



Διπλωματική Εργασία

"Ανάλυση της σχέσης του εσωτερικού ελέγχου, εταιρικής διακυβέρνησης και whistleblowing για πρόληψη απάτης"

Κυνηγοπούλου Στυλιανή

A.M.

392

Επιβλέπων Καθηγητής

Παζάρσκης Μιχαήλ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2023

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά τον καθηγητή μου Μιχαήλ Παζάρσκη για την στήριξη και την πολύτιμη βοήθεια του σε όλη την διάρκεια εκπόνησης της παρούσας εργασίας.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την υπομονή και την πολύπλευρη στήριξη τους.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Αργύρη για το κουράγιο και την υπομονή του.

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης

Περίληψη

Η παρούσα εργασία, μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης και διεξαγωγής εμπειρικής έρευνας, εξετάζει συνδυαζόμενα θέματα όπως η Εταιρική Διακυβέρνηση, ο Εσωτερικός Έλεγχος και το Whistleblowing ως τρόπους διοικητικής και θεσμικής αντιμετώπισης των εταιρειών απέναντι στο κλασικότερο και πιο διαδεδομένο παράδειγμα επιχειρησιακού κινδύνου, της απάτης. Ένα φαινόμενο με αρχαίες καταβολές, διαρκώς εξελισσόμενο (με τη "βοήθεια" της τεχνολογίας) και με γενικευμένο αντίκτυπο.

Η εργασία διαρθρώνεται σε τρία βασικά μέρη. Στο πρώτο μέρος εξετάζονται και αναλύονται οι βασικές έννοιες που σχετίζονται με τη θεματική μας, όπως αυτή της Εταιρικής Διακυβέρνησης, του Εσωτερικού Ελέγχου, του Whistleblowing και της απάτης.

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας μας, όπως αυτά προκύπτουν από τη συλλογή δεδομένων των ερωτηματολογίων μας, τα οποία αφορούν σε 15 ελληνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην εξόρυξη και επεξεργασία μαρμάρων.

Το τρίτο και τελευταίο μέρος αφορά στη διεξαγωγή συμπερασμάτων, όπως αυτά προκύπτουν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και τη συλλογή δεδομένων της έρευνας μας.

Λέξεις – κλειδιά:

Εσωτερικός έλεγχος

Εταιρική Διακυβέρνηση

Απάτη

Whistleblowing

ABSTRACT

This paper, through a literature review and conducting empirical research, examines combined issues such as Corporate Governance, Internal Audit and Whistleblowing as ways of administrative and institutional treatment of companies against the classic and most widespread example of business risk, fraud. A phenomenon with ancient origins, constantly evolving (with the "help" of technology) and with a generalized impact.

The work is structured in three main parts. The first part examines and analyzes the basic concepts related to our subject, such as that of Corporate Governance, Internal Audit, Whistleblowing and fraud.

The second part presents the results of our research, as they emerge from the data collection of our questionnaires, which concern 15 Greek companies active in marble mining and processing.

The third and last part concerns drawing conclusions, as they emerge from the literature review and data collection of our research.

Keywords

Internal Audit

Corporate Governance

Fraud

Whistleblowing

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Λέξεις – κλειδιά:	4
ABSTRACT	5
Keywords	5
Περιεχόμενα.....	6
Ακρωνύμια – Συντομογραφίες.....	8
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ.....	9
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	10
Εισαγωγή	11
A ΜΕΡΟΣ:.....	13
Κεφάλαιο 1 ^ο :.....	13
1.1:Εσωτερικός Έλεγχος	13
1.2:Είδη εσωτερικού ελέγχου	14
1.3:Κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου	15
1.4:Ο Εσωτερικός Ελεγκτής	16
Κεφάλαιο 2 ^ο :.....	17
2.1:Εταιρική Διακυβέρνηση	17
Κεφάλαιο 3 ^ο	22
3.1:Whistleblowing.....	22
3.2:Whistleblowers.....	23
3.3:Κανόνες δεοντολογίας και whistleblowing.....	25
3.4:Κατηγορίες whistleblowers.....	26
3.5:Συμπέρασμα.....	29
Κεφάλαιο 4ο.....	31
4.1:Απάτη	31
B ΜΕΡΟΣ	37
Κεφάλαιο 5 ^ο	37
5.1: Ερευνητική Μέθοδος και Ανάλυση.....	37
5.2:Ερωτηματολόγια	37
5.3:Δειγματοληψία.....	38
5.4:Αποτελέσματα Έρευνας	39
5.5:Συμπεράσματα.....	62
Μέρος Γ	64

Κεφάλαιο 6°	64
Γενικά Συμπεράσματα.....	64
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	67
Ελληνόγλωσση	67
Ξενόγλωσση	70

Ακρωνύμια – Συντομογραφίες

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΕΣΕΔ: Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης

COSO: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

AICPA: American Institute of Certified Public Accountants

ACFE: Association of Certified Examiners

ΔΠΕ: Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου

Ε.Ε: Ευρωπαϊκή Ένωση

Η.Π.Α: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

Φ.Ε.Κ: Φύλλο Εφημερίδας Κυβέρνησης

Ν.: Νόμος

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1 Το Τρίγωνο της Απάτης	3
Εικόνα 2 Το Διαμάντι της Απάτης.....	3
Εικόνα 3 Το Πεντάγωνο της Απάτης.....	3

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 1.....	
Διάγραμμα 2_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 2.....	
Διάγραμμα 3_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 3.....	
Διάγραμμα 4_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 4.....	
Διάγραμμα 5_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 5.....	
Διάγραμμα 6_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 6.....	
Διάγραμμα 7_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 7.....	
Διάγραμμα 8_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 8.....	
Διάγραμμα 9_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 9.....	
Διάγραμμα 10_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 10.....	
Διάγραμμα 11_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 11.....	
Διάγραμμα 12_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 12.....	
Διάγραμμα 13_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 13.....	
Διάγραμμα 14_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 14.....	
Διάγραμμα 15_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 15.....	
Διάγραμμα 16_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 16.....	
Διάγραμμα 17_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 17.....	
Διάγραμμα 18_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 19.....	
Διάγραμμα 19_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 20.....	
Διάγραμμα 20_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 21.....	
Διάγραμμα 21_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 22.....	6
Διάγραμμα 22_ Διάγραμμα στηλών για την ερώτηση 23.....	6

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια οι οικονομικοί οργανισμοί δραστηριοποιούνται σ' ένα έντονα μεταβαλλόμενο και οικονομικά ρευστό περιβάλλον. Παράλληλα με τον έντονο ανταγωνισμό, που καλούνται να αντιμετωπίσουν, τόσο σε εθνικό αλλά και παγκόσμιο επίπεδο, έρχονται αντιμέτωποι μ' έναν μεγάλο αριθμό επιχειρησιακών κινδύνων αλλά και με οικονομικά και εταιρικά σκάνδαλα και απάτες στο εσωτερικό τους, που αρκετές φορές οδηγούν ακόμα και σε χρεοκοπίες.

Μέσα στο αβέβαιο αυτό περιβάλλον καλούνται να ανιχνεύσουν και να προλάβουν τους όποιους εσωτερικούς ή εξωτερικούς κινδύνους ελλοχεύουν και δύναται να επηρεάσουν την επίτευξη των κύριων σκοπών και στόχων τους.

Προκειμένου να προληφθούν και να αντιμετωπιστούν επικείμενες κρίσεις είναι απαραίτητη η διαχείριση κινδύνου με προσεγμένες μεθόδους και σχεδιασμούς ελέγχου. Ο εσωτερικός έλεγχος είναι ένα αξιόπιστο εργαλείο και σημαντικό κομμάτι για την οργάνωση και λειτουργία των οργανισμών, το οποίο αυξάνει την αποτελεσματικότητα της σωστής διάγνωσης και αξιολόγησης κινδύνων, προσδίδει προστιθέμενη αξία και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και συμβάλλει στη βιωσιμότητα, την ανάπτυξη και την υγιή μεγέθυνσή τους. Μέχρι πρόσφατα, ο Εσωτερικός Έλεγχος εφαρμοζόταν μόνο σε μεγάλους οικονομικούς οργανισμούς και επιχειρήσεις. Η εφαρμογή του και στις μικρομεσαίες καθίσταται πλέον και εκεί επιτακτική. Ο εσωτερικός ελεγκτής είναι αρμόδιος για την ορθή άσκηση εσωτερικού ελέγχου. Προσφέρει με τις υπηρεσίες του στον οργανισμό, είτε ιδιωτικού είτε δημοσίου τομέα, προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθολογική οργάνωση, οι εύρυθμες διαδικασίες και έλεγχοι που σχετίζονται με τη διαχείριση κινδύνων ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης, όπως επίσης καλείται να εντοπίσει και να αποτρέψει την απάτη.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση αποτελεί το σύστημα με το οποίο παρακολουθούνται και ελέγχονται οι εταιρείες, προσδιορίζονται τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις των συμμετεχόντων με στόχο την διαφάνεια, την ευθύνη και τη νομική συμμόρφωση.

Το whistleblowing είναι η αποκάλυψη των παράνομων, ανήθικων ή ανέντιμων πράξεων σε άτομα ή οργανισμούς. Οι whistleblowers ή αλλιώς μάρτυρες δημοσίου συμφέροντος οδηγούνται στο whistleblowing έχοντας έντονο το συναίσθημα

ευθύνης, ανεξαρτήτως των προσωπικών συνεπειών που μπορεί να επιφέρει στους ίδιους μια τέτοια αποκάλυψη. Χωρίς το whistleblowing, πασίγνωστα σκάνδαλα θα είχαν παραμείνει στην αφάνεια και θα υπήρχε τρόπος να σταματήσουν.

Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν παρατηρηθεί περιπτώσεις απάτης στις εταιρείες ή τους οργανισμούς μέσω παραποίησης οικονομικών και λογιστικών καταστάσεων, παραποίησης στοιχείων ή εγγράφων και πλαστογραφίας. Κάθε ένα από αυτά συνεπάγεται σοβαρή έλλειψη ηθικής από το άτομο που το διαπράττει. (Pazarskis et all, 2020) Όλα αυτά έχουν αντίκτυπο ανάλογο του μεγέθους της εταιρείας ή του οργανισμού. Στις μεγάλες εταιρείες μπορεί να υπάρχει απώλεια δισεκατομμυρίων αλλά στις μικρότερες αυτό μπορεί να επιφέρει πτώχευση και καταστροφή.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των παραπάνω επικεντρώνοντας στη μελέτη 15 ελληνικών εταιρειών εξόρυξης και επεξεργασίας μαρμάρων.

Η εργασία δομείται ως εξής:

- Στο πρώτο μέρος ορίζονται και αναλύονται οι βασικές έννοιες του Εσωτερικού Ελέγχου, της Εταιρικής Διακυβέρνησης, του Whistleblowing και της Απάτης.
- Στο δεύτερο μέρος, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας.
- Στο τρίτο και τελευταίο μέρος γίνεται η διεξαγωγή συμπερασμάτων, όπως αυτά προκύπτουν από την βιβλιογραφική ανασκόπηση και τη συλλογή δεδομένων.

A ΜΕΡΟΣ:

Κεφάλαιο 1^ο:

1.1:Εσωτερικός Έλεγχος

Σύμφωνα με την Επιτροπή Υποστήριξης των Οργανισμών (COSO) ο "Εσωτερικός Έλεγχος είναι η διαδικασία που πραγματοποιείται από το διοικητικό συμβούλιο της επιχείρησης, τα διευθυντικά στελέχη και το λοιπό προσωπικό, σχεδιασμένη να παρέχει εύλογη βεβαιότητα για την επίτευξη των στόχων με τις ακόλουθες κατηγορίες:

- Αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των ενεργειών
- Αξιοπιστία της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης
- Συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς" (Sharise, 2016).

Σύμφωνα με τους Κάντζος-Χονδράκη (2006) ως Εσωτερικός Έλεγχος ορίζεται "μία ανεξάρτητη, αντικειμενική, ασφαλής και συμβουλευτική δραστηριότητα σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες του εκάστοτε οργανισμού που εκφράζεται. Βοηθά ένα οργανισμό να επιτύχει τους αντικειμενικούς σκοπούς του προσφέροντας μία συστηματική επιστημονική προσέγγιση για την αποτίμηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας της διαχείρισης κινδύνων, των εσωτερικών ελέγχων και των διαδικασιών διοίκησης." (Κάντζος,Χονδράκη,2006,σελ 127)

Ο όρος Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου αφορά σε ένα οργανωμένο πλέγμα διαδικασιών και λειτουργιών το οποίο εφαρμόζεται από τον εκάστοτε οργανισμό ή επιχείρηση και περιλαμβάνει:

- Την ορθή οργάνωση των λογιστικών, οικονομικών και λοιπών υπηρεσιών της εταιρείας.
- Την σωστή ανάλυση καθηκόντων και υπευθυνότητας του προσωπικού.
- Την τήρηση κανόνων, μέτρων και ελέγχων με σκοπό:
 - Αποφυγή κινδύνου λαθών κατά την εκτέλεση των συναλλαγών

- Απόκτηση μεγαλύτερης ακρίβειας, αξιοπιστίας και αποτελεσματικής φύλαξης των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης.

Η πληρότητα και το μέγεθος του συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου προσδιορίζεται από το αντικείμενο εκμετάλλευσης, το αντικείμενο των συναλλαγών καθώς και την εκπαίδευση και εξειδίκευση των εργαζομένων. Ένα ολοκληρωμένο σύστημα παρέχει στις εκάστοτε διοικήσεις που το υιοθετούν τις εγγυήσεις και τις δικλίδες ασφαλείας για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης για την πραγματοποίηση των αντικειμενικών της στόχων. (Βασιλείου, 2017, Κάντζος, Χονδράκη, 2006)

Η εισαγωγή του θεσμού του Εσωτερικού Ελέγχου έφερε ριζική αλλαγή στον τρόπο λειτουργίας και δραστηριότητας των οικονομικών μονάδων. Ο Εσωτερικός Έλεγχος εξασφαλίζει ποιοτικές υπηρεσίες προς τη διοίκηση μέσα από εμπειριστατωμένες αναλύσεις με σκοπό την διεύρυνση του συστήματος της, την ελαχιστοποίηση των κινδύνων, επιτυγχάνοντας τον συνδυασμό κερδοφορίας και αποτελεσματικότητας της επιχείρησης. (Karagiorgos, Drogalas, Christodoulou, Pazarskis, 2006, Karagiorgos, Drogalas, Pazarskis, Christodoulou, 2007)

1.2:Είδη εσωτερικού ελέγχου

- **Έλεγχος απάτης:** Ένας από τους σημαντικότερους ελέγχους είναι ο έλεγχος της απάτης. Σκοπός του είναι να εξαλείψει τα οικονομικά εγκλήματα, την υπεξαίρεση περιουσιακών και οικονομικών στοιχείων, την κλοπή οικονομικών πόρων και την παραποίηση καταστάσεων ισολογισμού.
- **Έλεγχος αποδοτικότητας:** Ελέγχει και αξιολογεί την αποτελεσματικότητα των τμημάτων σύμφωνα με τους αρχικούς στόχους και τη λειτουργία τους.
- **Έλεγχος παραγωγής:** Ο έλεγχος παραγωγής αφορά στην αξιολόγηση των παραγωγικών διαδικασιών της επιχείρησης, προκειμένου να ελέγχει την ποιότητα και την επάρκεια των παραγόμενων προϊόντων με βάση τους στόχους της διοίκησης. Παράλληλα εξετάζεται κατά πόσο οι εγκαταστάσεις και ο εξοπλισμός χρησιμοποιούνται σωστά από εκπαιδευμένο και έμπειρο προσωπικό (κατάλληλη στελέχωση).
- **Έλεγχος συμμόρφωσης:** Ο συγκεκριμένος λειτουργικός έλεγχος αξιολογεί τον βαθμό συμμόρφωσης του εκάστοτε οργανισμού σύμφωνα με τους κανόνες και τους όρους που έχουν τεθεί από τις ρυθμιστικές αρχές, τη διοίκηση της επιχείρησης και την πολιτεία.

- **Οικονομικός έλεγχος (Financial Audit):** Ελέγχει την αξιοπιστία, την ορθή λειτουργία και την αντικειμενικότητα του χρηματοοικονομικού λογιστικού τμήματος ενός οργανισμού, σύμφωνα με την αρχή της πλήρους νομιμότητας και τις γενικά παραδεκτές λογιστικές αρχές.
- **Έλεγχος κοινωνικής εταιρικής ευθύνης (Corporate Social Responsibility Audit):** Τα τελευταία χρόνια οι οικονομικοί οργανισμοί έχουν υιοθετήσει μια διαφορετική φιλοσοφία, η οποία αποσκοπεί, πέρα από την διασφάλιση και την μεγέθυνση των οικονομικών πόρων, στη δημιουργία ενός προφίλ με κοινωνική εταιρική ευθύνη που εξυπηρετεί το γενικό (δημόσιο) συμφέρον και το κοινό καλό. Η πολιτική αυτή οφείλει να συνάδει με την πολιτική που ακολουθείται ως προς το προσωπικό τους, τους προμηθευτές και τους πελάτες τους.
- **Διοικητικός έλεγχος (Management Audit):** Ο έλεγχος αυτός αξιολογεί την εφαρμογή των προβλεπόμενων διαδικασιών, όπως αυτές ορίζονται από τον οργανισμό, την διοικητική αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα και τον βαθμό στον οποίο οι στόχοι της διοίκησης έχουν επιτευχθεί. Σκοπός των διοικητικών ελέγχων είναι να εντοπίσουν τις διοικητικές αστοχίες και αδυναμίες, τα βαθύτερα αίτια και τις συνέπειες αυτών. Παράλληλα ελέγχεται και αξιολογείται η απόδοση και η κατάλληλη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.
- **Λειτουργικός έλεγχος (Operational Audit):** Αποσκοπεί στον έλεγχο των λειτουργιών διαχείρισης και τήρησης του οργανογράμματος του οργανισμού, καθώς και στην εύρυθμη εναρμόνιση όλων των τμημάτων, των διαδικασιών και των μηχανισμών ενός οργανισμού ή εταιρείας προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι. (Αληφαντής, 2017, Γκαντζιάς, 2010, Γκαντζιάς, 2015, Καζαντζής, 2006, Παπαστάθης, 2014).

1.3:Κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου

Επιπλέον, οι εσωτερικοί έλεγχοι μπορούν να κατηγοριοποιηθούν βάσει επιπλέον κριτηρίων σε:

Σύμφωνα με το εύρος τους:

Γενικοί: αφορούν σε ολόκληρη τη διαχείριση μιας ορισμένης χρονικής περιόδου και εκτελείται με βάση τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου.

Ειδικοί: αφορούν σε συγκεκριμένο αντικείμενο ενός ειδικού τομέα και συνήθως πραγματοποιείται αιφνιδιαστικά.

Σύμφωνα με τον σκοπό τους:

Προληπτικοί: στοχεύουν στην αποτροπή πιθανών λαθών, σκόπιμων ή μη, την πρόληψη κινδύνου και απάτης .

