



«Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ»

ΓΙΑΛΕΡΗ ΑΡΤΕΜΙΣ

Εργασία υποβληθείσα στο

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών

ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση

Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης

Αθήνα

Σεπτέμβριος, 2017



Εγκρίνουμε την εργασία της

ΓΙΑΛΕΡΗ ΑΡΤΕΜΙΣ

[ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗ] [ΥΠΟΓΡΑΦΗ]

ΜΠΑΛΛΑΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ **……**

[ΟΝΟΜΑ ΣΥΝΕΞΕΤΑΣΤΗ ΚΑΘΗΓΗΤΗ] [ΥΠΟΓΡΑΦΗ]

ΔΕΜΟΙΡΑΚΟΣ ΕΥΘΥΜΙΟΣ **…….....**

[ΟΝΟΜΑ ΣΥΝΕΞΕΤΑΣΤΗ ΚΑΘΗΓΗΤΗ] [ΥΠΟΓΡΑΦΗ]

ΤΖΟΒΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ **…….....**

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία για τη λήψη του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

[ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ] [ΥΠΟΓΡΑΦΗ]

ΓΙΑΛΕΡΗ ΑΡΤΕΜΙΣ

ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ

Οι θερμότερες ευχαριστίες μου εκφράζονται στον επιβλέποντα καθηγητή κ. Μπάλλα Απόστολο για την πολύτιμη βοήθεια, την ηθική υποστήριξη και το ενδιαφέρον που έδειξε κατά τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας.

Θερμές ευχαριστίες, επίσης, απευθύνονται στον κ. Δεμοιράκο Ευθύμιο και στον κ. Τζόβα Χρήστο, καθώς και σε όλους τους καθηγητές του ΜΠΣ για την ουσιαστική συνεισφορά τους στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών, οι οποίοι κατάφεραν να με διοχετεύσουν με γνώση και να ανοίξουν τη σκέψη και τη πνευματική μου καλλιέργεια.

Τέλος, αφιερώνεται στους γονείς μου, στον αδερφό μου και στην παρέα μου για την υπομονή, τη στήριξη, την ενθάρρυνση και την ηθική συμπαράσταση που μου παρείχαν όλο αυτό τον καιρό.

Σας ευχαριστώ,

Γιαλέρη Άρτεμις

Αύγουστος 2017

ΛΙΣΤΑ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1. Μοντέλο COSO (http://info.knowledgeleader.com/bid/161685/what-are-the-five-components-of-the-coso-framework) 23

Εικόνα 2: COSO Risks- Inherit risk / Residual Risk 41

Εικόνα 3: Τρίγωνο Απάτης 46

ΛΙΣΤΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1. Δυναμική απαντήσεων 53

Γράφημα 2. Έτος ίδρυσης επιχειρήσεων δείγματος 57

Γράφημα 3. Νομική μορφή των επιχειρήσεων του δείγματος 57

Γράφημα 4. Θέση ευθύνης του ατόμου που συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο 58

Γράφημα 5. Ηλικία ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα 59

Γράφημα 6. Μορφωτικό επίπεδο ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα 59

Γράφημα 7. Αριθμός εργαζομένων επιχειρήσεων δείγματος 60

Γράφημα 8. Ύπαρξη ή μη διακριτού τμήματος εσωτερικού ελέγχου 61

Γράφημα 9. Συνεργασία με ελεγκτική εταιρεία 62

Γράφημα 10. Ύπαρξη οργανογράμματος στις επιχειρήσεις του δείγματος 62

Γράφημα 11. Συχνότητα κατάρτισης και αναπροσαρμογής σχεδίου στόχων 63

Γράφημα 12. Οι στόχοι που τίθενται από τη διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και μπορούν να επιτευχθούν; 63

Γράφημα 13. Πιστεύετε ότι με την λειτουργία του Εσωτερικού Ελέγχου έχει αυξηθεί η πιστοληπτική σας ικανότητα; 64

Γράφημα 14. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος έχει βελτιώσει τη χορήγηση πιστώσεων από προμηθευτές; 65

Γράφημα 15. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος έχει αυξήσει την ποιότητα των υπηρεσιών/προϊόντων σας; 65

Γράφημα 16. Η κρίση σας ανάγκασε να προβείτε σε μείωση του προσωπικού με αποτέλεσμα να αλλοιωθεί ο Εσωτερικός Έλεγχος της επιχείρηση σας; 66

Γράφημα 17. Η κρίση σας ανάγκασε να προβείτε σε μείωση του προϋπολογισμού σας με αποτέλεσμα να αλλοιωθεί ο Εσωτερικός Έλεγχος της επιχείρηση σας; 67

Γράφημα 18. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος επηρεάζει το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό; 67

Γράφημα 19. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος επιβαρύνει το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό; 68

Γράφημα 20. Πιστεύετε ότι αν κάποιος διέπραττε οποιασδήποτε μορφής απάτη θα μπορούσε να εντοπιστεί από τον Εσωτερικός Έλεγχος;.....69

Γράφημα 21. Ο Εσωτερικός Έλεγχος που εφαρμόζετε λειτουργεί κατασταλτικά;.....69

Γράφημα 22. Ο Εσωτερικός Έλεγχος που εφαρμόζετε λειτουργεί κατασταλτικά;.....70

Γράφημα 23. Τα αποτελέσματα του Εσωτερικού Ελέγχου συμβάλλουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της διοίκησης; 70

Γράφημα 24. Σε ποιες από τις παρακάτω λειτουργίες θεωρείτε ότι συμβάλλει περισσότερο εσωτερικός έλεγχος:.....71

Γράφημα 25. Είναι το τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου στελεχωμένο με εξειδικευμένο προσωπικό; 72

Γράφημα 26. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος συμβάλλει στην καλή πορεία της επιχείρησης σας, προσθέτει αξία σε αυτήν;.....72

Γράφημα 27. Πιστεύετε ότι αν εφαρμόζατε Εσωτερικό Έλεγχο θα αυξανόταν η πιστοληπτική σας ικανότητα; : 73

Γράφημα 28. Πιστεύετε ότι αν εφαρμόζατε Εσωτερικό Έλεγχο θα βελτιωνόταν η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών/προϊόντων σας; 74

Γράφημα 29. Πιστεύετε ότι αν εφαρμόζατε Εσωτερικό Έλεγχο θα προσελκύατε περισσότερους επενδυτές;.....74

Γράφημα 30. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα πρόσθετε αξία στην επιχείρηση σας; 75

Γράφημα 31. Πιστεύετε ότι η επιχείρηση σας αξίζει να δαπανήσει χρήματα για τη δημιουργία τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου;.....76

Γράφημα 32. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα επηρέαζε και θα επιβάρυνε το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό;.....76

Γράφημα 33. Είναι στα άμεσα σχέδια σας να δημιουργήσετε τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου παρά το κόστος του;.....77

Γράφημα 34. Πιστεύετε ότι τα υπάρχοντα πληροφοριακά συστήματα και οι διαδικασίες μπορούν να αποτρέψουν σε ικανοποιητικό βαθμό τον κίνδυνο απάτης; 78

Γράφημα 35. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα σας βοηθούσε στη διαδικασία λήψης αποφάσεων; : w.....78

Γράφημα 36. Γνωρίζετε από ποιον πρέπει να εκτελείτε ο Εσωτερικός Έλεγχος;.....79

Γράφημα 37. Σε ποιες από τις παρακάτω λειτουργίες θεωρείτε ότι συμβάλει περισσότερο εσωτερικός έλεγχος:.....80

Γράφημα 38.Σε ποια από τις παρακάτω λειτουργίες θεωρείτε ότι συμβάλει περισσότερο ο εσωτερικός έλεγχος;.....80

Γράφημα 39. Είστε ικανοποιημένοι με τον έλεγχο δραστηριοτήτων που υπάρχει τώρα στην επιχείρηση σας;.....81

Γράφημα 40. Ποια από τα παρακάτω χρησιμοποιεί η επιχείρηση σας για να αποφύγει περιπτώσεις απάτης, κυρίως οικονομικής; 81

Γράφημα 41. Η πρόσληψη προσωπικού γίνεται με διαφάνεια και αξιοκρατία? :.....82

Γράφημα 42. Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους υπαλλήλους? 82

Γράφημα 43. Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τρόπους που θα εκτελούνται οι εργασίες;.....83

Γράφημα 44. Υπάρχει και εφαρμόζεται συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης (follow up) των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών;.....84

Γράφημα 45. Μετά από εύρημα λάθους ακολουθεί πόρισμα και πρόταση επίλυσης αυτού; 84

Γράφημα 46. Αξιολογείται η υπάρχουσα διοίκηση για τις εργασίες, τις αποφάσεις και την αποτελεσματικότητά της;.....85

Γράφημα 47. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα συνέβαλε στην καλή πορεία της επιχείρησης σας; 86

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Συσχέτιση «Λειτουργεί στην εταιρία σας διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου;» με την ερώτηση «Καταρτίζεται από τη διοίκηση σχέδιο για την επίτευξη στόχων, και αναπροσαρμόζονται εκ νέου οι στόχοι αυτοί?» 87

Πίνακας 2. Συσχέτιση «Λειτουργεί στην εταιρία σας διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου;» με την ερώτηση «Είναι το τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου στελεχωμένο με εξειδικευμένο προσωπικό;» 87

Πίνακας 3. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Καταρτίζεται από τη διοίκηση σχέδιο για την επίτευξη στόχων, και αναπροσαρμόζονται εκ νέου οι στόχοι;».....88

Πίνακας 4. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Ο Εσωτερικός Έλεγχος που εφαρμόζετε λειτουργεί προληπτικά;» 88

Πίνακας 5. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Είστε ικανοποιημένοι με τον έλεγχο δραστηριοτήτων που υπάρχει τώρα στην επιχείρηση σας;».....89

Πίνακας 6. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους υπαλλήλους;».....89

Πίνακας 7. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τρόπους που θα εκτελούνται οι εργασίες;» 90

Πίνακας 8. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Οι στόχοι που τίθενται από την διοίκηση είναι ρεαλιστικοί;» 90

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο εσωτερικός έλεγχος όπως ορίζεται από το COSO είναι μια διαδικασία που προσφέρει θεμελιώδη ασφάλεια στην επιχείρηση όσον αφορά την αξιοπιστία των οικονομικών υποθέσεων. Είναι μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, οργανωμένη και σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες του οργανισμού. Βοηθάει τον οργανισμό να επιτύχει τους αντικειμενικούς σκοπούς του, υιοθετώντας μία συστηματική, επαγγελματική προσέγγιση στην αξιολόγηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης.

Ο ρόλος του ελέγχου στην κοινωνία σήμερα θεωρείται πλέον κρίσιμος. Η συνεχώς εξελισσόμενη οικονομία έχει συμβάλει σημαντικά στη διάδοση και την εδραίωση αυτού του κλάδου. Η παγκοσμιοποίηση των αγορών, η αυξανόμενη ταχύτητα των επιχειρήσεων, οι συγχωνεύσεις και οι εξαγωγές καθώς και ο ανταγωνισμός, είναι κομμάτια για να ολοκληρωθεί το πάζλ και να συμβάλλουν στην εδραίωση του θεσμού. Τόσο η διεθνή όσο και η εγχώρια κρίση αποτελεί μια άνευ προηγουμένου κατάσταση για τις επιχειρήσεις σε όλους τους τομείς, ιδιαίτερα στον ελληνικό επιχειρηματικό κόσμο που αρέσκεται και επιδιώκει να νιώθει ότι έχει τον έλεγχο όλων.

Η παροχή των υπηρεσιών εσωτερικού ελέγχου από πιστοποιημένους εσωτερικούς ελεγκτές μπορεί να λειτουργήσει σε σημαντικό βαθμό, ως προστατευτική ασπίδα για τις διοικήσεις των επιχειρήσεων σε όλους τους τομείς, συμβάλλοντας στη βελτίωση της επιχειρηματικής απόδοσης, αξιολογώντας και καταγράφοντας τις εσωτερικές διαδικασίες στην πράξη, επισημαίνοντας αδυναμίες και αποκλίσεις του συστήματος και παρέχοντας συμβουλές.

Στην εργασία αυτή αρχικά θα γίνει μια προσπάθεια για κατανόηση της επιστήμης του ελέγχου καθώς και μια αναφορά στην ιστορία του. Στη συνέχεια, ο εσωτερικός έλεγχος θα αναλυθεί στο πόσο διαφορετικά επηρεάζει τη λειτουργία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, επιχειρήσεις δηλαδή που δεν έχουν την πολυτέλεια του διαχωρισμού των καθηκόντων και η κακοδιαχείριση παρατηρείται συχνά σε αυτές. Ο εσωτερικός έλεγχος εμφανίζεται ως το πολύτιμο εργαλείο πρόληψης για να μην παρουσιάζονται σφάλματα, που πιθανόν κάποια από αυτά να έχουν σοβαρές συνέπειες για τη βιωσιμότητα και τη φήμη της επιχείρησης. Συγχρόνως, βοηθά και το προσωπικό της στην αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του, δημιουργώντας με τον τρόπο αυτό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Δε θα πρέπει να συγχέουμε τον έλεγχο που πραγματοποιεί ο εσωτερικός έλεγχος, με τον επαναλαμβανόμενο έλεγχο, όπως είναι π.χ. η συμφωνία ταμείου σε καθημερινή βάση, που διενεργείται από τον αρμόδιο υπάλληλο και όχι από τον εσωτερικό ελεγκτή.

Επιπρόσθετα, θα τονιστεί ότι ο εσωτερικός έλεγχος δεν είναι απλώς ένας τρόπος για τον έλεγχο της τάξης και την ορθότητα ορισμένων καταστάσεων, αλλά είναι μια μέθοδος για την επίτευξη του δείκτη της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας της επιχείρησης.

Η μελέτη επικεντρώνεται στην Ελλάδα, καθώς ο εσωτερικός έλεγχος στη χώρα μας θα πρέπει να αποτελεί βασική προτεραιότητα τόσο για τις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, όσο και για τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα στις οποίες έχει σημειωθεί σημαντική βελτίωση τα τελευταία χρόνια.

Αρχικά, θα προσεγγίζεται θεωρητικά ο εσωτερικός έλεγχος, θα αναλυθούν τα χαρακτηριστικά του εσωτερικού ελέγχου και ο ρόλος των εσωτερικών ελεγκτών. Θα παρουσιαστεί ο βαθμός που καθιστά αναγκαίο το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, δείχνοντας τον τρόπο λειτουργίας του εργαλείου αυτού.

Σε δεύτερο επίπεδο, θα διερευνηθεί με χρήση ερωτηματολογίων, αφενός η αξιολόγηση του εσωτερικού ελέγχου από τις επιχειρήσεις που έχουν, διαθέτουν, σχετικό τμήμα, αφετέρου η πρόθεση δημιουργίας τμήματος εσωτερικού ελέγχου από επιχειρήσεις που δεν έχουν οργανωμένο τμήμα εσωτερικού ελέγχου.

Θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της εμπειρική μελέτης, τα συμπεράσματα για τον εσωτερικό έλεγχο στις επιχειρήσεις και κατά πόσο αυτός βοηθά πραγματικά στην εύρυθμη λειτουργία τους και εξέλιξή τους.

Πίνακας περιεχομένων

Εγκρίνουμε την εργασία της 2

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3

ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ 4

ΛΙΣΤΑ ΕΙΚΟΝΩΝ 5

ΛΙΣΤΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ 5

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ 8

ΠΕΡΙΛΗΨΗ 10

Πίνακας περιεχομένων 12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: Εισαγωγή στην Ελεγκτική και στο Ελεγκτικό Επάγγελμα 15

1.1 Έννοια 15

1.2 Ορισμός 15

1.3 Βασικά Στοιχεία Ελέγχου 16

1.4 Κατηγορίες Ελέγχου - Διακρίσεις 16

1.5 Ιστορική Εξέλιξη της Ελεγκτικής 17

1.6 Η Ελεγκτική στην Νεότερη Ελλάδα 17

1.7 Η Σημασία και η αναγκαιότητα της Ελεγκτικής και των Ελέγχων 18

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^{ο}: Εσωτερικός έλεγχος 21

2.1 Ορισμός, Έννοια και Αναγκαιότητα Εσωτερικού Ελέγχου 21

2.2 Περιεχόμενο 23

2.3 Είδη εσωτερικού ελέγχου και το περιεχόμενο τους 24

2.4 Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου 25

2.5 Παράγοντες που χαρακτηρίζουν ένα αποτελεσματικό Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου 25

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

2.5.1 Αξιολόγηση Εσωτερικού Ελέγχου....25

2.5.2 Σύστημα εξουσιοδότησης, αρμοδιοτήτων και ευθυνών....28

2.5.3 Σύγχρονη πολιτική προσωπικού....28

2.6 Περιορισμοί συστήματος –Αδυναμίες Εσωτερικού Ελέγχου....29

2.7 Αναγκαιότητα Εσωτερικού Ελέγχου....30

2.8 Θέση Εσωτερικού Ελέγχου στο οργανόγραμμα....31

2.9 Κόστος Εσωτερικού Ελέγχου....32

Παράγοντες που επηρεάζουν το κόστος του εσωτερικού ελέγχου είναι....32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: Εσωτερικός ελεγκτής....34

3.1 Γενικά....34

3.1.1 Χαρακτηριστικά....34

3.1.2 Ευθύνη του εσωτερικού ελεγκτή....35

3.1.3 Πιστοποιήσεις Ελεγκτών....35

3.1.4 Αξίες Εσωτερικών Ελεγκτών....36

3.2 Κώδικας Δεοντολογίας....36

3.3 Αρχές Κώδικα Δεοντολογίας....37

3.3.1 Κανόνες συμπεριφοράς:....37

3.3.2 Κυρώσεις για τους παραβάτες....39

3.3.3 Ν. 3016/2002 «Περί Εταιρικής Κυβέρνησης» Corporate Governance....39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: Ελεγκτικός Κίνδυνος και Απάτη....41

4.1 Διαχείριση των Επιχειρηματικών Κινδύνων (Enterprise Risk Management)....41

4.2 Ορισμός, έννοια και περιεχόμενο....42

4.3 Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου στη διαχείριση του κινδύνου....43

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

4.3.1 Απάτη 44

4.3.2 Η απάτη ορίζεται ως εξής, κατά την PricewaterhouseCoopers (2004): 44

4.3.3 Απάτη ή σφάλμα; 45

4.3.4 Τρίγωνο Απάτης 45

4.3.5 Μορφές Απάτης 46

4.3.6 Παράγοντες διάπραξης απάτης 47

4.4 Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου στην αντιμετώπιση της απάτης 48

4.5 Η κρίση ως ευκαιρία και οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον εσωτερικό έλεγχο 49

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο : Μεθοδολογία Έρευνας 52

5.1 Εργαλείο συλλογής δεδομένων 52

5.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων 53

5.3 Μεθοδολογία ανάλυσης δεδομένων 53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο: Αποτελέσματα ανάλυσης 56

6.1 Περιγραφική ανάλυση 56

6.2 Επαγωγική ανάλυση 86

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο: Συμπεράσματα 92

Βιβλιογραφία 96

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι 100

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ 110

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: Εισαγωγή στην Ελεγκτική και στο Ελεγκτικό Επάγγελμα

1.1 Έννοια

Η Ελεγκτική τα τελευταία χρόνια έχει γίνει μια εξαιρετικά ενδιαφέρουσα και ιδιαίτερα απαιτητική ενασχόληση (Anon., n.d.). Ενώ παραδοσιακά για την άσκησή της αρκούσε ένα υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων και γνώσεων σε λογιστικά και τεχνικά ελεγκτικά θέματα, σήμερα οι ενδιαφερόμενοι απαιτείται να έχουν καλές γνώσεις από μια σειρά συγγενών γνωστικών αντικειμένων, όπως η Οργάνωση και Διοίκηση των Επιχειρήσεων και η Χρηματοοικονομική, πέραν της εξοικείωσης με επιμέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Η ταχύτατη εισαγωγή της πληροφοριακής τεχνολογίας στην καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων, η ταχύτητα των κοινωνικό-οικονομικών αλλαγών που συμβαίνουν στις ημέρες μας και οι αυξημένοι επιχειρηματικοί κίνδυνοι για την πορεία των επιχειρήσεων σημαίνει ότι οι ελεγκτές πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με πρόσθετες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρίες. Με δεδομένη μάλιστα την κατάρρευση των οικονομικών συνόρων και την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η Ελεγκτική ως επάγγελμα και ως πρακτική έχει αποκτήσει εξαιρετική δυναμικότητα και κοσμοπολίτικα χαρακτηριστικά.

1.2 Ορισμός

Ιστορικά έχουν προταθεί διάφοροι ορισμοί της έννοιας του ελέγχου, αλλά σήμερα έχει διεθνώς διαμορφωθεί σύγκλιση απόψεων στο θέμα αυτό. Έτσι, σύμφωνα με το Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, 2008) όρισε τον εσωτερικό έλεγχο ως «μία ανεξάρτητη, αντικειμενική, διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, επαρκώς σχεδιασμένη και οργανωμένη, που μέσω των τεχνικών και επιστημονικών προσεγγίσεων, αξιολογεί την επάρκεια λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου (λειτουργίες- εφαρμογή διαδικασιών)». Δηλαδή ο Έλεγχος αποσκοπεί στο να διαπιστώσει εάν οι προς έλεγχο πληροφορίες έχουν προκύψει με βάση καθορισμένα κριτήρια. Από όλες τις εννοιολογικές προσεγγίσεις καθίσταται σαφές, (Hermanson, 2012) ότι ο εσωτερικός έλεγχος (Internal audit) δεν είναι ένα μονοδιάστατο εργαλείο ελέγχου της ορθότητας των καταστάσεων, αλλά αποτελεί συστατικό στοιχείο της εταιρικής διακυβέρνησης, διαδραματίζει κομβικό ρόλο στην αξιοπιστία των εκθέσεων - αναφορών των οικονομικών επιτελείων και παρέχει μοναδική υπηρεσία αποτελώντας προστιθέμενη αξία για την οικονομική μονάδα προς την επίτευξη των δεικτών αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητά της. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ένα υγιές Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου παρέχει στην οικονομική μονάδα τη διασφάλιση, ότι δεν θα εμποδιστεί στην επίτευξη των στρατηγικών και επιχειρησιακών της

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

στόχων και γενικότερα, ο εσωτερικός έλεγχος είναι η αναγκαία λειτουργία του σύγχρονου «management», είναι ο σύμβουλός του σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα.

1.3 Βασικά Στοιχεία Ελέγχου

Το πρώτο βασικό στοιχείο του παραπάνω ορισμού είναι οι προς έλεγχο πληροφορίες όπου προετοιμάζονται από τη διοίκηση μιας οικονομικής μονάδας να είναι σε μορφή που να επιδέχονται έλεγχο και επιβεβαίωση και συνιστούν το αντικείμενο του ελέγχου. (Φίλος, 2004) Το δεύτερο στοιχείο είναι τα κριτήρια ελέγχου τα οποία και εξαρτώνται από τις προ έλεγχο πληροφορίες. Το τρίτο στοιχείο του ορισμού είναι τα τεκμήρια ελέγχου τα οποία αναφέρονται σε κάθε είδους στοιχεία και δεδομένα που χρησιμοποιούνται για να εξακριβωθεί εάν οι προς έλεγχο πληροφορίες συμφωνούν με τα κριτήρια ελέγχου. Το τέταρτο στοιχείο είναι ο ελεγκτής, ο οποίος θα πρέπει να είναι ικανός, προσοντούχος και ανεξάρτητος ειδικός επαγγελματίας. Πρέπει να έχει τις γνώσεις και την εμπειρία για να κατανοεί και να εφαρμόζει τα κριτήρια ελέγχου και την ικανότητα προσδιορισμού των ειδών και της ποσότητας των τεκμηρίων που απαιτούνται, ώστε να είναι σε θέση να διατυπώσει αξιόπιστο πόρισμα επί του ελέγχου του, αφού ελέγξει τα ελεγκτικά τεκμήρια. Κυρίαρχο ποιοτικό χαρακτηριστικό του ελεγκτή είναι η ανεξάρτητη στάση που θα πρέπει να τον διακρίνει κατά τη διενέργεια του ελέγχου. Πρέπει να παραμείνει ανεπηρέαστος σε ό,τι αφορά στη συγκέντρωση και αξιολόγηση των ελεγκτικών τεκμηρίων όσο και στη διατύπωση της ελεγκτικής του γνώμης. Το τελευταίο στοιχείο του ορισμού του ελέγχου είναι η έκθεση ελέγχου, δηλαδή ένα γραπτό κείμενο που εκφράζει τη γνώμη του για το εάν και κατά πόσο οι ελεγχθείσες πληροφορίες συμφωνούν με τα κριτήρια ελέγχου. Η έκθεση αυτή αποτελεί και το μέσο επικοινωνίας του ελεγκτή με τα μέρη εκείνα που κατά νόμο ή συμβατικά είναι χρήστες της γνώμης του ελεγκτή για τη λήψη οικονομικών αποφάσεων.

1.4 Κατηγορίες Ελέγχου - Διακρίσεις

Μία βασική διάκριση του ελέγχου είναι μεταξύ εξωτερικού και εσωτερικού.

Ο εξωτερικός έλεγχος διενεργείται από ειδικευμένους επαγγελματίες ή εταιρείες που δεν είναι εξαρτώμενοι από την επιχείρηση, δεν υπάρχει υπαλληλική σχέση με την ελεγχόμενη οικονομική μονάδα προς την οποία προσφέρει τις υπηρεσίες του και γενικότερα πληροί το κριτήριο της ανεξαρτησίας.

Αντιθέτως, ο εσωτερικός έλεγχος διενεργείται από ειδικευμένους υπάλληλους της επιχείρησης που έχουν υπαλληλική σχέση με την οικονομική μονάδα. Ο εσωτερικός έλεγχος είναι μία ανεξάρτητη, αντικειμενική και διαβεβαιωτική δραστηριότητα, που αξιολογεί την επάρκεια της λειτουργίας μιας επιχείρησης, προτείνοντας χρήσιμες βελτιώσεις προς τη διοίκησή της. Η αναγκαιότητα για την ύπαρξη εσωτερικού ελέγχου είναι άμεσα συνδεδεμένη με την ίδια την ανθρώπινη ύπαρξη, καθώς οι απροσεξίες και τα σφάλματα πηγάζουν από τις ατέλειες της ανθρώπινης φύσης. Έτσι, ο εσωτερικός έλεγχος εμφανίζεται ως το πολύτιμο εργαλείο πρόληψης για να μην παρουσιάζονται σφάλματα, που πιθανόν κάποια από αυτά να έχουν σοβαρές συνέπειες για τη βιωσιμότητα μιας

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

επιχείρησης. Συγχρόνως, βοηθά και το προσωπικό της στην αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του, δημιουργώντας με τον τρόπο αυτό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

1.5 Ιστορική Εξέλιξη της Ελεγκτικής

Η Ελεγκτική ως πρακτική έχει τις ρίζες της στους αρχαίους πολιτισμούς. Η αρχική θεσμοθέτηση του ελέγχου, των βασικών κανόνων και των πρακτικών της ελεγκτικής φαίνεται να χρονολογείται από των παλαιοτάτων χρόνων της ιστορίας του οικονομικού βίου και του πολιτισμού του ανθρώπου και ιδιαίτερα από το χρόνο της εμφάνισης των πρώτων συναλλαγών αγαθών μεταξύ ατόμων και κοινωνικών ομάδων. (Καζαντζής, 2006)

Στις αρχές του 20ού αιώνα η μεγάλη τεχνολογική πρόοδος που έμπαινε δυναμικά σε εμπορική εφαρμογή κατέστησαν δυνατή τη μαζική παραγωγή προϊόντων και έδωσαν ώθηση στη μεγέθυνση των επιχειρήσεων και την αυξημένη πολυπλοκότητα της οργάνωσής τους. Με αυτές τις εξελίξεις έγινε επιτακτική η διερεύνηση της μετοχικής τους βάσης και άρχισαν να αναπτύσσονται σύγχρονές κεφαλαιαγορές. Οι αλλαγές αυτές είχαν μια σειρά από οργανωτικές, διοικητικές, λογιστικές και ελεγκτικές συνέπειες, καθώς άλλαξε ο προσανατολισμός του Ελέγχου, και αναγνωρίστηκε ότι ο έλεγχος αποσκοπεί στην επιβεβαίωση της οικονομικής κατάστασης και των αποτελεσμάτων της εταιρείας πέραν της αποτροπής λαθών και απατών. (Καραμάνης, 2008)

Στη σημερινή εποχή κυρίαρχο θέμα είναι η αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την επιχείρηση και που επηρεάζουν ή θα επηρεάσουν, τα λογιστικά μεγέθη των επιχειρήσεων, καθώς και η ζήτηση πληροφοριών προσανατολισμένων προς το μέλλον. Ειδικά, τα τελευταία χρόνια η έμφαση έχει μετατοπιστεί στη μελέτη του ευρύτερου περιβάλλοντος στο οποίο λειτουργεί η επιχείρηση και των στρατηγικών κινδύνων που επηρεάζουν την πορεία της επιχείρησης.

1.6 Η Ελεγκτική στην Νεότερη Ελλάδα

Στη χώρα μας η πρώτη προσπάθεια θεσμοθέτησης του Ελεγκτικού επαγγέλματος γίνεται με τον νόμο 5076/1931 χωρίς όμως να λειτουργήσει ο θεσμός των Ορκωτών Ελεγκτών. Η Πολιτεία, σε μια προσπάθεια ριζικής αναβάθμισης του Ελεγκτικού Έργου, ίδρυσε με το Ν.Δ.3329/1955 το Σώμα Ορκωτών Λογιστών (Σ.Ο.Λ.) όπου «Ο σκοπός του Σ.Ο.Λ. δεν περιοριζόταν μόνο στη συστηματική ελεγκτική διαδικασία των οικονομικών καταστάσεων (Ισολογισμού και Οικονομικών Καταστάσεων) των ανωνύμων εταιρειών, αλλά περιλάμβανε τόσο την άσκηση του διαχειριστικού ελέγχου των πάσης φύσεως οικονομικών οργανισμών της χώρας όσο και τη μελέτη της λογιστικής οργανώσεως των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων ή οργανισμών, ύστερα από αίτησή τους(άρθρο 2 του Ν.Δ.4107/1960. Η θέσπιση του ασυμβίβαστου του λειτουργήματος του μέλους του Σ.Ο.Λ. με οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα (άρθρο 13 Νόμου 3329/1955) ενίσχυε την επαγγελματική τους ανεξαρτησία αφού απέκλειε τη δημιουργία σχέσεων που μπορούσαν να επηρεάσουν τη γνώμη τους. Με το προεδρικό διάταγμα 226/30.7.1992 ιδρύεται το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών (Σ.Ο.Ε.) και το επάγγελμα του Ορκωτού Λογιστή στην χώρα μας προσαρμόζεται με τα διεθνώς ισχύοντα. Ένας ανεξάρτητος, αυτοδιοικούμενος φορέας υψηλών

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS

προδιαγραφών δημιουργείται, στον οποίο έχουν δικαίωμα εγγραφής εκτός από τα μέλη του Σ.Ο.Λ. και όσοι ελεγκτές ή ελεγκτικές εταιρείες είχαν τα υπό του νέου πλαισίου προβλεπόμενα προσόντα.

Ο θεσμός του εσωτερικού ελεγκτή έχει εμφανισθεί στην Ελλάδα τις τελευταίες τρεις δεκαετίες. (Ραφελέτος, 2013) Το θεσμικό πλαίσιο, ωστόσο, καθιερώθηκε ουσιαστικά με το Ν. 3016/2002 περί εταιρικής διακυβέρνησης για τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο εταιρείες, που προστατεύει την ανεξαρτησία του έργου του εσωτερικού ελεγκτή, ορίζοντας ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν υπάγονται ιεραρχικά σε κάποιο άλλο τμήμα της επιχείρησης, αλλά αναφέρονται απευθείας στο Διοικητικό της Συμβούλιο. Οι εσωτερικοί ελεγκτές, δηλαδή, πρέπει να είναι ανεξάρτητοι από τις δραστηριότητες και τις λειτουργίες που ελέγχουν. Κατά το παρελθόν, οι ελάχιστες θέσεις εσωτερικών ελεγκτών ήταν τοποθετημένες συνήθως στα Λογιστήρια των εταιρειών. Σιγά-σιγά, όμως, αυτό αλλάζει, καθώς τόσο οι διοικήσεις, όσο και οι υπόλοιποι εμπλεκόμενοι εκπαιδεύονται σταδιακά, μέσω των κατάλληλων επαγγελματικών σεμιναρίων, στις έννοιες και τη χρησιμότητα του εσωτερικού ελέγχου, με αποτέλεσμα να αναγνωρίζουν τον ανεξάρτητο ρόλο που πρέπει να έχει ο εσωτερικός ελεγκτής και να μην τον συγχέουν με άλλους εξίσου σημαντικούς ρόλους μέσα σε μια επιχείρηση.

1.7 Η Σημασία και η αναγκαιότητα της Ελεγκτικής και των Ελέγχων

Τα τελευταία χρόνια έχουν υποστηριχθεί διάφορες βάσεις για τη θεμελίωση της Ελεγκτικής και των ελέγχων. Οι σημαντικότερες από αυτές είναι: (Καζαντζής, 2006)

Α. Οι ατέλειες της ανθρώπινης φύσης

Η αναγκαιότητα του ελέγχου οποιασδήποτε οικονομικής μονάδας, πηγάζει από τις ατέλειες της ανθρώπινης φύσεως. Τα λάθη και η εξαπάτηση είναι έμφυτα στον άνθρωπο. Ο άνθρωπος γεννιέται μαζί με τις ατέλειές του και τις αδυναμίες του, με τις οποίες ζει τη ζωή του και αποθνήσκει με αυτές. Είναι πλασμένος μαζί με αυτές και η πλήρης θεραπεία ή η εξαφάνισή τους είναι αδύνατη. Τα λάθη οφείλονται στις ατέλειες της ανθρώπινης κοινωνίας. Έτσι προκύπτει και το γνωστό γνωμικό «ουδείς αλάνθαστος». Ο έλεγχος συνεπώς είναι το απαραίτητο συμπλήρωμα οποιασδήποτε οικονομικής διαχειρίσεως ξένης περιουσίας, είναι ένα είδος ασφαλίσεως κατά των λαθών, της ανειλικρίνειας, της κλοπής και της απάτης, η δε αμοιβή του ελεγκτή αντιστοιχεί στο ασφάλιστρο.

Β. Ο έγκαιρος εντοπισμός και η διόρθωση των λογιστικών σφαλμάτων

Τη βάση θεμελίωσης της Ελεγκτικής αποτελεί ο έγκαιρος εντοπισμός και η διόρθωση των λογιστικών σφαλμάτων, τα οποία ανεξάρτητα του ηθελημένου ή αθέλητου χαρακτήρα τους, παραποιούν τις οικονομικές καταστάσεις με συνέπεια να μπορούν να παρουσιάσουν μια αλλοιωμένη και ανακριβή εικόνα της επιχείρησης. Αποτέλεσμα των ανωτέρω είναι η

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

παραπληροφόρηση και πιθανόν εξαπάτηση των ενδιαφερόμενων για την πορεία της επιχείρησης προσώπων.

Γ. Σχέση Ιδιοκτήτη και Διαχειριστή

Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή η λογιστική και η ελεγκτική παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στη σχέση ιδιοκτήτη και διαχειριστή (principal-agent relationship). Η σχέση αυτή δημιουργεί μια σύγκρουση συμφερόντων λόγω κυρίως της ασυμμετρίας των πληροφοριών που υπάρχει μεταξύ του διαχειριστή μιας οικονομικής οντότητας και του ιδιοκτήτη-μετόχου ο οποίος βρίσκεται εκτός της διοικούμενης από το διαχειριστή οικονομικής οντότητας. Ασυμμετρία πληροφοριών σημαίνει ότι οι διοικούντες μιας επιχείρησης έχουν γενικά περισσότερη και ακριβέστερη πληροφόρηση για την πραγματική οικονομική θέση και τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης που διοικούν, σε σχέση με την πληροφόρηση που διαθέτουν οι εκτός της επιχείρησης ιδιοκτήτες-μέτοχοι. Εάν ο στόχος και των δυο μερών είναι η μεγιστοποίηση του προσωπικού τους συμφέροντος τότε είναι πιθανόν οι επικεφαλείς των οικονομικών μονάδων να μην ενεργούν προς την κατεύθυνση της καλύτερης δυνατής διασφάλισης των συμφερόντων των μετόχων.

Ένας από τους πρωταρχικούς σκοπούς της Ελεγκτικής φαίνεται να είναι η διασφάλιση της τάξης και της ευταξίας της επιχειρηματικής ζωής, της διαφάνειας και της προστασίας των δικαιωμάτων των μετόχων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Οι ελεγκτές με την εγκυρότητα που διακρίνει το έργο τους συμβάλλουν στη δημιουργία «πίστης» για τις κεφαλαιακές οικονομικές μονάδες, αποβλέπουν στην αποκάλυψη λαθών ή παραβάσεων των οικονομικών μονάδων και στην υποβολή προτάσεων βελτιώσεων και ορθολογικότερης λειτουργίας τους.

Δ. Η Ανάγκη για Αξιόπιστες Πληροφορίες

Οι οικονομικές αποφάσεις που λαμβάνονται σε κάθε οργανωμένη κοινωνία βασίζονται σε πληροφορίες που υπάρχουν κατά τον χρόνο που λαμβάνεται η κάθε απόφαση. Για τη λήψη ορθολογικών αποφάσεων είναι απαραίτητο οι πληροφορίες που χρησιμοποιούνται να είναι αξιόπιστες, ακριβείς, δίκαια απεικονισμένες και ελεύθερες προκαταλήψεων και σκοπιμοτήτων. Ανακριβείς πληροφορίες σε μια κοινωνία μπορεί να προκαλέσουν την αναποτελεσματική και μη αποδοτική κατανομή και χρησιμοποίηση και χρησιμοποίηση των παραγωγικών πόρων, η οποία τελικά μπορεί να αποβεί σε βάρος της κοινωνίας και όλων εκείνων που λαμβάνουν σχετικές αποφάσεις.

Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την επιτακτική ανάγκη εξασφάλισης αξιόπιστων και ακριβοδίκαιων χρηματοοικονομικών πληροφοριών για όλου όσους χρησιμοποιούν τις πληροφορίες αυτές μέσα και έξω από την επιχείρηση για τη λήψη αποφάσεων. Η δοκιμότερη ίσως λύση για την εξεύρεση και χρήση αξιόπιστων πληροφοριών είναι η καθιέρωση κάποιας μορφής εξέλεγξης, επισκόπησης, αξιολόγησης, ελέγχου και πιστοποίησης των πληροφοριών από ένα ειδικά καταρτισμένο πρόσωπο που θα πρέπει να έχει ανεξαρτησία στην έκφραση της γνώμης και επαγγελματική αρτιότητα. (Κάντζος,

2006) Όσο η κοινωνίες μεγαλώνουν και γίνονται περισσότερο σύνθετες, τόσο αυξάνουν και οι πιθανότητες παροχής αναξιόπιστων πληροφοριών σε αυτούς που τις χρειάζονται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: Εσωτερικός έλεγχος

2.1 Ορισμός, Έννοια και Αναγκαιότητα Εσωτερικού Ελέγχου

Τα τελευταία χρόνια οι επιχειρήσεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο αντιμετωπίζουν έναν οξύτατο ανταγωνισμό. Για να επιβιώσουν και να αναπτυχθούν πρέπει να χρησιμοποιούν προωθημένες μεθόδους σχεδίασης, παραγωγής και προώθησης των προϊόντων τους, να επιδιώκουν τη διαρκή βελτίωση της ποιότητας, τη μείωση του κόστους και την αποδοτική αξιοποίηση των πόρων τους. Οι επιτυχημένες επιχειρήσεις σήμερα αναγνωρίζουν την ανάγκη για «επιχειρησιακή τελειότητα». Η τελειότητα αυτή δε μπορεί να επιτευχθεί χωρίς ένα αποτελεσματικό τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου.

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (Institute of Internal Auditors/IIA,2004) (www.theiia.org, n.d.): «*Ο Εσωτερικός Έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, οργανωμένη και σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες του οργανισμού. Συντελεί στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού με την υιοθέτηση μιας συστηματικής και πειθαρχημένης προσέγγισης για την εκτίμηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας διαχείρισης κινδύνου, του ελέγχου και των διαδικασιών διακυβέρνησης*». Στον ορισμό αυτό δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα του ελεγκτή κατά τη διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου.

