



**CORPORATE
GOVERNANCE
PRINCIPLES VERSUS
INTERNAL FRAUD
RISKS AND FRAUD
ACTIONS**

Riscul de fraudă internă într-o companie crește direct proporțional cu creșterea gradului de delegare

- Companiile antreprenoriale (“de familie”) – **risc scăzut** - un singur om detine pârghiile și controlul;
- Companiile de tip mari corporații (cu prezență internațională) – **risc crescut** – aici se regăsește unul și cel mai important din cele 3 elemente care stau la baza comiterii fraudelor interne: **OPORTUNITATEA**;
- **OPORTUNITATEA** – determină în anul 2018 săvârșirea unui procent de 49% din fraudele interne (*Potrivit studiului efectuat în România de PwC ca parte a raportului PwC Global Economic Crime and Fraud Survey.*)

! Lipsa unor mecanisme eficiente de control intern determină angajați care nu se încadrează în gradul de risc al presiunii financiare și/sau al justificării “să profite” de OPORTUNITATE

Elementele cheie ce stau la baza actiunilor de fraudă interna de tip “white collar” într-o companie

- Primul și cel mai important element cheie – **OMUL**
- **Dezvoltarea accelerată a tehnologiei și a economiei**
- **Societatea** și cultura acesteia – România țară de tranziție de 30 de ani
- **Cultura Organizatională** – inexistentă, descentrată, complexă și fără credibilitate
- **Conjunctura** – cu cât angajatul ocupă o funcție mai sus în ierarhia organizatională cu atât riscul de fraudă internă crește (ca faptă, mod de savarsire, valoare a prejudiciului și afectarea atât materială cât și din perspectiva prejudiciului și a răspunderii juridice a societății)
- **Principiile de guvernanta corporativă** - ineficiente, cu rol decorativ

Statistici de fraudă internă

- În anul 2018 , 42% dintre organizațiile din România au raportat că au fost victimele criminalității economice în ultimii doi ani, 47% la nivel regional și 49% la nivel global, potrivit ediției din anul respectiv a raportului PwC Global Economic Crime and Fraud Survey.
- Conduita neprofesională reprezintă 36% ,
- 20% dintre organizațiile din România: daune între 100.000 de dolari și 1 milion de dolari; 16% daune mai mari de 1 milion de dolari.
- Din perspectiva industriilor: asigurări 62%, agricultură 59%, telecomunicații 59%, servicii financiare 58%, retailul și sectorul bunurilor de larg consum 56%, sectorul imobiliar 56%

Principiile de Guvernanta Corporativa si rolul lor in combaterea sau depistarea din timp a tentativelor de frauda interna

- **Tone of the top** – Cazurile *Samsung_Lee-Jae Young , Microsoft_Jeff Tran, VW - Oliver Schmitd*)
- **Politici de guvernanta** -clare, adaptate profilului fiecari companii, eficiente si aplicate in mod real
- **Oversight, Autonomy and Resources** – control intern eficient si autonom
- **Risk Assessment** – destul de rar practicat in Romania
- **Training** – metodele te training trebuie customizate in functie de categoriile de angajati astfel incat politicile sa devina cultura organizationala
- **Incentives and Disciplinary Measures** – Procedurile de sanctionare a tentativelor de frauda si abaterilor de la principiile de guvernanta corporativa trebuie sa fie clar si expres reglementate;
“Puterea exemplului”
- **Third Party Due Diligence Assessments** - asigura parteneri cu reputatie diminuand elementul OPORTUNITATII
- **Payments procedures** – principiul “celor 4 ochi”
- **Reporting** – incurajarea angajatior sa raporteze orice frauda sau tentative de frauda fara repercusiuni (whistleblowing)
- **Tasting and reviewing** – reanaliza procedurilor de guvernanta corporativa periodic la schimbarea conjuncturilor de business si modificarea acestora dupa caz

Cand si de ce esueaza Principiile de Guvernanta Corporativa ?

Propuneri

- **Predictibilitatea si vizibilitatea** – Persoanele care lucreaza de multa vreme intr-o Companie si intr-un anumit sistem de lucru, identifica bresele de control si le speculeaza slabiciunile;
- **Factorul Uman** – specularea slabiciunilor de tip colegial, depasirea atributiilor, incalcarea regulilor din companie (mai ales neurmata de sanctiunile necesare);
- **Lipsa controalelor de tip aprofundat a angajatilor** – angajatii cu risc de fraudă interna profita de periodicitatea si previzibilitatea controalelor pentru a-si acoperi neregulile

Privind spre viitor...

- Analiza si aplicarea procedurilor de Guvernanta Corporativa in dinamica evolutiei societatii (**adaptabilitate**)
- Acordarea unei importante deosebite nevoilor materiale si sociale ale angajatilor la locul de munca (**people management**)
- Implicarea activa a companiilor in ONG-uri si activitati publice de constientizare a importantei eticii si conduitei morale in viata de zi cu zi (**responsabilitate**)

“Criminalitatea face parte din societate la fel de normal ca nașterea și decesul, iar o societate fara crima ar fi patologic supracontrolata, astfel ca teoretic crima ar putea sa dispara cu desavarșire numai daca toți membrii societății ar avea aceleasi valori, dar o asemenea standardizare nu este nici posibila și nici de dorit” (Emill Durkheim)

VA MULTUMESC!

Av. Mihaela Scarlatescu