

روز جهانی
اخلاق

نشست مجازی اخلاق در شرایط پیچیده امروز

پایبندی به آیین رفتاری

محمدجواد صفار

علم را دام مال و جاه مساز

بر ره خود ز حرص چاه مساز

اوحدی

و فلسفه بدون اخلاق نیز راه به ناکجا آباد می‌برد. اخلاق را هم می‌توان بدین قرار تعریف کرد. اخلاق در اصطلاح به صفات درونی انسان گفته می‌شود که در او به صورت عادت درآمده است، به گونه‌ای که عمل مربوط به آن صفت در جایی که موقعیت آن پیش می‌آید بدون درنگ از شخص سربزند. علم اخلاق که اغلب با حذف کلمه علم از ابتدا به طور مطلق به کار می‌رود، علمی است که با شناساندن صفات نیک و بد و اعمال درست و نادرست اخلاقی انسان را به کسب صفات نیک و انجام اعمال درست توصیه و راهکارهای عملی و مهم را بیان می‌کند.

اخلاق در اصطلاح دانشمندان و عالمان اخلاقی، معانی و کاربردهای متفاوتی دارد. سه معنی برای اصطلاح اخلاق از نظر عالمان اخلاقی بر شمرده شده است؛ صفات راسخ نفسانی، که صفات و هیئتهای پایه‌دار در نفس است که موجب صدور افعالی متناسب با آنها می‌شود و به طور خودجوش و بدون نیاز

با اجازه دوستان و با سلام و احترام خدمت دوستان و همکاران عزیز و با تشکر از سازمان حسابرسی که بانی این برنامه شده‌اند و تشکر خاص از ایشان که من را نیز در زمره اخلاق‌مداران حرفه محترم حسابداری و حسابرسی به حساب آورده‌اند و مسئولیتی برای من است که بیش از پیش مراقب اخلاق و رفتار حرفه‌ای خودم باشم.

و اما، حکمت، میراث گذشتگان و حاصل تلاش جمعی انسانی است، میراثی که طی قرون و اعصار ذره‌ذره گرد آمده و اینک به مثابه امانتی نزد ما قرار دارد و دستیابی و استفاده از آن از عوامل اساسی پیشرفت و توسعه جهان به طور اعم و هر کشور به طور اخص است. حکمت را با کمی چشم‌پوشی می‌توان مجموعه‌ای از دانش، فلسفه و اخلاق دانست. هر چند دانش و فلسفه را شاید اجزای پرننگتری از حکمت تصور کرد، اما اخلاق را نمی‌توان از علم و فلسفه جدا کرد. علم بی‌اخلاق، چراغی در دست دزد است.

علم‌کنز بهر باغ و راغ بود

همچو مر دزد را چراغ بود

سنایی

قضاوت، اعمال مهارت‌ها، و دانش و تصمیم‌گیری و براساس دانش در شرايطی هستند که عموم جامعه به دلایل نداشتن این دانش و مهارت قادر به این کار نیستند. چگونگی استفاده از این دانش و مهارت در هنگام ارائه خدمات به جامعه، مسئله‌ای اخلاقی و موضوع اخلاق حرفه‌ای است.

یکی از قدیمی‌ترین نمونه‌های اخلاق حرفه‌ای، سوگندنامه بقراط است که امروزه نیز پزشکان برای تعهد به آن سوگند یاد می‌کنند. در ایران قدیم اصناف فتوتنامه‌هایی داشتند که برایشان در حکم منشور اخلاقی بود. نمونه‌های متعددی از این فتوتنامه‌ها به جا مانده است. فتوتنامه شاطران، نمدمالان، خبازان، حمامیان، سلمانیان، سقاییان، نجاران، خیاطان، قصابان، سلاخان و الخ. از نظر قدما در آن دوران بنای حرفه و شغل، فتوت و خدمت بود و از این رو در این فتوتنامه‌ها اصول اخلاق حرفه‌ای بر مبنای جوانمردی و خدمتگزاری به خلق تبیین شده است. من خشن‌ترینش را برای نمونه اشاره می‌کنم. در فتوتنامه قصابان و سلاخان گفته شده است که:

- حیوان را جلوی حیوان هم‌نوعش نکشند؛
- چاقو را در مقابل دیدگان حیوان تیز نکنند؛
- هنگام ذبح چشم‌درچشم حیوان ندوزند؛
- پیش از جان دادن سرش را جدا نکنند؛
- پیش از سرد شدن پوستش را و قطعه‌ای از بدنش را جدا نکنند؛ و الخ.

