



Influența diferențelor de gen

asupra calității misiunilor de audit
financiar la nivelul firmelor cotate

*Conf. univ. dr. Maria GROSU,
Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor,
Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași,
e-mail: maria.grosu@uaic.ro*

*Prof. univ. dr. Ioan-Bogdan ROBU,
Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor,
Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași,
e-mail: bogdan.robust@feaa.uaic.ro*

*Prof. univ. dr. Costel ISTRATE,
Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor,
Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași,
e-mail: istrat@uaic.ro*

*Lect. univ. dr. Marinela ISTRATE,
Facultatea de Geografie și Geologie,
Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași,
e-mail: istrat.marinela@uaic.ro*

Rezumat

Diferențele de gen pot fi explicate de nivelul de dezvoltare a unui stat, de percepția angajatorilor, dar și de atitudinea bărbaților și femeilor față de piața forței de muncă. În ultimii ani, la nivelul profesiei contabile și de audit își desfășoară activitatea tot mai multe femei, dar nu neapărat și la nivel de top-management. Calitatea misiunilor prestate în domeniul contabil și de audit poate fi influențată de caracteristicile pe care le pot avea femeile prin comparație cu bărbații, de a fi prudente, atente, riguroase, cu o mare capacitate de lucru, spirit practic și sociabilitate. Acest studiu urmărește în ce măsură existența diferențelor de gen influențează calitatea misiunilor de audit din România, realizate la nivelul firmelor cotate la Bursa de Valori București – Piața reglementată. Ca variabilă, calitatea auditului este stabilită prin utilizarea unui model pentru estimarea angajamentelor (accruals) discreționare, luând în calcul și tipul opiniei de audit. Rezultatele scot în evidență faptul că probabilitatea emiterii unei opinii modificate este influențată semnificativ de depistarea denaturărilor contabile în condițiile existenței diferențelor de gen.

Cuvinte cheie: calitatea misiunilor de audit; diferențe de gen; femeia auditor; angajamente discreționare; opinie de audit; Bursa de Valori București;

Clasificare JEL: B23, C01, J16, K38, M42, M48

Vă rugăm să citați acest articol astfel:

Grosu, M., Robu, I.-B., Istrate, C., Istrate, M. (2022), Influence of Gender Differences on the Quality of Financial Audit Engagements for Listed Companies, *Audit Financiar*, vol. XX, no. 2(166)/2022, pp. 304-319, DOI: 10.20869/AUDITF/2022/166/010

Link permanent pentru acest document:

<http://dx.doi.org/10.20869/AUDITF/2022/166/010>

Data primirii articolului: 18.10.2021

Data revizuirii: 21.10.2021

Data acceptării: 18.03.2022

1. Introducere

De cele mai multe ori, stereotipizarea stă la baza tratamentului discriminatoriu, iar nivelul de dezvoltare al unei țări, dar și percepția angajatorilor cu privire la forța de muncă feminină și masculină sunt factori care pot explica discriminarea de gen (Linville et al., 1986). Discriminarea de gen depinde foarte mult de atitudinea bărbaților și femeilor față de piața forței de muncă, iar eliminarea discriminării, directă sau indirectă, a devenit una dintre provocările majore ale agendei politice internaționale, fiind inclusă în obiectivele de dezvoltare durabilă lansate de ONU în Agenda 2030 (Núñez et al., 2020).

În ceea ce privește profesia contabilă din România, tot mai multe femei activează în acest domeniu, dar nu și la nivelurile de vârf (Del Baldo et al., 2019). Prin experiențele trăite privind inegalitatea în ceea ce privește responsabilitățile și remunerarea în muncă, în cadrul profesiei contabile și de audit, femeile vor să aducă la lumină faptul că trebuie tratate la același nivel cu bărbații contabili. Totuși, practica firmelor de audit indică o oarecare dominație a factorului *gen*, cel puțin în ceea ce privește justificarea salarială în cadrul activității profesiei (Brennan & Nolan, 1998; Anderson-Gough, et al., 2005).

Deși femeile sunt cele mai numeroase în acest sector de activitate, acestea sunt extrem de slab reprezentate la nivelul pozițiilor de top-management (Michailidis et al., 2012). Se cunoaște faptul că în unele cazuri femeile sunt mai calificate decât bărbații și dețin cunoștințe mult mai vaste, însă pentru a promova pe poziții ierarhice superioare acestea trebuie să muncească mult mai mult în vederea dovedirii performanțelor superioare comparativ cu cele ale bărbaților care activează în profesia contabilă (Michailidis et al., 2012). Dominarea profesiei contabile și de audit de către femei (cel puțin din punct de vedere numeric) poate fi explicată prin faptul că acestea sunt mai *răbdătoare, meticuloase, atente, riguroase* și dețin o bună capacitate de analiză, caracteristici însoțite de cele specifice profesiei contabile și de audit, respectiv: *capacitate mare de lucru, caracterul practic, sociabilitatea și respectarea convențiilor* (Dimnik & Felton, 2006). Toate acestea pot avea efect direct asupra calității misiunilor prestate, inclusiv cele care intră în sfera serviciilor de asigurare și de audit.

În domeniul auditului financiar, calitatea unei misiuni realizată în conformitate cu standardele poate fi apreciată pe baza reușitei auditorului de detectare a eventualelor

denaturări contabile, ca urmare a aplicării celor mai bune proceduri de audit (De Angelo, 1981). Această reușită este asigurată ca urmare a menținerii competenței profesionale pe tot parcursul misiunii, iar aplicarea celor mai bune proceduri care să conducă auditorul la probe de audit suficiente și adecvate este determinată de obiectivitatea și independența auditorului (Knechel, 2016). Realizarea unei misiuni de audit de calitate, în conformitate cu standardele profesionale, conduce la exprimarea unei opinii de audit corecte, prin care se garantează acuratețea informațiilor financiare raportate (Hayes et al., 2005).

Scopul acestui studiu este de a evalua măsura în care calitatea misiunilor de audit din România, realizate la nivelul firmelor cotate la Bursa de Valori București – Piața reglementată, este influențată de existența diferențelor de gen. În funcție de o serie de caracteristici care țin de tipul opiniei emise, genul auditorului (partenerul de misiune), dar și nivelul de angajamente discreționare care pot afecta acuratețea informațiilor din situațiile financiare auditate, în studiu ne propunem să identificăm un profil al unei misiuni de audit financiar de calitate, precum și probabilitatea de a avea o astfel de misiune în funcție de factorii determinanți.

Studiul este structurat în cinci secțiuni distincte, respectiv: introducere, trecerea în revistă a literaturii de specialitate și fundamentarea ipotezelor de cercetare, metodologia cercetării, rezultate și discuții și, la final, concluziile.

2. Trecerea în revistă a literaturii de specialitate și formularea ipotezelor de cercetare

Pentru activitatea desfășurată, auditorii financiari, indiferent de gen, sunt evaluați și primesc calificative periodice, în funcție de modul în care răspund cerințelor prevăzute în normele de profil. În ultimii ani, la nivel național, s-a constatat că nu toți auditorii respectă cerințele aferente misiunilor de audit financiar, fie la nivel de procedură, fie la nivelul raportării (CAFR, 2019). Un aspect considerat negativ se referă la faptul că, deși organismele abilitate au emis măsuri de prevenție în scopul creșterii calității activității de audit financiar (IAASB, 2018), totuși, au fost evidențiate regrese în timp.

În toate situațiile, scopul verificării asigurării calității activității de audit financiar are în vedere evaluarea conformității cu Standardele Internaționale de Audit (ISA), cu cerințele de independență, evaluarea sistemului de

control al calității organizat la nivelul auditorului, precum și evaluarea conformității cu cerințele aferente resurselor cheltuite și a onorariilor de audit percepute (IAASB, 2018). Toate lucrările legate de inspecțiile de calitate se efectuează prin verificarea dosarelor de audit. Membrii echipei de inspecție au obligația să respecte cerințele privind confidențialitatea informațiilor obținute (nu fac obiectul publicării onorariilor de audit percepute) cu ocazia inspecțiilor, precum și obligațiile de conduită profesională, conform Codului etic (IESBA, 2016).

