

ISSAI 130

قواعد السلوك المهني

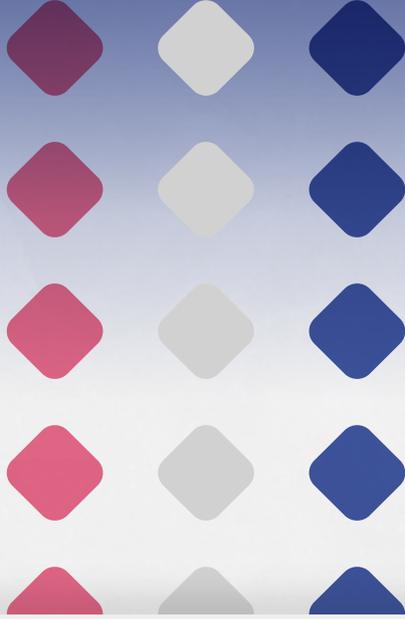
إيتم إصدار معايير وأدلة الإنتوساي من قِبَل المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة (الإنتوساي) والتي تعتبر ضمن إطار الإصدارات المهنية للإنتوساي. ولمزيد من المعلومات يرجى زيارة الموقع الإلكتروني www.issai.org



INTOSAI



INTOSAI



الإنتوساي، 2019

(1) كان يعرف سابقا بأسم المعيار الدولي 30 .

(2) تم اعتماد النسخة الأولى في 1998.

(3) تم اعتماد النسخة الحالية في 2016.

(4) مع استحداث إطار عمل الإنتوساي للإصدارات المهنية، الذي أعيد تسميته بالمعيار الدولي 130 مع تغييرات تتعلق بالجانب التحريري في 2019.



جدول المحتويات:

4	1. تمهيد
6	2. المنهج الشامل للسلوك الاخلاقي
6	القيم الاخلاقية الاساسية
7	المخاطر والضوابط
8	3. المسؤوليات العامة للأجهزة العليا للرقابة المالية العامة والمحاسبة
9	قواعد الاخلاقيات
9	القيادة
10	التوجيه الأخلاقي
11	إدارة الأخلاقيات ومراقبتها
12	4. القيم الأخلاقية الأساسية
12	النزاهة
16	الاستقلالية والموضوعية
23	الكفاءة
26	السلوك المهني
28	السرية والشفافية

تمهيد

- (1) يعول على الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة مسؤوليات جسيمة إذ يجب أن تكسب ثقة أصحاب المصلحة (المواطنين والهيئات التشريعية، والتنفيذية، والمراجعين وغيرهم)، لذا يتوجب عليها العمل بشكل نموذجي يبعث بالثقة والمصدقية، وحيث أن السلوك الأخلاقي مكون رئيسي لتأسيس والمحافظة على الثقة والسمعة اللازمتين، فإن قواعد السلوك المهني هي شرط أساسي لسير العمل في جهاز الرقابة المالية والمحاسبة.
- (2) أعدت قواعد السلوك المهني للمنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة بغرض تزويد الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والعاملين فيها بمجموعة من القيم والمبادئ كأساس للسلوك، كما أنها تساعد في التعرف على الطبيعة الخاصة بمراجعة القطاع العام (غالباً ما تكون مختلفة عن مراجعة القطاع الخاص)، وتعطي إرشادات إضافية حول كيفية تضمين تلك القيم في العمل اليومي وفي مواقف معينة لجهاز الرقابة المالية.
- (3) هذه القواعد معدة لجميع العاملين في الجهاز الرقابي، أو من ينوب عن جهاز الرقابة المالية، شاملاً رئيس جهاز الرقابة المالية، والإدارة التنفيذية، وجميع الأفراد العاملين مباشرة، أو بالتعاقد لمزاولة العمل نيابة عن جهاز الرقابة المالية، وتنطبق القواعد أيضاً على موظفي الهيكل الإداري لجهاز الرقابة المالية، كل هؤلاء الأفراد، سيشار إليهم في هذه القواعد (بالعاملين في الجهاز الرقابي)، ينبغي عليهم الالتزام بالقيم المنصوص عليها في حياتهم المهنية و، في حال قابلية التطبيق، حياتهم الخاصة كذلك.
- (4) يتأثر السلوك الأخلاقي للعاملين بالجهاز الرقابي أيضاً بالبيئة التي يعملون فيها، وبناء على ذلك تتناول القواعد مسؤوليات الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة في تعزيز وصون الأخلاقيات

والقيم الأخلاقية في كل جوانب المنظمة وأنشطتها.

(5) تتضمن القواعد على المنهج العام للسلوك الأخلاقي، ووصف للمسؤوليات العامة للأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والخمسة قيم الأساسية التي توجه السلوك الأخلاقي.

يتضمن وصف مسؤوليات الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والقيم على ما يلي:

(أ) المتطلبات التي يجب على الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والعاملين فيها الامتثال لها.

(ب) التوجيهات التطبيقية لمساعدة الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والعاملين فيها على تلبية المتطلبات - وهي تشمل معنى هذه المتطلبات، المفاهيم الأساسية، الإجراءات المقترحة لتحقيق المتطلبات، وأمثلة على الممارسات الجيدة.

(6) لا يمكن لأي قانون أن يعالج جميع الظروف الأخلاقية التي ستنشأ في الممارسة العملية. استناداً لذلك، يتم كتابة القانون من ناحية المبدأ. الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة وعاملها ينبغي عليهم تطبيق حكمهم المهني على الظروف التي يوجهوها ومتابعة المتطلبات ذات الصلة المنصوص عليها في هذا المعيار.

(7) لتلبية تنوع الثقافة والنظم القانونية والاجتماعية (مثل القواعد المحددة التي تطبق على الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والتي لها طبيعة قضائية)، كل جهاز رقابي يشجع على تطوير أو اعتماد قانون لقواعد السلوك ونظام مراقبة الاخلاقيات المناسبين لتنفيذ ذلك. هذا القانون يشكل القاعدة الأساسية لقانون كل جهاز رقابي، والذي يجب على الأقل أن يكون بنفس صرامة قانون المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية العامة والمحاسبة.

المنهج الشامل للسلوك الاخلاقي

القيم الاخلاقية الاساسية

(8) لأغراض هذا القانون:

- (أ) القيم الأخلاقية هي مفاهيم لما هو مهم، وبالتالي ينبغي أن توجه قرارات الأجهزة العليا للرقابة المالية والمحاسبة والعاملين فيها.
- (ب) المبادئ الأخلاقية توجه كيفية القيام بهذه القيم على أرض الواقع، وبالتالي، ماذا ينبغي أن يكون السلوك المناسب.

