاب والأنواع الأخرى من التعويضات

ينشأ وفقاً لطبيعة الأتعاب (مثل الأتعاب المشروطة أو أتعاب الإحالة المهدة لمدى الالتزام بمبدأ الموضوعية) أو مستواها (مثل الأتعاب المنخفضة إلى درجة تهدد الالتزام بمبدأ العناية المهنية اللازمة).

يغطي هذا القسم جانب هام من جوانب عمل الممارس المهني ألا وهو أتعاب الخدمات وترتيبات التعويضات الأخرى والتي يمكن أن ينشأ عن مستواها أو طبيعتها تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية يمكن أن تؤثر على الالتزام بواحد أو أكثر من المبادئ الأساسية لقواعد سلوك وآداب المهنة. وجود الأتعاب بحد ذاته لا يخلق تهديدا وإنما التهديد

الإكramيات بما في ذلك الهدايا والضيافة

يستنتج أنها قدمت بقصد التأثير على سلوك متلقيها أو سلوك فرد آخر للتصرف على نحو غير لائق ويخالف آداب المهنة. ويتطلب هنا من العضو الممارس ممارسة الحكم المهني في ضوء الظروف والعوامل المتصلة بالحالة لتحديد ما إذا كانت النية الفعلية أو المتوقعة من الإكramية هي التأثير بشكل غير لائق على السلوك، فمن الممكن أن يحكم بأن الإكramية غير مؤثرة بشكل غير لائق على السلوك و أن التهديدات الناشئة تظل متوقعة ضمن المستوى المقبول.

كما تم استعراض التهديدات التي تنشأ عن عرض أو قبول الهدايا والإكramيات (مثل الهدايا، الضيافة، الترفيه، التبرعات لأغراض سياسية أو خيرية، الصداقة والولاء... إلخ) فيما يتعلق بالالتزام المحاسب المهني في القطاع الخاص والعام بالمبادئ الأساسية لقواعد سلوك وآداب المهنة، يغطي هذا القسم بشيء من التفصيل المتطلبات وحالات التطبيق ذات العلاقة بتطبيق الإطار المفاهيمي فيما يتعلق بعرض أو قبول الإكramية عند تنفيذ الخدمات المهنية التي لا تشكل عدم التزام بالأنظمة والقوانين. فقد ينشأ عن عرض أو قبول إكramية تهديد متعلق بالمصلحة الشخصية أو الألفة أو الترهيب يؤثر على التزام العضو الممارس بالمبادئ الأساسية وتحديداً مبادئ النزاهة والموضوعية والسلوك المهني. فيجب على العضو الممارس عدم عرض أو قبول أو تشجيع الآخرين على عرض أو قبول أي إكramية يرى أنها أو يُرجح لطرف ثالث عقلائي ومطلع أن

حفظ أصول العملاء

والنظر في اللوازم النظامية والتنظيمية ذات العلاقة ويجب عليه، بعد قبول تولي العهدة، الالتزام بالأنظمة واللوائح ذات العلاقة بحياسة الأصول والفصل بين هذه الأصول وبين الأصول الشخصية أو أصول المكتب واستعمال هذه الأصول فقط للفرص المقصود منها والاستعداد الدائم للمساءلة عن هذه الأصول.

يناقش هذا القسم المتطلبات وحالات تطبيق الإطار المفاهيمي المتعلقة بحياسة أصول العميل حيث ينشأ عن هذا الطرف تهديدا متعلقا بالمصلحة الشخصية أو تهديدا آخر يمكن أن يؤثر على التزام العضو الممارس بالمبادئ الأساسية وتحديد مبدئي السلوك المهني والموضوعية. فيجب على العضو الممارس قبل تولي العهدة على أموال أو أصول العميل الاستفسار عن مصدر تلك الأصول

الاستجابة لعدم الالتزام بالأنظمة واللوائح

الالتزام بالأنظمة واللوائح من العوامل المميزة لقواعد سلوك وآداب المهنة الدولية التي تحرض على تأكيد دور ومسؤولية المحاسب في حماية المصلحة العامة (حيث يرمز لهذه المتطلبات بالاختصار «NOCLAR»). ويتطلب الالتزام بمتطلبات هذا القسم ممارسة العضو الممارس لحكمه المهني ليس فقط لتحديد الطريقة المناسبة للاستجابة وتوقيت الاستجابة بل قبل ذلك لتمييز الحالات الهامة من تلك غير الهامة التي لا يكون في شأنها مطالباً بالالتزام بمتطلبات هذا القسم.