امروزه در خیلی از مشاغل و اصناف چنین ظرافتی نیز دیده می‌شود و در ادبیات ما هم گاه به توافقه‌های نانوخته‌شده‌ای حتی برای راهزنان اشاره شده که آنان نیز باید پایبند اصولی باشند. امروزه از فتوتنامه معلمان نیز نام برده می‌شود و انتظار می‌رود فتوتنامه‌ای برای دانشجویان نیز روزی در دستورکار قرار بگیرد.

حرفه حسابرسی از حرفی است که از دیرباز پایبندی و رعایت اخلاق حرفه‌ای را سرلوحه باورهای خود قرار داده است و حسابرسان به آن سوگند یاد می‌کنند. آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان بخشی از ضوابط لازم‌الاجرای حسابرسان و دیگر اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران است. اولین آیین رفتار حرفه‌ای جامعه حسابداران رسمی در سال ۱۳۸۲ و دومین ویراست آن در سال ۱۳۹۸ انتشار، ابلاغ و لازم‌الاجرا گردید

به تفکر و تامل از انسان سر می‌زند. دوم صفات نفسانی که هرگونه صفت نفسانی است که موجب پیدایش کارهای خوب یا بد می‌گردد. چه صفت به صورت پایدار و راسخ باشد و چه به صورت ناپایدار و غیرراسخ و چه از روی فکر و اندیشه حاصل شود و یا بدون تفکر و تامل سرزند. سوم فضایل اخلاقی، که گاه واژه اخلاق صرفاً در مورد اخلاق نیک و فضایل اخلاقی به کار می‌رود؛ مثلاً وقتی که گفته می‌شود فلان کار اخلاقی است یا دروغگویی کاری غیر اخلاقی است یا زمانی که گفته می‌شود عصاره اخلاق عشق و محبت است، منظور از اخلاق تنها اخلاق فضیلت است. این معنا از اخلاق در زبان انگلیسی هم رایج است و غالباً تعبیر اخلاقی^۱، معادل درست یا خوب و مقابل آن یعنی غیر اخلاقی^۲ به معنای نادرست و بد است. در حدیث معروف از پیامبر اسلام آمده است: "إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ" که معنی‌اش را می‌دانید اما، تعبیر این در این حدیث که به اصطلاح برای حصر است نشان می‌دهد که تمام اهداف پیغمبر در همین امر یعنی تکامل اخلاق انسانها خلاصه می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای دربرگیرنده اصول، وظایف و استانداردهای رفتار فردی و سازمانی مورد انتظار از افراد حرفه‌ای در مشاغل گوناگون است. افراد شاغل در موقعیتهای حرفه‌ای از مهارت‌ها و دانش خود برای انجام کار بهره می‌گیرند. این افراد قادر به

اخلاق

نتیجه کاربردی فرهنگ است و

رفتار حرفه‌ای

جدا از فرهنگ و باورهای جامعه

نیست

جوهره و ویژگی اصلی حسابرسی است. به گونه‌ای که آنان را حسابرسان مستقل (نه حسابرس خارجی در مقایسه با حسابرسی داخلی) و گزارش آنان را گزارش حسابرسان مستقل می‌نامند. اگر ما استقلال را از حسابرس مستقل بگیریم به نظر من صورتهای مالی که توسط مدیران مالی تهیه می‌شود که اغلب اطلاعاتشان عمیق‌تر از حسابرس است، قابل استفاده‌تر خواهد بود. استقلال است که اتکاپذیری صورتهای مالی را برای خارج از سازمان تامین می‌کند.

هر چند این که حسابرسان در رابطه با ملاحظات اخلاقی دچار چه آسیب‌هایی شده‌اند، نیازمند پژوهش‌هایی مستقل است، اما رویدادهای دو سه دهه اخیر نشان می‌دهد که از جمله چگونه پنج موسسه بزرگ^۳ بین‌المللی حسابرسی که در فاصله زمانی کوتاه به چهار موسسه بزرگ^۴ تبدیل شدند؛ که شواهد نشان دهنده آن است که ملاحظات استقلال نقش پررنگی در این داستان داشته است. فراموش نکنیم که موسسه آرتور اندرسون (آن پنجمی که شد چهارم) از جهت خدمات غیرحسابرسی در رتبه نخست پنج بزرگ قرار داشته است. توجه به ملاحظات استقلال در تمامی مراحل حسابرسی از جمله پذیرش کار، برنامه‌ریزی، گردآوری شواهد و به‌ویژه در گزارشگری ضرورت دارد.

