

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:
Η ΕΝΔΟΕΤΑΙΡΙΚΗ ΑΠΑΤΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ
ΣΤΟΝ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**



**ΕΘΝΙΚΟ & ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΚΙΝΔΥΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΥΡΙΟΣ ΔΡΑΚΟΥΛΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΣ ΦΟΙΤΗΤΗΣ
ΘΕΟΦΙΛΟΣ Π. ΚΡΙΚΗΣ
Α.Μ. 7341152110009**

ΑΘΗΝΑ 26.5.2024

Περίληψη

Η διεξοδική ανάλυση της εσωτερικής απάτης αποτελεί μείζων ζήτημα, ιδίως όταν αφορά σε τομείς που είναι αναπόσπαστο κομμάτι της εθνικής και παγκόσμιας οικονομικής σταθερότητας, όπως ο χρηματοπιστωτικός κλάδος. Η παρούσα εργασία διερευνά τις πολύπλευρες πτυχές της εσωτερικής απάτης στον ελληνικό χρηματοπιστωτικό τομέα, εστιάζοντας στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων, στις αντιλήψεις για την ευπάθεια, στην αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων, στην τεχνολογική ενσωμάτωση, στην οργανωτική κουλτούρα, στους ρόλους της ηγεσίας και στις προσαρμοστικές ενέργειες των οργανισμών. Τα ευρήματα της πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας καταδεικνύουν ότι ενώ υπάρχει σημαντικό επίπεδο ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σχετικά με τους κινδύνους εσωτερικής απάτης, ωστόσο καταγράφονται σημαντικές διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οι διάφοροι οργανισμοί διαχειρίζονται αυτούς τους κινδύνους. Για παράδειγμα, παρόλο που ορισμένοι εργαζόμενοι αναφέρουν τακτικούς και αποτελεσματικούς εσωτερικούς ελέγχους ένα μεγάλο μέρος τονίζει σημαντικές ελλείψεις. Επιπλέον, η ανεξαρτησία των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου και η συχνότητα των ειδικών για την απάτη ελέγχων τους ποικίλλει, υποδεικνύοντας ασυνέπειες στη διακυβέρνηση και την εποπτεία, ενώ τα τεχνολογικά εργαλεία για την ανίχνευση της απάτης δεν αξιοποιούνται επαρκώς. Η οργανωτική κουλτούρα και η δέσμευση της ηγεσίας για την πρόληψη της απάτης είναι επίσης κρίσιμες, ωστόσο τα ευρήματα δείχνουν ότι δεν διαθέτουν όλες οι εταιρείες επίσημους μηχανισμούς ώστε να υποστηρίζουν την ηθική συμπεριφορά. Από την έρευνα διαπιστώνεται ότι απαιτείται μια ολιστική προσέγγιση για την ενίσχυση των πρακτικών διαχείρισης της ενδοεταιρικής απάτης, η οποία περιλαμβάνει την υιοθέτηση και συνεχή ενημέρωση προηγμένων τεχνολογικών εργαλείων, την ενίσχυση των εσωτερικών ελέγχων και των λειτουργιών ελέγχου, την προώθηση μιας προληπτικής οργανωτικής κουλτούρας που υποστηρίζει ενεργά την ηθική συμπεριφορά. Οι εν λόγω διαπιστώσεις υπογραμμίζουν την επείγουσα ανάγκη για μια αύξηση των προτύπων και των πρακτικών που σχετίζονται με την ευαισθητοποίηση και την πρόληψη της εσωτερικής απάτης, με στόχο μια ολοκληρωμένη και προληπτική στάση ασφαλείας που όχι μόνο ανιχνεύει αλλά και προλαμβάνει αποτελεσματικά την απάτη.

Λέξεις-κλειδιά: Εσωτερική απάτη, Χρηματοοικονομικός Τομέας, Πρόληψη της Απάτης, Οργανωτική Κουλτούρα

Περιεχόμενα

Περίληψη	2
Ευρετήριο Πινάκων	5
Ευρετήριο Γραφημάτων.....	7
Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή	8
1.1 Αντικείμενο της εργασίας και υπόβαθρο έρευνας.....	8
1.2 Αιτιολόγηση και σημασία της έρευνας.....	10
1.3 Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	11
1.4 Δομή της εργασίας	12
Κεφάλαιο 2: Τι είναι απάτη και τι δεν είναι απάτη	15
2.1 Έννοιες και ορισμοί	15
2.2 Επιχειρησιακό πλαίσιο και δομή	16
2.3 Θεσμικό και λειτουργικό πλαίσιο ανίχνευσης και πρόληψης της απάτης.....	18
2.4 Ευρήματα βιβλιογραφίας για την απάτη στον χρηματοπιστωτικό και ασφαλιστικό τομέα.	20
Κεφάλαιο 3: Οργανωτικό και λειτουργικό περιβάλλον της ενδοεταιρικής απάτης	23
3.1 Χαρακτηριστικά και αιτίες που οδηγούν στην απάτη.....	23
3.2 Κουλτούρα οργάνωσης, ηγεσία και εταιρική ηθική	25
Κεφάλαιο 4: Αναφορά περίπτωσης ενδοεταιρικής απάτης στην Ελλάδα: ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ.....	29
Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία	33
5.1 Ερευνητικός σχεδιασμός: Ποσοτική έρευνα	33
5.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	34
5.3 Ερωτηματολόγιο και ανάλυση των δεδομένων	35
Κεφάλαιο 6. Ευρήματα της έρευνας.....	37
6.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	37
6.2 Ευρήματα πρώτου ερευνητικού ερωτήματος	41
6.3 Ευρήματα δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος.....	43

6.4 Ευρήματα τρίτου ερευνητικού ερωτήματος	46
6.5 Ευρήματα τέταρτου ερευνητικού ερωτήματος	48
6.6 Ευρήματα πέμπτου ερευνητικού ερωτήματος	49
6.7. Ευρήματα έκτου ερευνητικού ερωτήματος.	53
Κεφάλαιο 7. Συμπεράσματα	58
Βιβλιογραφία	64

Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1. Δημοσιοποίηση περιστατικού εσωτερικής απάτης	40
Πίνακας 2. Ίδια γνώση περιστατικών απάτης.....	41
Πίνακας 3. Ευαλωτότητα τμήματος σε εσωτερική απάτη.	41
Πίνακας 4. Συχνότητα περιστατικών εσωτερικής απάτης.....	42
Πίνακας 5. ANOVA Συχνότητα περιστατικών εσωτερικής απάτης	42
Πίνακας 6. Αξιολόγηση επιπέδου κινδύνου εσωτερικής απάτης	43
Πίνακας 7. Βαθμός ευαισθητοποίησης προσωπικού σε κίνδυνο απάτης	43
Πίνακας 8. Τακτική εκπαίδευση	44
Πίνακας 9. ANOVA Τακτική εκπαίδευση	44
Πίνακας 10. Αποτελεσματικότητα τρεχόντων μέτρων	45
Πίνακας 11. ANOVA Αποτελεσματικότητα τρεχόντων μέτρων	45
Πίνακας 12. Συχνότητα επικαιροποίησης μέτρων.....	46
Πίνακας 13. Εκπαίδευση σε τεχνολογικά εργαλεία ανίχνευσης απάτης.....	46
Πίνακας 14. Αποτελεσματικότητα εσωτερικών ελέγχων	47
Πίνακας 15. Οργανωτική ανεξαρτησία εσωτερικού ελέγχου.....	47
Πίνακας 16. Συχνότητα εσωτερικού ελέγχου	47
Πίνακας 17. Συνεργασία με εξωτερικούς ελεγκτές	48
Πίνακας 18. Υιοθέτηση ειδικών μεθοδολογιών	48
Πίνακας 19. Εγκατεστημένα τεχνολογικά εργαλεία.....	48
Πίνακας 20. Αποτελεσματικότητα τεχνολογικών εργαλείων	49
Πίνακας 21. Επένδυση σε τεχνολογικές αναβαθμίσεις	49
Πίνακας 22. Ενθάρρυνση καταγγελίας απάτης	50
Πίνακας 23. Εφαρμογή πολιτικής ανώνυμης καταγγελίας.....	50
Πίνακας 24. ANOVA Εφαρμογή πολιτικής ανώνυμης καταγγελίας	50
Πίνακας 25. Αποτελεσματικότητα μέτρων πρόληψης εσωτερικής απάτης.....	51
Πίνακας 26. Αξιολόγηση αποτελεσματικότητας κλίματος οργάνωσης	52
Πίνακας 27. Εταιρική κουλτούρα και πρόληψη απάτης.....	52
Πίνακας 28. Αντιληπτή πιθανότητα διάπραξης απάτης από ανώτατη διοίκηση.....	53
Πίνακας 29. Ευθυγράμμιση με βέλτιστες πρακτικές.....	53
Πίνακας 30. Σύγκριση πρακτικών	54
Πίνακας 31. Βαθμός προτεραιότητας διαχείρισης κινδύνου απάτη	54
Πίνακας 32. Ειδικός προϋπολογισμός για πρόληψη και ανίχνευση απάτης	54

Πίνακας 33. Ικανότητα εταιρίας εντοπισμού απάτης και άμεσης αντίδρασης.....	55
Πίνακας 34. Προσαρμογή σε κανονιστικές αλλαγές.....	55
Πίνακας 35. Επίδραση ρυθμιστικού πλαισίου.....	56
Πίνακας 36. Αντιληπτές προκλήσεις διαχείρισης απάτης.....	56
Πίνακας 37. Αποτελεσματικότητα ανταπόκρισης σε αναφορές / υποψίες απάτης.....	57

Ευρετήριο Γραφημάτων

Γράφημα 1. Το τρίγωνο της απάτης.	23
Γράφημα 2. Ολιστικό οργανωσιακό εταιρικό περιβάλλον αντιμετώπισης της απάτης	26
Γράφημα 3. Ηλικία	37
Γράφημα 4. Φύλο.....	37
Γράφημα 5. Επίπεδο εκπαίδευσης	38
Γράφημα 6. Έτη προϋπηρεσίας	38
Γράφημα 7. Αντικείμενο οργανισμού.....	39
Γράφημα 8. Αριθμός εργαζομένων οργανισμών	39
Γράφημα 9. Περιστατικό απάτης.....	40

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

1.1 Αντικείμενο της εργασίας και υπόβαθρο έρευνας

Η εσωτερική απάτη αποτελεί σημαντική πρόκληση για τις εταιρίες που δραστηριοποιούνται στον χρηματοοικονομικό και ασφαλιστικό κλάδο, συνιστώντας σημαντικότερη απειλή για τη σταθερότητα και την ακεραιότητά τους. Στην Ελλάδα, η κατάσταση επιδεινώνεται από την πρόσφατη οικονομική κρίση της χώρας και τις επακόλουθες ρυθμιστικές μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στη σταθεροποίηση και την αναζωογόνηση της οικονομίας. Οι εν λόγω τομείς είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι στην εσωτερική απάτη λόγω της εγγενούς εμπλοκής τους με τεράστιες ποσότητες οικονομικών συναλλαγών και ευαίσθητων πληροφοριών πελατών. Οι εγγενείς κίνδυνοι που συνδέονται με αυτές τις δραστηριότητες τους καθιστούν πρωταρχικούς στόχους για δόλια σχέδια, που κυμαίνονται από υπεξαίρεση κεφαλαίων έως πιο εξελιγμένες μορφές χρηματοπιστωτικής και ασφαλιστικής απάτης.

Ο χρηματοπιστωτικός και ο ασφαλιστικός τομέας λειτουργούν με βάση την εμπιστοσύνη και την αξιοπιστία και, ως εκ τούτου, ο αντίκτυπος της εσωτερικής απάτης εκτείνεται πέρα από τις άμεσες οικονομικές απώλειες: η ενδοεταιρική απάτη υπονομεύει την εμπιστοσύνη των ενδιαφερομένων μερών, βλάπτει την εταιρική φήμη και μπορεί να οδηγήσει σε αυστηρές κανονιστικές κυρώσεις. Παρά την εφαρμογή αυστηρών ελέγχων και πλαισίων συμμόρφωσης που έχουν σχεδιαστεί για τον μετριασμό αυτών των κινδύνων, ο δυναμικός χαρακτήρας της εσωτερικής απάτης - που χαρακτηρίζεται από συνεχώς εξελισσόμενες τακτικές και την εκμετάλλευση νέων τεχνολογιών - δημιουργεί συνεχείς προκλήσεις για τους οργανισμούς, αφού όσοι ασκούν ενδοεταιρική απάτη σε αυτούς τους τομείς πολύ συχνά έχουν κακή γνώση στο πώς να αποφεύγουν τα προληπτικά μέτρα, εκμεταλλευόμενοι τυχόν τρωτά σημεία για προσωπικό όφελος.

Η ελληνική οικονομική κρίση έχει επιδεινώσει αυτές τις προκλήσεις, λειτουργώντας ως καταλύτης για κανονιστικές αλλαγές και αυξημένες οικονομικές πιέσεις τόσο για τις εταιρείες όσο και για τους εργαζόμενους. Τα μέτρα λιτότητας που προκλήθηκαν από την κρίση και η αναδιάρθρωση της ελληνικής οικονομίας έχουν εισάγει νέες διαστάσεις στο τοπίο των κινδύνων, επηρεάζοντας ενδεχομένως την επικράτηση και τη διαχείριση της εσωτερικής απάτης στους χρηματοπιστωτικούς και ασφαλιστικούς

τομείς. Οι οικονομικές δυσχέρειες μπορεί να αυξήσουν τον πειρασμό των εργαζομένων να διαπράξουν απάτη, ενώ οι ταχείες αλλαγές στους κανονισμούς μπορεί να δημιουργήσουν προσωρινά κενά ή περιοχές ασάφειας που μπορούν να αξιοποιηθούν. Επιπλέον, η πίεση για την επίτευξη οικονομικών στόχων και την παρουσίαση μιας εικόνας σταθερότητας μπορεί να δώσει κίνητρα για τη χειραγώγηση των οικονομικών καταστάσεων, καθιστώντας τους χρηματοπιστωτικούς και ασφαλιστικούς τομείς ακόμη πιο ευάλωτους σε δόλιες δραστηριότητες. Οι πιέσεις αυτές, σε συνδυασμό με τον κρίσιμο ρόλο της χρηματοοικονομικής αναφοράς και της διαχείρισης στους εν λόγω κλάδους, υπογραμμίζουν τον αυξημένο κίνδυνο εσωτερικής απάτης. Επιπλέον, η οικονομική ύφεση μπορεί να επηρεάσει την κατανομή των πόρων προς τις προσπάθειες ανίχνευσης και πρόληψης της απάτης, αποδυναμώνοντας ενδεχομένως τους εσωτερικούς ελέγχους και τις ελεγκτικές λειτουργίες σε μια εποχή που τις χρειάζονται περισσότερο.

Σε αυτό το πλαίσιο, η μελέτη της εσωτερικής απάτης στους χρηματοπιστωτικούς και ασφαλιστικούς τομείς της Ελλάδας είναι κρίσιμη και επίκαιρη. Η ανάλυση για την ενδοεταιρική απάτη δίνει την ευκαιρία αφενός να καταγραφούν οι προκλήσεις που θέτει το ελληνικό οικονομικό και ρυθμιστικό περιβάλλον και αφετέρου να προσδιοριστούν οι αντιλήψεις των στελεχών των ιδίων των εταιριών αναφορικά με την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών για τον μετριασμό αυτών των κινδύνων στο μέλλον.

Υπό αυτό το πρίσμα, η διερεύνηση της ενδοεταιρικής απάτης στον ελληνικό χρηματοπιστωτικό και ασφαλιστικό τομέα μπορεί να προσφέρει πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων μηχανισμών πρόληψης και ανίχνευσης της απάτης στο πλαίσιο της οικονομικής ανάκαμψης και των κανονιστικών αλλαγών, ενώ ταυτόχρονα επισημαίνει την ανάγκη συνεχούς προσαρμογής αυτών των μηχανισμών για την αντιμετώπιση της εξελισσόμενης φύσης της απάτης. Ουσιαστικά, η παρούσα εργασία αποσκοπεί να συμβάλει στον ευρύτερο διάλογο για τη διασφάλιση της ακεραιότητας και της σταθερότητας του χρηματοπιστωτικού και του ασφαλιστικού τομέα, παρέχοντας διδάγματα που μπορούν να εφαρμοστούν σε παρόμοια πλαίσια σε παγκόσμιο επίπεδο. Η ακεραιότητα αυτών των τομέων είναι ζωτικής σημασίας όχι μόνο για την οικονομική υγεία της Ελλάδας αλλά και για τη διασφάλιση της εμπιστοσύνης των πελατών και των ενδιαφερομένων μερών, υπογραμμίζοντας τη

σημασία αυστηρών και καινοτόμων προσεγγίσεων για την καταπολέμηση της ενδοεταιρικής απάτης.

1.2 Αιτιολόγηση και σημασία της έρευνας

Η παρούσα εργασία προκύπτει από την κριτική εξέταση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, η οποία αποκαλύπτει ένα σημαντικό κενό στην εμπειρική έρευνα που είναι αφιερωμένη στην εξέταση των στρατηγικών και της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών ανίχνευσης και πρόληψης της απάτης στις ελληνικές επιχειρήσεις, με ιδιαίτερη έμφαση στον χρηματοοικονομικό και λογιστικό τομέα. Το κενό αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές υπό το πρίσμα του πολύπλοκου οικονομικού και ρυθμιστικού τοπίου της Ελλάδας, το οποίο έχει διαμορφωθεί βαθιά από τις πρόσφατες χρηματοπιστωτικές κρίσεις και τις επακόλουθες προσπάθειες για οικονομική σταθεροποίηση και ρυθμιστική μεταρρύθμιση. Η ανάγκη για μια σε βάθος κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι εν λόγω τομείς εφαρμόζουν και αξιολογούν τις πρακτικές τους για τη διαχείριση της απάτης είναι επιτακτική, δεδομένου του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζουν στην οικονομική υγεία και ακεραιότητα του έθνους.

Το σκεπτικό για την παρούσα μελέτη υπογραμμίζεται περαιτέρω από το μαθησιακό περιεχόμενο περιπτώσεων ενδοεταιρικής απάτης υψηλού προφίλ, με επιτομή την κατάρρευση της Ασπίς Πρόνοια. Η υπόθεση αυτή, μεταξύ άλλων, χρησιμεύει ως οδυνηρή υπενθύμιση των σοβαρών επιπτώσεων που μπορεί να έχει η αποτυχία θέσπισης και διατήρησης ισχυρών πλαισίων διαχείρισης της απάτης. Η κατάρρευση της συγκεκριμένης εταιρίας, που οφείλεται σε κατάφωρες παραλείψεις στους εσωτερικούς ελέγχους και την εποπτεία, προσφέρει πρόσφορο έδαφος για ακαδημαϊκή έρευνα, παρέχοντας τη ευκαιρία να αναλυθεί η πολύπλευρη φύση της εσωτερικής απάτης και η περίπλοκη αλληλεπίδραση των παραγόντων που μπορούν να προκαλέσουν τέτοιες αποτυχίες εντός των οργανισμών.

Η παρούσα εργασία ενσωματώνει την ποσοτική ανάλυση μέσω έρευνας που απευθύνεται σε στελέχη ελληνικών επιχειρήσεων του χρηματοοικονομικού τομέα, εστιάζοντας στις στρατηγικές και τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό και τον μετριασμό των πιθανών κινδύνων ενδοεταιρικής απάτης. Η προσέγγιση αυτή αποσκοπεί στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ θεωρητικής έρευνας και πρακτικών εφαρμογών, παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα των

υφιστάμενων πρακτικών διαχείρισης της απάτης. Με την εξέταση των απαντήσεων των στελεχών παράλληλα με εμπειριστατωμένες μελέτες περιπτώσεων σημαντικών περιστατικών εσωτερικής απάτης, η παρούσα εργασία προσπαθεί να εμπλουτίσει το διάλογο για τη διαχείριση της εσωτερικής απάτης, παρέχοντας εμπειρικά δεδομένα που διευκρινίζουν τις προκλήσεις στον εντοπισμό και την πρόληψη της απάτης.