Κατασταλτικοί: έπονται μιας ενέργειας ή συναλλαγών και αποβλέπουν στη διαπίστωση αποτελεσματικής τήρησης των διαδικασιών και αποκάλυψη παραλήψεων ή λαθών.

Σύμφωνα με την περιοδικότητά τους:

Μόνιμους ή διαρκείς: διενεργούνται συνεχώς κατά την υλοποίηση μιας συναλλαγής ή λογιστικής – οικονομικής πράξης.

Τακτικούς ή περιοδικούς: πραγματοποιούνται ανά τακτές χρονικές περιόδους (τρίμηνο, εξάμηνο κλπ.).

Έκτακτους ή περιπτωσιακούς: λαμβάνουν χώρα σε έκτακτες περιπτώσεις και κατ' εντολή της διοίκησης για ειδικούς λόγους.

Σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο:

Προαιρετικούς: επιβάλλονται κατόπιν εντολής της διοίκησης ή των μετόχων του οργανισμού.

Υποχρεωτικούς: επιβάλλονται από νομοθετικές διατάξεις ή κρατικές και δικαστικές υπηρεσίες.

1.4:Ο Εσωτερικός Ελεγκτής

Ο αρμόδιος φορέας για την άσκηση του εσωτερικού ελέγχου είναι ο εσωτερικός ελεγκτής. Η θέση του είναι κομβική, θεωρείται απαραίτητο όργανο και προσφέρει συστηματική εργασία σε κάθε είδους οικονομική επιχείρηση και οργανισμό είτε ιδιωτικού, είτε δημόσιου τομέα.

Ο εσωτερικός ελεγκτής παρέχει με τις υπηρεσίες του στον εκάστοτε οργανισμό τις διαβεβαιώσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθολογική οργάνωση, η διαφάνεια κάθε διοικητικής και οικονομικής δραστηριότητας για σωστή αξιολόγηση της

επάρκειας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εσωτερικής λειτουργίας των οργανισμών, σύμφωνα με τα καθιερωμένα κριτήρια.

Όσον αφορά στην καταπολέμηση της απάτης ο ρόλος του είναι διττός, καθώς καλείται και να την αποτρέψει και να την εντοπίσει. Σύμφωνα με το N. Sarbanes – Oxley ο εσωτερικός ελεγκτής για την πρόληψη και την καταστολή φαινομένων απάτης θα πρέπει: γνώση και αντίληψη των ευκαιριών που μπορούν να δοθούν για απάτη μέσα από μια λειτουργία ή δραστηριότητα της επιχείρησης, επαρκή γνώση των ενδείξεων κινδύνου απάτης, ικανότητα να αξιολογεί την ανάγκη για επιπρόσθετη διερεύνηση ενδεχομένων πράξεων απάτης. Για τον λόγο αυτό, σύμφωνα με τον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας του Ινστιτούτου Εσωτερικού Ελέγχου, τον εσωτερικό ελεγκτή πρέπει να διακρίνει η ανεξαρτησία, η ακεραιότητα, η αντικειμενικότητα και η αμεροληψία. Επιπλέον, η εχεμύθεια, η επαγγελματική ικανότητα και η επιμέλεια. (Jeppesen K., 2019, Zahmatkesh S., Rezazadeh J., 2017, Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου διαθέσιμο στο www.internalaudit.gov.cy, ACTA διαθέσιμο στο www.acta-edu.gr, Νεγκάκης – Ταχυνάκης, 2022)

Κεφάλαιο 2^ο:

2.1:Εταιρική Διακυβέρνηση

Τα τελευταία χρόνια, στα πλαίσια μιας παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης, με παρεπόμενες καταρρεύσεις πολυεθνικών και κολοσσιαίων οργανισμών ανά τον κόσμο, λόγω πάσης φύσεως κακών πρακτικών, εκούσιων και ακούσιων, και ατασθαλιών βασικών τους στελεχών, η εμπιστοσύνη των επενδυτών, των πελατών και όλων των εμπλεκόμενων φορέων στο χρηματοπιστωτικό σύστημα έχει κλονιστεί σοβαρά.

Στη βάση αυτή, καταβλήθηκαν προσπάθειες για την αναζήτηση ενός αποδοτικού και αποτελεσματικού πλαισίου εποπτικού συστήματος για τον έλεγχο και τη διαχείριση κερδοσκοπικών (αλλά και μη), ιδιωτικών και δημοσίων οικονομικών οργανισμών, προκειμένου να διασφαλιστεί μέσα από μια κοινή κατεύθυνση και ένα σύνολο κανόνων, πρότυπων και λειτουργιών, η ποιότητα, η διαφάνεια, η περιχαράκωση και η βέλτιστη λειτουργία τους.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση, ως ένα σύνολο αρχών και κανόνων, έφερε μια νέα αντίληψη για την ευθύνη των οργανισμών και των επιχειρήσεων έναντι όλων των εμπλεκόμενων στη λειτουργία τους φορέων, μέσω της διαφάνειας των πεπραγμένων

των διοικούντων και με σκοπό την βιώσιμη και ανταγωνιστική ανάπτυξη τους και τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας τους.

Αρχής γενομένης με τις Η.Π.Α., όπου τρανταχτά περιστατικά εταιρικής διαφθοράς ενεργοποίησαν τον κρατικό μηχανισμό να παρέμβει με τη νομοθετική ρύθμιση λειτουργιών και κανόνων που θα περιχαρακώνουν τα συμφέροντα των μικρομετόχων και όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Έτσι, γύρω στο 1980 παρουσιάστηκε στο αμερικανικό κογκρέσο για πρώτη φορά ο Νόμος περί προστασίας των δικαιωμάτων τους, ενώ μετά από διάφορες διεργασίες το 2002 κατατέθηκε η γνωστή τροπολογία «The Sarbanes-Oxley Act», η οποία εφαρμόζεται μέχρι και σήμερα.

Αντίστοιχα τον Μάιο του 1991 στη Μεγάλη Βρετανία, μετά από δυσμενείς επιχειρηματικές εξελίξεις, συστήθηκε η Επιτροπή Χρηματοοικονομικών θεμάτων Εταιρικής Διακυβέρνησης και το 1992 δημοσιοποιήθηκε η γνωστή Cadbury Report (Κώδικας Βέλτιστης Συμπεριφοράς Cadbury), μια αναφορά που ανέπτυξε ένα σύνολο αρχών χρηστής Εταιρικής Διακυβέρνησης. (Τραυλός,2011, Shleifer, Vishny, 1997)

Αν και δεν υπάρχει σαφής και μονοδιάστατος ορισμός της Εταιρικής Διακυβέρνησης, και ανεξάρτητα από την πλευρά που αυτός προσεγγίζεται, υπάρχει σύγκλιση για την αναγκαιότητα της ύπαρξής της.

Σύμφωνα με τους Κάντζο – Χονδράκη (2006) ως Εταιρική Διακυβέρνηση ορίζεται "το νέο πλαίσιο εταιρικής πρακτικής και συμπεριφοράς, με στόχο τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ των επιχειρήσεων και του ευρύτερου επενδυτικού κοινού".

Ο Μούζουλας (2003) αναφέρει πως η Εταιρική Διακυβέρνηση "εκφράζει γενικότερα μια φιλοσοφία και αποτυπώνει τις αντιλήψεις γύρω από την εξουσία και τους τρόπους ενάσκησής της. Αξιολογεί τους επιμέρους φορείς που μετέχουν στην εξουσία και επιχειρεί την οριοθέτηση των σχέσεων τους με άξονα τη λειτουργία της εταιρείας προς την επίτευξη ενός στόχου. Ο στόχος ποικίλλει ανάλογα με το σύστημα που θα έχει υιοθετηθεί, δηλαδή ανάλογα με την φιλοσοφία που θα εκφράσει η Εταιρική Διακυβέρνηση ως έννοια".

Στον ίδιο (Μούζουλας, 2003) αναφέρεται ο ορισμός του Blair, ο οποίος εκλαμβάνεται την Εταιρική Διακυβέρνηση "ως ένα σύνολο διευθετήσεων, νομικών, παραδοσιακών και θεσμικών, οι οποίες οριοθετούν το πλαίσιο και τις επιμέρους

ενέργειες των ανοικτών εταιρειών, απαντώντας στα ερωτήματα ποιος ελέγχει αυτές, πως ασκείται ο έλεγχος και πως κατανέμονται οι κίνδυνοι και οι αποδόσεις από τη δραστηριότητα της επιχείρησης". (Κάντζος – Χονδράκη, 2006, σελ154, Μούζουλας 2003, σελ23)

Σύμφωνα με τον Ο.Ο.Σ.Α. (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) (1999) η Εταιρική Διακυβέρνηση αποτελεί ένα σύστημα μέσω του οποίου παρακολουθούνται και ελέγχονται οι πολυμετοχικές εταιρείες. Η δομή της προσδιορίζει τα δικαιώματα, τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις των διάφορων συμμετεχόντων στην εταιρεία (Διοικητικό Συμβούλιο, ανώτατα όργανα Διοίκησης, shareholders, stakeholders κτλ.) και αποσαφηνίζει τους κανόνες και τις διαδικασίες που απαιτούνται για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τα εταιρικά ζητήματα.