استقلال همچنین شامل استقلال ظاهری و باطنی است و تاکید استقلال ظاهری بر نگاه اشخاص ثالث است. بدین معنی که دیگران حسابرس را، صرفنظر از استقلال فکری و ذهنی او، چگونه می‌نگرند. بنابراین رفتار حسابرس با صاحبکار و همکاران صاحبکار کاملاً تعیین‌کننده و به‌گونه‌ای زیردربین است. در مقوله استقلال، موضوعاتی مطرح می‌شود چون:

- روابط مالی با صاحبکار؛
- روابط شغلی با صاحبکار؛
- ارائه خدمات تخصصی به صاحبکار؛
- روابط شخصی و خانوادگی؛
- حق الزحمه و حق الزحمه مشروط؛
- خرید کالا و پذیرش هدایا و پذیرایی؛
- شرکای سابق؛
- دعاوی حقوقی؛ و

پیش‌زمینه رعایت رفتار حرفه‌ای

پایبندی به آن است

که هر دو ویراست از آیین رفتار صادره از سوی فدراسیون بین‌المللی حسابداران (آیفک) اقتباس شده است.

طبق بند ۱۰۱ آیین رفتار حرفه‌ای یکی از ویژگیهای بارز حسابداری پذیرش مسئولیت حفظ منافع عمومی است. از این رو مسئولیت حسابداران رسمی تنها به رضایت‌مندی صاحبکار یا کارفرما منحصر نمی‌شود. حسابدار رسمی در راستای منافع عمومی باید به‌این آیین رفتاری عمل کند. بند ۱۰۵ اصول بنیادی آیین‌نامه رفتاری عبارت است از: درستکاری، واقع‌بینی یا بی‌طرفی، صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای، رازداری و رفتار آداب حرفه‌ای. همه دوستان می‌دانند که اینجا جای استقلال خالی است؛ دلیلش این است که رعایت اصول یادشده در مورد تمامی خدماتی مطرح است که حسابرسان انجام می‌دهند، اما جایگاه استقلال تنها در بحث خدمات حسابرسی و سایر خدمات اعتباردهی است.

به نظر من پیش‌زمینه رعایت رفتار حرفه‌ای، پایبندی به آن است. پایبندی، احساس درونی است و مشاهده آن توسط دیگران اگر غیرممکن نباشد که هست بسیار دشوار می‌باشد. گام بعدی پایبندی رعایت است. قاعدتاً کنترل آن توسط دیگران از جمله پایگاه نظارتی میسر است.

بخش عمده‌ای از رفتار حرفه‌ای، ملاحظات استقلال است که قرار است نیم‌نگاهی به آن به‌ویژه در رابطه با استقلال حسابرسان و موسسات حسابرسی داشته باشیم. استقلال،

مجاز نیست، اما در برخی از خدمات دیگر مثلاً در مشاوره مدیریت، یا در بعضی از حسابرسیهای عملیاتی ممکن است که مجاز تلقی شود.

در ارتباط با خرید کالا و پذیرش هدایا، تعیین کف و سقفی برای آن، امری دشوار است و علاوه بر قضاوت حسابرس، بی‌ارتباط با شخصیت حسابرس، ماهیت کالا و هدیه و گاهی اندازه واحد مورد رسیدگی نیست. معمولاً اگر خرید کالا از صاحبکار با شرایط مشابه مشتریان غیروابسته باشد، موضوع بلامانع به نظر می‌رسد؛ با این حال باز ممکن است استقلال ظاهری حسابرس را خدشه‌دار کند. ناهار و پذیرایی معمول صاحبکار در سطح کارکنان صاحبکار اغلب، پذیرایی تلقی نمی‌شود، اما به‌خاطر بسیار قضاوتی و پرچالش بودن موضوع، گفته شده است که حسابرسان و وابستگان ایشان باید ضمن پرهیز از موارد غیر متعارف در حدود متعارف، این‌گونه موارد نیز جانب احتیاط را رعایت کنند.