(9) يستند هذا المعيار على خمس قيم أساسية. لها مبادئ توجيهية خاصة متمثلة بالآتي:

- (أ) النزاهة - العمل بصدق، وبتقّة، وبحسن نية وللمصلحة العامة.
- (ب) الاستقلالية والموضوعية - أن تكون خالي من الظروف أو المؤثرات التي تؤثر، أو يمكن أن ينظر إليها على أنها تؤثر على الحكم المهني، والتصرف بطريقة محايدة وغير متحيزة.
- (ج) الكفاءة - الحصول والحفاظ على المعارف والمهارات المناسبة للدور، والتصرف وفقا للمعايير المعمول بها، وبذل العناية الواجبة.
- (د) السلوك المهني - الامتثال للقوانين واللوائح والاتفاقيات المعمول بها، وتجنب أي سلوك من شأنه التشكيك في جهاز الرقابة المالية.
- (هـ) السرية والشفافية - الحماية الملائمة للمعلومات، وتحقيق التوازن مع الحاجة إلى الشفافية

والمساءلة.

المخاطر والضوابط

(10) يمكن أن تتأثر المخاطر (التي يشار إليها أيضًا باسم "التحديات" أو "نقاط الضعف") المتعلقة بعدم الامتثال للقيم المذكورة أعلاه بعدد من عوامل الخطر. وتشمل على سبيل المثال لا الحصر:

(أ) التأثير السياسي والضغط الخارجي من الجهات الخاضعة للرقابة أو الأطراف الأخرى،

(ب) المصالح الشخصية،

(ت) تحيز غير مناسب للأحكام السابقة التي قدمها جهاز الرقابة المالية أو العاملين فيه،

(ث) الدفاع عن مصالح الجهات الخاضعة للتدقيق أو الأطراف الأخرى،

(ج) العلاقات الطويلة أو الوثيقة.

يمكن أن تكون هذه المخاطر إما حقيقية أو متصورة.

(11) عندما يتم تحديد المخاطر التي تهدد أيًا من القيم الأساسية الخمس، يتم تقييم أهمية هذه التحديات ووضع ضوابط مناسبة (يشار إليها أيضًا باسم "الاجراءات الوقائية") لتقليل مخاطر السلوك غير الأخلاقي إلى مستوى مقبول. يمكن وضع هذه الضوابط عن طريق التشريع أو اللوائح أو الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة.

المسؤوليات العامة للأجهزة العليا للرقابة المالية العامة والمحاسبة

(12) المتطلبات

مخاطر (غالبا ما يشار إليها أيضا "بالتحديات" أو "نقاط الضعف") عدم الامتثال للقيم المذكورة أعلاه ويمكن أن تتأثر بعدد من عوامل الخطر. وتشمل ، على سبيل المثال وليس الحصر:

- (أ) التأثير السياسي والضغط الخارجية من الجهات الخاضعة للمراجعة أو الأطراف الأخرى؛ (ب) المصالح الشخصية؛
- (ج) التحيز غير المناسب للأحكام السابقة التي قدمها جهاز الرقابة المالية أو العاملين فيها.
- (د) تأييد مصالح الجهات التي تمت مراجعتها أو الأطراف الأخرى؛
- (هـ) العلاقات الطويلة أو الوثيقة.

يمكن لهذه المخاطر أن تكون إما حقيقية أو متصورة .

توجيهات تطبيق المعيار

- (13) لتشجيع وحماية الأخلاق في جانب من جوانب المنظمة وأنشطتها، يقوم جهاز الرقابة المالية بتطبيق نظام مراقبة الأخلاق الذي يتضمن استراتيجيات محددة وسياسات وإجراءات مناسبة

للتوجيه والإدارة والتحكم في السلوك الأخلاقي. يمكن تصميم نظام مراقبة الأخلاق باعتباره مجموعة منفصلة من الضوابط أو متكاملة ضمن نظام الرقابة الداخلية العام لجهاز الرقابة المالية.

(14) المكونات الرئيسية لنظام مراقبة الأخلاق هي: قواعد السلوك المهني والقيادة على أعلى المستويات، والتوجيه الأخلاقي، وإدارة الأخلاق والمتابعة.

قواعد الاخلاقيات

(15) قواعد الاخلاقيات أو القواعد السلوكية تقوم بتحديد القيم والمبادئ الأخلاقية والطريقة التي يتوقع بها جهاز الرقابة المالية تصرف العاملين لديه، وبالتالي توجيه السلوك الفردي، ومن الضروري أن قانون جهاز الرقابة المالية يدعم بيئة مواتية لسلوك يتفق مع القيم والمبادئ الواردة في هذا المعيار، وذلك يتضمن تعزيز فهم أن الامتثال لقانون جهاز الرقابة المالية يعني الالتزام بروح القانون وليس مجرد نص القانون.

(16) كل جهاز رقابي يحدد القانون والسياسات والإجراءات وفقا لثقافته، والنظم القانونية والاجتماعية. ويتم تحديد مستوى تفاصيل القانون من خلال السياق والثقافة التنظيمية. قد تكون قواعد السلوك المهني لجهاز الرقابة المالية في هيئة مجموعة متنوعة من الأشكال أو الأنماط. العناصر التي يتعين النظر فيها هي: بيانات حول القيم التي توجه السلوك، وصف للسلوك المتوقع المصاحب، أمثلة محددة من المعضلات الأخلاقية والمواقف الحساسة، حل النزاعات الأخلاقية، الإبلاغ عن المخالفات، والأحكام الخاصة بالتعامل مع سوء السلوك.

(17) يكون العاملين بالجهاز الرقابي أكثر اتباعا للقواعد المعدة بشكل شامل وشفاف.