Για την ορθή εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης πρέπει:

- Να διαμορφωθούν σαφείς ρόλοι, αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των οργάνων και των προσώπων που συνθέτουν τη διοίκηση.
- Να διατυπωθεί με ακρίβεια η οργανωτική δομή και οι εταιρικές διαδικασίες.
- Να δημιουργηθεί αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου.
- Να υπάρχει ένα δομημένο και αποτελεσματικό σύστημα επικοινωνίας της επιχείρησης με το εξωτερικό της περιβάλλον. Επιπλέον, καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος εμπιστοσύνης στο εσωτερικό της με σκοπό την αλλαγή κουλτούρας μεταξύ των στελεχών και των εργαζομένων.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα εγγενή αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα, που αρκετές φορές προκύπτουν, μεταξύ ιδιοκτητών (μετόχων) και διαχειριστών (management), ώστε να διασφαλιστεί η ευθυγράμμιση τους και το βέλτιστο, κατά το δυνατό, επίπεδο αποτελεσματικότητας, με παράλληλη προστασία των μειωηφούντων μετόχων. (Κάντζος – Χονδράκη 2006, Σπανός, 2001, Σπανός, 2005, OECD 2004)

Μια σωστή Εταιρική Διακυβέρνηση, σε γενικές γραμμές, συμβάλλει ώστε να είναι ο οργανισμός πιο πειθαρχημένος, μειώνει τις πρακτικές κινδύνου, προσελκύει επενδυτικά κεφάλαια και βελτιώνει τις εταιρικές επιδόσεις. Αφορά στο πλέγμα των σχέσεων, των δικαιωμάτων, των υποχρεώσεων και των αρμοδιοτήτων των εταίρων. Στοχεύει στην ομαλή συνεργασία τους και στον μετριασμό των συγκρούσεων. Παρέχει νομική προστασία σε όλες τις εμπλεκόμενες πλευρές οι οποίες εκτός από

τους μετόχους, το Διοικητικό Συμβούλιο και τα διευθυντικά στελέχη απαρτίζονται από διάφορες κατηγορίες εργαζομένων, τους πιστωτές, τους προμηθευτές – πελάτες και το ίδιο το κράτος, στο οποίο δραστηριοποιείται ο οργανισμός. Εμπλεκόμενες πλευρές θεωρούνται όσοι έχουν συνεισφέρει γενικά στον οργανισμό πόρους, είτε υλικούς, είτε άυλους, ανθρώπινους και μη. (Σπανός, 2005, Δούκας, 2003)

Βασικές επιδιώξεις και στόχοι της Εταιρικής Διακυβέρνησης ως καταλύτης βιώσιμης ανάπτυξης των επιχειρήσεων και των οργανισμών και για τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας αποτελούν:

- Διαφάνεια
- Ευθύνη – Λογοδοσία
- Επιτυχής διαχείριση κινδύνων
- Συμμετοχικότητα – Δίκαιη μεταχείριση μετόχων
- Νομική Συμμόρφωση
- Αυτοαξιολόγηση
- Αποτελεσματικότητα

(Goergen, 2012, Ε.Σ.Ε.Δ., 2021)

Η Εταιρική Διακυβέρνηση υπήρξε παγκοσμίως ένα ευρέως συζητημένο αντικείμενο μεταξύ ακαδημαϊκών, εμπειρογνομόνων και ανώτατων ρυθμιστικών αρχών των επιχειρήσεων, λόγω της κρισιμότητας αλλά και της σπουδαιότητας της στη διαδικασία της ευρύτερης οικονομικής ανάπτυξης.

Αν και κάθε χώρα (ακόμα και ήπειρος) βρίσκεται αντιμέτωπη με διαφορετικές προτεραιότητες και ανάγκες λόγω των διαφορετικών κοινωνικών, νομικών και οικονομικών προτύπων τους, οι ομοιότητες στις βασικές επιδιώξεις παραμένουν κοινές παντού. Το γεγονός αυτό έγκειται κυρίως στις διαφορές συγκέντρωσης ιδιοκτησίας και ελέγχου, στο εύρος και το βάθος των χρηματοπιστωτικών αγορών της κάθε χώρας και για τον λόγο αυτό οι δομές της Εταιρικής Διακυβέρνησης διαμορφώνονται σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες της κάθε μιας απ' αυτές. (Σπανός, 2001, La Porta, 1999)

Στον Ελλαδικό χώρο το ζήτημα της Εταιρικής Διακυβέρνησης αντιμετωπίστηκε αρχικά με "ακαδημαϊκό ενδιαφέρον", καθώς κυριαρχεί ακόμη μια οικογενειοκρατική δομή στην ιεράρχηση και την πλήρωση θέσεων στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

Αρχικά, η καθιέρωση των αρχών της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα (Νοέμβριος 1999) είχε τη μορφή συστάσεων, απευθυνόταν κατά βάση σε εταιρείες εισηγμένες στο χρηματιστήριο και ακολουθούσε την οδό της αυτορρύθμισης. Στην πορεία με απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με αριθμό 5/204/2000, οι συγκεκριμένες εταιρείες όφειλαν να ακολουθήσουν ένα υποχρεωτικό καθεστώς εναρμονισμένο με τα εθνικά ρυθμιστικά πλαίσια με τον "Κανονισμό Συμπεριφοράς Εισηγμένων Εταιρειών και των συνδεδόμενων μ' αυτή προσώπων". Τον Μάιο του 2002, η συγκεκριμένη Επιτροπή και το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας με το Ν. 3016/2002 (ΦΕΚ 110/Α/2002) ενσωματώνει κατευθυντήριες γραμμές και οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τις οποίες οι ελληνικές επιχειρήσεις οφείλουν πλέον να εναρμονιστούν πλήρως μαζί τους. Δέχονται ωστόσο τις ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης, όπως αυτές προκύπτουν από την δομή, το μέγεθος και την λειτουργία τους. (Δούκας, 2002, Μούζουλας, 2003, Τραυλός 2011)

Ο Τραυλός (2011) αναφέρει ως πηγές προβλημάτων της Εταιρικής Διακυβέρνησης τις συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διευθυντικών στελεχών, μετοχών και πιστωτών και μεταξύ μεγαλομετόχων και μικρομετόχων. Για τον λόγο αυτό το σύστημα της Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζεται σε κάθε επιχείρηση ή οργανισμό πρέπει να αποσαφηνίζει την κατανομή ευθυνών, ψήφων και περιουσιακών δικαιωμάτων ανάμεσα στις διαφορετικές ομάδες συμφερόντων και να θεσπίζει τους κανόνες και τις συνθήκες διαδικασιών λήψεων αποφάσεων.

Η χρηστή και η βέλτιστη εφαρμογή του συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης προσδίδει μακροπρόθεσμη και ανταγωνιστή αξία στην επιχείρηση ή τον οργανισμό. Έχει θετική επίδραση τόσο στις ίδιες, όσο και στην ευρύτερη οικονομία της κάθε χώρας, ενώ η έλλειψη του αποτελεί τροχοπέδη στην ανάπτυξη της κεφαλαιαγοράς.

Κεφάλαιο 3^ο

3.1:Whistleblowing

Ως whistleblowing ορίζεται η αποκάλυψη παράνομων, ανήθικων ή ανέντιμων πράξεων σε άτομα ή οργανισμούς, οι οποίες μπορεί να επιφέρουν επιπτώσεις όπως για παράδειγμα η σπατάλη οικονομικών πόρων, ο κλονισμός εμπιστοσύνης του πολίτη και η διαφθορά (Read,Rama, 2003).

Ο όρος προέρχεται από την σύνθεση των αγγλικών ρημάτων whistle (που σημαίνει σφυρίζω) και blow (που σημαίνει φυσάω). Το whistleblowing (στην κυριολεξία φύσημα της σφυρίχτρας) μας φέρνει στο νου τις ενέργειες ενός αστυνομικού οργάνου, όταν θέλει να επισημάνει ή να καταγγείλει μια ανομία. Όπως ο τροχονόμος φυσάει την σφυρίχτρα για να καταγγείλει μια παρανομία που εντόπισε, κατά τον ίδιο τρόπο ο εργαζόμενος φυσάει μεταφορικά την σφυρίχτρα, προκειμένου να αποκαλύψει μια παρανομία (Παναγοπούλου - Κουτνατζή, 2016).

Ο "θεσμός" του whistleblowing αρχικά αντιμετωπίστηκε με δυσπιστίες. Στον whistleblower αποδίδονταν χαρακτηρισμοί, όπως του καταδότη ή του χαφιέ. Η κύρια συμβολή του όμως στον εντοπισμό και την καταστολή της διαφθοράς, ως μια από τις αποτελεσματικότερες μεθόδους καταπολέμησης της, τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα, έφερε τα τελευταία χρόνια μια ηθική αλλαγή στον τρόπο που αντιμετωπίζονται τα άτομα αυτά. Χωρίς το whistleblowing πασίγνωστα σκάνδαλα, παγκόσμιας εμβέλειας θα είχαν παραμείνει στην αφάνεια με ακόμη πιο καταστροφικές συνέπειες σε όλα τα επίπεδα. (Παναγοπούλου – Κουτνατζή, 2016, Kramer, 2011).

Η καταγγελία μιας παράνομης, δόλιας ή επιβλαβούς δραστηριότητας έχει, και αυτή, τις ρίζες της στην αρχαιότητα. Στην Αθήνα του 5^{ου} – 4^{ου} αιώνα π.Χ. η καταγγελία μιας έκνομης συμπεριφοράς ενός πολίτη από κάποιον άλλον που την είχε εντοπίσει, αποτελούσε καθήκον, προκειμένου ο παραβάτης να έρθει αντιμέτωπος με την λαϊκή αγωγή.

Κατά το Ρωμαϊκό ποινικό Δίκαιο, ένας ιδιώτης (delator) με στοιχεία απάτης μπορούσε με το "qui tam" (το οποίο αποτελεί συντομογραφία της φράσης "qui tam pro domino rege quam pro se ipso in hac parte sequitur " που στα λατινικά σημαίνει "Αυτός που μηνύει για λογαριασμό του Βασιλιά καθώς και για τον εαυτό του") να ασκήσει δίωξη εκ μέρους της κυβέρνησης και μάλιστα να λάβει οικονομική

ανταμοιβή. Η ίδια τακτική εντοπίζεται και στα χρόνια της αγγλοσαξονικής κυριαρχίας στην Βρετανία τον 5^ο π.Χ. αιώνα.