دیگر بحث در این زمینه ارتباط طولانی کارکنان ارشد موسسه حسابرسی با صاحبکار است، که در این زمینه اختلاف نظرهایی وجود دارد؛ مثلاً گفته می‌شود وقتی موسسه حسابرسی ۴ سال یک شرکت را رسیدگی می‌کند تازه می‌فهمد که در آن شرکت چه خبر است؛ بعد عوضش می‌کنند و نفر بعدی می‌آید. ضمن اینکه نفر بعدی که می‌آید در سالهای اول هزینه حسابرسی بسیار بسیار بالاست به خاطر اینکه یک جوری حسابرسی اولیه محسوب می‌شود و باید کارهایی بکنند که حسابرس قبلی قبلاً انجام داده است. با این حال به نظر می‌رسد که این محدودیت در دنیا پذیرفته شده است. برپایه این محدودیتها، در ایران تغییر مدیر هر پروژه حسابرسی باید هر پنج سال یک‌بار انجام می‌شود، تغییر حسابرسان شرکتهای بورسی هر چهار سال یکبار، تغییر سرپرست کار هر سه سال و البته تغییر حسابرسان موسسات حسابرسی پس از دو سال که این خیلی البته عجیب است.

من خودم وقتی که دبیرکل جامعه حسابداران رسمی بودم جزو مدافعین این مطلب بودم که باید موسسات حسابرسی، حسابرسی شوند به‌خاطر اینکه وقتی ما همه را ترغیب، تشویق و الزام می‌کنیم که باید حسابرسی شوند، نمی‌توانیم بگوییم که پس خودمان نه! البته به نظر می‌رسد که در این

ارتباط طولانی کارکنان ارشد.

دوستان با این مفاهیم کاملاً آشنایی دارند اما من چند نکته را در این خصوص اشاره می‌کنم و امیدوارم که یادآوری آن سودمند باشد.

در خصوص روابط مالی با صاحبکار، تضاد منافع یا اشتراک منافع هر دو می‌تواند خدشه‌دارکننده استقلال باشد. رابطه مالی با صاحبکار باید محدود به حق الزحمه حسابرسی و دیگر خدمات مجاز باشد و مبلغ حق الزحمه نیز توسط مسئولان غیراجرایی همچون مجمع عمومی که مورد تاکید قانون تجارت ما هست یا کمیته حسابرسی تعیین شود. در رابطه با ارائه خدمات مجاز به صاحبکار، این خدمات در ضوابط جامعه تعریف شده، اما گاه اختلاف نظرهایی در آن وجود دارد، در حال حاضر این توافق کم‌وبیش پذیرفته شده که ارائه همزمان خدمات اطمینان بخشی حسابرسی، بررسی اجمالی و رسیدگی به صورتهای مالی آتی (گزارش افزایش سرمایه) مجاز شمرده شده است و غیر آن غیر مجاز.

در روابط شخصی و خانواده هر چند موضوع واضح است اما در مصادیق آن، گاهی اختلاف نظر وجود دارد. مثلاً در بخشی از ضوابط بورس، خواهر وابسته تلقی نشده است. در رابطه با دلایل توجیهی ممنوعیت حق الزحمه مشروط نیازی به توضیح نیست. اما نکته‌ای که در این زمینه وجود دارد این است که چنین حق الزحمه‌هایی در خدمات اطمینان بخشی

استقلال

جوهره و ویژگی اصلی

حسابرسی

است

و صلاحیتهای حرفه‌ای و شخصیتی چطور آدمی است، باز ممکن است که ذهنیت متفاوتی ایجاد کند. حتی برخورد با سیستم مالی، سرفصل‌بندی حسابها، هم برای حسابرس ذهنیتی متفاوت ایجاد کند. یعنی یک شرکت یک جور و شرکت دیگر جور دیگری ممکن است باشد. این موضوعات تأثیری مثبت یا منفی بر حسابرس دارد که به نظر می‌رسد که به‌گونه‌ای گریزناپذیر، و تا میزان هرچقدر ناچیز، خدشه‌دار کننده استقلال است.

خنثی‌کردن چنین آثاری در جهت حفظ استقلال و بی‌طرفی حسابرس نیازمند تلاشی همه‌جانبه است که بخشی از آن شاید هیچگاه به‌دلیل ویژگی انسان حل‌وفصل نشود و به‌گونه‌ای آزاردهنده، گوشه‌ای از ذهن او را اشغال کند. اشاره به چنین پیامدهایی تأکید بر نسبی بودن و نه مطلق بودن استقلال است. یعنی در واقع حسابرس تمامی سعی خود را در حفظ استقلال و بی‌طرفی در مراحل مختلف را به‌کار می‌برد، اما در مواردی از قضاوت ممکن است به‌سمتی که ناشی از برخوردهایی که مطرح شد و الزاماً حرفه‌ای نیست، متمایل شود.