Când analizăm prezența femeilor în auditul financiar, este de luat în considerare și apartenența unor femei la comitetele de audit ale firmelor. Prezența femeilor în comitetul de audit este o variabilă cu impact semnificativ asupra calității auditului, prin aceea că cerințele la adresa auditorului financiar sunt mai numeroase, ceea ce duce la onorarii de audit mai mari (Aldamen et al., 2016).

2.1. Calitatea misiunilor de audit financiar și factorii săi determinanți

Calitatea misiunilor de audit financiar este dificil de evaluat, cel puțin din perspectiva problematicii cu care poate fi apreciat succesul relativ al implementării diferitelor tipuri de reglementări specifice profesiei. În general, calitatea auditului este definită de existența a două atribute importante, respectiv competența profesională (expertiza) și independența (obiectivitatea) auditorului (Knechel, 2016).

Factori determinanți care pot conduce la creșterea calității auditului sunt reprezentați de rotația partenerilor și de inspecțiile de audit (Moroney, 2016). În același timp, inspecțiile de calitate efectuate de organisme sau structurile profesionale abilitate au ca scop prevenirea, detectarea și corectarea neconformităților în activitatea auditorilor financiari și a firmelor de audit. Astfel de inspecții urmăresc obținerea unei asigurări rezonabile că auditorul financiar respectă o serie de cerințe conforme cu referențialul aplicabil (IAASB, 2018). În primul rând, se verifică dacă acesta dispune de un sistem adecvat de control intern al calității aferent misiunilor de audit financiar și revizuirilor situațiilor financiare, în conformitate cu prevederile Standardului Internațional privind Controlul Calității 1 (ISQC1) și ale Standardului Internațional de Audit 220 – Controlul calității pentru un audit al situațiilor financiare (ISA 220) (IAASB, 2018). În al doilea rând, se verifică dacă acesta își desfășoară activitatea în conformitate cu cerințele standardelor profesionale aplicabile activității de audit financiar, inclusiv cu cele

naționale (IAASB, 2018). În al treilea rând, se evaluează dacă auditorul se conformează cerințelor etice cuprinse în Codul Etic (IAASB, 2018), deoarece asigurarea calității în audit face trimitere, în mod cert, la principiile incluse în Codul etic al Federației Internaționale a Contabililor-IFAC (IESBA, 2016).

Unele opinii susțin faptul că cele mai multe neregularități apar ca urmare a nerespectării principiilor etice, care reprezintă o provocare pentru fiecare profesionist (Hațegan, 2020). Din acest motiv, Directivele europene au fost introduse în legislația statelor membre ale Uniunii Europene, deși implementarea acestora este discutabilă (Botez, 2019). Una dintre cerințele incluse în directive are în vedere înființarea și funcționarea comitetului de audit în cadrul entităților de interes public, deoarece s-a constatat faptul că această soluție poate conduce la apariția unei relații semnificative și pozitive între existența comitetului de audit și calitatea raportărilor financiare și de audit (Namakavarani et al., 2021).

Deficiențele sau neconformitățile în activitatea desfășurată de către auditorul financiar, persoană fizică, sau de către firma de audit sunt considerate abateri grave dacă se încadrează în una din următoarele situații: nu sunt respectate obligațiile privind existența sistemului intern de control al calității sau acesta este implementat defectuos; sunt încălcate cerințele de etică profesională; lipsesc probele de audit care să poată susține concluziile pe baza cărora a fost emisă opinia de audit; lipsa de cooperare din partea auditorului financiar sau a reprezentanților firmei de audit cu echipa de inspecție (Regulamentul nr. 537/2014, Legea nr. 162/2017, IESBA, 2016).

Apartenența auditorului la grupul de firme *Big 4* nu garantează calitatea auditului, dar opinia modificată într-o perioadă poate contribui la creșterea calității auditului în perioada următoare (Carp & Istrate, 2021). Odată cu introducerea aspectelor cheie de audit în raportul auditorului, s-a putut constata că prezentarea unor asemenea aspecte într-o perioadă conduce la creșterea calității activității de audit în perioada următoare (Grosu et al., 2020). În plus, aspectele cheie de audit, identificate ca fiind factori de risc privind spălarea banilor într-o perioadă, influențează opinia de audit din perioada următoare (Grosu & Mihalciuc, 2020).

Cu toate acestea, s-a semnalat faptul că există abordări diferite ale auditorilor cu privire la numărul mediu de aspecte cheie de audit descrise la nivel de raport și în funcție de industrie, natura aspectelor cheie și dezvăluirea pragului de semnificație utilizat în cadrul procesului de

audit (Levanti, 2019; Fülöp, 2018). Studii recente au analizat aspecte diverse care pot influența semnificativ continuitatea activității companiilor și, ca urmare, pot determina modificări asupra calității serviciilor de audit (Crucean & Hațegan, 2021).

Serviciile profesionale de contabilitate, dar și de audit își pot îmbunătăți performanța prin automatizarea unor procese prin robotizare (RPA), care poate contribui la creșterea credibilității profesiei contabile, precum și la eficientizarea activității, la respectarea cerințelor impuse de standardele profesionale, cu costuri mult mai reduse (Lacurezeanu, et al., 2020). S-a constatat că în 300 de Rapoarte de audit din 1.000 analizate, auditorii au introdus paragrafe de evidențiere a unor aspecte, iar principalul element care se regăsește aici este, de departe, continuitatea activității (Istrate et. al, 2020).

Calitatea auditului are un efect pozitiv semnificativ asupra performanței companiilor, rezultatele fiind relevante pentru autoritățile de reglementare, acționari și alte părți interesate, în special în țările cu piețe emergente de capital (Sailendra et al., 2019). Pentru a nu destabiliza echilibrul pe care auditorul vine să îl aducă în mediul guvernantei corporative, este necesar să existe o corelație motivată între rolul auditorului, faptele acestuia și răspunderea care se răsfrânge asupra sa (Măgdaș, 2018).

Cercetătorii au constatat că firmele pentru care s-au emis rapoarte de audit fără să fie menționate aspecte legate de necontinuitatea activității raportează pierderi în perioadele următoare mai mult decât firmele pentru care s-au emis rapoarte de audit în care sunt menționate asemenea aspecte (Kim, 2021).

Buna calitate a auditului contribuie la o funcționare corectă a piețelor prin îmbunătățirea integrității și eficienței situațiilor financiare (Directiva europeană nr. 43/2006) și creșterii transparenței în raportarea financiară, cu impact semnificativ asupra asigurării stabilității piețelor financiare (McPhail and Walters, 2009).

2.2. Existența diferențelor de gen, în general, și în profesia contabilă și de audit, în special

Instaurarea comunismului în țările Europei de Est a avut în vedere și omogenizarea și egalizarea populației, proces care a avut ca obiectiv principal eliminarea tuturor deosebirilor sociale, inclusiv a celor de gen, cu scopul de a făuri "omul nou, socialist" (Gal & Kligman, 2003). Astfel, se asigura necesarul de forță de muncă pentru susținerea

industrializării și urbanizării prin includerea femeilor în rândul muncitorilor salariați și se dorea emanciparea acestora cel puțin din perspectiva implicării în câmpul muncii (Massino, 2004).

În același timp, femeia își păstra responsabilitatea pentru munca în gospodărie și în creșterea copiilor, astfel că regimul comunist a creat pentru femei un surplus de sarcini, dar și o nouă imagine: mamă, muncitoare, tovarășă de viață și gospodină (Gal and Kligman, 2003). Se încuraja, cel puțin la nivel declarativ, promovarea femeii în posturi de conducere, deși prezența acestora era de cele mai multe ori pur formală sau doar simbolică (Betea, 2004). În acest sens, se considera că emanciparea femeii trebuie realizată prin muncă și participarea activă a femeilor la făurirea societății comuniste (Morar-Vulcu, 2002), menținându-i acesteia funcția productivă și reproductivă (Țărău, 2002).

După 1989, odată cu căderea comunismului, femeile (mai ales cele din mediul urban) se adaptează cerințelor pieței muncii, acceptând tot mai greu dependența de bărbați, precum și dominația acestora (Pescaru-Urse & Popescu, 2009). Acestea învață să își caute un loc de muncă, să accepte cu ușurință noi locuri de muncă și chiar să își deschidă propriile afaceri (Pescaru-Urse & Popescu, 2009).