"*Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity, designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance processes*".

Με τον όρο Εσωτερικό Έλεγχο δεν εννοούμε μόνο τα μέτρα που λαμβάνονται από μια επιχείρηση για να προληφθούν τυχόν καταχρήσεις των στελεχών της αλλά το καθολικό εκείνο σύστημα που σαν βασικό σκοπό έχει τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικής λειτουργίας της επιχείρησης.

Ο εσωτερικός έλεγχος πρέπει να εκτελείτε ανεξάρτητα χωρίς παραβάσεις ή περιορισμούς οι οποίοι ενδεχομένως θα επηρεάσουν τα αποτελέσματα και τις εκθέσεις ελέγχου. Για την επίτευξη της ανεξαρτησίας, η υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να βρίσκεται κάτω ακριβώς από τη διοίκηση της οικονομικής οντότητας και να αναφέρεται και να λογοδοτεί μόνο σε αυτή. Ο εσωτερικός έλεγχος ενεργεί με απόλυτη ευσυνειδησία και τιμιότητα. Επιπρόσθετα, αρνείται να υποτάξει τις αρχές του σε προσωπικά και πολιτικά συμφέροντα. Επίσης, προβαίνουν σε γνωστοποιήσεις προς τη διοίκηση ακόμα και σε περιπτώσεις που δε μπορούν να ασκήσουν τα καθήκοντα τους επαρκώς.

Ο εσωτερικός έλεγχος αξιολογεί και καταγράφει τις εσωτερικές διαδικασίες στην πράξη, επισημαίνει αδυναμίες και αποκλίσεις του συστήματος, παρέχει συμβουλές και προτείνει προσαρμογές. Ουσιαστικά, λοιπόν, πρόκειται για ένα μηχανισμό επιτήρησης της

εφαρμογής των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης, συμβάλλοντας κατά ένα μεγάλο ποσοστό στην προστασία της εταιρείας και στη διασφάλιση των συμφερόντων των μετόχων της. Η αποστολή του εσωτερικού ελέγχου είναι να βοηθά τις διοικήσεις και τα διοικητικά Συμβούλια στην αξιολόγηση και την αντιμετώπιση όλων των δυνητικών κινδύνων που περιβάλλουν τις εταιρίες τους και να προάγει την εταιρική διακυβέρνηση.

Για την υποστήριξη των μεγάλων επιχειρήσεων σε θέματα εσωτερικού ελέγχου ιδρύθηκε το 1985 η Επιτροπή Υποστήριξης των Οργανισμών (Committee on Sponsoring Organization "COSO") από της κατωτέρω οργανώσεις των Η.Π.Α. (Anon., n.d.; Anon., n.d.):

- Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών

-The Institute of Internal Auditors

- Αμερικανικό Ινστιτούτο Ορκωτών Λογιστών American Institute of Certified Public Accountants

- Αμερικανική Ένωση Λογιστών - American Accounting Association

- Ινστιτούτο Διοικητικών Λογιστών

- Institute of Management Accountants

- Financial Executive Institute

Αποστολή της COSO να παρέχει στην ηγεσία κατευθύνσεις μέσα από την ανάπτυξη ολοκληρωμένων πλαισίων και καθοδήγηση για τη διαχείριση του επιχειρηματικού κινδύνου, τον εσωτερικό έλεγχο και την πρόληψη της απάτης με σκοπό τη βελτίωση της οργανωτικής απόδοσης και της εταιρικής διακυβέρνησης και να μειώσει την έκταση της απάτης στους οργανισμούς. Το όραμα της COSO είναι να γίνει ένας αναγνωρισμένος ηγέτης στην παγκόσμια αγορά για την ανάπτυξη καθοδήγησης στους τομείς κινδύνου και ελέγχου που επιτρέπουν καλή οργανωτική διακυβέρνηση και στη μείωση της απάτης

Σύμφωνα με την επιτροπή COSO ο εσωτερικός έλεγχος αποτελείται από 5 αλληλοσχετιζόμενος συνιστώσες οι οποίες απορρέουν από τον τρόπο με τον οποίο η διοίκηση λειτουργεί την επιχείρηση. Οι συνιστώσες αυτές οι οποίες απεικονίζονται στο παρακάτω σχήμα και είναι οι ακόλουθες:

1. Περιβάλλον ελέγχου (control environment).

2. Εκτίμηση κινδύνου (risk assessment).

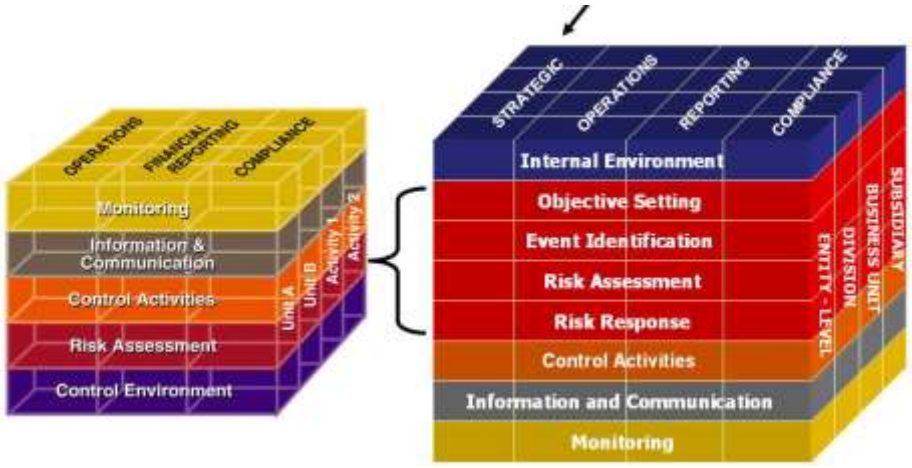
3. Έλεγχος δραστηριοτήτων (control activities).

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

4. Πληροφορίες και επικοινωνία (information & communication).

5. Παρακολούθηση (monitoring).

Το μοντέλο COSO απεικονίζεται ως παρακάτω:



Εικόνα 1. Μοντέλο COSO (http://info.knowledgeleader.com/bid/161685/what-are-the-five-components-of-the-coso-framework)

2.2 Περιεχόμενο

Το ελάχιστο περιεχόμενο του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας περιλαμβάνει: (Παπαστάθης, 2014) (Ο σύγχρονος εσωτερικός έλεγχος στις επιχειρήσεις και η πρακτική εφαρμογή του, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα)

α) Τη διάρθρωση των υπηρεσιών της εταιρείας, τα αντικείμενα τους και τις μεταξύ τους σχέσεις.

β) Τον προσδιορισμό των αρμοδιοτήτων των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού Συμβουλίου.

γ) Τις διαδικασίες πρόσληψης και αξιολόγησης των διευθυντικών στελεχών της εταιρείας.

δ) Τις διαδικασίες παρακολούθησης των συναλλαγών, των μελών τού διοικητικού Συμβουλίου, των διευθυντικών στελεχών και των προσώπων που διαθέτουν εσωτερική πληροφόρηση, σε κινητές αξίες της εταιρείας.

ε) Τις διαδικασίες προαναγγελίας και δημόσιας γνωστοποίησης σημαντικών συναλλαγών και άλλων οικονομικών δραστηριοτήτων των μελών του διοικητικού Συμβουλίου.

στ) Τους κανόνες που διέπουν τις συναλλαγές μεταξύ συνδεδεμένων εταιρειών.

2.3 Είδη εσωτερικού ελέγχου και το περιεχόμενο τους

Ο Εσωτερικός Έλεγχος, στην προσπάθεια του να καλύψει ελεγκτικά όλους τους χώρους, συναντάει μια σειρά δυσκολιών, όπως έλλειψη ανάλογης υποστήριξης από τους διοικούντες, αδυναμία των ίδιων των ελεγκτών να υποστηρίξουν το έργο τους, καθώς και τη μη αποδοχή του από τους ελεγχόμενους, ειδικά σε τεχνικά και παραγωγικής διαδικασίας θέματα με το αιτιολογικό, ότι δεν είναι αντικείμενα του Εσωτερικ ού Ελέγχου, έχοντας κατά νου τον παραδοσιακό οικονομικό έλεγχο. Παρά τις δυσκολίες αυτές οι τελευταίες ανακατατάξεις, γενικότερα στην αγορά, έδωσαν τη δυνατότητα στον Εσωτερικό Έλεγχο να επανακτήσει το χαμένο έδαφος που έχει παραχωρήσει, να δώσει δυναμική και παρουσία και να γίνεται όλο και περισσότερο αποδεκτός, αναγκαίος ακόμη και στους ίδιους τους ελεγχόμενους.

Με το σκεπτικό ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος αξιολογεί την επάρκεια λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, δηλαδή έλεγχος επί όλων των λειτουργιών δεν περιορίζεται σε συγκεκριμένα αντικείμενα, διακρίνεται δε σε τόσα είδη ελέγχου, όσες είναι και οι λειτουργίες, ήτοι σε οικονομικούς, διοικητικούς, λειτουργικούς, παραγωγής, τεχνικούς, προμηθειών και πωλήσεων, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, ποιοτικού ελέγχου, μηχανογράφησης, διαχείριση, αποθεμάτων, παραγωγικών μέσων, έλεγχοι ασφαλείας των εγκαταστάσεων (security), φυσικού περιβάλλοντος, είσπραξης ασφαλίστρων,εκπαίδευσης προσωπικού, καθώς υγιεινή ς και ασφάλειας των εργαζομένων, τεχνικών έργων, έλεγχος συμπεριφοράς και γενικά έλεγχος επί όλων των δραστηριοτήτων που διέπουν τη λειτουργία των οικονομι κών μονάδων.

Επίσης, πρέπει να επισημανθεί ότι στην πράξη σε κάθε αντικείμενο ελέγχου υπεισέρχονται ταυτόχρονα και άλλα είδη ελέγχου, συμπληρώνοντας τον έλεγχο, ανάλογα του ελεγχόμενου, του εύρους και της βαρύτητας που του προσδίδουμε. Αυτό σημαίνει ότι, όσο και να θέλουμε να κινηθούμε αυστηρά σε ένα αντικείμενο ελέγχου, είναι αδύνατο.Λόγου χάρη, αν ελέγχουμε τα αποθέματα πέραν της απογραφής για την συμφωνία αυτών, θα υπεισέλθουμε και σε επίπεδα διαχείρισης αυτών, στο κόστος εκπαίδευσης και τη διοίκηση του προσωπικού καθώς στις φύρες εκφρασμένες και σε αξία. Εδώ θα πρέπει να τονισθεί, σύμφωνα με όσα αναφέρονται ότι ουδέποτε λειτουργίες μπορούν να αποτελέσουν αυτόνομα τμήματα στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου.

Θα μπορούσαμε να δεχθούμε ότι οι Εσωτερικοί Έλεγχοι διακρίνονται σε οικονομικούς, διοικητικούς και λειτουργικούς υπό την ευρεία έννοια και με την προϋπόθεση ότι όλες οι λειτουργίες, εντάσσονται ανάλογα, κάτω από την ομπρέλα των τριών διακρίσεων και καμία δεν μπορεί να αποτελέσει εξαίρεση ελεγκτικής διακυβέρνησης. Ή καλό θα είναι, από εδώ και στο εξής για να αρθούν παντελώς οι συγχύσεις αυτές, όλες οι εκδοχές του όρου «έλεγχος» να ενσωματωθούν στο γενικό όρο, συμπεριλαμβάνοντας όλες τις δραστηριότητες που αναφέρθηκαν, αποτρέποντας παράλληλα κάθε περιορισμό, στην εκτέλεση των καθηκόντων των εσωτερικών ελεγκτών.

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

2.4 Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

«Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου», σύμφωνα με το διεθνές ελεγκτικό πρότυπο 1000 (Anon., n.d.) σημαίνει όλες τις αρχές, μεθόδους και διαδικασίες που υιοθετεί η Διοίκηση μιας οικονομικής μονάδας για υποβοήθηση στην επίτευξη στόχου της Διοίκησης για εξασφάλιση κατά το δυνατό, τακτικής και αποδοτικής διεξαγωγής των εργασιών της, συμπεριλαμβανομένης της εμμονής του στις αρχές και μεθόδους της Διοίκησης, τη διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων, την πρόληψη και εξακρίβωση απάτης και σφάλματος, την ακρίβεια και πληρότητα των λογιστικών εγγραφών, και την έγκαιρη σύνταξη αξιόπιστης οικονομικής πληροφόρησης. Δηλαδή (Φίλος, 2004) ως Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου νοείται ένα οργανωμένο και σωστά δομημένο πλέγμα λειτουργιών και διαδικασιών που καθιερώνει ο οργανισμός, με σκοπό την εφαρμογή και την τήρηση αρχών και πολιτικών προκειμένου να διασφαλιστούν τα συμφέροντά του. Είναι ένα οργανωτικό σχέδιο σε όλες του τις προεκτάσεις. Το σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου είναι μια ζωντανή λειτουργία που μεταφέρει όλα τα μηνύματα, εντολές και αντιδράσεις προς τη διοίκηση, καθώς και προς όλα τα ιεραρχικά επίπεδα που ασκεί η διοίκηση. Συνδέεται άμεσα με την οργανωτική δομή και τους γενικούς κανόνες λειτουργίας της επιχείρησης. Η ύπαρξη ενός οργανωμένου συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου παρέχει την αξιοπιστία στις διοικήσεις, μέσω των ασφαλιστικών δικλείδων που παρέχει ως σύστημα στο να συμβάλλει αποτελεσματικά για την εύρυθμη λειτουργία και την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων.

2.5 Παράγοντες που χαρακτηρίζουν ένα αποτελεσματικό Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

2.5.1 Αξιολόγηση Εσωτερικού Ελέγχου

Δεν υπάρχει ένα τέλειο σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Κάθε επιχείρηση είναι μοναδική και δεν είναι δυνατόν να δημιουργηθεί ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου που να είναι κατάλληλο για όλες τις συνθήκες και περιστάσεις. Τα ειδικά χαρακτηριστικά ελέγχου σε οποιοδήποτε σύστημα εξαρτώνται από συγκεκριμένους παράγοντες, όπως το μέγεθος, η φύση των εργασιών, η οργανωτική διάρθρωση και οι αντικειμενικοί στόχοι της επιχείρησης, για να διαπιστώσουν ορισμένα γενικά χαρακτηριστικά τα οποία αν εφαρμοστούν θα βοηθήσουν την επιχείρηση να πετύχει τους βασικούς στόχους του εσωτερικού ελέγχου.

Τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να παρακολουθούνται ώστε να αξιολογείται η ποιότητα της απόδοσης του συστήματος με την πάροδο του χρόνου. Προκειμένου μια επιχείρηση να επιλέξει ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου τα οποίο είναι κατάλληλο για τις ανάγκες της, θα πρέπει να λάβει υπόψη της πολλούς παράγοντες. Οι προκλήσεις και οι κίνδυνοι που καλείται να αντιμετωπίσει, ειδικά στις μέρες μας, είναι συνεχείς και ολοένα αυξανόμενης πολυπλοκότητας και γι' αυτό είναι άλλωστε απαραίτητο ένα επικαιροποιημένο και προσαρμοσμένο σύστημα εσωτερικού ελέγχου, οι αποφάσεις του οποίου θα στηρίζονται σε κατάλληλα πρότυπα και υποδομές. Οι

κίνδυνοι που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά το σχεδιασμό του κατάλληλου συστήματος εσωτερικού ελέγχου είναι τόσο εξωγενείς όσο και ενδογενείς.

Όσον αφορά στους εξωγενείς, ο τεχνολογικές εξελίξεις οι μεταβολές στις ανάγκες των πελατών και κατ' επέκταση στην τιμολογιακή πολιτική και την παραγωγική διαδικασία, η εξυπηρέτηση των πελατών πριν και μετά την πώληση. Επιπλέον, ο ανταγωνισμός, οι αλλαγές στη νομοθεσία, φυσικοί παράγοντες (π.χ. φυσικές καταστροφές), οι οικονομικές εξελίξεις οι οποίες επηρεάζουν τη χρηματοδότηση, το δανεισμό, τις εξαγορές, την επέκταση σε νέες αγορές κλπ.

Στους ενδογενείς κινδύνους συγκαταλέγονται η ανεπάρκεια του διοικητικού συμβουλίου, η ποιότητα και κατάρτιση του προσωπικού και η αποδιοργάνωση των πληροφοριακών συστημάτων. Για να χαρακτηριστεί ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου αποτελεσματικό θα πρέπει να πληροί ορισμένα κριτήρια. Σύμφωνα με τους Weizhong και Shourong (Weizhong, 1997)τα κριτήρια αυτά είναι:

- Ανεξαρτησία: ο εσωτερικός ελεγκτής θα πρέπει να είναι τόσο ανεξάρτητος όσο ένας εξωτερικός ελεγκτής που εκφράζει τις απόψεις του σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ελέγχου. Επίσης το τμήμα εσωτερικού ελέγχου δε θα πρέπει να βρίσκεται κάτω από την ίδια διεύθυνση με κάποιο άλλο τμήμα της επιχείρησης.
- Υπευθυνότητα: με τον όρο υπευθυνότητα νοείται η ικανότητα οργάνωσης και αποτελεσματικής επίλυσης προβλημάτων. Προκειμένου να καταστεί αυτό δυνατό απαιτείται διαχωρισμός μεταξύ των οργάνων ελέγχου και διενέργειας του ελέγχου.
- Αποδοτικότητα: η δημιουργία και λειτουργία τμήματος εσωτερικού ελέγχου αποσκοπεί στην παραγωγή άμεσου ή έμμεσου κέρδους για την επιχείρηση. Θα πρέπει να ρίξει όλο της το βάρος στη βελτίωση των διαδικασιών και την αποφυγή λαθών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η μέτρηση της αποδοτικότητας του εσωτερικού ελέγχου είναι πολύ δύσκολη.

Οι αρμοδιότητες του τμήματος εσωτερικού ελέγχου πρέπει να καθοριστούν επακριβώς και να ενθαρρυνθεί η αυτονομία και ανεξαρτησία του τμήματος με ένα ευέλικτο οργανωτικό σχήμα τόσο για την διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης όσο και για την συγκέντρωση αξιόπιστων οικονομικών στοιχείων. Σε κάθε τμήμα τα καθήκοντα, οι ευθύνες και η εξουσία κάθε ατόμου πρέπει να περιγραφούν επακριβώς και κανένα πρόσωπο να μη μπορεί να διαπράξει ή να συγκαλύψει ηθελημένα ή αθέλητα λάθη. Για το λόγο αυτό σε κανέναν δε δίνεται η αρχική ευθύνη για την επεξεργασία των λογιστικών στοιχείων και η ευθύνη για την αξιολόγηση της καταλληλότητας της διαδικασίας με τη χρησιμοποίηση στοιχείων ελέγχου που προέρχονται από μια ανεξάρτητη αρχή. Η επάρκεια ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου βασίζεται πάντα στην αρχή ότι δε μπορεί ορισμένες ασυμβίβαστες λειτουργίες να εκτελούνται από το ίδιο άτομο. Η καταστρατήγηση αυτής της αρχής οδηγεί τον εσωτερικό ελεγκτή να επεκτείνει τη διαδικασία ελέγχου και να αναζητήσει περισσότερα στοιχεία και αποδεικτικά

Άλλοι σημαντικοί παράγοντες που συνεισφέρουν στην αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου είναι (Καζαντζής, 2006):

α. Προσωπικό με επαγγελματική επάρκεια και ευσυνειδησία

Ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί το σημαντικότερο στοιχείο κάθε συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Έντιμο, έμπιστο, ικανό και αποδοτικό προσωπικό είναι δυνατόν να πετύχει υψηλά αποτελέσματα ακόμη και στις περιπτώσεις αδύναμης υποστήριξής του από το σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

β. Οργανωτική Δομή

Η ύπαρξη οργανωτικού σχεδίου που να καθορίζει με σαφήνεια τους τομείς ευθύνης όλων των λειτουργιών και των τμημάτων μιας επιχείρησης αποτελεί θεμελιώδη αρχή ενός επαρκούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου, θα διασφαλίζει επαρκή διαχωρισμό καθηκόντων και ευθυνών μέσα στην επιχείρηση.

Τέσσερις είναι οι πιο βασικές περιπτώσεις διαχωρισμού των υπευθυνοτήτων ως μέσου πρόληψης λαθών ή ανωμαλιών, που έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους ελεγκτές:

(1) Διαχωρισμός της επιτήρησης των περιουσιακών στοιχείων από τη λογιστική παρακολούθησής τους.

(2) Διαχωρισμός της εξουσιοδότησης πραγματοποίησης των συναλλαγών από την επιτήρηση τω αντίστοιχων περιουσιακών στοιχείων.

(3) Διαχωρισμός υπευθυνοτήτων εντός της λογιστικής λειτουργίας.

(4) Διαχωρισμός της λειτουργικής αρμοδιότητας από την αρμοδιότητα της λογιστικής καταγραφής της.

γ. Καλοσχεδιασμένο λογιστικό σύστημα.

Ένα βασικό χαρακτηριστικό ενός καλοσχεδιασμένου λογιστικού συστήματος είναι το Λογιστικό Σχέδιο και οι κατευθυντήριες οδηγίες χρησιμοποίησής του συστήματος με τη μορφή συνήθως του λογιστικού εγχειριδίου. Η καταγραφή, η συγκέντρωση και η απεικόνιση όλων των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης γίνεται με ένα ευρύ φάσμα παραστατικών, εντύπων και λοιπών εγγράφων που αποτελούν την τεκμηρίωση των δραστηριοτήτων. Η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου επηρεάζεται σημαντικά από το βαθμό επάρκειας της τεκμηρίωσης της επιχείρησης.

δ. Περιορισμένη πρόσβαση στα περιουσιακά στοιχεία από άτομα χωρίς εξουσιοδότηση.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές σύμφωνα με το επαγγελματικό πρότυπο 330 διενεργούν επισκόπηση του τρόπου διασφάλισης των περιουσιακών στοιχείων και επαληθεύουν την

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ύπαρξη τέτοιων περιουσιακών στοιχείων χρησιμοποιώντας τις κατάλληλες διαδικασίες ελέγχου. Μία διαδικασία είναι μέσω της επισκόπησης των μέσων προστασίας των περιουσιακών στοιχείων καθώς η τελική επιλογή του πλέον κατάλληλου μέσου εξαρτάται από την κατηγορία και τα χαρακτηριστικά του συγκεκριμένου περιουσιακού στοιχείου. Η σημαντικότητα της προστασίας των περιουσιακών στοιχείων εξαρτάται άμεσα από το μέγεθος και τη σημαντικότητα του κινδύνου ενδεχόμενης ζημιάς για τον οργανισμό στον οποίο ανήκει το περιουσιακό στοιχείο.

ε. Ύπαρξη υπηρεσίας εσωτερικών ελεγκτών.

Το τελευταίο βασικό συστατικό μέρος του εσωτερικού ελέγχου είναι η διαρκής επιθεώρηση και αξιολόγηση των διοικητικών και λογιστικών ελέγχων από το προσωπικό της ίδιας της επιχείρησης.

2.5.2 Σύστημα εξουσιοδότησης, αρμοδιοτήτων και ευθυνών

Μια επιχείρηση, με τα σύνθετα και πολύπλοκα προβλήματα που αντιμετωπίζει, είναι αδύνατο να διοικηθεί από ένα μόνο άτομο (Τσακλάγκανος, 2003). Για αυτό θα πρέπει να υπάρχει κάποιο σχήμα εκχώρησης αρμοδιοτήτων, εξουσίας και ευθυνών, ώστε ορισμένα άτομα να έχουν τη δύναμη και εξουσία να εγκρίνουν την εκτέλεση των διαφόρων συναλλαγών. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί ως διευθυντικό εργαλείο ώστε να καθοριστεί αν η συναλλαγή έχει εκτελεστεί από κατάλληλα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και ότι η εξουσιοδότηση έγινε σύμφωνα με την πολιτική της επιχείρησης. Επίσης, ότι τηρήθηκαν όλες οι προβλεπόμενες διαδικασίες για τις διάφορες εγκρίσεις που απαιτούνται και εκδόθηκαν τα απαραίτητα δικαιολογητικά έγγραφα. Η εκτέλεση της συναλλαγής ακολουθείται από την καταχώρηση της στα λογιστικά βιβλία. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου προβλέπει την καταχώρηση του κατάλληλου ποσού στην ημερομηνία εκτέλεσης της συναλλαγής σύμφωνα με τις γενικά παραδεκτές αρχές της Λογιστικής.

Όσον αφορά στην πρόσβαση στα περιουσιακά στοιχεία το σύστημα εσωτερικού ελέγχου πρέπει να διευκολύνει την κανονική λειτουργία της επιχείρησης και η χρησιμοποίηση των περιουσιακών στοιχείων πρέπει να γίνεται μόνο κατόπιν εγκρίσεως και αφού εκδοθούν τα απαραίτητα δικαιολογητικά έγγραφα. Τέλος, ένα σύστημα περιοδικής απογραφής και σύγκρισης με τα υπόλοιπα των συναλλαγών που καταχωρήθηκαν στα βιβλία θα δείξει αν αυτά συμφωνούν ή αν υπάρχουν λάθη, ή να διαπιστωθούν απώλειες ή υποκλοπές των πόρων της επιχείρησης. Ειδικά, ο έλεγχος του ταμείου, των χρεογράφων ή γραμματειών εισπρακτέων πρέπει να γίνεται ακόμα συχνότερα, γιατί ο κίνδυνος κλοπής ή απώλειας είναι ακόμα μεγαλύτερος.

2.5.3 Σύγχρονη πολιτική προσωπικού

Η επιτυχία οποιουδήποτε συστήματος εσωτερικού ελέγχου εξαρτάται άμεσα από τα άτομα που απαρτίζουν την επιχείρηση. Η πρόσληψη των στελεχών πρέπει να γίνεται μέσω διαδικασιών που να εξασφαλίζει την επιλογή ατόμων κατάλληλα καταρτισμένων για το έργο που πρόκειται να αναλάβουν. Η σωστή στελέχωση από εξειδικευμένο στελεχιακό

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

δυναμικό, και ο ανάλογος αριθμός αυτού πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα σε μια σύγχρονη επιχείρηση και ειδικά σε μια περίοδο με τάσεις διεθνοποιούμενης αγοράς που δεν επιδέχεται πειραματισμούς για κακή επιλογή στελεχιακού δυναμικού. Επίσης, ανάλογη προσοχή πρέπει να δοθεί στη σωστή αξιολόγηση και αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού από τα στελέχη μέχρι και τον απλό ανειδίκευτο εργαζόμενο. Ακόμα, στην επιτυχία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου συμβάλει και η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού.

Η επιμόρφωση συμβάλει ώστε να επιτυγχάνεται η συνεχής ενημέρωση και επαφή με τις οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις. Έτσι ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να ενημερώνει με τη σειρά του τη διοίκηση για τα νέα δεδομένα και να προσαρμόζει τους στόχους και τη λειτουργία της στις νέες ανάγκες. Εκτός από τα στελέχη του τμήματος εσωτερικού ελέγχου η επιμόρφωση θα πρέπει να γίνεται και σε όλα τα άτομα που απασχολούνται σε όλους τους τομείς της επιχείρησης όπως στο τμήμα παραγωγής, στο λογιστήριο, στο τμήμα πωλήσεων κλπ.. Τέλος, ένα καλό σύστημα εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να εμπεριέχει και καλές διαδικασίες επίβλεψης προσωπικού. Θα πρέπει ανά τακτά χρονικά διαστήματα να γίνεται επίβλεψη προσωπικού με σκοπό την διαπίστωση του επιπέδου και την ποιότητα της εκτέλεσης της εργασίας και αν κρίνεται απαραίτητο να ληφθούν διορθωτικές αποφάσεις.

2.6 Περιορισμοί συστήματος –Αδυναμίες Εσωτερικού Ελέγχου

Τα βασικά χαρακτηριστικά ενός επαρκούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου είναι ότι παρέχει τη βεβαιότητα ότι τα περιουσιακά στοιχεία της εταιρίας προστατεύονται και ότι δημιουργούνται αξιόπιστα οικονομικά στοιχεία, για την ορθολογική διοίκηση της εταιρίας και για την ετοιμασία των χρηματοοικονομικών καταστάσεων. Η επιτυχία όμως των στόχων του εσωτερικού ελέγχου ενέχει και το στοιχείο της κοστολογικής ευαισθησίας, της αντίληψης δηλαδή ότι το κόστος εσωτερικού ελέγχου μιας επιχείρησης. Θα πρέπει δηλαδή οι ωφέλειες, οι οποίες προκύπτουν από μια διαδικασία ελέγχου, να υπερβαίνουν το κόστος της υιοθέτησης της διαδικασίας αυτής. Η ανάγκη εξισορρόπησης του κόστους και του οφέλους προϋποθέτει ορθοκρισία από την πλευρά της διοίκησης. Αν και είναι δύσκολο να μετρηθούν επακριβώς το κόστος και οι ωφέλειες μιας διαδικασίας ελέγχου, εν τούτοις θα πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια, χρησιμοποιώντας και εκτιμήσεις, να συνδέεται πάντα το κόστος του εσωτερικού ελέγχου με τις αναμενόμενες ωφέλειες. Ακόμη, πολλές αρχές ,στις οποίες βασίζεται ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου,μπορεί να καταστρατηγηθούν και παραβιαστούν. Ο διαχωρισμός π.χ. των ευθηνών, καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, μεταξύ των διαφόρων ατόμων και τμημάτων, μπορεί να μην έχει καμία αξία, όταν υπάρχει συμπαιγνία μεταξύ αυτών. Η αποτελεσματικότητα ενός λογιστικού ελέγχου μπορεί να μηδενιστεί από τη συμπαιγνία των καθ' ύλη αρμόδιων στελεχών, τα οποία ηθελημένα και πολλές φορές δόλια παραβιάζουν τους κανόνες του συστήματος.

Άλλος περιορισμός ((AICPA), 2005) λογιστικών ελέγχων προέρχεται από το δυναμικό και διαρκώς εξελισσόμενο επιχειρησιακό περιβάλλον. Μεταβολές παραμέτρων

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

και συνθηκών που προέρχονται από απρόβλεπτες μεταβολές του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος καθιστούν επιτακτική την ανάγκη προσαρμογών στους υφιστάμενους ελέγχους. Η καθυστέρηση ή η πιθανή αστοχία αυτών των προσαρμογών περιορίζει την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου. Ακόμη, ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να είναι αναποτελεσματικός, όταν επεμβαίνει κατά αρνητικό τρόπο το μάνατζμεντ, για να δικαιολογήσει και να συγκαλύψει ορισμένες παρατυπίες, σφάλματα ή παραλείψεις. Θα πρέπει ακόμα να σημειωθεί πάλι ότι τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου βασίζονται κυρίως σε ανθρώπους. Επομένως απροσεξίες, αβλεψίες, αβλεψίες, οδηγίες που δεν τις καταλαβαίνουν καλά και διάφορα λάθη εκτιμήσεων αποδυναμώνουν την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

2.7 Αναγκαιότητα Εσωτερικού Ελέγχου

Σε περιόδους όπως η σημερινή, σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον που λειτουργούν οι επιχειρήσεις αναπτύσσονται άκρως ανταγωνιστικές πρακτικές γεγονός που τους επιβάλει βελτίωση υπαρχουσών διαδικασιών προκειμένου να εξασφαλίσουν την επιβίωση τους. (Anon., 2017) Αναδεικνύεται η ανάγκη για ειδικούς του κλάδου με πολύχρονη εμπειρία και βαθιά κατανόηση στους τομείς του εσωτερικού ελέγχου, εσωτερικών διαδικασιών και Διαχείρισης Κινδύνου. Κάθε επιχείρηση αποτελείται από τμήματα και διευθύνσεις που δε μπορεί μόνη της η διοίκηση να επιβλέψει. Εδώ γεννάται η αναγκαιότητα του εσωτερικού ελέγχου και κρίνεται απαραίτητη η παρουσία του. Με την επικουρική και κατασταλτική του λειτουργία καθιστά εφικτή την αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Kohler (Hughes, 1977) ορίζεται ο εσωτερικός έλεγχος ως «γενική μεθοδολογία» μέσω της οποίας επιτυγχάνεται η διοίκηση ενός οργανισμού σε όλα τα επίπεδα. Εκτός από την αποτροπή λανθασμένων πρακτικών ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλει και στην πρόληψη γεγονότων. Μέσω του συμβουλευτικού του χαρακτήρα και τη συνεργασία της διοίκησης μπορεί να προβλέψει απρόβλεπτα γεγονότα και ουσιώδη σφάλματα το οποία μπορεί να επιδράσουν αρνητικά στις οικονομικές καταστάσεις αλλά και στη φήμη της εταιρίας. Όταν ο εσωτερικός έλεγχος εφαρμόζεται αποτελεσματικά τότε αποτελεί πολύτιμο εργαλείο, ικανό να κερδίσει την εμπιστοσύνη των stakeholders (Με τον όρο stakeholders εννοούνται όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη ή κοινωνικοί εταίροι που έχουν σχέσεις με την επιχείρηση) της επιχείρησης. Ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλει στη γενικότερη ευημερία της οικονομικής οντότητας. Ωστόσο μια επιχείρηση θα πρέπει πέραν από τις εργατικές, φορολογικές και γενικά πάσης φύσεως νομικές υποχρεώσεις της που επιβάλλονται από το νομοθετικό πλαίσιο της εκάστοτε χώρας, προκειμένου να καταστεί βιώσιμη οφείλει να τηρεί και να ακολουθεί εσωτερικές διαδικασίες οι οποίες θα καταστήσουν εύρυθμη τη λειτουργία της.

Η αναγκαιότητα του εσωτερικού ελέγχου έγκειται αρχικά στην επίβλεψη της εφαρμογής των αποφάσεων της διοίκησης. Επίσης παρέχει τη διαβεβαίωση στη διοίκηση σχετικά με την αντιμετώπιση των κινδύνων σε όλους τους τομείς της, την αποτελεσματική τους λειτουργία. Ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλει και στη συμμόρφωση με τους νόμους ώστε να μην επιβάλλονται οικονομικά και διοικητικά πρόστιμα. Παράλληλα επιβλέπει και αποκαθιστά τη συμμόρφωση ή μη με τους εσωτερικούς κανονισμούς οι οποίοι είναι

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

βασικό στοιχείο για την επίτευξη της ανταγωνιστικότητας της. Επιπροσθέτως βεβαιώνει ότι η τήρηση των λογιστικών βιβλίων και των οικονομικών καταστάσεων που καταρτίζονται, ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και ότι απεικονίζεται σε αυτές η αληθινή εικόνα της επιχείρησης. Με τον τρόπο αυτό συμβάλει και στον αποτελεσματικό εξωτερικό έλεγχος από ορκωτούς λογιστές – ελεγκτές. Οι ορκωτοί λογιστές – ελεγκτές προκειμένου να πεισθούν για την αξιοπιστία των λογιστικών δεδομένων εξετάζουν και αξιολογούν το σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Έτσι όταν σε μια επιχείρηση λειτουργεί ένα καλά οργανωμένο σύστημα εσωτερικού ελέγχου τότε συμβάλει στη διεκπεραίωση του εξωτερικού ελέγχου ενώ παράλληλα προσδίδει κύρος και αξιοπιστία προς όλους τους ενδιαφερόμενους. Όσον αφορά τους κινδύνους η συμβολή του εσωτερικού ελέγχου είναι ζωτικής σημασίας. Τέτοιοι κίνδυνοι πέραν των κινδύνων της απάτης είναι η ασφάλεια των εργαζομένων και των καταναλωτών της καθώς και η περιβαλλοντική.

2.8 Θέση Εσωτερικού Ελέγχου στο οργανόγραμμα

Η θέση του στο οργανόγραμμα της επιχείρησης (εβδομάδα, 2013) εξαρτάται από την οργανωτική δομή και το μέγεθος της επιχείρησης, την αντίληψη που έχουν οι διοικούντες για τον έλεγχο και το αν η εταιρεία είναι εισηγμένη ή όχι στο Χρηματιστήριο.

Για τις μη εισηγμένες εταιρείες στο Χρηματιστήριο μια καλή θέση του Εσωτερικού Ελέγχου είναι να ανήκει απευθείας στον διευθύνοντα σύμβουλο, για να έχει την ευθύνη της διοίκησης για την καλή πορεία του φορέα και ο έλεγχος να είναι πιο αποτελεσματικός.

Για τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο εταιρείες, ο εσωτερικός έλεγχος πρέπει να ελέγχεται από ένα εποπτικό όργανο, την επιτροπή ελέγχου. Η επιτροπή ελέγχου επιβλήθηκε, όπως περιγράφεται στην ενότητα νομοθετικού πλαισίου, από την επιτροπή κεφαλαιαγοράς με την απόφαση 5/204/14.11.2000 καθώς και από το νόμο 3016/2002.

Η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου συντελεί στη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης και του διοικητικού Συμβουλίου, που αφορούν τη λειτουργία και τον κανονισμό της εταιρείας, χωρίς αποκλίσεις. (Παπαστάθης, 2014) Οι διοικήσεις των εταιρειών δεν έχουν άμεση και αντικειμενική πληροφόρηση σχετικά με την πραγματικότητα της επιχείρησης. Η απουσία άμεσης πληροφόρησης οδηγεί στην απουσία λήψης αποτελεσματικών δικλείδων ασφαλείας, οι οποίες διασφαλίζουν την ορθή λειτουργία της επιχείρησης σύμφωνα με τα θέλω των μμετόχων και της διοίκησης της εταιρείας. Ο έλεγχος της λειτουργίας της επιχείρησης δεν θα μπορούσε να πραγματοποιείται από τυχαίους υπαλλήλους της εταιρείας, διότι αυτοί δεν θα μπορούσαν να απολαμβάνουν ένα βασικό χαρακτηριστικό, την ανεξαρτησία τους. Ο έλεγχος της εφαρμογής των κανόνων της επιχείρησης μπορεί να ασκηθεί από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου της επιχείρησης. Ο έλεγχος αυτός θα λειτουργεί ως μια ασπίδα αποτροπής απατών και ηθελημένων αλλά και αθέλητων λαθών των υπαλλήλων της επιχείρησης με σκοπό την εξυπηρέτηση ιδίων συμφερόντων και όχι του επιχειρηματικού οφέλους.

2.9 Κόστος Εσωτερικού Ελέγχου

« *Η συμβολή του εσωτερικού ελέγχου στην αποδοτικότερη λειτουργία μιας επιχείρησης και στη μείωση του λειτουργικού της κόστους ειδικά στις μέρες μας είναι σημαντική. Καθώς οι εσωτερικοί ελεγκτές γνωρίζουν καλά τις λειτουργίες και τις διαδικασίες της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, μπορούν με τις κατάλληλες προτάσεις που θα κάνουν προς τη διοίκηση, όπως για παράδειγμα με τον επανασχεδιασμό μιας διαδικασίας, να μειώσουν το λειτουργικό κόστος ενός τμήματος. Στον περιορισμό του λειτουργικού κόστους θα φανεί και η προνοητικότητα που είχε η διοίκηση μιας επιχείρησης να θεσπίσει ήδη από τις «καλές εποχές» αποτελεσματικές μεθόδους εταιρικής διακυβέρνησης, έχοντας αναπτύξει και την κατάλληλη εταιρική κουλτούρα*» (Ραφελέτος, 2013)

Παράγοντες που επηρεάζουν το κόστος του εσωτερικού ελέγχου είναι :

Α. Το μέγεθος της οικονομικής μονάδας.

Το μέγεθος αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες για τον προσδιορισμό του κόστους του εσωτερικού ελέγχου. Επίσης, λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί. Η αναλογία των ελεγκτών σε εργαζόμενους είναι 1/180 – 1/120 δηλαδή για κάθε 80-120 εργαζόμενους αντιστοιχεί συνήθως ένας εσωτερικός ελεγκτής. Κατά συνέπεια όσο περισσότερους εργαζόμενους απασχολεί μια επιχείρηση, τόσο περισσότερους εσωτερικούς ελεγκτές θα πρέπει να έχει.

Β. Η διασπορά των δραστηριοτήτων της οικονομικής μονάδας.