Αναμένεται ότι τα ευρήματα θα έχουν ουσιαστική θεωρητική και πρακτική συμβολή, παρέχοντας πληροφόρηση στους φορείς χάραξης πολιτικής, στους ρυθμιστικούς φορείς και στους ηγέτες των επιχειρήσεων για την ανάπτυξη πιο διαφοροποιημένων και αποτελεσματικών στρατηγικών διαχείρισης της απάτης. Μέσω αυτής της εστιασμένης έρευνας, η έρευνα αντιμετωπίζει ένα σημαντικό ερευνητικό κενό, ενώ παράλληλα θέτει τις βάσεις για μελλοντική διερεύνηση στον τομέα της διαχείρισης της απάτης, υποστηρίζοντας τη συνεχή βελτίωση και την καινοτομία σε αυτόν τον κρίσιμο τομέα.

1.3 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Πρωταρχικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τις πρακτικές και τις αντιλήψεις που σχετίζονται με την ενδοεταιρική απάτη εντός των οικονομικών και λογιστικών τμημάτων των ελληνικών επιχειρήσεων, αξιολογώντας την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων μηχανισμών στον εντοπισμό και την πρόληψη δόλιων δραστηριοτήτων. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού, η μελέτη θέτει τους ακόλουθους στόχους:

- i. Αποτύπωση του πλαισίου της ενδοεταιρικής απάτης: Προσδιορισμός και κατηγοριοποίηση των τύπων εσωτερικής απάτης που επικρατούν στις ελληνικές εταιρείες, κατανόηση της συχνότητας, των επιπτώσεων και των ειδικών προκλήσεων που παρουσιάζουν.
- ii. Αξιολόγηση της ευαισθητοποίησης και των αντιλήψεων: Μέτρηση του επιπέδου ευαισθητοποίησης και των αντιλήψεων για τους κινδύνους ενδοεταιρικής απάτης μεταξύ των εργαζομένων, διερευνώντας τον τρόπο με τον οποίο οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των μέτρων πρόληψης της απάτης.
- iii. Αξιολόγηση των εσωτερικών ελέγχων και των ελεγκτικών λειτουργιών: Εξέταση της ευρωστίας και της αποτελεσματικότητας των εσωτερικών ελέγχων

- και των ελεγκτικών λειτουργιών στον εντοπισμό και την πρόληψη της ενδοεταιρικής απάτης, εντοπίζοντας τομείς ισχύος και αδυναμίας.
- iv. Διερεύνηση της τεχνολογικής ολοκλήρωσης: Διερεύνηση του βαθμού στον οποίο οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν ενσωματωθεί στις στρατηγικές ανίχνευσης και πρόληψης της απάτης, αξιολογώντας τον αντίκτυπό τους στη βελτίωση αυτών των πρακτικών.
- v. Συγκριτική αξιολόγηση έναντι των παγκόσμιων βέλτιστων πρακτικών: Σύγκριση των εσωτερικών πρακτικών πρόληψης και ανίχνευσης της ενδοεταιρικής απάτης των ελληνικών εταιρειών με τις βέλτιστες πρακτικές παγκοσμίως, αντλώντας διδάγματα και ιδέες για την ενίσχυση των προσπαθειών διαχείρισης της απάτης.

1.4 Δομή της εργασίας

Η εργασία διαρθρώνεται στα ακόλουθα κεφάλαια:

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Παρέχεται μια επισκόπηση του θέματος της διατριβής, της σημασίας και της συνάφειας του, γίνεται η διατύπωση του προβλήματος και το σκεπτικό της εργασίας, περιγράφονται ο σκοπός και οι στόχοι της έρευνας και αποτυπώνεται η δομή της εργασίας.

Κεφάλαιο 2: Τι είναι απάτη και τι δεν είναι απάτη

Έννοιες και ορισμοί: Ορίζεται το περιεχόμενο της έννοιας της ενδοεταιρικής απάτης, η οποία διαφοροποιείται από τις μη δόλιες δραστηριότητες.

Επιχειρησιακό πλαίσιο και δομή: Συζητείται το πλαίσιο εντός του οποίου εκδηλώνεται η απάτη, συμπεριλαμβανομένων των οργανωτικών και τομεακών δυναμικών.

Θεσμικό πλαίσιο: Διερευνώνται τα ρυθμιστικά και θεσμικά πλαίσια που διέπουν την ανίχνευση και την πρόληψη της απάτης στην Ελλάδα και η αποτελεσματικότητά τους.

Μελέτες: Εξετάζονται οι υπάρχουσες μελέτες για την απάτη, με έμφαση στα βασικά ευρήματα που αφορούν τον χρηματοπιστωτικό και ασφαλιστικό τομέα.

Κεφάλαιο 3: Προφίλ του δράστη της απάτης

Χαρακτηριστικά και αιτίες που οδηγούν στην απάτη: Αναλύεται το προφίλ των δραστών απάτης, συμπεριλαμβανομένων των κινήτρων και των ευκαιριών που οδηγούν σε δόλιες δραστηριότητες.

Ηθική και παράδειγμα της ηγεσίας : Εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο η οργανωτική κουλτούρα και η ηγεσία επηρεάζουν την πιθανότητα απάτης.

Κεφάλαιο 4: Πραγματικές περιπτώσεις απάτης στην Ελλάδα

Κοινά χαρακτηριστικά-δομικά στοιχεία: Αναλύεται η περίπτωση της ενδοεταιρικής απάτης της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ.

Ανάλυση παράληψης διαδικασιών: Περιγράφονται λεπτομερώς οι διαδικαστικές παραλείψεις και οι αδυναμίες εποπτείας που διευκόλυναν την εμφάνιση της απάτης.

Αξιολόγηση κινδύνου και ανάλυση λειτουργικών επιπτώσεων: Συζητείται η σημασία της αξιολόγησης κινδύνων και ο ρόλος της στον εντοπισμό πιθανών κινδύνων απάτης και λειτουργικών επιπτώσεων.

Χρήσιμα συμπεράσματα: Εξάγονται συμπεράσματα από αυτές τις μελέτες περιπτώσεων που μπορούν να ενημερώσουν για τις στρατηγικές πρόληψης και ανίχνευσης της απάτης.

Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία

Περιγράφεται ο ερευνητικός σχεδιασμός, συμπεριλαμβανομένης της προσέγγισης της ποσοτικής έρευνας, της επιλογής του δείγματος, των μεθόδων συλλογής δεδομένων και των τεχνικών ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκαν για τη διερεύνηση των στρατηγικών διαχείρισης της απάτης σε ελληνικές επιχειρήσεις.

Κεφάλαιο 6: Αποτελέσματα

Παρουσιάζονται τα ευρήματα από την έρευνα, αναλύοντας την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων πρακτικών διαχείρισης της απάτης και εντοπίζοντας τα κενά και τις προκλήσεις.

Κεφάλαιο 7: Συμπεράσματα

Συνοψίζονται τα βασικά ευρήματα της έρευνας, γίνεται διάλογος των ευρημάτων με την βιβλιογραφία και παρέχονται προτάσεις για τη βελτίωση της ανίχνευσης και της πρόληψης της απάτης με βάση τα ευρήματα της έρευνας. Αναλύονται οι επιπτώσεις της έρευνας στη θεωρία, στην πρακτική και στη χάραξη πολιτικής. Καταγράφονται οι περιορισμοί της έρευνας και προτείνονται τομείς μελλοντικής έρευνας στον τομέα της διαχείρισης της ενδοεταιρικής απάτης.

Κεφάλαιο 2: Τι είναι απάτη και τι δεν είναι απάτη

2.1 Έννοιες και ορισμοί

Η ενδοεταιρική απάτη αποτελεί μια σημαντική πρόκληση στο εταιρικό περιβάλλον, οριοθετώντας τις πράξεις που εξαπατούν σκόπιμα τους οργανισμούς για προσωπικό ή οικονομικό όφελος. Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί στην αποσαφήνιση των διαβαθμίσεων μεταξύ της ενδοεταιρικής απάτης και των μη δόλιων δραστηριοτήτων στο πλαίσιο των επιχειρηματικών πρακτικών, παρέχοντας ένα σαφές εννοιολογικό πλαίσιο για την κατανόηση αυτών των δραστηριοτήτων και των επιπτώσεών τους στον εταιρικό κόσμο.

Η ενδοεταιρική απάτη περιλαμβάνει εσκεμμένη εξαπάτηση από τους εργαζόμενους για την απόκτηση πλεονεκτήματος ή οφέλους, είτε οικονομικού είτε άλλου είδους, εις βάρος του οργανισμού. Τέτοιες δραστηριότητες μπορεί να περιλαμβάνουν υπεξαίρεση περιουσιακών στοιχείων, παραποίηση οικονομικών καταστάσεων ή συμμετοχή σε πρακτικές διαφθοράς, όπως η δωροδοκία (Singleton & Singleton, 2010). Οι ενέργειες αυτές είναι εγγενώς μυστικοπαθείς, παραπλανητικές και παραβιάζουν την εμπιστοσύνη που οι εργοδότες τους δείχνουν στους εργαζομένους.

Οι μη δόλιες δραστηριότητες εντός μιας εταιρείας, αντίθετα, περιλαμβάνουν λάθη ή ακούσιες παραποιήσεις σε οικονομικά έγγραφα, έλλειψη γνώσης ή ειλικρινή λάθη που γίνονται κατά τη διάρκεια των κανονικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Αυτές οι ενέργειες, αν και δυνητικά επιζήμιες, δεν περιλαμβάνουν την δόλια πρόθεση που χαρακτηρίζει την απάτη (Wells, 2017). Η κατανόηση αυτής της διαφοράς είναι ζωτικής σημασίας για τα μέτρα εσωτερικού ελέγχου και για την ανάπτυξη αποτελεσματικών προγραμμάτων συμμόρφωσης.

Οι Albrecht et al. (2008) συζητούν διάφορες θεωρίες που στηρίζουν τα κίνητρα της απάτης, συμπεριλαμβανομένου του γνωστού τριγώνου της απάτης, το οποίο προσδιορίζει την ευκαιρία, την πίεση και την εκλογίκευση ως βασικά στοιχεία που οδηγούν τα άτομα στη διάπραξη απάτης. Αυτό το μοντέλο είναι κρίσιμο για την κατανόηση του, γιατί η ενδοεταιρική απάτη συμβαίνει παρά τους υφιστάμενους ελέγχους. Η Krambia-Karapardis (2001) υπογραμμίζει την εκτεταμένη οικονομική ζημία και ζημία φήμης που μπορεί να προκαλέσει η ενδοεταιρική απάτη στους οργανισμούς,

τονίζοντας τη σημασία των εξελιγμένων τεχνικών ανίχνευσης και της εφαρμογής ισχυρών πολιτικών ηθικής εντός των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με την Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2020), τα αποτελεσματικά μέτρα πρόληψης της απάτης περιλαμβάνουν ολοκληρωμένες αξιολογήσεις του κινδύνου απάτης, ισχυρούς εσωτερικούς ελέγχους, τακτικούς ελέγχους και μια εταιρική κουλτούρα που προάγει την ειλικρίνεια και την ακεραιότητα. Οι στρατηγικές αυτές είναι θεμελιώδους σημασίας για τη διάκριση μεταξύ δόλιων και μη δόλιων δραστηριοτήτων και για τον μετριασμό των κινδύνων που συνδέονται με την ενδοεταιρική απάτη.

Το νομικό πλαίσιο που περιβάλλει την ενδοεταιρική απάτη είναι πολύπλοκο, όπως αναλύεται από τον Debenham (2019), ο οποίος εξετάζει διάφορους νόμους που αντιμετωπίζουν την εταιρική απάτη, συμπεριλαμβανομένου του νόμου Sarbanes-Oxley του 2002. Οι ηθικοί προβληματισμοί διαδραματίζουν επίσης κρίσιμο ρόλο, καθώς οι εταιρείες πρέπει να εξισορροπούν τις επιθετικές επιχειρηματικές στρατηγικές με τις ηθικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων για να αποφύγουν τον ολισθηρό δρόμο που οδηγεί σε δόλιες δραστηριότητες.

Συμπερασματικά, η εξέταση της ενδοεπιχειρησιακής απάτης έναντι των μη δόλιων δραστηριοτήτων φωτίζει τη λεπτή γραμμή μεταξύ επιθετικών επιχειρηματικών πρακτικών και παράνομης εξαπάτησης. Οι οργανισμοί πρέπει να εξελίσσουν συνεχώς τις στρατηγικές τους για την ανίχνευση και την πρόληψη της απάτης, διασφαλίζοντας έτσι τα περιουσιακά τους στοιχεία και τη φήμη τους. Η κριτική ανάλυση της βιβλιογραφίας υποστηρίζει την ανάπτυξη ενός ισχυρού πλαισίου για την κατανόηση και την αποτελεσματική καταπολέμηση της ενδοεταιρικής απάτης.

2.2 Επιχειρησιακό πλαίσιο και δομή

Το επιχειρησιακό πλαίσιο εντός του οποίου εκδηλώνεται η ενδοεταιρική απάτη είναι περίπλοκο και διαμορφώνεται από διάφορες οργανωτικές και τομεακές δυναμικές. Η παρούσα ενότητα εμβαθύνει σε αυτές τις δυναμικές, περιγράφοντας πώς οι διαφορετικές οργανωτικές δομές και οι κλάδοι επηρεάζουν την επικράτηση και τη φύση των δραστηριοτήτων απάτης.

Η οργανωτική δομή διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο είτε στην αποτροπή είτε στη διευκόλυνση των δραστηριοτήτων απάτης. Οι ιεραρχικές δομές μπορεί να περιορίσουν την εποπτεία σε διάφορα επίπεδα, δημιουργώντας ενδεχομένως ευκαιρίες για απάτη, ενώ οι επίπεδες δομές μπορεί να βελτιώσουν τη διαφάνεια αλλά να μειώσουν τους ελέγχους (Cressey, 1953). Το μέγεθος του οργανισμού επηρεάζει επίσης τον κίνδυνο απάτης, με τους μεγαλύτερους οργανισμούς να παρέχουν περισσότερες ευκαιρίες για την απόκρυψη δόλιων δραστηριοτήτων λόγω της πολυπλοκότητάς τους (Pickett & Pickett, 2016).

Η καλή εταιρική διακυβέρνηση είναι απαραίτητη για την πρόληψη της απάτης. Τα διοικητικά συμβούλια που ασκούν ενεργή εποπτεία και θεσπίζουν ισχυρές ηθικές κατευθυντήριες γραμμές τείνουν να μετριάζουν τους κινδύνους απάτης (Soltani, 2014). Επιπλέον, οι οργανισμοί που επιβάλλουν αυστηρές επιτροπές ελέγχου και συστήματα εσωτερικού ελέγχου είναι λιγότερο επιρρεπείς στην απάτη (Beasley et al., 2005). Η οργανωσιακή κουλτούρα επηρεάζει βαθιά τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Οι κουλτούρες που δίνουν προτεραιότητα στην ηθική συμπεριφορά και τη διαφάνεια τείνουν να αποτρέπουν τις πρακτικές απάτης, ενώ εκείνες που δίνουν έμφαση στα βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα μπορεί να ενθαρρύνουν ακούσια την απάτη (Karpein, 2011).

Πέραν των παραπάνω, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι διάφοροι κλάδοι παρουσιάζουν μοναδικές ευπάθειες στην απάτη, οι οποίες επηρεάζονται από το ρυθμιστικό τους περιβάλλον, τις πιέσεις της αγοράς και τις επιχειρησιακές πρακτικές.

Οι κλάδοι με αυστηρές κανονιστικές απαιτήσεις, όπως οι τράπεζες, είναι υποχρεωμένοι να διατηρούν υψηλότερα πρότυπα συμμόρφωσης, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν στην πρόληψη της απάτης. Ωστόσο, η πολυπλοκότητα αυτών των κανονισμών μπορεί επίσης να δημιουργήσει ευκαιρίες για ρυθμιστικό αρμπιτράζ, όπου τα άτομα βρίσκουν κενά στο σύστημα για να τα εκμεταλλευτούν (Langohr & Langohr, 2008). Επιπρόσθετα, στους κλάδους με υψηλό ανταγωνισμό μπορεί να παρατηρηθούν υψηλότερα περιστατικά απάτης, καθώς οι εταιρείες και τα άτομα πιέζουν τα όρια για να επιτύχουν τους στόχους ή να ξεπεράσουν τους ανταγωνιστές τους. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σε τομείς με έντονες πιέσεις πωλήσεων και επιδόσεων, όπου τα κίνητρα για τη διάπραξη απάτης μπορεί να είναι σημαντικά (Schrand & Zechman, 2012).

Μια άλλη διάσταση αφορά στην τεχνολογία: αυξανόμενος ρόλος της τεχνολογίας στις επιχειρηματικές διαδικασίες επηρεάζει επίσης τη δυναμική της απάτης. Ενώ η τεχνολογία, όπως η ανάλυση δεδομένων και η τεχνητή νοημοσύνη, μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό της απάτης, ωστόσο ανοίγει επίσης νέους δρόμους για τη διάπραξη εξελιγμένων απατών (Singleton & Singleton, 2010). Η εξέταση συγκεκριμένων περιπτώσεων ενδοεπιχειρησιακής απάτης σε διάφορους κλάδους μπορεί να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τις επιχειρησιακές και τομεακές δυναμικές που παίζουν ρόλο. Για παράδειγμα, η ανάλυση του σκανδάλου Enron αναδεικνύει πώς οι οργανωτικές και τομεακές αποτυχίες μπορούν να δημιουργήσουν πρόσφορο έδαφος για απάτες (Eichenwald, 2005).

Εν κατακλείδι, η κατανόηση του επιχειρησιακού πλαισίου και των τομεακών δυναμικών είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση του πλαισίου εντός του οποίου εκδηλώνεται η ενδοεταιρική απάτη. Οι οργανισμοί πρέπει να προσαρμόζουν τις στρατηγικές ανίχνευσης και πρόληψης της απάτης στα συγκεκριμένα λειτουργικά και τομεακά χαρακτηριστικά τους για να καταπολεμήσουν αποτελεσματικά την απάτη.

2.3 Θεσμικό και λειτουργικό πλαίσιο ανίχνευσης και πρόληψης της απάτης

Η παρούσα ενότητα διερευνά τα ρυθμιστικά και θεσμικά πλαίσια που έχουν θεσπιστεί στην Ελλάδα για τη ρύθμιση της ανίχνευσης και της πρόληψης της απάτης. Διερευνά την αποτελεσματικότητα αυτών των πλαισίων, εξετάζοντας τον τρόπο εφαρμογής τους στις εταιρικές δομές και τον αντίκτυπό τους στη μείωση των περιστατικών απάτης.