Deși în ultimii ani numărul femeilor care activează în profesia contabilă și de audit a devenit majoritar, la nivel de top-management în marile cabinete de audit raportul de gen este invers proporțional. La nivelul organismelor profesionale, comparând România cu Italia, se constată că în consiliile superioare doar într-o proporție de 12% se regăsesc femei, în România, față de 31% – în Italia (Del Baldo et al., 2019). În schimb, dintre persoanele care lucrează în domeniul contabil, femeile dețin o proporție de 78% în România, în timp ce în Italia proporția femeilor depășește cu puțin 31%. O posibilă explicație a procentului redus de femei în poziții de vârf în organismele profesionale din România poate fi dată de factorii culturali.

Sunt studii care au analizat factorii care determină femeile din profesia de auditor să-și deschidă cabinete proprii (Faragalla et al., 2020), ajungând la concluzia că obținerea de profit, barierele invizibile, existența copiilor, nivelurile ierarhice superioare, lipsa flexibilității la locul de muncă, precum și șansele scăzute de promovare sunt factori care determină femeile să devină antreprenori. Cu alte cuvinte, atât evenimentele interne din firmă, cât și cele personale se pot constitui în determinanți ai antreprenoriatului de gen din profesia contabilă din

România (Faragalla et al., 2020). În România, femeile sunt asociate, mai degrabă, cu sfera familiei, respectiv cu spațiul privat, în timp ce bărbații sunt asociați cu viața profesională și cu rolul de manager (Zamfir, 2007).

La nivelul anului 2020, Camera Auditorilor Financiari din România (CAFR) cuprindea 4547 membri persoane fizice și 1019 membri persoane juridice. În categoria auditorilor persoane fizice se regăsesc 3174 femei și 1373 bărbați (CAFR, 2020). Conform Rapoartelor anuale ale CAFR, de-a lungul timpului, raportul femei/bărbați în profesia de auditor din România se situează în jurul proporției de 70% (2015 – 72%; 2016 – 69%; 2017 – 69%; 2018 – 69,25%; 2019 – 69,5%; 2020 – 69,8%). Raportul a fost în mod cert inversat în perioadele anterioare, în Spania, între 1942-1988, doar 6% era proporția femeilor membre ale organismului profesioniștilor în audit (Carrera et al., 2001).

O analiză a cercetărilor efectuate (după 1990 și publicate în Jurnale indexate în diferite baze de date) care au avut ca subiect cariera femeilor în organizațiile de contabilitate a arătat că cele mai multe articole au abordat acest subiect luând în calcul implicarea femeilor în echipele firmelor de audit din grupul *Big4* și mai puțin antreprenoriatul feminin prin deschiderea unor cabinete de contabilitate, iar o aplecare mai asiduă spre acest subiect a apărut cam o dată la 10 ani (Tiron-Tudor & Faragalla, 2018).

Un studiu efectuat în 2012 axat pe profesia contabilă la feminin din România (Istrate, 2012) infirmă faptul că o trăsătură din stereotipul contabilului tradițional este că acesta are genul masculin. Ulterior, în 2015, un alt studiu focusat pe antreprenoriatul în profesia de auditor din România analizează evoluția și perfecționarea activității de audit financiar din România având în vedere faptul că auditorul financiar este antreprenor sau liber profesionist, membru CAFR (Popescu et al., 2014).

Studii recente au analizat în ce măsură includerea femeilor în managementul de top al companiilor influențează comportamentul financiar al acestora (Tahir et al, 2021) și au concluzionat, printre altele, că includerea femeilor în comitetul de audit are o influență pozitivă asupra rentabilității activelor și negativă asupra comportamentului de asumare a riscurilor. În altă ordine, Becker (2010) a analizat discriminarea determinată de angajatori și a emis ipoteza conform căreia angajații de gen feminin atrag după sine costuri psihologice pe care angajatorii nu le-ar avea dacă ar angaja bărbați.

2.3. Dezvoltarea ipotezelor de cercetare

Genul ajunge să nu fie o conceptualizare esențial biologică a bărbaților vs. femei, aceștia construiesc pozițiile de gen în viața profesională printr-un proces de poziționare reciprocă (Gherardi & Poggio, 2001). La începuturile profesiei suedeze de auditor autorizat se manifestau diferențe notabile în evaluarea performanțelor bărbaților și a femeilor, în planurile de carieră și în intențiile de a părăsi profesia (Jonnegard et al., 2010). Totuși, în ciuda faptului că multe studii găsesc diferențe generate de variabila de gen, stereotipurile privind bărbații și femeile în audit nu pot fi generalizate la nivelul întregii profesii (Reheul et al., 2017). În același timp, tehnologiile contabile și de audit nu sunt neutre din punct de vedere al genului, acestea producând divizări în exercitarea muncii de contabilitate și de audit, și pot crea și perpetua diferențe de gen prin vocabularul folosit, prin evaluări și imagini (Carmona & Ezzamel, 2016).

O serie de studii demonstrează că femeile au comportamente mai etice la locul de muncă, este mai puțin probabil ca acestea să se angajeze în comportamente neetice în scopul de a obține avantaje financiare, demonstrează aversiune mai mare față de risc și sunt mai prudente și mai puțin agresive în luarea deciziilor (Arun et al., 2015). De asemenea, prezența unui număr mai mare de femei în consiliul de administrație (cu atât mai mult cu cât sunt independente) duce la adoptarea de politici contabile mai prudente, firmele respective reținând politici prin care să se diminueze, mai degrabă decât să se mărească, rezultatele raportate (Arun et al., 2015).

Prezența femeilor în *board* și în comitetul de audit poate genera cererea pentru audituri financiare de mai bună calitate și, deci, poate duce la onorarii de audit mai mari (Lai et al., 2017). *Board*-urile mai diverse din punct de vedere al genului sunt asociate cu o mai bună calitate a raportării de sustenabilitate și femeile independente din *board* influențează mai puternic această calitate față de cazul femeilor neindependente (Al-Shaer & Zaman, 2016).

Yang et al. (2019) găsește diferențe semnificative în calitatea auditului, în funcție de genul persoanei care semnează raportul de audit financiar, în sensul că auditul efectuat de bărbați are o calitate mai bună decât cel efectuat de femei, în cazul unui eșantion de firme chinezești cotate pentru perioada 2011-2015. Motivul avansat pentru această situație este legat de empatia superioară a femeilor și de orientarea lor către relațiile

sociale. Totuși, după efectuarea separării angajamentelor (*accruals*) discreționare pozitive de cele negative, diferențele de calitate a auditului între bărbați și femei se estompează (Yang et al., 2019). Diferențele de calitate dintre cele două genuri se diminuează semnificativ odată cu vârsta auditorilor. Calitatea auditului este stabilită folosind modelul de bază al lui Jones pentru estimarea angajamentelor (*accruals*) discreționare, dar și folosind tipul opiniei de audit.

Alderman (2017) analizează maniera în care pot fi judecați auditorii femei vs. auditorii bărbați, în cazul detectării unor probleme de neglijență în derularea misiunii de audit. Se ajunge la concluzia că auditorii femei reprezintă un risc mai mare de a fi făcute responsabile, deoarece neglijența lor se justifică prin legături personale strânse cu clientul; dimpotrivă, auditorii bărbați ajung să fie făcuți responsabili mai degrabă atunci când sunt acuzați de conflicte financiare, cum ar fi dependența de un client (Alderman, 2017).

Pentru a limita astfel de situații, se propune pe exemplul Taiwanului ideea de *joint audit* pentru firmele cotate. Utilizând *performance-adjusted discretionary accruals as a proxy for accrual earnings management*, se ajunge la concluzia că echipele de auditori în care apar două femei sau o femeie (*as led signing auditor*) tind să limiteze nivelul *accruals earnings management*, fapt care demonstrează că diferențele de gen pot avea implicații asupra calității auditului și a raportării financiare (Kung et al., 2019).

Astfel, pornind de la evidențele empirice și ideile identificate din literatura de specialitate, în studiu propunem următoarele ipoteze de cercetare:

H₁: La nivelul firmelor românești cotate la Bursa de Valori București – Piața reglementată, calitatea misiunilor de audit este influențată semnificativ de existența diferențelor de gen la nivelul profesiei de audit.

H₂: La nivelul firmelor românești cotate la Bursa de Valori București – Piața reglementată, probabilitatea emiterii unei opinii modificate este influențată semnificativ de depistarea denaturărilor contabile în condițiile existenței diferențelor de gen.