Στο πιο πρόσφατο παρελθόν, η προστασία των whistleblowers (Μάρτυρες Δημοσίου Συμφέροντος ή πληροφοριοδότες) ως νομική διαδικασία ξεκίνησε στις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1970 προκειμένου να εξασφαλιστεί η ασφάλεια των μαρτύρων εγκληματικών οργανώσεων όπως η ΜΑΦΙΑ, με την δημιουργία του προγράμματος Witness Security.

Με το πέρασμα των χρόνων η παγκόσμια νομοθετική κοινότητα άρχισε να αναγνωρίζει την σπουδαιότητα της δράσης των Μαρτύρων Δημοσίου Συμφέροντος και άρχισε να δημιουργεί διευρυμένα και ισχυρά νομικά πλαίσια και ειδικά προγράμματα προστασίας τους. (Banisar, 2011, Τσιλίκης, 2018, UNDOC, 2008).

Σύμφωνα με τη ΔΔΕ (2013), (Διεθνής Διαφάνεια Ελλάδας), ως whistleblowing αναφέρεται η "ηθελμένη μη υποχρεωτική πράξη αποκάλυψης που καταγράφεται στα δημόσια αρχεία και διενεργείται από πρόσωπο το οποίο είχε ή έχει προνομιακή πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με σημαντικής βαρύτητας παρανομίες ή άλλες καταχρηστικές πρακτικές πραγματικές, πιθανές ή αναμενόμενες εντός οργανισμού, οι οποίες γνωστοποιούνται σε κάποιον εξωτερικό φορέα, προκειμένου εκείνος να δράσει κατασταλτικά".

Η συγκεκριμένη πράξη βασίζεται σύμφωνα με τον Rest (1986) σε τέσσερα στοιχεία που διέπουν την "θεωρία της ηθικής δράσης": την ηθική επίγνωση, τον ηθικό συλλογισμό, την ηθική πρόθεση και την ηθική συμπεριφορά.

Πέραν τούτου δεν υπάρχει προσωπικό όφελος, μόνο αίσθημα ευθύνης απέναντι στο δίκαιο και το κοινωνικό σύνολο. Απεναντίας ο ίδιος whistleblower δύναται να βρεθεί σε δεινή κατάσταση από ενδεχόμενη αντίποινα, όπως απώλεια εργασίας, επαγγελματικό και κοινωνικό στιγματισμό, απειλές για τη ζωή και την σωματική του ακεραιότητα. (Παναγοπούλου – Κουτνατζή, 2016, Bakowski, 2013).

3.2: Whistleblowers

Οι whistleblowers διαφοροποιούνται από τα άτομα που συμβάλλουν στην καταστολή εγκληματικών πράξεων προς ίδιον όφελος (π.χ. για να απαλλαγθούν ή να μειώσουν πιθανή ποινή που τους έχει επιβληθεί). Τα κίνητρα των Μαρτύρων Δημοσίου Συμφέροντος είναι ανιδιοτελή , λειτουργούν με δική τους πρωτοβουλία, με καλή

πρόθεση και πίστη και όχι για αμφισβητούμενους λόγους π.χ. για εκδίκηση κτλ. Η παράνομη πράξη που καταγγέλλουν έρχεται για πρώτη φορά στο φως χάρη στην δική τους αποκάλυψη.

Οι whistleblowers μπορεί να ανήκουν στο εσωτερικό ή εξωτερικό περιβάλλον ενός οργανισμού. Παρόλο που υπάρχουν εξαιρέσεις στον κανόνα, οι εσωτερικοί whistleblowers έχουν συνήθως καλύτερη αντίληψη των ανήθικων ή παράνομων πράξεων, αλλά διστάζουν να το αναφέρουν. Βασικός λόγος είναι ο φόβος για τις επιπτώσεις που μπορεί να επιφέρει το whistleblowing, όπως η απόλυση ή η απομάκρυνση των ίδιων ή των συναδέλφων τους. Κάθε εργαζόμενος του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα που αποκαλύπτει άνομες πράξεις μπορεί να βρεθεί σε κίνδυνο αντίποινων. (Στα άτομα αυτά συμπεριλαμβάνονται, εκτός από τους αμιγώς εργαζόμενους, και σύμβουλοι, ασκούμενοι/εκπαιδευόμενοι, συμβασιούχοι, εθελοντές, φοιτητές, εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου ή πρώην εργαζόμενοι). Στα άτομα αυτά πρέπει να παρέχεται προστασία (καθώς και σε όσους παρέχουν συμπληρωματικές πληροφορίες, βοηθούν ή επιδιώκουν να βοηθήσουν έναν whistleblower σχετικά με κάποια καταγγελία).

Προκειμένου να τεθούν κάτω από καθεστώς προστασίας τα πρόσωπα αυτά πρέπει:

- α) οι πληροφορίες τους να συμβάλλουν εμπεριστατωμένα στην αποκάλυψη πράξεων διαφθοράς, β) να μην έχουν εμπλακεί με οποιονδήποτε τρόπο στις εν λόγω πράξεις, γ) να μην αποβλέπουν σε προσωπικό όφελος με την αποκάλυψη τους.

Οι εξωτερικοί whistleblowers από την άλλη, ενώ δεν έχουν να φοβηθούν για τυχόν επιπτώσεις εντός του οργανισμού ή της εταιρείας, δεν έχουν γενικευμένη γνώση όλων των παράνομων ή τις ανήθικων πράξεων ή ακόμα και τον βαθμό στον οποίο γίνονται. (Χατζηκώστας, 2016, OECD, 2017, Σωτηρόπουλος, 2013).

Η καταγγελία μπορεί να υποβληθεί σε εσωτερικούς ή εξωτερικούς αποδέκτες. Στο εσωτερικό whistleblowing η πληροφορία διοχετεύεται εντός του χώρου εργασίας μέσω ειδικών καναλιών υποβολής ή με αποδέκτη ένα αρμόδιο στέλεχος ή τμήμα ή τον εσωτερικό ελεγκτή. Στο εξωτερικό αποδέκτες μπορεί να είναι: είτε αρμόδιοι και Αρχές (ρυθμιστικές, ελεγκτικές αρχές, εξιδικευμένες υπηρεσίες κτλ.), είτε τρίτοι (όπως π.χ. ΜΜΕ, Σωματεία κτλ.)

Οι, εν λόγω, καταγγελίες συνήθως αφορούν σε:

- Παραβιάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας ή την γενικότερη πολιτική της εταιρείας
- Παραβιάσεις κανονισμών ή νόμων
- Κατασπατάληση δημόσιων πόρων
- Επικινδυνότητα για τη δημόσια υγεία και ασφάλεια, το περιβάλλον κτλ.
- Κακοδικία – μη απονομή δικαιοσύνης- ατιμωρησία
- Σύγκρουση συμφερόντων
- Απόκρυψη ή συγκάλυψη κάποιων από τα παραπάνω (Σωτηρόπουλος, 2013, Eaton – Akers, 2007, Ε.Α.ΔΗ.ΣΥ, χωρίς χρονική έκδοση).

Ο Ponemon (1994) αναφέρει ότι η πρώτιστη ηθική ευθύνη των ελεγκτών, που λειτουργούν ως οι παραλήπτες τέτοιων παραπόνων, είναι η αξιολόγηση της εγκυρότητας των πληροφοριών. Η επιβεβαίωση των ισχυρισμών παίζει βασικό ρόλο καθώς ανυπόστατοι ισχυρισμοί ή μη έγκυρες πληροφορίες μπορεί να επιφέρουν άσχημες ή σοβαρές επιπτώσεις χωρίς πραγματική αιτία.

Δεδομένης της λεπτής φύσης του whistleblowing, οι whistleblowers μπορεί να διστάζουν να αναφέρουν μια παρανομία, διότι αυτός που την πράττει μπορεί να βρίσκεται σε υψηλή θέση μέσα στην εταιρεία ή τον οργανισμό. Για να αποφευχθούν τέτοιου είδους δισταγμοί, θα πρέπει ο αρμόδιος στον οποίο θα απευθυνθούν να είναι ένα άτομο με εξουσία και αμέμπτου ηθικής. Όσον αφορά στον εσωτερικό έλεγχο, τέτοιου είδους εξουσία υπάρχει όταν οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν την ελευθερία να εκτελέσουν τους ελέγχους τους, καθώς και να συζητήσουν τα ευρήματα και τις λύσεις τους με την ελεγκτική επιτροπή, χωρίς την παρέμβαση από κανέναν μέσα στην εταιρεία ή τον οργανισμό. Η αντικειμενικότητα του εσωτερικού ελέγχου αυξάνεται, όταν ο βασικός εσωτερικός ελεγκτής δεν χρειάζεται να ανησυχεί μήπως απολυθεί, επειδή οι πράξεις του είχαν σκοπό να επικαιροποιήσουν την ανεξαρτησία του. Αυτό το επίπεδο ελευθερίας απαιτεί η ελεγκτική επιτροπή να συμπεριλαμβάνεται σε κάθε απόφαση απόλυσης του βασικού εσωτερικού ελεγκτή (Read,Rama, 2003).