Το θεσμικό πλαίσιο για την πρόληψη της απάτης στην Ελλάδα διαμορφώνεται από έναν συνδυασμό εθνικής νομοθεσίας, ρυθμιστικών φορέων και κλαδικών κανόνων. Τα βασικά θεσμικά όργανα περιλαμβάνουν:

1. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς. Ο φορέας εποπτεύει τις χρηματοπιστωτικές αγορές στην Ελλάδα, διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση με τους χρηματοπιστωτικούς κανονισμούς και προωθώντας τη διαφάνεια. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην παρακολούθηση των χρηματοπιστωτικών συναλλαγών που ενδέχεται να υποδηλώνουν δόλιες δραστηριότητες

2. Τράπεζα της Ελλάδος. Η κεντρική τράπεζα της Ελλάδας έχει ρυθμιστική αρμοδιότητα επί των τραπεζικών ιδρυμάτων, εστιάζοντας στη χρηματοπιστωτική σταθερότητα και τη συμμόρφωση με την τραπεζική νομοθεσία, η οποία περιλαμβάνει μέτρα για την πρόληψη και τον εντοπισμό της απάτης στον τραπεζικό τομέα (Τράπεζα της Ελλάδος, 2019).
3. Εισαγγελέας Οικονομικού Εγκλήματος. Ο φορέας αυτός είναι επιφορτισμένος με την καταπολέμηση των χρηματοπιστωτικών και οικονομικών εγκλημάτων, συμπεριλαμβανομένης της απάτης. Ο φορέας συμβάλλει καθοριστικά στην εφαρμογή μέτρων κατά της απάτης, στη διεξαγωγή ερευνών και στη δίωξη των παραβατών.

Το επιχειρησιακό πλαίσιο για τον εντοπισμό και την πρόληψη της απάτης στην Ελλάδα περιλαμβάνει διάφορες στρατηγικές και εργαλεία που έχουν σχεδιαστεί για την αποτελεσματική καταπολέμηση της απάτης. Σε αυτά περιλαμβάνονται (Lessambo, 2022):

- Εσωτερικοί έλεγχοι και λογιστικός έλεγχος: Οι οργανισμοί οφείλουν να θεσπίζουν ισχυρούς εσωτερικούς ελέγχους και τακτικές διαδικασίες ελέγχου για τον εντοπισμό και την πρόληψη δόλιων δραστηριοτήτων. Ο ρόλος των εσωτερικών ελεγκτών σε αυτό το πλαίσιο είναι κρίσιμος, καθώς παρέχουν ανεξάρτητη διαβεβαίωση ότι οι διαδικασίες διαχείρισης κινδύνων, διακυβέρνησης και εσωτερικού ελέγχου ενός οργανισμού λειτουργούν αποτελεσματικά.
- Προγράμματα συμμόρφωσης: Τα προγράμματα συμμόρφωσης προσαρμοσμένα στις ειδικές ανάγκες των οργανισμών και στις κανονιστικές απαιτήσεις της ελληνικής αγοράς είναι απαραίτητα. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν την εκπαίδευση των εργαζομένων, τις αξιολογήσεις κινδύνου και τη θέσπιση προτύπων δεοντολογίας και συμμόρφωσης.
- Τεχνολογικές λύσεις: Η υιοθέτηση προηγμένων τεχνολογιών, όπως η ανάλυση δεδομένων, η τεχνητή νοημοσύνη και η μηχανική μάθηση, αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στον εντοπισμό μοτίβων και ανωμαλιών που μπορεί να υποδηλώνουν δόλιες δραστηριότητες.

Η αποτελεσματικότητα αυτών των πλαισίων στην Ελλάδα αντιμετωπίζει αρκετές προκλήσεις:

- i. Ρυθμιστικά κενά και επικαλύψεις: Οι ασυνέπειες και οι επικαλύψεις μεταξύ διαφόρων ρυθμιστικών φορέων μπορεί να οδηγήσουν σε σύγχυση και αναποτελεσματικότητα στις προσπάθειες πρόληψης της απάτης.
- ii. Οικονομικοί και πολιτικοί παράγοντες: Η οικονομική αστάθεια και οι πολιτικοί παράγοντες μπορούν να υπονομεύσουν την αποτελεσματικότητα των πλαισίων πρόληψης της απάτης. Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια οικονομικών κρίσεων, οι πόροι για την πρόληψη της απάτης μπορεί να είναι περιορισμένοι, μειώνοντας την αποτελεσματικότητα των ρυθμιστικών φορέων.
- iii. Πολιτιστικοί παράγοντες: Οι πολιτισμικές αντιλήψεις σχετικά με τη ρύθμιση και τη συμμόρφωση μπορούν να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα των μέτρων πρόληψης της απάτης. Η πολιτισμική έμφαση στις σχέσεις και την ευελιξία μπορεί μερικές φορές να εμποδίζει την αυστηρή τήρηση των κανόνων και των κανονισμών που έχουν σχεδιαστεί για την πρόληψη της απάτης.

Συμπερασματικά, ενώ η Ελλάδα έχει θεσπίσει ένα ολοκληρωμένο ρυθμιστικό και θεσμικό πλαίσιο για την ανίχνευση και την πρόληψη της απάτης, η αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων εξαρτάται από τη συνεχή αξιολόγηση, προσαρμογή και επιβολή. Η ενίσχυση αυτών των πλαισίων απαιτεί συντονισμένη προσπάθεια τόσο από τους κυβερνητικούς φορείς όσο και από μεμονωμένους οργανισμούς για την προσαρμογή στις νέες προκλήσεις και τεχνολογίες.

2.4 Ευρήματα βιβλιογραφίας για την απάτη στον χρηματοπιστωτικό και ασφαλιστικό τομέα.

Οι λειτουργικές ζημιές στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, όπως ορίζονται από την Επιτροπή της Βασιλείας και την Τράπεζα Διεθνών Διακανονισμών είναι «ζημιές που προκύπτουν από ανεπαρκείς ή αποτυχημένες εσωτερικές διαδικασίες, προσωπικό ή συστήματα ή από εξωτερικά γεγονότα» (Basel Committee on Banking Supervision, 2006, παρ. 646, BIS, 2011, σ. 3). Οι λειτουργικές ζημιές μπορεί να είναι απλές, όπως μια άμεση οικονομική ζημία από μια αποτυχημένη συναλλαγή, ή πιο σύνθετες, με άμεσο και έμμεσο κόστος, όπως νομικές κυρώσεις και ζημία φήμης.

Μια από τις πιο κρίσιμες διαπιστώσεις της βιβλιογραφίας είναι ο σημαντικός αντίκτυπος της εσωτερικής απάτης στην αγοραία αξία μιας εταιρείας. Οι de Fontnouvelle & Perry (2005) και οι Cummins et al. (2006) τονίζουν πώς η εσωτερική

απάτη οδηγεί σε δυσανάλογη μείωση της αγοραίας αξίας σε σύγκριση με την ίδια τη λειτουργική απώλεια. Αυτό υποδηλώνει ότι η αγορά αντιδρά όχι μόνο στην αναφερόμενη οικονομική ζημία αλλά και σε ευρύτερες ανησυχίες σχετικά με τη διακυβέρνηση και τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου της εταιρείας. Οι μελέτες υποδηλώνουν ότι η αποκάλυψη της απάτης μπορεί να διαβρώσει την εμπιστοσύνη των επενδυτών, οδηγώντας ενδεχομένως σε μακροπρόθεσμη επανεκτίμηση της αξίας της επιχείρησης.

Ο κίνδυνος φήμης, ο οποίος συνδέεται στενά με τις λειτουργικές αποτυχίες, ιδίως εκείνες που αφορούν παραβιάσεις της δεοντολογίας, όπως η απάτη, έχει βαθύτατες επιπτώσεις στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Οι Karpoff & Lott (1993) αποδεικνύουν ότι το κόστος φήμης της εταιρικής απάτης συχνά υπερβαίνει τις άμεσες οικονομικές κυρώσεις. Η διαπίστωση αυτή είναι ζωτικής σημασίας, διότι υπογραμμίζει τη σημασία της διατήρησης ενός ισχυρού ηθικού πλαισίου εντός των οργανισμών για την αποφυγή μακροπρόθεσμων οικονομικών επιπτώσεων. Η επιμονή της ζημίας της φήμης διερευνάται περαιτέρω από τους Ruspantini & Sordi (2011), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι οι τράπεζες που υποφέρουν από εσωτερική απάτη στα υποκαταστήματα λιανικής αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά τη διατήρηση και την προσέλκυση πελατών. Ο αντίκτυπος αυτός δεν είναι μόνο άμεσος, αλλά μπορεί να επεκταθεί για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα, επηρεάζοντας την ικανότητα της τράπεζας να ανακτήσει τη θέση της στην αγορά και την αξιοπιστία της μεταξύ των πελατών της.

Αρκετές μελέτες έχουν χρησιμοποιήσει μεθοδολογίες μελέτης γεγονότων για την εκτίμηση των επιπτώσεων των λειτουργικών ζημιών και των ζημιών φήμης στην αγοραία αξία. Η προσέγγιση αυτή, όπως χρησιμοποιήθηκε από τους Fiordelisi et al. (2013, 2014) και Gillet et al. (2010), περιλαμβάνει την ανάλυση της αντίδρασης των τιμών των μετοχών στην ανακοίνωση λειτουργικών ζημιών, παρέχοντας ποσοτικοποιήσιμα στοιχεία για τον αντίκτυπο στην αξία των μετόχων. Τα ευρήματα δείχνουν σταθερά ότι η αγορά αντιδρά αρνητικά στις εν λόγω ανακοινώσεις, με τις ζημιές που αφορούν εσωτερική απάτη ή παραβιάσεις δεοντολογίας να έχουν σοβαρότερο αντίκτυπο.

Μια άλλη διάσταση της ενδοεταιρικής απάτης αφορά στις επιπτώσεις μετάδοσης στον χρηματοπιστωτικό τομέα. Η έννοια της μετάδοσης, σύμφωνα με την οποία η

χρηματοπιστωτική αστάθεια ή οι λειτουργικές αποτυχίες σε ένα ίδρυμα μπορούν να εξαπλωθούν σε άλλα, είναι ένας τομέας ανησυχίας που επισημάνθηκε από τους Allen & Gale (2000) και τους Gropp & Moerman (2004). Οι μελέτες αυτές διερευνούν τον τρόπο με τον οποίο οι λειτουργικές απώλειες μπορούν να προκαλέσουν αλυσιδωτές αντιδράσεις εντός του χρηματοπιστωτικού τομέα, οδηγώντας ενδεχομένως σε ευρύτερη χρηματοπιστωτική αστάθεια. Η πτυχή αυτή είναι κρίσιμη για τους ρυθμιστικούς φορείς και τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα κατά το σχεδιασμό πλαισίων και πολιτικών που μπορούν να μετριάσουν τον κίνδυνο μετάδοσης.

Μια επιπλέον διάσταση αφορά στις ρυθμιστικές και διαχειριστικές επιπτώσεις. Η ανάλυση των λειτουργικών κινδύνων και των κινδύνων φήμης υποδηλώνει διάφορες σημαντικές επιπτώσεις για τις ρυθμιστικές αρχές και τους διαχειριστές. Πρώτον, υπάρχει ανάγκη για αυστηρούς εσωτερικούς ελέγχους και ένα ισχυρό ηθικό πλαίσιο για την πρόληψη λειτουργικών αποτυχιών, ιδίως εκείνων που αφορούν απάτη. Δεύτερον, η διοίκηση πρέπει να είναι προληπτική στην αποκάλυψη των λειτουργικών απωλειών και στη λήψη διορθωτικών μέτρων για να καθησυχάσει τα ενδιαφερόμενα μέρη και να ελαχιστοποιήσει τη ζημία της φήμης. Επιπλέον, οι ρυθμιστικές αρχές θα πρέπει να επικεντρωθούν στην ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας εντός των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων για την πρόληψη της εμφάνισης τέτοιων γεγονότων. Η εφαρμογή αυστηρών δοκιμών αντοχής και διαδικασιών εκτίμησης κινδύνου μπορεί επίσης να βοηθήσει στον εντοπισμό πιθανών τρωτών σημείων προτού οδηγήσουν σε σημαντικές απώλειες.

Κεφάλαιο 3: Οργανωτικό και λειτουργικό περιβάλλον της ενδοεταιρικής απάτης

3.1 Χαρακτηριστικά και αιτίες που οδηγούν στην απάτη

Στην παρούσα ενότητα αναλύονται τα προφίλ των δραστών απάτης εντός των οργανισμών, συμπεριλαμβανομένων των κινήτρων της και των ευκαιριών που διευκολύνουν της δόλιες δραστηριότητές της.

Οι δράστες απάτης σε ένα εταιρικό περιβάλλον μπορεί να ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό, από υπαλλήλους εισαγωγικού επιπέδου έως κορυφαία στελέχη. Το προφίλ τους συχνά χαρακτηρίζεται όχι μόνο από τη θέση τους στον οργανισμό αλλά και από τα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς και της προσωπικής της συνθήκες. Η μελέτη της KPMG για την απάτη (2016) δείχνει ότι ο τυπικός δράστης απάτης είναι συχνά ένας έμπιστος υπάλληλος με απεριόριστη πρόσβαση στα περιουσιακά στοιχεία της εταιρείας και βαθιά κατανόηση των εσωτερικών ελέγχων.

Το τρίγωνο της απάτης σχηματίζεται από την ένωση τριών δομικών στοιχείων: η πίεση / το κίνητρο (pressure / motivation) , η ευκαιρία (opportunity) και η εκλογίκευση (rationalization).



Γράφημα 1. Το τρίγωνο της απάτης.

Πηγή: Akomea-Frimpong et al., 2016, σ. 682.

1. Κίνητρο (πίεση): Τα κίνητρα πίσω από τη διάπραξη απάτης μπορεί να κυμαίνονται από προσωπική οικονομική πίεση, πχ. χρέη ή εθισμός, έως πιέσεις

που σχετίζονται με τον εργασιακό χώρο, όπως μη ρεαλιστικοί στόχοι απόδοσης ή δυσαρέσκεια με τη δουλειά. Η θεωρία του Τριγώνου της Απάτης του Cressey υποστηρίζει ότι οι εσωτερικές ή εξωτερικές πιέσεις είναι ένα κρίσιμο στοιχείο που ωθεί τα άτομα της το ενδεχόμενο απάτης (Cressey, 1953).

2. Ευκαιρία: Οι ευκαιρίες για απάτη συχνά προκύπτουν από της αδύναμους εσωτερικούς ελέγχους, την ανεπαρκή εποπτεία ή τη δυνατότητα παράκαμψης των υφιστάμενων ελέγχων. Αυτές οι ευκαιρίες είναι πιο διαδεδομένες σε οργανισμούς που δεν διαθέτουν κατάλληλους ελέγχους και ισορροπίες, επιτρέποντας στα άτομα να εκμεταλλευτούν αυτά τα τρωτά σημεία για να διαπράξουν απάτη (Albrecht et al., 2008).
3. Εκλογίκευση: Οι δράστες της απάτης έχουν ανάγκη να δικαιολογήσουν τις παράνομες ενέργειές τους, θεωρώντας συχνά τους εαυτούς τους όχι ως εγκληματίες αλλά ως θύματα των περιστάσεων ή πιστεύοντας ότι αξίζουν τα υπεξαιρεθέντα περιουσιακά στοιχεία. Οι εκλογικεύσεις τους μπορεί να πηγάζουν από μια αντιληπτή αναγκαιότητα, όπως η διάσωση της επιχείρησης ή η προστασία της οικογένειάς τους, η οποία βοηθά την υπέρβαση των ηθικών εμποδίων (Murphy & Dacin, 2011).

Η λεπτομερής εξέταση των υποθέσεων απάτης αποκαλύπτει ότι τα προσωπικά κίνητρα συχνά συνδέονται με τις φιλοδοξίες του τρόπου ζωής, τις προσωπικές οικονομικές κρίσεις ή την αντίληψη ότι είναι κακοπληρωμένοι ή υποτιμημένοι εντός του οργανισμού (ACFE, 2020). Η δομή του οργανισμού επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την πιθανότητα εμφάνισης απάτης. Τα αποκεντρωμένα συστήματα μπορεί να μην έχουν επαρκή εποπτεία, αυξάνοντας έτσι τις ευκαιρίες απάτης. Αντίθετα, σε ιδιαίτερα συγκεντρωτικά συστήματα, η δυνατότητα παράκαμψης των ελέγχων από τους ανώτερους μπορεί να παρουσιάσει σημαντικούς κινδύνους (Soltani, 2014).

Τα αποτελεσματικά μέτρα πρόληψης της απάτης περιλαμβάνουν μια ολοκληρωμένη εκπαίδευση ευαισθητοποίησης σε θέματα απάτης, ένα ισχυρό σύστημα εσωτερικού ελέγχου, περιοδικούς ελέγχους και μια κουλτούρα δεοντολογίας και συμμόρφωσης. Οι οργανισμοί θα πρέπει να εστιάζουν τόσο στη μείωση των ευκαιριών για απάτη όσο και στην αντιμετώπιση των πιέσεων και των εκλογικεύσεων που οδηγούν σε αυτήν (Coenen, 2008).

Συμπερασματικά, η κατανόηση των χαρακτηριστικών και των αιτιών που οδηγούν στην ενδοεπιχειρησιακή απάτη είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών με σκοπό την πρόληψη της ανήθικης συμπεριφοράς. Η αξιοποίηση πλαισίων, όπως το Τρίγωνο της Απάτης παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την αλληλεπίδραση των κινήτρων, των ευκαιριών και των εκλογικεύσεων που οδηγούν σε δόλια συμπεριφορά.

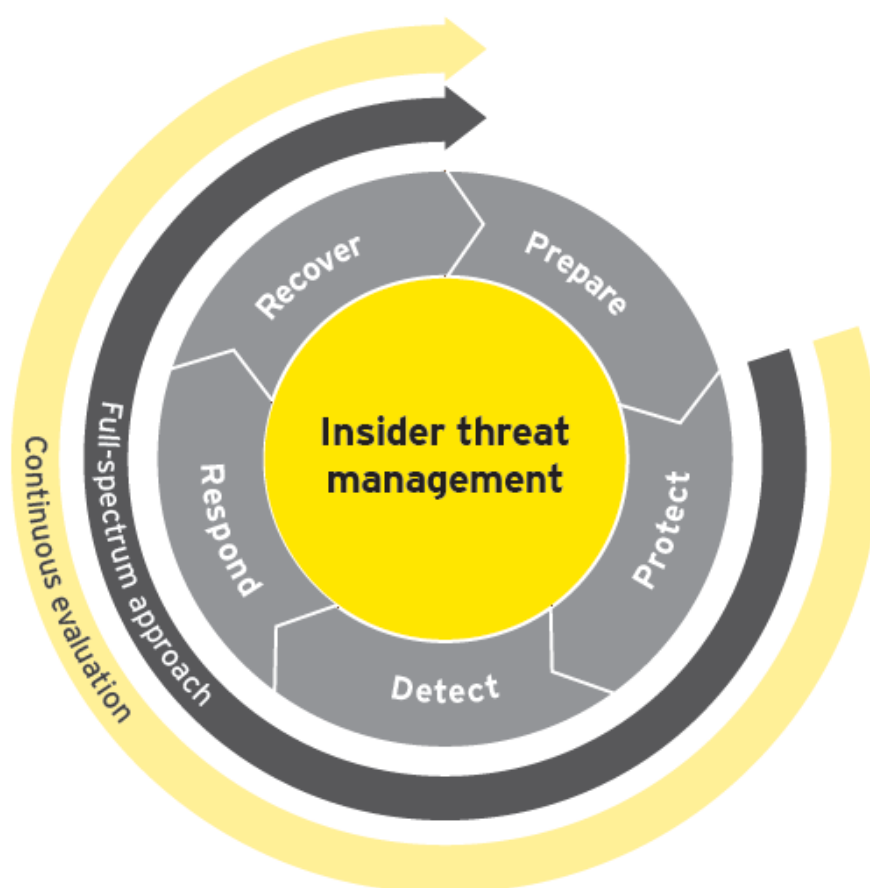
3.2 Κουλτούρα οργάνωσης, ηγεσία και εταιρική ηθική

Η οργανωσιακή κουλτούρα αναφέρεται στις κοινές αξίες, τις πεποιθήσεις και τους κανόνες που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο αλληλοεπιδρούν οι εργαζόμενοι μιας εταιρείας καθώς και τον τρόπο με τον οποίο ο οργανισμός διεξάγει της δραστηριότητές του. Οι Cameron & Quinn (2011) κατηγοριοποιούν τις οργανωσιακές κουλτούρες σε αυτές που δίνουν έμφαση στην ευελιξία και τη διακριτική ευχέρεια και σε αυτές που δίνουν έμφαση στην θέσπιση κανόνων και την αυστηρή τήρησή της, με αυστηρή ιεραρχική δομή. Όπως τονίζουν οι συγγραφείς, οι πιο ευέλικτες οργανωσιακές κουλτούρες μπορεί να παρέχουν ακούσιες ευκαιρίες για απάτη εάν δεν γίνεται σωστή διαχείριση με αποτελεσματικούς ελέγχους. Παρότι εστιάζουν στη σταθερότητα και τον έλεγχο μειώνοντας ενδεχομένως τις ευκαιρίες για απάτη, ενδεχομένως να αυξάνουν τις πιέσεις που παρακινούν σε δόλια συμπεριφορά, εάν είναι υπερβολικά άκαμπτες ή τιμωρητικές.