Prin validarea ipotezelor de cercetare, studiul își propune să identifice un profil de calitate al unei misiuni de audit în funcție de genul auditorului, precum și estimarea parametrilor unui model de regresie logistică pentru calculul probabilității de emiterie a unui anumit tip de opinie de audit sub influența detectării denaturărilor contabile în

condițiile existenței diferențelor de gen la nivelul profesiei de auditor.

3. Metodologia cercetării

Pentru testarea și validarea ipotezelor de cercetare propuse, în studiu este urmat un demers pozitivist, de tip logic. În acest sens, se identifică populația studiată, pentru care se selectează un eșantion reprezentativ în vederea colectării datelor și analizei acestora cu ajutorul metodelor statistice avansate de analiză a datelor, respectiv, analiza factorială a corespondențelor multiple și analiza de regresie logistică (Jaba, 2002; Robu, 2012; Robu, 2021).

3.1. Populația studiată și eșantionul analizat

În acest articol, populația studiată este reprezentată de totalitatea firmelor cotate la Bursa de Valori București (BVB www.bvb.ro) – Piața Reglementată și care intră sub incidența Legii nr. 162/2017. În exercițiul curent, aferent anului 2021, pe BVB figurau 84 de firme cotate, din care 27 la categoria *Premium*, 54 la categoria *Standard* și 3 la categoria *Int'l*.

Din totalul acestora, au fost eliminate firmele reprezentând intermediarii financiari, băncile, instituțiile de asigurare-reasigurare, precum și firmele pentru care nu s-a găsit totalitatea informațiilor necesare pentru analiză la nivelul perioadei 2007-2020. În studiu s-a preferat un eșantion balansat, pentru creșterea acurateții rezultatelor estimate (Robu, 2021), astfel că eșantionul final cuprinde 37 de firme cotate și 13 perioade (respectiv 14 exerciții financiare), ceea ce a asigurat un număr de 481 de observații.

3.2. Variabilele analizate, modelele propuse și sursa datelor

Pentru studiul influenței diferențelor de gen asupra calității misiunilor de audit financiar din România, în lucrare s-a pornit de la ideea lui Yang et al. (2019), pe baza estimării angajamentelor (*accruals*) discreționare (*DAC*) – ca indicator al existenței denaturărilor contabile și folosind tipul de opinie de audit. Însă, în studiul nostru am ales să calculăm angajamentele discreționare pe baza modelului propus de Dechow & Dichev (2002).

Astfel, am ales să calculăm *DAC*, utilizând următoarele relații (Robu, 2021):

$$\Delta WC = [(\Delta Ac - \Delta Atrez) - (\Delta Dc - \Delta Ptrez)] - Dep - Amort \quad (1)$$

unde,

ΔWC reprezintă variația capitalului de lucru, influențat de aplicarea contabilității de angajamente, calculat pe baza ecuației (1),

ΔAc reprezintă variația activelor circulante;

$\Delta Atrez$ reprezintă variația activelor de trezorerie;

ΔDc reprezintă variația datoriilor curente;

$\Delta Ptrez$ reprezintă variația pasivelor de trezorerie;

Dep reprezintă valoarea deprecierilor înregistrate pe parcursul perioadei la nivelul activelor;

$Amort$ reprezintă valoarea amortizărilor calculate pentru activele imobilizate,

iar,

$$DAC = \varepsilon = \Delta WC - Estim\Delta WC \quad (2)$$

unde,

$Estim\Delta WC$ reprezintă valoarea angajamentelor explicate pe baza fluxurilor de trezorerie din activitatea de exploatare (CFO),

iar,

$$Estim\Delta WC = \beta_0 + \beta_1 \cdot CFO_{t-1} + \beta_2 \cdot CFO_t + \beta_3 \cdot CFO_{t+1} \quad (3)$$

unde,

$\beta_{i=0, \dots, 3}$ reprezintă parametrii modelului de regresie, iar

$\varepsilon \sim N(0, 1)$, variabilă aleatoare, eroarea.

Odată estimate DAC, se vor utiliza valorile acestuia în mărimi absolute (Abs_DAC) și se va trece la discretizarea acestor noi valori, utilizând intervalele interquartilice (Q1 și Q3): *Low DAC* \in [*min Abs_DAC*; *Q1Abs_DAC*], *Medium DAC* \in (*Q1Abs_DAC*; *Q3Abs_DAC*], *High DAC* \in (*Q3Abs_DAC*; *max Abs_DAC*].

Pentru identificarea unui profil de calitate al unei misiuni de audit în funcție de genul auditorului, precum și pentru estimarea parametrilor modelului de regresie logistică pentru calculul probabilității de emisie a unui anumit tip de opinie de audit sub influența detectării denaturărilor contabile în condițiile existenței diferențelor de gen la nivelul profesiei de auditor, în **Tabelul nr. 1** sunt prezentate principalele variabile categoricale utilizate.

Tabelul nr. 1. Variabilele categoricale propuse în analiza factorială a corespondențelor multiple și analiza de regresie logistică		
Variabile	Categorii	Explicații
Audit Opinion	MO = 0	Opinie modificată
	UO = 1	Opinie fără rezerve
	QO = 2	Opinie cu rezerve
	AO = 3	Opinie contrară
	DO = 4	Imposibilitatea exprimării unei opinii
Gen CEO	M = 1	Gen masculin
	F = 2	Gen feminin
Gen CFO	M = 1	Gen masculin
	F = 2	Gen feminin
Gen_Auditor (<i>Gender of the Auditor</i>)	F = 1	Gen feminin
	M = 0	Gen masculin
Abs_DAC (<i>Absolute value of the discretionary accruals</i>)	Abs_DAC(Low) = 1	Low DAC \in [<i>min Abs_DAC</i> ; <i>Q1Abs_DAC</i>]
	Abs_DAC(Medium) = 2	Medium DAC \in (<i>Q1Abs_DAC</i> ; <i>Q3Abs_DAC</i>]
	Abs_DAC(High) = 3	High DAC \in (<i>Q3Abs_DAC</i> ; <i>max Abs_DAC</i>]

Sursă: Proiecție proprie

Pentru estimarea probabilității de emisie a unui anumit tip de opinie de audit sub influența detectării denaturărilor contabile în condițiile existenței

diferențelor de gen la nivelul profesiei de auditor, în studiu propunem următorul model de regresie logistică:

$$\ln(p/1-p) = \theta_0 + \theta_1 \cdot \text{Gen_Auditor} + \theta_2 \cdot \text{Abs_DAC} + \theta_3 \cdot \text{Abs_DAC} \cdot \text{Gen_Auditor} + \varepsilon \quad (4)$$

unde,

$\theta_{i=0, \dots, 3}$ reprezintă parametrii modelului de regresie,

p reprezintă probabilitatea de a avea o opinie fără rezerve și $(p-1)$, o opinie modificată,

iar,

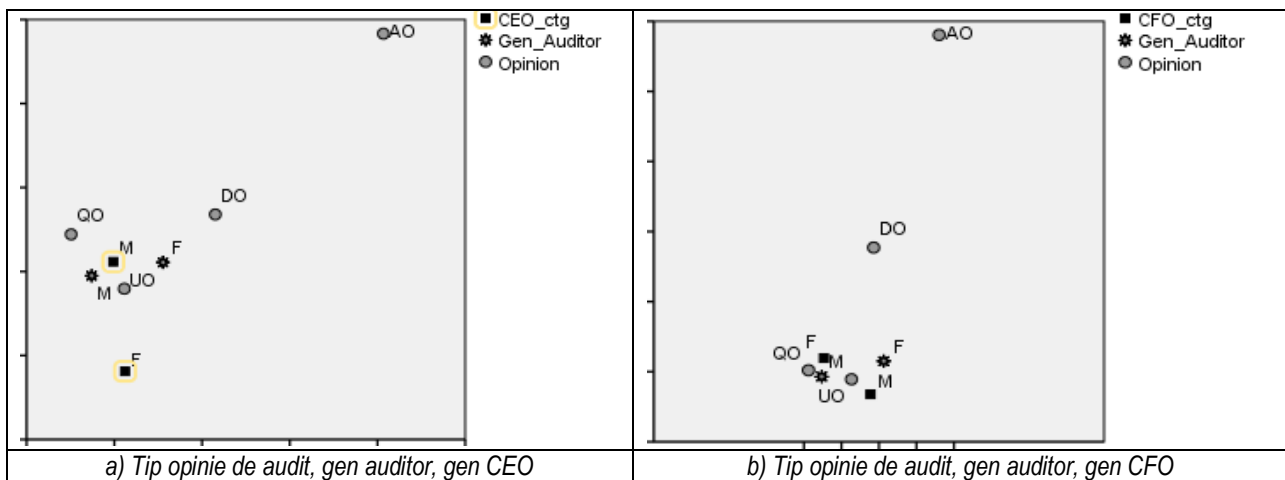
$\varepsilon \sim N(0, 1)$, variabilă aleatoare, eroarea.