3.3:Κανόνες δεοντολογίας και whistleblowing

Το whistleblowing μπορεί να θεωρηθεί μέσα από τα ηθικά όρια ενός οργανισμού. Η συμπεριφορά whistleblowing είναι ένα από τα πιο αποτελεσματικά διοικητικά και ηθικά εργαλεία ενός οργανισμού. Τα διοικητικά στελέχη μπορούν να δείξουν την δέσμευση τους σε ένα ηθικό περιβάλλον υιοθετώντας και ,κυρίως, επιβάλλοντας

κανόνες δεοντολογίας. Πολλοί οργανισμοί διακατέχονται από κανόνες δεοντολογίας, παρόλα αυτά εάν ο υπάλληλος θέσης ευθύνης δεν τους επιβάλλει με πράξεις, αυτοί δεν θα έχουν αποτέλεσμα. Οι εσωτερικοί έλεγχοι είναι ένα μέτρο εξέτασης συμμόρφωσης με τους κανόνες δεοντολογίας. Σχετικά με τα παραπάνω, γίνεται αντιληπτό ότι το whistleblowing σε εσωτερικούς ελεγκτές είναι πιο πιθανό να συμβεί σε εταιρείες όπου μέσω των εσωτερικών ελέγχων παρακολουθείται η συμμόρφωση με τον εταιρικό κώδικα δεοντολογίας. Το whistleblowing είναι δύσκολο να καταγραφεί, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις διεξάγεται μέσω εμπιστευτικών τηλεφωνικών γραμμών ή ανώνυμων γραμμάτων. Επίσης, πρέπει να αναφερθεί ότι κάποιες εταιρείες επιλέγουν να έχουν ένα επιπλέον άτομο, πέρα του βασικού εσωτερικού ελεγκτή, υπεύθυνο για την παρακολούθηση συμμόρφωσης με τον κώδικα δεοντολογίας. Οι whistleblowers μπορούν να αναφερθούν και σε αυτό για τυχόν παρανομίες (Read,Rama, 2003).

3.4:Κατηγορίες whistleblowers

Οι whistleblowers χωρίζονται σε τέσσερις κατηγορίες, οι οποίες είναι οι εξής:

1. Πρώην και νυν εργάτες της εταιρείας, όπου παρατηρήθηκαν παρανομίες.
2. Άνθρωποι, οι οποίοι δεν έχουν την απαραίτητη εξουσία να αλλάξουν ή να σταματήσουν την παρανομία.
3. Άνθρωποι που δύνανται με κάποιο τρόπο να αναφέρουν ή να μην αναφέρουν την παρανομία.
4. Αυτοί, οι οποίοι μπορεί να κατέχουν θέση μέσω της οποίας δεν απαιτείται αναφορά της παρανομίας.

Πολλοί παράγοντες παίζουν ρόλο στον τύπο του whistleblower (εάν θα αναφερθεί, σε τι βαθμό κλπ.). Μερικοί απ' αυτούς είναι: α) το είδος της απάτης (π.χ. οικονομική), β) η οικονομική κατάσταση του, γ) η ικανοποίηση που εισπράττει από την δουλειά, δ) η εμπιστοσύνη που έχει στην διοίκηση και ε) ο φιλοκοινωνικός του χαρακτήρας.

Η φιλοκοινωνική συμπεριφορά παίζει τον βασικότερο ίσως ρόλο, καθώς είναι αυτή από την οποία ωθείται το άτομο, ώστε να καταγγείλει παρανομίες, ανήθικες ή ανέντιμες πράξεις. Η συμπεριφορά αυτή εκδηλώνεται προς ένα άτομο ή σε ένα

σύνολο ατόμων ή έναν οργανισμό, με σκοπό να προωθηθεί η ευημερία του ατόμου ή του συνόλου. Η πράξη του whistleblowing χαρακτηρίζεται από τους ειδικούς ως μια φιλοκοινωνική συμπεριφορά. Το βασικό κίνητρο είναι η θετική αυτή πρακτική να βοηθήσει την κοινωνία, τον οργανισμό και άλλους. Είναι ανεξάρτητη και δεν υπακούει σε υποχρεωτικές απαιτήσεις (Ahmad et al, 2014) .

Το ηθικό μοντέλο συμπεριφοράς περιγράφει το whistleblowing ως μια σειρά αποφάσεων που αποτελείται από τα εξής βήματα:

1. **Ηθική αντίληψη:** σύμφωνα με την οποία το συμβάν της παρανομίας και τα συμφέροντα ενός group βλάπτονται.
2. **Ηθική κρίση:** εάν το whistleblowing είναι η κατάλληλη ηθική επιλογή.
3. **Ηθικά κίνητρα:** η αξιολόγηση της σημαντικότητας των ηθικών αξιών σχετικά με άλλες αξίες, ο βαθμός υπευθυνότητας και ηθικής δέσμευσης.
4. **Ηθικές επιλογές:** το τελευταίο βήμα, ώστε να "φυσήξει κάποιος την σφουρίχτρα".

Λοιποί παράγοντες:

1. **Δημογραφικά στοιχεία.** Τα εξωτερικά χαρακτηριστικά (π.χ. ηλικία, φύλλο) που επηρεάζουν την συμπεριφορά του whistleblower.
2. **Προσωπικότητα και συναισθήματα.** Σύμφωνα με τον Gaudine (2001), οι άνθρωποι με θετικά συναισθήματα είναι πιο πρόθυμοι να βοηθήσουν άλλους, να προστατεύσουν και να κάνουν προτάσεις, οι οποίες βοηθούν τον οργανισμό.
3. **Ρόλος εργασίας.** Η υπευθυνότητα του ρόλου της δουλειάς, η "επίσημη δύναμη" του ατόμου μέσα στον οργανισμό που συμβολίζει τη νομιμότητα της συμπεριφοράς. Αυτό συμβαίνει όταν στα καθήκοντα της δουλειάς ξεκαθαρίζεται ότι το άτομο έχει την ευθύνη να παρακολουθεί και να διορθώνει παρανομίες μέσα στον οργανισμό. Το άτομο θα κάνει σωστά το καθήκον εάν πιστεύει ότι το whistleblowing θα διαχειριστεί σωστά.
4. **Αντίληψη και χαρακτήρας.** Ο Trevino (2001) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι όταν οι υπάλληλοι αντιλαμβάνονται ότι υπάρχει σωστή Εταιρική

Διακυβέρνηση και ένα ξεκάθαρο ηθικό πλάνο είναι πιο πρόθυμοι να αναφέρουν παρανομίες στην διοίκηση.

5. **Ηθική κουλτούρα και ατμόσφαιρα.** Ο Trevino (2006) αναφέρει πως η ηθική κουλτούρα δημιουργεί ηθικές αποφάσεις και επηρεάζει την ψυχολογική αντίληψη των υπαλλήλων, βοηθώντας τους να καταλάβουν τις ηθικές αξίες και τους στόχους του οργανισμού. Η θετική ηθική κουλτούρα ενδυναμώνει τη νομιμότητα και τα συλλογικά πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς, προωθώντας το κίνητρο για whistleblowing.
6. **Το σύστημα whistleblowing.** Ο Lewis (2003) επισημαίνει την ανάγκη για την ύπαρξη ενός ξεκάθολου συστήματος, το οποίο θα μειώσει τις ανησυχίες και θα προωθήσει τον σκοπό για whistleblowing.
7. **Εθνικοί νόμοι και κανονισμοί.** Τα τελευταία χρόνια οι χώρες έχουν εντάξει νόμους και κανονισμούς που έχουν ως σκοπό να δώσουν κίνητρο και να προστατεύσουν τους whistleblowers. Υπάρχει μια γενική έλλειψη καθοδήγησης στις μεθόδους διαχείρισης συμπεριφορών σε ήδη υπάρχοντες νόμους και κανονισμούς, αποτυγχάνοντας να παρέχουν επαρκή προνόμια και κίνητρα.
8. **Εθνική κουλτούρα.** Η μελέτη της επιρροής της εθνικής κουλτούρας στην συμπεριφορά whistleblowing μπορεί να συμπεριληφθεί σε τρεις κατηγορίες:

A) Σύγκριση των τρόπων ή των παραγόντων που επηρεάζουν το whistleblowing ανάμεσα σε δύο κουλτούρες.

B) Η επιρροή της διάστασης της κουλτούρας.

Γ) Εξερεύνηση του μηχανισμού whistleblowing μέσα σε συγκεκριμένα όρια της κουλτούρας (Chen, 2019).

Οι πολίτες που καταγγέλλουν την παρανομία διατρέχουν υψηλό προσωπικό κίνδυνο. Για το λόγο αυτό γίνεται, σε παγκόσμιο επίπεδο, προσπάθεια θέσπισης νομοθετικών πλαισίων προστασίας τους μέσω διεθνών συνθηκών, το οποίο είναι απαραίτητο για την ενθάρρυνση τέτοιου είδους πρωτοβουλιών.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η προστασία που διατίθεται στους whistleblowers είναι κατακερματισμένη. Παρέχεται μόνο σε κάποιους συγκεκριμένους τομείς και με

διαφοροποιημένο βαθμό και ένταση. Το ευρύτερο επίπεδο υποστήριξης ποικίλει έντονα μεταξύ των κρατών – μελών της Ε.Ε..

Για το λόγο αυτό συντάχθηκε η οδηγία 2019/1937 της Ε.Ε. για την προστασία των πληροφοριοδοτών που καταγγέλλουν παραβιάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαίου τον Οκτώβριο του 2019, με νομική υποχρέωση των κρατών - μελών να την ακολουθήσουν και με προθεσμία ενσωμάτωσης της στα εθνικά δίκαια την 17^η Δεκεμβρίου 2021. (Σπανός, 2022, Επίσημη εφημερίδα της Ε.Ε., 2019).