Επιχειρήσεις που έχουν αυξημένη διασπορά δραστηριοτήτων θα πρέπει να έχουν μια πιο πολύπλοκη οργανωτική υποδομή του εσωτερικού ελέγχου. Ανάλογα με το πλήθος των θυγατρικών θα πρέπει να υπάρχουν και ανάλογα τμήματα εσωτερικού ελέγχου τα οποία θα βρίσκονται υπό την εποπτεία της διεύθυνσης εσωτερικού ελέγχου της μητρικής. Σε μια τέτοια περίπτωση το κόστος με το οποίο επιφορτίζεται ο οργανισμός είναι μεγάλο. Για να μπορέσει το τμήμα εσωτερικού ελέγχου να εφαρμόσει αποτελεσματικά τους ελέγχους και συνεπώς η επιχείρηση να αποκομίσει τα οφέλη από την λειτουργία του, θα πρέπει να διαθέτει κατάλληλη οργανωτική υποδομή.

Γ. Η οργανωτική υποδομή της επιχείρησης.

Απαραίτητο κρίνεται ένα άρτια σχεδιασμένο οργανόγραμμα και σαφής προσδιορισμός των αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεων όλων των ατόμων που απασχολεί η επιχείρηση. Εάν δεν υπάρχει κατάλληλη οργανωτική υποδομή τότε ο εσωτερικός έλεγχος δε θα μπορέσει να λειτουργήσει ικανοποιητικά με συνέπεια ο οργανισμός να μην επωφελείται από του λειτουργία του τμήματος. Μέλημα της διοίκησης θα πρέπει να είναι η εξέταση της οργανωτικής δομής της εταιρίας και να προσπαθεί για την εξυγίανση της μέσω επενδύσεων πριν προσχωρήσει στη λειτουργία του τμήματος εσωτερικού ελέγχου. Αυτό συνεπάγεται σε αύξηση του κόστους.

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Δ. Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων της οικονομικής μονάδας.

Η στελέχωση του τμήματος εσωτερικού ελέγχου αποτελεί βασική προϋπόθεση για την καλή λειτουργία του τμήματος. Οι εξειδικευμένες γνώσεις, η επιστημονική κατάρτιση, η δυνατότητα άμεσης αξιολόγησης, εκτίμησης και ανάλυσης των στοιχείων, γεγονότων, προβλημάτων και πάσης φύσεως καταστάσεων καθώς και η διεξαγωγή ορθών συμπερασμάτων αποτελούν βασικά στοιχεία που πρέπει να χαρακτηρίζουν τους εσωτερικούς ελεγκτές τόσο κατά την επιλογή τους όσο και κατά τη διάρκεια άσκηση των καθηκόντων τους. Προκειμένου να παραμείνει ο εσωτερικός ελεγκτής ανεπηρέαστος και αφοσιωμένος στην αποστολή του, θα πρέπει να λαμβάνει υψηλές αμοιβές, πράγμα που οδηγεί στην αύξηση του κόστους. Ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου είναι επιθυμητό όταν το κόστος της οργάνωσης και λειτουργίας του δεν υπερβαίνει το όφελος που αναμένεται να προκύψει από την εφαρμογή του. Η υιοθέτηση του κριτηρίου κόστους/οφέλους για την αξιολόγηση της βιωσιμότητας ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου, πρέπει να γίνεται με κάθε επιφύλαξη γιατί βασίζεται σε υποκειμενικές εκτιμήσεις και στοιχεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: Εσωτερικός ελεγκτής

3.1 Γενικά

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, η ανάπτυξη των επιχειρήσεων, οι παγκόσμιες ανακατατάξεις που παρατηρούνται σε όλους τους κλάδους των επιχειρήσεων, όλο και δυσκολεύουν το έργο των επιχειρήσεων. Οι διοικούντες εκ των πραγμάτων, αδυνατούν από μόνοι τους να έχουν την κατάλληλη πληροφόρηση και υποστήριξη που απαιτείται για άμεση λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων. Το κενό αυτό οι διοικήσεις προσπαθούν να καλύψουν με την εκχώρηση αρμοδιοτήτων σε διάφορα επίπεδα διοίκησης. Πρωτεύοντα ρόλο στην ανάληψη αρμοδιοτήτων για την παροχή διοικητικής πληροφόρησης σε θέματα που απαιτείται υψηλού επιπέδου γνώση και κρίση καλείται να διαδραματίσει ο εσωτερικός ελεγκτής (internal auditor).

Σε μικρές επιχειρήσεις το έργο του εσωτερικού ελεγκτή επιτελείται από μέλη της διοίκησης, ενώ σε μεγάλες επιχειρήσεις το έργο της εποπτείας ανατίθεται στον εσωτερικό ελεγκτή από τη διοίκηση. Στα διεθνή πρότυπα του Ινστιτούτου σχετικά με τις επαγγελματικές πρακτικές του εσωτερικού ελέγχου, τονίζεται ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή στην εταιρική πραγματικότητα. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να εκτιμούν και να συμβουλεύουν τη διοίκηση για τη βελτίωση των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης.

3.1.1 Χαρακτηριστικά

Ο εσωτερικός Ελεγκτής είναι ο σύμβουλος που σχεδιάζει και εκτελεί ελέγχους που αφορούν την εφαρμογή των αποφάσεων της διοίκησης. Δεν κρίνει την ορθότητα των αποφάσεων της διοίκησης, αλλά το κατά πόσο υλοποιούνται σωστά οι αποφάσεις αυτές. Αν κάποια απόφαση εκτιμηθεί λάθος από τον ελεγκτή, τότε συμβουλευτικά συζητά το θέμα με τη διοίκηση αποφεύγοντας να κρίνει την απόφασή της με σύνταξη έκθεσης.

Προκειμένου ο Εσωτερικός Έλεγχος να ασκείται αποτελεσματικά θα πρέπει να στελεχώνεται από άτομα που θα κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα και δεξιότητες. (Van Staden, 2009). Ένας αποτελεσματικός λοιπόν εσωτερικός ελεγκτής θα πρέπει να διακρίνεται για το ήθος, την αυξημένη κριτική σκέψη, το θάρρος της γνώμης, την ειλικρίνεια, τη διορατικότητα, θα πρέπει να είναι επικοινωνιακός, να μπορεί να αποτυπώνει τα γεγονότα αποτελεσματικά στις σχετικές εκθέσεις ελέγχου και να έχει την αίσθηση των κινδύνων που χαρακτηρίζουν την επιχείρηση και τους πιθανούς τρόπους αντιμετώπισης τους. Ο εσωτερικός ελεγκτής είναι στέλεχος υψηλών προδιαγραφών που διαθέτει πλούσιο οπλοστάσιο γνώσεων και ιδεών. Ο Εσωτερικός Ελεγκτής παρέχει άριστο επιπέδου εργασίες, δεσμεύεται για την επίτευξη του υψηλότερου βαθμού δικαιοσύνης, ακεραιότητας και ηθικής συμπεριφοράς, καθώς επίσης και για τη διατήρηση της ανεξαρτησίας του τμήματος ελέγχου, οι σχέσεις του διέπονται από σεβασμό, υπομονή και ειλικρίνεια. Τη δεδομένη χρονική στιγμή και με την μεγάλη ανεργία που υπάρχει, η ενασχόληση με τον

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Εσωτερικό Έλεγχο μπορεί να δώσει λύση στους νέους πτυχιούχους δεδομένου ότι χώρος για στελέχη με επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων στον Εσωτερικό Έλεγχο πάντα υπάρχει.

«*Πέραν της πανεπιστημιακής και επαγγελματικής εκπαίδευσης λοιπόν, θα πρέπει να διαθέτει αναλυτική σκέψη, επικοινωνιακές ικανότητες, οργανωτικό πνεύμα, αντικειμενικότητα, διακριτικότητα και εχεμύθεια. Επίσης, να είναι εξοικειωμένος με τις σύγχρονες τεχνολογίες, να είναι διατεθειμένος για συνεχή επαγγελματική επιμόρφωση, να έχει γνώση του κλάδου στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση στην οποία εργάζεται και να είναι επικεντρωμένος στους κινδύνους που αυτή αντιμετωπίζει*» (Ραφελέτος, 2013).

3.1.2 Ευθύνη του εσωτερικού ελεγκτή

Κατάσταση των ευθυνών των εσωτερικών ελεγκτών (Winters, 1996)

Α. Εξέταση της αξιοπιστίας και ακεραιότητας των οικονομικών και επιχειρηματικών πληροφοριών και των μέσων που χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό, τη μέτρηση, την ταξινόμηση και έκθεση αυτών των πληροφοριών.

Β. Επανεξέταση των συστημάτων που έχουν δημιουργηθεί για να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με αυτές τις πολιτικές, τα σχέδια, τις διαδικασίες, τους νόμους και τους κανονισμούς που έχουν σημαντική επίδραση στις δραστηριότητες και εκθέσεις και να οριστεί αν η οργάνωση είναι σύμφωνη.

Γ. Αναθεώρηση των μέσων διαφύλαξης των στοιχείων ενεργητικού και ανάλογα με την περίπτωση, έλεγχος της ύπαρξης των εν λόγω περιουσιακών στοιχείων

Δ. Αξιολόγηση της οικονομίας και της αποτελεσματικότητας με την οποία οι πόροι απασχολούνται.

Ε. Επανεξέταση των λειτουργιών ή προγραμμάτων για να διαπιστωθεί αν τα αποτελέσματα είναι συνεπή με τους καθιερωμένους στόχους και τους σκοπούς της επιχείρησης και το αν οι λειτουργίες ή τα προγράμματα εκτελούνται όπως ήταν προγραμματισμένα.

3.1.3 Πιστοποιήσεις Ελεγκτών

Επιπλέον, οι εσωτερικοί ελεγκτές, ανεξάρτητα από το εάν εργάζονται στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, έχουν δικαίωμα εφόσον πληρούν κάποιες προϋποθέσεις, με την συμμετοχή τους σε εξετάσεις, να εξασφαλίσουν έναν τίτλο πιστοποίησης της επάρκειας των γνώσεων τους. Παραδείγματα τέτοιων πιστοποιήσεων είναι:

- Certified Internal Auditor (CIA)
- Certification in Control Self – Assessment (CCSA)
- Certified Government Auditing Professional (CGAP)
- Certified Financial Services Auditor (CFSA)

3.1.4 Αξίες Εσωτερικών Ελεγκτών

Για την πραγματοποίηση της αποστολής του εσωτερικού ελέγχου, υπάρχει ένα σύνολο από αξίες και πεποιθήσεις που λαμβάνονται υπόψη:

Α. Ανεξαρτησία

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να είναι ανεξάρτητοι από τις δραστηριότητες που ελέγχουν, να έχουν πλήρη, ελεύθερη και ανεμπόδιστη πρόσβαση σε όλες τις δραστηριότητες της επιχείρηση όπως αρχεία, περιουσιακά στοιχεία και στο προσωπικό, για να μπορούν να εκτελέσουν την εργασία τους ελεύθερα και αντικειμενικά. Η ανεξαρτησία επιτρέπει να πραγματοποιούν οι ελεγκτές αμερόληπτες και ουσιαστικές κρίσεις με την κατάλληλη συμπεριφορά που πρέπει να τους διέπει. Ανεξαρτησία σημαίνει και υπαγωγή του Εσωτερικού Ελέγχου σε ανώτατο ιεραρχικό επίπεδο, π.χ. επιτροπή ελέγχου/διευθύνοντα σύμβουλο, καθώς προσδίδει κύρος, αμέριστη στήριξη, αντικειμενικότητα και αποτελεσματικότητα στο έργο του.

Β. Οργανωτική Θέση

Η Οργανωτική Θέση του τμήματος εσωτερικού Ελέγχου πρέπει να είναι επαρκής για να επιτρέψει την ολοκλήρωση των αναλαμβανόμενων καθηκόντων του. Ο σκοπός, οι αρχές και η ευθύνη του τμήματος εσωτερικού ελέγχου πρέπει να καθορίζονται επακριβώς από επίσημα γραπτά έγγραφα που εκφράζουν την πολιτική του τμήματος. Τέλος, πρέπει να έχουν την υποστήριξη του διοικητικού συμβουλίου για να μπορούν να κερδίσουν τη συνεργασία των ελεγχόμενων μονάδων και να εκτελέσουν την εργασία τους ελεύθερα χωρίς παρεμβάσεις.

Γ. Επαγγελματική Ικανότητα

Η Επαγγελματική Συμπεριφορά είναι ευθύνη του κάθε εσωτερικού ελεγκτή. Το τμήμα πρέπει να διορίζει σε κάθε έλεγχο εκείνα τα πρόσωπα που κατέχουν συλλογικά τις απαραίτητες γνώσεις και τις δεξιότητες για να διεξάγουν τον έλεγχο με κατάλληλο τρόπο.

3.2 Κώδικας Δεοντολογίας

Ένας κώδικας δεοντολογίας είναι κατάλληλος και αναγκαίος για το επάγγελμα του εσωτερικού ελέγχου, καθώς εδραιώνει την εμπιστοσύνη ως προς την αντικειμενικότητα διαβεβαίωσης θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και συστημάτων εσωτερικού ελέγχου. (Ireland, 2004)Περιγράφει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη συμπεριφορά και τις προσδοκίες συμπεριφοράς και όχι συγκεκριμένες δραστηριότητες.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας του Ινστιτούτου εκτείνεται πέρα από τον ορισμό του Εσωτερικού Ελέγχου, προκειμένου να συμπεριλάβει δύο θεμελιώδη συστατικά στοιχεία:

Α. Τις Αρχές που σχετίζονται με το επάγγελμα και την πρακτική του εσωτερικού ελέγχου.

Β. Τους Κανόνες Συμπεριφοράς που αναμένεται να ακολουθούν οι εσωτερικοί ελεγκτές.

Αυτοί οι κανόνες βοηθούν στην κατανόηση και μετατροπή των Αρχών σε πρακτική εφαρμογή και στοχεύουν στο να καθοδηγήσουν την ηθική συμπεριφορά των εσωτερικών ελεγκτών.

3.3 Αρχές Κώδικα Δεοντολογίας

Οι εσωτερικοί ελεγκτές αναμένεται ότι θα εφαρμόζουν και θα υπερασπίζουν τις ακόλουθες αρχές: (Anon., n.d.)

Α. Ακεραιότητα.

Η ακεραιότητα των εσωτερικών ελεγκτών εδραιώνει την εμπιστοσύνη και παρέχει έτσι τη βάση για στήριξη της κρίσης τους.

Β. Αντικειμενικότητα.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές επιδεικνύουν το υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής αντικειμενικότητας κατά τη συγκέντρωση, αξιολόγηση και κοινοποίηση των πληροφοριών για τη δραστηριότητα ή τη διαδικασία που εξετάζεται. Οι εσωτερικοί ελεγκτές προβαίνουν σε μια ισορροπημένη εκτίμηση όλων των σχετικών περιπτώσεων και δεν επηρεάζονται αδικαιολόγητα από τα δικά τους συμφέροντα, ή τα συμφέροντα άλλων, κατά το σχηματισμό των κρίσεων.

Γ. Εμπιστευτικότητα.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές σέβονται την αξία και την κυριότητα της πληροφόρησης που λαμβάνουν και δεν κοινοποιούν πληροφορίες χωρίς κατάλληλη εξουσιοδότηση, εκτός εάν υπάρχει νομική ή επαγγελματική υποχρέωση για να γίνει κάτι τέτοιο.

Δ. Επάρκεια.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές χρησιμοποιούν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις εμπειρίες που απαιτούνται για την παροχή των υπηρεσιών εσωτερικού ελέγχου.

3.3.1 Κανόνες συμπεριφοράς:

Α. Ακεραιότητα (Anon., n.d.)

Οι εσωτερικοί ελεγκτές:

- Θα εκτελούν την εργασία τους με εντιμότητα, επιμέλεια και υπευθυνότητα.

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

- Θα τηρούν τους νόμους και θα προβαίνουν στις κοινοποιήσεις που απαιτούνται από τη νομοθεσία και το επάγγελμα.
- Δεν θα εμπλέκονται συνειδητά, ως μέρη, σε οποιαδήποτε παράνομη δραστηριότητα, ούτε θα εμπλέκονται σε πράξεις ατιμωτικές για το επάγγελμα του εσωτερικού ελεγκτή ή για τον οργανισμό.
- Θα σέβονται και θα συμβάλλουν στους νόμιμους και ηθικούς αντικειμενικούς σκοπούς του οργανισμού.

Β. Αντικειμενικότητα

Οι εσωτερικοί ελεγκτές:

- Δεν θα συμμετέχουν σε οποιαδήποτε δραστηριότητα ή θα συνάπτουν σχέσεις που ενδέχεται να βλάψουν ή να θεωρείται ότι βλάπτουν την αμερόληπτη εκτίμησή τους. Συμπεριλαμβάνονται οι δραστηριότητες ή οι σχέσεις εκείνες οι οποίες ενδέχεται να συγκρούονται με τα συμφέροντα του οργανισμού.
- Δεν θα αποδέχονται οτιδήποτε μπορεί να βλάψει ή να θεωρείται ότι βλάπτει την επαγγελματική τους εκτίμηση.
- Θα κοινοποιούν όλες τις σημαντικές πληροφορίες που τους γνωστοποιούνται και ενδέχεται να παραποιήσουν, εάν δεν κοινοποιηθούν, την έκθεση των υπό έλεγχο δραστηριοτήτων.

Γ. Εμπιστευτικότητα

Οι εσωτερικοί ελεγκτές:

- Θα είναι συνετοί στη χρήση και προστασία των πληροφοριών που αποκτούν κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων τους.
- Δεν θα χρησιμοποιούν πληροφορίες για προσωπικό κέρδος ή κατά τρόπο αντίθετο με τη νομοθεσία ή επιβλαβή για τους νόμιμους και ηθικούς αντικειμενικούς σκοπούς του οργανισμού.

Δ. Επάρκεια

Οι εσωτερικοί ελεγκτές:

- Θα ασχολούνται μόνο με εκείνες τις υπηρεσίες για τις οποίες διαθέτουν τις αναγκαίες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία.
- Θα παρέχουν υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου.
- Θα βελτιώνουν συνεχώς την επάρκεια, την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών τους.

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

3.3.2 Κυρώσεις για τους παραβάτες

Η παράβαση των κανόνων συμπεριφοράς μπορεί να οδηγήσει μέχρι και στη διαγραφή ή αποβολή του Ορκωτού Λογιστή Ελεγκτή. (Καζαντζής, 2006) Μια τέτοια ποινή βέβαια δε στερεί το δικαίωμα από τον τιμωρηθέντα να ασκήσει τις επαγγελματικές του δραστηριότητες, αποτελεί όμως μια κοινωνική και πολιτική μείωση. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο του Ινστιτούτου μετά από ακροαματική διαδικασία μπορεί να επιβάλλει τις ποινές της επίπληξης ή την προσωρινή αποβολή. Ως συνέπεια αυτών είναι να ασκούν το επάγγελμα ευσυνείδητοι επαγγελματίες με συμπεριφορά αρμόδια με τους θεσπισθέντες κανόνες επαγγελματικής συμπεριφοράς.

3.3.3 Ν. 3016/2002 «Περί Εταιρικής Κυβέρνησης» Corporate Governance

Ο όρος «εταιρική διακυβέρνηση» περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρίες διοικούνται και ελέγχονται. Η εταιρική διακυβέρνηση (Anon., n.d.) αρθρώνεται ως ένα σύστημα σχέσεων ανάμεσα στη διοίκηση της Εταιρίας, το διοικητικό Συμβούλιο, τους μετόχους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, συνιστά τη δομή μέσω της οποίας προσεγγίζονται και τίθενται οι στόχοι της Εταιρίας, προσδιορίζονται τα μέσα επίτευξης των στόχων αυτών και καθίσταται δυνατή η παρακολούθηση της απόδοσης της διοίκησης κατά την διαδικασία εφαρμογής των ανωτέρω. Η αποτελεσματική Οδηγία Ευρωπαϊκής Ένωσης 2006/43/ΕΚ 23 εταιρική διακυβέρνηση διαδραματίζει ουσιαστικό και πρωτεύοντα ρόλο στην προώθηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, ενώ η αυξημένη διαφάνεια που προάγει έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της διαφάνειας στο σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας των ιδιωτικών επιχειρήσεων αλλά και των δημοσίων οργανισμών και θεσμών.

Ο Νόμος 3016/2002 εισάγει ειδικά θέματα διοίκησης και λειτουργίας ανωνύμων εταιριών που έχουν εισηγμένες μετοχές ή άλλες κινητές αξίες τους σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά που λειτουργεί στη χώρα μας. (Anon., n.d.) Επιβάλει τη συμμετοχή μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στα διοικητικά συμβούλια, τη θέσπιση και τη λειτουργία τμήματος εσωτερικού ελέγχου και την υιοθέτηση εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας. Ο νόμος ορίζει ότι προτεραιότητα και καθήκον των μελών του διοικητικού συμβουλίου είναι η προάσπιση του γενικού συμφέροντος της οικονομικής μονάδας και η ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής της αξίας. Τα μέλη του ΔΣ υποχρεούνται να μην επιδιώκουν συμφέροντα που έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της εταιρίας. Παράλληλα οφείλουν να αποκαλύπτουν σε εύλογο χρονικό διάστημα στο ΔΣ τα συμφέροντα τους που προέρχονται από τις συναλλαγές της εταιρίας καθώς και πάσης φύσεως συγκρούσεις συμφερόντων που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

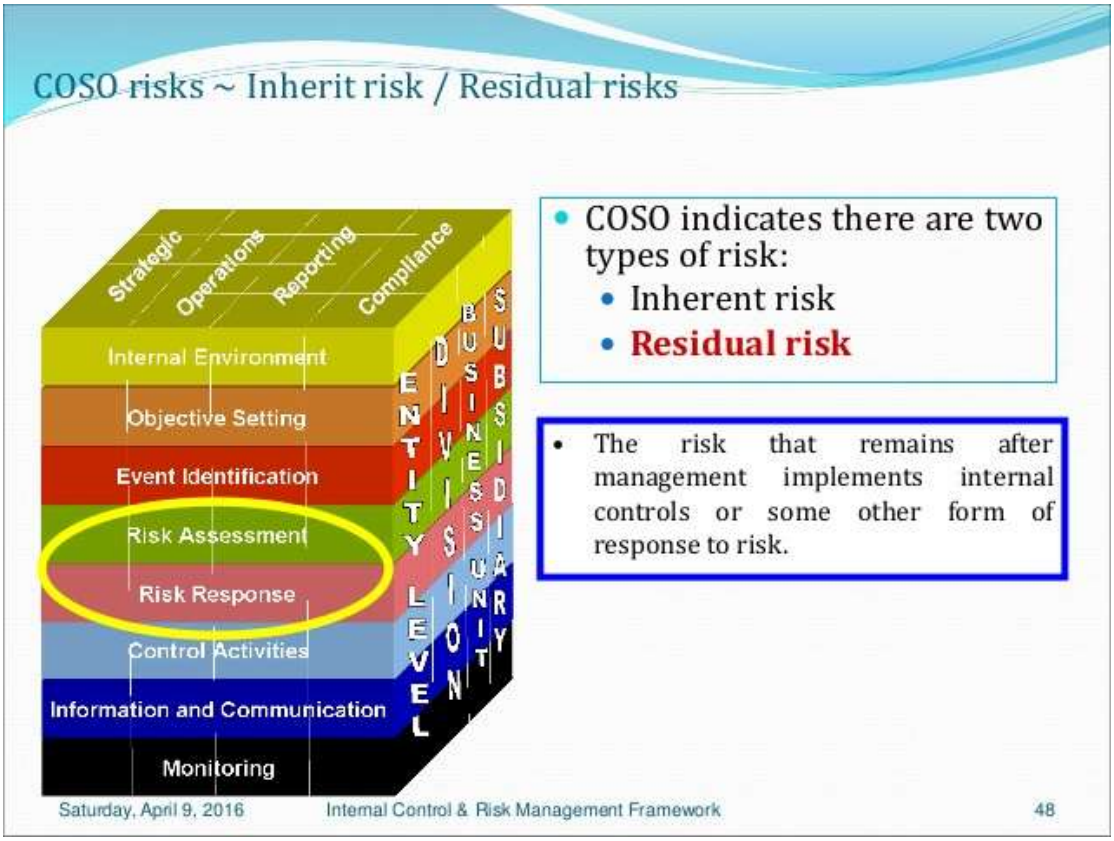
Σχετικά με τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου προβλέπεται η προϋπόθεση ύπαρξης τμήματος εσωτερικού ελέγχου για επιχειρήσεις οι οποίες επιθυμούν να εισαχθούν στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών. Επίσης εσωτερικοί ελεγκτές ορίζονται από το ΔΣ. Δεν μπορούν να είναι πρόσωπα από το ΔΣ, διευθυντικά στελέχη ή συγγενείς τους μέχρι δευτέρου βαθμού.

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να διευκολύνονται στην πρόσβαση εγγράφων και τραπεζικών λογαριασμών. Το ΔΣ οφείλει να συνεργάζεται με τους εσωτερικούς ελεγκτές και να τους παρέχει τα κατάλληλα μέσα για την εκπλήρωση του σκοπού τους. Από την άποψη της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου αυτή οφείλει να παρακολουθεί την τήρηση του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας, τη γενικότερη νομοθεσία, να αναφέρει στο διοικητικό συμβούλιο της επιχείρησης περιπτώσεις συγκρούσεως συμφερόντων των μελών του διοικητικού συμβουλίου ή διευθυντικών στελεχών με τα συμφέροντα της εταιρείας, να ενημερώνει το ΔΣ εγγράφως μια φορά τουλάχιστον το τρίμηνο σχετικά με τον έλεγχο που διενήργησε, να παρευρίσκονται οι εσωτερικοί ελεγκτές στις γενικές συνελεύσεις της εταιρείας και τέλος να παρέχει πληροφορίες, μετά από έγκριση του ΔΣ σε περίπτωση που της ζητηθεί από τις εποπτικές αρχές. Σύμφωνα με τις Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), οι οποίες αποτελούν διεθνώς σημείο αναφοράς και σημαντική πηγή έμπνευσης για τον παρόντα Κώδικα, η εταιρική διακυβέρνηση αρθρώνεται ως ένα σύστημα σχέσεων ανάμεσα στη διοίκηση της εταιρείας, το ΔΣ, τους μετόχους της και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη· συνιστά τη δομή μέσω της οποίας προσεγγίζονται και τίθενται οι στόχοι της εταιρείας, εντοπίζονται οι βασικοί κίνδυνοι που αυτή αντιμετωπίζει κατά τη λειτουργία της ,προσδιορίζονται τα μέσα επίτευξης των εταιρικών στόχων, οργανώνεται το σύστημα διαχείρισης κινδύνων και καθίσταται δυνατή η παρακολούθηση της απόδοσης της διοίκησης κατά τη διαδικασία εφαρμογής των παραπάνω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: Ελεγκτικός Κίνδυνος και Απάτη

4.1 Διαχείριση των Επιχειρηματικών Κινδύνων (Enterprise Risk Management)



Εικόνα 2: COSO Risks- Inherit risk / Residual Risk

Η απουσία των κατάλληλων διαδικασιών Διαχείρισης Κινδύνου και Εσωτερικού (Anon., n.d.). Ελέγχου μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του λειτουργικού κινδύνου και του κινδύνου αθέτησης, να προκαλέσει προβλήματα μεταξύ του ανθρώπινου δυναμικού μιας εταιρείας καθώς και να οδηγήσει σε σπατάλη του διαθέσιμου προς διαχείριση χρόνου. Ο Εσωτερικός Έλεγχος αποτελεί ένα από τα πιο χρήσιμα εργαλεία που μπορεί να έχει στη διάθεσή της η Διοίκηση μιας εταιρείας προκειμένου να αποκτήσει δείκτες έγκαιρης προειδοποίησης αναφορικά με επικείμενα χρηματοοικονομικά ή μη προβλήματα, ώστε να είναι σε θέση να συνεχίσει απρόσωπα την λειτουργία της.

Η διαχείριση επιχειρησιακών κινδύνων αποτελεί ένα από τα σπουδαιότερα ζητήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι οικονομικές μονάδες καθώς προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους αναλαμβάνουν κινδύνους. (Laura F.Spira, 2003). Η κάθε επιχείρηση θα πρέπει να εστιάζει στην αποτελεσματική και λογική διαχείριση των κινδύνων ώστε να διασφαλίζεται αποτελεσματικά η διαχρονική ανάπτυξή της όσο και η ικανοποιητική αποδοτικότητα της, ανάλογα με το αναλαμβανόμενο επίπεδο κινδύνου. Τα ΔΣ πιέζονται είτε άμεσα είτε έμμεσα από το περιβάλλον που δραστηριοποιούνται (οικονομικό, πολιτικό, χρηματοπιστωτικό, stakeholdes κ.α.) να έχουν καθορισμένες διαδικασίες για τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και την αντιμετώπιση συγκεκριμένων

κινδύνων αλλά, επίσης, να προβλέπουν με πιο αποτελεσματικό τρόπο μελλοντικούς κινδύνους και να τους παρακολουθούν συνεχώς για να εξασφαλιστεί ότι οι στρατηγικές και επιχειρησιακές αποφάσεις εξακολουθούν να ευθυγραμμίζονται με την επιχειρηματική φιλοσοφία της επιχείρησης. Έτσι, όλο και περισσότερες επιχειρήσεις στρέφονται προς την διαχείριση του επιχειρηματικού κινδύνου. Ο όγκος και η πολυπλοκότητα των κινδύνων που επηρεάζουν την επιχείρηση διαρκώς επεκτείνονται και το ΔΣ και τα ανώτερα στελέχη αισθάνονται όλο και περισσότερο την πίεση για να ανταποκριθούν σ' αυτούς. Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι οι ημέρες της άτυπης ή ad hoc διαχείρισης των κίνδυνων έχουν παρέλθει ανεπιστρεπτί και ότι οι υπάρχοντες έλεγχοι είναι ανεπαρκείς στο σημερινό ταχύτατα εξελισσόμενο κόσμο των επιχειρήσεων. Πολλά ΔΣ έχουν υιοθετήσει την Διαχείριση Επιχειρηματικών Κινδύνων ως όχημα για να αναπτύξουν μια πιο ισχυρή και ολιστική, από την κορυφή προς τη βάση, θεώρηση των βασικών κινδύνων που αντιμετωπίζει η επιχείρηση.

4.2 Ορισμός, έννοια και περιεχόμενο

Τον 19ο αι. ξεκίνησε η αναφορά του κινδύνου μέσα στα πλαίσια της οικονομικής επιστήμης. Ο κίνδυνος είναι κάτι το οποίο συναντάμε στην καθημερινότητα. Αυτό συμβαίνει διότι ο κίνδυνος συνδεδεμένος άμεσα με αποφάσεις στρατηγικής. Με τον τρόπο αυτό, όπως καλούμαστε στην καθημερινή μας ζωή να κάνουμε κάποιες επιλογές, δηλαδή αποφάσεις που θα χαρακτηρίσουν σε μεγάλο βαθμό την πορεία της ζωής μας, με τον ίδιο ακριβώς τρόπο καλούνται και οι επιχειρήσεις να λάβουν αποφάσεις στρατηγικές, άλλοτε περισσότερο και άλλοτε λιγότερο σημαντικές, η κάθε μία από αυτές όμως να συνδέεται με την ανάληψη διαφορετικού είδους και βαθμό κινδύνου. Σύμφωνα με την COSO 2004 (COSO, 2004) ως κίνδυνος ορίζεται:

«*Η πιθανότητα ότι ένα γεγονός που θα συμβεί θα επηρεάσει δυσμενώς την επίτευξη των στόχων*».

Η διαχείριση κινδύνου είναι ένας γρήγορα αναπτυσσόμενος κλάδος και υπάρχουν πολλές και ποικίλες απόψεις και περιγραφές για το τι εμπεριέχει η διαχείριση κινδύνου, πώς πρέπει να διεξαχθεί και για ποιο σκοπό. (Management, 2002) Κάποια μορφή προτύπου είναι αναγκαία για να διασφαλίσει ότι υπάρχουν συμφωνημένα τα εξής (A Risk Management Standard, 2007):

- ορολογία σχετικά με τις λέξεις που χρησιμοποιούνται
- διεργασία μέσω της οποίας μπορεί να διεξαχθεί η διαχείριση κινδύνου
- οργανωτική δομή για τη διαχείριση κινδύνου
- στόχος για τη διαχείριση κινδύνου.

Η διαχείριση κινδύνου είναι κεντρικός πυρήνας της διαχείρισης στρατηγικής κάθε οργανισμού. Είναι η διεργασία με την οποία οι οργανισμοί προσεγγίζουν μεθοδικά τους κινδύνους που σχετίζονται με τις δραστηριότητές τους, με σκοπό την επίτευξη αειφόρου οφέλους σε κάθε δραστηριότητα και επί του χαρτοφυλακίου όλων των δραστηριοτήτων.

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Το επίκεντρο της καλής διαχείρισης κινδύνου είναι η αναγνώριση και ο χειρισμός αυτών των κινδύνων.

Στόχος της είναι να προσθέσει τη μέγιστη αξία σε όλες τις δραστηριότητες του οργανισμού. Αυξάνει την πιθανότητα επιτυχίας, και μειώνει αμφότερα, την πιθανότητα αποτυχίας και την αβεβαιότητα επίτευξης των συνολικών στόχων του οργανισμού. Η διαχείριση κινδύνου θα πρέπει να είναι μία συνεχής και αναπτυσσόμενη διεργασία, η οποία διατρέχει τη στρατηγική του οργανισμού και την υλοποίηση αυτής της στρατηγικής, να προσεγγίζει μεθοδικά όλους τους κινδύνους που περιβάλλουν τις παλαιότερες, τρέχουσες και ιδιαιτέρως τις μελλοντικές δραστηριότητες του οργανισμού, να είναι ενσωματωμένη στην κουλτούρα του οργανισμού μαζί με μία αποτελεσματική πολιτική και ένα πρόγραμμα με επικεφαλή την πιο ανώτερη διοίκηση. Θα πρέπει να μεταφράζει τη στρατηγική σε τακτικούς και επιχειρησιακούς στόχους, καθορίζοντας υπευθυνότητες σε κάθε επίπεδο του οργανισμού, με κάθε διοικητικό στέλεχος και εργαζόμενο υπεύθυνο για τη διαχείριση του κινδύνου ως μέρος της περιγραφής της εργασίας του. (Λιάρος, 2000)

Η διαχείριση επιχειρηματικού κινδύνου είναι μια συστηματική προσέγγιση, (Dobrea, 2010) με την έννοια ότι το σύστημα διαχείρισης κινδύνου είναι ενσωματωμένο στο σύστημα διοίκησης της επιχείρησης ενώ παράλληλα η διαχείριση επιχειρηματικού κινδύνου αποτελεί μια ολιστική αντιμετώπιση της εφαρμογής διαχείρισης κινδύνου σε έναν οργανισμό.

4.3 Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου στη διαχείριση του κινδύνου

Ο Εσωτερικός Ελεγκτής δίνει μεγάλη έμφαση στην κατανόηση και αξιολόγηση της οργανωτικής δομής, λειτουργίας και διαδικασιών που ακολουθούνται από τον οργανισμό ούτως ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσον η διοίκηση του οργανισμού είναι σε θέση να εντοπίζει επιχειρησιακούς κινδύνους, κίνδυνους απάτης καθώς και εγγενής κινδύνους οι οποίοι μπορούν να οδηγήσουν σε ουσιώδεις προβλήματα στην λειτουργία, φήμη, αποτελέσματα καθώς και επιβίωση του. Επίσης, η ελεγκτική εργασία του Εσωτερικού Ελεγκτή επεκτείνεται στην κατανόηση-αξιολόγηση κατά πόσον η διοίκηση του οργανισμού εφαρμόζει ελέγχους για την πρόληψη ή την ανίχνευση λαθών ή απάτης που μπορεί να οδηγήσουν σε ανακρίβειες. Επιπρόσθετα, η ελεγκτική εργασία περιλαμβάνει και την αξιολόγηση του «Περιβάλλοντος εσωτερικού ελέγχου» το οποίο αποτελείται από:

- Τις διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου και αξιολόγησης κινδύνων του οργανισμού
- Την ύπαρξη Εσωτερικού Ελεγκτή
- Την Οργανωτική Δομή του οργανισμού (διαχωρισμός καθηκόντων & προσόντα προσωπικού)
- Τα Εγχειρίδια γραπτών διαδικασιών
- Την Πολιτική αγορών/προμηθειών
- Τους Κανονισμούς/Πολιτική/Πρακτικές Ανθρώπινου Δυναμικού καθώς και
- Την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες και τη φιλοσοφία του οργανισμού.

Ο ρόλος του Εσωτερικού Ελέγχου είναι πιθανόν να διαφέρει από την μια επιχείρηση στην άλλη, αλλά σε κάθε περίπτωση είναι πολύ σημαντικός. (Φίλος, 2004) Πρέπει να εστιάζει τις εργασίες του στους σημαντικούς, κινδύνους καθώς και να ελέγχει τη διεργασία διαχείρισης των κινδύνων σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Επίσης παρέχει διασφάλιση στη διαχείριση του κινδύνου καθώς και παροχή ενεργούς υποστήριξης και συμμετοχής στη διαδικασία διαχείρισης του κινδύνου. Ο εσωτερικός έλεγχος οφείλει να συμβάλει στη διευκόλυνση αναγνώρισης ή και αποτίμησης του κινδύνου όπως επίσης να φροντίζει για την εκπαίδευση του εργατικού προσωπικού σε θέματα διαχείρισης του κινδύνου και στα εσωτερικά μέτρα ελέγχου και θα πρέπει να διασφαλίζει ότι δεν παραβιάζονται οι επαγγελματικές απαιτήσεις για ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα.

4.3.1 Απάτη

Υπάρχουν αρκετές αιτίες για τις οποίες τα στελέχη μιας εταιρείας ή τρίτα προς την εταιρεία πρόσωπα πραγματοποιούν απάτες σε βάρος των επιχειρήσεων για τις οποίες εργάζονται ή τρίτες επιχειρήσεις. δυνατότητες απάτης δημιουργούνται έπειτα από κίνητρα ή ευκαιρίες που μπορούν να δοθούν στους υποψήφιους για την διενέργεια απάτης (fraudsters). Έτσι, για παράδειγμα, εμφανείς αδυναμίες στα συστήματα εσωτερικού ελέγχου, καθώς επίσης και στενές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων ή εργαζομένων με τρίτα μέρη δημιουργούν δυνατότητες διενέργειας απάτης (PricewaterhouseCoopers, 2004).

Άλλοι λόγοι για τους οποίους δημιουργούνται οι προϋποθέσεις απάτης είναι η πίεση για αυξημένη απόδοση, προσωπική πίεση, ανταγωνιστικότητα κατά του συστήματος, απληστία, ανία και τάσεις για εκδίκηση. Δύο από τις περιοχές που συντελούνται συνήθως απάτες είναι η περιοχή της κατάρτισης και υποβολής των χρηματοοικονομικών καταστάσεων και αναφορών (financial reporting risk) και η περιοχή των προμηθειών (Procurement risk). (Anon., n.d.)

4.3.2 Η απάτη ορίζεται ως εξής, κατά την PricewaterhouseCoopers (2004):

«Κάθε παράνομη πράξη, η οποία χαρακτηρίζεται από εξαπάτηση, παραπλάνηση, απόκρυψη ή κατάχρηση εμπιστοσύνης. Αυτές οι πράξεις δεν οφείλονται σε απειλή βίας ή φυσικό εξαναγκασμό. Οι απάτες διαπράττονται από μέρη ή οργανισμούς προκειμένου να αποκτήσουν χρήματα, περιουσία ή υπηρεσίες, να αποφύγουν πληρωμές ή ζημιές, ή να εξασφαλίσουν προσωπικά ή επιχειρηματικά οφέλη» (ΙΙΑ). Σύμφωνα με το ACFE, (Anon., n.d.) απάτη είναι «η χρήση της θέσης εργασίας ενός υπαλλήλου για προσωπικό πλουτισμό μέσω της κατάχρησης ή ιδιοποίησης επιχειρησιακών πόρων και περιουσιακών στοιχείων»

Ο όρος "απάτη" σύμφωνα με το διεθνές Ελεγκτικό Πρότυπο 240 αναφέρεται σε εσκεμμένη πράξη ενός ή περισσοτέρων ατόμων της διοίκησής, υπαλλήλων ή τρίτων που συνεπάγεται στη παρερμήνευση των οικονομικών καταστάσεων. (Καζαντζής, 2006)

Οι κίνδυνοι που σχετίζονται με τις απάτες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

Α. Κίνδυνοι απάτης που απορρέουν από την διοίκηση της εταιρείας (Management Fraud Risk):

Περιλαμβάνει ενέργειες όπως η παραποίηση των οικονομικών καταστάσεων ή η διενέργεια άλλων ενεργειών για ίδιο όφελος, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τους μετόχους και τους λοιπούς ενδιαφερόμενους για την εταιρεία (stakeholders).