Analiza datelor s-a realizat utilizând SPSS 25.0.

4. Rezultate și discuții

În urma analizei datelor colectate la nivelul eșantionului cercetat, principalele rezultate obținute vizează: identificarea unor profiluri privind asocierea dintre tipul opiniei de audit, genul auditorului și genul directorului general (CEO) sau al directorului financiar (CFO), precum și identificarea unor profile reprezentând o misiune de audit de calitate, pe baza asocierilor dintre tipul opiniei de audit, genul auditorului și diferite tipuri de niveluri ale angajamentelor discreționare (exprimate în valoarea absolută) cu ajutorul analizei factoriale a corespondențelor multiple; estimarea parametrilor modelului de regresie logistică aferent ecuației (4).

Figura nr. 1. Asocierea dintre tipul opiniei de audit, genul auditorului și genul directorului general (CEO) sau directorului financiar (CFO)

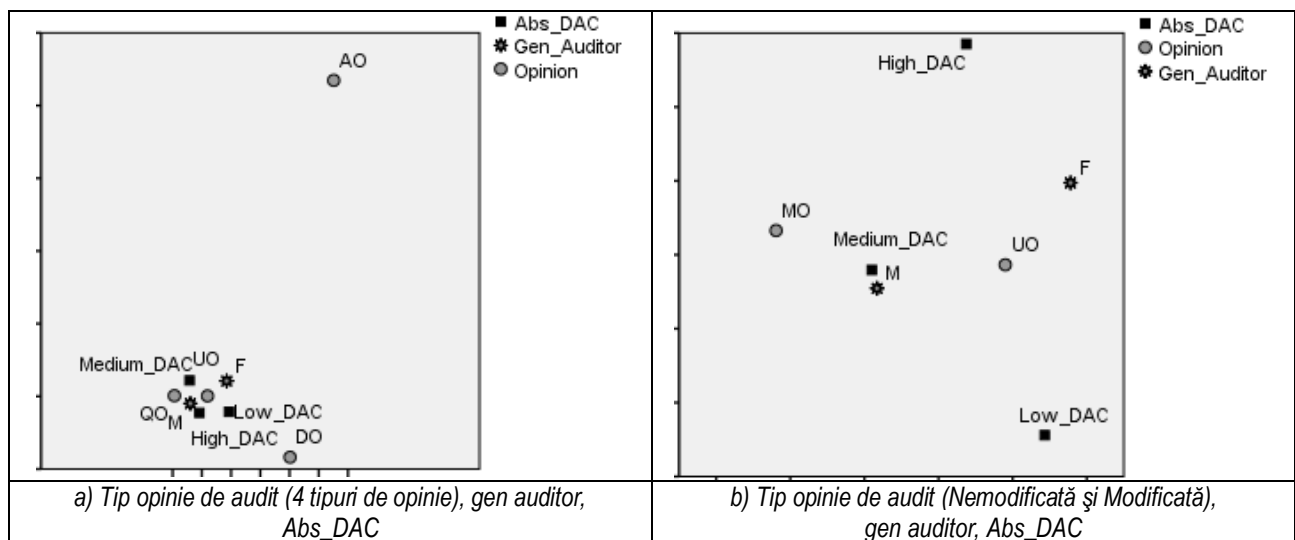


Sursă: Prelucrări proprii în SPSS 25.0

Pe baza diagramelor din **Figura nr. 1**, putem afirma următoarele: din *diagrama a*), reprezentând asocierea dintre tipul opiniei de audit, genul auditorului și genul directorului general (CEO), se poate constata faptul că, de cele mai multe ori, femeile auditor tind să exprime o opinie fără rezerve pentru firma auditată condusă de un director general de gen masculin și mai puțin alte tipuri de opinie; în același timp, bărbații auditori, atunci când auditează firme conduse de un director general de gen masculin, emit cam în aceeași măsură atât opinii fără rezerve, cât și opinii cu rezerve; din *diagrama b*), reprezentând asocierea dintre tipul opiniei de audit, genul auditorului și genul directorului financiar (CFO), se poate constata faptul că, de cele mai multe ori, femeile auditor tind să exprime o

opinie fără rezerve pentru firma auditată la care directorul financiar este de gen masculin și mai puțin alte tipuri de opinie; în același timp, bărbații auditori, atunci când auditează firme la care directorul economic este de gen feminin emit de regulă opinii cu rezerve, iar atunci când auditează firme la care directorul financiar este de gen masculin emit de regulă opinii fără rezerve. Din acest punct de vedere putem aprecia faptul că femeile auditor sunt tentate să fie mai puțin exigente cu clienții auditați când aceștia sunt reprezentați de directori de gen masculin, fapt confirmat și de studiul lui Alderman (2017). În același timp, bărbații auditori tind să fie mai exigenți atunci când auditează firme la care directorii financiari sunt de gen feminin.

Figura nr. 2. Profilul unei misiuni de audit de calitate sub influența diferențelor de gen



Sursă: Prelucrări proprii în SPSS 25.0

Pe baza diagramelor din **Figura nr. 2** putem afirma următoarele: din *diagrama a*), reprezentând asocierea dintre tipul opiniei de audit, genul auditorului și nivelul angajamentelor discreționare, se poate constata faptul că, de cele mai multe ori, femeile auditor tind să exprime o opinie fără rezerve pentru firma auditată, indiferent de nivelul de angajamente discreționare raportate, în timp ce bărbații auditori emit opinii cu rezerve atunci când sunt raportate niveluri medii și peste medie ale angajamentelor discreționare; din *diagrama b*), reprezentând asocierea dintre tipul opiniei de audit (nemodificată și modificată), genul auditorului și nivelul angajamentelor discreționare,

se poate constata faptul că, de cele mai multe ori, bărbații auditori exprimă o opinie modificată atunci când firma auditată raportează niveluri medii ale angajamentelor discreționare, în timp ce femeile auditor exprimă o opinie nemodificată, indiferent de nivelul angajamentelor discreționare raportate. Acest fapt indică un scepticism profesional mai ridicat al bărbatului auditor, comparativ cu femeia auditor.

În urma aplicării analizei de regresie logistică, utilizând modelul din ecuația (4), au fost obținute o serie de statistici descriptive prezentate în Tabelele 2, 3 și 4.

Tabelul nr. 2. Repartizarea tipurilor de opinie de audit (MO și UO) în funcție de genul auditorului

			Opinie de audit		Total
			MO	UO	
Gen_Auditor	M	Count	103	225	328
		% within Gen_Auditor	31,4%	68,6%	100,0%
		% of Total	21,4%	46,8%	68,2%
	F	Count	37	116	153
		% within Gen_Auditor	24,2%	75,8%	100,0%
		% of Total	7,7%	24,1%	31,8%
Total		Count	140	341	481
		% within Gen_Auditor	29,1%	70,9%	100,0%
		% of Total	29,1%	70,9%	100,0%

Sursă: Prelucrări proprii în SPSS 25.0

Din datele prezentate în **Tabelul nr. 2**, se poate observa că bărbații auditori au avut mai multe angajamente de audit față de femeile auditor (68,2% din total angajamente au fost semnate de bărbați auditori și 31,8% din total angajamente au fost semnate de femei auditor). Pentru cele 328 angajamente, în 68,6% din cazuri bărbații auditori au exprimat opinii nemodificate, în timp ce femeile au exprimat opinii nemodificate pentru 75% din cele 116 angajamente.

