

Nemzetközi Pénzügyi

Beszámolási Standardok (IFRS)

A különböző országok a saját nemzeti szintű számviteli szabályozásuk megalkotásánál eltérő elvek mentén alakították ki a beszámoló szabályrendszerét. Ennek következtében a különböző országokban készített beszámolókat nem lehetett közvetlenül összehasonlítani, ezért létrehoztak egy egységes rendszert.

LÉTREHOZÁSÁNAK INDKA

Az egy cégcsoporthoz tartozó, de több országban jelen lévő vállalatok számára nem volt egy egységes szabályozás, amit követni tudtak volna. Valamint a felhasználók nem tudták minden esetben a több országban különböző szabályrendszer alapján közzétett információkat értelmezni.

Ezért merült fel az az igény, hogy létrehozzanak egy egységes rendszert.

EGYSÉGES SZABÁLYOK KIALAKULÁSA

Először az USA tőzsdéin jegyzett cégek számára írták elő kötelezően, hogy az amerikai szabályrendszer, a US GAAP-et alkalmazzák. Mivel az



Először az USA tőzsdéin jegyzett cégek számára írták elő kötelezően, hogy az amerikai szabályrendszer, a US GAAP-et alkalmazzák.

AZ IASB FELÉPÍTÉSE

16 tag

alkotja a testületet, akiket meghatározott földrajzi elosztás alapján választanak ki.

amerikai tőzsdén nemcsak amerikai vállalkozások részvényeit jegyzik, hanem a világ számos más országában jelen lévő vállalatokét és mindnyájuk leányvállalataira is vonatkozott ez az előírás, az US GAAP egy globálisan használt szabályozássá vált.

Az EU-ban is létezett egységes számviteli szabályozás irányelvek formájában, de az

ezen alapján készített pénzügyi kimutatások nem voltak kellően összehasonlíthatók. Ezért az EU 2002-ben elrendelte, hogy az EU-tagállamokban jegyzett tőzsdéi cégek az IFRS-ek szerinti szabályozást alkalmazzák.

AZ IFRS-EK LÉTREJÖTTE

1973-ban hozták létre az IASB-t, a jelenleg a standardok megalkotásával foglalkozó IASB jogelődjét. A szervezet céljai közé tartozik a közérdeklében magas színvonalú, jól érthető, alkalmazható és globális számviteli standardok sorozatának kidolgozása.

Az IFRS-ek megalkotása az IFRS-alapítványon keresztül történik. Az alapítványnak négy elkötelezett szerve van. A kuratórium magának az alapítványnak az irányítását végzik, működtetik az alapítványt, gondoskodnak a finanszírozásról. Magukat

a standardokat bocsátja ki az IASB. Egy tizenhat tagból álló testület, melynek a tagjait meghatározott földrajzi elosztás alapján választják, hogy több terület is képviseltetve legyen. Az IFRIC-bizottság a már kibocsátott standardokhoz ad értelmezéseket. Negyedik szerv az IFRS tanácsadó szervezet, ami azokat az érdekelt piaci szereplőket tömöríti össze, akik tanácsot adhatnak a fő pontokra és a napirendre a szervezetnek.

A SZABÁLYRENDSZER FELÉPÍTÉSE

Az IFRS-ek megnevezésébe magába foglalja a keretelveket, aminek a célja az általánosan érvényesülő megfontolások rögzítése. Nem minősül standardnak. Meghatározza a pénzügyi beszámolás célját, a minőségi jellemzőket, a pénzügyi kimutatás elemeit, az elemek meg-

jelenítésének és értékelésének módját.

A létrehozott standardok mindegyike egy-egy külön számviteli részterület részletes szabályait tartalmazza. Ilyen részterület például a készletek, immateriális eszközök, a pénzügyi kimutatások prezentálása, a hitelfelvételi költségek. A standardoknak a kibocsátás sorrendjében egy külön sorszámuk is van. A jogelőd IASB-szervezet idején kibocsátott standardok IAS1-41 közötti megnevezést kaptak. Az IASB által kiadottaknak IFRS1-től kezdődő megnevezése van. A korábban kiadottakat a jogutód 2001-ben, a változáskor teljes mértékben elfogadta.

Az értelmezőbizottság által kiadott, a standardokhoz tartozó értelmezések is az időszaktól függően kétféle né-

ven jelentek meg. 2001-ig SIC megnevezéssel kiadott értelmezések vannak, 2001-től IFRIC megnevezéssel. Ilyen értelmezések például az euró bevezetéséhez kapcsolódóan az immateriális javak weboldalak költségeihez készültek.

AZ IFRS JÖVŐJE

Az USA tőzsdéin jegyzett, de nem az Egyesült Államokban honos cégek számára is engedélyezték, hogy jelentéseiket az IFRS-ek szerint tegyék közzé. Ezek alapján várható, hogy a jelentős súllyal rendelkező cégek mindegyike egyszer majd az IFRS-t fogja alkalmazni.

A két nagy globálissá vált szabályrendszer közül egyre több országban az IFRS-t vezetik be a tőzsdéi cégeknek kötelezően.