القيادة

(18) بناء الثقافة الأخلاقية في المنظمة تبدأ مع قيادتها. القيادة تظهر أخلاقيات العمل من خلال:

- (أ) وضع الأخلاق باعتبارها أولوية واضحة.
- (ب) تعزيز هذه الأولوية من خلال رسائل واضحة ومتسقة ومنتظمة؛
- (ج) تنفيذ الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات لتعزيز الأخلاق.
- (د) القيادة عن طريق المثل الذي يجب أن يحتذى به.
- (هـ) الحفاظ على معايير عالية من الاحتراف والمساءلة والشفافية في اتخاذ القرار؛
- (و) تشجيع البيئة التعليمية المفتوحة والمتبادلة، حيث يمكن للأسئلة الصعبة والحساسية أن تثار وتناقش.
- (ز) توفير بيئة يمكن فيها لخبرة الموظفين أن تتمتع بالإنصاف في المعاملة التي تؤدي إلى علاقات جيدة بين الزملاء.
- (ح) الاعتراف بالسلوك الأخلاقي الجيد، في حين يجب معالجة سوء السلوك.
- (ط) ضمان تطبيق الأخلاق والسياسات والإجراءات باستمرار وإنصاف.

التوجيه الأخلاقي

- (19) التواصل الواضح ضروري لزيادة وعي وفهم العاملين بالجهاز الرقابي لقواعد السلوك المهني. ويمكن أن يشمل على تثقيف الموظفين حول تعزيز قيم جهاز الرقابة المالية ومعالجة المعضلات الأخلاقية، من خلال تقديم ورش العمل والتدريب، والمشاركة والقيادة، ونشر الموضوعات الأخلاقية والممارسات الجيدة.
- (20) على الرغم من أن السلوك الأخلاقي يقع في المقام الأول على عاتق العاملين بالجهاز الرقابي، يمكن للأجهزة الرقابية أن تقوم بدعم العاملين لديها عن طريق تعيين المسؤولين إلى مستشارين الأخلاق (في بعض الحالات يعملون كلجان للأخلاق، ومنسقي سلامة وموظفي الأخلاق، أو مستشارين) لتقديم المشورة بشأن قضايا محددة. السرية والإجراءات القانونية المحددة هي عناصر مهمة لضمان الاستخدام الفعال لهذه المساعدة.

إدارة الأخلاقيات ومراقبتها

(21) دمج الأخلاق في الإدارة اليومية أمر ضروري لتعزيز القيم. وهذا يشمل الاعتراف بالأخلاق كمعيار في التوظيف وتقييم الأداء والتطوير المهني. كما أنه يعني ضمنا الاعتراف بالسلوك الأخلاقي الجيد وتطبيق ضمانات لأخطار محددة، مثل تلك التي تنشأ من تضارب المصالح أو القضايا السرية.

(22) ضوابط المراقبة تساعد جهاز الرقابة المالية على تخفيف المخاطر الأخلاقية. جهاز الرقابة المالية يجب أن يطبق ضوابط الرصد التالية:

(أ) الحفاظ على السجلات لتتبع المصالح والهدايا والضيافة.

(ب) إجراء التقييم الذاتي، والمراجعات الداخلية والخارجية التي يمكن استخدامها بانتظام، وأدوات الرصد، باعتبارها وسيلة لتحديد وتحليل نقاط الضعف واقتراح التدابير لتحسين إدارة الأخلاق، و / أو روتين لضمان المساءلة. والتقييمات يجب أن تأخذ في الاعتبار أن العديد من المتطلبات الأخلاقية تشير إلى ضوابط السهلة، والتي تتطلب استخدام وسائل تقييم محددة مناسبة. الأدوات المتاحة لهذه التقييمات تشمل أداة التقييم الذاتي لأعضاء المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية العامة والمحاسبة والدارسات الاستقصائية والمقابلات واستبيانات التغذية الراجعة.

(ج) وضع وتنفيذ السياسات المتعلقة بسوء السلوك الأخلاقي والإبلاغ عن المخالفات - هذا يشمل على إجراءات حالات سوء السلوك والاستجابة والتحقيق والمعاقبة في الوقت المناسب.

(23) المعلومات التي تم جمعها من الإجراءات المذكورة أعلاه يمكن استخدامها لعمل التقييم بانتظام وتحديث وتحسين سياسات الأخلاق. جهاز الرقابة المالية قد يرسل تقرير لأصحاب المصلحة المعنيين على هذه التقييمات (على سبيل المثال تقرير الأداء السنوي).

النزاهة

24) متطلبات على مستوى جهاز الرقابة المالية

(أ) يقوم جهاز الرقابة المالية بالتأكيد على، ودعم وتعزيز النزاهة.

(ب) ينبغي على جهاز الرقابة المالية ضمان أن تكون البيئة الداخلية مواتية للموظفين لرفع المخالفات الأخلاقية.

(ج) ينبغي على جهاز الرقابة المالية الرد على انتهاكات النزاهة في الوقت المناسب وبطريقة مناسبة.

25 متطلبات على مستوى العاملين بجهاز الرقابة المالية

- (أ) قيادة جهاز الرقابة المالية يجب أن يكون من خلال المثال الذي يجب أن يحتذى به.
- (ب) العاملين بجهاز الرقابة المالية يجب أن يكونوا قدوة حسنة من خلال العمل بصدق، وموثوقية، وحسن نية ومن أجل المصلحة العامة. في سياق عملهم، يجب أن يكونوا جديرين بالثقة. وعليهم الامتثال للسياسات والمعايير التي وضعتها المنظمة.
- (ج) العاملين بجهاز الرقابة المالية يجب أن يحرصوا على ممارسة المسؤوليات واستخدام الصلاحيات والمعلومات والموارد المتاحة لديهم فقط من أجل المصلحة العامة. لا يجوز لهم أن يستخدموا وظائفهم للحصول على امتيازات أو منافع شخصية لهم أو لأطراف ثالثة.
- (د) العاملين بجهاز الرقابة المالية يجب ان يكونوا يكون على بينة من نقاط الضعف وطرق تقليدها والتصرف وفقاً لذلك.

توجيهات تطبيق المعيار

توجيهات تطبيق المعيار على مستوى جهاز الرقابة المالية

- 26 لتعزيز النزاهة، يقوم جهاز الرقابة المالية بالتنفيذ والحفاظ على نظام مراقبة الأخلاق، الذي يتألف من مجموعة متوازنة من التدابير والضوابط. "المسؤولية العامة لأجهزة الرقابة المالية" لهذا المعيار تصف المكونات الرئيسية التي لها صلة بجهاز الرقابة المالية على المستوى التنظيمي.

توجيهات تطبيق المعيار على مستوى العاملين بجهاز الرقابة المالية

(27) من أجل الحفاظ على ثقة الجمهور، من المتوقع أن يعمل جهاز الرقابة المالية بطريقة فوق مستوى الشبهات، وعدم الانخراط في أي نشاط غير لائق من العاملين بجهاز الرقابة المالية.