يركز هذا القسم على المتطلبات وحالات تطبيق الإطار المفاهيمي عندما يجد أو يصادف أو يصل إلى علم العضو الممارس أثناء تقديمه للخدمات المهنية (سواء الخدمات المهنية المتعلقة بمراجعة القوائم المالية أو الخدمات الأخرى) حالات عدم التزام أو شبهة عدم التزام بالأنظمة واللوائح، حيث يمكن أن ينشأ عن هذه الحالات تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الترهيب يمكن أن تؤثر على التزام العضو الممارس بالمبادئ الأساسية؛ تحديداً مبادئ النزاهة والسلوك المهني. وبعد هذا الالتزام المهني المتعلق بمسؤولية المحاسب المهني (العضو الممارس) السلوكية إزاء حالات عدم

الجزء الرابع (أ): الاستقلال في ارتباطات المراجعة والفحص

يغطي هذا الجزء المتطلبات المتعلقة باستقلال الأعضاء الممارسين للمهنة عند تنفيذ ارتباطات المراجعة والفحص، حيث يحدد هذا الجزء متطلبات ومواد تطبيق معينة حول كيفية الالتزام بالمبادئ الأساسية وتطبيق الإطار المفاهيمي للحفاظ على الاستقلال عند تنفيذ مثل هذه الارتباطات. أشارت المعايير الدولية للمراجعة (ISAs) ومعايير ارتباطات الفحص (ISREs) إلى مسؤولية شركاء الارتباط وفرق الارتباط على مستوى الارتباط للمراجعة والفحص على التوالي عن متطلب الاستقلالية. يرتبط مفهوم الاستقلال بمبادئ الموضوعية والنزاهة ويشمل الاستقلال الذهني والاستقلال الظاهري. ويوضح هذا الجزء بالتحديد ثلاثة أمور رئيسية:

- الحقائق والظروف بما في ذلك الأنشطة المهنية والمصالح والعلاقات التي تنشأ أو قد ينشأ عنها تهديدات على الاستقلال.
 - الإجراءات المحتملة بما في ذلك الإجراءات الوقائية التي قد تكون مناسبة لمواجهة أي تهديدات مماثلة.
 - بعض الحالات التي لا يمكن فيها القضاء على التهديدات أو لا توجد إجراءات وقائية لخفضها إلى مستوى مقبول.
- وحدد هذا الجزء الفترة التي يتعين خلالها على العضو الممارس الحفاظ على استقلاليته والاستثناءات المتعلقة بذلك، حيث أكد على أنه يجب على العضو الممارس الحفاظ على استقلاله خلال

فترة الارتباط والفترة التي تغطيها القوائم المالية، حيث يتوقع من العضو الممارس (فرد أو مكتب) ممارسة الحكم المهني وتبني الممارسات (مثل اعداد السياسات والإجراءات وفق إرشادات معايير رقابة الجودة) التي تضمن بدرجة معقولة حماية الاستقلالية.

القسم | 410

الأتعاب

الظروف التي يمكن أن تشكل فيها الأتعاب أو الأنواع الأخرى من التعويضات تهديداً على الالتزام، ويغطي هذا القسم عدد من الظروف التي يمكن أن تشكل خلالها الأتعاب تهديداً على الاستقلالية مثل الأتعاب ذات الأهمية النسبية العالية والأتعاب من عملاء يمثلون منشآت ذات مصلحة عامة والأتعاب المشروطة والأتعاب غير المدفوعة.

كما سبق الإشارة في القسم ٣٣٠، يشير هذا القسم إلى أنه قد ينشأ عن طبيعة ومستوى الأتعاب أو الأنواع الأخرى من الأجر (التعويضات) تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الترهيب يمكن أن تؤثر على التزام العضو الممارس مع متطلب الاستقلالية والمبادئ الأساسية المرتبطة بذلك (الموضوعية والنزاهة). وتبعاً لذلك يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في ظل تلك

القسم | 411

سياسات التعويض والتقييم

المراجعة المذكور ينشأ تهديد متعلق بالمصلحة الشخصية ويعتمد مستواه على عوامل منها نسبة التعويض او التقييم الذي يستند على بيع هذه الخدمات ودور الفرد في فريق المراجعة ومدى تأثير بيع تلك الخدمات على قرارات الترقية.

يحدد هذا القسم متطلبات معينة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في ظل الظروف التي يمكن أن تشكل فيها سياسات المكتب (العضو الممارس) للتقييم أو التعويض تهديداً متعلقاً بالمصلحة الشخصية. فمثلاً حين يتم تقييم أو تعويض أحد أعضاء فريق المراجعة المعين لعميل مراجعة معين نظير بيع خدمات غير متعلقة بالتأكيد لعميل

الهدايا والضيافة

الهدايا والضيافة من عميل المراجعة ما لم تكن قيمتها غير مهمة. وينطبق هنا أيضاً المتطلبات التي سبق الإشارة إليها في القسم ٣٤٠ فيما يتعلق بالإكراميات حيث أن عدم الالتزام بتلك المتطلبات يمكن أن يهدد الاستقلالية.

يستعرض هذا القسم متطلباتاً محدداً ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في الظروف التي ينشأ فيها عن قبول الهدايا والضيافة من عميل المراجعة تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الألفة أو الترهيب. فلا يجوز للعضو الممارس (مكتب او مكتب في شبكة او أحد أعضاء فريق المراجعة) قبول

التقاضي الفعلي او التهديد به

ويتحدد مستوى التهديدات الناشئة من هذه الحالة وفق عوامل منها؛ مدى الأهمية النسبية للتقاضي ومدى صلة حالة التقاضي بارتباط المراجعة السابق.

يغطي هذا القسم حالة حدوث التقاضي مع عميل المراجعة او احتمالية حدوثه حيث أن ذلك قد ينشأ عنه تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الترهيب. ويحدد هذا القسم مواد تطبيقية محددة ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في ظل وجود هذه الحالة.