Μια ισχυρή ηθική κουλτούρα είναι κρίσιμη για την πρόληψη της απάτης. Οι Treviño et al. (1999) τονίζουν ότι μια οργανωτική κουλτούρα που δίνει προτεραιότητα στη δεοντολογική συμπεριφορά, η οποία υποστηρίζεται από σαφείς πολιτικές και αποτελεσματική εκπαίδευση, μειώνει σημαντικά τα περιστατικά απάτης. Οι ηθικές κουλτούρες χαρακτηρίζονται από διαφάνεια, ανοικτή επικοινωνία και κοινή δέσμευση για δικαιοσύνη και ακεραιότητα.

Ακριβώς υπό αυτό το πρίσμα, η ελεγκτική εταιρία Ernst & Young (2016) αναφέρεται σε ένα ολιστικό οργανωσιακό εταιρικό περιβάλλον που θα αποτρέπει και προλαμβάνει την ενδοεταιρική απάτη, το οποίο διαμορφώνεται σε επίπεδα: αρχικά είναι το επίπεδο της προετοιμασίας του οργανισμού (prepare), όπου η έμφαση δίδεται στον σχεδιασμό της οργανωσιακής κουλτούρας, η οποία θα έχει μεταδώσει στους εργαζομένους ότι η εταιρία δρα με γνώμονα την εταιρική ηθική και θα έχουν σχεδιαστεί οι απαραίτητες

διαδικασίες πρόληψης και ελέγχου. Το δεύτερο επίπεδο αφορά την προστασία (protect), ότι έχουν πλέον εφαρμοστεί οι προβλεπόμενες διαδικασίες. Στο επόμενο στάδιο είναι το επίπεδο της ανίχνευσης / εντοπισμού (detect), που οι αρμόδιοι του ελέγχου προβαίνουν σε έλεγχο ώστε να διαπιστώσουν κατά πόσο έχει γίνει ενδοεταιρική απάτη. Το επόμενο επίπεδο είναι αυτό της ανταπόκρισης (respond), όπου η εταιρία, μετά την διαπίστωση της απάτης -ή, ακόμη, την διαπίστωση απόπειρας διάπραξης απάτης- λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα τιμωρίας, ενώ τελευταίο είναι το στάδιο της αποκατάστασης (recover), όπου η εταιρία προβαίνει σε ενέργειες βελτίωσης του συστήματος και αποζημίωσης των τρίτων μερών που υπέστησαν ζημία λόγω της απάτης.



*Γράφημα 2. Ολιστικό οργανωσιακό εταιρικό περιβάλλον αντιμετώπισης της απάτης
Πηγή: ΕΥ, 2016, σ. 4*

Το στυλ ηγεσίας επηρεάζει άμεσα την οργανωσιακή κουλτούρα και διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του ηθικού τόνου στην κορυφή, ο οποίος διαχέεται σε ολόκληρο τον οργανισμό.

Η συμπεριφορά που επιδεικνύουν οι ηγέτες όχι μόνο επηρεάζει τη συμπεριφορά των εργαζομένων, αλλά θέτει της προσδοκίες για υπευθυνότητα και ηθική λήψη αποφάσεων. Ο Bass (1985) διακρίνει μεταξύ του μετασχηματιστικού και του συναλλακτικού στυλ ηγεσίας. Οι μετασχηματιστικοί ηγέτες εμπνέουν και παρακινούν της εργαζόμενους μέσω της κοινού οράματος και ηθικών πρακτικών, μειώνοντας πιθανότατα την εμφάνιση απάτης. Οι συναλλακτικοί ηγέτες, οι οποίοι επικεντρώνονται στη συμμόρφωση και της διορθωτικές ενέργειες, μπορεί να δημιουργήσουν ακούσια μια κουλτούρα βασισμένη στο φόβο, η οποία θα μπορούσε είτε να καταστείλει είτε να ενθαρρύνει ακούσια την απάτη, ανάλογα με το περιβάλλον και τις εξωτερικές πιέσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι.

Οι ηγέτες όχι μόνο πρέπει να διαμορφώνουν πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς αλλά και να συμμετέχουν ενεργά στην ανάπτυξη και επιβολή εταιρικών προγραμμάτων ηθικής. Οι Brown et al. (2005) υποστηρίζουν ότι ο αντιλαμβανόμενος ηθικός προσανατολισμός των ηγετών, δηλαδή αυτό που γίνεται αντιληπτό ως «ηθική ηγεσία», συνδέεται στενά με ηθικές συμπεριφορές μεταξύ των εργαζομένων και χαμηλότερη ανοχή σε δόλιες πρακτικές.

Η εταιρική ηθική περιλαμβάνει τις αρχές και τα πρότυπα που καθοδηγούν τη συμπεριφορά εντός του οργανισμού. Η εφαρμογή αυτών των ηθικών αρχών μέσω επίσημων κωδίκων, προγραμμάτων κατάρτισης και επιβαλλόμενης συμμόρφωσης είναι καθοριστικής σημασίας για τη διαμόρφωση του περιβάλλοντος καταπολέμησης της απάτης. Οι κώδικες δεοντολογίας καθορίζουν τα αναμενόμενα πρότυπα συμπεριφοράς και παρέχουν ένα σημείο αναφοράς με βάση το οποίο μπορούν να μετρηθούν οι ενέργειες. Ο Karpein (2004) υποστηρίζει ότι οι αποτελεσματικοί κώδικες δεοντολογίας, όταν επικοινωνούνται καλά και ενσωματώνονται στις καθημερινές λειτουργίες, αποτρέπουν σημαντικά τις ανήθικες πρακτικές, αποσαφηνίζοντας ποια είναι η απαράδεκτη συμπεριφορά και οι συνέπειές της.

Εδώ να σημειωθεί ότι τα τακτικά προγράμματα κατάρτισης που τονίζουν τη σημασία της δεοντολογίας μπορούν να ενισχύσουν τα δεοντολογικά πρότυπα και να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να περιηγηθούν σε πολύπλοκες καταστάσεις που διαφορετικά θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε δόλια συμπεριφορά. Οι Weaver et al. (1999) υπογραμμίζουν την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης σε θέματα ηθικής στην ενίσχυση της ηθικής σκέψης και στη μείωση των ευκαιριών για ανήθικες αποφάσεις.

Οι καταρρεύσεις της Enron και της WorldCom αποτελούν την υπενθύμιση του τρόπου με τον οποίο οι αποτυχίες της ηγεσίας και οι τοξικές οργανωτικές κουλτούρες μπορούν να ευνοήσουν την εκτεταμένη απάτη. Η ηγεσία αυτών των εταιρειών προώθησε επιθετικούς οικονομικούς στόχους και πολύπλοκα συστήματα που έδιναν προτεραιότητα στα κέρδη έναντι των ηθικών πρακτικών (Free et al., 2007). Αντίθετα, ο χειρισμός μιας εταιρικής κρίσης από την Johnson & Johnson τη δεκαετία του 1980 αποτελεί παράδειγμα της θετικής επίδρασης της ηθικής ηγεσίας. Η γρήγορη, διαφανής και επικεντρωμένη στον καταναλωτή αντίδραση της εταιρείας, με γνώμονα το πιστεύω της, αναφέρεται συχνά ως σημείο αναφοράς για την ηθική διαχείριση κρίσεων (Jurkiewicz, 2017).

Κεφάλαιο 4: Αναφορά περίπτωσης ενδοεταιρικής απάτης στην Ελλάδα: ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ

Μια από τις πλέον χαρακτηριστικές περιπτώσεις ενδοεταιρικής απάτης είναι αυτή της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ.

Η ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ, άλλοτε ακρογωνιαίος λίθος της ελληνικής ασφαλιστικής βιομηχανίας, ξεκίνησε τις δραστηριότητές της το 1944 και σταδιακά εξελίχθηκε σε σημαντικό παράγοντα της αγοράς. Ωστόσο, με την πάροδο των δεκαετιών, παρά την προφανή ανάπτυξη και επέκτασή της, η εταιρία προέβη σε πολυάριθμες παραπλανητικές οικονομικές πρακτικές, οδηγώντας στην τελική πτώση και εκκαθάρισή της το 2010. Η αναφορά στη συγκεκριμένη εταιρία χρησιμεύει όχι μόνο για να απεικονίσει τις ιδιαιτερότητες των αθέμιτων πρακτικών της, αλλά και για να καταδείξει τις ευρύτερες επιπτώσεις της εσωτερικής απάτης σε παρόμοια ιδρύματα.

Από τα πρώτα της χρόνια, η ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ ξεκίνησε μια σειρά επεκτάσεων και διαφοροποιήσεων. Μέχρι τα τέλη του 20ού αιώνα, είχε ιδρύσει διάφορες θυγατρικές εταιρείες, συμπεριλαμβανομένων των Ασφαλειών Ζημιών ASPIS και των Αμοιβαίων Κεφαλαίων ASPIS, και είχε αποκτήσει σημαντικό μερίδιο αγοράς. Ωστόσο, κάτω από αυτή την πρόσοψη ευημερίας, η εταιρία διέπραττε εκτεταμένη οικονομική κακοδιαχείριση. Οι οικονομικές αποκλίσεις άρχισαν να έρχονται σημαντικά στην επιφάνεια από τις αρχές της δεκαετίας του 2000, με την εταιρία να επιδίδεται σε χειραγώγηση των ισολογισμών της. Το 2001, μια πολύ μεγάλη υποτίμηση των επενδύσεων αποκρύφθηκε αντί να αντιμετωπιστεί, υποδηλώνοντας την έναρξη της οικονομικής αστάθειας. Οι χειρισμοί αυτοί περιλάμβαναν παραποίηση των οικονομικών καταστάσεων με διόγκωση των αξιών των ακινήτων και κατάχρηση κεφαλαίων που προορίζονταν για επενδύσεις για την κάλυψη λειτουργικών ελλειμμάτων και προβλημάτων ταμειακής ροής.

Οι ασυμφωνίες κατέληξαν σε έναν ολοκληρωμένο έλεγχο που αποκάλυψε ότι τα ασφάλιστρα που εισπράχθηκαν δεν επενδύθηκαν όπως είχε υποσχεθεί, αλλά αντίθετα εκτράπηκαν για την κάλυψη ζημιών και άλλων άσχετων δαπανών. Η αποκάλυψη αυτή, η οποία επιδεινώθηκε από μια πλαστή τραπεζική εγγύηση το 2009, οδήγησε στην ανάκληση των αδειών λειτουργίας αρκετών εταιρειών του ομίλου ASPIS. Το τελικό χτύπημα ήρθε με την εκκαθάριση της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ το 2010, μετά από

καταδικαστική έκθεση της Baker Tilly Hellas, η οποία ανέδειξε σημαντικές λογιστικές παρατυπίες και ανορθόδοξα αρχεία.

Το οικονομικό σκάνδαλο της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ αποτελεί παράδειγμα μιας σειράς στρατηγικών χειρισμών που αποσκοπούσαν στη συγκάλυψη της πραγματικής οικονομικής κατάστασης της εταιρείας για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αρχικά, οι δραστηριότητες της εταιρείας μπορεί να φαίνονταν ακίνδυνες ή ακόμη και καινοτόμες, όπως η εισαγωγή νέων ασφαλιστικών προϊόντων ή η επέκταση του μεριδίου αγοράς μέσω εξαγορών. Ωστόσο, πίσω από αυτές τις στρατηγικές κινήσεις κρυβόταν ένας πολύπλοκος ιστός οικονομικών παρατυπιών που αποσκοπούσε στην παραπλάνηση των ενδιαφερομένων μερών.

Το κλειδί της στρατηγικής της εταιρείας ήταν η χειραγώγηση των λογιστικών εγγραφών. Αυτό περιλάμβανε τη δημιουργία πλασματικών περιουσιακών στοιχείων, την υποεκτίμηση των υποχρεώσεων και τη χρήση κεφαλαίων από νέα ασφάλιστρα για την κάλυψη ζημιών από προηγούμενες περιόδους. Οι πρακτικές αυτές επέτρεψαν στην εταιρεία να παρουσιάσει στους επενδυτές, τους ελεγκτές και τις ρυθμιστικές αρχές μια πρόσοψη οικονομικής υγείας και φερεγγυότητας.

Η εταιρεία διέθεσε τα κεφάλαια σε μη ορθολογικές τοποθετήσεις. Τα ασφάλιστρα που θα έπρεπε να είχαν επενδυθεί σε τίτλους χρησιμοποιήθηκαν αντ' αυτού για την κάλυψη ελλείψεων ταμειακών ροών και λειτουργικών δαπανών. Αυτή η κακή χρήση των κεφαλαίων όχι μόνο έθεσε σε κίνδυνο την οικονομική ακεραιότητα των συμβολαίων αλλά και παραβίασε την εμπιστοσύνη των ασφαλισμένων.

Η υπόθεση της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ ανέδειξε επίσης σημαντικές ρυθμιστικές παραλείψεις. Παρά την κλιμακούμενη κατάσταση των οικονομικών παρατυπιών, τα εποπτικά όργανα απέτυχαν να εντοπίσουν ή να ανταποκριθούν επαρκώς στα προειδοποιητικά σημάδια. Η αποτυχία αυτή μπορεί να αποδοθεί τόσο στην πολυπλοκότητα των παραπλανητικών πρακτικών της εταιρείας όσο και σε ενδεχόμενες ανεπάρκειες των ρυθμιστικών πλαισίων και της επιβολής τους.

Για να κατανοήσουμε την εσωτερική απάτη της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, μπορεί να είναι χρήσιμο να τη συγκρίνουμε με άλλα αξιοσημείωτα εταιρικά σκάνδαλα. Η κατάρρευση της Enron το 2001 παραμένει μια από τις πιο διαβόητες εταιρικές απάτες, κυρίως λόγω της χρήσης εξωλογιστικών οχημάτων ειδικού σκοπού

για την απόκρυψη του χρέους και τη διόγκωση της κερδοφορίας. Παρόμοια με την ΑΣΠΙΣ, τα στελέχη της Enron παραποίησαν τις οικονομικές καταστάσεις για να δημιουργήσουν μια ψευδαίσθηση οικονομικής σταθερότητας και ανάπτυξης.

Η WorldCom, ένα άλλο πρωτοφανές παράδειγμα εταιρικής απάτης, αφορούσε την κεφαλαιοποίηση τακτικών δαπανών για να διογκωθούν τεχνητά τα περιουσιακά στοιχεία και η κερδοφορία. Όπως και η ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ, οι ενέργειες της WorldCom διευκολύνθηκαν από την κατάρρευση της εταιρικής διακυβέρνησης και της ηθικής εποπτείας.

Το σκάνδαλο της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ υπογραμμίζει την ανάγκη για ισχυρότερα ρυθμιστικά πλαίσια. Οι ρυθμιστικές αρχές πρέπει να εξουσιοδοτηθούν με καλύτερα εργαλεία και πόρους για να εντοπίζουν έγκαιρα σημάδια οικονομικών παρατυπιών. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει συχνότερους ελέγχους, ενισχυμένη προστασία των πληροφοριοδοτών και αυστηρότερες ποινές για ατασθαλίες. Η αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση είναι ζωτικής σημασίας για την πρόληψη της απάτης. Οι εταιρείες πρέπει να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα διαφάνειας και λογοδοσίας. Τα διοικητικά συμβούλια θα πρέπει να περιλαμβάνουν ανεξάρτητα μέλη με εμπειρία στα οικονομικά και τη δεοντολογία. Επιπλέον, πρέπει να ενισχυθούν οι εσωτερικοί έλεγχοι για να διασφαλιστεί ότι όλες οι οικονομικές συναλλαγές αναφέρονται και εξετάζονται με ακρίβεια.

Η υπόθεση της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ αποτελεί μια έντονη υπενθύμιση της δυνατότητας εσωτερικής απάτης σε μεγάλες εταιρείες και του καταστροφικού αντίκτυπου που μπορεί να έχει στα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων, των επενδυτών και των πελατών. Η ανασκόπηση της συγκεκριμένης υπόθεσης επισημαίνει την ανάγκη για αυστηρότερη κανονιστική εποπτεία, πιο διαφανή χρηματοοικονομική πληροφόρηση και ένα ισχυρό σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Καθώς ο χρηματοπιστωτικός κλάδος εξελίσσεται, καθίσταται όλο και πιο αναγκαία η προσαρμογή και η ενίσχυση αυτών των ελέγχων και κανονισμών για την αποτροπή της επανάληψης τέτοιων δόλιων δραστηριοτήτων.

Η μάθηση από τις αποτυχίες του παρελθόντος, συμπεριλαμβανομένων εκείνων της συγκεκριμένης εταιρείας, είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση ενός πιο ασφαλούς και αξιόπιστου χρηματοπιστωτικού περιβάλλοντος. Ως εκ τούτου, η ανάλυση της περίπτωσης της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ αποσκοπεί όχι μόνο στην εξιστόρηση των

περιστατικών, αλλά και στην πλαισίωσή της στο ευρύτερο πλαίσιο της εταιρικής απάτης, με παραλληλισμούς και διδάγματα από το παρελθόν για την καλύτερη πλοήγηση στις πολυπλοκότητες της εταιρικής διακυβέρνησης και της χρηματοοικονομικής ακεραιότητας στο μέλλον.

Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία

5.1 Ερευνητικός σχεδιασμός: Ποσοτική έρευνα

Στην επιδίωξη της κατανόησης της δυναμικής της εσωτερικής απάτης στους χρηματοοικονομικούς και ασφαλιστικούς τομείς στην Ελλάδα, το επιλεγμένο μεθοδολογικό πλαίσιο δίνει έμφαση σε μια ποσοτική προσέγγιση που χρησιμοποιεί ερωτηματολόγια κλειστού τύπου.

Η υιοθέτηση του υποδείγματος της ποσοτικής έρευνας υπογραμμίζει τη δέσμευση για αυστηρότητα και ακρίβεια στη συλλογή και ανάλυση δεδομένων (Bryman, 2016). Χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγια κλειστού τύπου, η έρευνα προσπαθεί να αποσπάσει ποσοτικοποιήσιμες απαντήσεις που μπορούν να αναλυθούν συστηματικά, επιτρέποντας τον εντοπισμό προτύπων, τάσεων και συσχετισμών που σχετίζονται με τη μελέτη της εσωτερικής απάτης σε χρηματοοικονομικούς και ασφαλιστικούς τομείς.

Η εσωτερική απάτη στις χρηματοοικονομικές και ασφαλιστικές εταιρείες αποτελεί ένα πολύπλευρο φαινόμενο που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, όπως η οργανωτική κουλτούρα, τα ρυθμιστικά πλαίσια και τα ατομικά κίνητρα (Wells, 2014). Μια ποσοτική προσέγγιση προσφέρει τη δυνατότητα διερεύνησης ενός ευρέος φάσματος μεταβλητών σε διάφορα οργανωτικά πλαίσια, επιτρέποντας μια λεπτομερή κατανόηση του εύρους και της κλίμακας της εσωτερικής απάτης στο ελληνικό πλαίσιο.