A cikk szerzője:
Molnár György könyvvizsgáló, könyvvizsgálati vezető, ITAG Könyvvizsgáló Kft.
9024 Győr, Kálvária u. 55.
1016 Budapest, Hegyalja u. 7-13. Budacenter Irodaház
www.itag-audit.hu
info@itag-audit.hu



euro rent
Autó kölcsönző - Euro Rent
Széles típusválaszték. Nonstop kiszolgálás. Személyszállítás klimatizált járművekkel, 1-9 főig.
9023 Győr, Bartók Béla út 14.
+36-96/414-333
Nonstop mobil: +36-20/460-3062

TIPIKUS VEZETŐI ÉLMÉNY: FRUSZTRÁCIÓ, TEHETETLENSÉG, FÁRADTSÁG

Ha döcögősen megy a szekér

A vezetői együttműködés fejlesztésének kiváló módszere a csoportos vezetői konzultáció vagy team coaching. Ennek az új eszköznek a gyakorlati működéséről és annak hatékonyságáról szeretnénk bemutatni egy példát.

VÁLLALKOZÁS
NÉMETH ANDRÁS-NEMOCOACH.HU

A coach és a vezető találkozásakor, a folyamat kezdetén gyakori felvetés az ügyfél részéről, hogy egy, a cég működését támogató rendszer beindítását tervezik. Esetleg már elindították, csak valahogy akadozik a dolog. Érdekes módon ezek különböző rendszerek, eltérő területeken dolgozó cégeknél, az elakadás tünetei mégis nagyon hasonlóak. A vezetők szektortól függetlenül hasonló élményekről számolnak be. Csúsznak a határidők, értetlenkednek a munkatársak, „olyan döcögősen megy az egész”. Tipikus vezetői élmény ilyenkor a

türelmetlenség, frusztráció, tehetetlenség, fáradtság.

MÉLYEBB PROBLÉMÁK

Ügyfeleim ilyenkor vagy tanácsot keresnek és ezért keresik a coaching lehetőségét, vagy konkrét hibáztatnak valamit vagy valakit és az „akadály” legyőzéséhez várnak támogatást.

Légy te magad a változás, amit a cégedben látni szeretnél!

Persze érthető, hogy egy-egy problémára válaszul vagy a cégfejlesztés során elsősorban kész módszereket, máshol már bevált rendszereket keresünk. Rengeteg vezetést támogató eszköz, szoftver, modell áll rendelkezésre, amik aztán cégre szabva azonnali megoldást ígérnek. Nem kétséges, mindezek nagyon hasznos és valóban nélkülözhetetlen megoldások.

Tapasztalatom szerint ugyanakkor számos esetben nem elég-

séges válaszok egy-egy cég kérdéseire, sőt, néha elfedik a mélyebben húzódó problémákat.

ELAKADÁSI PONTOK

Az egyik ügyfelem azzal keresett meg, hogy a belső levelezési rendszert szeretné átalakítani, felpörgetni az információáramlást cégen belül. Elmondása szerint konkrét veszteségek, elmaradt üzletek jellemezték a napi ügymenetet. Ehhez kérte a támogatásomat. Egy tanácsadó általában a javaslatait, tapasztalatait osztja meg az ügyfeleivel. Mint coach én ezek mellett a kíváncsiságomat, a szokásostól eltérő nézőpontomat is kínálom a partnereimnek. Meggyőződésem, hogy ez segíti igazán az ő egyéni fejlődésüket.

Először a meglévő és a lehetséges elakadási pontokat igyekeztünk közösen feltérképezni. Ennek során feltűnt, hogy gyakran kerül szóba egy vezetőtárs neve. Megjelent az ő vélt vagy valós véleménye, annak ellenére, hogy személyesen nem jelen, formálisan nem részese a projektnek. Az első visszajelzé-



Németh András

seim, kérdéseim látványosan válasz nélkül maradtak. Ez megerősítette bennem, hogy fontos ez a téma. A kérdés az volt, hogy az ügyfelem akar-e itt és most foglalkozni ezzel. Hiszek abban, hogy ha nem, az is rendben van, mert ami valóban lényeges, az úgyis előjön újra. Itt ez történt.

MEGÚJULÁS

Az egyik csoportos megbeszélésen másoktól is megjelent az a bizonyos felsővezető-társ, aki

nincs bent a projektben ugyan, de kint sincs, az már biztos. Ekkor már indokoltnak láttam, hogy felvessem, tartsunk egy olyan ülést, ahol ügyfelem és a társa együtt vannak jelen.

Mikor hármasban találkoztunk, a feladatról kezdtünk beszélni, de hamar világossá vált mindenkinek, hogy a projekt akadózásának hátterében a két vezető hézagos együttműködése áll. Nem volt szó ellenségeskedésről vagy bizalmatlanságról, de valódi együttműködésről sem. A közös munkát ezek után már team coaching módszerrel folytattuk tovább, ahol a fókuszban a kettejük működésének összehangolása volt. A folyamat végére újra összecsiszolódtak a fogaskerekek, gördülékennyé és nem utolsósorban élvezetessé váltak megint a vezetői meetingek.

Az együttműködés-fejlesztésnél jellemző eset, hogy a régi vezetőtársakat a cég fejlődése új kihívások elé állítja, az új sikerekhez nekik is fel kell frissülniük, meg kell újulniuk!

Kontrakta
BIZTONSÁGBAN AKARJA TUDNI MEGTAKARÍTÁSAIT?
Bécsi cégünk – a Kontrakta – megadja Önnek a lehetőséget, hogy Ausztriában, euróban helyezze el megtakarításait! Havonta akár 20 euró befizetésétől, osztrák tőkegaranciával, nyugdíj-előtakarékosságra specializálódva!
Erdekoldes:
• Czudor Barbara • Tel.: +36-30/898-6249
• office@kontrakta.at
• A-1030 Wien, Rechte Bahngasse 30-32/11.
• www.kontrakta.at