Στον Ελλαδικό χώρο ο Ν.4524/2014, άρθρο 45B για τους "Μάρτυρες Δημοσίου Συμφέροντος" του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας διερεύνησε το πλέγμα προστασίας που, ως τότε, αφορούσε μόνο σε μάρτυρες αδικημάτων οργανωμένου εγκλήματος και τρομοκρατίας (άρθρο 9 του Ν.2928/2001).

Σε μια προσπάθεια να συντονιστεί με τις οδηγίες της Ε.Ε. (κανονισμός 596/2014) γίνεται, για πρώτη φορά, αναφορά στο εσωτερικό whistleblowing με τη θέσπιση του άρθρου 39 του Ν.4443/2016, το οποίο παρέχει τη δυνατότητα καταγγελίας των εργαζομένων ενός οργανισμού σε βάρος επιλήψιμων συμπεριφορών των εργοδοτών τους. (Παναγοπούλου – Κουτνατζή, 2016, Τσιλίκης, 2018).

Οι αρχές αυτές είναι ένα βήμα, ωστόσο, κυρίως στην Ελλάδα οφείλουν να συνταχτούν επιπλέον νόμοι προστασίας και να βελτιωθούν οι υφιστάμενοι προκειμένου να εναρμονιστεί πλήρως με την Ε.Ε.

3.5:Συμπέρασμα

Το whistleblowing μπορεί να βελτιώσει την αποδοτικότητα ενός οργανισμού και γι' αυτό να θεωρηθεί ως ένας αποτρεπτικός παράγοντας, ώστε να αποφευχθούν διάφορες παρανομίες, ανήθικες ή ανέντιμες πράξεις. Παρόλο που οι απάτες και οι παρανομίες αυξάνονται συνεχώς, ο εσωτερικός έλεγχος έχει εξελιχθεί και έχει λάβει έναν σημαντικό ρόλο μέσα στους οργανισμούς και τις εταιρείες. Οι ευθύνες των εσωτερικών ελεγκτών αυξάνονται ώστε να διαβεβαιώσουν την διαχείριση ρίσκου και να προωθήσουν διαδικασίες Εταιρικής Διακυβέρνησης μέσα στον οργανισμό ή την εταιρεία και αυτό περιλαμβάνει και την ανάγκη των εσωτερικών ελεγκτών να αναφέρουν ή να καταγγέλλουν παρανομίες και ανέντιμες πράξεις (Ahmad et all, 2014).

Κεφάλαιο 4ο

4.1:Απάτη

Σύμφωνα με τον ACFE (Association of Certified Examiners, 2020) το φαινόμενο της απάτης απασχολεί την ανθρωπότητα από την αρχαιότητα. Το πρώτο καταγεγραμμένο περιστατικό απάτης, μάλιστα, διαπράχθηκε από έναν Έλληνα έμπορο, τον Ηγέστρατο, πριν 2.300 χρόνια.

Τις τελευταίες δεκαετίες σε όλα σχεδόν τα εταιρικά σκάνδαλα και τις χρεοκοπίες παγκόσμιας εμβέλειας και φήμης εταιρειών έχουν εμφανιστεί περιπτώσεις απάτης, μέσω παραποίησης οικονομικών και λογιστικών καταστάσεων. Ο ACFE αναφέρει πως με έναν πρόχειρο υπολογισμό και με την καταμέτρηση μόνο φαινομένων που έχουν γίνει αντιληπτά, η απώλεια για τους οικονομικούς οργανισμούς ανάγεται σε πάνω από 4 τρισεκατομμύρια δολάρια το χρόνο. Εταιρείες όπως η Enron, η WorldCom, η Olympus κτλ. αποτελούν τον μικρόκοσμο του προβλήματος. (Beattie A., 2022, Wells J. et all, 2021)

Η απάτη στο εσωτερικό περιβάλλον των εταιρειών αποτελεί κλασικό παράδειγμα επιχειρηματικού κινδύνου, με σημαντικές έως και καταστροφικές συνέπειες όλων όσων εμπλέκονται με τον φορέα στον οποίο συντελείται, και ακόμη ολόκληρο το οικονομικό και κοινωνικό σύστημα της χώρας στην οποία ανήκει. Για μεγάλες εταιρείες μπορεί να συνεπάγεται απώλεια δισεκατομμυρίων, ενώ για μικρές οριστικό κλείσιμο, πτώχευση και καταστροφή. Για το λόγο αυτό η πρόληψη, ο εντοπισμός και η καταστολή της αποτελούν σημαντικό ζητούμενο σε διεθνές επίπεδο, για την ομαλή λειτουργία, την ανάπτυξη και την βιωσιμότητα των οικονομικών οργανισμών.

Όσον αφορά στην οικονομική απάτη (που αφορά στην περίπτωση μελέτης μας) το ΔΠΕ (240) (Διεθνές Πρότυπο Ελέγχου) την ορίζει ως την πράξη που προκαλεί ουσιώδη, εκούσια σφάλματα στις οικονομικές καταστάσεις. Τα σφάλματα αυτά είτε είναι αποτελέσματα απατηλής χρηματοοικονομικής αναφοράς, είτε αποτέλεσμα κατάχρησης περιουσιακών στοιχείων. Περιλαμβάνει προσεκτικά οργανωμένα και πολυσύνθετα σχήματα ειδικά σχεδιασμένα για τη συγκάλυψη της, όπως εσκεμμένη παράλειψη καταγραφής συναλλαγών, παραπλανητική χρηματοοικονομική αναφορά, παραποίηση στοιχείων ή εγγράφων, πλαστογραφία κτλ. (Κοσκοσάς, 2015, ΔΠΕ (240), 2009)

Σύμφωνα με τον Vona (2008) η απάτη διαπράττεται στον οργανισμό ή από τον οργανισμό ή για τον οργανισμό, από εσωτερικές ή εξωτερικές πηγές και γίνεται με πρόθεση και μυστικότητα. Είναι τυπικά παράνομη ή δηλώνει αδικήματα. Οι πράξεις αυτές προκαλούν έλλειμα στο κεφάλαιο της εταιρείας, στην αξία και τη φήμη της.

Το άρθρο 386, παράγραφος 1 του Ν.4619/2019 αναφέρει πως κάποιος διαπράττει απάτη όταν "με σκοπό να αποκομίσει ο ίδιος ή άλλος παράνομο περιουσιακό όφελος, βλάπτει ξένη περιουσία πείθοντας κάποιον σε πράξη, παράλειψη ή ανοχή με την εν γνώσει παράσταση ψευδών γεγονότων σαν αληθινών ή την αθέμιτη απόκρυψη ή παρασιώπηση αληθινών γεγονότων" και σύμφωνα με άρθρο 318/2011 "έχει ως άμεσο αποτέλεσμα περιουσιακή βλάβη στον πλανηθέντα ή σε άλλον, με σκοπό να αποκομίσει ο δράστης ή άλλος παράνομο όφελος, χωρίς να προσαπαιτείται πραγματοποίηση του σκοπού αυτού". Ως "περιουσιακή βλάβη" ορίζεται η μείωση της συνολικής αξίας ή η απειλή μείωσης της περιουσίας κάποιου.

Η μείωση των περιουσιακών στοιχείων συνιστά την πιο εμφανή και μετρήσιμη συνέπεια της απάτης, με την μορφή του χρηματοοικονομικού κινδύνου (financial risk). Ο κίνδυνος απώλειας φήμης (reputation risk) είναι πιο δύσκολα μετρήσιμος αλλά συνιστά μια ιδιαίτερα σημαντική αρνητική επίδραση στον οργανισμό. (Greek Law, ACFE (2020))

Όλες οι ενέργειες απάτης στηρίζονται σε τέσσερα κοινά χαρακτηριστικά:

1. Παραποίηση πραγματικών στοιχείων ενός αντικειμένου.
2. Επίγνωση της παραποίησης και αδιαφορία για την ριψοκινδυνότητα της από αυτόν που τελεί την απάτη.
3. Εμπιστοσύνη, ο δέκτης της παραποιημένης κατάστασης βασίζεται απόλυτα σ' αυτόν που έχει προβεί σ' αυτήν.
4. Οι ζημιές που προκύπτουν ως αποτέλεσμα όλων των ανωτέρω ενεργειών.

Σύμφωνα με τον ACFE (2020), υπάρχουν τρεις κατηγορίες απάτης:

- Κατάχρηση περιουσιακών στοιχείων
- Παραποίηση οικονομικών/λογιστικών καταστάσεων
- Διαφθορά (εμπερικλείει και την δωροδοκία)

Η διαφθορά μπορεί να αφορά στην προμήθεια υπηρεσιών ή αγαθών με μεγαλύτερη αξία από την πραγματική, δώρα, ταξίδια αναψυχής, χρηματισμό, εικονικές συμβάσεις πώλησης κτλ.

Η δωροδοκία αφορά στις πλασματικές πληρωμές, πλασματικές προσφορές, υπερβολικές χρεώσεις, ψευδείς αγορές κτλ.

Στο ΔΠΕ 240 αναφέρεται πως η απάτη μπορεί να περιλαμβάνει:

- i. Αλλοίωση και νόθευση εγγράφων
- ii. Αλλοίωση στοιχείων του ενεργητικού
- iii. Απόκρυψη αναφοράς των επιπτώσεων τους
- iv. Παρουσίαση εικονικών συναλλαγών
- v. Εσφαλμένη εφαρμογή των λογιστικών αχών

Προκειμένου να διασαφηνιστούν οι λόγοι για τους οποίους κάποιο άτομο διαπράττει μια απάτη, έχουν αναπτυχθεί κατά καιρούς διάφορα μοντέλα. Το πιο γνωστό δημιουργήθηκε από τον Cressey το 1973, "το Τρίγωνο της Απάτης". Σύμφωνα μ' αυτό προκειμένου να τελεστεί μια πράξη απάτης συνδυάζονται τρία στοιχεία:

1. Πίεση/κίνητρο: οικονομικοί, ψυχολογικοί, κοινωνικοί παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν ένα άτομο στην απάτη.
2. Ευκαιρία: κατάλληλο περιβάλλον και συνθήκες που το επιτρέπουν π.χ. αδύναμος εσωτερικός έλεγχος, κενό ασφαλείας στις λογιστικές πολιτικές κτλ.
3. Εξ ορθολογισμός: η νοοτροπία, η προδιάθεση, οι ηθικές αρχές που διέπουν το άτομο και δικαιολογεί την πράξη.