Β. Κίνδυνοι που απορρέουν από τους εργαζόμενους στην εταιρεία ή τρίτα προς αυτήν πρόσωπα (Employee / Third Party Fraud Risk):

Περιλαμβάνει ενέργειες που σχετίζονται με απάτες, ατασθαλίες ή καταδολιεύσεις από μέρους των στελεχών και προσωπικού της επιχείρησης ή από τρίτα μέρη (π.χ. πελάτες, προμηθευτές, χρεώστες, πιστωτές, κλπ.) Σε αρκετές περιπτώσεις η απάτη σε βάρος της επιχείρησης επέρχεται έπειτα από συνεργασία στελεχών που απαρτίζουν δύο τουλάχιστον από τις ανωτέρω αναφερόμενες κατηγορίες.

4.3.3 Απάτη ή σφάλμα;

Στο διεθνές ελεγκτικό πρότυπο 240 ο όρος σφάλμα - παρατυπία αναφέρεται σε ακούσια λάθη των οικονομικών καταστάσεων, χωρίς πρόθεση, όπως είναι για παράδειγμα μαθηματικά ή γραφειοκρατικά λάθη σε βασικές λογιστικές εγγραφές και λογιστικά στοιχεία, αβλεψίες ή παρερμηνείες γεγονότων. Συγκρίνοντας τις έννοιες απάτης και σφάλματος προκύπτει ότι η βασική διαφορά τους διαφορά είναι η ύπαρξη μη πρόθεσης για την ανειλικρινή παρουσίαση των οικονομικών καταστάσεων. (Andersen, 1999)

4.3.4 Τρίγωνο Απάτης

Αναπτύχθηκε από τον κοινωνιολόγο Donald Cressey και περιγράφει τις τρεις κύριες αιτίες εμφάνισης φαινομένων απάτης: (Examiners, 2012)

- Ευκαιρία
- Πίεση
- Εκλογίκευση

Ανεξάρτητα από το είδος ή τη μέθοδο της απάτης, (Δεμοιράκος, 2016) οι δράστες προσπαθούν να απαλλαχτούν από κάποιου είδους πραγματικής ή αντιλαμβανόμενης πίεσης (π.χ. να επιτύχουν κάποιους επιχειρησιακούς στόχους απόδοσης), εκμεταλλεύονται κάποια ευκαιρία να πραγματοποιήσουν την απάτη με ευκολία (π.χ. δεν υπάρχει έλεγχος του καταστήματος ή ο υπάλληλος είναι απόλυτης εμπιστοσύνης), και, κυρίως, εκλογικεύουν την πράξη και την συμπεριφορά τους ως αποδεκτές (π.χ. το κάνω για το καλό της επιχείρησης).

Ο τρίτος παράγοντας της εκλογίκευσης είναι πολύ σημαντικός, διότι επιτρέπει στους δράστες να νιώθουν ως κανονικοί άνθρωποι, οι οποίοι δεν έχουν κάνει τίποτα επιλήψιμο. Οι δράστες χρειάζονται κάποιο εσωτερικό ψυχολογικό μηχανισμό προκειμένου να

αντιμετωπίζουν τη γνωστική ασυμφωνία (ασυμφωνία μεταξύ της δικής τους αντίληψης ότι είναι ειλικρινείς και της δόλιας φύσης της πράξης και συμπεριφοράς τους).



Εικόνα 3: Τρίγωνο Απάτης

4.3.5 Μορφές Απάτης

- Δωροδοκία: Υπάλληλος της επιχείρησης δέχεται προσφορά να λάβει πληρωμές από τρίτο μέρος χωρίς την γνώση ή έγκριση του εργοδότη του, προκειμένου να επηρεάσει το αποτέλεσμα μιας επιχειρηματικής συναλλαγής προς όφελος του τρίτου μέρους (under-the-table payments).
- Παράνομα Δώρα: Υπάλληλος της επιχείρησης επηρεάζει μια επιχειρηματική συναλλαγή προς όφελος ενός τρίτου μέρους. Στη συνέχεια το τρίτο μέρος δίνει ως ανταμοιβή στον υπάλληλο αντικείμενα αξίας.
- Οικονομικός Εκβιασμός: Ενώ η δωροδοκία αφορά την προσφορά πληρωμής από το τρίτο μέρος προς τον υπάλληλο της επιχείρησης, προκειμένου να επηρεάσει μια απόφαση, ο οικονομικός εκβιασμός αφορά την απαίτηση από την πλευρά του υπαλλήλου της επιχείρησης να πληρωθεί, διαφορετικά θα ζημιωθεί το τρίτο μέρος (pay-up-or-else).
- Σύγκρουση Συμφερόντων: Ο υπάλληλος της επιχείρησης αποφασίζει να αγοράσει (πουλήσει) προϊόντα, η επιχείρηση στην οποία εργάζεται, από (σε) τρίτη επιχείρηση, στην οποία έχει ένα κρυφό συμφέρον, σε τιμή υψηλότερη (χαμηλότερη) της κανονικής.
- Υφαρπαγή Χρηματικών Διαθεσίμων: Ο υπάλληλος της επιχείρησης αποσπά χρήματα από την επιχείρηση χωρίς να έχει καταγραφεί η σχετική συναλλαγή στο λογιστικό σύστημα της επιχείρησης.
- Κλοπή Χρηματικών Διαθεσίμων: Ο υπάλληλος της επιχείρησης αποσπά χρήματα από την επιχείρηση χωρίς να το γνωρίζει ή να το εγκρίνει ο εργοδότης του. Η

διαφορά από την υφαρπαγή είναι ότι τα χρήματα έχουν ήδη εμφανιστεί στο λογιστικό σύστημα της επιχείρησης.

- Μη-Κανονικές Πληρωμές: Πληρωμές μισθοδοσίας σε υπαλλήλους που δεν εργάζονται στην επιχείρηση (ghost employees), πληρωμές σε ανύπαρκτους προμηθευτές (billing schemes, fictitious vendors), κάλυψη ανύπαρκτων ή υπερβολικών εξόδων (fictitious or overstated expenses) κλπ.
- Ιδιοποίηση Περιουσιακών Στοιχείων (εκτός χρηματικών διαθεσίμων): Περιλαμβάνει την κλοπή αποθεμάτων ή περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης ή τη χρήση αυτών για προσωπικό όφελος χωρίς την γνώση του εργοδότη τους (π.χ. υπάλληλοι που χρησιμοποιούν υπολογιστές, αποθέματα ή εξοπλισμό για να διεκπεραιώνουν προσωπικές υποθέσεις τους κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας τους).

4.3.6 Παράγοντες διάπραξης απάτης

Οι παράγοντες που ευνοούν τη διάπραξη απάτης είναι:

Α. Αναποτελεσματικοί εσωτερικοί έλεγχοι:

Η έλλειψη κατανομής καθηκόντων και εξουσιοδότησης συναλλαγών, η έλλειψη φυσικών ελέγχων καθώς και η αναποτελεσματική επίβλεψη αποτελούν παραδείγματα αδυναμίας λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η μη σωστή επικοινωνία και ενημέρωση των στελεχών για τους κανόνες που έχει θέσει η επιχείρηση και η λειτουργία της υπό συνθήκες κρίσης για μεγάλο χρονικό διάστημα βοηθούν στην επιμήκυνση του προβλήματος.

Β. Αναποτελεσματικό διοικητικό συμβούλιο:

Όταν το διοικητικό συμβούλιο μιας επιχείρησης είναι παρουσιάζει στοιχεία αδυναμίας ή στερείται ανεξαρτησίας, τότε προκαλείτε στην ανώτατη διοίκηση το αίσθημα ότι δεν υπάρχει ένα ισχυρό και αντικειμενικό ελεγκτικό σύστημα παρακολούθησης της συμπεριφοράς της με συνέπεια να αντιλαμβάνεται ότι υπάρχει χώρος για παραπλανητικές πρακτικές.

Γ. Πρακτικές ατιμωρησίας:

Οι εργαζόμενοι μπορεί να επιχειρήσουν να διαπράξουν απάτη, όταν αισθάνονται ότι δε θα τιμωρηθούν αυστηρά όταν αποκαλυφθούν.

Δ. Έλλειψη ηθικής καθοδήγησης και ηγεσίας:

Ηθική καθοδήγηση μπορεί είναι αναγκαία όταν οι επιχειρηματικοί κανόνες και πολιτικές δυσνόητες από τα άτομα για τα οποία προορίζονται. Αυτή η έλλειψη κατανόησης αποτελεί από μόνη της σημαντικό κίνδυνο κατάρτισης παραπλανητικών οικονομικών καταστάσεων, γιατί πολλοί λογιστικοί κανόνες είναι πολύπλοκοι, χρησιμοποιούν τεχνική

γλώσσα και δεν μπορούν να απλοποιηθούν. Συνεπώς, είναι ανάγκη τα αρμόδια άτομα να αναλάβουν την ευθύνη της σωστής ενημέρωσης και καθοδήγησης των εμπλεκόμενων μερών. Πέρα από την παροχή ηθικής καθοδήγησης με την μορφή ξεκάθαρων γραπτών κανονισμών, η ανώτερη διοίκηση πρέπει να ενεργεί και ως πρότυπο ηθικής συμπεριφοράς.

4.4 Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου στην αντιμετώπιση της απάτης

Κατά τον Ραφελέτο (Ραφελέτος, 2013): «*Ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή είναι να εντοπίζει εγκαίρως τις ενδείξεις απάτης (fraud indicators) και να ενημερώνει σχετικά τη διοίκηση προς λήψη περαιτέρω μέτρων. Εκτός από τον κίνδυνο απάτης όμως, υπάρχει και ο κίνδυνος απώλειας της καλής φήμης που, συνήθως με πολύ κόπο, "χτίζει" μια επιχείρηση*.»

Ο ρόλος της διασφάλισης του εσωτερικού λογιστικού ελέγχου είναι η κατάθεση εκτιμήσεων για την καταλληλόλητα και αποδοτικότητα των διαδικασιών μέσω των οποίων οι κίνδυνοι προσδιορίζονται και κατ' επέκταση αντιμετωπίζονται κατά σειρά σημαντικότητας, διαχειρίζονται, ελέγχονται και αντιμετωπίζονται και αναφέρονται. Η διαχείριση του επιχειρηματικού κινδύνου δεν είναι ευθύνη της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου αλλά πρωτίστως είναι της διοίκησης της επιχείρησης.

Η Ανώτατη διοίκηση της επιχείρησης είναι υπεύθυνη για την πρόληψη, καταστολή και διαχείριση των φαινομένων απάτης, θα πρέπει να αναλάβουν την ανάπτυξη και συντήρηση προγραμμάτων καταστολής των φαινομένων απάτης (antifraud programs). Η επιτροπή ελέγχου είναι εκείνη η οποία θα πρέπει να αξιολογεί την αναγνώριση και διαχείριση των σχετικών κινδύνων απάτης από την διοίκηση της εταιρείας, την αξιολόγηση των δικλείδων ασφαλείας που αφορούν απάτες και ατασθαλίες, καθώς επίσης να καθορίζουν ειδικούς ελέγχους που σχετίζονται με απάτες. Σημαντικό μέτρο περιορισμού των κινδύνων από περιστατικά απάτης αποτελεί η οργάνωση των κατάλληλων δικλείδων ασφαλείας στο σύστημα εσωτερικού ελέγχου της επιχείρησης, καθώς επίσης και η κατάλληλη χρήση της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου στην πρόληψη και καταστολή φαινομένων απάτης.

Σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Νόμου Sarbanes – Oxley των Η.Π.Α, (Oxley, 2002) ο Εσωτερικός Έλεγχος θα πρέπει να έχει επαρκή γνώση των ενδείξεων κινδύνων απάτης, να έχουν γνώση των ευκαιριών που μπορεί να δοθούν για απάτη σε μια λειτουργία ή δραστηριότητα, καθώς επίσης και να μπορούν να αξιολογούν την ανάγκη για επιπρόσθετη διερεύνηση λόγω πιθανών θεμάτων απάτης.

Ο εσωτερικός έλεγχος θα πρέπει να αξιολογεί την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων πρόληψης και καταστολής απατών, καθώς και των σχετικών σημείου ελέγχου που τίθενται από την διοίκηση, καθώς και να βοηθούν σε ειδικά έργα σχετικά με την ανίχνευση απάτης. Για να καθορίσουμε συγκεκριμένες γραμμές άμυνας κατά των φαινομένων απάτης, στην πρώτη γραμμή άμυνας καθιστά ο κώδικας δεοντολογίας και ηθικής της εταιρείας, στην δεύτερη γραμμή άμυνας το σύστημα εσωτερικού ελέγχου της

εταιρείας, την τρίτη γραμμή άμυνας ο εσωτερικός έλεγχος και τέλος την τέταρτη γραμμή άμυνας ο εξωτερικός έλεγχος.

Η απάτη αποτελεί απλώς έναν από τους κινδύνους που αντιμετωπίζει μια επιχείρηση. Ο εσωτερικός έλεγχος καλείται να διαβεβαιώσει ότι οι κίνδυνοι που σχετίζονται με την απάτη έχουν εντοπιστεί και εκτιμηθεί κατάλληλα από τη διοίκηση. Ο εσωτερικός ελεγκτής θα παρέχει εξασφάλιση ότι οι δικλείδες ελέγχου έχουν σχεδιασθεί ορθά ώστε να μπορούν να διευθετούν τους κινδύνους που σχετίζονται με την απάτη καθώς και ότι λειτουργούν αποτελεσματικά. Εν ολίγοις, η ύπαρξη του τμήματος εσωτερικού ελέγχου αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα της παράνομης συμπεριφοράς. (Ελεγκτών, n.d.)

4.5 Η κρίση ως ευκαιρία και οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον εσωτερικό έλεγχο

Η παγκόσμια οικονομική κρίση, λόγω του ασυνήθιστου χαρακτήρα της, σημαίνει ότι οι ελεγκτές πρέπει να γνωρίζουν πολύ καλά την πρωταρχική σημασία του να κρίνουν τους διαφορετικούς κινδύνους κατά την αξιολόγηση των εταιριών. Με επαγγελματικούς κανόνες και όρους, όπως τα πρότυπα ελέγχου, οι αρχές της διασφάλισης της ποιότητας, και μεθοδολογικές συστάσεις που είναι διαθέσιμες, τυχόν προβλήματα μπορούν να λυθούν αν και δεν είναι εύκολα. Η τρέχουσα παγκόσμια οικονομική κρίση έχει θεωρηθεί ως το πιο σημαντικό γεγονός μετά από τη μεγάλη οικονομική παγκόσμια κρίση του 1929 – 1933.

Το ολοένα και περισσότερο ευμετάβλητο και αβέβαιο οικονομικό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από αύξηση της ταχύτητας και της έκτασης των κινδύνων. Κίνδυνοι που θεωρούνται απίθανο ή πιθανό να συμβούν, απειλούν τις ελληνικές επιχειρήσεις. Ο έλεγχος είναι ένας θεσμός που καλύπτει συνολικά την οικονομία και συμβάλλει ουσιαστικά στην κανονιστική πτυχή της λειτουργίας του. (Tibor, 2010) Ένας από τους σημαντικούς τομείς της εργασίας των ελεγκτών είναι η αντιμετώπιση πολλών προκλήσεων που δημιουργούνται στην κρίση. Οι εργασίες που εκτελούνται στη μέση της κρίσης απαιτούν, νέες και προσαρμοσμένες επαγγελματικές λύσεις, καθώς και μια διαφορετική στάση από τους ελεγκτές.

Οι συνθήκες της αγοράς έχουν αλλάξει αρνητικά. Αυτό συμβαίνει επειδή όλοι οι τομείς της οικονομίας υποφέρουν από την κρίση για ευνόητους λόγους. Οι προκλήσεις που γιγαντώνονται εν μέσω κρίσης, μεταξύ άλλων είναι οι συνεχείς αλλαγές του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου καθώς και κατάρρευση εταιριών (τόσο προμηθευτών όσο και πελατών). Επίσης, οι συνεχείς πιέσεις για μείωση του κόστους, η μείωση του κεφαλαίου κίνησης (το οποίο καλύπτει τις τρέχουσες υποχρεώσεις της) καθώς και η ραγδαία μείωση των επιπέδων εσωτερικής ζήτησης αποτελούν επίσης προκλήσεις που καλείτε να αντιμετωπίσει η οικονομική οντότητα.

Ο εσωτερικός έλεγχος καλείται να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις έχοντας περιοριστικούς παράγοντες λόγω κρίσης. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

- Μείωση προσωπικού Εσωτερικού Ελέγχου
- Μείωση αμοιβών
- Έλλειψη ικανοτήτων, τεχνικών δεξιοτήτων και μεθοδολογιών
- Αδυναμία ανταπόκρισης στις αυξημένες αρμοδιότητες, λόγω ανεπάρκειας πόρων για επιπλέον προσωπικό
- Μείωση / Μηδενισμός προϋπολογισμού εκπαίδευσης
- Μείωση κονδυλίων για επιτόπιες επισκέψεις
- Μείωση κονδυλίων για εξειδικευμένη υποστήριξη από συμβούλους
- Μη ύπαρξη των απαραίτητων τεχνολογικών λύσεων και εφαρμογών.

Εκτός όμως από τις προκλήσεις αναδύονται και ευκαιρίες.

Υπάρχουν τρεις βασικές περιοχές της λειτουργίας του Εσωτερικού Ελέγχου, οι οποίες δυνητικά παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες ευκαιρίες:

- Η ανάδειξη των γενεσιουργών αιτίων των ελεγκτικών ευρημάτων και η πρόταση καινοτόμων λύσεων (κάτι που βεβαίως απαιτεί σημαντικά επίπεδα γνώσεων και εμπειρίας).
- Η αυξημένη χρήση των εργαλείων που παρέχει η τεχνολογία (αυτοματισμοί, data analytics).
- Η πρόσληψη, εκπαίδευση ή/και πρόσβαση σε άτομα με δεξιότητες συμβατές με το μίγμα κινδύνων που αντιμετωπίζει η κάθε εταιρεία.

Ο εσωτερικός έλεγχος θα πρέπει να προγραμματίσει το ελεγκτικό έργο με τέτοιο τρόπο ώστε, αφενός να διαχειρίζονται με τον ορθολογικότερο τρόπο οι προκλήσεις – κίνδυνοι και αφετέρου να εντοπίζονται και να εκμεταλλεύονται οι ευκαιρίες. Στόχος θα πρέπει να είναι η αποτελεσματική ενημέρωση των ενδιαφερόμενων μερών για τις δραστηριότητες του Εσωτερικού Ελέγχου προκειμένου να λειτουργεί αποτελεσματικά ο εσωτερικός έλεγχος θα πρέπει :

α) η ενημέρωση του διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης θα πρέπει να είναι τακτική,

β) ο καθορισμός της συχνότητας και του περιεχομένου της επικοινωνίας θα πρέπει να γίνει σε συνεννόηση με τους λήπτες αυτής, σύμφωνα με τις δικές τους ανάγκες (όχι με τις επιθυμίες ή τις δυνατότητες του Εσωτερικού Ελέγχου)

γ) η συχνότητα και το περιεχόμενο της επικοινωνίας μπορεί να μεταβάλλονται, ειδικά εάν αυτό απαιτείται από τη σημαντικότητα της πληροφόρησης και την υποτακτικότητα των ενεργειών που πρέπει γίνουν από το ΔΣ.

δ) οι ελεγκτές θα πρέπει να επικεντρωθούν στους κινδύνους και τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την οικονομική κρίση. Θα πρέπει οπωσδήποτε να επισκοπήσουν τους κινδύνους που έχουν σχέση με τη φήμη της εταιρείας, τη ρευστότητα, την ενδεχόμενη

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

μείωση προσωπικού, τους προμηθευτές, τα εκτός ισολογισμού στοιχεία και τα Συστήματα Εσωτερικού.

Κατά τον Ραφελέτο (Ραφελέτος, 2013)*: «Τόσο η διεθνής όσο και η εγχώρια κρίση αποτελούν μια πρωτοφανή κατάσταση για όλες τις επιχειρήσεις όλων των κλάδων. Κατά τη γνώμη μου, η παροχή υπηρεσιών εσωτερικού ελέγχου από πιστοποιημένους εσωτερικούς ελεγκτές μπορεί να λειτουργήσει, μέχρι έναν σημαντικό βαθμό, ως ασπίδα προστασίας για τις διοικήσεις και τις επιχειρήσεις όλων των κλάδων, συμβάλλοντας στη βελτίωση της επιχειρηματικής απόδοσης. Κατά τη γνώμη μου, ο εσωτερικός έλεγχος στη χώρα μας θα αποτελέσει βασική προτεραιότητα τόσο για τις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, όσο και για τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα στις οποίες έχει σημειωθεί σημαντική βελτίωση τα τελευταία χρόνια.»*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο : Μεθοδολογία Έρευνας

Απώτερος σκοπός είναι η διερεύνηση της ελκυστικότητας του εσωτερικού ελέγχου. Αρχικά, για τις επιχειρήσεις που ήδη λειτουργούν με τμήμα εσωτερικού ελέγχου, κατά πόσο το τμήμα του εσωτερικού ελέγχου προσθέτει αξία στην επιχείρησή τους. Πιο συγκεκριμένα, κατά πόσο ο εσωτερικός έλεγχος χρησιμοποιείται ως ένα εργαλείο για την προαγωγή της λειτουργίας της επιχείρησης, της αποδοτικότητας και της ανάπτυξης αυτής. Σε δεύτερο επίπεδο, οι επιχειρήσεις που δεν έχουν εσωτερικό έλεγχο, πως τον αξιολογούν θεωρητικά και εάν έχουν μελετήσει ενδεχόμενη υιοθέτηση αυτού. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του ερωτηματολογίου.

5.1 Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα από τα πιο γνωστά εργαλεία συλλογής δεδομένων, το οποίο και αποτέλεσε το βασικό εργαλείο της παρούσας έρευνας. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε μία σειρά ερωτήσεων. Κάθε ερώτηση αντιστοιχεί σε έναν παράγοντα για τον οποίο συλλέγεται η πληροφόρηση με σκοπό την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων (Νόβα-Καλτσούνη, 2006). Στην παρούσα έρευνα, λοιπόν, χρησιμοποιήθηκε ένα κατάλληλα ερωτηματολόγιο 46 ερωτήσεων (Παράρτημα Ι), το οποίο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά με κλειδωμένη IP, ώστε κάθε επιχείρηση να μπορεί να απαντήσει μόνο μία φορά. Η έρευνα απευθύνθηκε σε 107 ελληνικές επιχειρήσεις, οι οποίες συλλέχθηκαν μέσω ηλεκτρονικής αναζήτησης στις ιστοσελίδες τους ή στο διαδίκτυο.

Το ερωτηματολόγιο αυτό σχεδιάστηκε ειδικά για την έρευνα αυτή. Είναι γεγονός ότι κάθε ερευνητής οφείλει να δώσει προσοχή στο σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, στο περιεχόμενο και τη μορφή του. Οι ερωτήσεις οργανώθηκαν σε ενότητες, κάθε μία από τις οποίες αναφέρεται σε συγκεκριμένο τμήμα του εσωτερικού ελέγχου. Το ερωτηματολόγιο διαχωριζόταν σε δύο βασικές ομάδες ερωτήσεων: η πρώτη αφορούσε στην ομάδα των επιχειρήσεων που ήδη έχουν ενεργό τμήμα εσωτερικού ελέγχου και η δεύτερη στην ομάδα των επιχειρήσεων που δεν έχουν ευθέως εσωτερικό έλεγχο στην επιχείρηση σαν ξεχωριστό τμήμα.

Το ερωτηματολόγιο τελικά συμπεριλάμβανε διάφορους τύπους ερωτήσεων:

- κλειστού τύπου: ο ερωτώμενος καλείται να επιλέξει ανάμεσα σε συγκεκριμένες απαντήσεις
- πολλαπλών απαντήσεων: ο ερωτώμενος μπορεί να επιλέξει περισσότερες από μία απαντήσεις
- διχοτομικές: ο ερωτώμενος έχει δυνατότητα να απαντήσει ανάμεσα σε δύο απαντήσεις όπως ΝΑΙ ή ΟΧΙ

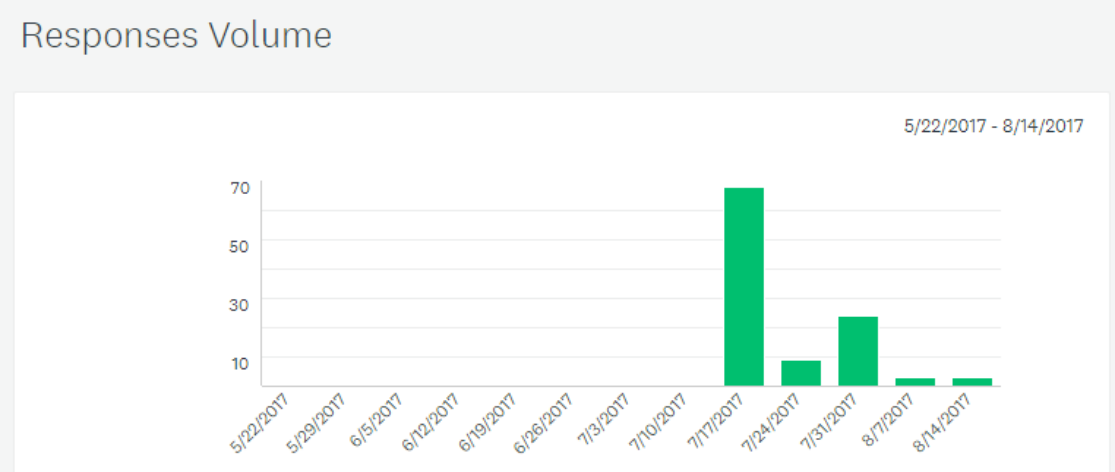
Επιπλέον, στο ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε η βαθμολογική κλίμακα του Likert (πενταβάθμια κλίμακα), δημιουργώντας ερωτήσεις στις οποίες ο ερωτώμενος καλείται να

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

δηλώσει το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας του με μια σειρά προτάσεων σχετικά με το αντικείμενο έρευνας. Η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε είναι μονή και αναγκαστική.

5.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η μορφή του ερωτηματολογίου προς διευκόλυνση διεξαγωγής της έρευνας ήταν ηλεκτρονική και για τη διανομή του χρησιμοποιήθηκε η πλατφόρμα www.surveymonkey.net. Απεστάλησαν μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με το σύνδεσμο του ερωτηματολογίου σε 107 επιχειρήσεις. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου απαιτούσε περίπου 10 λεπτά. Θα πρέπει να τονισθεί η δυσκολία ανταπόκρισης στην έρευνα λόγω του διαστήματος διεξαγωγής της έρευνας, καθώς κατά τους καλοκαιρινούς μήνες αρκετές επιχειρήσεις έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας. Ο μήνας Αύγουστος, συγκεκριμένα, αποτελεί έναν μήνα κατά τον οποίο απουσιάζουν από την εργασία τους αρκετοί εργαζόμενοι, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις οι επιχειρήσεις ενδέχεται να κλείσουν για μερικές ημέρες. Η δυναμική στη συλλογή των απαντήσεων αποτυπώνεται στο παρακάτω γράφημα:



Γράφημα 1. Δυναμική απαντήσεων

Από το Γράφημα 1 φαίνεται πως οι επιχειρήσεις απάντησαν περισσότερο στην έναρξη της έρευνας και λιγότερο το μήνα Αύγουστο.

5.3 Μεθοδολογία ανάλυσης δεδομένων

Μετά τη συγκέντρωση του δείγματος, οι απαντήσεις συγκεντρώθηκαν, ώστε να μπορέσουν να αναλυθούν και να είναι εφικτό ο ερευνητής να απαντήσει στα ερευνητικά του ερωτήματα. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκαν δύο προγράμματα: το EXCEL 2007 και το πρόγραμμα SPSS.

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το SPSS. Αρχικά, περιγράφονται με χρήση πινάκων και διαγραμμάτων όλα τα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί και στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκαν οι απαραίτητες συσχετίσεις, ώστε να απαντηθούν τα ερωτήματα που έχει θέσει ο ερευνητής και να περατωθεί ο σκοπός της έρευνας. Αναφορικά με τις συσχετίσεις χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ανεξαρτησίας μεταβλητών. Με τη χρήση του ελέγχου αυτού, ο ερευνητής μπορεί να συνδυάζει δύο ποιοτικές μεταβλητές και να ερευνά με το συγκεκριμένο έλεγχο αν διαφέρουν στατιστικά σημαντικά ανάμεσά τους και να διαπιστώνει αν υπάρχει εξάρτηση σημαντική ανάμεσά τους. Η φύση των δεδομένων της συγκεκριμένης μελέτης (ποιοτικά δεδομένα) απαιτεί τη χρήση του προαναφερθέντος ελέγχου ανεξαρτησίας.

Όπως κάθε στατιστικός έλεγχος, έτσι και ο έλεγχος ανεξαρτησίας, βασίζεται σε ένα ζευγάρι υποθέσεων:

Μηδενική υπόθεση H_0: Δύο χαρακτηριστικά του δείγματος (δηλαδή δύο μεταβλητές) είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους (δε συσχετίζονται)
Εναλλακτική υπόθεση H_1: Δύο χαρακτηριστικά του δείγματος (δηλαδή δύο μεταβλητές) έχουν στατιστικά σημαντική σχέση (υπάρχει στατιστικά σημαντική εξάρτηση)

Η τιμή της στατιστικής X^2 υπολογίζεται για τις ανάγκες του ελέγχου και ως κριτήριο για τον έλεγχο θα χρησιμοποιηθεί το P-value. Ο ερευνητής με αυτόν τον τρόπο αποφασίζει αν αποδέχεται ή αν απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση. Για την παρουσία στατιστικά σημαντικής συσχέτισης θα πρέπει να απορρίψει τη μηδενική υπόθεση και να αποδεχθεί την εναλλακτική. Συνεπώς, σε επίπεδο σημαντικότητας 5% συμπεραίνει ότι:

Για P-value > 0,05, ο ερευνητής αποδέχεται τη μηδενική υπόθεση, δηλαδή ότι οι υπό μελέτη μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους
Για P-value < 0,05, ο ερευνητής απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση και άρα αποδέχεται την υπόθεση H_1, δηλαδή ότι οι υπό μελέτη μεταβλητές παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση

Εκτός από τη στατιστική σημαντικότητα, για τη χρήση του συγκεκριμένου ελέγχου και την αξιοπιστία του πρέπει οι αναμενόμενες συχνότητες του πίνακα να μην είναι μικρότερες του 1 και όσες είναι μικρότερες του 1 να μην ξεπερνούν το 20-25% του συνόλου. Το SPSS

εμφανίζει τη συγκεκριμένη πληροφορία μετά τον Πίνακα που εμφανίζει τη στατιστική X^2 (Γναρδέλλης, 2009).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο: Αποτελέσματα ανάλυσης

Μετά από την παρουσίαση του μεθοδολογικού πλαισίου της έρευνας, παρακάτω παρατίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας μετά την ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν από το στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Το συνολικό δείγμα των επιχειρήσεων, οι οποίες ανταποκρίθηκαν στην έρευνα καθώς τα αρμόδια διοικητικά στελέχη συμπλήρωσαν έγκυρα και έγκαιρα το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε, ανήλθε στις 107 επιχειρήσεις.

6.1 Περιγραφική ανάλυση

Εισαγωγικές ερωτήσεις

Οι εισαγωγικές ερωτήσεις αφορούσαν στα εξής στοιχεία:

- Επωνυμία εταιρίας - Q1
- Έτος Ίδρυσης - Q2
- Νομική Μορφή Εταιρείας - Q3
- Από ποιόν συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο, όπου δηλώνεται η θέση ευθύνης - Q4
- Ηλικία - Q5
- Μορφωτικό επίπεδο - Q6
- Αριθμός Εργαζομένων - Q7
- Λειτουργεί στην εταιρία σας διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου; - Q8
- Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία; - Q9
- Υπάρχει οργανόγραμμα που να διαχωρίζονται οι δραστηριότητες με σαφήνεια; - Q10
- Καταρτίζεται από τη διοίκηση σχέδιο για την επίτευξη στόχων, και αναπροσαρμόζονται ανά τακτά διαστήματα; - Q11
- Οι στόχοι που τίθενται από την διοίκηση είναι ρεαλιστικοί, μπορούν να επιτευχθούν; - Q12

Πιο αναλυτικά, αναφορικά με την πληροφορία για την επωνυμία της επιχείρησης, από το σύνολο του δείγματος των 107 επιχειρήσεων, αποφάσισε να δώσει τη συγκεκριμένη πληροφορία το 74% περίπου του δείγματος. Οι υπόλοιπες επιχειρήσεις δήλωσαν ότι επιθυμούν να μην αναφέρουν την επωνυμία ή δεν απάντησαν την ερώτηση. Οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν ονομαστικά αναφέρονται στο Παράρτημα ΙΙ.

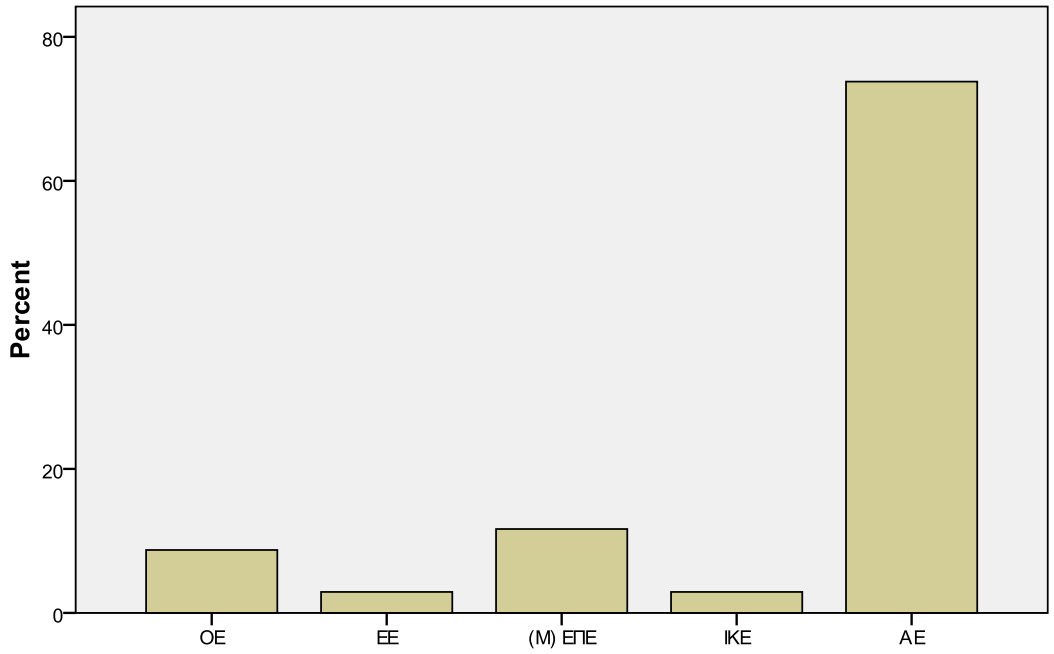
Οι επιχειρήσεις του δείγματος, αναφορικά με το έτος ίδρυσης, είχαν την ακόλουθη κατανομή:



Γράφημα 2. Έτος ίδρυσης επιχειρήσεων δείγματος

Οι επιχειρήσεις του δείγματος στην πλειοψηφία τους ιδρύθηκαν από το 1951 έως το 1999 (32,7%) και πιο πρόσφατα από το 2000-2017 (27,1%). Από το δείγμα των 107 επιχειρήσεων δε δήλωσαν έτος ίδρυσης οι 28 επιχειρήσεις, δηλαδή περίπου το 26% του δείγματος.

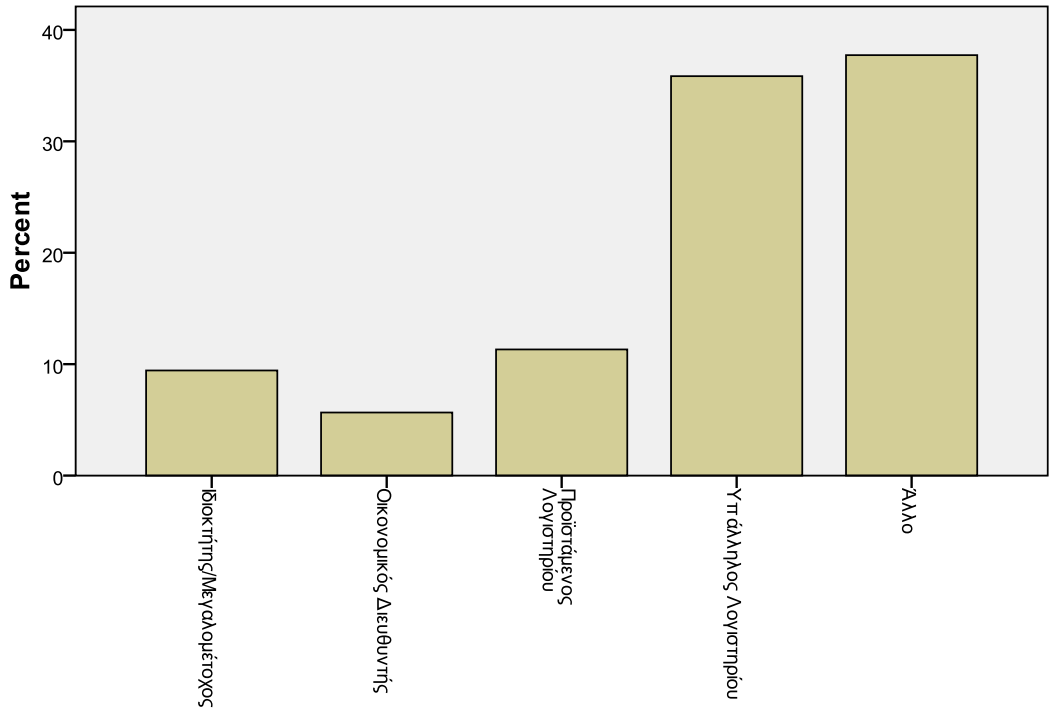
Οι επιχειρήσεις του δείγματος με βάση τη Νομική Μορφή ήταν:



Γράφημα 3. Νομική μορφή των επιχειρήσεων του δείγματος

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείγματος είναι Ανώνυμες Εταιρείες (ΑΕ), σε ποσοστό περίπου το 74% του δείγματος περίπου. Το δείγμα συμπληρώνεται με τις υπόλοιπες νομικές μορφές, δηλαδή αυτή της Ομόρρυθμης Εταιρείας (ΟΕ) σε ποσοστό 8,7%, της Ετερόρρυθμης Εταιρείας (ΕΕ) σε ποσοστό 2,9%, της Μονοπρόσωπης ΕΠΕ ((Μ) ΕΠΕ) σε ποσοστό 11,7% και της Ιδιωτικής Κεφαλαιουχικής Εταιρείας (ΙΚΕ) σε ποσοστό 2,9%.