Η χρήση ποσοτικών μεθόδων διευκολύνει τη στατιστική γενίκευση, επιτρέποντας την προέκταση των γνώσεων που προέρχονται από τον πληθυσμό του δείγματος στον ευρύτερο πληθυσμό ενδιαφέροντος (Creswell, 2014). Με την έρευνα εργαζομένων σε διάφορες χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές εταιρείες στην Ελλάδα, συμπληρωμένες με απαντήσεις από άλλους κλάδους για συγκριτική ανάλυση, η έρευνα προσπαθεί να εξαγάγει συμπεράσματα εφαρμόσιμα πέρα από τα όρια των οργανισμών του δείγματος. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ποσοτική προσέγγιση παρέχει δομημένα δεδομένα επιδεκτικά στατιστικής ανάλυσης, ενδυναμώνοντας έτσι τους ενδιαφερόμενους φορείς με αξιόπιστες πληροφορίες για τη διαμόρφωση αποτελεσματικών στρατηγικών πρόληψης της απάτης και παρεμβάσεων πολιτικής.

5.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής:

1. Κίνδυνοι εσωτερικής απάτης: Ευαισθητοποίηση και αντιλήψεις των εργαζομένων για τους κινδύνους εσωτερικής απάτης

Περιγραφή: Η εκτίμηση των κινδύνων που σχετίζονται με την καταπολέμηση της απάτης και την αντιμετώπιση της απάτης από την πλευρά των εργαζομένων, καθώς και των κινδύνων που σχετίζονται με την καταπολέμηση της απάτης από την πλευρά των εργαζομένων: Αυτό το ερευνητικό ερώτημα έχει ως στόχο να διερευνήσει πόσο καλά είναι ενημερωμένοι οι εργαζόμενοι σχετικά με τους κινδύνους της εσωτερικής απάτης, τις εμπειρίες τους από περιστατικά απάτης και την αντίληψή τους για τις υπάρχουσες απειλές. Εξετάζεται τόσο η ευαισθητοποίηση όσο και η προσωπική έκθεση των εργαζομένων σε δραστηριότητες απάτης εντός του οργανισμού τους.

2. Προληπτικά μέτρα και αποτελεσματικότητα της κατάρτισης

Περιγραφή: Αυτή η ερώτηση διερευνά τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι εταιρείες για την πρόληψη της εσωτερικής απάτης, εστιάζοντας στην συχνότητα και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Αξιολογείται κατά πόσον τα προγράμματα αυτά είναι αρκετά ισχυρά ώστε να εξοπλίζουν τους εργαζόμενους με τις απαραίτητες δεξιότητες για την αναγνώριση και την αναφορά της απάτης, καθώς και η συχνότητα των ενημερώσεων αυτών των προληπτικών μέτρων.

3. Αποτελεσματικότητα των εσωτερικών ελέγχων και των ελεγκτικών λειτουργιών

Περιγραφή: Το ερώτημα αξιολογεί την ισχύ και την ανεξαρτησία των εσωτερικών ελέγχων και των ελεγκτικών διαδικασιών στην ανίχνευση και την πρόληψη της απάτης. Εξετάζει τη λειτουργική ακεραιότητα των εσωτερικών ελέγχων, τη συνεργασία με τους εξωτερικούς ελεγκτές και την υιοθέτηση συγκεκριμένων μεθοδολογιών που αποσκοπούν στην ενίσχυση της ανίχνευσης και της πρόληψης της απάτης.

4. Τεχνολογική ενσωμάτωση στη διαχείριση της απάτης

Το ερώτημα ερευνά το πώς έχουν ενσωματώσει οι εταιρείες τις τεχνολογικές εξελίξεις στις στρατηγικές τους για την ανίχνευση και την πρόληψη της απάτης και τι αντίκτυπο είχαν αυτές οι τεχνολογίες. Εξετάζονται τα είδη των τεχνολογικών εργαλείων που

χρησιμοποιούνται, την αντιλαμβανόμενη αποτελεσματικότητά τους από τους εργαζόμενους και τη δέσμευση της εταιρείας να διατηρεί τις τεχνολογίες αυτές ενημερωμένες.

5. Οργανωσιακή κουλτούρα και ρόλος της ηγεσίας στην πρόληψη της ενδοεταιρικής απάτης

Το ερώτημα αφορά στο πώς η εταιρική κουλτούρα και ο τόνος που δίνει η ανώτατη διοίκηση επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των στρατηγικών πρόληψης και ανίχνευσης της απάτης στις ελληνικές εταιρείες. Αξιολογεί τον τρόπο με τον οποίο ο τόνος που δίνει η ανώτερη διοίκηση και η συνολική εταιρική κουλτούρα υποστηρίζουν ή παρεμποδίζουν την αποτελεσματική πρόληψη της απάτης και την ηθική συμπεριφορά σε ολόκληρο τον οργανισμό.

6. Ανταπόκριση και προσαρμογή σε περιστατικά απάτης

Περιγραφή: Η ερώτηση αυτή διερευνά τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες ανταποκρίνονται σε περιστατικά απάτης και προσαρμόζουν τις στρατηγικές τους μετά από προκλήσεις απάτης. Εξετάζει την προτεραιότητα που δίνεται στη διαχείριση του κινδύνου απάτης στο πλαίσιο της συνολικής στρατηγικής, την ανταπόκριση στις αναφορές απάτης, την αποτελεσματικότητα της κανονιστικής συμμόρφωσης και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η διαχείριση της εσωτερικής απάτης.

5.3 Ερωτηματολόγιο και ανάλυση των δεδομένων

Ο σχεδιασμός και η κατασκευή του ερωτηματολογίου αποτελούν κομβική πτυχή της ερευνητικής μεθοδολογίας, με στόχο την άντληση σχετικών στοιχείων που αφορούν την εσωτερική απάτη στον χρηματοπιστωτικό και ασφαλιστικό τομέα στην Ελλάδα. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ένα προσεκτικά επιμελημένο σύνολο ερωτήσεων κλειστού τύπου, στρατηγικά διαμορφωμένων ώστε να καταγράφουν βασικές διαστάσεις της εσωτερικής απάτης, συμπεριλαμβανομένης της επικράτησης, των τρόπων, των μηχανισμών ανίχνευσης και των οργανωτικών αντιδράσεων.

Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου προσφέρουν αρκετά πλεονεκτήματα που ευνοούν τους στόχους της έρευνας, καθώς διευκολύνουν τις τυποποιημένες απαντήσεις, ελαχιστοποιώντας την ασάφεια και διασφαλίζοντας τη συνέπεια στη συλλογή δεδομένων (Bryman, 2016). Επιπλέον, οι μορφές κλειστού τύπου εξορθολογίζουν την

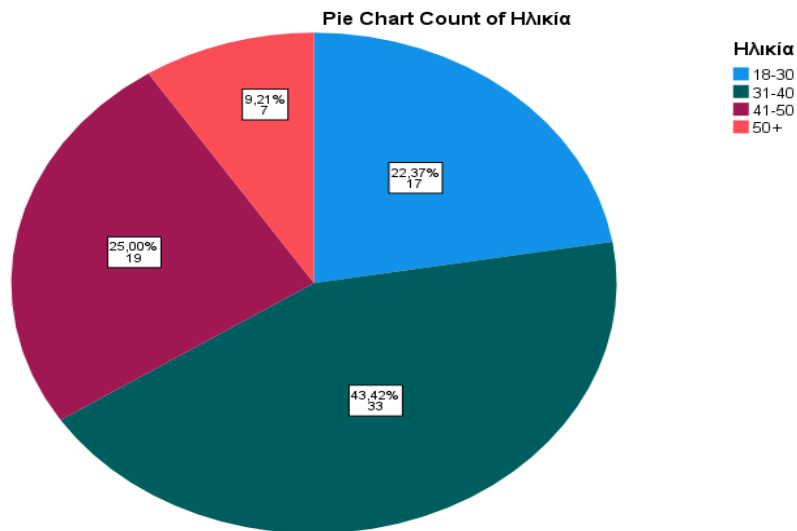
επεξεργασία και την ανάλυση των δεδομένων, επιτρέποντας στους ερευνητές να αναλύουν ποσοτικά τα μοτίβα και τις συσχετίσεις που σχετίζονται με τη μελέτη της εσωτερικής απάτης (Creswell, 2014).

Τα ποσοτικά δεδομένα που συλλέγονται από το ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου υποβάλλονται σε στατιστική ανάλυση, με κύριο εργαλείο ανάλυσης την ανάλυση διακύμανσης (ANOVA). Η ANOVA επιτρέπει τη σύγκριση των μέσων όρων σε πολλαπλές ομάδες, επιτρέποντας τον εντοπισμό σημαντικών διαφορών ή σχέσεων μεταξύ μεταβλητών (Field, 2013). Η ANOVA είναι ιδιαίτερα κατάλληλη για την εξέταση της επίδρασης των κατηγορικών ανεξάρτητων μεταβλητών στις συνεχείς εξαρτημένες μεταβλητές, καθιστώντας την κατάλληλη για την ανάλυση της επιρροής διαφόρων παραγόντων στις αντιλήψεις περί εσωτερικής απάτης σε διαφορετικά οργανωτικά πλαίσια. Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, η ANOVA διευκολύνει τη διερεύνηση των δημογραφικών παραγόντων, των οργανωτικών χαρακτηριστικών και των μηχανισμών ανίχνευσης απάτης ως προβλεπτικών παραγόντων της αντιλαμβανόμενης επικράτησης της απάτης και της αποτελεσματικότητας των μέτρων πρόληψης της απάτης.

Κεφάλαιο 6. Ευρήματα της έρευνας

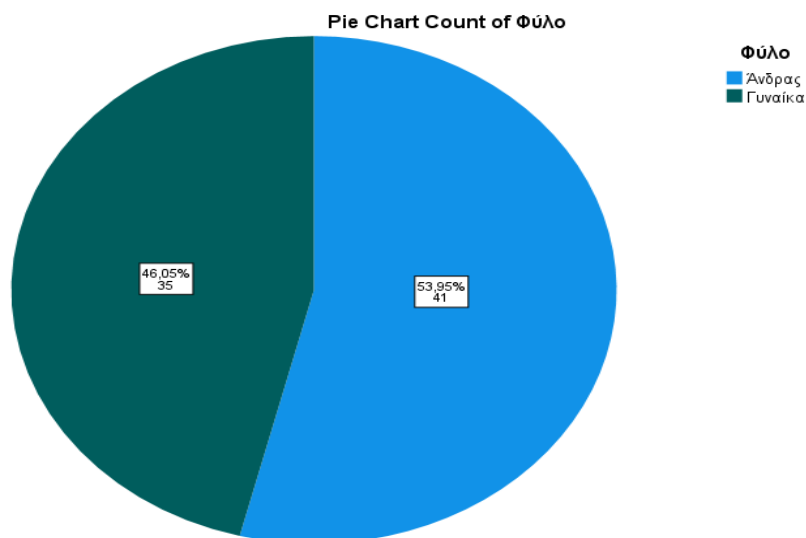
6.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Αναφορικά με την ηλικία, 22,4% (N=17) των συμμετεχόντων είναι μεταξύ 18 και 30 ετών, 43,4% (N=33) είναι 31 έως 40 ετών, 25% (N=19) είναι 41 έως 50 ετών, ενώ το 9,2% (N=7) είναι άνω των 50 ετών



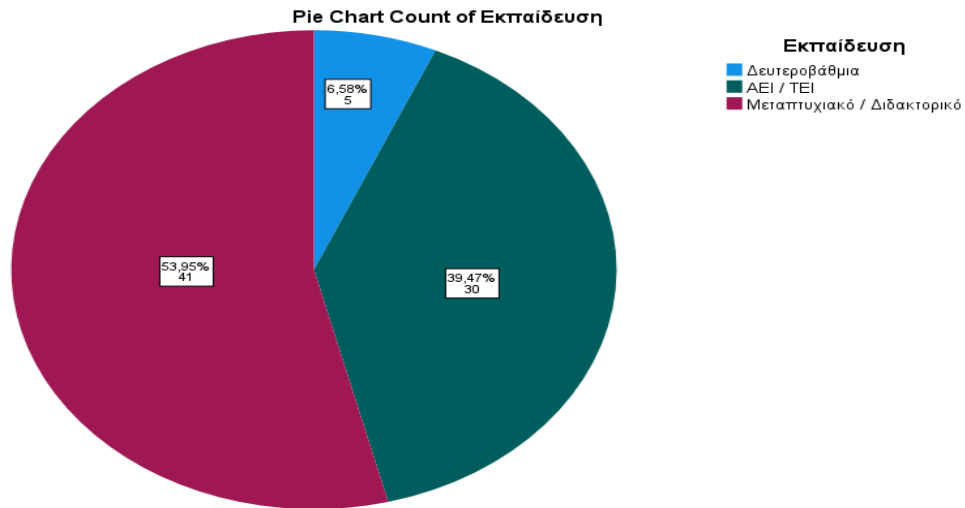
Γράφημα 3. Ηλικία

Όσον αφορά στο φύλο, 53,9% (N=41) είναι άνδρες και 46,1% (N=35) είναι γυναίκες.



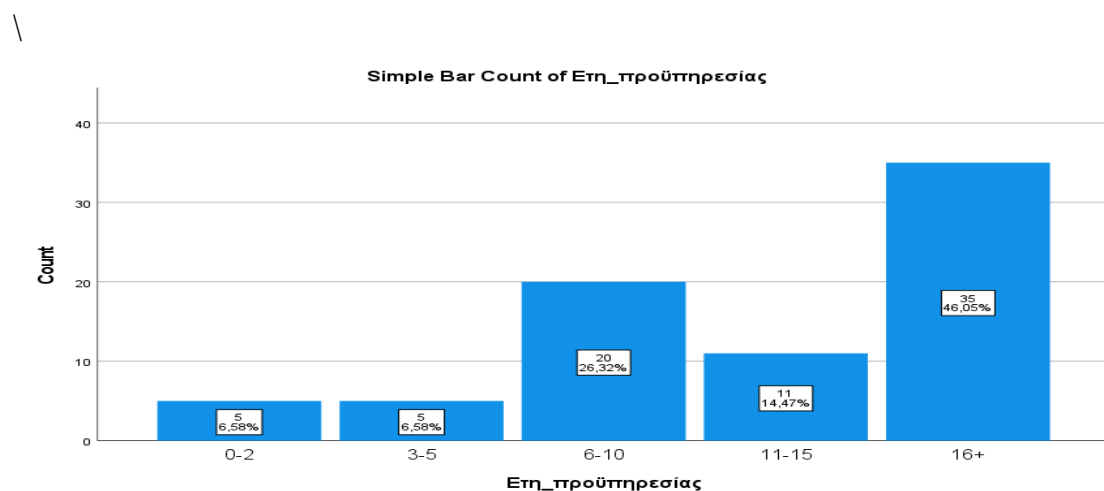
Γράφημα 4. Φύλο

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, 6,6% (N=5) είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 39,5% (N=30) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ ΤΕΙ, ενώ το 53,9% (N=41) έχουν μεταπτυχιακό / διδακτορικό τίτλο.



Γράφημα 5. Επίπεδο εκπαίδευσης

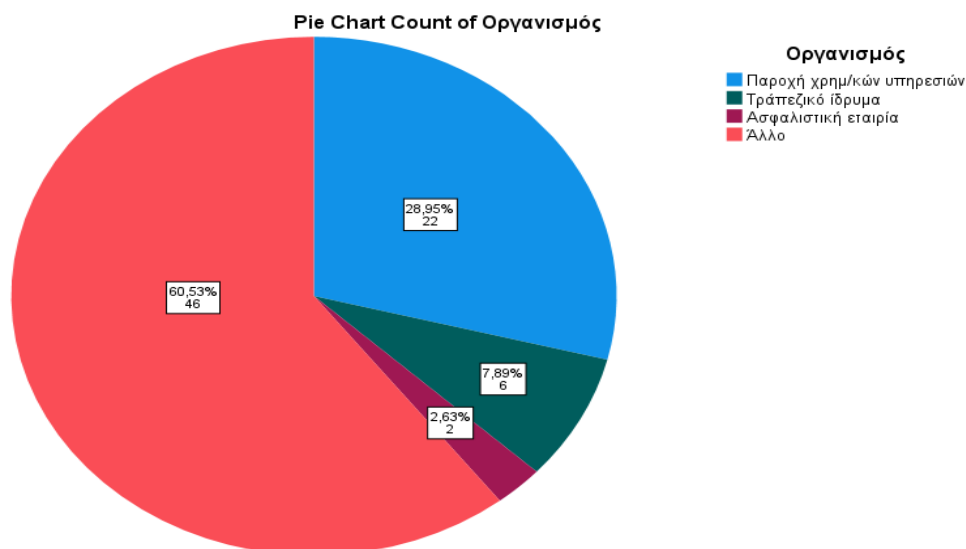
Αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας, το 6,6% (N=5) έχουν προϋπηρεσία έως 2 έτη, αντίστοιχο ποσοστό έχουν προϋπηρεσία από 3 έως 5 έτη, 26,3% (N=20) από 6 έως 10 έτη, 14,5% (N=11) από 11 έως 15 έτη και 46,05% (N=35) έχουν προϋπηρεσία άνω των 16 ετών.



Γράφημα 6. Έτη προϋπηρεσίας

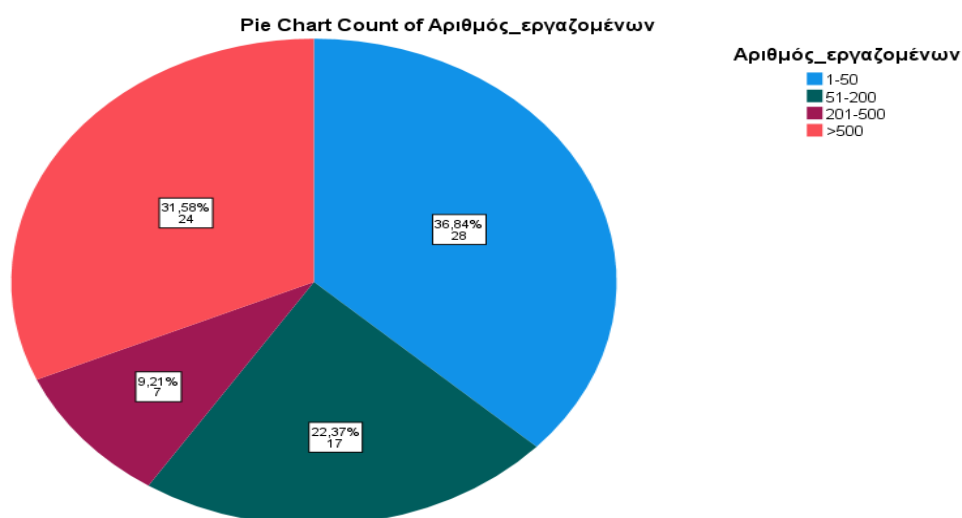
*Η Ενδοεταιρική Απάτη Στην Ελλάδα και Ειδικότερα Στον Χρηματοοικονομικό Τομέα
Θεόφιλος Π. Κρίκης*

Το 28,9% (N=22) των συμμετεχόντων εργάζεται σε εταιρία παροχής χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, 7,9 % (N=6) σε τραπεζικό ίδρυμα, 2,6% (N= 2) σε ασφαλιστική εταιρία, ενώ το 60,5% (N=46) σε εταιρία άλλου κλάδου.