De asemenea, din totalul angajamentelor pentru care s-au formulat opinii modificate (respectiv, 140 de cazuri), în 37 de cazuri angajamentele au fost semnate de femei auditor, iar în 103 cazuri angajamentele au fost semnate de bărbați auditori. Pe baza datelor, se poate observa faptul că femeile auditor au mai puține angajamente față de bărbații auditor și tind să exprime aproximativ de 3 ori mai mult opinii nemodificate față de cele modificate.

Tabelul nr. 3. Repartizarea cazurilor pentru care s-au raportat niveluri diferite al Abs_DAC în funcție de genul auditorului

			Abs_DAC			Total
			Low_DAC	Medium_DAC	High_DAC	
Gen_Auditor	M	Count	81	167	80	328
		% within Gen_Auditor	24,7%	50,9%	24,4%	100,0%
		% of Total	16,8%	34,7%	16,6%	68,2%
	F	Count	39	74	40	153
		% within Gen_Auditor	25,5%	48,4%	26,1%	100,0%
		% of Total	8,1%	15,4%	8,3%	31,8%
Total	Count	120	241	120	481	
	% within Gen_Auditor	24,9%	50,1%	24,9%	100,0%	
	% of Total	24,9%	50,1%	24,9%	100,0%	

Sursă: Prelucrări proprii în SPSS 25.0

În **Tabelul nr. 3** sunt prezentate misiunile de audit pentru care s-au raportat niveluri diferite ale angajamentelor discreționare. Deși se poate observa că bărbații auditori au avut mai multe misiuni de audit față de femeile auditor (aproximativ de două ori mai mult), procentajul cazurilor cu niveluri scăzute, medii și ridicate ale angajamentelor

discreționare nu diferă în funcție de gen. Din acest punct de vedere, putem considera că pentru ambele categorii (bărbați și femei auditor) avem aproximativ aceleași riscuri de nedetectare, ceea ce înseamnă că nu există o discriminare la nivelul pieței de audit (ambele categorii sunt supuse acelorași riscuri).

Tabelul nr. 4. Repartizarea cazurilor analizate în funcție de nivelul Abs_DAC și genul auditorului

		Cazuri	Frecvență
Abs_DAC	Low_DAC	120	24,95%
	Medium_DAC	241	50,10%
	High_DAC	120	24,95%
Total		481	100%
Gen_Auditor	Male	328	68,19%
	Female	153	31,81%
Total		481	100%

Sursă: Prelucrări proprii în SPSS 25.0

În urma aplicării analizei de regresie logistică pentru modelul propus în ecuația (4), în **Tabelul nr. 4** sunt prezentate o serie de statistici descriptive prin care este

detaliată repartizarea numărului de misiuni de audit cuprinse în studiu în funcție de nivelurile (categoriile) angajamentelor discreționare, precum și în funcție de

genul auditorului. Din datele prezentate se poate observa că cele mai multe misiuni de audit au fost realizate la nivelul firmelor care raportau niveluri medii ale angajamentelor discreționare, aproximativ un număr dublu, atât față de cazul firmelor care raportau un nivel redus al angajamentelor discreționare, cât și față de cele care raportau un nivel ridicat al acestor angajamente.

În ceea ce privește numărul de misiuni de audit efectuate de către femeile auditor, se poate observa că nivelul

acestora este la jumătate față de numărul de misiuni realizate de bărbații auditori, ceea ce denotă faptul că piața de audit din România este orientată preponderent către firmele de audit cu parteneri de gen masculin.

În urma aplicării analizei de regresie logistică, în **Tabelul nr. 5** sunt prezentate estimațiile modelului pe baza căruia poate fi calculată probabilitatea de a avea o opinie fără rezerve, în funcție de genul auditorului și nivelul angajamentelor discreționare.

Tabelul nr. 5. Estimațiile parametrilor modelului de regresie aferent ecuației (4)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Gen_Auditor(Male)	,442	,438	1,018	1	,313	1,556
Abs_DAC(Low)			2,764	2	,251	
Abs_DAC(Medium)	,252	,437	,332	1	,564	1,287
Abs_DAC(High)	,924	,563	2,696	1	,101	2,519
Abs_DAC(Low)* Gen_Auditor(Female)			5,950	2	,051	
Abs_DAC(Medium)* Gen_Auditor(Male)	-,821	,538	2,326	1	,127	,440
Abs_DAC_ctg(High)*Gen_Auditor(Male)	-1,612	,665	5,879	1	,015	,200
Constant	,811	,347	5,463	1	,019	2,250

a. Variable(s) entered on step 1: Gen_Auditor, Abs_DAC, Abs_DAC * Gen_Auditor .

b. -2 Log likelihood: 569,910; Cox & Snell R Square: 0,021; Nagelkerke R Square: 0,030

Sursă: Prelucrări proprii în SPSS 25.0

Din datele prezentate în **Tabelul nr. 5** se poate observa influența factorilor (diferențele de gen) și nivelul angajamentelor discreționare (pe cele trei niveluri) asupra probabilității de emiterie a unei opinii nemodificate. Conform metodologiei propuse, considerăm că o misiune de audit este de calitate atunci când pentru un nivel crescut al angajamentelor discreționare auditorul va emite o opinie modificată sau când pentru un nivel redus al angajamentelor discreționare, auditorul va emite o opinie nemodificată. Conform rezultatelor obținute în studiu, pentru un nivel redus al angajamentelor discreționare, femeile auditor vor exprima o opinie nemodificată cu o probabilitate de 125% (2,250-1), probabilitate ce va crește odată cu creșterea nivelului de angajamente discreționare. Concluzionăm faptul că, odată cu creșterea angajamentelor discreționare raportate de către firmă, femeile auditor tind să exprime o opinie nemodificată, ceea ce poate ilustra o diminuare a calității misiunilor de audit efectuate. Pentru bărbații auditori, un nivel redus al angajamentelor discreționare va conduce la o creștere a probabilității emiterii unei opinii nemodificate cu 55,6% (1,556-1), comparativ cu cazul femeilor auditor, însă odată cu creșterea nivelului angajamentelor discreționare va

scădea probabilitatea emiterii unei opinii nemodificate și va crește probabilitatea emiterii unei opinii modificate. Din acest punct de vedere, putem considera că misiunile de audit efectuate de către bărbații auditori sunt mult mai sensibile la variațiile angajamentelor discreționare, cu impact asupra creșterii calității misiunilor.

5. Concluzii

Cercetările din management, contabilitate, audit sau finanțe iau uneori în considerare variabila de gen, pentru a explica unele comportamente ale actorilor implicați în producerea, validarea, publicarea și valorificarea informațiilor din situațiile financiare. Studiul nostru pleacă de la constatarea că ponderea actuală a femeilor în profesia contabilă și în cea de audit este mai mare decât ponderea bărbaților și își propune să testeze influența variabilei de gen asupra calității auditului firmelor cotate pe piața reglementată a Bursei de Valori București. Eșantionul extras din populația firmelor cotate pe piața reglementată este balansat și include 37 de firme cotate, pe o perioadă de 14 ani (2007-2020). Am optat pentru această perioadă datorită faptului că 2007 este primul an

de apartenență a României la Uniunea Europeană. Pentru măsurarea calității auditului, am optat să folosim angajamentele discreționare, calculate pe baza modelului propus de Dechow & Dichev (2002), dar și tipul de opinie emis: modificată vs. nemodificată. După estimarea valorilor absolute ale angajamentelor discreționare, le-am discretizat în trei grupe, folosind intervalele interquartilice (Q1 și Q3). Am propus astfel să considerăm că auditul este de bună calitate, dacă auditorul emite o opinie modificată, în condițiile în care nivelul angajamentelor discreționare este crescut sau când, la un nivel scăzut al angajamentelor discreționare, opinia este nemodificată.

Analiza descriptivă ne arată, mai întâi, că auditorii bărbați sunt mai numeroși decât femeile (68,25% față de 31,8%) în a apărea pe rapoartele de audit ca parteneri care semnează și își asumă opinia de audit. Rămânând la statisticile descriptive, mai observăm că nivelurile scăzute, medii și ridicate ale angajamentelor discreționare estimate pentru firmele românești cotate pe piața reglementată nu diferă în funcție de gen.