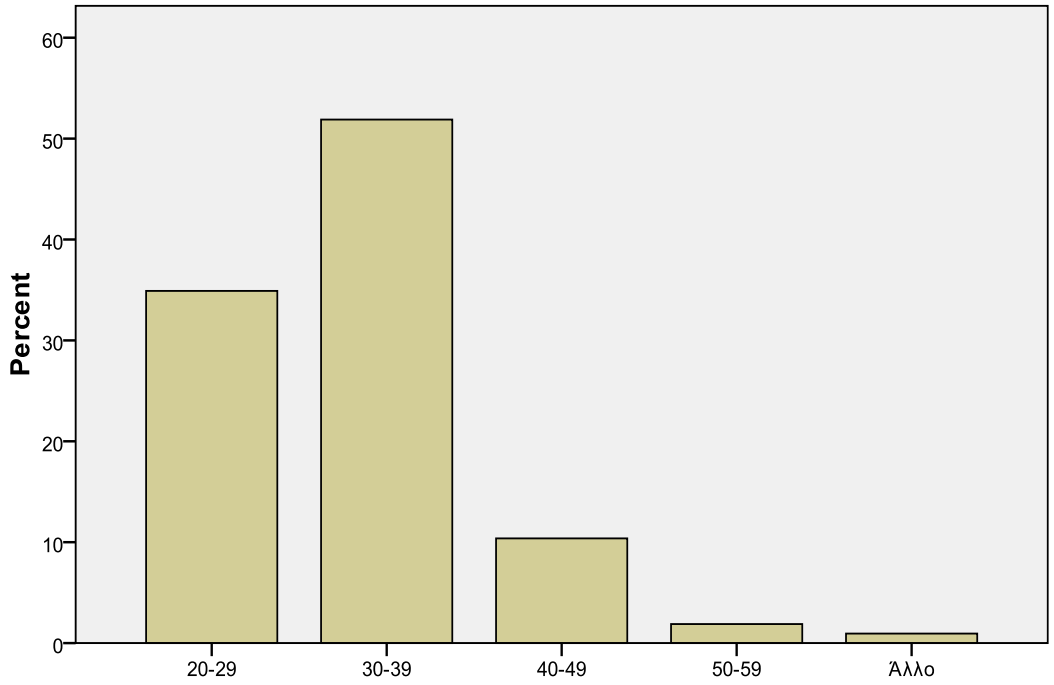
Αναφορικά με το άτομο από το οποίο συμπληρώθηκε το ερωτηματολόγιο, διαπιστώθηκαν για το δείγμα τα ακόλουθα:



Γράφημα 4. Θέση ευθύνης του ατόμου που συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο

Όπως φαίνεται από το παραπάνω Γράφημα 4, το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε στο μεγαλύτερο ποσοστό (περίπου 73%) από κάποιον υπάλληλο του Λογιστηρίου της εταιρείας ή από κάποιο άλλο άτομο, το οποίο δε διευκρινίστηκε τι θέση και ρόλο είχε στην εταιρεία αλλά θεωρήθηκε πως κάθε επιχείρηση επέλεξε συνετά κάποιο άτομο με γνώσεις το οποίο θα μπορούσε να συμπληρώσει μία έρευνα με τέτοιο περιεχόμενο. Το ερωτηματολόγιο, επίσης, συμπληρώθηκε κατά 11,2% από τον Προϊστάμενο του Λογιστηρίου. Επιπλέον, περίπου το 9,4% του δείγματος που συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο ήταν ο ιδιοκτήτης ή μεγαλομέτοχος μιας επιχείρησης ενώ μόλις το 5,6% του δείγματος που το συμπλήρωσε είχε τη θέση του οικονομικού διευθυντή. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν πραγματοποιήθηκε από το άτομο με τη μεγαλύτερη ευθύνη αλλά, όπως φαίνεται, το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από άτομο της επιχείρησης που είχε γνώση του αντικειμένου στο μεγαλύτερο ποσοστό του.

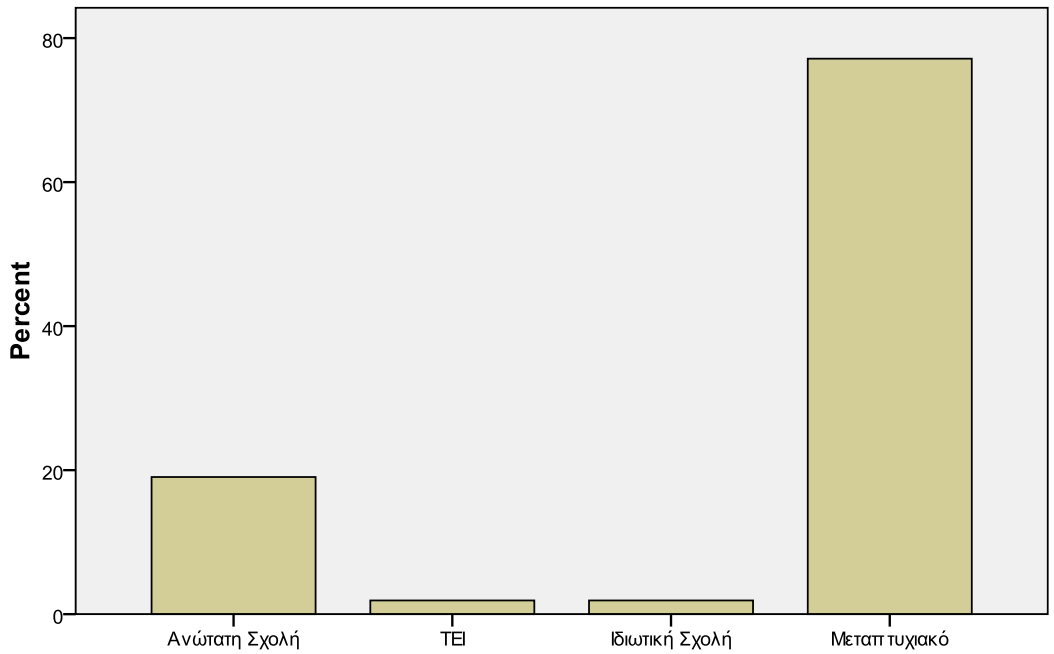
Η ηλικία του δείγματος που συγκεντρώθηκε ήταν:



Γράφημα 5. Ηλικία ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα

Όπως διαπιστώνεται τα άτομα που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο είχαν στην πλειοψηφία τους, δηλαδή περίπου το 86%, ηλικία μέχρι 39 έτη. Αυτή η ηλικιακή διαβάθμιση δικαιολογεί τη θέση ευθύνης που δηλώθηκε στο ερωτηματολόγιο.

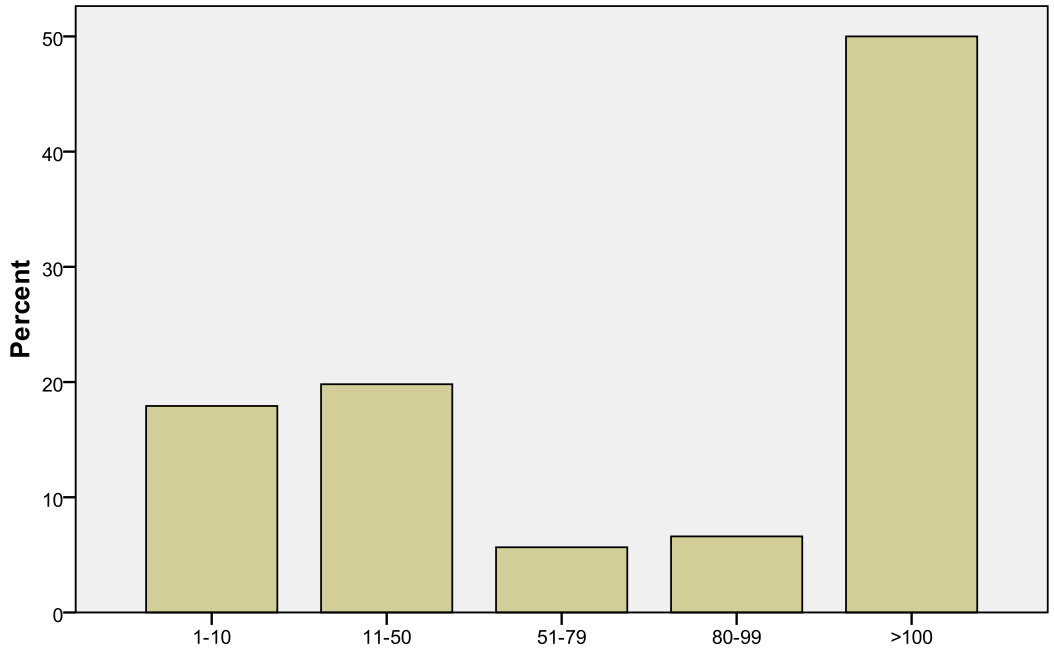
Επιπλέον, το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο ήταν:



Γράφημα 6. Μορφωτικό επίπεδο ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα

Όπως φαίνεται από το παραπάνω Γράφημα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο είχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

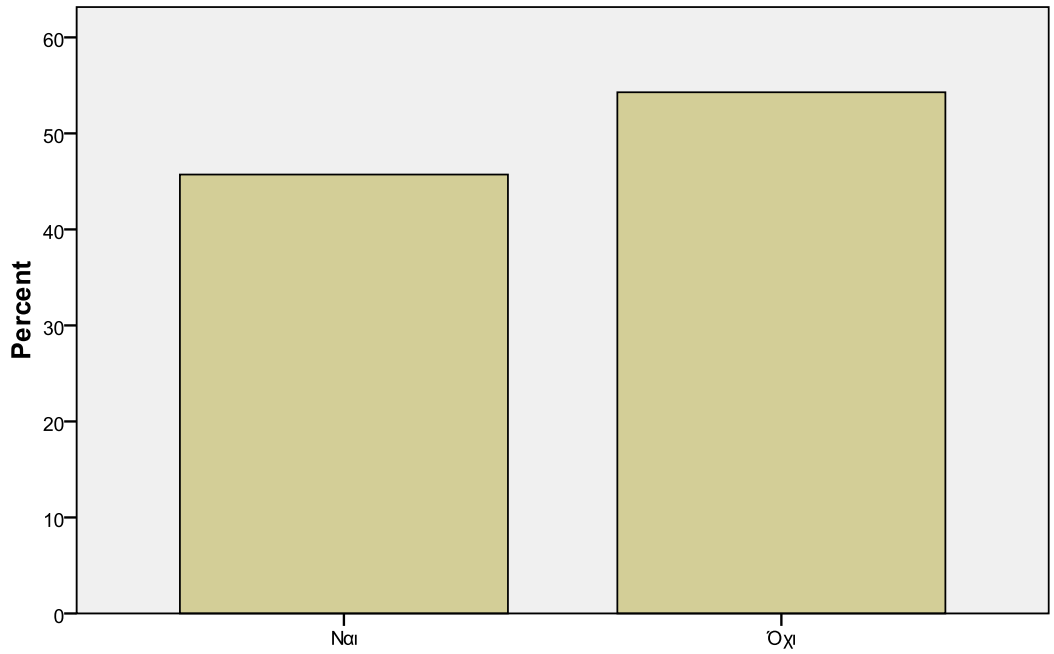
Αναφορικά με τον αριθμό των εργαζομένων των επιχειρήσεων της έρευνας διαπιστώθηκαν τα εξής:



Γράφημα 7. Αριθμός εργαζομένων επιχειρήσεων δείγματος

Όπως παρατηρείται στο παραπάνω γράφημα, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείγματος ήταν αρκετά μεγάλες με περισσότερους από εκατό εργαζόμενους.

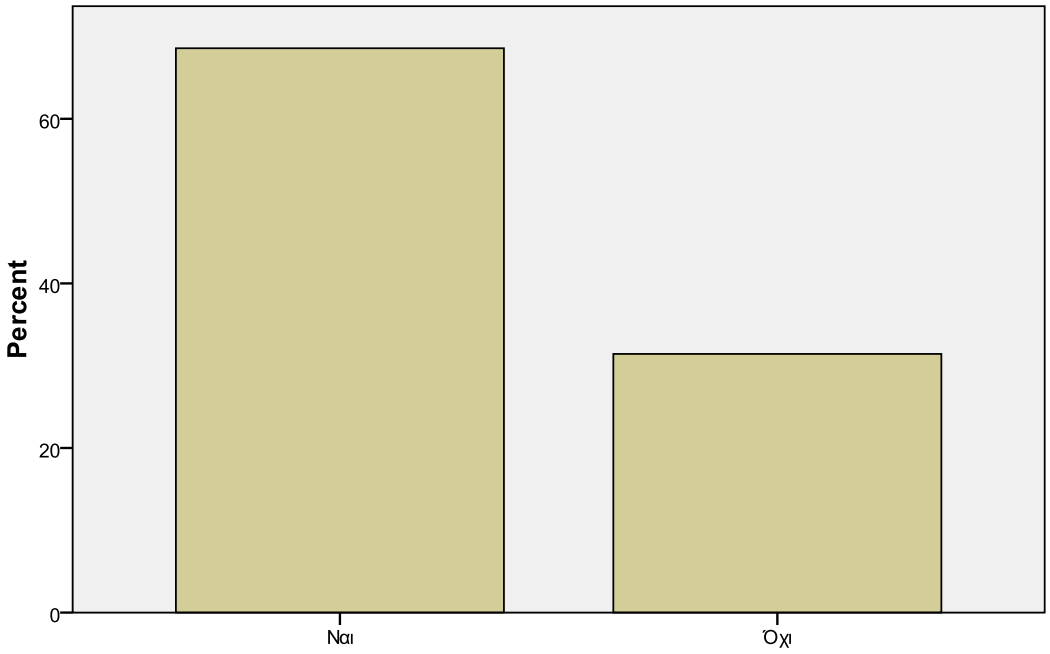
Αναφορικά με την ύπαρξη διακριτού τμήματος εσωτερικού ελέγχου, διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 8. Ύπαρξη ή μη διακριτού τμήματος εσωτερικού ελέγχου

Όπως φαίνεται από το Γράφημα 8, το δείγμα των επιχειρήσεων είναι περίπου ίσα κατανεμημένο αναφορικά με το αν υπάρχει διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Πιο συγκεκριμένα, το 46% του δείγματος των επιχειρήσεων έχει διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου ενώ το 54% του δείγματος των επιχειρήσεων δεν έχει διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου.

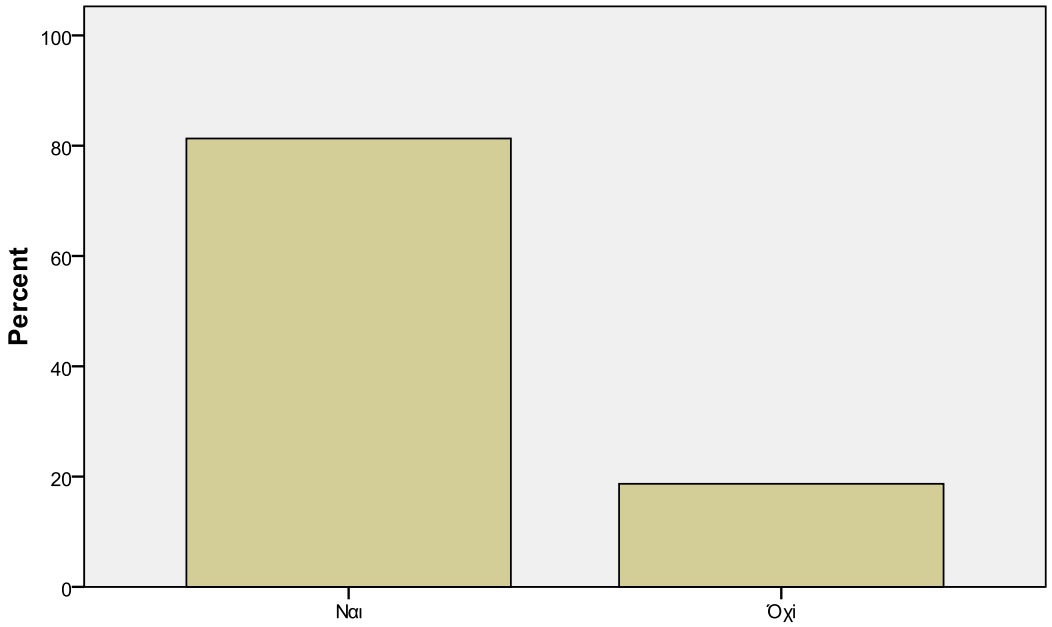
Αναφορικά με τη συνεργασία των επιχειρήσεων του δείγματος με ελεγκτική εταιρεία, διαπιστώθηκαν τα εξής:



Γράφημα 9. Συνεργασία με ελεγκτική εταιρεία

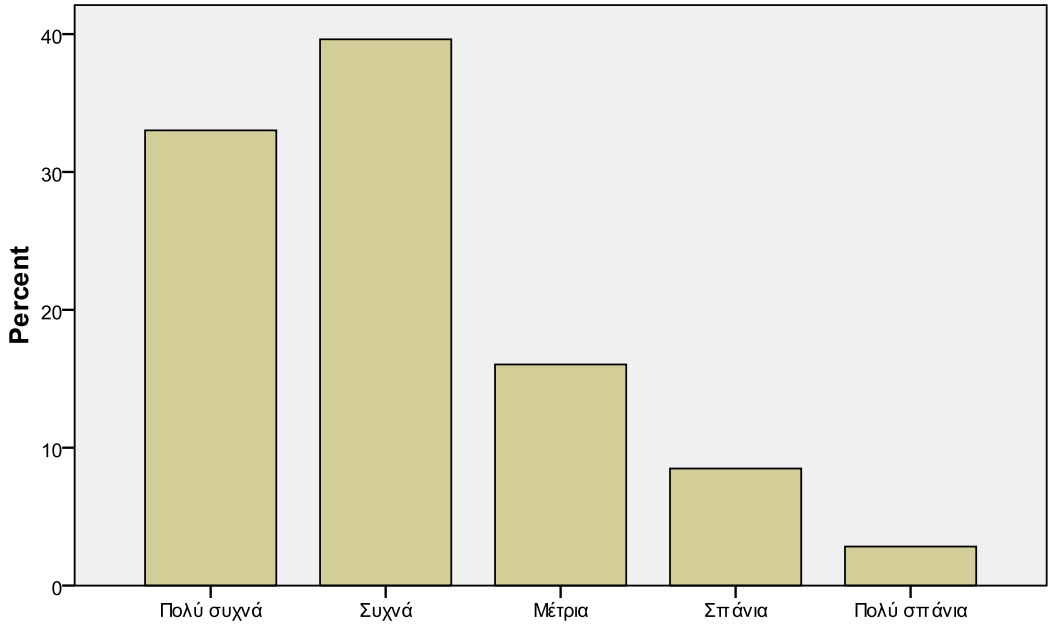
Με βάση το Γράφημα 9, το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων που αποτέλεσαν το δείγμα, περίπου το 67% , συνεργάζονται με ελεγκτικές εταιρείες.

Αναφορικά με το αν υπάρχει οργανόγραμμα που να διαχωρίζει ευκρινώς τις δραστηριότητες κάθε επιχείρησης, διαπιστώθηκε πως το δείγμα περιλαμβάνει στο μεγαλύτερο ποσοστό του επιχειρήσεις με τέτοιου είδους οργανόγραμμα:



Γράφημα 10. Ύπαρξη οργανογράμματος στις επιχειρήσεις του δείγματος

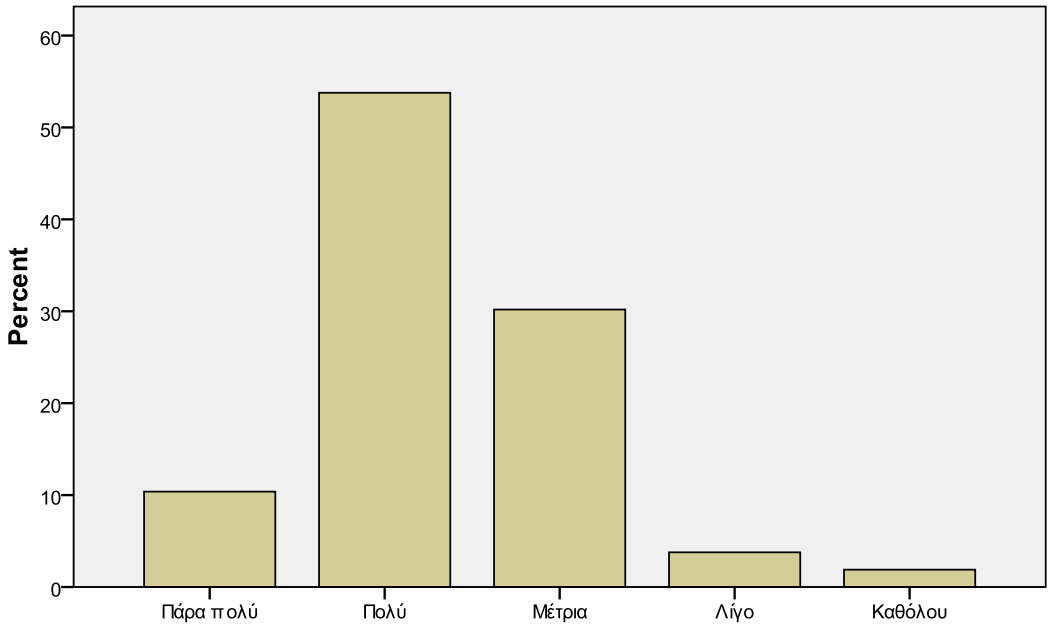
Αναφορικά με τη συχνότητα κατάρτισης και αναπροσαρμογής από τη διοίκηση κάθε επιχείρησης σχεδίου για την επίτευξη στόχων για το δείγμα των επιχειρήσεων που συγκεντρώθηκε διαπιστώνονται τα ακόλουθα:



Γράφημα 11. Συχνότητα κατάρτισης και αναπροσαρμογής σχεδίου στόχων

Με βάση το Γράφημα 11, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείγματος καταρτίζουν και αναπροσαρμόζουν συχνά ή πολύ συχνά σχέδιο για την επίτευξη στόχων.

Η περιγραφή του δείγματος ολοκληρώνεται με την ερώτηση που αφορά στο αν οι στόχοι που τίθενται από τη διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και αν μπορούν να επιτευχθούν. Για τις επιχειρήσεις του δείγματος διαπιστώθηκαν τα εξής:



Γράφημα 12. Οι στόχοι που τίθενται από τη διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και μπορούν να επιτευχθούν;

Από το Γράφημα 12 διαπιστώθηκε πως οι στόχοι που θέτουν οι επιχειρήσεις του δείγματος είναι πολύ ρεαλιστικοί και μπορούν να πραγματοποιηθούν, σε ποσοστό 53,8%.

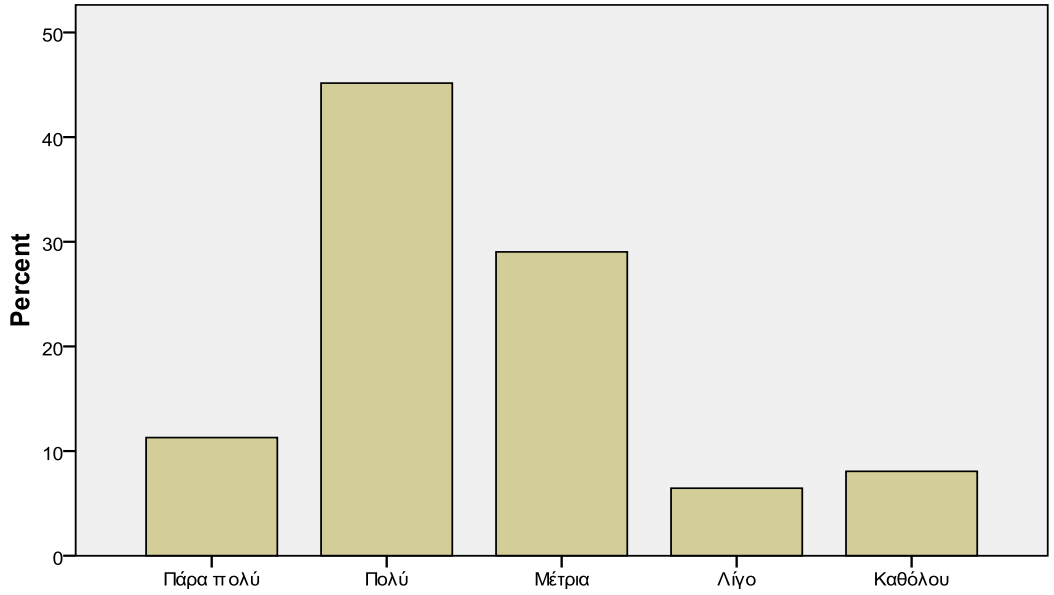
Το 30,2% των επιχειρήσεων διαπιστώθηκε πως οι στόχοι που θέτουν είναι ρεαλιστικοί και υλοποιήσιμοι σε μέτριο βαθμό ενώ ένα 10% περίπου των επιχειρήσεων του δείγματος διαπιστώθηκε πως οι στόχοι που τίθενται είναι πάρα πολύ ρεαλιστικοί και υλοποιήσιμοι.

Αφού πραγματοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση του δείγματος των επιχειρήσεων που συλλέχθηκε παρακάτω θα περιγραφούν οι επιχειρήσεις που διατηρούν και που δε διατηρούν τμήμα εσωτερικού ελέγχου.

Επιχειρήσεις με τμήμα εσωτερικού ελέγχου

Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων που κλήθηκαν να απαντήσουν στο τμήμα αυτό του ερωτηματολογίου ανήκουν σε επιχειρήσεις που διαθέτουν τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Αρχικά, αποτυπώθηκε η γνώμη των εκπροσώπων αυτών σχετικά με το αν με τη λειτουργία του Εσωτερικού Ελέγχου έχει αυξηθεί η πιστοληπτική ικανότητα κάθε επιχείρησης. Οι απόψεις των 62 επιχειρήσεων αποτυπώνονται παρακάτω:

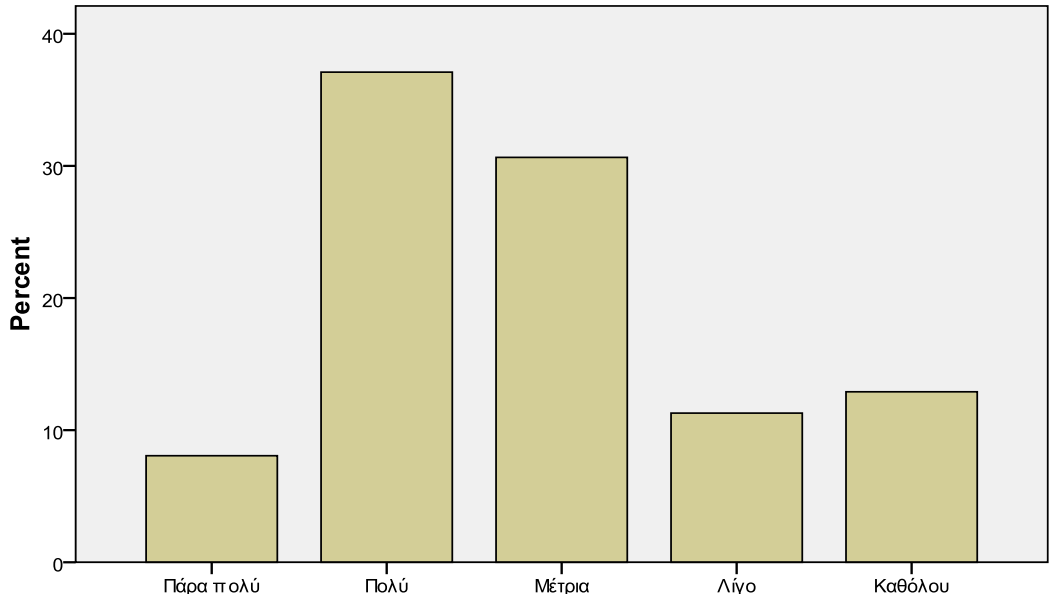
Αναφορικά με την πιστοληπτική ικανότητα των επιχειρήσεων με τμήμα εσωτερικού ελέγχου οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων απάντησαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 13. Πιστεύετε ότι με την λειτουργία του Εσωτερικού Ελέγχου έχει αυξηθεί η πιστοληπτική σας ικανότητα;

Διαπιστώνεται ότι το 45,2% των επιχειρήσεων αυτών με τη λειτουργία του τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου αύξησε πολύ τη πιστοληπτική ικανότητά του και το 29% των επιχειρήσεων αυτών αύξησε σε μέτριο βαθμό την πιστοληπτική ικανότητά του. Επιπλέον, το 11,3% των επιχειρήσεων αύξησε πάρα πολύ και το 6,5% αύξησε λίγο την πιστοληπτική του ικανότητα.

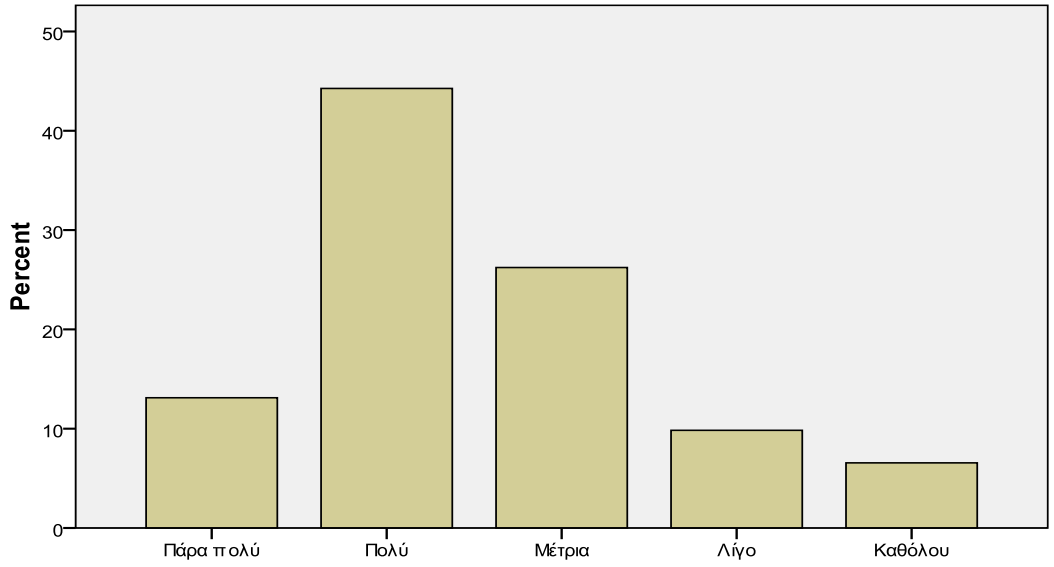
Αναφορικά με τη βελτίωση της χορήγησης πιστώσεων από προμηθευτές των επιχειρήσεων με τμήμα εσωτερικού ελέγχου οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων απάντησαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 14. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος έχει βελτιώσει τη χορήγηση πιστώσεων από προμηθευτές;

Διαπιστώνεται ότι το 37,1% των επιχειρήσεων με τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου βελτίωσε πολύ τη χορήγηση πιστώσεων από προμηθευτές και το 30,6% βελτίωσε σε μέτριο βαθμό τη χορήγηση πιστώσεων. Επιπλέον, το 12,9% των επιχειρήσεων αυτών δε βελτίωσε καθόλου και το 11,3% βελτίωσε λίγο τη χορήγηση πιστώσεων.

Αναφορικά με την αύξηση ποιότητας των υπηρεσιών/ προϊόντων λόγω του τμήματος εσωτερικού ελέγχου στις επιχειρήσεις διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:

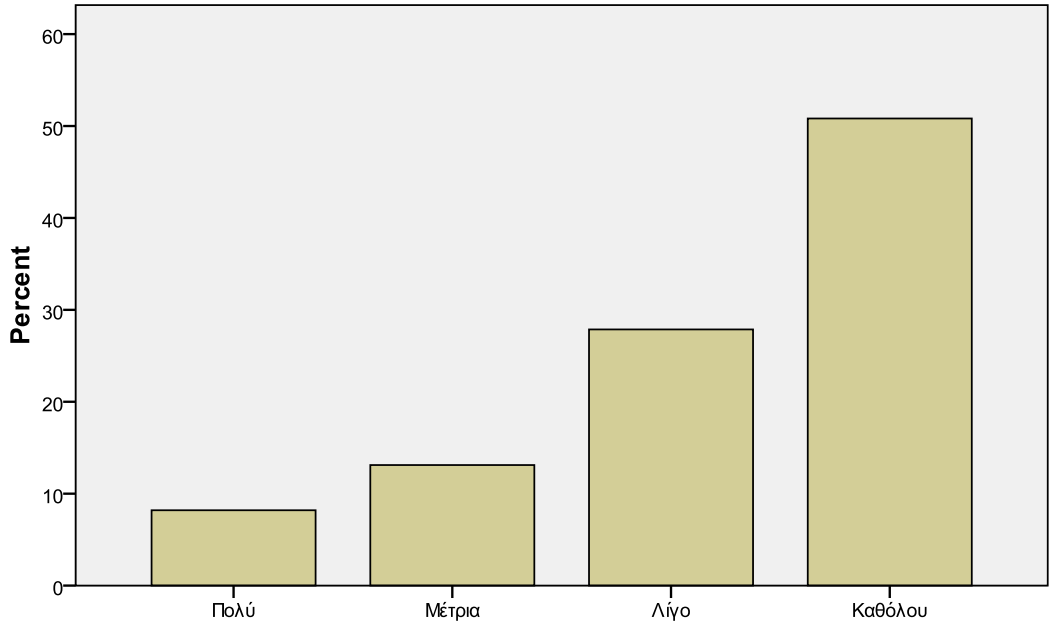


Γράφημα 15. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος έχει αυξήσει την ποιότητα των υπηρεσιών/προϊόντων σας;

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Διαπιστώνεται ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος έχει αυξήσει πολύ (44,3%) και σε μέτριο βαθμό (26,2%) την ποιότητα των υπηρεσιών/προϊόντων των επιχειρήσεων.

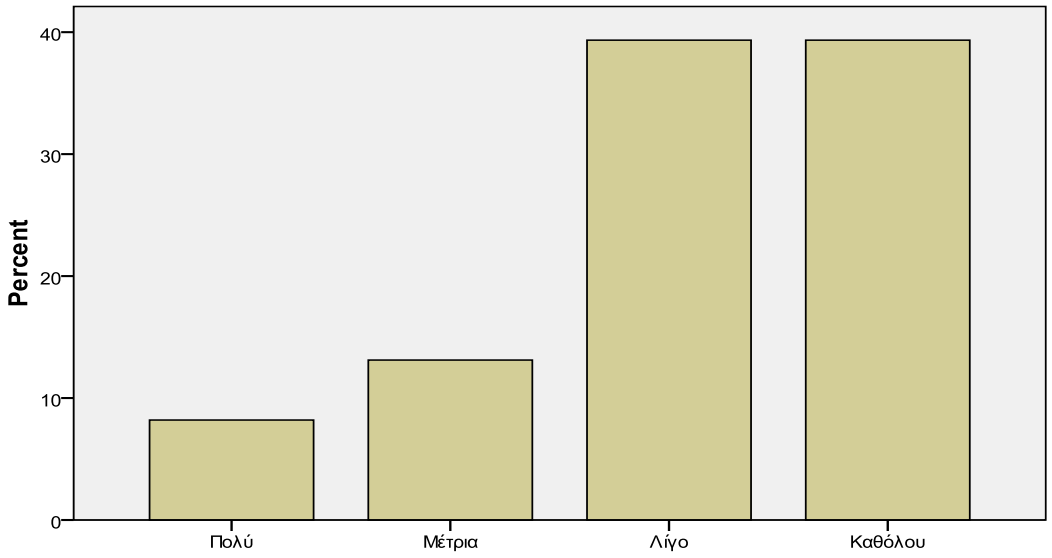
Αναφορικά με το προσωπικό, οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων δήλωσαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 16. Η κρίση σας ανάγκασε να προβείτε σε μείωση του προσωπικού με αποτέλεσμα να αλλοιωθεί ο Εσωτερικός Έλεγχος της επιχείρηση σας;

Διαπιστώνεται ότι οι επιχειρήσεις με τμήμα εσωτερικού ελέγχου σε ποσοστό περίπου 51% δεν αναγκάστηκαν να μειώσουν το προσωπικό λόγω της οικονομικής κρίσης με αποτέλεσμα να μην αλλοιωθεί ο εσωτερικός έλεγχος. Επιπλέον, σε ποσοστό 28%, ανάλογες επιχειρήσεις του δείγματος αναγκάστηκαν σε μικρό βαθμό να μειώσουν το προσωπικό λόγω της οικονομικής κρίσης με αποτέλεσμα να μην αλλοιωθεί ο εσωτερικός έλεγχος.

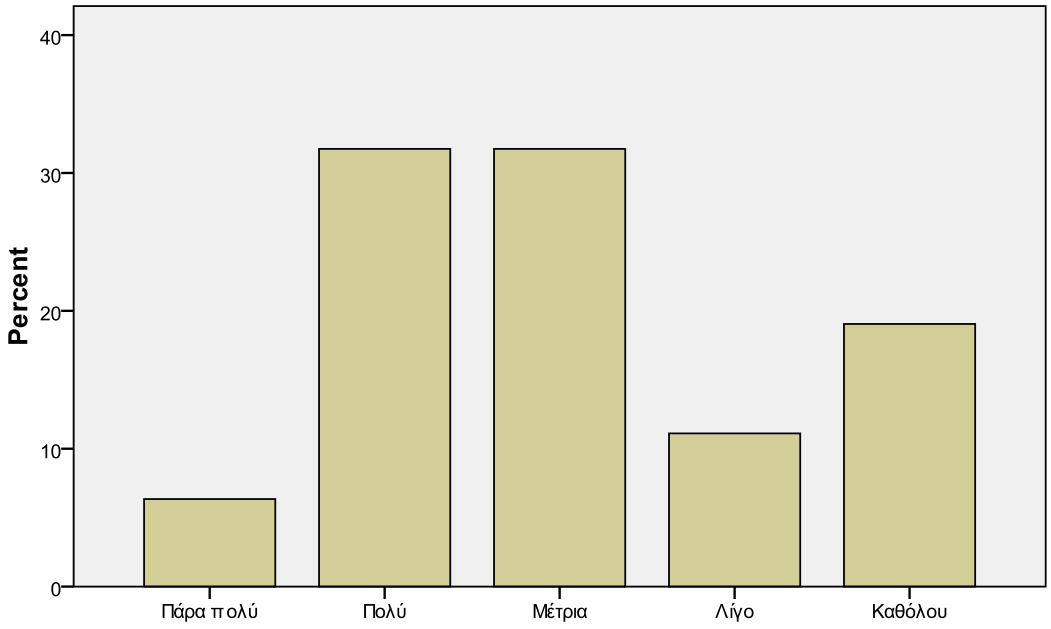
Στο ίδιο πλαίσιο περί οικονομικής κρίσης, οι επιχειρήσεις με τμήμα εσωτερικού ελέγχου διατύπωσαν την άποψή τους για τον προϋπολογισμό τους:



Γράφημα 17. Η κρίση σας ανάγκασε να προβείτε σε μείωση του προϋπολογισμού σας με αποτέλεσμα να αλλοιωθεί ο Εσωτερικός Έλεγχος της επιχείρηση σας;

Διαπιστώνεται ότι κατά 78% οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις μείωσαν λίγο ή καθόλου τον προϋπολογισμό τους με αποτέλεσμα να αλλοιωθεί ελάχιστα ή καθόλου ο εσωτερικός έλεγχος.

Αναφορικά με το κλίμα που δημιουργεί στο προσωπικό η άσκηση εσωτερικού ελέγχου διαπιστώθηκαν τα εξής:



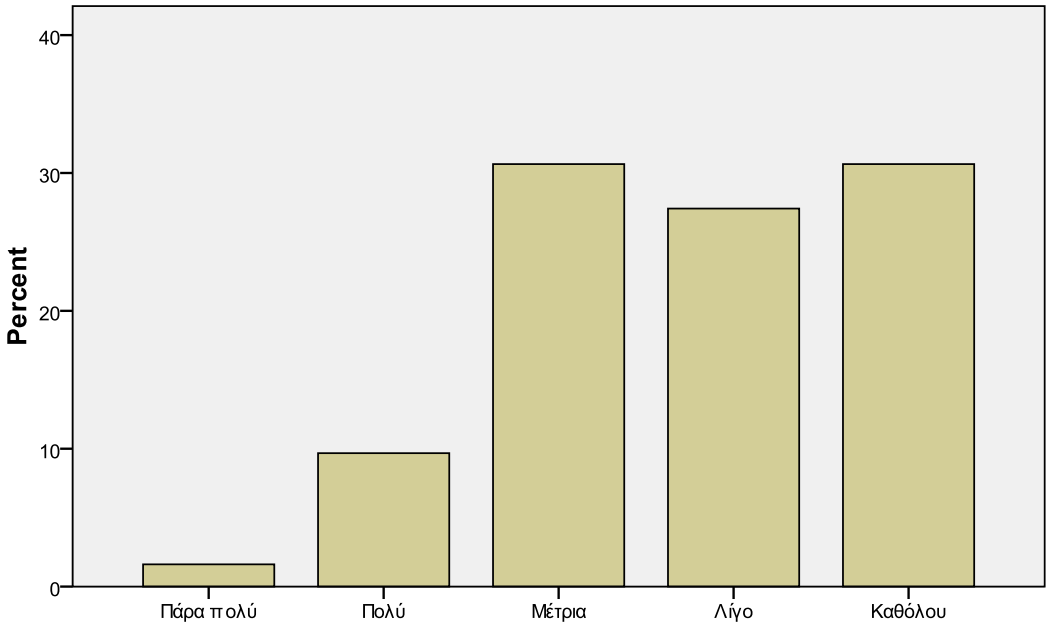
Γράφημα 18. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος επηρεάζει το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό;

Οι επιχειρήσεις που διατηρούν τμήμα εσωτερικού ελέγχου σε ποσοστό 63,4% θεωρούν πως ο εσωτερικός έλεγχος επηρεάζει πολύ ή σε μέτριο βαθμό το κλίμα ανάμεσα

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

στο προσωπικό. Ένα σημαντικό τμήμα των ερωτηθέντων, περίπου το 20%, υποστήριξαν πως το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό δεν επηρεάζεται καθόλου.