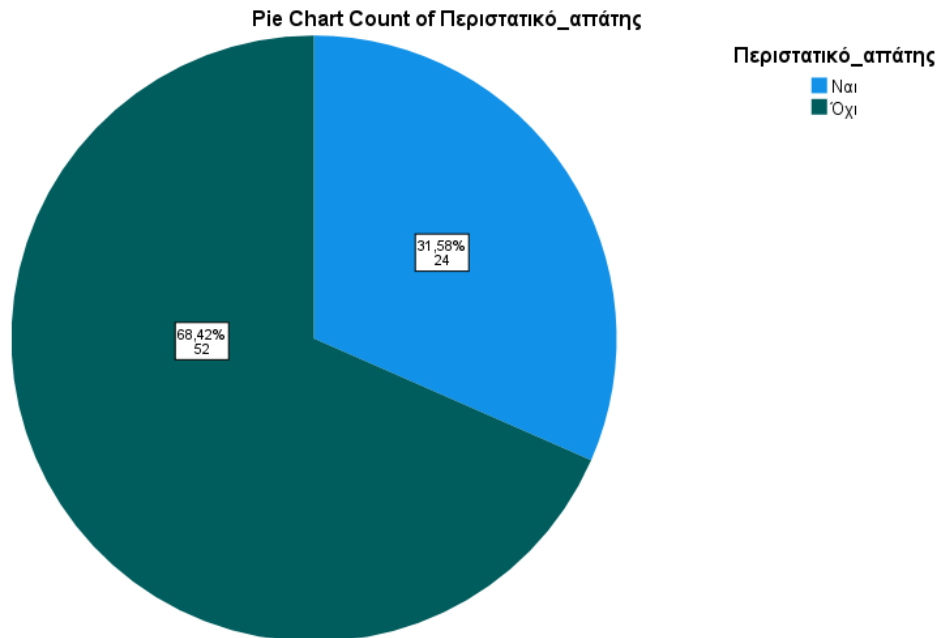
Γράφημα 7. Αντικείμενο οργανισμού.

Αναφορικά με τον αριθμό των εργαζομένων της κάθε εταιρίας, 36,8% (N=28) εργάζονται σε εταιρίες έως 50 εργαζομένων, 22,4% (N=17) σε εταιρίες έως 200 υπαλλήλους, 9,2% (N=7) σε εταιρίες έως 500 εργαζομένους, ενώ 31,6% (N=24) εργάζεται σε εταιρίες άνω των 500 εργαζομένων



Γράφημα 8. Αριθμός εργαζομένων οργανισμών

Το 31,6% (N=24) αναφέρουν ότι στην εταιρία έχει σημειωθεί περιστατικό εσωτερικής απάτης, ενώ το 68,4% (N=52) αναφέρουν ότι δεν έχει σημειωθεί τέτοιο περιστατικό.



Γράφημα 9. Περιστατικό απάτης

Για το κατά πόσο δημοσιοποιήθηκε το περιστατικό της απάτης το 46,2% των έγκυρων απαντήσεων αναφέρει ότι το περιστατικό δημοσιοποιήθηκε, ενώ το 53,8% ότι δεν δημοσιοποιήθηκε.

Πίνακας 1. Δημοσιοποίηση περιστατικού εσωτερικής απάτης

		N	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	12	15,8	46,2
	Όχι	14	18,4	53,8
	Σύνολο	26	34,2	100,0
Χωρίς απάντηση		50	65,8	
Σύνολο		76	100,0	

Αναφορικά με το κατά πόσο οι συμμετέχοντες έχουν λάβει πρόσθετη εκπαίδευση σε ζητήματα εσωτερικού ελέγχου, 42,1% (N=32) απαντά θετικά, ενώ το 57,9% (N=44) απαντά αρνητικά.

6.2 Ευρήματα πρώτου ερευνητικού ερωτήματος

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα εξετάζει τον βαθμό ευαισθητοποίησης και τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τους κινδύνους εσωτερικής απάτης.

Στην πρώτη ερώτηση, οι συμμετέχοντες απαντούν στο κατά πόσο γνωρίζουν περιστατικά ενδοεταιρικής απάτης σε εταιρίες που δραστηριοποιούνται στον χρηματοοικονομικό τομέα στην Ελλάδα. 55,3% (N=42) δίνουν θετική απάντηση, ενώ 44,7% (N=34) απαντούν αρνητικά (Πίνακας 1).

Πίνακας 2. Ίδια γνώση περιστατικών απάτης

	N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	42
	Όχι	34
	Σύνολο	76

Η επόμενη ερώτηση εξετάζει την άποψη των συμμετεχόντων για το ποιο τμήμα της εταιρίας τους είναι πιο ευάλωτο στην εσωτερική απάτη. 57,9% (N=44) των συμμετεχόντων θεωρεί ότι το οικονομικό και λογιστικό τμήμα είναι το πλέον ευάλωτο, ενώ το 7,9% (N=6) θεωρεί το τμήμα πωλήσεων και μάρκετινγκ. Το τμήμα ανθρωπίνων πόρων θεωρείται ως το πλέον ευάλωτο από το 2,6% (N=2) των συμμετεχόντων, ενώ το τμήμα προμηθειών αναφέρεται ως το πλέον ευάλωτο από το 31,6% (N=24) των συμμετεχόντων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει ότι κανείς από τους συμμετέχοντες δεν αναφέρει το τμήμα εσωτερικού ελέγχου, ενώ υπήρχε ως επιλογή.

Πίνακας 3. Ευαλωτότητα τμήματος σε εσωτερική απάτη.

	N	Ποσοστό
Έγκυρες	Οικονομικό / Λογιστήριο	44
	Πωλήσεις / Μάρκετινγκ	6
	Ανθρώπινοι πόροι	2
	Τμήμα προμηθειών	24
	Σύνολο	76

Η τρίτη ερώτηση εξετάζει το πόσο συχνά η εταιρία στην οποία εργάζονται αντιμετωπίζει περιστατικά απόπειρας εσωτερικής απάτης. 3,9% (N=3) των συμμετεχόντων απαντά «Συχνά», ενώ το 7,9% (N=6) απαντά «Περιστασιακά». Το 59,2% (N=45) θεωρεί ότι η εταιρία τους σπάνια αντιμετωπίζει περιπτώσεις ενδοεταιρικής απάτης, ενώ το 28,9% (N=22) απαντά «Ποτέ»

Πίνακας 4. Συχνότητα περιστατικών εσωτερικής απάτης

	N	Ποσοστό
Εγκυρες Συχνά	3	3,9
Περιστασιακά	6	7,9
Σπάνια	45	59,2
Ποτέ	22	28,9
Σύνολο	76	100,0

Βάσει της ανάλυσης διακύμανσης διαπιστώνεται ότι οι απαντήσεις διαφοροποιούνται ανάλογα με το μέγεθος της εταιρίας ($p=0,026<0,05$), με τις εταιρίες που απασχολούν περισσότερους εργαζομένους να τείνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό σε περιστασιακά περιστατικά.

Πίνακας 5. ANOVA Συχνότητα περιστατικών εσωτερικής απάτης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ηλικία	2,154	3	0,718	0,884	0,454
Φύλο	0,104	3	0,035	0,133	0,940
Εκπαίδευση	1,306	3	0,435	1,134	0,341
Έτη προϋπηρεσίας	8,430	3	2,810	1,835	0,148
Εκπαίδευση εσωτ. ελέγχου	0,918	3	0,306	1,252	0,298
Οργανισμός	0,924	3	0,308	0,160	0,923
Αριθμός εργαζομένων	14,517	3	4,839	3,259	0,026

Η τέταρτη ερώτηση εξετάζει την αξιολόγηση των συμμετεχόντων για το τρέχον επίπεδο κινδύνου για εσωτερική απάτη στην εταιρεία τους. Το 7,9% (N=6) των συμμετεχόντων θεωρεί το επίπεδο κινδύνου ως πού υψηλό και το 15,8% (N=) ως υψηλό. Ακριβώς αντιθέτως, το 32,9% (N=25) θεωρεί το επίπεδο ως χαμηλό και 25%

(N=19) ως πολύ χαμηλό. Το 18,4% (N=14) θεωρεί το επίπεδο κινδύνου εσωτερικής απάτης στην εταιρία τους ως μέτριο.

Πίνακας 6. Αξιολόγηση επιπέδου κινδύνου εσωτερικής απάτης

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Πολύ υψηλό	6	7,9
	Υψηλό	12	15,8
	Μέτριο	14	18,4
	Χαμηλό	25	32,9
	Πολύ χαμηλό	19	25,0
	Σύνολο	76	100,0

5. Η τελική ερώτηση του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος εξετάζει το πώς αξιολογούν οι συμμετέχοντες τη συνολική ευαισθητοποίηση των εργαζομένων στην εταιρία τους σχετικά με τους κινδύνους εσωτερικής απάτης. Το 19,7% (N=15) των συμμετεχόντων θεωρεί την ευαισθητοποίηση ως πολύ υψηλή και το 31,6% (N=24) ως υψηλή. Το 27,6% (N=21) θεωρεί το επίπεδο ευαισθητοποίησης ως μέτριο. Αντιδιαμετρικά, το 11,8 % (N=9) θεωρεί την ευαισθητοποίηση ως χαμηλή και 9,2% (N=7) ως πολύ χαμηλή.

Πίνακας 7. Βαθμός ευαισθητοποίησης προσωπικού σε κίνδυνο απάτης

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Πολύ υψηλή	15	19,7
	Υψηλή	24	31,6
	Μέτρια	21	27,6
	Χαμηλή	9	11,8
	Πολύ χαμηλή	7	9,2
	Σύνολο	76	100,0

6.3 Ευρήματα δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα εξετάζει την αντίληψη των εργαζομένων για τα προληπτικά μέτρα και την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης.

6. Η πρώτη ερώτηση εξετάζει το εάν οι εταιρίες στις οποίες εργάζονται παρέχουν τακτική εκπαίδευση για την πρόληψη και τον εντοπισμό απάτης στους υπαλλήλους. Εδώ οι απαντήσεις διαφοροποιούνται, αφού το 50% (N=38) απαντούν θετικά και το ίδιο ακριβώς ποσοστό απαντά αρνητικά.

Πίνακας 8. Τακτική εκπαίδευση

	N	Ποσοστό	
Έγκυρες	Ναι	38	50,0
	Όχι	38	50,0
Σύνολο		76	100,0

Η ανάλυση διακύμανσης δείχνει ότι τα έτη προϋπηρεσίας ($p=0.001<0.05$) και ο αριθμός των εργαζομένων ($p=0,001<0,05$) αποτελούν παραμέτρους που διαφοροποιούν τις απαντήσεις, με τους συμμετέχοντες που έχουν περισσότερα έτη προϋπηρεσίας και εργάζονται σε επιχειρήσεις με πάνω από 500 εργαζομένους να τείνουν να δίνουν θετικότερες απαντήσεις.

Πίνακας 9. ANOVA Τακτική εκπαίδευση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ηλικία	1,316	1	1,316	1,642	0,204
Φύλο	0,118	1	0,118	0,467	0,496
Εκπαίδευση	0,053	1	0,053	0,135	0,715
Έτη προϋπηρεσίας	15,211	1	15,211	10,878	0,001
Εκπαίδευση εσωτ. ελέγχου	0,842	1	0,842	3,524	0,064
Οργανισμός	2,579	1	2,579	1,391	0,242
Αριθμός εργαζομένων	18,013	1	18,013	12,892	0,001

7. Η επόμενη ερώτηση εξετάζει το πόσο αποτελεσματικά θεωρούν ότι είναι τα τρέχοντα μέτρα πρόληψης της απάτης. Το 7,9% (N=6) θεωρεί τα τρέχοντα μέτρα ως απολύτως αποτελεσματικά και το 31,6% (N=24) ως πολύ αποτελεσματικά. Στον αντίποδα, το 14,5% (N=11) τα θεωρεί ως λίγο αποτελεσματικά και το 7,9% (N=6) ως καθόλου αποτελεσματικά. Το 14,5% (N=11) θεωρεί τα τρέχοντα μέτρα ως αρκετά αποτελεσματικά.

Πίνακας 10. Αποτελεσματικότητα τρεχόντων μέτρων

	N	Ποσοστό
Έγκυρες		
Απολύτως αποτελεσματικά	6	7,9
Πολύ αποτελεσματικά	24	31,6
Αρκετά αποτελεσματικά	29	38,2
Λίγο αποτελεσματικά	11	14,5
Καθόλου αποτελεσματικά	6	7,9
Σύνολο	76	100,0

Η ανάλυση διακύμανσης δείχνει ότι ο κλάδος του οργανισμού αποτελεί παράμετρο διαφοροποίησης ($p=0,008 < 0,05$), με τους εργαζομένους σε τράπεζες και ασφαλιστικές εταιρίες να τείνουν να δίνουν θετικότερες απαντήσεις.

Πίνακας 11. ANOVA Αποτελεσματικότητα τρεχόντων μέτρων

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ηλικία	0,853	4	0,213	0,253	0,907
Φύλο	0,482	4	0,120	0,465	0,761
Εκπαίδευση	1,547	4	0,387	1,002	0,412
Έτη προϋπηρεσίας		4	0,387	0,235	0,918
Εκπαίδευση εσωτ. ελέγχου	1,446	4	0,362	1,503	0,211
Οργανισμός	24,263	4	6,066	3,728	0,008
Αριθμός εργαζομένων	4,565	4	1,141	0,693	0,599

10. Η τρίτη ερώτηση εξετάζει το πόσο συχνά επανεξετάζονται και επικαιροποιούνται τα μέτρα πρόληψης της απάτης. Το 27,6% (N=21) απαντά ότι η επικαιροποίηση γίνεται ετησίως, το 7,9% (N=6) κάθε δύο χρόνια, το 13,2% (N=10) λιγότερο συχνά από διετία, το 43,2% (N=33) απαντούν ότι η επικαιροποίηση δεν γίνεται βάσει προγραμματισμού. Το 7,69% (N=6) απαντά ότι η εταιρία τους δεν προβαίνει ποτέ σε επανεξέταση και επικαιροποίηση των μέτρων πρόληψης.

Πίνακας 12. Συχνότητα επικαιροποίησης μέτρων

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ετησίως	21	27,6
	Κάθε δύο χρόνια	6	7,9
	Λιγότερο συχνά	10	13,2
	Δεν προσδιορίζεται/κατά περίπτωση	33	43,4
	Ποτέ	6	7,9
	Σύνολο	76	100,0

19. Η τελική ερώτηση του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος αφορά στο εάν εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι για τον τρόπο χρήσης των τεχνολογικών εργαλείων για την ανίχνευση της απάτης. Επ' αυτού, το 44,7% (N=34) απαντά θετικά και το 55,3% (N=42) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 13. Εκπαίδευση σε τεχνολογικά εργαλεία ανίχνευσης απάτης

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	34	44,7
	Όχι	42	55,3
	Σύνολο	76	100,0

6.4 Ευρήματα τρίτου ερευνητικού ερωτήματος

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα εξετάζει την αποτελεσματικότητα των εσωτερικών ελέγχων και των ελεγκτικών λειτουργιών.

11. Αρχικά, οι συμμετέχοντες ερωτώνται στο πώς αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των εσωτερικών ελέγχων στον εντοπισμό της απάτης στις εταιρίες που εργάζονται. Το 17,1% (N=13) θεωρεί τους εσωτερικούς ελέγχους ως απολύτως αποτελεσματικούς και το 25% (N=19) ως πολύ αποτελεσματικούς. Στον αντίποδα, το 10,5% (N=8) θεωρεί ότι είναι λίγο αποτελεσματικοί και το 6,6% (N=8) καθόλου αποτελεσματικοί. Το 40,8% (N=31) θεωρεί τους ελέγχους ως αρκετά αποτελεσματικούς.

Πίνακας 14. Αποτελεσματικότητα εσωτερικών ελέγχων

	N	Ποσοστό
Έγκυρες		
Απολύτως αποτελεσματικοί	13	17,1
Πολύ αποτελεσματικοί	19	25,0
Αρκετά αποτελεσματικοί	31	40,8
Λίγο αποτελεσματικοί	8	10,5
Καθόλου αποτελεσματικοί	5	6,6
Σύνολο	76	100,0

12. Ακολούθως, ερωτώνται για το κατά πόσο η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου ανεξάρτητη στο οργανόγραμμα της εταιρείας. Το 51,3% (N=39) απαντά θετικά και το 48,7% (N=37) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 15. Οργανωτική ανεξαρτησία εσωτερικού ελέγχου

	N	Ποσοστό
Έγκυρες		
Ναι	39	51,3
Όχι	37	48,7
Σύνολο	76	100,0

13. Η επόμενη ερώτηση αφορά στη συχνότητα που ο εσωτερικός έλεγχος διενεργεί ελέγχους ειδικά για απάτες. Το 10,5% (N=8) απαντά ότι ο εσωτερικός έλεγχος ειδικά για απάτες γίνεται κάθε τρίμηνο, το 5,3% (N=4) κάθε εξάμηνο, το 19,7% (N=15) κάθε έτος. Ενδιαφέρον έχει ότι το 61,8% (N=47) απαντούν ότι ο έλεγχος δεν προσδιορίζεται κι γίνεται ανά περίπτωση, ενώ το 2,6% (N=2) απαντά ότι η εταιρία τους δεν προβαίνει ποτέ σε εσωτερικό έλεγχο ειδικά για τον εντοπισμό απάτης

Πίνακας 16. Συχνότητα εσωτερικού ελέγχου

	N	Ποσοστό
Έγκυρες		
Κάθε τρίμηνο	8	10,5
Κάθε εξάμηνο	4	5,3
Κάθε έτος	15	19,7
Δεν προσδιορίζεται/κατά περίπτωση	47	61,8
Ποτέ	2	2,6
Σύνολο	76	100,0

14. Στην συνέχεια, οι συμμετέχοντες ερωτώνται για το εάν η εταιρία τους συνεργάζεται με εξωτερικούς ελεγκτές ή ειδικούς για τον εντοπισμό απάτης. Το 47,4% (N=36) απαντά θετικά και το 52,6% (N=40) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 17. Συνεργασία με εξωτερικούς ελεγκτές

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	36	47,4
	Όχι	40	52,6
	Σύνολο	76	100,0

15 Τέλος, τίθεται η ερώτηση για το εάν η εταιρία στην οποία εργάζονται έχει υιοθετήσει ειδικές μεθοδολογίες για τον έλεγχο και την πρόληψη της απάτης. Το 63,2% (N=48) απαντά θετικά και το 36,8% (N=28) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 18. Υιοθέτηση ειδικών μεθοδολογιών

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	48	63,2
	Όχι	28	36,8
	Σύνολο	76	100,0

6.5 Ευρήματα τέταρτου ερευνητικού ερωτήματος

Το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα εξετάζει τον βαθμό τεχνολογικής ενσωμάτωση στη διαχείριση της απάτης.

16. Η πρώτη ερώτηση εξετάζει το εάν η εταιρία τους έχει τεχνολογικά εργαλεία (π.χ. ανάλυση δεδομένων, τεχνητή νοημοσύνη) για την ανίχνευση της απάτης. Το 36,8% (N=28) απαντά θετικά και το 63,2% (N=48) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 19. Εγκατεστημένα τεχνολογικά εργαλεία

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	28	36,8
	Όχι	48	63,2
	Σύνολο	76	100,0

17. Ακολούθως, ερωτώνται για το πόσο αποτελεσματικά θεωρούν αυτά τα τεχνολογικά εργαλεία στην πρόληψη της εσωτερικής απάτης. Το 11,8% (N=9) θεωρεί τα εργαλεία αυτά ως απολύτως αποτελεσματικά και το 31,6% (N=24) ως πολύ αποτελεσματικά. Στον αντίποδα, το 2,6% (N=2) θεωρεί ότι είναι λίγο αποτελεσματικά και το 5,3% (N=4) καθόλου αποτελεσματικά. Το 48,7% (N=37) θεωρεί τα εργαλεία αυτά ως αρκετά αποτελεσματικά.