Principalele rezultate pe care le putem raporta în urma analizei datelor disponibile se referă la:

- 1) de cele mai multe ori, femeile auditor tind să exprime o opinie fără rezerve pentru firma auditată condusă de un director general de gen masculin și mai puțin alte tipuri de opinie; în același timp, bărbații auditori, atunci când auditează firme conduse de un director general de gen masculin, emit cam în aceeași măsură atât opinii fără rezerve, cât și opinii cu rezerve;
- 2) femeile auditor tind să exprime o opinie fără rezerve pentru firma auditată la care directorul general este de gen masculin și mai puțin alte tipuri de opinie; în același timp, bărbații auditori, atunci când auditează firme la care directorul economic este de gen feminin, emit de regulă opinii cu rezerve, iar atunci când

auditează firme la care directorul financiar este de gen masculin emit de regulă opinii fără rezerve;

- 3) femeile auditor tind să exprime o opinie fără rezerve pentru firma auditată, indiferent de nivelul de angajamente discreționare raportate, în timp ce bărbații auditori emit opinii cu rezerve atunci când sunt raportate niveluri medii și peste medie ale angajamentelor discreționare;
- 4) bărbații auditori exprimă o opinie modificată atunci când firma auditată raportează niveluri medii ale angajamentelor discreționare, în timp ce femeile auditor exprimă o opinie nemodificată, indiferent de nivelul angajamentelor discreționare raportate.

Limitele studiului nostru constau îndeosebi în dimensiunile reduse ale eșantionului, ceea ce face dificilă generalizarea rezultatelor. De asemenea, ne-am limitat doar la piața financiară românească, fără să facem comparații cu situația altor țări ex-comuniste care au avut un punct de plecare relativ similar în trecerea la economia de piață și adaptarea la acquis-ul comunitar. Aceste limite reprezintă tot atâtea direcții de cercetare viitoare. Pentru același eșantion, am putea să analizăm și efectele trecerii obligatorii din 2012 la aplicarea IFRS în contabilitatea individuală.

Totodată, ne propunem să extindem aria analizei către firmele cotate pe piața alternativă AeRo a Bursei de Valori București, cu potențial ceva mai mare de generalizare, având în vedere faptul că acestea aplică doar normele românești de contabilitate și raportare financiară. O altă categorie de entități către care putem extinde analiza o reprezintă firmele românești de stat, în măsura în care datele aferente vor fi disponibile.

Mulțumiri: Această lucrare a fost susținută de un grant al Ministerului Educației și Cercetării din România, CNCS – UEFISCDI, numărul proiectului PN-III-P1-1.1-TE-2019-1642, în cadrul PNCDI III.

BIBLIOGRAFIE

1. Aldamen, H., Hollindale, J., Ziegelmayer, J.L. (2016), Female audit committee members and their influence on audit fees, *Accounting and Finance*, vol. 58, no. 1, pp. 57-89
2. Alderman, J. (2017), Does auditor gender influence auditor liability? Exploring the impact of the crime congruency effect on jurors' perceptions of auditor negligence, *Advances in Accounting*, vol. 38, pp. 75/87
3. Al-Shaer, H., Zaman, M. (2016), Board gender diversity and sustainability reporting quality, *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, vol. 12, no. 3, pp. 210-222
4. Anderson-Gough, F., Christopher, G., Keith, R. (2005), Helping them to forget: The organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society* 30: 469-90

5. Arun, T. G., Almahrog, U. E., Aribi, Z. A. (2015), Female directors and earnings management: Evidence from UK companies, *International Review of Financial Analysis*, vol. 39, pp. 137-146
6. Becker, G. (2010), *The Economics of Discrimination*, Second Edition, University of Chicago Press, accesibilă la adresa: <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/E/bo22415931.html>
7. Betea, L. (2004), Interzicerea avorturilor (1966-1989) ca fapt de memorie socială, în volumul: *Viața cotidiană în comunism*, coord. Neculau, Editura Polirom, Iași
8. Bhuiyan, M. B., U. Rahman, A., Sultana, N. (2020), Female tainted directors, financial reporting quality and audit fees, *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, vol. 16, no. 2, 100189
9. Botez, D. (2019), Comparative Study at European Level on the Criteria that Determine the Obligation to Audit the Financial Statements and the Organizational Structure of the Statutory Audit Oversight Body, *Audit Financiar*, vol. XVII, no. 4(156)/2019, pp. 619-627, DOI: 10.20869/AUDITF/2019/156/022
10. Brennan, N., Nolan, P. (1998), Employment and remuneration of Irish chartered accountants: Evidence of gender differences. *The European Accounting Review* 7: 237–55
11. CAFR. (2019), Raport cuprinzând rezultatele sistemului de asigurare a calității, ca urmare a activității Compartimentului de Monitorizare, Control, Cercetare și Competență Profesională din anul 2018, disponibil on line la: https://www.cafr.ro/wp-content/uploads/2019/09/RAPORT-ACTIVITATE-2018_de-publicat-pe-site.pdf, accesat la data de 10 septembrie 2021
12. CAFR. (2020), Raport anual CAFR, disponibil on line la: <https://www.cafr.ro/raport-anual>, accesat la data de 20 septembrie 2021
13. Carmona, S., Ezzamel, M. (2016), Accounting and lived experience in the gendered workplace, *Accounting, Organizations and Society*, vol. 49, pp.1-8
14. Carp, M., Istrate. I. (2021), Audit Quality under Influences of Audit Firm and Auditee Characteristics: Evidence from the Romanian Regulated Market, *Sustainability*, 2021, 13(12), 6924; <https://doi.org/10.3390/su13126924>
15. Carrera, N., Gutiérrez, I., Carmona, S. (2001), Gender, the state and the audit profession: evidence from Spain (1942–88), *European Accounting Review*, 10(4): 803-815, DOI:10.1080/09638180120088277
16. Crucean, A.C., Hațegan, C. D. (2021), Effects of the Covid-19 Pandemic Estimated in the Financial Statements and the Auditor's Report, *Audit Financiar*, vol. XIX, no. 1(161)/2021, pp. 105-118, DOI: 10.20869/AUDITF/2021/161/001
17. DeAngelo, L.E. (1981), Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3, 183-199. [http://dx.doi.org/10.1016/0165-4101\(81\)90002-1](http://dx.doi.org/10.1016/0165-4101(81)90002-1)
18. Dechow, P., Dichev, I. (2002): The quality of accruals and earnings: The role of accrual estimation errors, *The Accounting Review*, 77 (Supplement), pp. 35-59
19. Del Baldo, M., Tiron-Tudor, A, Fargalla, A. (2019), Women's Role in the Accounting Profession: A Comparative Study between Italy and Romania, *Administrative Sciences*, 9(1), 2; <https://doi.org/10.3390/admsci9010002>
20. Dimnik, T., Felton, S. (2006), Accountant stereotypes in movies distributed in North America in the twentieth century. *Accounting, Organizations and Society*, 31(2), 129-155
21. Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council on the statutory audit of annual accounts and consolidated accounts, as amended by Directive 2014/56/EU, https://www.aspaas.gov.ro/wp-content/uploads/2018/03/DIRECTIVA-43_2006-actualizata-2014-1.pdf, accessed on 28.07.2021
22. Dobre, M., Ailenei, D. (2010), Motivații comportamentale ale discriminării de gen pe piața forței de muncă din România, *Economie teoretică și aplicată*, Volumul XVII (2010), No. 12(553), pp. 79-87
23. EU, Regulation (EU) No 537/16.04.2014 of the European Parliament and of the Council on specific requirements regarding the statutory audit of public interest entities, published in the Official Journal of the European Union, Series L, no. 158 of May 27, 2014
24. Faragalla, A., Tiron-Tudor, A., Stanca, L. (2020), The Women in the Audit Profession – Key Highlights