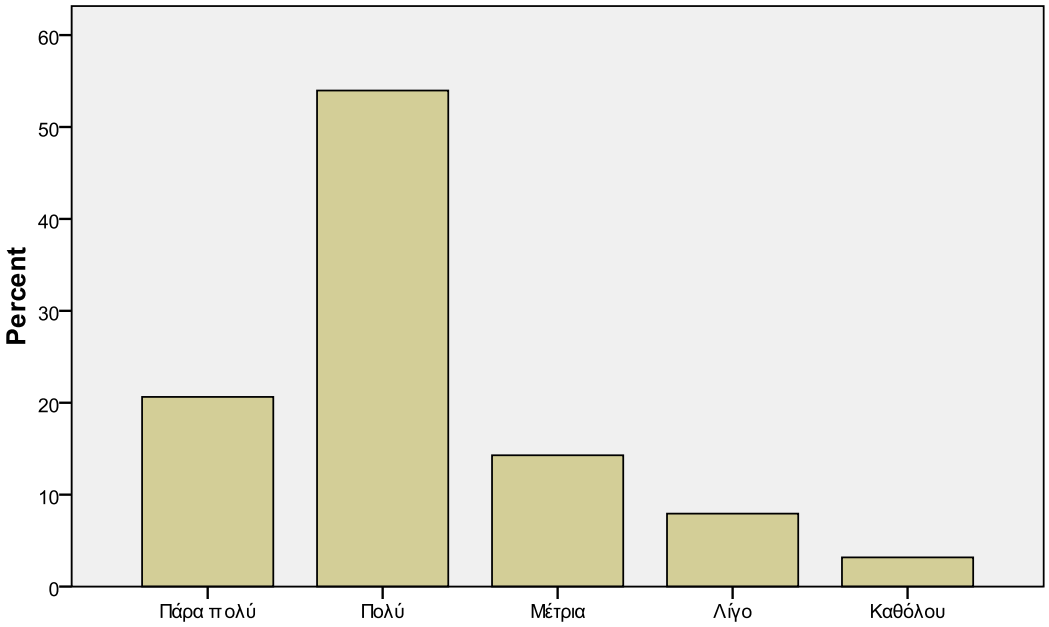
Αντίστοιχα, αναφορικά με το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό διατυπώθηκαν οι ακόλουθες απόψεις:



Γράφημα 19. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος επιβαρύνει το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό;

Οι επιχειρήσεις με τμήμα εσωτερικού ελέγχου φαίνεται να επιβαρύνουν στην πλειοψηφία τους (58%) λίγο ή καθόλου το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό. Επιπλέον, το 30% περίπου των εκπροσώπων των επιχειρήσεων αυτών φαίνεται να υποστηρίζει πως το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό επιβαρύνεται μέτρια.

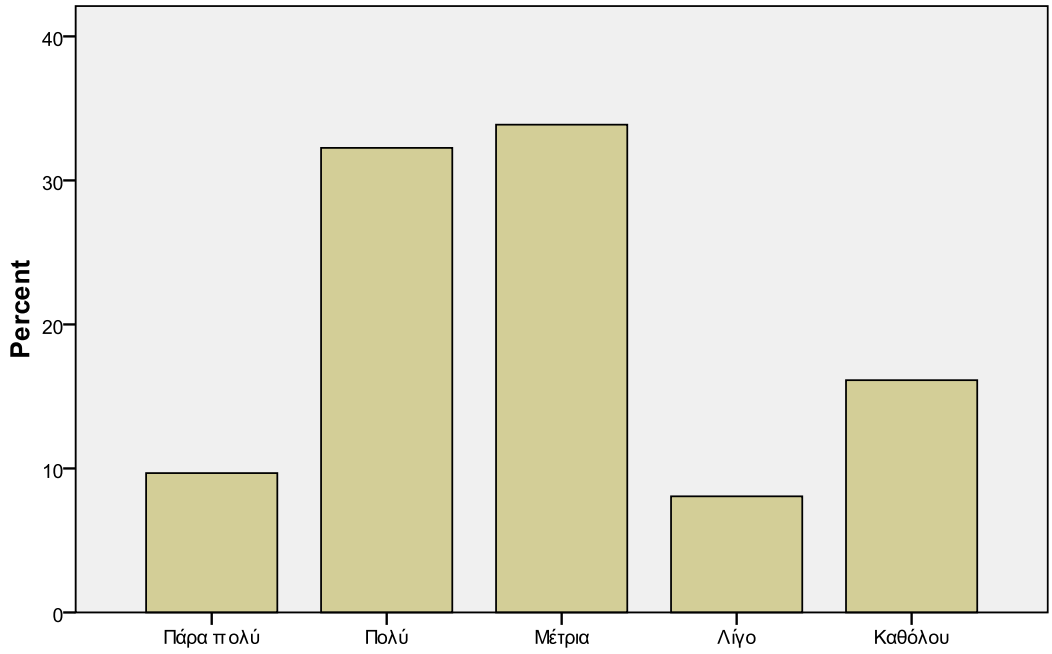
Αναφορικά με τον εντοπισμό ατόμων που διαπράττουν απάτη, οι εκπρόσωποι ων επιχειρήσεων διατύπωσαν την ακόλουθη γνώμη:



Γράφημα 20. Πιστεύετε ότι αν κάποιος διέπραττε οποιασδήποτε μορφής απάτη θα μπορούσε να εντοπιστεί από τον Εσωτερικός Έλεγχος;

Διαπιστώνεται πως η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (74,6%) πιστεύει πως αν κάποιος διέπραττε οποιασδήποτε μορφής απάτη θα μπορούσε να εντοπιστεί σε πάρα πολύ/πολύ μεγάλο βαθμό από τον Εσωτερικό Έλεγχο.

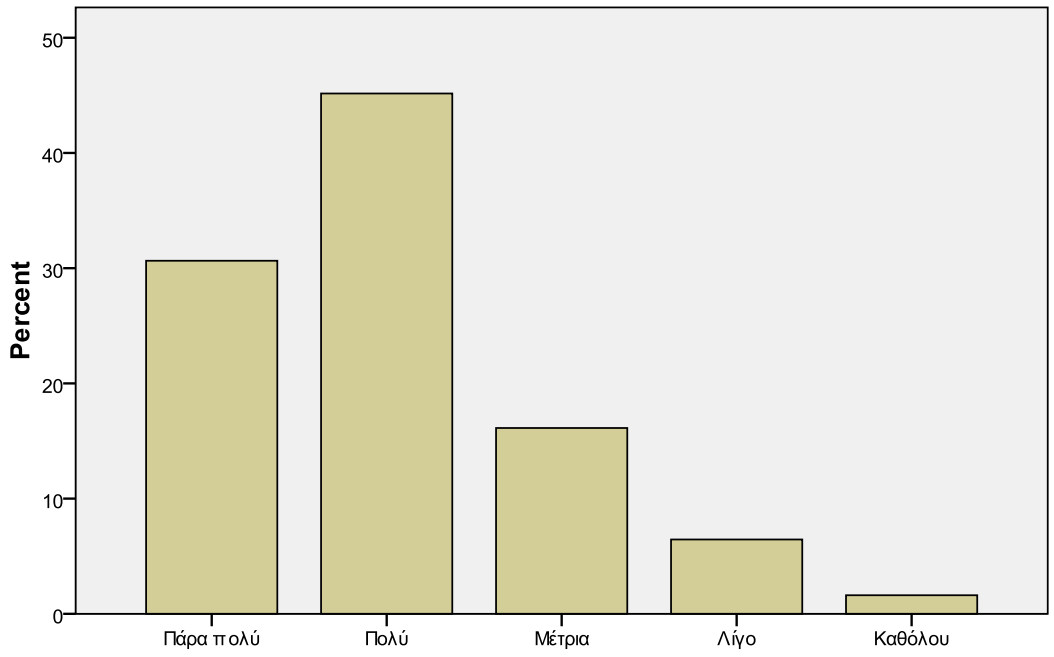
Αναφορικά με την εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου διατυπώθηκαν τα εξής:



Γράφημα 21. Ο Εσωτερικός Έλεγχος που εφαρμόζετε λειτουργεί κατασταλτικά;

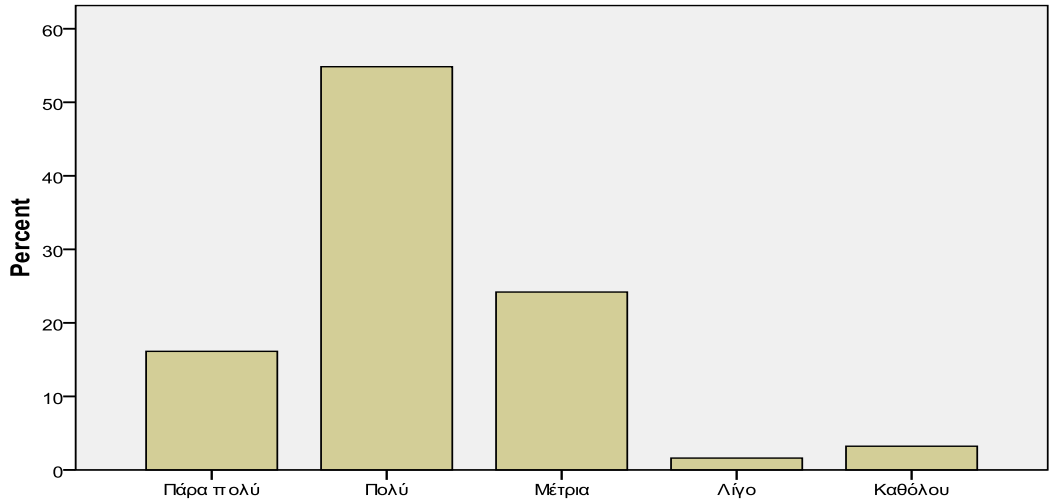
Οι επιχειρήσεις με τμήμα εσωτερικού ελέγχου διατύπωσαν την άποψη πως ο εσωτερικός έλεγχος ως διαδικασία λειτουργεί πολύ ή σε μέτριο βαθμό κατασταλτικά.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις υποστηρίζουν πως ο εσωτερικός έλεγχος ως διαδικασία λειτουργεί πάρα πολύ ή πολύ προληπτικά στην πλειοψηφίας τους, όπως αποτυπώνεται παρακάτω:



Γράφημα 22. Ο Εσωτερικός Έλεγχος που εφαρμόζετε λειτουργεί κατασταλτικά;

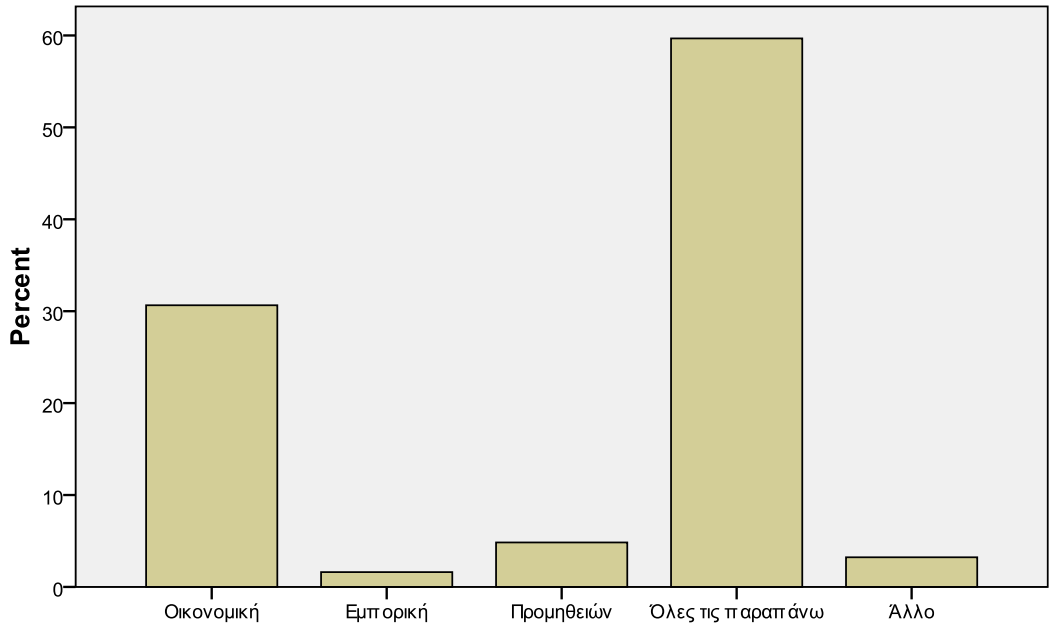
Αναφορικά με τη συμβολή των αποτελεσμάτων του εσωτερικού ελέγχου διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 23. Τα αποτελέσματα του Εσωτερικού Ελέγχου συμβάλλουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της διοίκησης;

Διαπιστώνεται πως οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων με τμήμα εσωτερικού ελέγχου σε ποσοστό 55% περίπου θεωρούν πως τα αποτελέσματα του εσωτερικού ελέγχου συμβάλλουν πολύ στη λήψη αποφάσεων από πλευράς Διοίκησης. Περίπου το 24,2% θεωρούν πως η συμβολή του εσωτερικού ελέγχου είναι μέτριας έντασης σχετικά με τη λήψη αποφάσεων και το 4,8% των εκπροσώπων έκριναν πως η συμβολή είναι μικρή ή ανύπαρκτη.

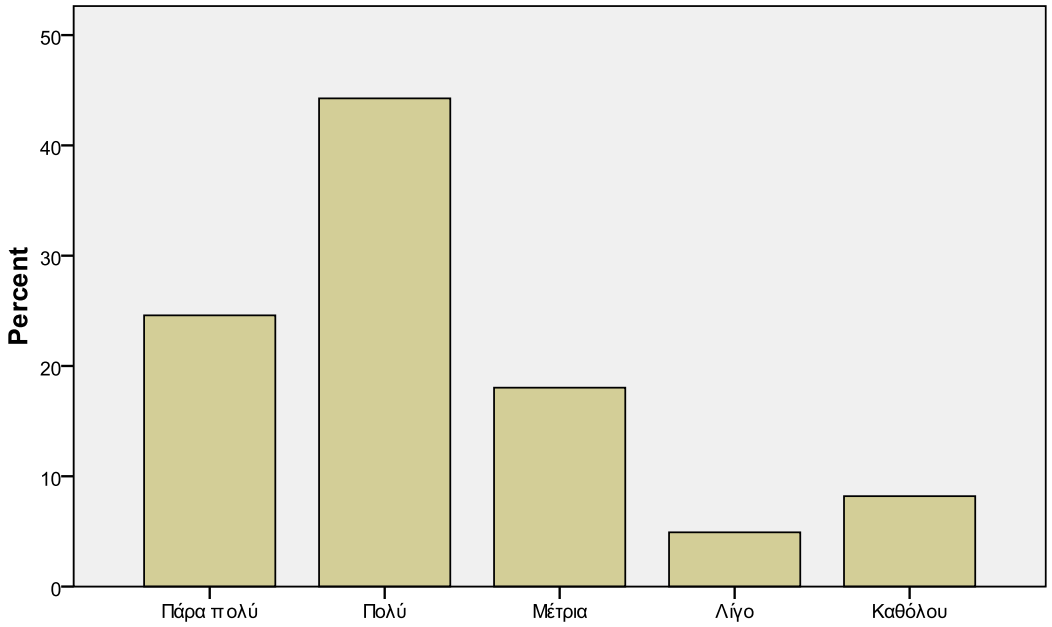
Αναφορικά με την οικονομική και εμπορική λειτουργία, τη λειτουργία των προμηθειών των επιχειρήσεων, οι εκπρόσωποί τους επισήμαναν τα εξής:



Γράφημα 24. Σε ποιες από τις παρακάτω λειτουργίες θεωρείτε ότι συμβάλλει περισσότερο εσωτερικός έλεγχος:

Διαπιστώνεται πως η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί πως ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει και στις τρεις λειτουργίες της επιχείρησης.

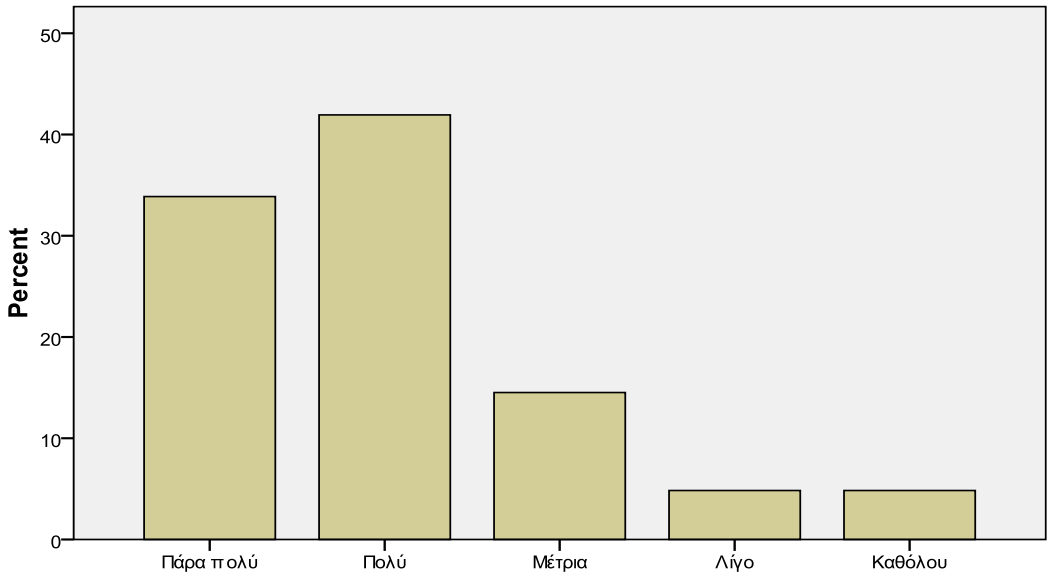
Αναφορικά με το προσωπικό που απασχολείται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου διαπιστώθηκε ότι:



Γράφημα 25. Είναι το τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου στελεχωμένο με εξειδικευμένο προσωπικό;

Διαπιστώνεται πως η πλειοψηφία του δείγματος των εκπροσώπων των επιχειρήσεων, περίπου το 69%, υποστήριξαν πως οι επιχειρήσεις με τμήμα εσωτερικού ελέγχουν διαθέτουν σε πάρα πολύ/πολύ μεγάλο βαθμό εξειδικευμένο και κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό.

Τέλος, οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις αναφορικά με τη συμβολή του εσωτερικού ελέγχου στην πορεία της επιχείρησης φαίνεται πως το 33,9% θεωρεί πως συμβάλλει πάρα πολύ στην καλή πορεία της επιχείρησης σας, ενώ το 41,9% θεωρεί πως συμβάλλει πολύ στην καλή πορεία της:

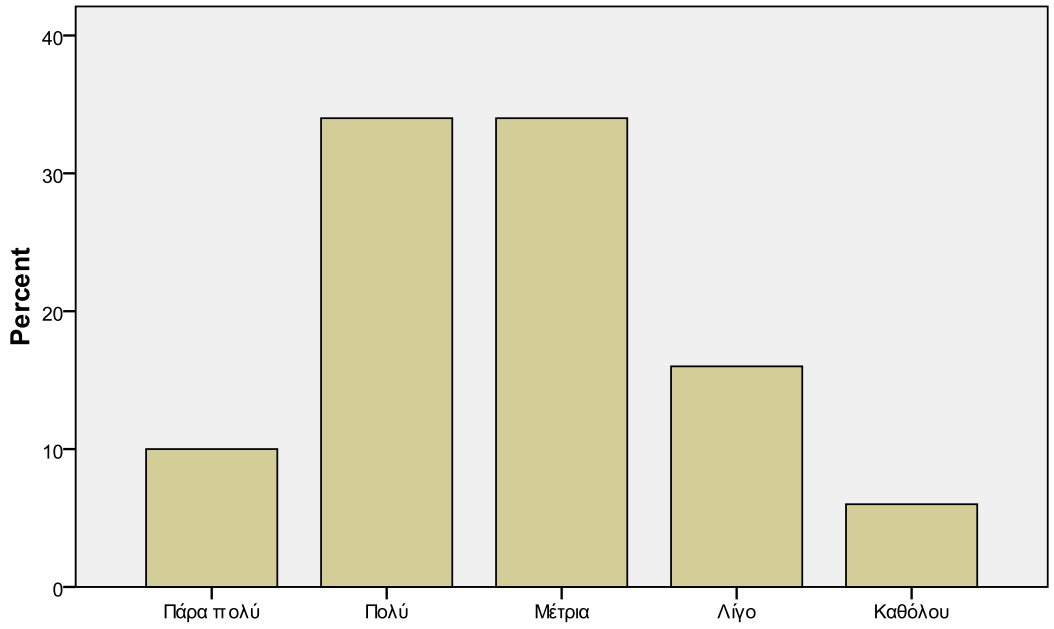


Γράφημα 26. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος συμβάλλει στην καλή πορεία της επιχείρησης σας, προσθέτει αξία σε αυτήν;

Επιχειρήσεις χωρίς τμήμα εσωτερικού ελέγχου

Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων που κλήθηκαν να απαντήσουν στο τμήμα αυτό του ερωτηματολογίου ανήκουν σε επιχειρήσεις που διαθέτουν τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Αρχικά, αποτυπώθηκε η γνώμη των εκπροσώπων αυτών σχετικά με το αν με τη λειτουργία του Εσωτερικού Ελέγχου έχει αυξηθεί η πιστοληπτική ικανότητα κάθε επιχείρησης. Οι απόψεις των 45 επιχειρήσεων αποτυπώνονται παρακάτω:

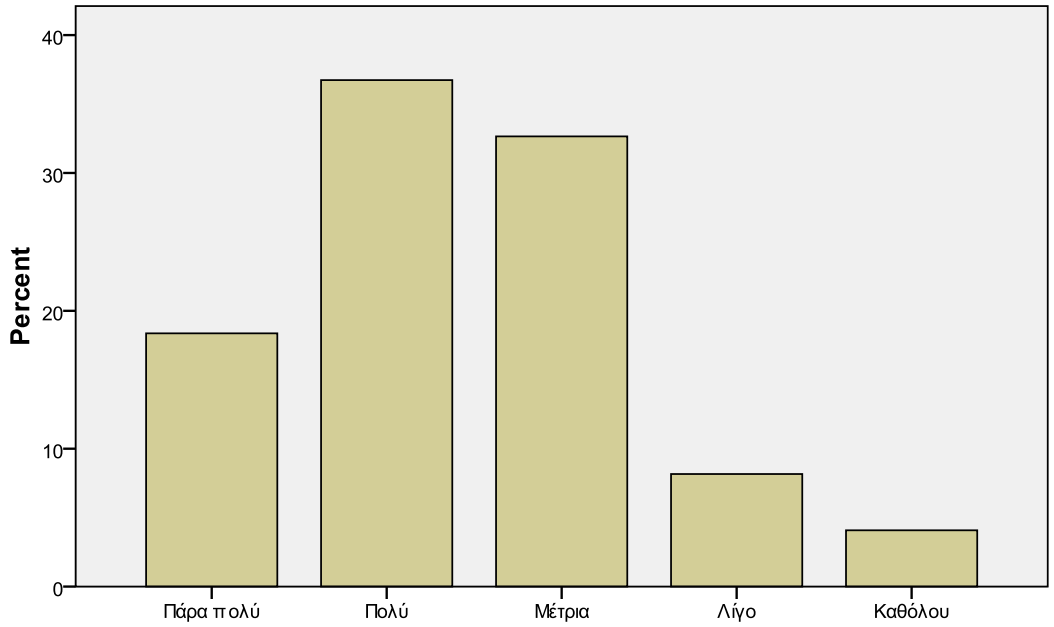
Αναφορικά με την αύξηση της πιστοληπτικής ικανότητας οι επιχειρήσεις:



Γράφημα 27. Πιστεύετε ότι αν εφαρμόζατε Εσωτερικό Έλεγχο θα αυξανόταν η πιστοληπτική σας ικανότητα; :

Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων χωρίς τμήμα εσωτερικού ελέγχου πως, σε ποσοστό 34% αυξάνεται πολύ η πιστοληπτική ικανότητα των επιχειρήσεων, όταν υπάρχει τμήμα εσωτερικού ελέγχου σε μια επιχείρηση. Το ίδιο ποσοστό των εκπροσώπων των επιχειρήσεων αυτών θεώρησε πως το 34% αυξάνει μέτρια την πιστοληπτική ικανότητα των επιχειρήσεων.

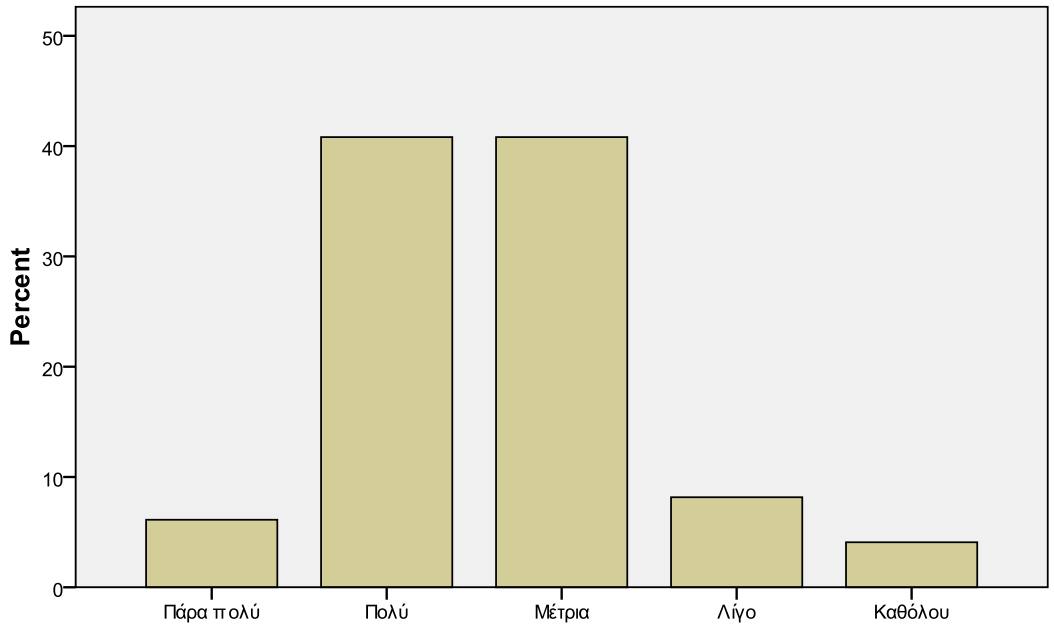
Αναφορικά με τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών διαπιστώθηκαν τα εξής:



Γράφημα 28. Πιστεύετε ότι αν εφαρμόζατε Εσωτερικό Έλεγχο θα βελτιωνόταν η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών/προϊόντων σας;

Διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων αυτών δηλαδή το 70% θεώρησε πως θα βελτιωνόταν πολύ ή μέτρια η ποιότητα των υπηρεσιών ή προϊόντων τους, σε περίπτωση που υιοθετούσαν την πρακτική του εσωτερικού ελέγχου.

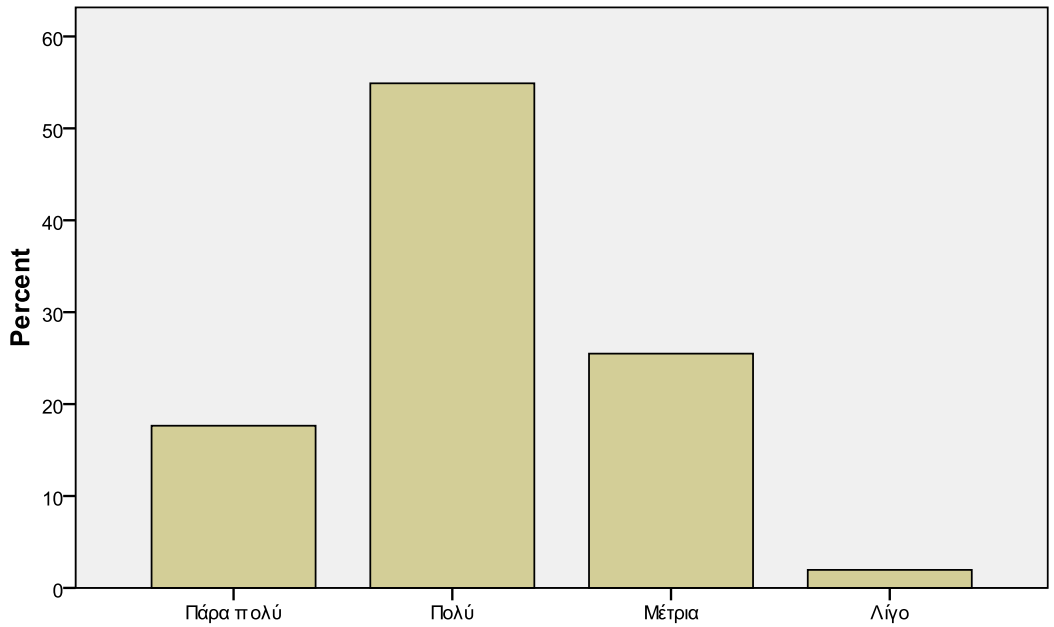
Αναφορικά με την προσέλκυση επενδυτών, διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 29. Πιστεύετε ότι αν εφαρμόζατε Εσωτερικό Έλεγχο θα προσελκύατε περισσότερους επενδυτές;

Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων χωρίς τμήμα εσωτερικού ελέγχου σε ποσοστό 80% δήλωσαν πως σε περίπτωση που εφαρμοζόταν εσωτερικός έλεγχος θα υπήρχε πολύ ή μέτρια προσέλκυση επενδυτών.

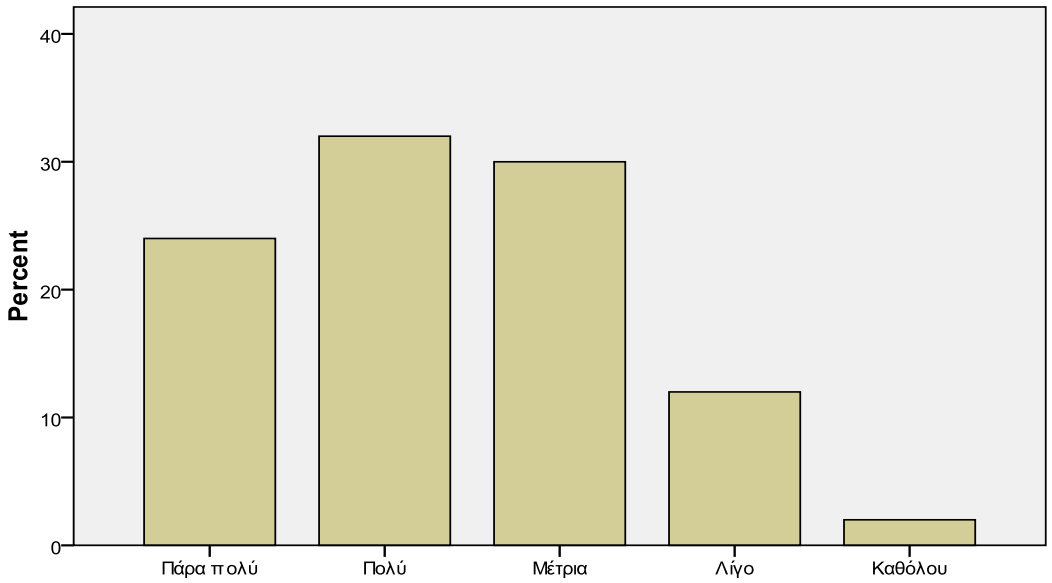
Αναφορικά με το αν προσθέτει ή όχι αξία στην επιχείρηση η ύπαρξη του εσωτερικού ελέγχου διατυπώθηκαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 30. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα πρόσθετε αξία στην επιχείρηση σας;

Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων ισχυρίστηκαν σε ποσοστό 17,6% πως ο εσωτερικός έλεγχος εφόσον υπήρχε σε μια επιχείρηση θα πρόσθετε πάρα πολύ στην αξία της επιχείρησης. Το 54,9% τάχθηκε υπέρ του ότι ο εσωτερικός έλεγχος θα πρόσθετε πολύ στην αξία της επιχείρησης και το 25,5% πως θα συνέβαλλε μέτρια.

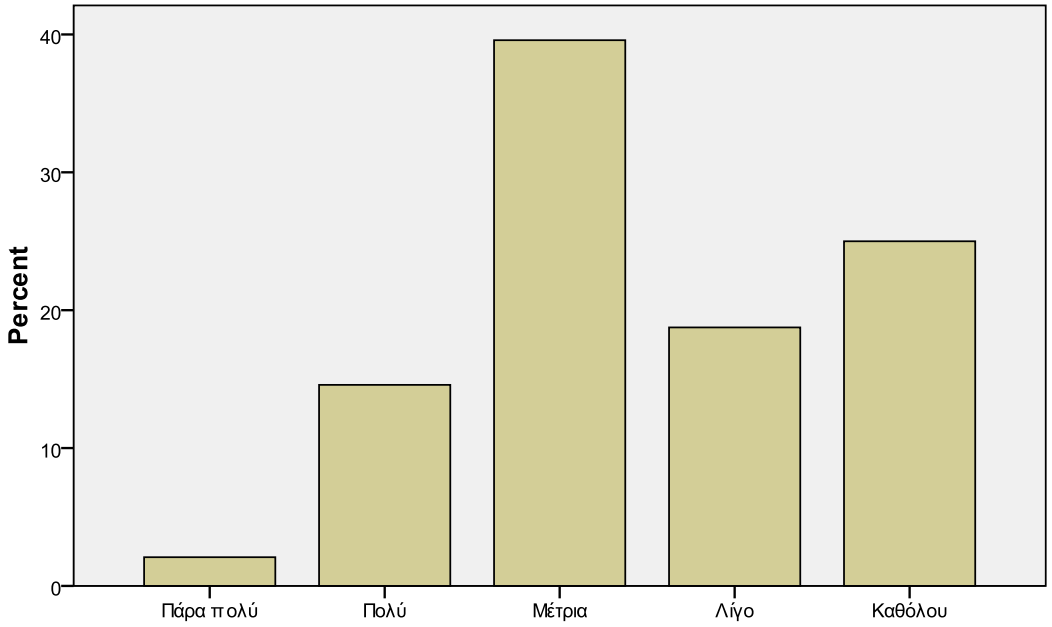
Αναφορικά με τη δαπάνη για τη δημιουργία τμήματος εσωτερικού ελέγχου διατυπώθηκαν οι ακόλουθες απόψεις:



Γράφημα 31. Πιστεύετε ότι η επιχείρηση σας αξίζει να δαπανήσει χρήματα για τη δημιουργία τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου;

Το 24% των επιχειρήσεων δήλωσαν πως η επιχείρηση αξίζει πάρα πολύ να δαπανήσει χρήματα για να δημιουργηθεί τμήμα ενώ το 32,2% δήλωσαν πως αξίζει πολύ να δαπανηθούν χρήματα για τη δημιουργία του τμήματος αυτού. Χαμηλότερη αξία στη δαπάνη για το τμήμα εσωτερικού ελέγχου έδωσε το 30%.

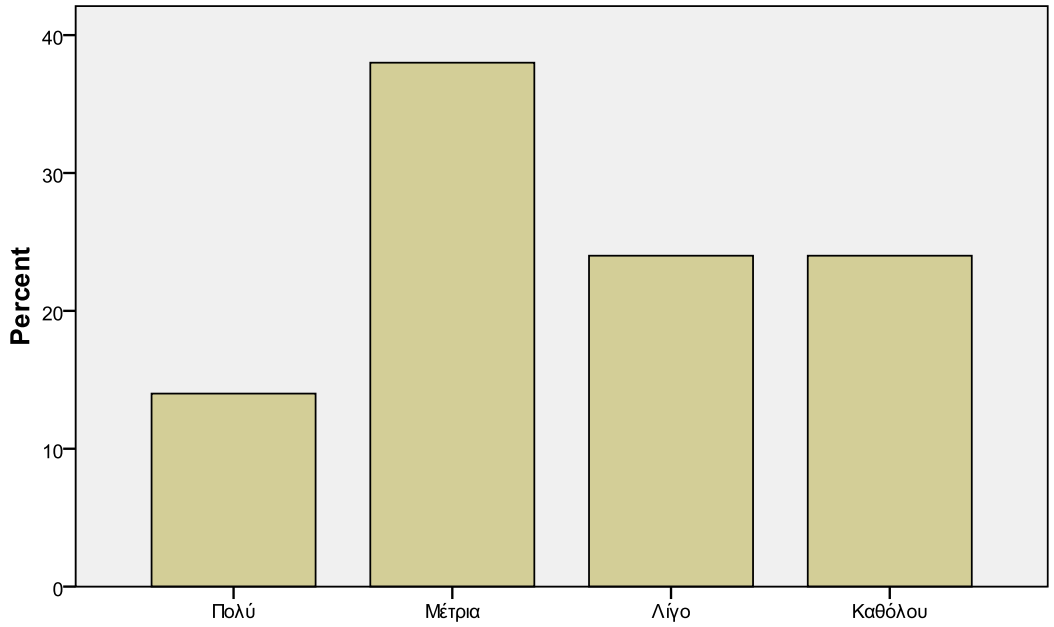
Αναφορικά με το κλίμα που δημιουργεί ανάμεσα στο προσωπικό η λειτουργία τμήματος εσωτερικού ελέγχου διατυπώθηκαν:



Γράφημα 32. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα επηρέαζε και θα επιβάρυνε το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό;

Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων χωρίς τμήμα εσωτερικού ελέγχου υποστήριξαν στην πλειοψηφία τους (39,6%) πως ο εσωτερικός έλεγχος θα επιβάρυνε σε μέτριο βαθμό το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό. Το 18,8% θεώρησε πως η επιβάρυνση θα ήταν μικρή ενώ το 25% μηδαμινή. Τέλος, το 16,7% υποστήριξε πως η επιβάρυνση θα είναι πάρα πολύ ή πολύ μεγάλη.

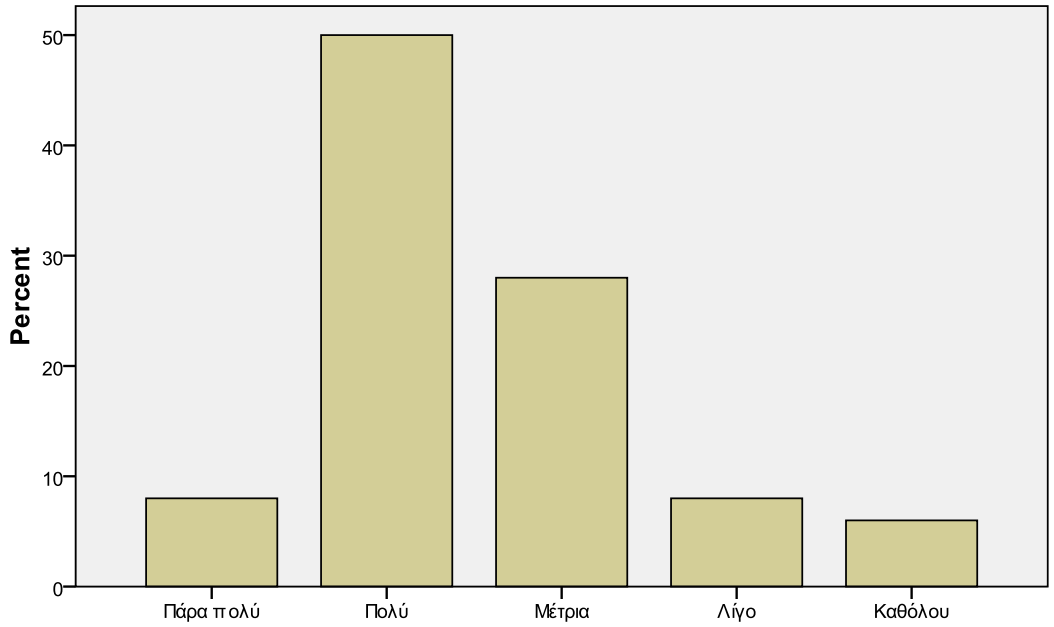
Αναφορικά με την άμεση δημιουργία τμήματος εσωτερικού ελέγχου, οι εκπρόσωποι των εταιρειών υποστήριξαν τα εξής:



Γράφημα 33. Είναι στα άμεσα σχέδια σας να δημιουργήσετε τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου παρά το κόστος του;

Το 38% των ερωτηθέντων είχαν μέτρια θέση αναφορικά με τη δημιουργία του τμήματος. Το 48% δήλωσε πως είναι ελάχιστα ή καθόλου στα άμεσα σχέδια των επιχειρήσεων αυτών. Η γενική αίσθηση έδειξε πως, αν και αναγνωρίζουν τα οφέλη που δημιουργεί, δεν διατίθενται άμεσα να εισάγουν τμήμα εσωτερικού ελέγχου στο οργανόγραμμά τους.