یک مثال می‌زنم که شاید این موضوع روشن‌تر شود. شما به‌شدت مشغول بحث و مجادله با یکی از دوستان و همکارانتان هستید؛ حال بحث درباره موضوعی حرفه‌ای یا غیرحرفه‌ای باشد، فرقی نمی‌کند. بحث داغ داغ است و یک دفعه این دوست عطسه می‌زند؛ به‌همین سادگی، همین اتفاق ساده ممکن است مسیر بحث را عوض کند. یعنی ممکن است شما اساساً حق را به طرف بدهید و بحث را تمام کنید. یا ممکن است که در نظر خود استوارتر شوید و یا هیچ تأثیری هم نداشته باشد. یعنی ویژگی آدمیزاد این است که گاهی یک اتفاق ساده می‌تواند تأثیری جدی بر او داشته باشد و گاهی هم متاسفانه (مثل این روزها) ممکن است حتی کشته‌شدن یک یا چند نفر در رفتار و کردار او بی‌تأثیر باشد.

رهایی از چنین نسبییتی در استقلال اخلاق، راه دشواری است که با توجه به‌ویژگی آدمی ممکن است راه به‌جایی نبرد اما برای این چالش برون‌رفتهایی پیش‌بینی و تعبیه شده که شاید تا حدودی این مشکل را برطرف کند: یکی تقسیم کار و کنترل کار توسط رده‌های بالاتر و نیز نظامهای خودکنترل، به‌ویژه در موسسات بزرگتر است، و دیگری فضای دیجیتال

خصوصاً اولاً دوره دوساله کمی نامعقول باشد، ثانیاً باید کفی مشابه شرکتهای بند «ز» در نظر گرفته شود که موسساتی بالاتر از آن مشمول حسابرسی شوند.

در رابطه با اخلاق، علاوه بر رعایت، پایبندی نیز اهمیت چشمگیری دارد. به‌تعبیری پایبندی مقدمه و پیش‌نیاز رعایت است. استقلال نیز چنین وضعیتی دارد و درعین حال رعایت آن، موضوع درونی و احساسی است، این مطلبی است که برای خود من موضوع شاید جالبی است که حالا خدمت شما هم می‌گویم که به‌نظر من یکی از پیچیدگیهای رفتاری استقلال است؛ این که مشاهدات و برخوردهای معمول حسابرس با صاحبکار و کارکنان محیط او تأثیر ناخودآگاه و گریزناپذیری بر حسابرس دارد.

این را ملاحظه کنید که اولین تماس تلفنی حسابرس با شرکت، حالا هر کسی که در شرکت باشد فرقی نمی‌کند، حالا منشی باشد یا مدیر، ذهنیتی برای حسابرس ایجاد می‌کند؛ این ذهنیت می‌تواند مثبت یا منفی باشد. به‌محض اینکه حسابرس وارد شرکت می‌شود این ذهنیت ممکن است برحسب محیط شرکت تقویت یا تضعیف شود. اولین برخورد با مسئول مالی همانطور است؛ که دوباره باز همان ذهنیت ممکن است تقویت یا تضعیف شود. اولین برخورد با مدیرعامل که برای حسابرس مهم است که از نظر ویژگیها

ذهنیت حسابرس

تا میزان هرچقدر ناچیز

خدشه‌دارکننده

استقلال است

درستکار باشد (آقای دکتر مهام).

• آموزش اخلاق و آیین رفتار را باید از خانواده و سپس دانشگاه آغاز کرد (آقای گلچین پور). یکی از دوستانی که اسمشان را بیشتر اشاره کردم می‌گفت که حسابرسان را باید از سن ۱۲-۱۰ سالگی آموزش داد، چون وقتی به سنین بالاتر می‌رسند دیگر شخصیت ایشان شکل گرفته است.

• باید به آیین رفتار حرفه‌ای معتقد باشیم و ضمن پایبندی، آن را رعایت کنیم (آقای رزاق).