نقاط ضعف النزاهة

(28) على المستوى الفردي، فإن العاملين بالجهاز الرقابي بحاجة إلى أن يكونوا في حالة تأهب لظروف قد تعرضهم إلى مخاطر النزاهة المرتبطة بالعمل بجهاز الرقابة المالية وفي بيئة القطاع العام، وتجنبها أو الكشف عنها حسب الاقتضاء. هذه الظروف قد تتعلق بالآتي:

(أ) المصالح الشخصية أو المالية أو غيرها من المصالح أو العلاقات التي تتعارض مع مصالح جهاز الرقابة المالية؛

(ب) قبول الهدايا أو المكافآت.

(ج) استغلال السلطة لتحقيق مكاسب شخصية.

(د) المشاركة في الأنشطة السياسية، والمشاركة في الجماعات المؤثرة، وما إلى ذلك؛

(هـ) الوصول إلى المعلومات الحساسة و / أو السرية؛

(و) الوصول إلى، واستخدام، الموارد القيمة لجهاز الرقابة المالية.

(29) الظروف المتعلقة بالحياة الخاصة لموظفي جهاز الرقابة المالية قد تهدد ن ازهتهم أيضا، مثل الوضع المالي الخاص بهم أو العلاقات الشخصية.

مسؤوليات العاملين بالجهاز الرقابي تجاه نزاهة جهاز الرقابة المالية

(30) يحتاج العاملون بالجهاز الرقابي إلى التعرف على سياسات ولوائح وقواعد جهاز الرقابة المالية التي تتعلق بالنزاهة ومسؤولين عن دعمها والامتثال لها. الامتثال لسياسات ولوائح وقواعد جهاز الرقابة المالية ليست مجرد عملية رسمية، ولكنها تأخذ أيضا بعين الاعتبار الهدف من هذه السياسات واللوائح والقواعد.

(31) يحتاج العاملون بالجهاز الرقابي إلى التعرف على القضايا المتعلقة بالنزاهة، على سبيل المثال الحصول على المشورة أو الإبلاغ عن مخاوف أو شكوك عن انتهاكات للنزاهة.

(32) لضمان استمرار ضوابط النزاهة، من المهم لقادة وعاملو جهاز الرقابة المالية المشاركة في التدريب والاجتماعات والمناسبات العادية لتعزيز ثقافة النزاهة ولمعرفة المزيد عن المخاطر الجديدة والحالات المحددة.

(33) إذا كان العاملون بالجهاز الرقابي يشعرون بأن هناك ضعف في رقابة النزاهة داخل جهاز الرقابة المالية، يجب عليهم إخطار مستشاري الأخلاق أو إدارة جهاز الرقابة المالية.

2. الاستقلالية والموضوعية

34) متطلبات على مستوى جهاز الرقابة المالية

(أ) يجب على جهاز الرقابة المالية أن يكون مستقل فيما يتعلق بموقفه وإعداد تقاريره الرقابية والحكم الذاتي في إدارته، جهاز الرقابة المالية له حرية التصرف الكامل في أداء وظائفه، هذه الاستقلالية يجب أن يتم إقرارها من خلال إطار دستوري وقانوني وتنظيمي مناسب وفعال، ويقوم جهاز الرقابة المالية بتبني سياسات تكفل له استقلاليته و موضوعيته عند أدائه لأعماله.

(ب) يقوم جهاز الرقابة المالية بوضع إطار لتحديد التهديدات الكبيرة للاستقلالية والموضوعية، مع وضع ضوابط للتخفيف منها، فضلا عن توفير الإرشاد والتوجيه للعاملين بالجهاز الرقابي في هذا الصدد.

(ج) ينبغي على جهاز الرقابة المالية اعتماد سياسات لضمان أن العاملين بمجال التدقيق، ولا سيما على مستوى الرؤساء، لا يقومون بتطوير العلاقات مع الجهات الخاضعة للتدقيق بصورة تجعل استقلاليتهم أو موضوعيتهم في خطر.

(د) جهاز الرقابة المالية لا يجب عليه تقديم خدمات استشارية أو خدمات أخرى غير التدقيق للجهة الخاضعة للتدقيق، حيث ستشمل هذه الخدمات تولى مسؤوليات الإدارة.

35) متطلبات على مستوى العاملين في جهاز الرقابة المالية

(أ) العاملين في جهاز الرقابة المالية يجب أن يكونوا ممن لم يشهد لهم بارتكاب شبهة فساد في الاستقلالية والموضوعية، سواء كان حقيقي أو متصور، والذي ينتج عن التحيز السياسي، والمشاركة في الإدارة والمراجعة الذاتية، والمصلحة المالية أو الشخصية، أو العلاقات، أو التأثير غير المبرر من الآخرين. لهذا الغرض ينبغي على العاملين في جهاز الرقابة المالية:

1. الحفاظ على الاستقلال عن التأثير السياسي والتحرر من التحيز السياسي؛
 2. عدم المشاركة في صنع قرار إدارة الجهة الخاضعة للتدقيق.
 3. عدم مراجعة عملهم الخاص.
 4. تجنب الجهات الخاضعة للمراجعة التي كانوا موظفين فيها مسبقا دون تقديم ضمانات مناسبة.
 5. تجنب الظروف التي تكون فيها المصالح الشخصية قد تؤثر على صنع القرار؛
 6. تجنب الظروف التي تكون فيها العلاقات مع الإدارة أو موظفي الجهة الخاضعة للمراجعة أو الجهات الأخرى يمكن أن تؤثر على اتخاذ القرارات؛
 7. رفض الهدايا والإكراميات أو المعاملة التفضيلية التي يمكن أن تؤثر على الاستقلالية أو الموضوعية.
- (ب-) ينبغي على العاملين في جهاز الرقابة المالية تحديد التهديدات والحالات المحتملة التي يمكن من خلالها إفساد استقلاليتهم أو موضوعيتهم.
- (ج) العاملين في جهاز الرقابة المالية يجب عليهم إبلاغ الإدارة عن أي علاقات ومواقف ذات صلة التي قد تشكل تهديدا للاستقلالية أو الموضوعية.