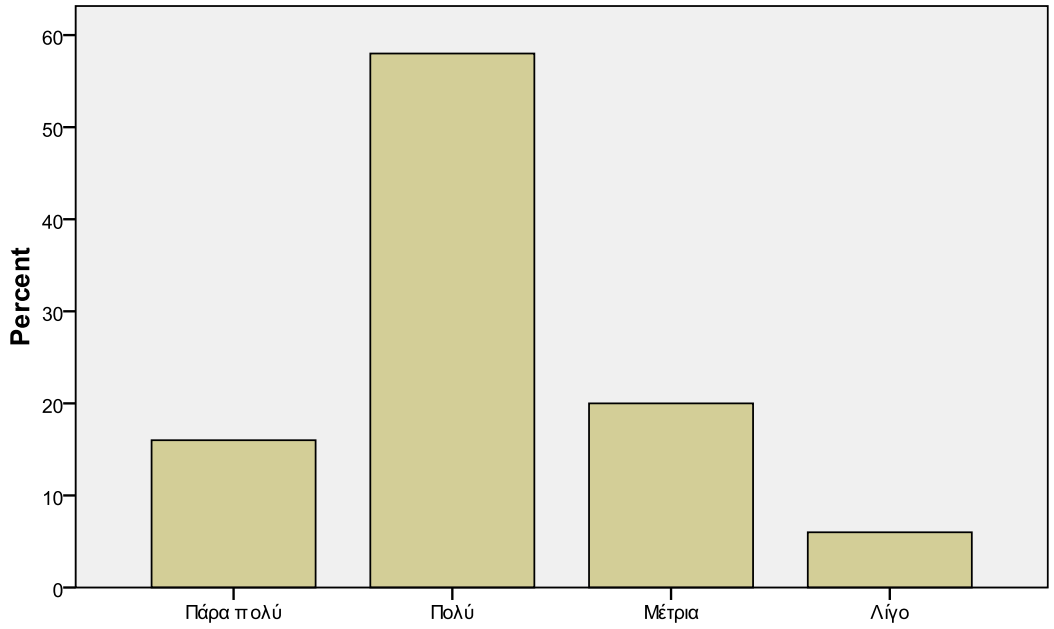
Αναφορικά με το αν τα υπάρχοντα πληροφοριακά συστήματα και οι διαδικασίες μπορούν να αποτρέψουν σε ικανοποιητικό βαθμό τον κίνδυνο απάτης διαπιστώθηκαν τα εξής:



Γράφημα 34. Πιστεύετε ότι τα υπάρχοντα πληροφοριακά συστήματα και οι διαδικασίες μπορούν να αποτρέψουν σε ικανοποιητικό βαθμό τον κίνδυνο απάτης;

Όπως φαίνεται, τα υπάρχοντα πληροφοριακά συστήματα και οι διαδικασίες μπορούν να αποτρέψουν σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό τον κίνδυνο απάτης, σύμφωνα με το 50% των εκπροσώπων των επιχειρήσεων χωρίς τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Επιπλέον, το 28% των ερωτώμενων θεωρεί ότι αποφεύγεται σε μέτριο βαθμό η απάτη με τη χρήση των υπαρχόντων πληροφοριακών συστημάτων.

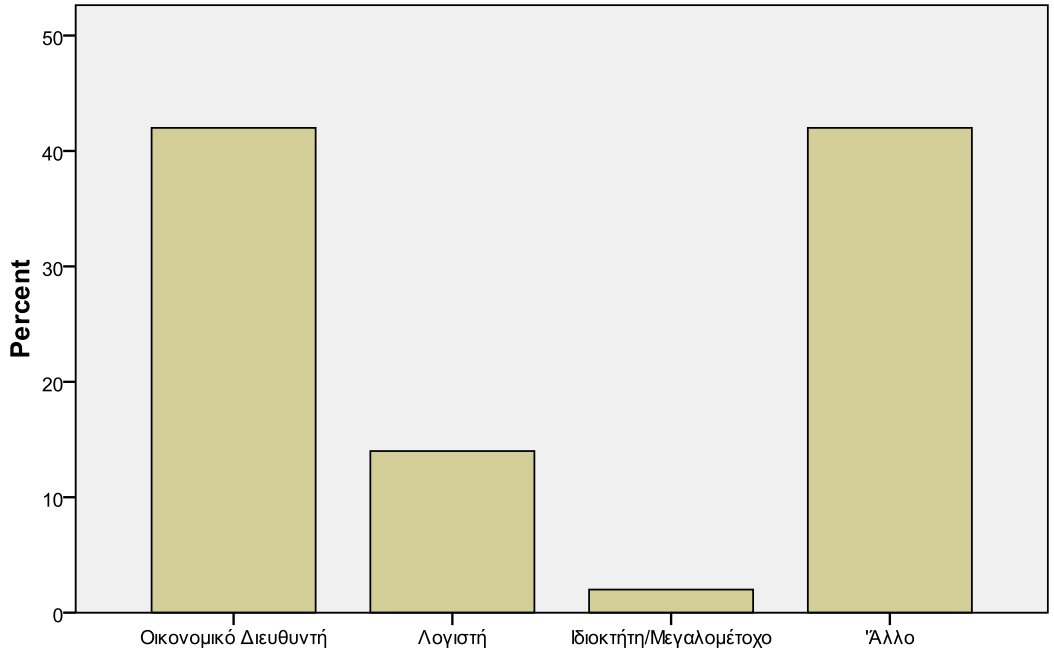
Αναφορικά με το βοηθητικό ρόλο του εσωτερικού ελέγχου στη λήψη αποφάσεων διατυπώθηκαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 35. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα σας βοηθούσε στη διαδικασία λήψης αποφάσεων; : w

Όπως φαίνεται, το 58% θεώρησε πως ο εσωτερικός έλεγχος ενδέχεται να βοηθήσει πολύ στις αποφάσεις της Διοίκησης. Το 20% θεώρησε πως θα βοηθήσει σε μέτριο βαθμό και το 18% πως θα βοηθήσει πάρα πολύ στη λήψη αποφάσεων.

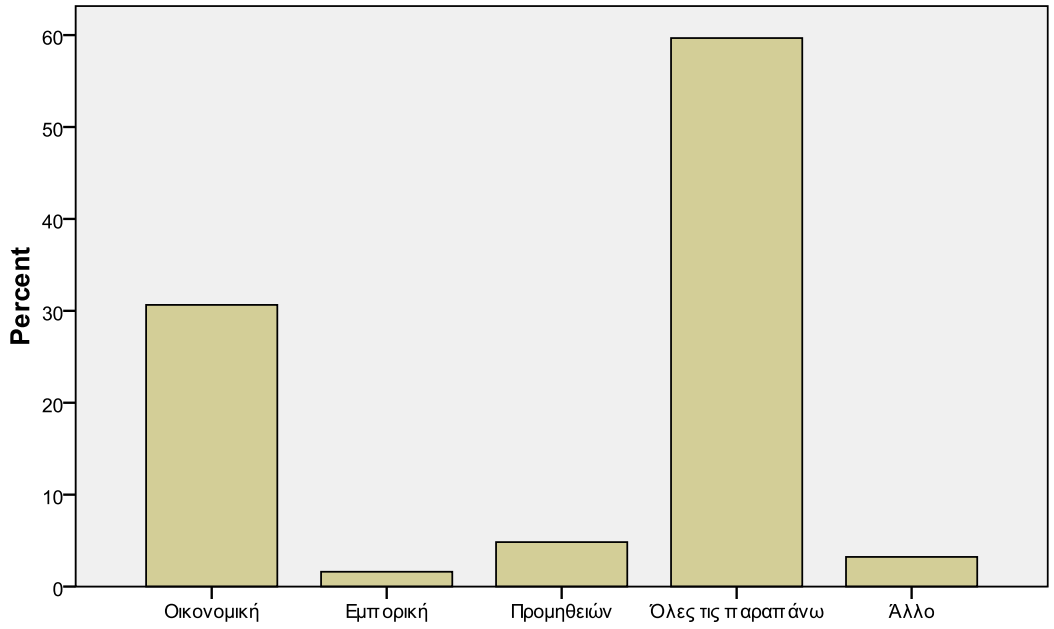
Αναφορικά με το προσωπικό που είναι αρμόδιο να εκτελεί τον εσωτερικό έλεγχο διαπιστώνονται τα εξής:



Γράφημα 36. Γνωρίζετε από ποιον πρέπει να εκτελείτε ο Εσωτερικός Έλεγχος;

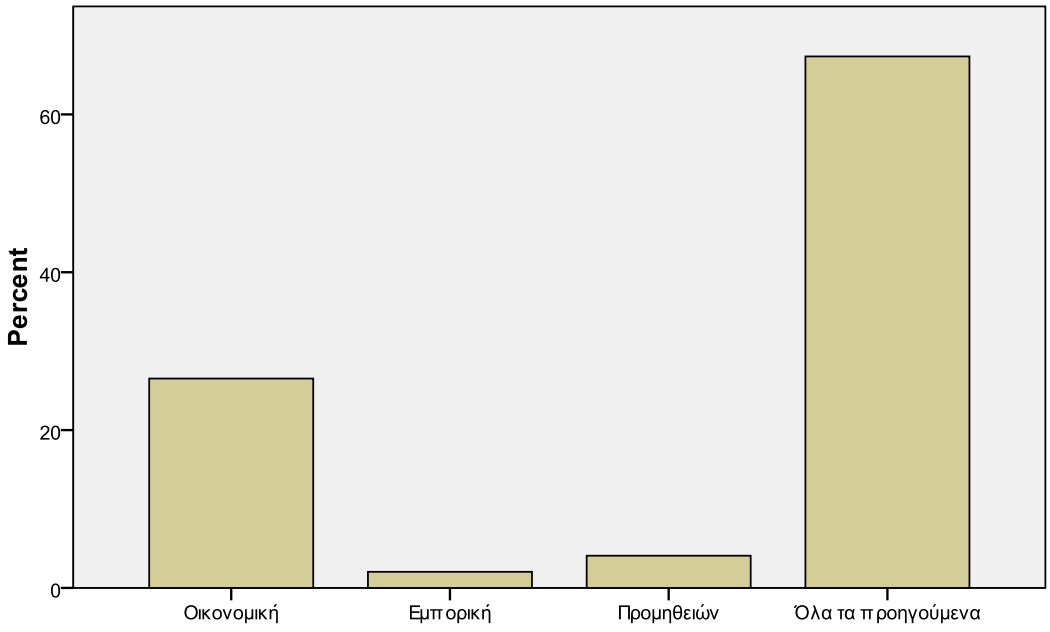
Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων θεώρησαν πως η αρμοδιότητα εκτέλεσης εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να δίνεται στον Οικονομικό Διευθυντή. Επιπλέον, το 42% επέλεξε την κατηγορία άλλο αποκλείοντας την περίπτωση να έχει την αρμοδιότητα αυτή, πέρα από τον Οικονομικό Διευθυντή, το λογιστή ή το μεγαλομέτοχο και ιδιοκτήτη.

Αναφορικά με την οικονομική και εμπορική λειτουργία, τη λειτουργία των προμηθειών των επιχειρήσεων, οι εκπρόσωποί τους επισήμαναν τα εξής:



Γράφημα 37. Σε ποιες από τις παρακάτω λειτουργίες θεωρείτε ότι συμβάλει περισσότερο εσωτερικός έλεγχος:

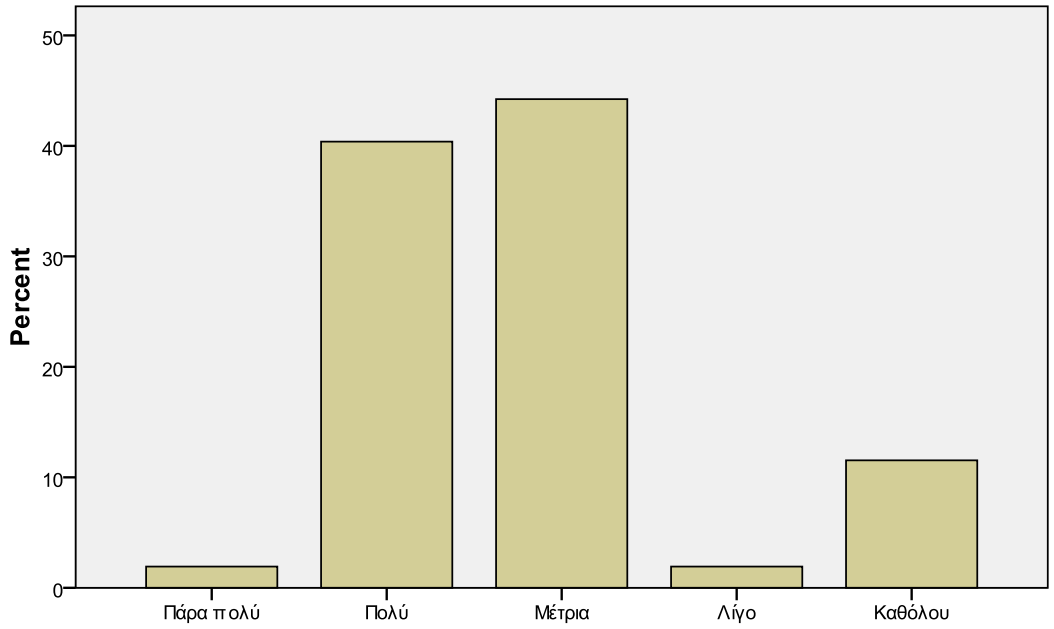
Διαπιστώθηκε πως η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί πως ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει και στις τρεις λειτουργίες της επιχείρησης.



Γράφημα 38.Σε ποια από τις παρακάτω λειτουργίες θεωρείτε ότι συμβάλει περισσότερο ο εσωτερικός έλεγχος;

Διαπιστώθηκε πως ο εσωτερικός έλεγχος θεωρείται πως κατά πλειοψηφία συμβάλλει και στις τρεις λειτουργίες της επιχείρησης, οικονομική, εμπορική και προμηθειών.

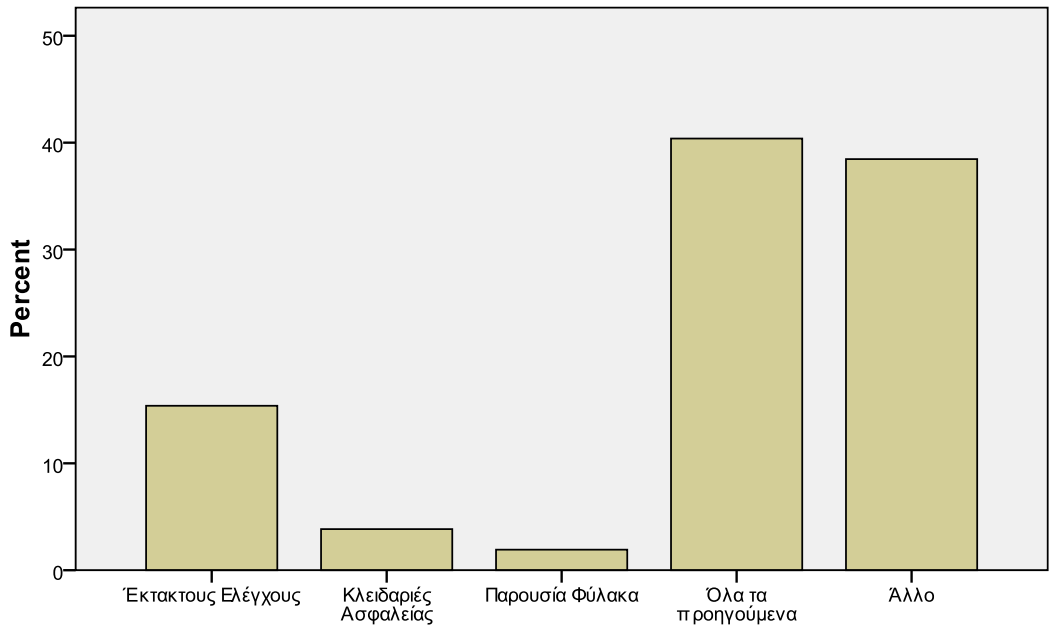
Αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης για τον υφιστάμενο έλεγχο διαπιστώθηκαν τα εξής:



Γράφημα 39. Είστε ικανοποιημένοι με τον έλεγχο δραστηριοτήτων που υπάρχει τώρα στην επιχείρηση σας;

Όπως φαίνεται, οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων στην πλειοψηφία τους, δηλαδή σε ποσοστό 84% περίπου, είναι πολύ ή μέτρια ικανοποιημένοι με τον υφιστάμενο έλεγχο.

Αναφορικά με τα μέσα που χρησιμοποιεί για αποφυγή απάτης αποτυπώθηκαν τα ακόλουθα:

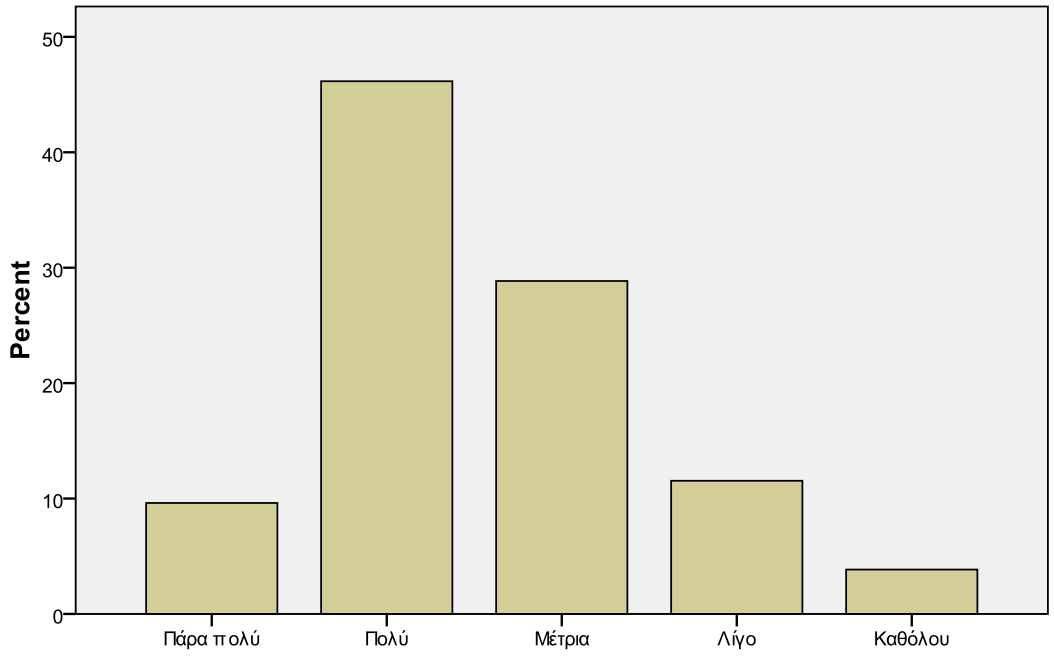


Γράφημα 40. Ποια από τα παρακάτω χρησιμοποιεί η επιχείρηση σας για να αποφύγει περιπτώσεις απάτης, κυρίως οικονομικής;

Οι επιχειρήσεις, προκειμένου να αποφύγουν περιπτώσεις απάτης χρησιμοποιούν σε ποσοστό 15,4% τους Έκτακτους Ελέγχους, σε ποσοστό 3,8% τις κλειδαριές ασφαλείας, σε

ποσοστό 1,9% τη φύλαξη. Η πλειοψηφία, ωστόσο, χρησιμοποιεί συνδυασμό των τριών μέσων.

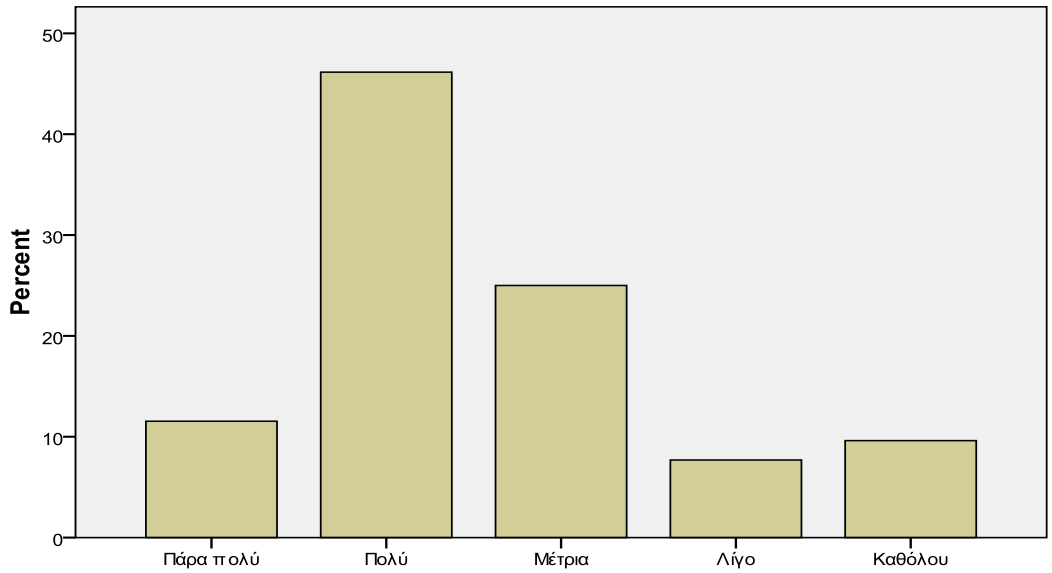
Αναφορικά με την αξιοκρατία στην επιλογή προσωπικού διαπιστώθηκε ότι:



Γράφημα 41. Η πρόσληψη προσωπικού γίνεται με διαφάνεια και αξιοκρατία? :

Το 55,8% των εκπροσώπων των εταιρειών δήλωσε πως η επιλογή του προσωπικού πραγματοποιείται σε πάρα πολύ ή πολύ μεγάλο βαθμό με αξιοκρατία και διαφάνεια.

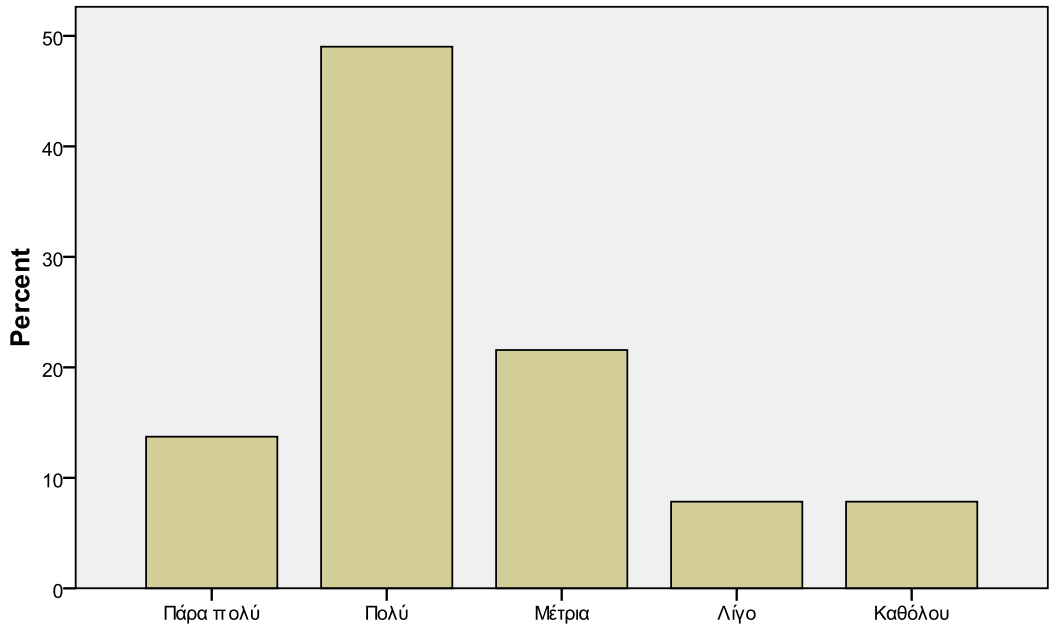
Αναφορικά με την κατάρτιση του προσωπικού διαπιστώνονται τα ακόλουθα:



Γράφημα 42. Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους υπαλλήλους?

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων υποστήριξαν πως παρέχεται σε πολύ μεγάλο βαθμό επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους υπαλλήλους.

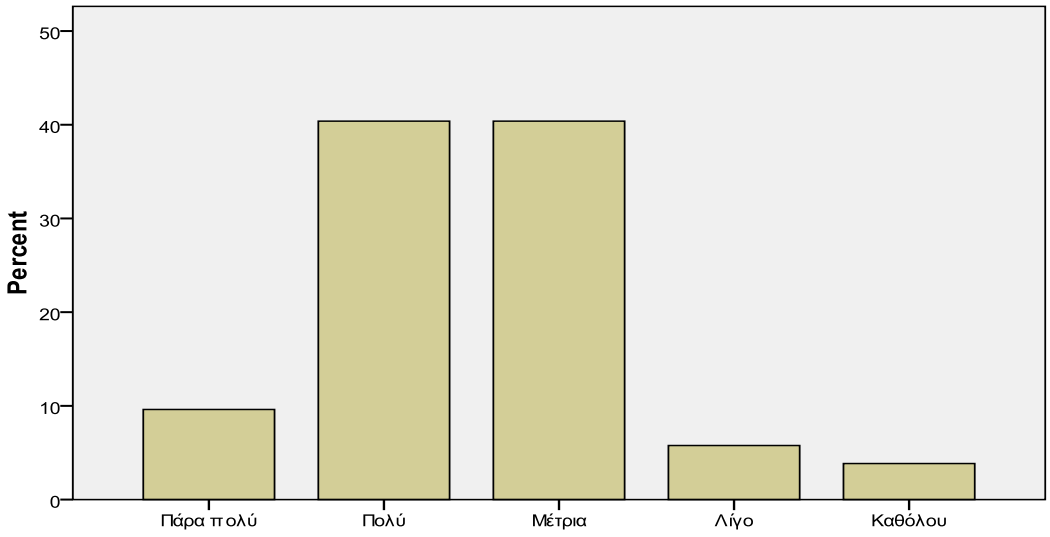
Αναφορικά με τις πολιτικές και τις διαδικασίες που καθορίζουν τρόπους προς εκτέλεση εργασιών διαπιστώθηκαν τα εξής:



Γράφημα 43. Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τρόπους που θα εκτελούνται οι εργασίες;

Από το παραπάνω γράφημα είναι φανερό πως η πλειοψηφία των ερωτηθέντων επιβεβαίωσαν ότι υπάρχει πληθώρα πολιτικών και διαδικασιών με βάση τις οποίες εκτελούνται οι εργασίες. Μία μερίδα αυτών είχε μια πιο μετριοπαθή στάση θεωρώντας πως υπάρχουν μεν αλλά σε μέτρια κλίμακα καθορίζουν τον τρόπο εκτέλεσης των εργασιών μιας επιχείρησης.

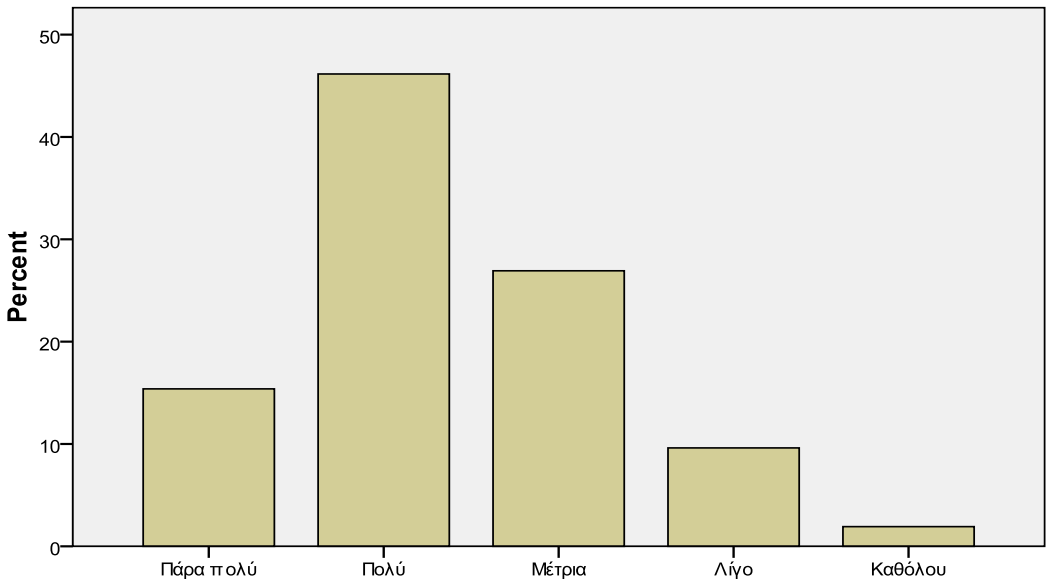
Αναφορικά με την ύπαρξη ή μη συγκεκριμένης διαδικασίας παρακολούθησης των ενεργειών διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 44. Υπάρχει και εφαρμόζεται συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης (follow up) των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών;

Όπως διαπιστώθηκε από το παραπάνω γράφημα περίπου το 40% θεωρεί ότι υπάρχει και εφαρμόζεται μια πολύ συγκεκριμένη διαδικασία ενεργειών στις επιχειρήσεις χωρίς τμήμα εσωτερικού ελέγχου και ένα ανάλογο ποσοστό της τάξης του 40%, το οποίο έχει μια πιο μετριοπαθή στάση απέναντι στο ζήτημα. Επιπλέον, το 9,8% των εκπροσώπων των επιχειρήσεων δήλωσε πως υπάρχει μια πάρα πολύ συγκεκριμένη και οριοθετημένη διαδικασία παρακολούθησης των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών ενώ ένα ποσοστό της τάξεως του 9,6%, το οποίο θεωρεί ότι υπάρχει μια μικρή ή καμία διαδικασία παρακολούθησης των συσταθέντων ενεργειών.

Αναφορικά με πόρισμα και πρόταση επίλυσης μετά από κάποιο λάθος διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:

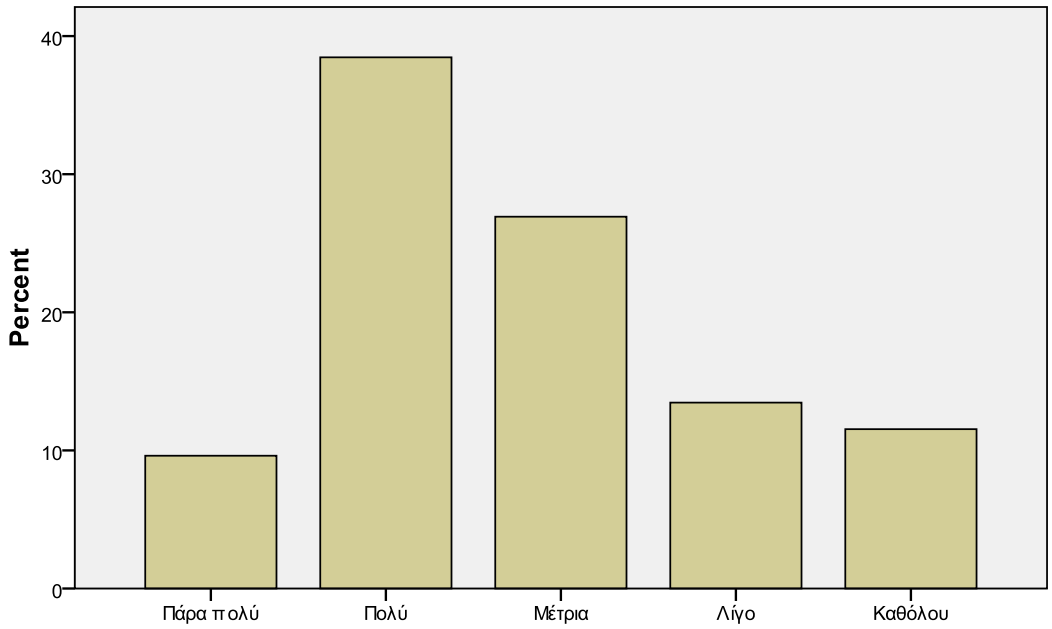


Γράφημα 45. Μετά από εύρημα λάθους ακολουθεί πόρισμα και πρόταση επίλυσης αυτού;

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Όπως φαίνεται μετά από εύρημα λάθους, στις επιχειρήσεις χωρίς εσωτερικό έλεγχο, η πολιτική που ακολουθείται είναι στην πλειοψηφία της υπέρ της επίλυσης και του πορίσματος σε μεγάλο βαθμό. Το 26,9% των επιχειρήσεων ακολουθούν μεν αυτήν την πολιτική πορίσματος και πρότασης επίλυσης αλλά σε πιο μέτρια κλίμακα.

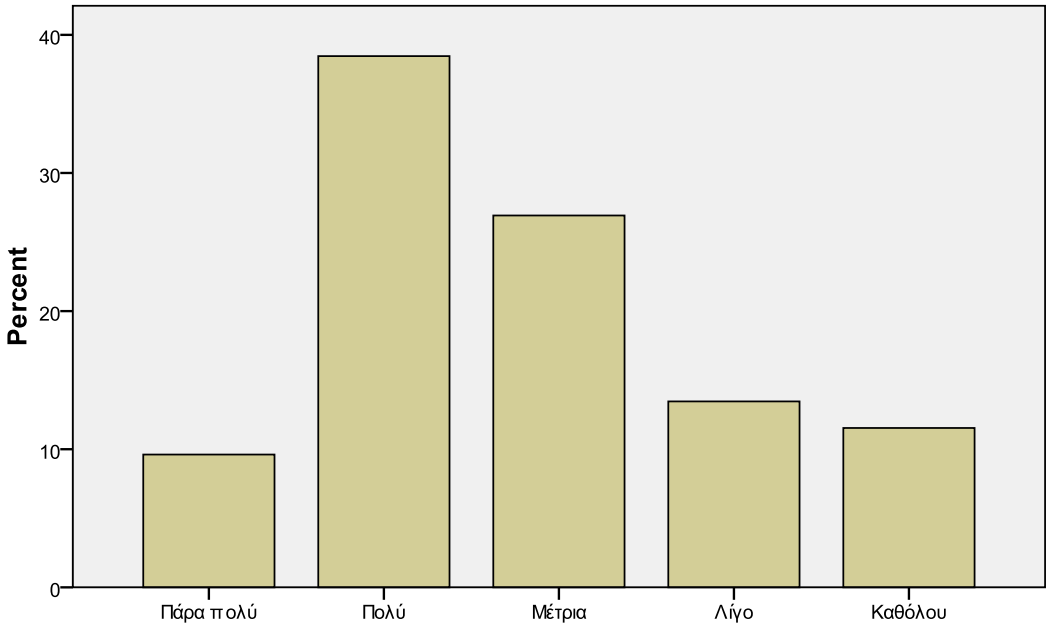
Αναφορικά με την αξιολόγηση της υπάρχουσας διοίκησης για τις εργασίες, τις αποφάσεις και την αποτελεσματικότητά της, διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:



Γράφημα 46. Αξιολογείται η υπάρχουσα διοίκηση για τις εργασίες, τις αποφάσεις και την αποτελεσματικότητά της;

Διαπιστώθηκε πως η υπάρχουσα διοίκηση, κατά τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων χωρίς εσωτερικό έλεγχο, αξιολογείται πολύ σε ποσοστό της τάξης του 38,5% για τις εργασίες, τις αποφάσεις και την αποτελεσματικότητα της διοίκησης. Επίσης, η διοίκηση αξιολογείται σε μέτριο βαθμό, σε ποσοστό 26,9%, ενώ ένα 25% των επιχειρήσεων του δείγματος αξιολογούνται λίγο ή καθόλου για τις εργασίες, τις αποφάσεις και την αποτελεσματικότητα της διοίκησης.

Αναφορικά με τη συμβολή του εσωτερικού ελέγχου, διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα για τις επιχειρήσεις χωρίς εσωτερικό έλεγχο:



Γράφημα 47. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα συνέβαλε στην καλή πορεία της επιχείρησης σας;

Όπως φαίνεται, στο 78,34% των επιχειρήσεων ο εσωτερικό έλεγχος συμβάλλει πάρα πολύ ή πολύ στην καλή πορεία της επιχείρησης. Επιπλέον, για το 17,6% των επιχειρήσεων αυτών ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει σε μέτρια κλίμακα στην καλή πορεία της επιχείρησης.

6.2 Επαγωγική ανάλυση

Η ανάλυση συνέχισε με τη χρήση του ελέγχου ανεξαρτησίας προς διερεύνηση συσχετίσεων μεταξύ των ποιοτικών μεταβλητών της παρούσας έρευνας. Σε αυτό το σημείο θα παρατεθούν τα αποτελέσματα που είναι αξιόπιστα με βάση τις προϋποθέσεις που πρέπει να ισχύουν στον έλεγχο ανεξαρτησίας X^2 και επιβεβαιώνουν την ύπαρξη συσχέτισης, καθώς και κάποιες συσχετίσεις που αν και δεν επιβεβαιώθηκαν παρουσίασαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον:

- Συνδυάστηκε η ερώτηση «Λειτουργεί στην εταιρία σας διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου;» με την ερώτηση «Καταρτίζεται από τη διοίκηση σχέδιο για την επίτευξη στόχων, και αναπροσαρμόζονται εκ νέου οι στόχοι αυτοί?»

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,805[a]	4	,066
Likelihood Ratio	10,103	4	,039
Linear-by-Linear Association	8,561	1	,003
N of Valid Cases	105		

a. 4 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1, 37.

Πίνακας 1. Συσχέτιση «Λειτουργεί στην εταιρία σας διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου;» με την ερώτηση «Καταρτίζεται από τη διοίκηση σχέδιο για την επίτευξη στόχων, και αναπροσαρμόζονται εκ νέου οι στόχοι αυτοί?»

Ο παραπάνω έλεγχος καλύπτει την προϋπόθεση των αναμενόμενων συχνοτήτων, οι οποίες είναι 20%. Η p-value βρίσκεται στη στήλη Asymp. Sig. (2-sided). Για την Pearson Chi square, η p-value = 0,066> 0,05, το οποίο σημαίνει ότι δεν παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη λειτουργία διακριτού τμήματος εσωτερικού ελέγχου σε μια επιχείρηση και στο αν καταρτίζεται από τη διοίκηση σχέδιο για την επίτευξη στόχων, και αναπροσαρμόζονται εκ νέου οι στόχοι. Συνεπώς, το να λειτουργεί τμήμα εσωτερικού ελέγχου σε μια επιχείρηση δε συσχετίζεται με την κατάρτιση σχεδίου από τη διοίκηση για την επίτευξη στόχων.

