

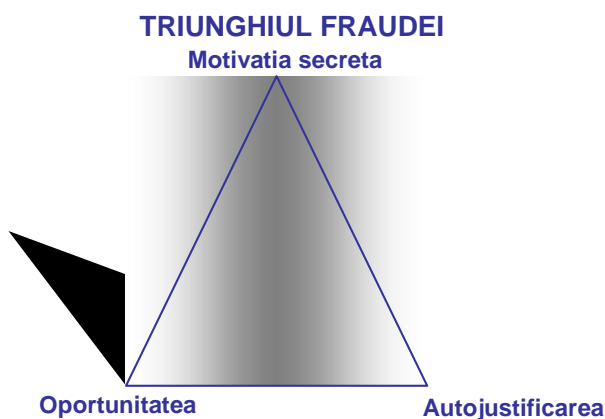
Fraudele economice si autorii lor

Fraudele apar peste tot. In relatiile dintre indivizi, in relatiile de afaceri dintre parteneri, intre angajati si angajatori, in agentiile guvernamentale, in organizatiile non-profit. In toate domeniile. In toate tarile.

In lume, 43% din companii au fost victime ale fraudelor economice in ultimii ani (2005-2007).

La prima vedere, un infractor obisnuit nu este diferit de o persoana obisnuita. Nu are cazier, este integrat social, este educat, isi tine promisiunile, detine o pozitie de raspundere. De ce aceasta asemanare? Pentru ca fraudele pot fi comise de oricine, in anumite circumstante. Persoanele "de treaba" comit fraude economice.

O statistica a Departamentului de Justitie american releva faptul ca media pierderilor in jafurile armate este de 250 de dolari si probabilitatea ca infractorul sa fie prins si sa stea timp indelungat in inchisoare este foarte mare. In cazul infractiunilor economice pierderile financiare sunt mult mai mari (de la sute de mii la zeci de milioane de dolari) dar probabilitatea ca infractorii sa fie prinsi si sa sufero pedepse aspre este mica.



Oportunitatea –apare atunci cand sistemele interne de control sunt slabe. Deficientele in controalele interne creeaza o atmosfera in care delapidatorii au convingerea ca vor avea succes si nu vor fi descoperiti. Acesta este

singurul factor al triunghiului pe care managementul unei societati il poate controla, impunând anumite tipuri de controale si punand in aplicare politici eficiente de management al riscului de fraudă. Încrederea, desi constituie un element important al activitatii într-o societate, este deseori si un element care faciliteaza fraudă.

Autojustificarea –este capacitatea infractorului de a-si justifica propriile actiuni. Autorul fraudei se convinge pe sine însusi ca angajatorul îi datoreaza aceasta remuneratie pentru ca: nu este platit suficient, este subapreciat pe plan profesional, merita mai mult, la urma urmei societatea isi poate permite gaura financiara pe care se pregateste s-o faca sau este vorba doar de un imprumut pe care il va rambursa mai tarziu.

Motivatia secreta –presiuni financiare din cauza diferentei între salariu si responsabilitati, presiuni de a atinge anumite obiective financiare, slabiciuni personale ce rezulta dintr-un stil de viata excesiv (jocuri de noroc, amante, droguri, alcool), sau nevoia de a tine pasul cu prietenii, cu vecinii, cu colegii.

Portretul unui infractor economic

(conform unui studiu KPMG din 2007):

- 70% dintre faptasi apartin grupei de vârsta 36 – 55 ani;
- 85% dintre autorii fraudelor sunt barbati;
- in 68% din cazuri, delapidatorii actioneaza independent;
- in 89% din cazuri actele de fraudă sunt savârsite împotriva propriului angajator, In 20% din cazuri a existat un complice din exterior,
- doar în 11% din cazuri societatile au fost atacate de persoane din exterior.
- În 60% din cazuri au fost implicati membri din senior management (inclusiv membri ai consiliilor de administratie).
- În alte 26% din cazuri au fost implicate persoane de la nivelul managementului, ajungându-se cumulat la 86% de situatii în care autorii fraudei faceau parte din management. Acest rezultat atrage atentia asupra unui risc cu care se confrunta toate companiile: persoanelor din conducerea executiva li se încredintea

informatii corporative confidentiale si cu toate acestea ei sunt exact persoanele care sunt în pozitia de a evita controalele interne.

-in 36% din cazuri autorul fraudei avea o vechime în firma de 2 – 5 ani.

-in 22% din situatii, angajatii infractori lucrasera mai mult de 10 ani în organizatia victima.

-doar 13% din delapidatori aveau o vechime în societate mai mica de 2 ani înainte de savârșirea actelor de fraudă.

-delapidatorul intern lucreaza de cele mai multe ori în departamentul financiar, urmat de angajatii din domeniul operatiunilor/vânzarilor.