توجيهات تطبيق المعيار

- (36) الاستقلالية تنقسم إلى نوعين هما الاستقلالية في الواقع والاستقلالية في المظهر. استقلالية الواقع هي الحالة التي يكون فيها الأفراد قادرين على أداء الأنشطة دون التأثير بالعلاقات التي يمكن أن يكون لها تأثير على إبداء الراي المهني، مما يتيح لهم التصرف بنزاهة وممارسة الموضوعية والشك المهني. أما الاستقلالية في المظهر هو غياب الظروف التي من شأنها أن تجعل طرف ثالث على علم ومعرفة بالمعلومات ذات الصلة، مما يؤدي إلى الشك في نزاهة أو موضوعية أو مهنية المراجعين.
- (37) الموضوعية هي الموقف العقلي عندما يكون الأفراد قادرين على التصرف بطريقة محايدة وغير متحيزة، وتقديم أو تقييم الأمور على أساس الحقائق وليس المشاعر والمصالح الخاصة، دون إخضاع أحكام على الآخرين.

توجيهات تطبيق المعيار على مستوى جهاز الرقابة المالية

- (38) المبادئ الأساسية لاستقلالية جهاز الرقابة المالية والمبينة في المعيار رقم 10-INTOSAI.
- (39) باعتبارها جزءا هاما من نظام مراقبة أخلاقيات المهنة المذكور في قسم "المسؤولية العامة لأجهزة الرقابة المالية العامة والمحاسبة"، فإن جهاز الرقابة المالية يعتبر مسؤولا عن تنفيذ الضوابط المتعلقة بالاستقلالية والموضوعية مثل:
- (أ) بيانات المصالح وتضارب المصالح للمساعدة في تحديد وتخفيف تهديدات الاستقلالية؛
- (ب) تدابير لمساعدة كبار موظفي الإشراف وعمل المراجعة وفقا لمعايير مهنية تهدف إلى استبعاد التأثيرات الخارجية التي يمكن أن تؤثر على جهاز الرقابة المالية وعلى استقلالية وموضوعية موظفيه.
- (ج) تشريعات حول كيفية التصرف في الحالات التي يكون فيها جهاز الرقابة لديه التزام لتقديم خدمات غير المراجعة إلى الجهة الخاضعة للمراجعة أو بشأن المناطق الخاضعة للمراجعة،

مثل المشتريات العامة.

- (د) سياسات وإجراءات للتصدي للتهديدات، مثل طرد الفرد الذي لديه تضارب في المصالح مع فريق المراجعة، أو مراجعة الأحكام الهامة التي قام هذا الشخص عندما كان في الفريق؛
- (هـ) سياسات وإجراءات لتحديد ومعالجة حالات كان فيها موظف المراجعة موظف في الجهة الخاضعة للمراجعة أو قام بمراجعة نفس الموضوع لمنظمة مختلفة؛
- (و) سياسات للتناوب الدوري للعاملين بالتدقيق أو إجراءات مماثلة عندما يكون التناوب ليس ممكناً.
- (ز) توفير بيئة حيث لا يتأثر الحكم المهني موضوعي بالأعمال السابقة التي قام بها جهاز الرقابة المالية.
- (40) وفقاً لتفويضاته، جهاز الرقابة المالية قد يكون غير قادر على رفض الدخول في أو الاستمرار في عملية المراجعة. إذا لم يكن هناك ضوابط فعالة للقضاء أو الحد من تهديد الاستقلالية أو الموضوعية إلى مستوى مقبول، قيادة جهاز الرقابة المالية قد ينظر في كتابة التقارير عن التهديد.

توجيهات تطبيق المعيار على مستوى موظفي جهاز الرقابة المالية

- (41) المواقف الشائعة التي قد تظهر فيها تهديدات للاستقلالية والموضوعية موضحة أدناه.
- (42) يجب أن تكون الأجهزة العليا للرقابة والموظفين على دراية بضرورة تقييم أهمية تلك التهديدات في كل حالة على حدة. يجب اتخاذ القرار وفقاً لإطار عمل الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة، مع مراعاة الظروف المحددة للقضية والعواقب المحتملة وضمان التوافق مع القيم والمبادئ المعنية.

الحياد السياسي

(43) على الرغم من الضمانات التنظيمية المعمول بها للحد من الضغوط السياسية، قيادة جهاز الرقابة المالية والعاملين فيه هم المسؤولون عن تحديد الحالات التي تكون فيها الآراء السياسية الشخصية قد تضعف استقلاليتهم أو موضوعيتهم، وحيث تكون وجهات نظرهم وأنشطتهم السياسية قد تضع سمعة ومصداقية جهاز الرقابة المالية في خطر.

(44) المشاركة في الأنشطة السياسية قد تؤثر على قدرة قيادة جهاز الرقابة المالية أو العاملين فيه لأداء واجباتهم المهنية دون تحيز. حتى عندما يسمح لهم ان يكونوا تابعين إلى ومشاركين في مثل هذه الأنشطة، فإنه بحاجة إلى أن يكونوا على علم أن هذه الحالات قد تؤدي إلى صراعات مهنية. الاستقلالية في المظهر لا تقل أهمية عن الاستقلالية في الواقع : قد ينظر إلى المشاركة في الأنشطة السياسية العامة والتعبير العلني عن الآراء السياسية أو الترشيح لانتخابات لشغل المناصب العامة من قبل الجهات المعنية على أنها لها تأثير على قدرة جهاز الرقابة المالية على تشكيل الأحكام غير متحيزة.

المشاركة في إدارة الجهات الخاضعة للمراجعة

(45) مسؤوليات الإدارة تتضمن قيادة وتوجيه والسيطرة على الجهة ، بما في ذلك اتخاذ القرارات بشأن اكتساب وتوزيع والسيطرة على الموارد البشرية والمالية والمادية والمعنوية. هذه المسؤوليات يجب إبقاؤها مع إدارة الجهة الخاضعة للتدقيق. وفيما يلي أمثلة عن الظروف المتعلقة بإدارة الجهة الخاضعة للمراجعة التي قد تؤثر على استقلالية أو موضوعية موظفي جهاز الرقابة المالية:

(أ) عضوا في فريق المراجعة ومؤخرا كان، مدير أو مدير رفيع المستوى في الجهة الخاضعة للمراجعة.

(ب) موظف جهاز الرقابة المالية الذي يشغل منصب عضو منتدب بمجلس إدارة الجهة الخاضعة للتدقيق أو رئيس مجلس الإدارة، والذي يضع سياسات اتخاذ القرار التي تؤثر على الاتجاه المستقبلي وتشغيل برامج الجهة، والإشراف على موظفي الجهة، والتطوير أو الموافقة على

السياسة، وتوثيق معاملات الجهة، أو الحفاظ على حضانة أصول الجهة.