المصالح المالية

تهديداً متعلقاً بالمصلحة الشخصية. ويتحدد مستوى التهديدات الناشئة من وجود المصلحة المالية بناءً على عوامل معينة منها؛ دور الفرد صاحب المصلحة المالية ومدى كون المصلحة المالية مباشرة أو غير مباشرة والأهمية النسبية للمصلحة المالية. حيث لا يجب بشكل عام أن يمتلك العضو الممارس مصلحة مالية مباشرة او مصلحة مالية جوهرية غير مباشرة لدى

يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي عند امتلاك العضو الممارس بنفسه أو أحد أفراد عائلته المباشرين أو أفراد أسرته المقربين أو الأفراد الآخرين الذين يرتبط بهم بعلاقة شخصية مصلحة مالية (سواء كانت مباشرة او غير مباشرة وعن قصد أو عن غير قصد) مع عميل المراجعة، حيث أنه قد ينشأ عن ذلك

عميل المراجعة. وتشمل متطلبات هذا القسم حالات تفصيلية أخرى مثل وجود مصلحة مالية في منشأة تملك مصلحة مسيطرة على عميل المراجعة أو المصلحة المالية لدى عميل المراجعة والمحتفظ بها كوديعة ويقوم العضو الممارس (المكتب أو المكتب في شبكة أو الفرد) عليها كأمين.

القسم | 511

القروض والضمانات

أو الضمان. كما يجب على العضو الممارس أو أي من أفراد أسرته عدم قبول قرض أو ضمان قرض من عميل المراجعة (سواء كان مصرف أو خلاف ذلك) إلا في حالة كان القرض أو الضمان قد نفذ بموجب إجراءات وشروط وأحكام إقراض طبيعية وليس جوهرياً بالقدر الذي يعزز من نشوء التهديد على التزام العضو الممارس بمبدأ الاستقلالية.

يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حالة وجود قرض أو ضمان قرض مع عميل المراجعة وذلك لأن هذا الطرف ينشأ عنه تهديدات على التزام العضو الممارس بمبدأ الاستقلالية. حيث يشير هذا القسم إلى أنه لا يجوز للعضو الممارس تقديم أو قبول قرض أو ضمان القرض إلى/من عميل المراجعة مالم يكن غير جوهري للمكتب أو المكتب في شبكة أو الفرد الذي يقدم/يقبل القرض

القسم | 520

علاقات العمل

التي يمكن أن تنشأ عنها علاقة العمل الوثيقة؛ وجود علاقة تجارية أو مصلحة مالية مشتركة أو مصالح مشتركة في منشآت ذات ملكية مغلقة أو شراء البضائع والخدمات بين العضو الممارس بنفسه أو أحد أفراد أسرته القريبين وعميل المراجعة أو إدارته.

يغطي هذا القسم حالة وجود علاقة عمل وثيقة بين العضو الممارس وعميل المراجعة أو إدارته إلى القدر الذي ينشأ عنه تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الترهيب. حيث يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في ظل وجود هذه الحالة. وتشمل العلاقة

العلاقات الأسرية والشخصية

تكون متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الألفة أو الترهيب، ويشير هذا القسم إلى أن تقدير مستوى هذه التهديدات يعتمد على عوامل محددة منها على سبيل المثال طبيعة العلاقة والمنصب الذي يتقلده الشخص محل العلاقة العائلية أو الشخصية لدى العميل ودور عضو فريق المراجعة صاحب العلاقة العائلية أو الشخصية.

يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حيال وجود علاقات عائلية أو شخصية بين العضو الممارس (ويشمل الشريك أو أحد الموظفين التابعين للمكتب أو مكتب في الشبكة وليسوا أعضاء في فريق المراجعة) وموظفي عميل المراجعة، حيث أن هذا الظرف ينشأ عنه تهديدات على التزام العضو الممارس بمبدأ الاستقلالية، وهذه التهديدات

الخدمة الحديثة مع عميل مراجعة

فريق المراجعة لدى العميل ضمن الفترة التي يغطيها تقرير المراجعة أو الفترة التي تسبق فترة تقرير المراجعة، ويشير هذا القسم إلى إمكانية تقدير مستوى التهديدات من خلال عوامل معينة مثل المنصب الذي تقلده العضو لدى العميل والفترة الزمنية من أن غادر العمل لدى العميل ودور العضو في فريق المراجعة.

قد تنشأ تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الفحص الذاتي على التزام العضو الممارس بمبدأ الاستقلالية في حالة عمل عضو فريق المراجعة مؤخراً بصفة مدير أو مسؤول أو موظف لدى عميل المراجعة، ولهذا يحدد هذا القسم المتطلبات والمواد التطبيقية لتطبيق الإطار المفاهيمي عند توفر هذه الحالة، يوضح هذا القسم بالتفصيل المتطلبات المتعلقة بهذه الحالة سواء كان عمل عضو

العمل بصفة مدير أو مسؤول لعميل المراجعة

على التزام العضو الممارس بمبدأ الاستقلالية. ويوضح هذا القسم أنه يجب مجملًا على العضو الممارس (الشريك أو الموظف التابع للمكتب) عدم العمل بصفة مدير أو مسؤول أو أمين سر لدى عميل المراجعة.

يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حالة عمل عضو فريق المراجعة بصفة مدير أو مسؤول لدى عميل المراجعة لكون هذه الحالة تسهم في ظهور تهديدات متعلقة بالفحص الذاتي أو المصلحة الشخصية

الوظيفة (العمل) لدى عميل المراجعة

او الموظف المؤثر لدى العميل عضو سابق في فريق المراجعة ويملك علاقة قوية مع المكتب او المكتب في شبكة. ويشير هذا القسم إلى مجموعة من العوامل التي يمكن استخدامها لتقدير مستوى التهديدات الناشئة والتي منها على سبيل المثال: المنصب الذي تولاه العضو لدى العميل والعلاقة التي سوف يمتلكها العضو مع فريق المراجعة والفترة الزمنية التي قضاها العضو بصفته عضواً في فريق المراجعة او شريكاً في المكتب او في مكتب في شبكة ونحو ذلك. ويناقش هذا القسم بالتفصيل وجود العلاقة الوظيفية في ظروف متعددة.

يغطي هذا القسم حالة وجود علاقة وظيفية بين العضو الممارس وعميل المراجعة حيث ينشأ عن هذه العلاقة تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الألفة أو الترهيب على التزام العضو الممارس بمبدأ الاستقلالية. ولهذا يحدد هذا القسم متطلبات ومواد تطبيقية محددة ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي عند وقوع هذه الحالة. وهذا يشمل عمل العضو الممارس كمدير أو مسؤول أو موظف في منصب يسمح له بالتأثير في عملية إعداد السجلات المحاسبية والقوائم المالية لدى عميل المراجعة. كما يغطي هذا القسم الحالة التي يكون فيها المدير او المسؤول

مهام العاملين المؤقتين

إذا كان الفرد المعيار ليس منخرطاً في تقديم خدمات غير متعلقة بالتأكد غير مسموح بها وفق القسم ٦٠٠ أو إذا كان الفرد لا يتقصد أي مسؤوليات إدارية.

ويجدر الإشارة هنا إلى أن وثيقة اعتماد القواعد الدولية في المملكة قد منعت جميع الخدمات الأخرى المقدمة لعميل المراجعة إلا في حالات مستثناة تم تحديدها في الوثيقة.

يناقش هذا القسم حالة إعاره العاملين إلى عميل المراجعة والتهديدات المتعلقة بالفحص الذاتي أو التأييد أو الألفة التي تنشأ نتيجة لذلك. حيث يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي عند وجود هذه الحالة. حيث يشير هذا القسم إلى أنه يجب ألا يعبر العضو الممارس العاملين إلى عميل المراجعة إلا في حالات معينة مثل: إذا كان تقديم هذه المساعدة لفترة زمنية قصيرة فقط، أو

العلاقة طويلة الأمد بين العاملين (بما فيهم الشركاء المتناوبين) و عميل المراجعة

تأثيراً على نتائج المراجعة، ومدى تعقيدات القضايا المحاسبية لدى العميل، إلخ. وفي شأن متصل حددت وثيقة الاعتماد لقواعد سلوك وآداب المهنة الدولية في المملكة العربية السعودية الإطار الزمني لعلاقة العضو الممارس مع عميل المراجعة كأحد الإجراءات للحد من التهديدات المرتبطة بالعلاقة الطويلة.

بالرغم من أن المعرفة والفهم الجيد لعميل المراجعة وبيئته مفيد لجودة عملية المراجعة إلا أن طول مدة العلاقة مع عميل المراجعة ينشأ عنها تهديدات متعلقة بالألفة أو المصلحة الشخصية على التزام العضو الممارس بمبدأ الاستقلالية. ولهذا يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في مثل هذا الظروف. ويشير هذا القسم إلى عدد من العوامل المختلفة التي يمكن استخدامها لتحديد مستوى التهديدات الناشئة عن طول العلاقة والتي من ضمنها مثلاً: الفترة الزمنية الإجمالية لعلاقة الفرد (عضو فريق المراجعة) مع العميل، وفترة الانقطاع، والنطاق الذي يمتلك فيه الفرد

تقديم خدمات غير متعلقة بالتأكد إلى عميل المراجعة

في المملكة العربية السعودية، ويمتد هذا المنع ليشمل:
 أ- التطبيق على مستوى مكتب/شركة المراجعة/الشبكة.
 ب- تقديم الخدمات الأخرى للشركات التابعة التي تحت سيطرة عميل المراجعة سواء كانت داخل أو خارج المملكة، وهذا فقط فيما يتعلق بالمكتب في شبكة.
 كما أشارت وثيقة الاعتماد إلى أنه يستثنى من هذا المنع ما يلي:
 ١. تقديم خدمات أخرى لعميل المراجعة في الوقت ذاته وفقاً لما تصدره الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين من استثناءات لخدمات محددة وفق ضوابط معلنة بهذا الشأن.
 ٢. أن يقدم مراجع حسابات الجهات السيادية خدمات أخرى إلى المنشآت التي تمتلك الجهة السيادية حصصاً فيها إذا توافرت شروط معينة مجتمعة (وقد نصت الوثيقة على هذه الشروط).