• حسابرسی که در خدمات کارشناسی فعالیت دارند به‌طور قطع در مورد خدمات حسابرسی، استقلالشان مورد سؤال قرار می‌گیرد (آقای رادمان).

• چرخش موسسه حسابرسی و شرکا می‌تواند در راستای افزایش استقلال حسابرسان باشد (آقای روحانی‌نیا).

من می‌خواهم صحبت‌م را با یاد یکی از استادان تمام کنم. می‌دانید که در نماز جمعه به نظم و تقوا توصیه می‌شود. من یک وقتی به دوستان و دانشجویان می‌گویم که آدم باید دکتر شباهنگ را ببیند و بعد بفهمد که نظم یعنی چه؟ بدون درک کسانی همچون دکتر شباهنگ، حرف زدن در مورد نظم بی‌فایده است. البته یکی از دوستان ما دکتر نظری هم همینطور هستند؛ ایشان هم در واقع اسطوره نظم هستند. بنابراین نظم وقتی معنا می‌یابد که ما آدم منظمی را در زندگی روزمره به معنی واقعی دیده باشیم. دکتر شباهنگ در کارهای شخصی و کارهای حرفه‌اش آدم منظمی بود، آدم باید او را ببیند تا بعد بتواند بفهمد که نظم و منظم بودن یعنی چه؟

آقای فاطمی اشاره‌ای به بزرگان حرفه و مکارم اخلاقی ایشان داشتند و من هم در ادامه می‌گویم که دوست داشتم در این باره صحبت کنم که امیدوارم در سالهای آینده، چنین روزهایی، چنین کاری را انجام دهم. سپاس از اینکه شکلیا بودید، حرفهای من را گوش کردید و انشالله که کاستیهایش را می‌بخشید. خدا نگهدارتان.



پانوشتها:

- 1- Ethical
- 2- Unethical
- 3- Big 5
- 4- Big 4

است که برخی از این ارتباطات و احساسات را کاهش می‌دهد، ضمن اینکه خود فضای مجازی هم جذابیت خاص خودش را دارد و می‌تواند دیدگاه مثبت و منفی ایجاد کند.

یک بحث دیگر استقلال هم مفهوم استقلال و کارکرد متفاوت آن در بخش خصوصی و دولتی است که به دلایلی از کنارش می‌گذرم. یکی از موضوعاتی که مجله حسابرس بارها از طریق میزگرد به آن پرداخته، اخلاق و رفتار حرفه‌ای به‌عنوان مبنای استقلال می‌باشد. که ضمن اینکه وظیفه خود می‌دانم از مجله حسابرس و آن افرادی که شرکت کردند با ذکر نامی از ایشان تشکر کنم، به‌بخشی از فزاینده‌های این موضوع، به‌عنوان چالشی مستمر که همواره وجود داشته است و دارد، اشاره می‌کنم.

• حسابدار چنان باید رفتار کند که شک و شبهه‌ای در مورد صلاحیت و درستکاریش بروز نکند (آقای وقتی)؛ که اولین رئیس من و اولین استاد من در حسابرسی بوده‌اند.

• اخلاق حرفه‌ای به اختیاری بودن آنست و کاری که با زور انجام شود ارزش اخلاقی ندارد (آقای دکتر نظری).

• انسان برای چیزی که به دلخواه انتخابش می‌کند ارزش درونی قائل است و برای آن مایه می‌گذارد (آقای ارباب سلیمانی).

• اخلاق نتیجه کاربردی فرهنگ است و رفتار حرفه‌ای جدا از فرهنگ و باورهای جامعه نیست (صفار).

• رفتار و اخلاق ایده‌آل تجسم روشنی ندارد (آقای دکتر بزرگ اصل).

• تداوم اعتبار حرفه حسابرسی و تقویت آن به پایبندی فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی بستگی دارد (آقای پوربهرامی).

• می‌توان در آزمون حسابداران رسمی و دوره‌های بازآموزی بر اصول مبنای رفتار حرفه‌ای تاکید بیشتری داشت (شادروان مصطفی علیمدد).

• نمی‌توان از حسابداران انتظار داشت که منزله و مقید به رعایت موازین اخلاقی باشند و دیگران نسبت به این مقوله اساسی فارغ از مسئولیت بمانند (آقای فخاریان)؛ که این مطلب با اشاره‌ای که جناب نادریان داشتند هم‌جهت نیست.

• انتظار می‌رود کسی که قرار است منافع جامعه را حفظ کند