- (ج) موظف جهاز الرقابة المالية الذي يرشح فرد واحد للحصول على وظيفة معينة تعتبر رئيسية للجهة الخاضعة للمراجعة أو ترتيب خلاف ذلك أو التأثير على اختيار الإدارة للمرشح.
- (د) موظف جهاز الرقابة المالية الذي يقوم بإعداد خطة عمل تصحيحية للجهة الخاضعة للمراجعة لمعالجة أوجه القصور التي تم تحديدها في المراجعة.

مراجعة العمل الخاص

- 46 الظروف ذات الصلة بعمل المدققين وقد تضر استقلاليتهم أو موضعيتهم، من بين أمور أخرى هي:
- (أ) المشاركة بصفة شخصية في نشاط معين أصبح موضوعاً للتدقيق.
- (ب) الانتقال من مدقق إلى موظف بالجهة الخاضعة للتدقيق.
- (ج) التدقيق على نفس الموضوع عندما كان المدقق يعمل في منظمة رقابية أخرى.

اهتمامات شخصية

- 47 أمثلة على الظروف التي يمكن للمصالح الشخصية أن تؤثر على استقلالية أو موضوعية العاملين بالتدقيق:
- (أ) الدخول في مفاوضات عمل مع الجهة الخاضعة للمراجعة أو جهة أخرى يكون جهاز الرقابة المالية لديه علاقة تعاقدية معها أو علاقة أخرى.
- (ب) أن تكون المسؤول عن عمليات المراجعة أو إبداء الرأي، بما ينتج عنه التأثير على المصالح المالية للأفراد أو غيرها من المصالح.
- (ج) المشاركة في أعمال خارجية أو غيرها من الأنشطة غير رقابية فيما يتعلق بالجهة الخاضعة

للمراجعة أو جهة أخرى يكون جهاز الرقابة المالية لديه علاقة تعاقدية معها أو علاقة أخرى، النتيجة التي يمكن أن يكون لها تأثير على مصالحهم مالية أو غيرها؛
 (د) مصلحة مالية مباشرة مع الجهة الخاضعة للمراجعة أو جهة آخ رى يكون جهاز الرقابة المالية لديه علاقة تعاقدية معها أو علاقة أخرى.

العلاقات مع الإدارة أو موظفي الجهة الخاضعة للتدقيق أو جهة أخرى يكون جهاز الرقابة المالية لديه علاقة تعاقدية معها أو علاقة أخرى

(48) إنهاء العلاقات الخاصة أو المهنية مع الجهة الخاضعة للمراجعة أو جهة أخرى يكون جهاز الرقابة المالية لديه علاقة تعاقدية معها أو علاقة أخرى، أو العلاقات التي يمكن أن تؤدي إلى تأثير غير مشروع من جانب شخص من خارج جهاز الرقابة المالية، قد تنال من استقلالية أو موضوعية الموظفين. قد يحدث هذا، على سبيل المثال، عندما يكون موظف جهاز الرقابة المالية:

(أ) له ارتباط شخصي أو مهني وثيق مع المديرين أو الموظفين الذين لديهم موقف مؤثر في الجهة الخاضعة للمراجعة أو جهة أخرى يكون جهاز الرقابة المالية لديه علاقة تعاقدية معها أو علاقة أخرى.

(ب) له أحد من أفراد العائلة أو صديق مدير أو موظف ذو منصب وظيفي مؤثر في الجهة الخاضعة للمراجعة أو جهة أخرى يكون جهاز الرقابة المالية لديه علاقة تعاقدية معها أو علاقة أخرى.

(ج) يقبل الهدايا والإكراميات أو يعامل معاملة تفضيلية من المديرين أو الموظفين من الجهة الخاضعة للمراجعة أو جهة أخرى يكون جهاز الرقابة المالية لديه علاقة تعاقدية معها أو علاقة أخرى.

(49) من المتوقع أن يقوم العاملين بالتدقيق بمنع أو تجنب التهديدات التي تواجه الاستقلالية أو

الموضوعية. عند وجود أي شك في مسألة تتعلق بالاستقلالية أو الموضوعية، أو وسيلة حلها، وقبل الإبلاغ عن ذلك، ينصح موظفي جهاز المراقبة المالية بالتشاور مع مستشار خاص بأخلاقيات المهنة أو الجهات المختصة الأخرى لمساعدتهم في تقييم أهمية التهديد وتحديد وسائل ملائمة للمعالجة.

3- الكفاءة

50 متطلبات على مستوى الجهاز الرقابي

(أ) يقوم جهاز المراقبة المالية بتبني سياسات لضمان أن المهام المطلوبة يتم تنفيذها من قبل الموظفين الذين لديهم المعرفة والمهارات المناسبة لإنجازها بنجاح، بما في ذلك:

1. وضع سياسات للتوظيف والموارد البشرية على أساس الكفاءة؛
2. تعيين فرق العمل التي تمتلك الخبرة اللازمة لكل مهمة.
3. توفير الموظفين الذين لديهم التدريب والدعم والإشراف المناسب؛
4. توفير الأدوات اللازمة لتعزيز المعرفة وتبادل المعلومات، وتشجيع الموظفين على استخدام هذه الأدوات؛
5. معالجة التحديات الناتجة عن التغيرات في بيئة القطاع العام.

51) متطلبات على مستوى موظفي جهاز المراقبة المالية

ينبغي على موظفي جهاز المراقبة المالية أداء عملهم وفقا للمعايير المعمول بها، ومع بذل العناية المهنية الواجبة.

(ب) ينبغي على موظفي جهاز المراقبة المالية التصرف وفقا لمتطلبات المهمة، بعناية ودقة وفي الوقت المناسب.

(ج) ينبغي على موظفي جهاز المراقبة المالية صيانة وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة تطورات بيئتهم المهنية من أجل أداء وظائفهم على النحو الأمثل.

توجيهات تطبيق المعيار

توجيهات تطبيق المعيار على مستوى جهاز المراقبة المالية

52) ثقة أصحاب المصلحة في الأحكام التي يصدرها جهاز المراقبة المالية، ومصداقية تلك الأحكام، والاعتماد على العمل الذي يتم بكفاءة. يستوجب على جهاز المراقبة المالية تجميع الكفاءات المناسبة وتقديم الدعم لاستمرار التطوير المهني.