يناقش هذا القسم والأقسام الفرعية منه بالتفصيل المتطلبات والمواد التطبيقية المتعلقة بتطبيق الإطار المفاهيمي في ظل توفر التهديدات المتعلقة بالامتثال بالمبادئ الأساسية ومبدأ الاستقلالية والتي تنشأ من تقديم المكاتب وشبكات المراجعة خدمات غير متعلقة بالتأكد لعملاء المراجعة. حيث تتضمن بعض الأقسام الفرعية لهذا القسم (انظر جدول ٣) متطلبات تمنع بشكل صريح المكتب أو شبكة المكاتب من تقديم خدمات معينة لعميل المراجعة في ظروف معينة لأنه لا يمكن مواجهة التهديدات التي نشأت عبر تطبيق الإجراءات الوقائية. وفيما يتعلق بمتطلبات هذا القسم اوضحت وثيقة اعتماد قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية في المملكة العربية السعودية بأنه «يمنع الجمع بين تقديم خدمات المراجعة والخدمات الأخرى لعميل المراجعة في الوقت ذاته إلا وفق استثناءات محددة في الوثيقة»، وبالتالي تكون تطبيقات هذا القسم والأقسام الأخرى المتفرعة منه للجمع بين هذه الخدمات غير ممكنة التطبيق

القسم الفرعي	عنوان القسم
٢٣٠	خدمات نظم تقنية المعلومات
٢٣٠	خدمات دعم التقاضي
٢٣٠	الخدمات القانونية
٢٣٠	خدمات التوظيف

القسم الفرعي	عنوان القسم
٢٣٠	خدمات المحاسبة وإدارة الحسابات
٢٣٠	الخدمات الإدارية
٢٣٠	خدمات التقييم
٢٣٠	الخدمات الضريبية
٢٣٠	خدمات المراجع الداخلي

إعداد التقارير عن القائمة المالية ذات الغرض الخاص المتضمنة القيود على الاستخدام والتوزيع (ارتباطات المراجعة والفحص)

مالية معدة لأغراض خاصة ومتضمنة لقيود على الاستخدام والنشر، فعندها يجب على المكتب إبلاغ المستخدمين في وقت لاحق بمتطلبات الاستقلال المعدلة التي وافق عليها ممثليهم. تطبق التعديلات على متطلبات الاستقلالية الواردة في هذا القسم (تحديداً في المقاطع من R800.7 حتى R800.14) عندما تحدث الظروف المبررة لذلك بموجب ما يحدده هذا القسم وألا تكون عملية مراجعة القوائم المالية مطلوبة بموجب الأنظمة أو التنظيمات.

يحدد هذا القسم بعض التعديلات لما جاء في الجزء (ع) والمسموح بها في ظروف معينة والمتعلقة بأعمال المراجعة لقوائم مالية معدة لأغراض خاصة، حيث يتضمن التقرير قيود على الاستخدام والنشر (أو ما يمكن تسميته بـ «ارتباط مؤهل»). حيث أن وجود هذه القيود على الاستخدام والنشر يجعل متطلبات الاستقلال الواردة في الجزء (ع) قابلة للتعديل بموجب هذا القسم ولكن بشرط تحقق بعض الشروط:

أ- إشعار المكتب المستخدمين المستهدفين من التقرير بمتطلبات الاستقلالية المعدلة والتي يتوجب تطبيقها عند تقديم الخدمة،
 ب- فهم وإدراك المستخدمين المستهدفين من التقرير بالغرض من التقرير وقيوده، والموافقة بشكل صريح على تطبيق التعديلات،
 وفي حالة كون المستخدمين المستهدفين فئة لا يمكن تحديدهم بالاسم أثناء صياغة الارتباط المتعلق بأعمال المراجعة لقوائم

الجزء الرابع (ب):

استقلال ارتباطات التأكيد الأخرى بخلاف ارتباطات الفحص والمراجعة

يغطي هذا الجزء المتطلبات المتعلقة باستقلال الأعضاء الممارسين للمهنة عند تنفيذ ارتباطات التأكيد بخلاف ارتباطات الفحص والمراجعة. حيث يحدد هذا الجزء متطلبات ومواد تطبيق معينة حول كيفية الالتزام بالمبادئ الأساسية وتطبيق الإطار المفاهيمي للحفاظ على الاستقلال عند تنفيذ مثل هذه الارتباطات. ومن بين الأمثلة على هذه الارتباطات: مراجعة عناصر أو حسابات أو بنود مالية معينة في قائمة مالية، وتأكد الأداء لمؤشرات الأداء الرئيسة للشركة.

تطبيق الإطار المفاهيمي على استقلالية ارتباطات التأكيد بخلاف ارتباطات الفحص والمراجعة

أن يبدأ فريق التأكيد بخدمات التأكيد لم يكن ليسمح بالخدمة خلال فترة الارتباط. وإذا استنتج أحد المحاسبين المهنيين (فرد أو مكتب) انتهاك أحد المتطلبات الواردة في هذا الجزء فيجب عليه إنهاء أو تعليق أو إلغاء المصلحة أو العلاقة التي أنشأت الانتهاك، وتقويم أهمية الانتهاك وتأثيره على موضوعيته وقدرته على إصدار تقرير التأكيد، وتحديد ما إذا كان يمكن اتخاذ إجراء لمواجهة تداعيات الانتهاك بشكل معقول مع ممارسه الحكم المهني لتقدير ما إذا كان طرف ثالث عقلائي ومطلع يمكن أن يرى أن موضوعيته تضررت، وبالتالي لن يكون قادراً على إصدار تقرير التأكيد.