- Regarding Gender Entrepreneurship in Romania, *Audit Financiar*, vol. XVIII, no. 1(157)/2020, pp. 145-153, DOI: 10.20869/AUDITF/2020/157/003
25. Fülöp, M.T. (2018), New tendencies in audit reporting, examples of good practices BVB, *Audit Financiar*, vol. XVI, no. 2(150)/2018, pp. 249-260, DOI: 10.20869/AUDITF/2018/150/010
 26. Gal, S., Kligman, G. (2003), Politicile de gen în perioada postsocialistă, Editura *Polirom*, Iași
 27. Gherardi, S., Poggio, B. (2001), Creating and recreating gender order in organisations, *Journal of World Business*, vol. 36, no. 3, pp. 245-259
 28. Grosu, M., Mihalciuc, C.C. (2020), Assessment of risk of Money Laundering and Terrorist Financing and Influence on Financial Audit Opinion, *The USV Annals of Economics and Public Administration*, Vol 20, No 2(32)
 29. Grosu, M., Robu, I-B., Istrate, C. (2020), The Quality of Financial Audit Missions by Reporting the Key Audit Matters, *Audit Financiar*, vol. XVIII, no. 1(157)/2020, pp. 182-195, DOI: 10.20869/AUDITF/2020/157/005
 30. Hayes, R., Dassen, R., Schilder, A., Wallage, P. (2005), Principles of Auditing. An Introduction to International Standards of Auditing, 2nd ed.; *Pearson Education*, 2005, pp. 74-225. <http://library.wbi.ac.id/repository/211.pdf>
 31. Hațegan, C-D. (2020), „Auditing” the Auditors – Oversight: Necessity or Compulsoriness?, *Audit Financiar*, vol. XVIII, no. 1(157)/2020, pp. 128-144, DOI: 10.20869/AUDITF/2020/157/002
 32. IAASB. (2018), Manual de Reglementări Internaționale de Control al Calității, Audit, Revizuire, Alte Servicii de Asigurare și Servicii Conexe, Vol. I and II, Traducere și publicare de CAFR, București
 33. IESBA. (2016), Manualul Codului Etic al Profesioniștilor Contabili, Traducere și publicare de CAFR, București
 34. Istrate, C. (2012), Gender issues in Romanian accounting profession, *Review of Economic and Business Studies*, 5 (2), 21-45
 35. Istrate, C., Bunget, O.C., Popa, I.E. (2020), Justifications for the Modified Opinions and for Other Observations in the Audit Reports, *Audit Financiar*, vol. XVIII, no. 4(160)/2020, pp. 785-800, DOI: 10.20869/AUDITF/2020/160/026
 36. Jaba, E. (2002), Statistică, ediția a 3-a, *Editura Economică*, București
 37. Jonnegard, K., Stafsudd, A., Elg, U. (2010), Performance evaluation as gender barriers in professional organizations: a study of audit firms, *Gender, Work & Organization*, vol. 17, no. 6, pp. 721-747
 38. Kim, T. (2021), Does a Manager Respond to a Going-Concern Audit Opinion with an Asymmetry in Gain and Loss? *Sustainability*, 2021, 13, 4425. <https://doi.org/10.3390/su13084425>
 39. Knechel, W.R. (2016), Audit quality and regulation, *International Journal of Auditing*, 20, 215–223
 40. Kung, F.H., Chang, Y.S., Zhou, M. (2019), The effect of gender composition in joint audits on earnings management, *Managerial Auditing Journal*, vol. 34, no. 5, pp. 549-574,
 41. Lacurezeanu, R., Tiron-Tudor, A., Bresfelean, V. P. (2020), Robotic Process Automation in Audit and Accounting, *Audit Financiar*, vol. XVIII, no. 4(160)/2020, pp. 752-770, DOI: 10.20869/AUDITF/2020/160/024
 42. Lai, K.M.Y., Srinidhi, B., Gul, F.A., Tsui, J. (2017), Board Gender Diversity, Auditor Fees, and Auditor Choice, *Contemporary Accounting Research*, vol. 34, no. 3, pp. 1681-1714
 43. Law no. 162/06.07.2017 regarding the statutory audit of the annual financial statements and of the consolidated annual financial statements and of the modification of some normative acts, M. Of. no. 548/12.07.2017
 44. Levanti, D. A. (2019), Aspects Regarding the Changes to the Independent Auditor’s Report. The Case of Public Interest Entities, *Audit Financiar*, vol. XVII, no. 3(155)/2019, pp. 486-495, DOI: 10.20869/AUDITF/2019/155/018
 45. Linville, P., W., Salovey, P., Fischer, G., W. (1986), Stereotyping and perceived distributions of social characteristics: An application to ingroup – outgroup perception, in Dovidio, J., Gaertner, S.L. (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism*, San Diego, CA: Academic Press, pp. 165-208
 46. Massino, J. (2004), Anonimatul femeii în estetica României Ceaușiste, în volumul: *Despre femei și istoria lor în România*, coord. de Ciupală, A., *Universitatea București*

47. Măgdaș, N. (2018), Auditor's Liability and Methods for its Limitation, *Audit Financiar*, vol. XVI, no. 2(150)/2018, pp. 261-269, DOI: 10.20869/AUDITF/2018/150/011
48. Michailidis, M.P., Morohitou, R.N., Theophylatou, I. (2012), Women at work equality versus inequality: barriers for advancing in the workplace, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4231-4245
49. McPhail, K., Walters, D. (2009), Accounting and Business Ethics, 1st Edition, *Routledge: London*, 2009. <https://doi.org/10.4324/9780203012628>
50. Morar-Vulcu, C. (2002), Între noi și ei: identitatea politică a femeii în discursul comunist, în volumul: *Condiția femeii în România în secolul XX*, coord. Ghizela Cosma și Virgiliu Țărău, *Presa Universitară Clujeană*, Cluj-Napoca
51. Moroney, R. (2016), Regulating Audit Quality-Ramifications and Research Opportunities, *International Journal of Auditing*, 20, 105–107
52. Namakavarani, O., M., Daryaei, A., A., Askarany, D., Askary, S. (2021), Audit Committee Characteristics and Quality of Financial Information: The Role of the Internal Information Environment and Political Connections, *J. Risk Financial Manag.* 2021, 14(6), 273; <https://doi.org/10.3390/jrfm14060273>
53. Núñez, R., B., C., Bandeira, P., Santero-Sanchez, R. (2020), Social Economy, Gender Equality at Work and the 2030 Agenda: Theory and Evidence from Spain, *Sustainability*, 12(12), 5192; <https://doi.org/10.3390/su12125192>
54. Pescaru-Urse, D., Popescu, R. (2009), Politici familiale și de gen în România, Editura *Alpha MDN*, Buzău
55. Popescu, C.R., Popescu, V.A. și Popescu, G.N. (2014), Rolul antreprenorului în creșterea performanței activității de audit financiar în România, *Amfiteatru Economic*, 17(38), pp. 232-251
56. Reheul, A. M., Van Caneghem, T., Van den Bogaerd, M., Verbruggen, S. (2017), Auditor gender, experience and reporting in nonprofit organizations, *Managerial Auditing Journal*, vol. 32, no.6, pp. 550-577
57. Robu, I.-B. (2012), O perspectivă financiară asupra triumphiului fraudei, *Audit Financiar*, 10(1), pp. 12-23
58. Robu, I.B. (2021), Calitatea informației financiare: fundamentări contabile, modelări econometrice și analize statistice, Ed. *Performantica*, Iași
59. Sailendra, S., Murwaningsari, E., Mayangsari, S. (2019), The Influence of Free Float Shares and Audit Quality on Company Performance: Evidence from Indonesia, *Audit Financiar*, vol. XVII, no. 2(154)/2019, pp. 274-282, DOI: 10.20869/AUDITF/2019/154/010
60. Tahir, S.H., Ullah, M.R., Ahmad, G., Syed, N., Qadir, A. (2021), Women in Top Management: Performance of Firms and Open Innovation. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 7, 87. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010087>
61. Tiron-Tudor, A., Faragalla, W.A. (2018), Women Career Paths in Accounting Organizations: Big4 Scenario, *Adm. Sci.* 2018, 8(4), 62; <https://doi.org/10.3390/admsci8040062>,
62. Țărău, V. (2002), Problema femeii și instaurarea comunismului în Europa Centrală și de Est, în volumul: *Condiția femeii în secolul XX*, coord. Ghizela Cosma și Virgiliu Țărău, *Presa Universitară Clujeană*, Cluj- Napoca
63. Yang, T., del Carmen Triana, M. (2019), Set Up to Fail: Explaining When Women-Led Businesses Are More Likely to Fail. *Journal of Management*, 45(3): 926-954. doi:10.1177/0149206316685856
64. Zamfir, A., M. (2007), Discriminarea multiplă în România, Cercetarea etnografică privind discriminarea multiplă, *Editura MediaPrint*, www.anes.ro