

KODEKS ETYKI AUDYTORA WEWNĘTRZNEGO

§ 1. [Wstęp]

Celem Kodeksu jest promowanie etycznego postępowania w zawodzie audytora wewnętrznego. Kodeks stanowi zestawienie zasad i wartości, jakimi powinien się kierować audytor wewnętrzny w codziennej pracy. Kodeks uwzględnia zarówno ogólne wymogi dotyczące urzędnika w administracji publicznej, jak i konkretne wymogi związane z wykonywaniem zawodu audytora wewnętrznego. Kodeks stanowi uzupełnienie Standardów audytu wewnętrznego w jednostkach sektora finansów publicznych. Kodeks jest związany ze specyfiką zawodu audytora wewnętrznego, który opiera się na zaufaniu do obiektywnej oceny procesów zarządzania ryzykiem, systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania jednostką. Kodeks, określa dwa istotne zagadnienia związane z przeprowadzaniem audytu wewnętrznego - zasady dotyczące zawodu i praktyki wykonywania audytu wewnętrznego oraz reguły postępowania, które opisują normy zachowania oczekiwanego od audytora wewnętrznego. Reguły te są pomocne przy stosowaniu zasad w praktyce, a ich celem jest wskazanie wzorców etycznego postępowania audytora wewnętrznego. Kodeks stanowi wskazówkę i pomoc w pracy audytu wewnętrznego, dlatego też będzie podlegać dalszym modyfikacjom wraz ze zmianami warunków, w których działa jednostka oraz rozwojem audytu wewnętrznego.

§ 2. [Zasady i reguły postępowania]

Audytor wewnętrzny powinien przestrzegać następujących zasad :

1. Uczciwość

Uczciwość audytora wewnętrznego powinna wzbudzać zaufanie, a przez to stanowić wiarygodną podstawę, co do jego ocen. Audytor wewnętrzny powinien:

- 1) wykonywać swoją pracę uczciwie, odpowiedzialnie i z zaangażowaniem;
- 2) przestrzegać prawa;
- 3) uznawać i wspierać cele jednostki, które są zgodne z prawem i zasadami etyki;
- 4) przedkładać dobro publiczne nad interesy własne i swojego środowiska.

Audytor wewnętrzny nie powinien angażować się w działania sprzeczne z prawem, które mogłyby podważyć zaufanie do zawodu audytora wewnętrznego lub działalności jednostki.

2. Obiektywizm

Audytor wewnętrzny zachowuje obiektywizm zawodowy przy zbieraniu, ocenianiu i przekazywaniu informacji na temat badanej działalności lub procesu. Audytor wewnętrzny dokonuje wyważonej oceny, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności związane z przeprowadzaniem audytu. Przy formułowaniu ocen nie kieruje się własnym interesem oraz nie ulega wpływom innych osób. Audytor wewnętrzny nie powinien:

- 1) uczestniczyć w działaniach, które mogłyby uniemożliwić dokonanie bezstronnej oceny lub byłyby w sprzeczności z interesami jednostki;
- 2) uchylać się od podejmowania trudnych decyzji.

Audytor może prowadzić działalność zapewniającą i doradczą ukierunkowaną na przysporzenie wartości organizacji pod warunkiem, że nie ograniczą obiektywizmu audytora lub działania audytu wewnętrznego. Audyt wewnętrzny nie jest funkcją decyzyjną kierownictwa. Decyzje co do przyjęcia lub wdrażania zaleceń wydanych jako rezultat usługi doradczej audytu wewnętrznego powinny zostać podjęte przez kierownictwo. Wobec powyższego, decyzje kierownictwa nie powinny naruszać obiektywizmu audytu wewnętrznego. Audytor wewnętrzny powinien ujawniać wszystkie istotne fakty, o których posiada wiedzę, a których nie ujawnienie mogłoby zniekształcić sprawozdanie z przeprowadzenia badania określonego obszaru działalności jednostki.

3. Poufność

Audytor wewnętrzny szanuje wartość i własność informacji, które otrzymuje w czasie przeprowadzanych badań audytowych i nie ujawnia ich bez odpowiedniego upoważnienia, chyba, że istnieje prawny lub zawodowy obowiązek ich ujawnienia. Celem zachowania pełnej poufności audytor wewnętrzny kieruje się następującymi zasadami :

- 1) rozważnie wykorzystuje i chroni informacje uzyskane w trakcie wykonywania swoich obowiązków;
- 2) nie wykorzystuje informacji w celu uzyskania osobistych korzyści lub w jakimkolwiek innym celu, który byłby sprzeczny z prawem lub przynosiłby szkodę dla etycznych i zgodnych z prawem celów jednostki.

4. Profesjonalizm

Audytor wewnętrzny wykorzystuje posiadaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie do prowadzenia audytu wewnętrznego. Audytor wewnętrzny powinien :

- 1) podejmować przeprowadzenie tylko takich zadań audytowych, do wykonania których posiada wystarczającą wiedzę, umiejętności i doświadczenie;
- 2) przeprowadzać audyt wewnętrzny zgodnie z przepisami prawa, Międzynarodowymi Standardami Praktyki Zawodowej Audytu Wewnętrznego oraz wewnętrznymi przepisami jednostki dotyczącymi prowadzenia audytu wewnętrznego;
- 3) stale podnosić swoje kwalifikacje zawodowe oraz efektywność i jakość wykonywanych zadań audytowych.

Jeśli audytor wewnętrzny nie posiada wystarczającej wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji niezbędnych do wykonania czynności audytowych, powinien wystąpić o wsparcie merytoryczne lub pomoc do innych pracowników jednostki albo zgłosić Burmistrzowi konieczność powołania rzeczoznawcy.

5. Postępowanie audytora wewnętrznego oraz relacje pomiędzy audytorami i kontrolerami

Audytor wewnętrzny postępuje w sposób sprzyjający umacnianiu zawodowej współpracy i dobrych stosunków z innymi audytorami i kontrolerami.

Audytor wewnętrzny powinien :

- 1) swoim postępowaniem i wzajemną współpracą umacniać rangę i znaczenie audytu wewnętrznego dla właściwego funkcjonowania jednostki;
- 2) w stosunkach z innymi audytorami i kontrolerami postępować w sposób godny i uczciwy.

6. Konflikt interesów

Audytor wewnętrzny nie bierze udziału w zadaniach audytowych, których prowadzenie może doprowadzić do wywołania konfliktu interesów. Aby uniknąć konfliktu interesów audytor wewnętrzny :

- 1) upewnia się , że zalecenia sformułowane w wyniku przeprowadzenia zadania audytowego nie przenoszą na niego żadnych kompetencji ani odpowiedzialności w zakresie zarządzania jednostką oraz gwarantują, że funkcje tego rodzaju pozostają w całkowitej i wyłącznej kompetencji kierownika jednostki;
- 2) dba o ochronę swojej niezależności i unika konfliktu interesów, odmawiając przyjmowania jakichkolwiek korzyści, które mogłyby być naruszać jego niezależność, uczciwość lub obiektywizm w wykonywanej pracy lub mogłyby być postrzegane jako naruszające te zasady;
- 3) unika wszelkich związków z członkami kadry kierowniczej i z pracownikami jednostki oraz innymi osobami, które mogą wywierać na niego naciski albo w jakikolwiek sposób umniejszać lub ograniczać zdolność do działania;
- 4) unika powiązań, które mogą powodować ryzyko korupcji lub mogą być źródłem wątpliwości co do obiektywizmu i niezależności audytora wewnętrznego.