يحدد هذا الجزء متطلبات ومواد تطبيق محددة حول كيفية تطبيق الإطار المفاهيمي للحفاظ على الاستقلال عند تنفيذ ارتباطات التأكيد بخلاف ارتباطات الفحص والمراجعة. يتوقع من المكتب المنفذ لارتباط التأكيد أن يكون مستقلاً عن عميل التأكيد (الطرف المسؤول عن الموضوع محل الارتباط)، فيجب عليه تقويم ومعالجة أي تهديدات تؤثر على التزامه بمبدأ الاستقلالية. ويتوقع أن يحافظ المحاسب المهني على استقلاله خلال فترة الارتباط والفترة المشمولة في معلومات الموضوع محل الارتباط، حيث أن التهديدات على الاستقلال تنشأ إذا تم تقديم خدمة غير متعلقة بالتأكد إلى عميل التأكيد أثناء أو بعد الفترة التي تغطيها القوائم المالية، ولكن قبل

الأتعاب

وفقاً لهذا القسم، الأتعاب التي تمثل مثلاً جزءاً كبيراً من إيرادات عملاء المكتب أو الشريك والأتعاب المتأخرة الدفع والأتعاب المشروطة يمكن أن ينشأ عنها تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الترهيب والتي يجب أن يطبق بشأنها المتطلبات والإطار المفاهيمي لقواعد سلوك وآداب المهنة.

يغطي هذا القسم المتطلبات والمواد التطبيقية ذات الصلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حالة التهديدات المتعلقة بالمصلحة الشخصية أو الترهيب والتي تنشأ عن طبيعة ومستوى الأتعاب أو الأنواع الأخرى من الأجر. ويشير هذا القسم إلى مجموعة من العوامل التي يكن استخدامها لتقويم مستوى هذه التهديدات منها على سبيل المثال الهيكل التشغيلي للمكتب، وما إذا كان المكتب قائماً على أساس راسخ أم حديث الإنشاء، وأهمية العميل للمكتب من حيث النوعية و/أو الكمية.

الهدايا والضيافة

في حالة كانت قيمتها منخفضة أو غير هامة، ويشير هذا القسم إلى أن المتطلبات والمواد التطبيقية الواردة في القسم ٣٤٠ والمتعلقة بالتهديدات الناشئة من عرض أو قبول إكراميات عميل التأكيد تنطبق هنا أيضاً.

يحدد هذا القسم متطلباً محدداً و مواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حالة قبول الهدايا والضيافة من عميل التأكيد والتي قد ينشأ عنها تهديداً متعلقاً بالمصلحة الشخصية أو الألفة أو الترهيب. فلا يجوز أن يقبل المكتب أو عضو في فريق التأكيد الهدايا والضيافة من عميل التأكيد إلا

التقاضي الفعلي أو التهديد به

التي يمكن استخدامها لتقويم مستوى هذه التهديدات مثل مدى الأهمية النسبية للتقاضي وما إذا كان التقاضي يتعلق بارتباط تأكيد سابق.

يناقش هذا القسم مواد تطبيقية محددة ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حالة حدوث تقاضي مع عميل التأكيد أو احتمالية حدوثه نظراً للتهديدات المتعلقة بالمصلحة الشخصية أو الترهيب التي قد تنشأ من ذلك، ويشير هذا القسم إلى مجموعة من العوامل

المصالح المالية

على مبدأ الاستقلال، ويشير هذا القسم إلى عدد من العوامل التي يمكن استخدامها لتقويم مستوى تلك التهديدات والتي تشمل مثلاً؛ دور الفرد صاحب المصلحة المالية، وما إذا كانت المصلحة المالية مباشرة أو غير مباشرة، والأهمية النسبية للمصلحة المالية.

يحدد هذا القسم متطلبات محددة و مواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي عند امتلاك المكتب أو أحد أعضاء فريق التأكيد أو أفراد الأسرة المباشرين لمصلحة مالية لدى عميل التأكيد وهو الأمر الذي قد ينشأ عنه تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية

وتشمل المصلحة المالية المشار إليها في هذا القسم المصلحة المالية في منشأة تسيطر على عميل التأكيد، والمصالح المالية المحتفظ بها بصفة وصي، والمصالح المالية المستلمة عن غير قصد، والمصالح المالية المتصلة بأفراد الأسرة المقربين والأفراد الآخرين المرتبطين بعلاقة شخصية مع المكتب أو أعضاء فريق التأكيد المؤثرين.

القسم | 911

القروض والضمانات

كون عميل التأكيد يمثل مصرفاً أو أي منشأة مشابهة (باستثناء كون القرض أو الضمان قد نفذ بموجب إجراءات وشروط وأحكام اقراض طبيعية). كما لا يجوز للمكتب أو المكتب في شبكة أو عضو فريق التأكيد أو أي من أفراد عائلته المباشرين امتلاك ودائع أو حسابات سمسرة مع عميل تأكيد يمثل مصرفاً أو منشأة مشابهة إلا في حال كان امتلاك الوديعة أو الحساب بموجب شروط تجارية طبيعية.