-insusirea necuvenita de bani s-a dovedit a fi cel mai comun tip de fraudă;

-in 83% din cazuri, faptsii au actionat la nivel national si nu international;

-91% dintre infractori nu s-au oprit la o singura actiune frauduloasa ci au continuat sa savârșeasca astfel de acte; fiecare al treilea faptas a actionat de mai mult de 50 de ori;

-un prejudiciu total de 1 milion Euro si chiar mai mult per infractor a fost cauzat de fiecare al doilea delapidator din Europa, de aproape fiecare al treilea faptas în Africa de Sud si de fiecare al patrulea în India / Orientul Mijlociu.

Prevenirea si depistarea

Un cod de conduita bine aplicat constituie unul dintre cele mai importante mecanisme de comunicare catre angajati a standardelor acceptabile de activitate si de a atrage atentia asupra angajamentului asumat de management pentru respectarea integritatii (o organigrama clara, elaborarea unei politici a conflictului de interese, existenta unui departament de audit intern).

Un program de comunicare si training atent planificat va spori intelegerea salariatilor asupra obligatiilor pe care le au privind controalele asupra fraudei si abaterilor profesionale (discutii periodice despre etica profesionala, stabilirea unei hotline pentru raportarea fraudelor)

Recunoasterea semnelor de avertizare timpurie asupra posibilelor fraude

Semnale de alarma ce trebuie urmarite de management: schimbari in comportamentul angajatului, schimbari in stilul de viata,

dependenta de droguri, de jocuri de noroc, concedii neefectuate.

Crearea si promovarea unui sistem confidential de suport pentru angajati care sa includa: consiliere familiala, ajutor pentru dependenta de droguri/jocuri de noroc/alcool, consiliere financiara.

Crearea unui sistem intern de control adecvat cu functie de prevenire si detectare a fraudelor si care sa urmareasca:

- respectarea principiului de segregare a functiilor (nici o functie nu trebuie sa permita unui angajat sa poata executa un ciclu complet de tranzactii, adica un angajat sa aiba autoritatea de a executa activitati de front office si de back office)

- verificarea personalului in ceea ce priveste calificarea, competenta, educatia, istoricul celorlalte locuri de munca, evaluarea periodica a performantelor, efectuarea concediilor.

- accesul la bunurile societatii, compararea datelor contabile cu existenta lor fizica.

- o investigare corespunzatoare a angajatilor si tertilor reprezinta o parte importanta a unei strategii de prevenire a fraudei si abaterilor profesionale, în special pentru pozitiiile cu autoritate în procesul de raportare financiara.

Mijloace de analiza proactiva a datelor privind actele de fraudă – precum sistemele de cautare a informatiilor din bazele de date pentru identificarea conexiunilor dintre diferite persoane, verificarea antecedentelor angajatilor

- condamnari, incidente financiare, de credite, etc- pot ajuta la depistarea actelor posibile de fraudă si abatere profesionala care ar ramâne altfel neobservate de catre conducere poate timp de ani de zile.

O evaluare ampla a riscului de fraudă si de abatere profesionala ajuta managementul sa înțeleaga riscurile unice cu care se confrunta compania lor, sa identifice golurile sau deficientele în controale si sa elaboreze un plan pentru identificarea resurselor si controalelor adecvate.

Atitudinea fata de fraudatori

Un pas important in crearea unei culturi de intoleranta la fraudă este consecventa in actiune cand se depisteaza o infractiune

economica. Astfel personalul intelege care sunt consecintele unei posibile implicari in frauda si faptul ca depistarea ei este certa si inevitabila datorita sistemului eficient de control si de management al riscului. O astfel de atitudine duce la descurajarea celor mai multi infractori. Este totodata esential sa se arate angajatilor ca toti faptasii sunt tratati la fel, indiferent de pozitia detinuta in companie.

Reactia la depistarea fraudei

-dezvaluirea în mod public a fraudei si abaterii profesionale

-odata frauda sau abaterea descoperita ar trebui întreprinse actiuni reparatorii: dezvaluirea rezultatelor investigatiei în mod voluntar catre un organism de reglementare sau catre alta autoritate competenta, reparatia prejudiciului adus, examinarea cauzelor pentru a asigura reducerea riscului

- discutii cu cei implicati precum si cu cei în pozitii manageriale care nu au reusit sa previna sau sa depisteze asemenea evenimente

- comunicare catre salariati ca managementul a actionat si a reactionat în mod corespunzator.

Un sistem disciplinar care detaliaza protocolul de responsabilizare este esential pentru a preveni în mod eficient frauda si abaterea profesionala si pentru a atentiona ca gestionarea riscului de frauda si de abatere profesionala este considerat a avea prioritate.

Frauda ramane o problema foarte dificila. La nivel global criminalitatea economica nu a scazut semnificativ in ultimii zece ani dar in ciuda acestui fapt companiile raman increzatoare ca propriile controale vor limita riscul de frauda pe viitor.

Secretarul trezoreriei americane, Henry Paulson, a spus ca pe vremea cand era seful bancii Goldman Sachs nu a reusit niciodata sa elimine integral frauda, deoarece marile banci sunt ca niste orase mici.

“ Nu vom putea niciodata să ii eliminam pe toti cei care fac rele, asa ca in fiecare oras cu 20.000 de locuitori este si o inchisoare “, a comentat seful trezoreriei americane.