تجميع الكفاءات المناسبة

53) من أجل ضمان أن المهام يتم تنفيذها من قبل الموظفين الأكفاء، وأن هذه الموارد تتم إدارتها بطريقة كفؤة وفعالة، والموظفين يقومون بتنفيذ المهام بكفاءة، يجب على جهاز المراقبة المالية:

(أ) أن يحدد المعارف والمهارات الكافية اللازمة لتنفيذ كل نوع من أنواع المشاركة المطلوبة؛ وقد تشمل تشكيل فرق متعددة التخصصات لديها المعرفة المطلوبة وفريق عمل لدية مهارات.

(ب) تكليف الموظفين بمهام محددة وفقا لمؤهلاتهم التي تم تحديدها وفقا لقدراتهم.

(54) بعض المهام، على سبيل المثال عمليات رقابة الأداء والتحقيقات الخاصة، قد تتطلب تقنيات متخصصة وأساليب ومهارات غير متوفرة داخل جهاز المراقبة المالية. في مثل هذه الحالات، يمكن استخدام الخبراء الخارجيين لتوفير المعرفة أو لقيام مهام محددة.

التطوير المهني المستمر

(55) تطوير الكفاءة المهنية والمحافظة عليها تعتبر وسيلة أساسية لمواكبة التطورات التقنية والمهنية والتجارية، للرد على البيئة المتغيرة والتوقعات المتزايدة لأصحاب المصلحة. أمثلة عن المجالات التي قد تحتاج من جهاز المراقبة المالية أن يقوم باستثمار الوقت والموارد: تكنولوجيا المعلومات، وتطوير إدارة القطاع العام وأطر المحاسبة.

(56) بيئة التعليم المستمر لدعم العاملين بالتدقيق في تطبيق وتطوير كفاءتهم تنفذ من خلال:

(أ) استراتيجيات وبرامج أولية ومستمرة في المجالات الرئيسية لأداء جهاز المراقبة المالية.

(ب) تطوير وتحديث الكتيبات والإرشادات المكتوبة.

(ج) التدريب والإشراف وآليات التغذية المرتدة؛

(د) خطط التنمية الشخصية؛

(هـ) أدوات تقاسم المعارف، مثل الشبكة الداخلية وقواعد البيانات.

توجيهات تطبيق المعيار على مستوى موظفي جهاز

المراقبة المالية

(57) تحقيقا لمتطلبات الكفاءة، يجب على العاملين في جهاز المراقبة المالية:

(أ) فهم الدور والمهام التي يتعين القيام بها.

(ب) الإلمام بالمعايير الفنية والمهنية والأخلاقية التي يجب اتباعها؛

(ج) قادرين على العمل في مجموعة متنوعة من السياقات والمواقف، اعتماداً على متطلبات الوظيفة أو المهمة؛

(د) اكتساب المعارف الجديدة والقدرات وتحديث وتحسين المهارات حسب الحاجة.

(58) في حالة أن كانت خبراتهم غير مناسبة أو كافية لتنفيذ مهمة معينة، ينبغي على العاملين في جهاز المراقبة المالية التدريب على ذلك مع رؤسائهم أو الإدارة المسؤولة.

4. السلوك المهني

59) متطلبات على مستوى جهاز المراقبة المالية

(أ) ينبغي على جهاز المراقبة المالية أن يكون على علم بمستوى السلوك المهني المتوقع من قبل أصحاب المصلحة، على النحو المحدد في القوانين واللوائح والاتفاقيات المجتمع الذي يطبق ذلك، والقيام بالأعمال التجارية وفقاً لذلك.

(ب) يقوم جهاز المراقبة المالية بمساعدة الموظفين في الإلتزام بهذا المعيار.

60) متطلبات على مستوى العاملين في جهاز المراقبة المالية

(أ) ينبغي على العاملين في جهاز المراقبة المالية الامتثال للقوانين واللوائح والاتفاقيات الخاصة بالبيئة التي يعملون فيها، وكذلك مع التوجيهات الخاص بسلوكهم التي وضعها جهاز المراقبة المالية.

(ب) لا ينبغي على العاملين في جهاز المراقبة المالية الانخراط في سلوك من شأنه التشكيك في جهاز المراقبة المالية.

(ج) ينبغي على العاملين في جهاز المراقبة المالية إبلاغ رؤسائهم عن أي نازع ينشأ بين جهاز المراقبة المالية ومتطلبات الأخلاق المهنية.

توجيهات تطبيق المعيار

(61) السلوك الذي يتفق مع السلوك المهني يشمل على التصرف بطريقة من شأنها أن تجعل الطرف الثالث على معرفة بالمعلومات ذات الصلة، لاستخلاص أن العمل يتوافق مع المعايير المعمول بها .

توجيهات تطبيق المعيار على مستوى جهاز المراقبة المالية

(62) لتعزيز أعلى معايير السلوك المهني وتحديد الأنشطة التي لا تتفق مع هذا المعيار، يوفر جهاز المراقبة المالية توجيهات بشأن السلوك المتوقع وتنفيذ ضوابط لرصد وتحديد وحل التناقضات. السياسات والضوابط الرئيسية متضمنة في نظام مراقبة السلوك المهني الموضح في قسم "المسؤولية العامة للأجهزة العليا للمراقبة المالية العامة والمحاسبة" بهذا القانون.

(63) الإدارة العليا بجهاز المراقبة المالية تعزز السلوك المهني من خلال الالتزام بالسياسات والإجراءات المعمول بها .

توجيهات تطبيق المعيار على مستوى العاملين في جهاز

المراقبة المالية

(64) ينبغي على العاملين بالجهاز الرقابي أن يكونوا على وعي بسياسات جهاز المراقبة المالية والإجراءات المتعلقة بالسلوك المهني للمعايير المهنية المعمول بها والقوانين واللوائح والاتفاقيات بالبيئة التي يعملون فيها، والتي تربط بينهم داخل وخارج بيئة العمل.

(65) في هذا السياق، فإن العاملين بالجهاز الرقابي بحاجة إلى فهم تأثير أعمالهم على مصداقية جهاز المراقبة المالية وللنظر في كيف أن سلوكهم، داخل وخارج بيئة العمل، قد ينظر إليه من قبل الزملاء وأفراد العائلة والأصدقاء، والجهات الخاضعة للتدقيق، ووسائل الإعلام وغيرها. التوقعات التي تشكل السلوك المهني المقبول قد تختلف اعتمادا على ما إذا كان الفرد داخل أو خارج مكان العمل، الموظفين بحاجة إلى النظر في توقعات أصحاب المصلحة بعين الاعتبار عند تحديد مسار العمل.