يناقش هذا القسم المتطلبات المحددة والمواد التطبيقية ذات الصلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حالة وجود قرض أو ضمان قرض مع عميل التأكيد والذي قد ينشأ عنه تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية على الالتزام بمبدأ الاستقلال. فبحسب هذا القسم، لا يجوز للمكتب أو عضو فريق التأكيد أو أحد أفراد أسرته المباشرة تقديم أو قبول قرض أو ضمان قرض مع عميل التأكيد إلا في حال كان القرض أو الضمان غير جوهري لكل من المكتب أو الفرد الذي يقدم القرض أو الضمان حسب ما يقتضيه الأمر والعميل، وهذا يشمل حالة

القسم | 920

علاقات العمل

العمل مثل علاقة العمل الوثيقة الناشئة عن علاقة تجارية أو مصلحة مالية مشتركة، والعلاقة المرتبطة بشراء البضائع والخدمات.

علاقة العمل الوثيقة مع عميل المراجعة أو إدارته يمكن أن ينشأ عنها تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الترهيب على الالتزام بمبدأ الاستقلالية، ولهذا يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في ظل هذا الظرف. ويغطي هذا القسم أنواع علاقات

العلاقات الأسرية والشخصية

أو مسؤول أو بعض موظفي عميل التأكيد بحسب طبيعة أدوارهم، ويمكن تقويم مستوى التهديدات الناشئة من هذه العلاقات من خلال عوامل معينة منها على سبيل المثال؛ مسؤوليات الفرد عضو فريق التأكيد، ودور فرد الأسرة أو أي فرد آخر يتبع للعميل ومدى عمق العلاقة.

يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي عند وجود العلاقات العائلية والشخصية مع موظفي عميل التأكيد والتي قد ينشأ عنها تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الألفة أو الترهيب على الالتزام بمبدأ الاستقلال. فقد تنشأ هذه العلاقات بين عضو فريق التأكيد أو أحد أفراد أسرته المقربين أو فرد آخر لديه علاقة شخصية معه أو أحد شركاء المكتب وإن لم يكن عضواً في فريق التأكيد ومدير

الخدمة الحديثة مع عميل تأكيد

عميل التأكيد، منها على سبيل المثال: المنصب الذي تقلده الفرد لدى العميل، والفترة الزمنية منذ أن غادر الفرد العميل، ودور عضو فريق التأكيد.

عند عمل عضو فريق التأكيد مؤخراً بصفة مدير أو مسؤول أو موظف لدى عميل التأكيد فإن ذلك قد ينشأ عنه تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الألفة، ولهذا يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في ظل هذه الظروف. فلا يجوز لفريق التأكيد تضمين فرد كان يقوم بأي من المهام التالية في الفترة التي يغطيها تقرير التأكيد أو قبل هذه الفترة: - عمل بصفة مدير أو مسؤول لدى عميل التأكيد.

- كان موظفاً في منصب يخوله بممارسة تأثير كبير على معلومات موضوع ارتباط التأكيد. ويشير هذا القسم إلى مجموعة من العوامل التي يمكن أن تستخدم لتقويم مستوى التهديدات المتعلقة بالخدمة الحديثة لدى

العمل بصفة مدير أو مسؤول لعميل تأكيد

الظرف، فلا يجوز مجملاً للشريك أو الموظف التابعين للمكتب العمل بصفة مدير أو مسؤول أو أمين سر لعميل تأكيد.

يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حالة عمل فرد من فريق التأكيد بصفة مدير أو مسؤول لدى عميل التأكيد وذلك نظراً للتهديدات المتعلقة بالفحص الذاتي أو المصلحة الشخصية التي قد تنشأ عن هذا

العمل (الوظيفة) مع عميل تأكيد

إلى عميل التأكيد بعد انتهاء علاقته بفريق التأكيد أو المكتب، ويشير هذا القسم إلى مجموعة من العوامل التي يمكن استخدامها لتقويم مستوى التهديدات ومنها على سبيل المثال؛ المنصب الذي تولاه الفرد لدى العميل، وأي مشاركة للفرد مع فريق التأكيد، والفترة الزمنية منذ أن أصبح الفرد عضواً في فريق التأكيد التابع للمكتب، والمنصب السابق الذي تقلده الفرد ضمن فريق التأكيد أو المكتب.