Πίνακας 20. Αποτελεσματικότητα τεχνολογικών εργαλείων

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Απολύτως αποτελεσματικά	9	11,8
	Πολύ αποτελεσματικά	24	31,6
	Αρκετά αποτελεσματικά	37	48,7
	Λίγο αποτελεσματικά	2	2,6
	Καθόλου αποτελεσματικά	4	5,3
	Σύνολο	76	100,0

18. Τέλος, εξετάζεται το εάν η εταιρία τους επενδύει σε συνεχείς τεχνολογικές αναβαθμίσεις για τη διαχείριση της απάτης. Το 50% (N=38) απαντούν θετικά και το ίδιο ακριβώς ποσοστό απαντά αρνητικά.

Πίνακας 21. Επένδυση σε τεχνολογικές αναβαθμίσεις

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	38	50,0
	Όχι	38	50,0
	Σύνολο	76	100,0

6.6 Ευρήματα πέμπτου ερευνητικού ερωτήματος

Το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα εξετάζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων για την οργανωσιακή κουλτούρα και τον ρόλο της ηγεσίας στην πρόληψη της ενδοεταιρικής απάτης.

8. Στην πρώτη ερώτηση εξετάζεται το εάν ενθαρρύνονται οι εργαζόμενοι να αναφέρουν ύποπτες δραστηριότητες που σχετίζονται με απάτη. Το 77,6% (N=59) απαντά θετικά και το 22,4% (N=17) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 22. Ενθάρρυνση καταγγελίας απάτης

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	59	77,6
	Όχι	17	22,4
	Σύνολο	76	100,0

9. Ακολούθως, ερωτώνται εάν η εταιρία τους εφαρμόζει πολιτική ανώνυμης καταγγελίας (whistleblowing). Το 48,7% (N=37) απαντά θετικά και το 51,3% (N=39) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 23. Εφαρμογή πολιτικής ανώνυμης καταγγελίας

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	37	48,7
	Όχι	39	51,3
	Σύνολο	76	100,0

Η ανάλυση διακύμανσης δείχνει ότι η εκπαίδευση σε θέματα εσωτερικού ελέγχου ($p=0,00<0,05$), ο κλάδος του οργανισμού ($p=0,017<0,05$) και ο αριθμός των εργαζομένων ($p=0,000<0,05$) αποτελούν παραμέτρους διαφοροποίησης των απαντήσεων, καθώς οι συμμετέχοντες που έχουν εκπαιδευτεί στον εσωτερικό έλεγχο, που εργάζονται σε τράπεζες και ασφαλιστικές εταιρίες και που εργάζονται σε οργανισμούς με μεγάλο αριθμό προσωπικού τείνουν να απαντούν θετικότερα.

Πίνακας 24. ANOVA Εφαρμογή πολιτικής ανώνυμης καταγγελίας

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ηλικία	0,257	1	0,257	0,315	0,576
Φύλο	0,202	1	0,202	0,802	0,373
Εκπαίδευση	0,012	1	0,012	0,030	0,862
Ετη προϋπηρεσίας	2,485	1	2,485	1,582	0,212
Εκπαίδευση εσωτ. ελέγχου	3,735	1	3,735	18,685	0,000
Θέση εργασίας	3,121	1	3,121	0,374	0,543
Οργανισμός	10,401	1	10,401	5,948	0,017
Αριθμός εργαζομένων	22,908	1	22,908	17,210	0,000

Στην επόμενη ερώτηση εξετάζεται η γνώμη των συμμετεχόντων για το ποιο είναι το πιο αποτελεσματικό μέτρο για την πρόληψη της εσωτερικής απάτης στην εταιρεία τους. Οι ισχυροί εσωτερικοί έλεγχοι αναφέρονται ως το πλέον αποτελεσματικό μέτρο από το 30,3% (N=23), ενώ ίδιο ποσοστό αναφέρει τους τακτικούς ελέγχους. Η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων αναφέρεται ως το πλέον αποτελεσματικό μέτρο από το 23,7% (N=9), τα τεχνολογικά εργαλεία για την ανίχνευση της απάτης από το 11,8% (N=9), και οι πολιτικές καταγγελίας από το 2,6% (N=2), ενώ ένας συμμετέχοντας ανέφερε τα proactive controls.

Πίνακας 25. Αποτελεσματικότητα μέτρων πρόληψης εσωτερικής απάτης

	N	Ποσοστό
Έγκυρες		
Ισχυροί εσωτερικοί έλεγχοι	23	30,3
Τακτικοί έλεγχοι	23	30,3
Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων	18	23,7
Τεχνολογικά εργαλεία για την ανίχνευση της απάτης	9	11,8
Πολιτικές καταγγελίας	2	2,6
Proactive controls	1	1,3
Σύνολο	76	100,0

30. Στην επόμενη ερώτηση εξετάζεται το πώς οι συμμετέχοντες αξιολογούν την αποτελεσματικότητα του κλίματος που δίνει η ανώτατη διοίκηση για την προώθηση της ηθικής συμπεριφοράς και της πρόληψης της απάτης. Το 28,9% (N=22) θεωρεί την αποτελεσματικότητα ως ουδέτερη. Το 22,4% (N=17) την θεωρούν ως πολύ αποτελεσματική και το 39,5% (N=30) ως αποτελεσματική. Στον αντίποδα, το 6,6% (N=5) θεωρεί ότι είναι λίγο αποτελεσματική και το 2,6% (N=2) καθόλου αποτελεσματική.

Πίνακας 26. Αξιολόγηση αποτελεσματικότητας κλίματος οργάνωσης

	N	Ποσοστό	
Έγκυρες	Πολύ αποτελεσματική	17	22,4
	Λίγο αποτελεσματική	30	39,5
	Ουδέτερη	22	28,9
	Λίγο αναποτελεσματικό	5	6,6
	Πολύ αναποτελεσματικό	2	2,6
	Σύνολο	76	100,0

31. Ακολούθως, οι συμμετέχοντες ερωτώνται σε ποιο βαθμό συμφωνούν ότι η εταιρική κουλτούρα της εταιρείας τους υποστηρίζει αποτελεσματικά την πρόληψη και τον εντοπισμό της απάτης. 32,9% (N=25) συμφωνούν απόλυτα και 19,7% (N=) συμφωνούν, ενώ αντιθέτως το 7,9% (N=6) των συμμετεχόντων διαφωνεί και το 5,3% (N=4) διαφωνεί απόλυτα. Το 7,9% (N=6) έχουν ουδέτερη γνώμη.

Πίνακας 27. Εταιρική κουλτούρα και πρόληψη απάτης

	N	Ποσοστό	
Έγκυρες	Συμφωνώ απόλυτα	25	32,9
	Συμφωνώ	15	19,7
	Ουδέτερα	26	34,2
	Διαφωνώ	6	7,9
	Διαφωνώ απόλυτα	4	5,3
	Σύνολο	76	100,0

33. Τέλος, ερωτώνται για την γενική τους αίσθηση στο πόσο πιθανό θεωρούν η ανώτατη διοίκηση να επέτρεπε (ή να προέτρεπε σε) πράξεις ενδοεταιρικής απάτης προκειμένου να εξωραΐσει την εικόνα της εταιρίας. Το 2,6 % (N=2) το θεωρεί ως απολύτως πιθανό και το 17,1% (N=13) ως πολύ πιθανό. Αντιθέτως, το 28,9% (N=22) δεν το θεωρεί πιθανό και το 27,6% (N=21) το θεωρεί ως απολύτως απίθανο. Τέλος, το 23,7% (N=18) το θεωρεί αρκετά πιθανό, ανάλογα με την κατάσταση.

Πίνακας 28. Αντιληπτή πιθανότητα διάπραξης απάτης από ανώτατη διοίκηση

	N	Ποσοστό
Έγκυρες		
Απολύτως πιθανό	2	2,6
Πολύ πιθανό	13	17,1
Αρκετά πιθανό, ανάλογα με την κατάσταση	18	23,7
Όχι πιθανό	22	28,9
Απολύτως απίθανο	21	27,6
Σύνολο	76	100,0

6.7. Ευρήματα έκτου ερευνητικού ερωτήματος.

Το έκτο ερευνητικό ερώτημα εξετάζει την ανταπόκριση και προσαρμογή των εταιριών σε περιστατικά απάτης

20. Αρχικά, τίθεται το ερώτημα εάν οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι οι πρακτικές των εταιριών τους για τη διαχείριση της εσωτερικής απάτης ευθυγραμμίζονται με τις παγκόσμιες βέλτιστες πρακτικές. Το 43,4% (N=33) απαντά θετικά και το 56,6% (N=43) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 29. Ευθυγράμμιση με βέλτιστες πρακτικές

	N	Ποσοστό
Έγκυρες		
Ναι	33	43,4
Όχι	43	56,6
Σύνολο	76	100,0

21. Ακολούθως, ερωτώνται εάν η εταιρία τους έχει συγκρίνει τις πρακτικές της για τη διαχείριση της απάτης με εκείνες κορυφαίων παγκόσμιων εταιρειών. Το 43,4% (N=33) απαντά θετικά και το 56,6% (N=43) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 30. Σύγκριση πρακτικών

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	33	43,4
	Όχι	43	56,6
	Σύνολο	76	100,0

23. Ακολούθως, ερωτώνται σε ποιο βαθμό η εταιρεία τους δίνει προτεραιότητα στη διαχείριση του κινδύνου απάτης στο πλαίσιο της συνολικής στρατηγικής της για τη διαχείριση κινδύνων. Το 17,1% (N=13) απαντά ότι η εταιρία τους δίνει πολύ υψηλή προτεραιότητα, το 35,5% (N=27) υψηλή προτεραιότητα, ενώ το 23,7% (N=18) μέτρια προτεραιότητα. Αντιθέτως, το 17,1% (N=13) απαντούν ότι η εταιρία τους δίνει χαμηλή και το 6,6% (N=5) πολύ χαμηλή προτεραιότητα.

Πίνακας 31. Βαθμός προτεραιότητας διαχείρισης κινδύνου απάτη

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Πολύ υψηλή προτεραιότητα	13	17,1
	Υψηλή προτεραιότητα	27	35,5
	Μέτρια προτεραιότητα	18	23,7
	Χαμηλή προτεραιότητα	13	17,1
	Δεν αποτελεί προτεραιότητα	5	6,6
	Σύνολο	76	100,0

24. Στην επόμενη ερώτηση ερωτώνται για το εάν η εταιρία τους διαθέτει ειδικό προϋπολογισμό για δραστηριότητες πρόληψης και ανίχνευσης της απάτης. Το 35,5% (N=27) απαντά θετικά και το 64,5% (N=49) απαντά αρνητικά.

Πίνακας 32. Ειδικός προϋπολογισμός για πρόληψη και ανίχνευση απάτης

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Ναι	27	35,5
	Όχι	49	64,5
	Σύνολο	76	100,0

25. Αναφορικά για το πόσο σίγουροι είναι για την ικανότητα της εταιρείας τους να εντοπίζει και να ανταποκρίνεται άμεσα στην εσωτερική απάτη, το 13,2% (N=10) δηλώνουν πολύ σίγουροι, το 30,3% (N=23) βέβαιοι, το 38,2% (N=29) έχουν ουδέτερη

άποψη, ενώ το 11,8% (N=9) δηλώνουν όχι πολύ σίγουροι και το 6,6% (N=5) καθόλου σίγουροι.

Πίνακας 33. Ικανότητα εταιρίας εντοπισμού απάτης και άμεσης αντίδρασης

	N	Ποσοστό
Έγκυρες Πολύ σίγουρος	10	13,2
Βέβαιος	23	30,3
Ουδέτερη	29	38,2
Όχι πολύ σίγουρος	9	11,8
Καθόλου σίγουρος	5	6,6
Σύνολο	76	100,0

27. Στην ερώτηση για το πώς αντιμετωπίζει η εταιρεία τους τις κανονιστικές αλλαγές που σχετίζονται με την πρόληψη και τη διαχείριση της απάτης, το 26,3% (N=20) απαντά ότι η εταιρία τους προσαρμόζει και επικαιροποιεί προληπτικά τις πολιτικές, το 39,5% (N=30) ότι πραγματοποιεί αλλαγές όταν είναι απαραίτητο, το 22,4% (N=17) ότι η εταιρία τους κάνει ελάχιστες αλλαγές, μόνο εφόσον απαιτείται από το νόμο και 11,8% (N=9) δεν είναι σίγουροι.

Πίνακας 34. Προσαρμογή σε κανονιστικές αλλαγές

	N	Ποσοστό
Έγκυρες Προσαρμόζει και επικαιροποιεί προληπτικά τις πολιτικές	20	26,3
Πραγματοποιεί αλλαγές όταν είναι απαραίτητο	30	39,5
Ελάχιστες αλλαγές, μόνο εφόσον απαιτείται από το νόμο	17	22,4
Δεν είμαι σίγουρος	9	11,8
Σύνολο	76	100,0

28. Στην ερώτηση για το κατά πόσο έχει επηρεάσει το ρυθμιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα την προσέγγιση της εταιρείας τους όσον αφορά τη διαχείριση της απάτης, το 6,6% (N=5) απαντά πάρα πολύ, το 19,7% (N=15) πολύ και το 35,5% (N=27) αρκετά.

Αντιθέτως, το 23,7% (N=18) απαντά λίγο και το 14,5% (N=11) δηλώνουν καθόλου σίγουροι.

Πίνακας 35. Επίδραση ρυθμιστικού πλαισίου

	N	Ποσοστό
Έγκυρες Πάρα πολύ	5	6,6
Πολύ	15	19,7
Αρκετά	27	35,5
Λίγο	18	23,7
Καθόλου	11	14,5
Σύνολο	76	100,0

29. Η επόμενη ερώτηση ρωτά τους συμμετέχοντες ποια θεωρούν ότι είναι η μεγαλύτερη πρόκληση στη διαχείριση της εσωτερικής απάτης στην εταιρεία τους. Η έλλειψη πόρων αναφέρεται από το 21,1% (N=16) των συμμετεχόντων, η ανεπαρκής εκπαίδευση από το 40,8% (N=31), η ανεπαρκής τεχνολογία από το 5,3% (N=4), και η απάθεια ή αντίσταση των εργαζομένων από το 30,3% (N=23). Ένας συμμετέχων αναφέρει τον ανεπαρκή σχεδιασμό των controls και ένας την αδιαφορία εργοδότη.

Πίνακας 36. Αντιληπτές προκλήσεις διαχείρισης απάτης

	N	Ποσοστό
Έγκυρες Έλλειψη πόρων	16	21,1
Ανεπαρκής εκπαίδευση	31	40,8
Ανεπαρκής τεχνολογία	4	5,3
Απάθεια ή αντίσταση των εργαζομένων	23	30,3
Αδιαφορία εργοδότη	1	1,3
Ανεπαρκής σχεδιασμός controls	1	1,3
Σύνολο	76	100,0

32. Αναφορικά με το πόσο αποτελεσματικά ανταποκρίνεται η εταιρεία τους σε αναφορές ή υποψίες απάτης, το 32,9% (N=25) απαντά πολύ αποτελεσματικά, το 19,7% (N=15) αποτελεσματικά και 34,2% (N=26) ουδέτερα. Αντιθέτως, το 7,9% (N=6) θεωρεί ότι η εταιρεία τους ανταποκρίνεται αναποτελεσματικά και 5,3% (N=4) πολύ αναποτελεσματικά.

Πίνακας 37. Αποτελεσματικότητα ανταπόκρισης σε αναφορές / υποψίες απάτης

		N	Ποσοστό
Έγκυρες	Πολύ αποτελεσματικά	25	32,9
	Λίγο αποτελεσματική	15	19,7
	Ουδέτερα	26	34,2
	Λίγο αναποτελεσματικά	6	7,9
	Πολύ αναποτελεσματικά	4	5,3
	Σύνολο		76

Κεφάλαιο 7. Συμπεράσματα

Η έρευνα, αναφορικά με την ευαισθητοποίηση και τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την εσωτερική απάτη στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας κατέδειξε ότι ενώ υπάρχει μια θεμελιώδης ευαισθητοποίηση για τους κινδύνους απάτης, οι αποκλίσεις στην ευαισθητοποίηση αυτή υποδηλώνουν την ανάγκη για πιο ομοιόμορφες και αυστηρές στρατηγικές διαχείρισης κινδύνων σε ολόκληρο τον τομέα. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων είναι σε εγρήγορση για τους κινδύνους απάτης, γεγονός που υποδηλώνει ότι σε πολλές επιχειρήσεις εφαρμόζονται προληπτικά μέτρα. Ωστόσο, το σχεδόν ίσο ποσοστό εργαζομένων που δεν γνωρίζει περιστατικά απάτης υποδεικνύει πιθανά τρωτά σημεία όπου οι μηχανισμοί πρόληψης της απάτης μπορεί να είναι ελλιπείς ή αναποτελεσματικοί. Αυτή η ανισότητα υπογραμμίζει την ανάγκη για ενισχυμένα και συνεπή προγράμματα κατάρτισης που να φτάνουν σε κάθε γωνιά ενός οργανισμού, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι εξίσου εξοπλισμένοι για να αναγνωρίζουν και να ανταποκρίνονται στους κινδύνους απάτης.

Η αντίληψη ότι τα οικονομικά και λογιστικά τμήματα είναι πιο ευάλωτα ευθυγραμμίζεται με τις παραδοσιακές εκτιμήσεις κινδύνου, οι οποίες δίνουν έμφαση στα τμήματα αυτά λόγω της άμεσης πρόσβασής τους στα χρηματοοικονομικά περιουσιακά στοιχεία. Είναι ενδιαφέρον ότι η ελάχιστη ανησυχία για την ευπάθεια του τμήματος εσωτερικού ελέγχου θα μπορούσε να υποδηλώνει μια ισχυρή εμπιστοσύνη στους υφιστάμενους ελέγχους ή μια πιθανή υποτίμηση των κινδύνων που θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν στρατηγικά για την περαιτέρω οχύρωση αυτών των τομέων. Επιπλέον, η ποικίλη συχνότητα των περιστατικών απάτης που αναφέρθηκαν και η ανάλυση της διακύμανσης με βάση το μέγεθος της εταιρείας υποδηλώνουν ότι οι μεγαλύτεροι οργανισμοί ενδέχεται να αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις σχετικά με την απάτη, οι οποίες πιθανώς επηρεάζονται από πιο επίσημες δομές και διαθεσιμότητα πόρων. Αυτό υποδηλώνει ότι οι στρατηγικές πρόληψης της απάτης δεν πρέπει να είναι μόνο καθολικές αλλά και προσαρμοσμένες στην κλίμακα και τις ειδικές ανάγκες των διαφόρων επιχειρήσεων.

Σημαντικό είναι το ότι μόνο οι μισοί από τους συμμετέχοντες επιβεβαιώνουν ότι οι εταιρείες τους προσφέρουν τακτική εκπαίδευση. Αυτή η διάσταση αναδεικνύει μια

πιθανή ασυμφωνία στην υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών σε ολόκληρο τον τομέα. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι σε μεγαλύτερες εταιρείες και οι εργαζόμενοι με περισσότερα χρόνια εμπειρίας αναφέρουν πιο θετικές προοπτικές όσον αφορά τη διαθεσιμότητα και την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης. Αυτό υποδηλώνει ότι οι μεγαλύτεροι οργανισμοί ενδέχεται να διαθέσουν περισσότερους πόρους προς ολοκληρωμένα προγράμματα κατάρτισης και οι έμπειροι εργαζόμενοι ενδέχεται να έχουν καλύτερη κατανόηση ή υψηλότερες προσδοκίες για την αποτελεσματικότητα τέτοιων πρωτοβουλιών.

Αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων μέτρων, ενώ ορισμένοι συμμετέχοντες θεωρούν ότι τα τρέχοντα μέτρα πρόληψης της απάτης είναι αποτελεσματικά, ένα σημαντικό ποσοστό τα θεωρεί μόνο λίγο αποτελεσματικά ή καθόλου αποτελεσματικά. Αυτή η ποικιλομορφία στις αντιλήψεις θα μπορούσε να υποδηλώνει ένα χάσμα μεταξύ του επιδιωκόμενου αντικτύπου των μέτρων και της πραγματικής πρακτικής αποτελεσματικότητάς τους, όπως τη βιώνουν οι εργαζόμενοι. Επιπλέον, το γεγονός ότι οι θετικές αντιλήψεις συσχετίζονται με την απασχόληση σε ορισμένους κλάδους, όπως ο χρηματοοικονομικός και ο ασφαλιστικός, υποδηλώνει ότι οι παράγοντες που σχετίζονται με τον κλάδο ενδέχεται να επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται και γίνονται αντιληπτά τα μέτρα πρόληψης της απάτης.

Τα ευρήματα ότι ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων δεν επανεξετάζει ή δεν επικαιροποιεί τα μέτρα πρόληψης της απάτης σε προγραμματισμένη βάση είναι ανησυχητικά. Αυτό υποδηλώνει μια αντιδραστική και όχι προληπτική προσέγγιση σε πολλές επιχειρήσεις, αφήνοντάς τες ενδεχομένως ευάλωτες στις εξελισσόμενες τακτικές απάτης. Οι τακτικές επικαιροποιήσεις και αναθεωρήσεις είναι ζωτικής σημασίας για να συμβαδίζουν με τα εξελιγμένα συστήματα απάτης και να διασφαλίζεται ότι τα προληπτικά μέτρα παραμένουν ισχυρά και συναφή. Επιπρόσθετα, η σχεδόν ισομερής κατανομή των απαντήσεων όσον αφορά την κατάρτιση σε τεχνολογικά εργαλεία για την ανίχνευση της απάτης υπογραμμίζει περαιτέρω την άνιση εφαρμογή προηγμένων μεθόδων ανίχνευσης της απάτης. Η έλλειψη εκτεταμένης κατάρτισης σε αυτά τα εργαλεία μπορεί να εμποδίσει την αποτελεσματική χρήση της τεχνολογίας στην καταπολέμηση της απάτης, υποδηλώνοντας έναν τομέα στον οποίο θα μπορούσαν να γίνουν σημαντικές βελτιώσεις.

Αναφορικά με την αντιλαμβανόμενη αποτελεσματικότητα των εσωτερικών ελέγχων και των ελεγκτικών λειτουργιών στον εντοπισμό της απάτης, ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων θεωρεί τους εσωτερικούς ελέγχους από πολύ έως απόλυτα αποτελεσματικούς, ωστόσο μια αξιοσημείωτη μειοψηφία εκφράζει ανησυχίες για την αποτελεσματικότητά τους, γεγονός που αντανακλά ένα φάσμα εμπιστοσύνης στους εσωτερικούς ελέγχους σε διάφορους οργανισμούς. Η μερική διαίρεση σχετικά με την ανεξαρτησία της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου, με τους μισούς περίπου να επιβεβαιώνουν την ανεξαρτησία, σηματοδοτεί πιθανά ζητήματα διακυβέρνησης που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την αντικειμενικότητα και την αποτελεσματικότητα της ανίχνευσης της απάτης. Επιπλέον, το υψηλό ποσοστό των επιχειρήσεων που δεν διενεργούν τακτικούς, προγραμματισμένους ελέγχους ειδικά για την απάτη υποδηλώνει μια αντιδραστική και όχι προληπτική προσέγγιση σε πολλούς οργανισμούς, αφήνοντας ενδεχομένως κενά στην έγκαιρη ανίχνευση της απάτης.

Όσον αφορά στην τεχνολογική ενσωμάτωση στη διαχείριση της απάτης, λιγότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες επιβεβαιώνουν τη χρήση τεχνολογικών εργαλείων όπως η ανάλυση δεδομένων και η τεχνητή νοημοσύνη στην ανίχνευση της απάτης, γεγονός που υποδηλώνει σημαντική καθυστέρηση στην υιοθέτηση αυτών των προηγμένων εργαλείων σε ολόκληρο τον τομέα. Επιπλέον, ενώ όσοι χρησιμοποιούν αυτά τα εργαλεία τα θεωρούν σχετικά αποτελεσματικά, η έλλειψη καθολικής υιοθέτησης αναδεικνύει έναν κρίσιμο τομέα για ανάπτυξη, με τις συνεχιζόμενες τεχνολογικές αναβαθμίσεις να κατανέμονται ισομερώς μεταξύ των επιχειρήσεων. Αυτή η ανισότητα υπογραμμίζει την ευρύτερη ανάγκη για επενδύσεις στην τεχνολογία για την ενίσχυση των δυνατοτήτων πρόληψης της απάτης.

Καθοριστική είναι η διάσταση που αφορά στην οργανωσιακή κουλτούρα και ηγεσία στην πρόληψη της απάτης. Η ισχυρή πλειοψηφία των εργαζομένων αισθάνεται ενθάρρυνση ώστε να αναφέρει ύποπτες δραστηριότητες, γεγονός που είναι θετικό, ωστόσο, η σχεδόν ισομερής κατανομή όσον αφορά την ύπαρξη πολιτικής καταγγελίας υποδηλώνει την έλλειψη επίσημων μηχανισμών για την υποστήριξη τέτοιων αναφορών. Αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί ανταποκρίνονται σε περιστατικά απάτης και προσαρμόζουν τις πρακτικές τους, ενώ μια σημαντική μειοψηφία ευθυγραμμίζει τις πρακτικές της με τις παγκόσμιες βέλτιστες πρακτικές, μια μικρή πλειοψηφία δεν το κάνει, υποδεικνύοντας μια απόκλιση στον τρόπο διαχείρισης και αντίληψης των κινδύνων απάτης σε παγκόσμιο επίπεδο σε σχέση με τον τοπικό. Η

προτεραιότητα που δίνεται στη διαχείριση του κινδύνου απάτης ποικίλλει, με ένα ανησυχητικό ποσοστό επιχειρήσεων να της δίνει χαμηλή έως πολύ χαμηλή προτεραιότητα. Η έλλειψη ειδικού προϋπολογισμού για την πρόληψη της απάτης στις περισσότερες εταιρείες περιπλέκει περαιτέρω την αποτελεσματική διαχείριση της απάτης και τις δυνατότητες αντιμετώπισης.

Βάσει των ευρημάτων της έρευνας, διαπιστώνεται ότι οι οργανισμοί πρέπει να δεσμευτούν για μια πολύπλευρη στρατηγική που περιλαμβάνει όχι μόνο τεχνολογικές εξελίξεις αλλά και ισχυρούς εσωτερικούς ελέγχους, ανεξάρτητο έλεγχο και προληπτική οργανωτική κουλτούρα. Η αποτελεσματικότητα των εσωτερικών ελέγχων, όπως τονίζεται στις απαντήσεις από το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, ποικίλλει σημαντικά, με ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων να εκφράζει εμπιστοσύνη στους ελέγχους αυτούς. Ωστόσο, η έλλειψη κανονικότητας στους ειδικούς για την απάτη ελέγχους και η μερική -αντί για πλήρη, όπως είναι το δέον, ανεξαρτησία των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου, υπογραμμίζουν την ανάγκη για αυστηρότερους μηχανισμούς διακυβέρνησης και εποπτείας.

Η ενσωμάτωση της τεχνολογίας στην ανίχνευση της απάτης δεν αξιοποιείται επί του παρόντος επαρκώς, όπως προκύπτει από τα ευρήματα του τέταρτου ερευνητικού ερωτήματος, όπου η πλειονότητα των επιχειρήσεων δεν διαθέτει προηγμένα τεχνολογικά εργαλεία. Για όσες χρησιμοποιούν τέτοια εργαλεία, υπάρχει αναγνώριση της αποτελεσματικότητάς τους, ωστόσο οι συνεχείς επενδύσεις σε τεχνολογικές αναβαθμίσεις παραμένουν ισομερώς μοιρασμένες. Αυτό υποδεικνύει την επείγουσα ανάγκη για τις επιχειρήσεις όχι μόνο να υιοθετήσουν αλλά και να αναβαθμίζουν συνεχώς τους τεχνολογικούς τους πόρους για να παραμείνουν μπροστά από τα εξελιγμένα συστήματα απάτης.

Η οργανωσιακή κουλτούρα και ο ρόλος της ηγεσίας αποκαλύπτουν ότι, ενώ η σημαντική πλειοψηφία των εργαζομένων αισθάνεται ενθαρρυμένη να αναφέρει ύποπτες δραστηριότητες, οι πραγματικοί μηχανισμοί που υποστηρίζουν τέτοιες αναφορές, όπως οι πολιτικές καταγγελίας, δεν είναι καθολικά παρόντες. Αυτή η ασυμφωνία υποδηλώνει ότι η ηγεσία πρέπει να κάνει περισσότερα όσον αφορά τη ρητή υποστήριξη των δεοντολογικών πρακτικών και της πρόληψης της απάτης μέσω σαφών πολιτικών και ορατής υποστήριξης. Τέλος, οι διαπιστώσεις σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις ανταποκρίνονται και προσαρμόζουν τις πρακτικές τους

μπροστά σε περιστατικά απάτης δείχνουν μια μικτή ευθυγράμμιση με τις παγκόσμιες βέλτιστες πρακτικές. Καθώς πολλές επιχειρήσεις δεν θέτουν ως προτεραιότητα τη διαχείριση του κινδύνου απάτης ή δεν ευθυγραμμίζουν τις στρατηγικές τους με εκείνες των κορυφαίων παγκόσμιων οντοτήτων, υπάρχει σαφές κενό τόσο στη δέσμευση όσο και στην πρακτική εφαρμογή.

Η μελέτη περίπτωσης της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ που εξετάστηκε στην εργασία λειτουργεί ως υπενθύμιση όλων των παραπάνω. Στον πυρήνα της, η περίπτωση της ενδοεταιρικής αυτής απάτης υπογραμμίζει τη θεμελιώδη αποσύνδεση μεταξύ των αναφερόμενων - ωραιοποιημένων και παραπονημένων- μεγεθών και της αντικειμενικής πραγματικότητας της οικονομικής κακοδιαχείρισης. Παρά τα εξωτερικά σημάδια ανάπτυξης και επέκτασης, η συνεχής εξάρτηση της εταιρείας από παραπλανητικές λογιστικές πρακτικές αποδείχθηκε τελικά μη βιώσιμη, οδηγώντας τελικά στην κατάρρευσή της. Μια από τις βασικές γνώσεις που αντλήθηκαν από την υπόθεση αυτής είναι ο κρίσιμος ρόλος που διαδραματίζει η ρυθμιστική εποπτεία, ή μάλλον η έλλειψή της. Η αποτυχία των εποπτικών οργάνων να εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν τα προειδοποιητικά σημάδια των οικονομικών παρατυπιών αναδεικνύει τις συστημικές αδυναμίες των κανονιστικών πλαισίων, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για ενισχυμένο έλεγχο και μηχανισμούς επιβολής.

Η υπόθεση της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ προσφέρει γόνιμο έδαφος για τη διερεύνηση της διασταύρωσης της εταιρικής διακυβέρνησης, της ηθικής εποπτείας και της κανονιστικής συμμόρφωσης. Με την εξέταση των παραγόντων που επέτρεψαν και διαιώνισαν τις δόλιες πρακτικές εντός της εταιρείας, οι ερευνητές μπορούν να εντοπίσουν πιθανά κενά στις δομές διακυβέρνησης και στους μηχανισμούς λογοδοσίας, ενημερώνοντας τις προσπάθειες για την ενίσχυση της διαφάνειας και της ακεραιότητας εντός των εταιρικών οντοτήτων. Εν κατακλείδι, η υπόθεση της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ αποτελεί μια απογοητευτική υπενθύμιση της διαρκούς απειλής που συνιστά η εσωτερική απάτη εντός των εταιρικών οντοτήτων. Εξετάζοντας τις περιπλοκές αυτής της υπόθεσης και τοποθετώντας την στο ευρύτερο τοπίο των εταιρικών ατασθαλιών, οι ερευνητές μπορούν να εμβαθύνουν την κατανόηση των υποκείμενων δυναμικών και των συστημικών τρωτών σημείων που συμβάλλουν σε τέτοιου είδους παραπτώματα. Επιπλέον, εντοπίζοντας τα διδάγματα και τις βέλτιστες πρακτικές που αντλήθηκαν από αυτή την υπόθεση, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι επαγγελματίες μπορούν να εργαστούν προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης των κανονιστικών πλαισίων και της

καλλιέργειας μιας κουλτούρας ηθικής διακυβέρνησης για τον μετριασμό του κινδύνου μελλοντικών περιστατικών.

Εδώ ακριβώς, το ακροτελεύτιο σημείο της παρούσας εργασίας αναφέρεται στην έννοια και τη λειτουργία της ηγεσίας. Ο ρόλος της ηγεσίας είναι κρίσιμος για την προώθηση μιας οργανωτικής κουλτούρας που όχι μόνο ενθαρρύνει την ηθική συμπεριφορά αλλά και την υποστηρίζει ενεργά με επίσημες πολιτικές και μηχανισμούς όπως οι πολιτικές καταγγελίας. Η ηγεσία θα πρέπει επίσης να διασφαλίζει ότι οι πολιτικές αυτές επικοινωνούνται με τρόπο σαφή, γίνονται κατανοητές και υποστηρίζονται σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Ακόμα, η επένδυση στη συνεχή κατάρτιση των εργαζομένων τόσο στην ευαισθητοποίηση σε θέματα απάτης όσο και στη χρήση τεχνολογικών εργαλείων είναι απαραίτητη για τη διατήρηση ενός επαγρυπνούντος και ενημερωμένου στελεχιακού δυναμικού. Μέσω αυτών των ολοκληρωμένων στρατηγικών, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν τις άμυνές τους κατά της απάτης, δημιουργώντας ένα ανθεκτικό περιβάλλον που αποτρέπει τους πιθανούς απατεώνες και αντιμετωπίζει γρήγορα τυχόν περιστατικά που συμβαίνουν. Ενσωματώνοντας αυτές τις πρακτικές στα επιχειρησιακά και στρατηγικά τους πλαίσια, οι εταιρείες μπορούν να διασφαλίσουν ότι είναι προετοιμασμένες να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της απάτης σε ένα διαρκώς εξελισσόμενο τοπίο κινδύνων.

Βιβλιογραφία

ACFE (2020). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse. Association of Certified Fraud Examiners.

Akomea-Frimpong, I., Andoh, C. & Ofosu-Hene, E. (2016). Causes, effects and deterrence of insurance fraud: evidence from Ghana. *Journal of Financial Crime* 23(4), 678-699.

Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., Albrecht, C. O., & Zimbelman, M. F. (2008). *Fraud Examination*. Cengage Learning.

Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., Albrecht, C. O., & Zimbelman, M. F. (2008). *Fraud Examination*. Cengage Learning.

Allen F., & Gale, D. (2000). Financial Contagion. *The Journal of Political Economy*, 108 (1), 1-33.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2020). Report to the Nations: 2020 Global Study on Occupational Fraud and Abuse. ACFE.

Basel Committee on Banking Supervision (2006). *International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards: A Revised Framework – Comprehensive Version, Section V (Operational Risk)*.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.

Beasley, M.S., Hermanson, D.R., Carcello, J.V., & Neal, T.L. (2010). Fraudulent financial reporting: 1998-2007: an analysis of U.S. public companies. Association Sections, Divisions, Boards, Teams. 453.

BIS (2011). *Principles for the Sound Management of Operational Risk*. Basel: Bank for International Settlements.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.

Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford University Press.

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Jossey-Bass.
- Coenen, T. (2008). *Essentials of Corporate Fraud*. Wiley.
- Committing Criminal Fraud, *Journal of Law and Economics* 36, 757-802.
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Glencoe, IL: Free Press.
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Free Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Cummins, D.J., Lewis, C.M., & Wei, R. (2006). The market value impact of operational loss events for US banks and insurers, *Journal of Banking and Finance*, 30, 2605-2634.
- de Fontnouvelle, P., & Perry, J. (2005). *Measuring reputational risk: The market reaction to operational loss announcements*, Working Paper, Federal Reserve
- Debenham, D. (2019). *The Law of Fraud and the Forensic Investigator*, Sixth edition. Routledge.
- Eichenwald, K. (2005). *Conspiracy of Fools: A True Story*. Broadway Books.
- Fiordelisi, F., Soanac, M.G., & Schwizerd, P. (2013). The determinants of reputational risk in the banking sector. *Journal of Banking & Finance*, 37 (5), 1359–1371.
- Fiordelisi, F., Soanac, M.G., & Schwizerd, P. (2014). Reputational losses and operational risk in banking. *The European Journal of Finance*, 20 (2), 105– 124.
- Free, C., Macintosh, N., & Stein, M. (2007). Management Controls: The Organizational Fraud Triangle of Leadership, Culture and Control in Enron. *Ivey Business Journal*.
- Gillet, R., Hübner, G., & Plunus, S. (2010). Operational risk and reputation in the financial industry, *Journal of Banking and Finance*, 34, 224-235.
- Gropp, R., & Moerman, G. (2004). Measurement of contagion in banks' equity prices. *Journal of International Money and Finance*, 23, 405–459.

- Jenkins, G., & Kroll, M. (2003). *Case Studies in Intra-Company Fraud*. Prentice Hall.
- Jurkiewicz, C.L. (2017). Ethics and Crisis Management. In A. Farazmand (ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer.
- Kaptein, M. (2004). Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say? *Journal of Business Ethics*, 13, 31-50.
- Kaptein, M. (2011). Toward Effective Codes: Testing the Relationship with Unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*.
- Karpoff, J., & Lott, J.R. (1993). The Reputational Penalty Firms Bear from KPMG. (2016). *Profile of a Fraudster*. KPMG International.
- Krambia-Kapardis, M. (2002). A fraud detection model: A must for auditors. *Journal of Financial Regulation and Compliance*. 10. 10.1108/13581980210810256.
- Langohr, H., & Langohr, T. (2008). *The Rating Agencies and Their Credit Ratings*. Wiley.
- Lessambo, F. (2022). Ελεγκτική, υπηρεσίες διασφάλισης, και εξιχνίαση οικονομικού εγκλήματος. Μια ολοκληρωμένη προσέγγιση. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Murphy, P. R., & Dacin, P. A. (2011). Psychological Pathways to Fraud: Understanding and Preventing Fraud in Organizations. *Journal of Business Ethics*.
- Pickett, K. H. S., & Pickett, J. M. (2016). *Financial Crime Investigation and Control*. Wiley.
- Ruspantini, D., & Sordi, A. (2011) The reputational risk impact of internal frauds on bank customers: a case study on UniCredit Group. *UniCredit & Universities Foundation Working Paper Series*, 15.
- Schrand, C. M., & Zechman, S. L. C. (2012). Executive Overconfidence and the Slippery Slope to Financial Misreporting. *Journal of Accounting and Economics*.
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. (2010). *Fraud Auditing and Forensic Accounting*. Wiley.
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. (2010). *Fraud Auditing and Forensic Accounting*. Wiley.

Soltani, B. (2014). The Anatomy of Corporate Fraud: A Comparative Analysis of High Profile American and European Corporate Scandals. *Journal for Business and Corporate Governance*.

Soltani, B. (2014). The Anatomy of Corporate Fraud: A Comparative Analysis of High Profile American and European Corporate Scandals. *Journal of Business Ethics*, *120*(2), 251–274.

Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Cochran, P. L. (1999). Managing Ethics and Legal Compliance: What Works and What Hurts. *California Management Review*.

Weaver, G. R., Trevino, L. K., & Cochran, P. L. (1999). Integrated and Decoupled Corporate Social Performance: Management Commitments, External Pressures, and Corporate Ethics Practices. *Academy of Management Journal*.

Wells, J. T. (2017). *Principles of Fraud Examination*. Wiley.