- Συνδυάστηκε η ερώτηση «Λειτουργεί στην εταιρία σας διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου;» με την ερώτηση «Είναι το τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου στελεχωμένο με εξειδικευμένο προσωπικό;»

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,919[a]	4	,003
Likelihood Ratio	16,230	4	,003
Linear-by-Linear Association	7,046	1	,008
N of Valid Cases	60		

a. 6 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

Πίνακας 2. Συσχέτιση «Λειτουργεί στην εταιρία σας διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου;» με την ερώτηση «Είναι το τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου στελεχωμένο με εξειδικευμένο προσωπικό;»

Ο παραπάνω έλεγχος καλύπτει την προϋπόθεση των αναμενόμενων συχνοτήτων, οι οποίες είναι 20%. Η p-value βρίσκεται στη στήλη Asymp. Sig. (2-sided). Για την Pearson Chi square, η p-value = 0,003< 0,05, το οποίο σημαίνει ότι παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη λειτουργία διακριτού τμήματος εσωτερικού ελέγχου σε μια επιχείρηση και στη στελέχωσή του με εξειδικευμένο προσωπικό. Συνεπώς, το να

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

λειτουργεί τμήμα εσωτερικού ελέγχου σε μια επιχείρηση συσχετίζεται με την κατάρτιση και εξειδίκευση του προσωπικού.

- Συνδυάστηκε η ερώτηση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Καταρτίζεται από τη διοίκηση σχέδιο για την επίτευξη στόχων, και αναπροσαρμόζονται εκ νέου οι στόχοι;»

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,436[a]	4	,002
Likelihood Ratio	17,910	4	,001
Linear-by-Linear Association	14,788	1	,000
N of Valid Cases	105		

a. 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,94.

Πίνακας 3. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Καταρτίζεται από τη διοίκηση σχέδιο για την επίτευξη στόχων, και αναπροσαρμόζονται εκ νέου οι στόχοι;»

Ο παραπάνω έλεγχος καλύπτει την προϋπόθεση των αναμενόμενων συχνοτήτων, οι οποίες είναι 25%. Η p-value βρίσκεται στη στήλη Asymp. Sig. (2-sided). Για την Pearson Chi square, η p-value = 0,002< 0,05, το οποίο σημαίνει ότι παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη συνεργασία μιας εταιρείας με μια ελεγκτική εταιρεία και την κατάρτιση από πλευράς διοίκησης σχεδίου για επίτευξη συγκεκριμένων στόχων αλλά και αναπροσαρμογής τους. Συνεπώς, η συνεργασία με εταιρεία ελεγκτικής βοηθά τις επιχειρήσεις να οριοθετούν και αναπροσαρμόζουν τους στόχους που θέτουν.

- Συνδυάστηκε η ερώτηση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Ο Εσωτερικός Έλεγχος που εφαρμόζετε λειτουργεί προληπτικά;»

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,187[a]	4	,016
Likelihood Ratio	10,209	4	,037
Linear-by-Linear Association	1,089	1	,297
N of Valid Cases	61		

a. 7 cells (20, 0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is, 16.

Πίνακας 4. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Ο Εσωτερικός Έλεγχος που εφαρμόζετε λειτουργεί προληπτικά;»

Ο παραπάνω έλεγχος καλύπτει την προϋπόθεση των αναμενόμενων συχνοτήτων. Η p-value βρίσκεται στη στήλη Asymp. Sig. (2-sided). Για την Pearson Chi square, η p-value = 0,016 < 0,05, το οποίο σημαίνει ότι παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη συνεργασία μιας εταιρείας με μια ελεγκτική εταιρεία και στην εφαρμογή εσωτερικού ελέγχου σε βάση πρόληψης.

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

- Συνδυάστηκε η ερώτηση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Είστε ικανοποιημένοι με τον έλεγχο δραστηριοτήτων που υπάρχει τώρα στην επιχείρηση σας;»

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,803[a]	4	,099
Likelihood Ratio	8,692	4	,069
Linear-by-Linear Association	2,287	1	,130
N of Valid Cases	52		

a. 6 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,42.

Πίνακας 5. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Είστε ικανοποιημένοι με τον έλεγχο δραστηριοτήτων που υπάρχει τώρα στην επιχείρηση σας;»

Ο παραπάνω έλεγχος καλύπτει την προϋπόθεση των αναμενόμενων συχνοτήτων. Η p-value βρίσκεται στη στήλη Asymp. Sig. (2-sided). Για την Pearson Chi square, η p-value = 0,09 > 0,05, το οποίο σημαίνει ότι δεν παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη συνεργασία μιας εταιρείας με μια ελεγκτική εταιρεία και στην ικανοποίηση μιας επιχείρησης από τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της. Συνεπώς, αν και υπάρχει ελεγκτικός μηχανισμός οι επιχειρήσεις δεν νιώθουν ικανοποίηση αναφορικά με τον έλεγχο στον οποίο υπόκεινται.

- Συνδυάστηκε η ερώτηση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους υπαλλήλους;»

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,620[a]	4	,047
Likelihood Ratio	11,820	4	,019
Linear-by-Linear Association	3,423	1	,064
N of Valid Cases	52		

a. 6 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,69.

Πίνακας 6. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους υπαλλήλους;»

Ο παραπάνω έλεγχος καλύπτει την προϋπόθεση των αναμενόμενων συχνοτήτων. Η p-value βρίσκεται στη στήλη Asymp. Sig. (2-sided). Για την Pearson Chi square, η p-value = 0,047 < 0,05, το οποίο σημαίνει ότι παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη συνεργασία μιας εταιρείας με μια ελεγκτική εταιρεία και στην επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εξειδίκευση των υπαλλήλων κάθε επιχείρησης. Συνεπώς, η συνεργασία

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

με ελεγκτικό μηχανισμό οδηγεί τις επιχειρήσεις οι επιχειρήσεις στο να καταρτίζουν κατάλληλα το προσωπικό τους.

- Συνδυάστηκε η ερώτηση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τρόπους που θα εκτελούνται οι εργασίες;»

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,025[a]	4	,026
Likelihood Ratio	13,648	4	,009
Linear-by-Linear Association	9,236	1	,002
N of Valid Cases	51		

a. 7 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,73.

Πίνακας 7. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τρόπους που θα εκτελούνται οι εργασίες;»

Ο παραπάνω έλεγχος καλύπτει την προϋπόθεση των αναμενόμενων συχνοτήτων. Η p-value βρίσκεται στη στήλη Asymp. Sig. (2-sided). Για την Pearson Chi square, η p-value = 0,026 < 0,05, το οποίο σημαίνει ότι παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη συνεργασία μιας εταιρείας με μια ελεγκτική εταιρεία και στις πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τρόπους που θα εκτελούνται οι εργασίες. Συνεπώς, αν και υπάρχει ελεγκτικός μηχανισμός, οι επιχειρήσεις τείνουν να ακολουθούν διαδικασίες και πολιτικές που καθορίζουν τον τρόπο εκτέλεσης των εργασιών τους.

- Συνδυάστηκε η ερώτηση «Υπάρχει οργανόγραμμα που να διαχωρίζονται οι δραστηριότητες με σαφήνεια;» με την ερώτηση «Οι στόχοι που τίθενται από την διοίκηση είναι ρεαλιστικοί;»

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,754[a]	4	,000
Likelihood Ratio	17,518	4	,002
Linear-by-Linear Association	6,971	1	,008
N of Valid Cases	106		

a. 5 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is, 38.

Πίνακας 8. Συσχέτιση «Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;» με την ερώτηση «Οι στόχοι που τίθενται από την διοίκηση είναι ρεαλιστικοί;»

Ο παραπάνω έλεγχος καλύπτει την προϋπόθεση των αναμενόμενων συχνοτήτων. Η p-value βρίσκεται στη στήλη Asymp. Sig. (2-sided). Για την Pearson Chi square, η p-value = 0,000 < 0,05, το οποίο σημαίνει ότι παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη συνεργασία μιας εταιρείας με μια ελεγκτική εταιρεία και στο να τίθενται

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ρεαλιστικοί στόχοι από τη διοίκηση. Συνεπώς, αν και υπάρχει ελεγκτικός μηχανισμός οι επιχειρήσεις τείνουν να θέτουν πιο ρεαλιστικούς στόχους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο: Συμπεράσματα

Η ανάλυση που παρουσιάστηκε είχε ως σκοπό να διερευνήσει κατά πόσο ο εσωτερικός έλεγχος είναι ελκυστικός ώστε να αποτελέσει τμήμα μιας επιχείρησης. Επιχειρήθηκε να συγκεντρωθεί δείγμα για επιχειρήσεις με και χωρίς τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Για τις επιχειρήσεις που έχουν ήδη κάποιο τμήμα εσωτερικού ελέγχου, αναζητήθηκε αν το τμήμα προσθέτει αξία στην επιχείρησή τους, αν προάγει τη λειτουργία και την αποδοτικότητα και της επιχείρησης. Για τις επιχειρήσεις που δεν έχουν εσωτερικό έλεγχο, αναζητήθηκε πως αξιολογούν θεωρητικά τον εσωτερικό έλεγχο και εάν έχουν μελετήσει ενδεχόμενη υιοθέτηση αυτού.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του ερωτηματολογίου. Για το λόγο αυτό διανεμήθηκε ηλεκτρονικά σε 107 επιχειρήσεις για διάστημα ενός μήνα ένα ερωτηματολόγιο, στο οποίο και ανταποκρίθηκαν εκπρόσωποι όλων των επιχειρήσεων, ηλικίας κυρίως μέχρι 39 έτη, με το μεγαλύτερο ποσοστό να συμπληρώνεται από κάποιον υπάλληλο, κατά βάση από το τμήμα του Λογιστηρίου. Από τις 107 εταιρείες ανταποκρίθηκαν όλες και αναφορικά με το αν είχαν ή όχι τμήμα εσωτερικού ελέγχου, οι 62 είχαν τμήμα εσωτερικού ελέγχου και οι 45 δεν είχαν τμήμα εσωτερικού ελέγχου. Οι επιχειρήσεις του δείγματος στην πλειοψηφία τους ιδρύθηκαν από το 1951 έως το 1999 και πιο πρόσφατα από το 2000-2017 και ήταν ΑΕ. Το 67% των επιχειρήσεων συνεργάζεται με ελεγκτικές εταιρείες, διαθέτει οργανόγραμμα και θέτουν ρεαλιστικούς στόχους.

Αναφορικά με τις επιχειρήσεις *με τμήμα εσωτερικού ελέγχου* διαπιστώθηκε από την έρευνα πως ευνοήθηκαν λειτουργικά και αποδοτικά από τη δημιουργία τμήματος εσωτερικού ελέγχου. Αναλυτικά, οι επιχειρήσεις αυτές αύξησαν την πιστοληπτική τους ικανότητα, βελτίωσαν τη χορήγηση πιστώσεων από προμηθευτές ενώ αυξήθηκε και η ποιότητα των προϊόντων και/ή υπηρεσιών των επιχειρήσεων. Επιπλέον, η οικονομική κρίση δεν οδήγησε τις επιχειρήσεις αυτές σε μειώσεις προσωπικού ή μειώσεις στον προϋπολογισμό τους. Ο εσωτερικός έλεγχος φαίνεται να επηρεάζει το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό χωρίς να επιβαρύνεται σημαντικά. Στην περίπτωση απάτης, ο εσωτερικός έλεγχος είναι αποτελεσματικό εργαλείο εντοπισμού της και ως διαδικασία λειτουργεί κατασταλτικά αλλά και προληπτικά. Βέβαια, ως διαδικασία συμβάλλει αποτελεσματικά και σε μεγάλο βαθμό στη λήψη αποφάσεων από πλευράς διοίκησης και σε όλο το φάσμα λειτουργιών μιας επιχείρησης ενώ τείνουν να διαθέτουν και εξειδικευμένο προσωπικό. Τέλος, ο εσωτερικός έλεγχος για τις επιχειρήσεις που τον βιώνουν στη λειτουργία τους βελτιώνει σημαντικά την καλή πορεία μιας επιχείρησης. Συνεπώς, το τμήμα εσωτερικού ελέγχου προσθέτει αξία σε μια επιχείρηση και φαίνεται να προάγει τη λειτουργία, την αποδοτικότητα και την ανάπτυξη αυτής.

Αναφορικά με τις επιχειρήσεις *χωρίς τμήμα εσωτερικού ελέγχου* διαπιστώθηκε από την έρευνα πως είναι θετικές για τη δημιουργία τέτοιου τμήματος. Οι επιχειρήσεις αυτές θεώρησαν πως θα αυξηθεί η πιστοληπτική τους ικανότητα και θα βελτιωθεί η ποιότητα των προϊόντων και/ή υπηρεσιών τους. Οι επιχειρήσεις αυτές είχαν την γνώμη πως ο εσωτερικός έλεγχος θα δημιουργούσε κίνητρα για επένδυση και θα προσέθετε σημαντικά στην αξία της

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

επιχείρησης. Με βάση τα ανωτέρω, αν και δαπανηρή η δημιουργία τμήματος εσωτερικού ελέγχου, οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι είναι ωφέλιμη η δημιουργία του για τις επιχειρήσεις με αρμοδιότητα εκτέλεσης στον οικονομικό διευθυντή και πως θα βοηθήσει πολύ στη λήψη των αποφάσεων από πλευράς Διοίκησης. Επιπλέον, ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει στη λειτουργικότητα της επιχείρησης. Επιπλέον, οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων αυτών έκριναν πως θα επιβαρύνει σε μέτριο βαθμό το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό και πως οι επιχειρήσεις, αν και διακρίνουν τα οφέλη, έχουν μετριοπαθή στάση αναφορικά με τη δημιουργία του ενώ διατείνονται πως τα υπάρχοντα πληροφοριακά συστήματα που διαθέτουν είναι ικανά να εντοπίσουν οποιασδήποτε μορφή παράβασης και απάτης και δηλώνουν ικανοποιημένοι από τη λειτουργία τους. Συνεπώς, οι επιχειρήσεις που δεν έχουν εσωτερικό έλεγχο, τον αξιολογούν θετικά σε θεωρητικό επίπεδο και είναι θετικά προσκείμενοι στον εσωτερικό έλεγχο. Ωστόσο, τάσσονται υπέρ των υπαρχόντων πληροφοριακών συστημάτων που διαθέτουν, τα οποία θεωρούν αποτελεσματικά, γεγονός που δείχνει πως δε φαίνεται να έχουν μελετήσει ιδιαιτέρως την περίπτωση υιοθέτησής του, αν και θεωρούν πως ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει στην καλή πορεία μιας επιχείρησης.

Συμπερασματικά, όλοι οι ερωτώμενοι αναγνωρίζουν τη σημαντικότητα του εσωτερικού ελέγχου, λίγοι όμως είναι αυτοί που προτίθενται να δημιουργήσουν ή να διατηρήσουν το υπάρχων τμήμα εσωτερικού ελέγχου, προσανατολίζοντας την απροθυμία τους στο κόστος. Είναι όμως το κόστος ο κυριότερος παράγοντας; Εν κατακλείδι, όλες οι επιχειρήσεις αξιολογούν θετικά τη σημαντικότητα του έργου που προσφέρει ο εσωτερικός έλεγχος. Η αποτελεσματικότητα του καθώς και η αξία που προσθέτει στην επιχείρηση και φαίνεται να χρήζουν το σεβασμό από όλους του επιχειρηματίες. Ωστόσο, από την έρευνα προκύπτει ότι η ελκυστικότητά του στις μέρες μας έχει μειωθεί σημαντικά και είναι ελάχιστες οι οικονομικές μονάδες που προτίθενται να δημιουργήσουν ξεχωριστό τμήμα εσωτερικό ελέγχου εξ’ αίτιας του κόστους. Βέβαια, διαπιστώθηκε πως η λειτουργία τμήματος εσωτερικού ελέγχου δε συσχετίζεται με την κατάρτιση συγκεκριμένου σχεδίου από τη διοίκηση για την επίτευξη στόχων αλλά επηρεάζει το επίπεδο κατάρτισης και εξειδίκευσης του προσωπικού της. Επίσης, η συνεργασία με εταιρεία ελεγκτικής βοηθά τις επιχειρήσεις να οριοθετούν και αναπροσαρμόζουν τους στόχους που θέτουν να εφαρμόζουν τον εσωτερικό έλεγχο ως βάση πρόληψης. Όπως ήταν αναμενόμενο, η ύπαρξη ενός ελεγκτικού μηχανισμού φαίνεται να μην ικανοποιεί τις επιχειρήσεις που ελέγχονται, παρόλο που τείνουν να ακολουθούν διαδικασίες και βοηθούν την εύρυθμη λειτουργία τους.

Σε ετήσια -έβδομη κατά σειρά- παγκόσμια Έρευνα της Pwc για τον εσωτερικό έλεγχο- «State of the Internal Audit 2011» (Δαμουλιανού, 2011), στην οποία πήραν μέρος περισσότερα από 2.500 διευθυντικά στελέχη εσωτερικού ελέγχου από 46 χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα τα συμπεράσματα έδειξαν ότι αφενός αναβαθμίζουν περαιτέρω τον σημαντικό ρόλο που έχει ο εσωτερικός έλεγχος για την αντιμετώπιση των επιχειρησιακών κίνδυνων που σχετίζονται με τις εταιρικές στρατηγικές αφετέρου, όμως, ανέδειξαν και σημαντικές ασυμφωνίες. Δηλαδή, σε άλλους τομείς επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους οι διοικήσεις των εταιρειών και σε άλλους στρέφουν την προσοχή τους οι εσωτερικοί ελεγκτές. Υπάρχει, ωστόσο και μια σημαντική περιοχή κινδύνου στην οποία διοικήσεις και ελεγκτές συμπίπτουν. Είναι οι κίνδυνοι γύρω από την κανονιστική και

νομοθετική συμμόρφωση, μια περιοχή, για την οποία οι δύο στους τρεις εσωτερικούς ελεγκτές δηλώνουν ότι σκοπεύουν να αυξήσουν τους σχετικούς ελέγχους τους.

Οι Έλληνες συμμετέχοντες επεσήμαναν την ανάγκη αναβάθμισης του εσωτερικού ελέγχου σε στρατηγικό σύμβουλο της ανώτερης διοίκησης για θέματα εκτίμησης και διαχείρισης κίνδυνων. Υπογράμμισαν επίσης την ανάγκη επίτευξης καλύτερου συντονισμού και συνεργασίας των διαφορετικών φορέων μέσα στις εταιρείες που παρέχουν υπηρεσίες ελέγχου, διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης, και ότι στην Ελλάδα υπάρχουν σημαντικές δυνατότητες, ώστε η τεχνολογία να αξιοποιείται περισσότερο από τα Τμήματα Εσωτερικού Ελέγχου. Ο τομέας θα πρέπει να διευρύνει τις γνώσεις και τις ικανότητές του, έτσι ώστε να είναι έτοιμος να αναλάβει ηγετικό ρόλο για την υποστήριξη των διευθυντικών και ανωτέρων διοικητικών στελεχών.

Παρατηρείται όμως ότι οι πιο πολλοί ιδιοκτήτες - επιχειρηματίες στην ελληνική πραγματικότητα αρέσκονται στο να νιώθουν ότι έχουν τον έλεγχο όλων, να έχουν το ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή, τόσο με το να επιβάλουν διαδικασίες στην λειτουργία του κάθε τμήματος της επιχείρησης όσο και με το να ελέγχουν αμέσως πρόσωπα και καταστάσεις οι ίδιοι, ασχέτως αν άλλα δηλώνουν σε ερωτηματολόγια ή συζητήσεις. Βέβαια, στον αντίλογο θα μπορούσε κανείς να πει ότι το να προσπαθεί ο επιχειρηματίας να έχει όλους τους ρόλους της επιχείρησης στην ουσία ίσως τον αναγκάσει να εκτελεί πλημμελώς τα καθήκοντά του σε κάποιο ρόλο, που μπορεί να μην είναι αυτός του εσωτερικού ελέγχου, αλλά κάποιος άλλος ίσως μεγαλύτερης σημασίας ρόλος και για αυτό τον λόγο ίσως τελικά να μη πηγαίνει καλά μια επιχείρηση.

Είναι γεγονός πάντως πως η εσωτερική αγορά έχει συρρικνωθεί σημαντικά και με τα σημερινά δεδομένα η ανάκαμψη δεν αναμένεται ραγδαία. Όποιος λοιπόν επιθυμεί πρόοδο και ανάπτυξη για τον οργανισμό του πρέπει να εξετάσει τρόπους να κάνει στην αγορά του κάτι μεγαλύτερο. Η έλλειψη ρευστότητας δεν συγχωρεί το παραμικρό λάθος, όπως για παράδειγμα την πώληση σε μη φερέγγυο πελάτη λόγω ανεπαρκών διαδικασιών πιστωτικού ελέγχου. Τα περιθώρια κέρδους έχουν ελαχιστοποιηθεί σε μια προσπάθεια να υποκινηθεί η κατανάλωση και έτσι η ελάχιστη ανεπάρκεια και μη αποδοτική λειτουργία οδηγεί σε ζημιογόνο αποτέλεσμα. Η αντίληψή της διοίκησης των εταιρειών για την ανάγκη της διασφάλισης αποδοτικής λειτουργίας, είναι το κλειδί για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, όπως και η ανάγκη κατανόησης των αναδυόμενων κινδύνων της παγκοσμιοποίησης και η αντιμετώπιση των κινδύνων από την τεχνολογία.

Αυτό σημαίνει πως οι διοικήσεις δε μπορούν να επιβλέπουν άμεσα το σύνολο όλων των λειτουργιών τους. Θα πρέπει να εφαρμόσουν κάποια μέτρα, τα οποία θα μπορέσουν να αντικαταστήσουν την άμεση επίβλεψη της διοίκησης, ώστε πάνω από όλα να λειτουργούν ομαλά. Αυτό δείχνει πόσο πολύ σημαντικός και απαραίτητος είναι ο έλεγχος, σύμφωνα με τα πλαίσια λειτουργίας της επιχείρησης, ο οποίος συμβάλει όσο είναι εφικτό και επιτρεπτό στην καλύτερη και πιο ομαλή λειτουργία της. Η συστηματική και οργανωμένη προσέγγισή του παρακινεί όλους τους εργαζομένους να υιοθετήσουν τη λογική και τη νοοτροπία του εσωτερικού ελέγχου, μεταβάλλοντας θετικά την κουλτούρα της επιχείρησης. Η διαρκής και

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

άοκνη αξιολόγηση των υφιστάμενων διαδικασιών, και της απόδοσης εν γένει, προσφέρει στη διοίκηση την κρίσιμη πληροφορία για το πού πρέπει να επέμβει.

Οι καιροί λοιπόν, απαιτούν ουσιαστικότερη λειτουργία. Οι διοικήσεις πρέπει να αντιληφθούν ότι ο εσωτερικός έλεγχος είναι καθρέφτης: ό,τι του δώσουν αυτό και θα πάρουν. Το να διενεργείται έλεγχος στις μέρες μας θα πρέπει να είναι αναγκαίο και υποχρεωτικό, διότι έτσι περιορίζονται τα ανθρώπινα λάθη ή οι θεμιτές ή αθέμιτες παραλείψεις. Η ουσιαστική προσέγγιση με ικανή στελέχωση θα επιστρέψει όφελος και θα συνεισφέρει ουσιαστικά στην επίτευξη των εταιρικών στόχων.

Τελικός στόχος: η καθιέρωση κουλτούρας εσωτερικού ελέγχου μέσα στον οργανισμό και όχι αύξηση των εσωτερικών ελεγκτών. Έτσι, όχι μόνο θα αντιπαρέλθουν οι επιχειρήσεις την οικονομική κρίση αλλά θα εξασφαλίσουν όρους βιώσιμης ανάπτυξης για την ελληνική οικονομία και την ελληνική κοινωνία.

Βιβλιογραφία

(AICPA), T. A. I. o. C. P. A., 2005. Internal Control: A Tool for the Audit Committee.

Andersen, A., 1999. Business Risk Model.

Anon., 2013. [Ηλεκτρονικό] Available at: http://traveldailynews.gr/columns/article/2623

Anon., 2017. *Baket Tilly*. [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.bakertillyklitou.ro/services/audit/internal-audit

Anon., n.d. [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.coso.org/aboutus.htm

Anon., n.d. [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.coso.org/aboutus.htm [Πρόσβαση 14 08 2017].

Anon., n.d. [Ηλεκτρονικό] Available at: http://info.knowledgeleader.com/bid/161685/what-are-the-five-components-of-the-coso-framework

Anon., n.d. [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.drogalas.gr/uploads/publications/INTERNAL_AUDITING_AS_AN_EFFECTIVE_TOOL_FOR_CORPORATE_GOVERNANCE.pdf

Anon., n.d. [Ηλεκτρονικό] Available at: http://go.galegroup.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA225075496&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=fulltext&issn=00205745&p=AONE&sw=w&authCount=1&isAnonymousEntry=true

Anon., n.d. [Ηλεκτρονικό] Available at: www.bakertillyklitou.ro/services/audit/internal-audit/

Anon., n.d. [Ηλεκτρονικό] Available at: https://na.theiia.org/standards-guidance/Public%20Documents/Code%20of%20Ethics%20Greek.pdf

Anon., n.d. s.l.:s.n.

Anon., n.d. *Association of Certified Fraud Examiners.* [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.acfe.com/fraud-101.aspx

Anon., n.d. *The Institute of Internal Auditors.* [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.theiia.org.uk/resources/global-guidance/international-standards/introduction/

Anon., n.d. *ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ.* [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.pepdym.gr/upload2/apati/apati3.pdf [Πρόσβαση 08 2017].

Anon., n.d. *ΔΙΕΘΝΗ ΠΡΟΤΥΠΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ.* [Ηλεκτρονικό] Available at: https://na.theiia.org/standards-guidance/Public%20Documents/IPPF%202013%20Greek.pdf

Dobrea, C. N. C. a. R. C., 2010. *The Role of Standardization in Improving the Effectiveness of Integrated Risk Management.* [Ηλεκτρονικό] Available at: https://www.intechopen.com/books/advances-in-risk-management/the-role-of-standardization-in-improving-the-effectiveness-of-integrated-risk-management/

Examiners, A. o. C. F., 2012. *Small Business Fraud Prevention Manual.* [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.acfe.com/products.aspx?id=2155 [Πρόσβαση 2017].

Hermanson, D. r., 2012. Auditing: A Journal of Practice & Theory. *Audit Commitee Compensation, Fairness & the Resolution of Accounting Afreements Vol.31, No.2,* 05, pp. 131-150.

Hughes, J., 1977. Optimal Internal Auditing. *The Accounting Review, Vol.52,* p. 56.

Ireland, T. I. o. I. A.-U. a., 2004. Code of Ethics and International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing.

Laura F.Spira, M. P., 2003. *Risk management: The reinvention of internal control and the changing role of internal audit.* [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09513570310492335

Management, T. I. o. R., 2002. *A Risk Management Standard.* [Ηλεκτρονικό] Available at: https://www.theirm.org/media/886059/ARMS_2002_IRM.pdf

Oxley, T. I. o. I. A. T. S. –., 2002. *Summary of key provisions of interest to Internal Auditors, USA..* [Ηλεκτρονικό] Available at: The Institute of Internal Auditors (2002), The Sarbanes – Oxley Act of 2002: Summary of key provisions of interest to Internal Auditors, USA.

PricewaterhouseCoopers, 2004. *PwC Audit Guide,* s.l.: PWC.

Tibor, P., 2010. «The Impact of the Economic Crisis on Auditing. *European Integration Studies, issue: 1 (8),* pp. 131-142.

Van Staden, M. &. S. B., 2009. The profile of the chief executive as a driver of internal audit quality. *African Journal of Business Management Vol. 3(13),* 12, pp. 918-925.

Weizhong, C. a. S. S., 1997. Unification of Independence, Authoritativeness and Efficiency – Organizational Form of Internal Audit, Managerial Auditing Journal Vol.12. pp. 196-199.

Winters, D. M. G.-C. W. A.-A. J., 1996. "Auditing", 4th edition. p. 858.

www.theiia.org, n.d. Definition of Internal Auditing, the Institute of Internal Auditors.

Γναρδέλλης, Χ., 2009. *Ανάλυση δεδομένων με το PASW Statisics 17.* s.l.:Παπαζήση.

Δαμουλιανού, Χ., 2011. *Αναβαθμίζεται ο εσωτερικός έλεγχος.* [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.kathimerini.gr/430859/article/oikonomia/epixeirhseis/anava8mizetai-o-eswterikos-elegxos
[Πρόσβαση 31 08 2017].

Δεμοιράκος, Ε. Ρ. C., 2016. *Προσωπικές σημειώσεις μαθήματος "ΕΛΕΓΧΟΣ, ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΑΠΑΤΗΣ".* Αθήνα: s.n.

εβδομάδα, Σ. Τ. e.-c. 9., 2013. *Εσωτερικός Έλεγχος.* Κρήτη, s.n.

Ελεγκτών, Ι. Ε., n.d. [Ηλεκτρονικό] Available at: http://www.hiia.gr

Καζαντζής, Χ., 2006. *Ελεγκτική και Εσωτερικός Έλεγχος.* Πειραιάς: BUSINESS PLUS.

Κάντζος, Κ. Χ. Α., 2006. *Ελεγκτική: Θεωρία και Πρακτική. Β' Έκδοση.* Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη.

Καραμάνης, Κ., 2008. *Σύγχρονη Ελεγκτική Θεωρία και Πρακτική Σύμφωνα με τα ΔΕΠ.* 1η Έκδοση επιμ. Αθήνα: Εκδόσεις ΟΠΑ.

Λιάρος, Κ., 2000. Οι επιχειρηματικοί Κίνδυνοι & Ο Εσωτερικός Έλεγχος. *Το Βήμα.*

Νόβα-Καλτσούνη, Χ., 2006. *Μεθοδολογία εμπειρικής έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες.* Αθήνα: Gutenberg.

Παπαστάθης, Π., 2014. *Ο Σύγχρονος εσωτερικός Έλεγχος στις επιχειρήσεις-οργανισμούς και η πρακτική εφαρμογή του.* 1η Έκδοση επιμ. Αθήνα: Σταμούλη.

Ραφελέτος, Α. Τ. d. n., 2013. *Εσωτερικός Έλεγχος στις επιχειρήσεις. Ένα πολύτιμο "εργαλείο"* [Συνέντευξη] (16 07 2013).

Τσακλάγκανος, Α., 2003. Ελεγκτική.

Φίλος, Ι., 2004. *Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου Επιχειρήσεων.* Αθήνα: IQ Group.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ :

Αρχή φόρμας

1. Επωνυμία εταιρίας:

2. Έτος Ίδρυσης:

3. Νομική Μορφή Εταιρείας:

- ΟΕ
- ΕΕ
- (Μ) ΕΠΕ
- ΙΚΕ
- ΑΕ

4. Από ποιόν συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο - Θέση Ευθύνης :

- Ιδιοκτήτης/Μεγαλομέτοχος
- Οικονομικός Διευθυντής
- Προϊστάμενος Λογιστηρίου
- Υπάλληλος Λογιστηρίου
- Άλλο

5. Ηλικία : w

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- Άλλο

6. Μορφωτικό επίπεδο:

- Λύκειο
- Ανώτατη Σχολή
- ΤΕΙ
- Ιδιωτική Σχολή
- Μεταπτυχιακό

7. Αριθμός Εργαζομένων:

- 1-10
- 11-50
- 51-79
- 80-99
- >100

8. Λειτουργεί στην εταιρία σας διακριτό τμήμα εσωτερικού ελέγχου;:

- Ναι
- Όχι

9. Συνεργάζεται η εταιρεία με ελεγκτική εταιρεία;:

- Ναι
- Όχι

10. Υπάρχει οργανόγραμμα που να διαχωρίζονται οι δραστηριότητες με σαφήνεια;:

- Ναι
- Όχι

11. Καταρτίζεται από τη διοίκηση σχέδιο για την επίτευξη στόχων, και αναπροσαρμόζονται εκ νέου οι στόχοι αυτοί;:

- Πολύ συχνά
- Συχνά
- Μέτρια
- Σπάνια
- Πολύ σπάνια

12. Οι στόχοι που τίθενται από την διοίκηση είναι ρεαλιστικοί, μπορούν να επιτευχθούν;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

2. ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕ ΤΜΉΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΎ ΕΛΈΓΧΟΥ

ΣΗΜΕΊΩΣΗ : Όσοι απαντήσουν τις ερωτήσεις της σελίδας αυτής δε χρειάζεται να απαντήσουν και τις ερωτήσεις στην επόμενη σελίδα. Και το αντίστροφο!

Αρχή φόρμας

13. Πιστεύετε ότι με την λειτουργία του Εσωτερικού Ελέγχου έχει αυξηθεί η πιστοληπτική σας ικανότητα;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

14. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος έχει βελτιώσει τη χορήγηση πιστώσεων από προμηθευτές;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

15. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος έχει αυξήσει την ποιότητα των υπηρεσιών/προϊόντων σας;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

16. Η κρίση σας ανάγκασε να προβείτε σε μείωση του προσωπικού με αποτέλεσμα να αλλοιωθεί ο Εσωτερικός Έλεγχος της επιχείρηση σας;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

17. Η κρίση σας ανάγκασε να προβείτε σε μείωση του προϋπολογισμού σας με αποτέλεσμα να αλλοιωθεί ο Εσωτερικός Έλεγχος της επιχείρηση σας;

- Πάρα πολύ

- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

18. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος επηρεάζει το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

19. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος επιβαρύνει το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

20. Πιστεύετε ότι αν κάποιος διέπραττε οποιασδήποτε μορφής απάτη θα μπορούσε να εντοπιστεί από τον Εσωτερικός Έλεγχος;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

21. Ο Εσωτερικός Έλεγχος που εφαρμόζετε λειτουργεί κατασταλτικά;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

22. Ο Εσωτερικός Έλεγχος που εφαρμόζετε λειτουργεί προληπτικά;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ

- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

23. Τα αποτελέσματα του Εσωτερικού Ελέγχου συμβάλλουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της διοίκησης;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

24. Σε ποια από τις παρακάτω λειτουργίες θεωρείτε ότι συμβάλει περισσότερο εσωτερικός έλεγχος:

- Οικονομική
- Εμπορική
- Προμηθειών
- Όλες τις παραπάνω
- Άλλο

25. Είναι το τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου στελεχωμένο με εξειδικευμένο προσωπικό;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

26. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος συμβάλει στην καλή πορεία της επιχείρησης σας, προσθέτει αξία σε αυτήν;

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

3. ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΧΩΡΙΣ ΤΜΉΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΎ ΕΛΕΓΧΟΥ

27. Πιστεύετε ότι αν εφαρμόζατε Εσωτερικό Έλεγχο θα αυξανόταν η πιστοληπτική σας ικανότητα;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

28. Πιστεύετε ότι αν εφαρμόζατε Εσωτερικό Έλεγχο θα βελτιωνόταν η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών/προϊόντων σας;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

29. Πιστεύετε ότι αν εφαρμόζατε Εσωτερικό Έλεγχο θα προσελκύατε περισσότερους επενδυτές;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

30. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα πρόσθετε αξία στην επιχείρηση σας;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

31. Πιστεύετε ότι η επιχείρηση σας αξίζει να δαπανήσει χρήματα για τη δημιουργία τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια

- Λίγο
- Καθόλου

32. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα επηρέαζε και θα επιβάρυνε το κλίμα ανάμεσα στο προσωπικό;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

33. Είναι στα άμεσα σχέδια σας να δημιουργήσετε τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου παρά το κόστος του;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

34. Πιστεύετε ότι τα υπάρχοντα πληροφοριακά συστήματα και οι διαδικασίες μπορούν να αποτρέψουν σε ικανοποιητικό βαθμό τον κίνδυνο απάτης;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

35. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα σας βοηθούσε στη διαδικασία λήψης αποφάσεων;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

36. Γνωρίζετε από ποιον πρέπει να εκτελείτε ο Εσωτερικός Έλεγχος;:

- Οικονομικό Διευθυντή
- Λογιστή

- Πρόεδρο Δ.Σ.
- Ιδιοκτήτη/Μεγαλομέτοχο
- Άλλο

37. Σε ποια από τις παρακάτω λειτουργίες θεωρείτε ότι συμβάλει περισσότερο ο εσωτερικός έλεγχος;:

- Οικονομική
- Εμπορική
- Προμηθειών
- Όλα τα προηγούμενα
- Άλλο

38. Είστε ικανοποιημένοι με τον έλεγχο δραστηριοτήτων που υπάρχει τώρα στην επιχείρηση σας;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

39. Ποια από τα παρακάτω χρησιμοποιεί η επιχείρηση σας για να αποφύγει περιπτώσεις απάτης, κυρίως οικονομικής;:

- Έκτακτους Ελέγχους
- Κλειδαριές Ασφαλείας
- Παρουσία Φύλακα
- Όλα τα προηγούμενα
- Άλλο

40. Η πρόσληψη προσωπικού γίνεται με διαφάνεια και αξιοκρατία?:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

41. Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους υπαλλήλους?:

- Πάρα πολύ
- Πολύ

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

42. Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τρόπους που θα εκτελούνται οι εργασίες;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

43. Υπάρχει και εφαρμόζεται συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης (follow up) των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

44. Μετά από εύρημα λάθους ακολουθεί πόρισμα και πρόταση επίλυσης αυτού;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

45. Αξιολογείται η υπάρχουσα διοίκηση για τις εργασίες, τις αποφάσεις και την αποτελεσματικότητά της;:

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

46. Πιστεύετε ότι ο Εσωτερικός Έλεγχος θα συνέβαλε στην καλή πορεία της επιχείρησης σας;:

- Πάρα πολύ

- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Επωνυμία
Accenture
ADAP ΕΠΕ
Aegean Baltic Bank
AIG Greece SA
AIR EXELIXI TRAVEL ΕΠΕ
ALPHA
amuse ΕΠΕ
autobull
Barilla ΕΛΛΑΣ ΑΕ
Beiersdorf Hellas SA
BIZPLAN4U MON. I.K.E.
British American tobacco Hellas AE
BSH ΟΙΚΙΑΚΕΣ ΣΥΣΚΕΥΕΣ
Deloitte Certified Public Accountants S.A.
Ernst & Young Business Advisory Solutions SA
ERNST&YOUNG
Eurobank Ergasias
FIRST DATA HELLAS
FURUNO HELLAS SA
GCP
Holmes Place AE
Ideal Standard
Intertranslations Μεταφράσεις Μ.ΕΠΕ
IRI Greece and ACE
Iri worldwide
IRI worldwide
KPMG Greece
LAMDA LTD
McArthurGlen
metro AEBE
MINDHUNTER IKE
Mindtrap Μ.ΕΠΕ
motivo
NBG Group
NESTLE ΕΛΛΑΣ ΑΕ
NEXT STEP CONSULTING ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.
NN Hellas
NN HELLAS

NN Hellas insurance
PFIZER HELLAS SA
Porous investments limited
PROVET
SEPHORA GREECE AE
SOTAX OE
Teleperformance
Terra Graphica AE
THE ATHENIAN CALLIRHOE AEE
TREZOS MARINE
ΑΕ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΤΙΤΑΝ
ΑΙΓΙΣ ΑΕ
ΑΛΦΑ LAB ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΙΑΤΡΙΚΗ Α.Ε.
ΑΠΑΞ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ
ΓΕΚΕ ΑΕ
ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΜΙΚΡΟΓΕΥΜΑΤΑ ΑΒΕΕ
Ε.Σ. ΕΥΡΩΜΑΡΚΕΤ Α.Ε.
Εθνική τράπεζα
ΕΥΘΥΜΙΟΥ ΚΩΣΤΑΣ 1
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α
Z.N.
Θ.Κ.ΣΚΑΓΙΑΣ ΑΒΕΕ
Κέντρο Βιώσιμης Επιχειρηματικότητας Εξέλιξη ΑΕ
ΚΟΥΚΟΒΙΝΟΣ Ε.Π.Ε.
ΚΟΥΚΟΒΙΝΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΕ
ΚΤΕΛ ΛΑΚΩΝΙΑΣ ΑΕ
Λογιστική Εταιρεία Παροχής Συμβουλευτικών υπηρεσιών
ΜΑΡΓΕΛΗΣ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ
Μόρφης Παρ Σπυρίδων
NN
Νοκια
ΟΡΟΣΗΜΟ ΚΤΗΜΑΤΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΠΕ
ΟΣΕ ΑΕ
ΠΑ1ΔΗΣ ΟΠΤΙΚΑ
ΣΙΔΕΝΟΡ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΧΑΛΥΒΑ ΑΕ
ΣΙΛΒΕΣΤΡΙΔΗΣ ΑΕ
ΣΦΑΚΙΑΝΑΚΗΣ ΑΕΒΕ
Τράπεζα
Τράπεζα Πειραιώς

ATHENS UNIVERSITY OF ECONOMICS & BUSINESS
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Τράπεζα της Ελλάδος
ΧΑΤΖΗΓΕΩΡΓΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΑΙ ΣΙΑ JD OUTSOURCING