يغطي هذا القسم المتطلبات والمواد التطبيقية المتعلقة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حالة وجود علاقة عمل مع عميل التأكيد كون ذلك قد ينشأ عنه تهديدات متعلقة بالمصلحة الشخصية أو الألفة أو الترهيب على الالتزام بمبدأ الاستقلال. يحدث هذا الظرف عندما يكون مدير أو مسؤول، أو موظف مؤثر على المعلومات موضوع ارتباط التأكيد تابع لعميل التأكيد وعضو في فريق التأكيد أو المكتب أو المكتب في شبكة. وهذا يشمل حالة انضمام الفرد من مكتب أو فريق التأكيد

العلاقة الطويلة للعاملين مع عميل تأكيد

القسم متطلبات وحالات تطبيق ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في حال وقعت مثل هذه الظروف. فهذه التهديدات يمكن أن تنشأ لارتباط الفرد لفترة زمنية طويلة مع

انخراط فرد في ارتباط تأكيد ذي صفة متكررة لفترة زمنية طويلة يمكن أن ينشأ عنه تهديدات متعلقة بالألفة أو المصلحة الشخصية على الالتزام بمبدأ الاستقلال. ولهذا يحدد هذا

التي يمكن استخدامها لتقويم مستوى تلك التهديدات منها على سبيل المثال؛ طبيعة ارتباط التأكيد، والفترة الزمنية التي قضاها عضو فريق التأكيد ورتبته في الفريق وطبيعة أدواره المنفذة...إلخ.

عميل التأكيد أو الإدارة العليا لعميل التأكيد أو الموضوع محل الارتباط ومعلومات الموضوع لارتباط التأكيد أو لمخاوفه لفقدان عميل التأكيد الدائم أو امتلاكه مصلحة في الحفاظ على علاقة شخصية مع أحد أعضاء الإدارة العليا أو الأشخاص المكلفين بالحوكمة لدى العميل. ويشير هذا القسم إلى عدد من العوامل

القسم | 950

توفير خدمات غير متعلقة بالتأكد لعملاء التأكيد بخلاف عملاء الفحص والمراجعة

التي تساعد المكتب في تحليل أنواع معينة من الخدمات غير المتعلقة بالتأكد والتهديدات التي قد تنشأ عنها عندما يقبل المكتب تنفيذ الخدمات لعميل التأكيد، ويستعرض هذا القسم مجموعة من العوامل الممكن استخدامها لتقويم مستوى تلك التهديدات، منها على سبيل المثال: طبيعة ونطاق الخدمة غير المتعلقة بالتأكد والفرص منها، ومدى أهمية نتائج الخدمة كجزء من ارتباط التأكيد...إلخ.

توفير المكاتب لمجموعة من الخدمات غير المتعلقة بالتأكد لعملاء التأكيد قد يخلق تهديدات متعلقة بالامتثال بالمبادئ الأساسية ومبدأ الاستقلال. ولهذا يحدد هذا القسم متطلبات محددة ومواد تطبيقية ذات صلة بتطبيق الإطار المفاهيمي في مثل هذه الظروف. فيجب على المكتب تقييم أثر تقديم الخدمات الأخرى لعميل التأكيد على الاستقلالية قبل قبولها. ويشير هذا القسم إلى مجموعة من حالات التطبيق (مثل ألا تكون الخدمات منطوية على خدمات إدارية)

التقارير المتضمنة لقيود على الاستخدام والتوزيع (ارتباطات تأكيد بخلاف ارتباطات الفحص والمراجعة)

وحيثما يكون المستخدمون المستهدفون فئة لم تحدد أسماؤهم عند تأسيس أحكام الارتباط فيجب أن يشعر المكتب هؤلاء المستخدمين بالتعديلات التي طرأت على المتطلبات والتي صادق عليها ممثلهم، المتطلبات (ي ٧.٩٩٠) وفي (٨.٩٩٠) تبين التعديلات على متطلبات الجزء (ع ب) في حالة تنفيذ المكتب لارتباط تأكيد متضمنا لقيود على الاستخدام والتوزيع.

يحدد هذا القسم بعض التعديلات بما جاء في هذا الجزء (ع ب) والمسموح بها في ظروف معينة متعلقة بارتباطات التأكيد حيث يتضمن التقرير على قيود بشأن الاستخدام والتوزيع. فعندما يهدف المكتب إلى إصدار تقرير بحق ارتباط تأكيد يتضمن قيودا على الاستخدام والتوزيع، فإن متطلبات الاستقلال الواردة في الجزء (ع ب) يجب أن تكون قابلة للتعديل بموجب هذا القسم، شريطة تحقق ما يلي:

- إشعار المكتب المستخدمين المستهدفين من التقرير بمتطلبات الاستقلالية المعدلة والتي يتوجب تطبيقها عند تقديم الخدمة.
- إدراك المستخدمين المستهدفين من التقرير بالفرص من التقرير ومعلومات الموضوع وقيوده، والموافقة بشكل صريح على تطبيق التعديلات.

إخلاء المسؤولية

يهدف هذا الدليل إلى إعطاء المهتمين بمهنة المحاسبة والمراجعة نبذة مبسطة عن أبرز ملامح قواعد سلوك وآداب المهنة الدولية المعتمدة في المملكة العربية السعودية، ولا يقصد به أن يكون بديلاً عن قواعد وآداب سلوك المهنة المعتمدة أو أن يغير أو يعدل المتطلبات والنصوص النظامية الواردة فيها وفي وثيقة الاعتماد الصادرة من الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، ولا يفني هذا الدليل المحاسبين والأعضاء الممارسين من الرجوع والاسترشاد بنصوص قواعد وآداب سلوك المهنة الدولية المعتمدة في المملكة، ولا تتحمل الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين أية مسؤولية أو التزام قد ينشأ، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، نتيجة استخدام هذا الدليل وتطبيقه.



SOCPA
الهيئة السعودية
للمراجعين والمحاسبين