وظائف أعضاء جهاز المراقبة المالية هو جزء مهم من هذا الاعتبار.

(66) قد تختلف توقعات أصحاب المصلحة حسب اللوائح والاتفاقيات في المجتمع الذي يعمل فيه العاملين بجهاز المراقبة المالية. ومع ذلك، التوقعات المشتركة تشمل التصرف وفقاً للقيم الأخلاقية والتمسك بإطار قانوني وتنظيمي، وليس بإساءة استخدام وظائفهم، وتطبيق العناية والرعاية في أداء عملهم والتصرف بشكل مناسب عند التعامل مع الآخرين.

(67) يقوم العاملون بالتدقيق بتطبيق الحكمة والرعاية المناسبة من أجل أن تكون آرائهم وأفعالهم لا تمس أو تشوه سمعة جهاز المراقبة المالية وعمله، على سبيل المثال عند استخدام وسائل الإعلام الاجتماعية.

(68) إذا تم السماح بمسار عمل معين من الناحية القانونية ولكن لا يلبي معايير السلوك المهني، ينبغي على العاملين بالجهاز الرقابي تجنب مسار العمل هذا.

(69) يحتاج العاملون بالجهاز الرقابي إلى التعاون من خلال تبادل المعارف والمعلومات ذات الصلة داخل المنظمة.

5 - السرية والشفافية

70 متطلبات على مستوى جهاز المراقبة المالية

(أ) ينبغي على جهاز المراقبة المالية أن يقوم بالموازنة بين السرية المتعلقة بالمراجعة وغيرها من المعلومات مع الحاجة إلى الشفافية والمساءلة.

(ب) ينبغي على جهاز المراقبة المالية أن يقوم بإنشاء نظام ملائم للحفاظ على السرية حسب الحاجة، وخاصة فيما يتعلق بالبيانات الحساسة.

(ج) ينبغي على جهاز المراقبة المالية أن يثبت أن أي من الأطراف المتعاقدة لتنفيذ عمل لجهاز المراقبة المالية أن يخضع لاتفاقيات سرية مناسبة.

71) متطلبات على مستوى العاملين بجهاز المراقبة المالية

- (أ) ينبغي على العامل في جهاز المراقبة المالية أن يكونوا على علم بالالتزامات القانونية والسياسات والمبادئ التوجيهية لجهاز المراقبة المالية والتي تتعلق بالسرية والشفافية.
- (ب) لا ينبغي على العاملين بجهاز المراقبة المالية الكشف عن أي معلومات مكتسبة نتيجة لعملهم دون سلطة مناسبة ومحددة، ما لم يكن هناك حق قانوني أو مهني أو واجب للقيام بذلك.
- (ج) لا ينبغي على العاملين في جهاز المراقبة المالية استخدام معلومات سرية لتحقيق مكاسب شخصية أو لتحقيق مكاسب لأطراف ثالثة.
- (د) ينبغي على العاملين في جهاز المراقبة المالية أن يكونوا في حالة تأهب لإمكانية الكشف عن غير قصد عن المعلومات السرية إلى أطراف ثالثة.
- (هـ) ينبغي على العاملين في جهاز المراقبة المالية الحفاظ على السرية المهنية أثناء وبعد انتهاء عملهم.

توجيهات تطبيق المعيار

توجيهات تطبيق المعيار على مستوى جهاز المراقبة المالية

72) جهاز المراقبة المالية يحتاج إلى وضع سياسات مناسبة لتوفير حماية للمعلومات وتطبيق ضوابط للقضاء أو الحد من المخاطر المحتملة لمستوى مقبول.

73) أمثلة من الضوابط التي قد يستخدمها جهاز المراقبة المالية:

- (أ) وضع سياسات للتواصل مع أصحاب المصلحة، بما في ذلك وسائل الإعلام.
- (ب) التأكيد بانتظام على أهمية السرية؛
- (ج) الحصول على اقرارات مناسبة لامثال الموظفين مع قواعد السرية؛

- (د) توفير التوجيه بشأن المعلومات والوثائق والمواد التي تحتاج إلى أن تعامل على أنها سرية، ومرحلة العمل التي تحتاج إلى أن يتم التعامل معها على أنها سرية، والتي قد تشمل نظاماً لتصنيف المعلومات السرية؛
- (هـ) التشاور فيما يتعلق بتطبيق قواعد السرية والمتطلبات القانونية المتعلقة بشروط الكشف عن المعلومات؛
- (و) تقديم التوجيه والمشورة لحالات الالتزام المهني للحفاظ على السرية قد يتم تجاوزها بالمسؤوليات القانونية الأخرى التي تنظمها القوانين الوطنية، وتحديد إجراءات محددة للإبلاغ عن مثل هذه الحالات؛
- (ز) تخزين المعلومات بطريقة آمنة في أي شكل (ورقة، إلكتروني، صوتي، الخ)؛
- (ح) إجراءات التخلص من أجهزة تخزين البيانات، سواء في الشكل الورقي أو الإلكتروني. توجيهات تطبيق المعيار على مستوى العاملين بجهاز المراقبة المالية
- (74) يحتاج العاملون بالجهاز الرقابي إلى حماية المعلومات بطريقة ملائمة وعدم الكشف عنها لأطراف ثالثة ما لم تكن سلطة مختصة ومحددة، أو وجود حق قانوني أو مهني أو واجب للقيام بذلك.
- (75) أمثلة الضوابط / الضمانات التي يمكن تطبيقها على المستوى الفردي:
- (أ) داخل جهاز المراقبة المالية، استخدام الحكم المهني لاحترام سرية المعلومات؛ على وجه الخصوص، الحفاظ على سرية المعلومات في الاعتبار عند مناقشة القضايا ذات الصلة بالعمل مع الموظفين الآخرين.
- (ب) في حالة الشك في وجود انتهاكات في القوانين أو اللوائح يجب أن يتم الكشف عنها للسلطات (أو الأطراف) المناسبة، والنظر في الحصول على المشورة القانونية المتاحة داخل جهاز المراقبة المالية لتحديد مسار العمل المناسب في هذه الظروف؛
- (ج) في الحياة الخاصة، الحفاظ على السرية داخل الأسرة، والمجتمع أو غيره من البيئات، بما في ذلك وسائل الاعلام الاجتماعية.
- (د) تأمين ناقلات البيانات الإلكترونية، مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة وأجهزة تخزين البيانات المحمولة.
- (هـ) الحفاظ على سرية كلمات المرور.