(Skalak et al, 2006, ACFE, 2020, Wells, 2011, Vona, 2008, Καζαντζής, 2006)



Εικόνα 1 Το Τρίγωνο της Απάτης

(<https://www.fraudconferencenews.com/home/2022/6/20/is-it-time-to-rethink-the-fraud-triangle>)

Επέκταση του "Τριγώνου της Απάτης" αποτελεί το "Διαμάντι της Απάτης", στο οποίο εμπεριέχεται ένα επιπρόσθετο στοιχείο που αναφέρεται στην "ικανότητα" (capability) του ατόμου να αναγνωρίσει την ευκαιρία αλλά και να διαθέτει τα απαραίτητα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες για να προβεί σε μια παράνομη πράξη. (Καζαντζής 2006, Golden 2006, CFI 2022, Premananda et al, 2019)



Εικόνα 2 Το Διαμάντι της Απάτης

(<https://www.salviol.com/post/fraud-diamond-theory>)

Ο Marks J. (2018) προσθέτει δύο ακόμα στοιχεία στο "Τρίγωνο της Απάτης" και φτιάχνει το "Πεντάγωνο της απάτης" (fraud pentagon). Τα στοιχεία αυτά είναι:

1. Η επάρκεια (competence): η εφαρμογή εξελιγμένης στρατηγικής στον εσωτερικό έλεγχο, η επιτήρηση των κοινωνικών σχέσεων και η ποδηγέτηση άλλων προσώπων.
2. Η αλαζονεία (arrogance): η έπαρση του ατόμου λόγω μη ηθικών αρχών.



Εικόνα 3 Το Πεντάγωνο της Απάτης

<http://eprints.umpo.ac.id/4013/3/BAB%20II.pdf>

Οι οικονομικοί οργανισμοί είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι σε τέτοιου είδους φαινόμενα. Προκειμένου να αποτραπούν κρούσματα κακοδιοίκησης και διαφθοράς, να ενισχυθεί η διαφάνεια και να προληφθεί η ανάπτυξη της απάτης μέσα στους κόλπους τους, οι οργανισμοί οφείλουν να διαθέτουν σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης σε επαγρύπνηση, πρόγραμμα πρόληψης εταιρικής απάτης μέσα από ικανοποιητική λειτουργία εσωτερικού ελέγχου, ανεξάρτητο εσωτερικό και εξωτερικό ελεγκτή, αποτελεσματικό εσωτερικό έλεγχο και έναν εσωτερικό κώδικα επιχειρηματικής στάσης με τη διαμόρφωση μιας ηθικής κουλτούρας. (Altman,1968, Rezaee,2005)

Ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου μπορεί να βοηθήσει την επιχείρηση να μειώσει σημαντικά τις ευκαιρίες απάτης. Βασικά βήματα για την εξάλειψη της είναι τα εξής:

- ο Συλλογή και μελέτη στοιχείων από το παρελθόν με σκοπό την αξιολόγηση του υπάρχοντος συστήματος καταπολέμησης της απάτης
- ο Εύρεση αδύναμων στοιχείων διερεύνησης στοιχείων απάτης μέσω του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και διόρθωση αυτών

- ο Τακτικοί και αιφνιδιαστικοί έλεγχοι (Gallet,2014)

Ο εσωτερικός ελεγκτής για την αποτροπή φαινομένων απάτης θα πρέπει να έχει:

- Πλήρη επίγνωση των ενδείξεων κινδύνων απάτης.
- Ικανότητα να ανιχνεύει τις ευκαιρίες που μπορεί να εμφανιστούν σε μια λειτουργία ή δραστηριότητα, που μπορούν να οδηγήσουν σε απάτη.
- Ικανότητα να αναγνωρίζει την ανάγκη περαιτέρω διερευνήσεις σε ενδεχόμενες πράξεις απάτης. (Νεγκάκης-Ταχυνάκης, 2013, ACFE, 2022)

Γενικότερα σύμφωνα με τον ACFE (2020) ο σχεδιασμός αντιμετώπισης της απάτης περιλαμβάνει:

- Αναγνώριση-ανίχνευση της απάτης
- Εντοπισμός των υπεύθυνων ατόμων
- Διακοπή διενέργειας απάτης σε εξέλιξη
- Αποστολή μηνύματος, μέσω του οργανισμού, πως δεν θα γίνει ανεκτή τέτοια ενέργεια
- Καθορισμός της έκτασης πιθανών απωλειών
- Διορθωτικές ενέργειες
- Φραγή σε μελλοντικές απώλειες
- Εκτίμηση επιπρόσθετων συνεπειών
- Ενδυνάμωση των αδύναμων σημείων του εσωτερικού ελέγχου

B ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 5^ο

5.1: Ερευνητική Μέθοδος και Ανάλυση

Στο πρώτο μέρος της εργασίας αναπτύσσεται το γενικό θεωρητικό υπόβαθρο, πάνω στο οποίο βασίζεται το ερευνητικό κομμάτι. Αποσαφηνίζονται βασικές θεωρίες και έννοιες όπως αυτές προκύπτουν από την αντίστοιχη ελληνική και ξένη βιβλιογραφία, επιστημονικά περιοδικά και άρθρα, καθώς και συλλογή δεδομένων που προέρχονται από πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές διαδικτυακών ιστοσελίδων που αφορούν τις έννοιες του θέματος, όσο το δυνατόν πρόσφατων χρονικών περιόδων.

5.2: Ερωτηματολόγια

Με στόχο την ολοκληρωμένη (κατά το δυνατό) τεκμηρίωση του υπό εξέταση θέματος δημιουργήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο 17 ερωτήσεων που σχετίζονται με το συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο και 6 ερωτήσεων που απαντούν σε δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Τα περισσότερα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε έντυπη μορφή και συλλέχθηκαν αυτοπροσώπως από τον ερευνητή. Κάποια απ' αυτά στάλθηκαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Η on line survey έγινε λόγω χιλιομετρικής απόστασης αλλά και λόγω του πλεονεκτήματος χρόνου και κόστους που διαθέτει. Επιπρόσθετα, έδωσε στους ερωτώμενους το πλεονέκτημα της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων με μεγαλύτερη άνεση χώρου και χρόνου.

Στο ερωτηματολόγιο εμπεριέχονται ερωτήσεις κλειστού τύπου. Κάποιες απ' αυτές είναι πολλαπλής επιλογής, όπου ο ερωτώμενος μπορεί να επιλέξει ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες απαντήσεις (κάποιες απ' αυτές βασιζόμενες στην κλίμακα Likert) και κάποιες δυαδικές, όπου η επιλογή περιορίζεται σε μία μόνο από τις δύο απαντήσεις. Οι ερωτήσεις αφορούν στο αν και σε τι ποσοστό το αντιπροσωπευτικό "δείγμα" του κοινού στη συγκεκριμένη έρευνα

Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν είναι πρωτογενή και η ανάλυση της έρευνας κατά βάση ποσοτική (εμπεριέχονται και στοιχεία ποιοτικής έρευνας), η οποία καταδεικνύει τη γενικότερη τάση που παρουσιάζεται στη δειγματοληψία.

Σκοπός της έρευνας αποτελεί η συστηματική συλλογή των πληροφοριών που είναι απαραίτητες, ώστε να γίνει αντιληπτός ο τρόπος με τον οποίο συμπεριφέρεται το αντιπροσωπευτικό δείγμα του κοινού απέναντι στο εν λόγω θέμα , με την προοπτική εξαγωγής σημαντικών συμπερασμάτων σχετικά με τη γνώση, τις απόψεις και την εμπλοκή του αναφορικά με τις σχέσεις εσωτερικού ελέγχου, εταιρικής διακυβέρνησης και whistleblowing για την πρόληψη απάτης. (Babbie, 2011, Hill, 2018, Ζαφειρόπουλος, 2015)

5.3:Δειγματοληψία

Για την δημιουργία του ερωτηματολογίου έγινε εφαρμογή των "Google Forms". Στο σύνολο διανεμήθηκαν 200 ερωτηματολόγια σε 15 επιχειρήσεις μαρμάρων και συλλέχθηκαν 113 απαντήσεις. Οι εταιρείες οι οποίες βοήθησαν στην μελέτη και στην συλλογή στοιχείων είναι οι εξής: Marble Sachanas S.A., Αφοί Δερμιτζάκη ABEE, John Papagiannoulis Bros S.A., IKTINOS ΕΛΛΑΣ Α.Ε., FHL KIRIAKIDIA Α.Ε., PAVLIDIS, DRAMA MARBLE, HERCULES MARBLE Α.Ε., MARBLE MARKET, MARMYK ILIOPOULOS, MARMARA PSOFAKI S.A., THASSOS WHITE MARBLE, POULIOS S.A., Stone Group International και Greek Marble Solomonidis.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελείται από τα Δημογραφικά Στοιχεία. Το δεύτερο μέρος αποτελείται από τέσσερις ενότητες με αντίστοιχα ερωτήματα που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο, την Εταιρική Διακυβέρνηση, το Whistleblowing και την Απάτη.

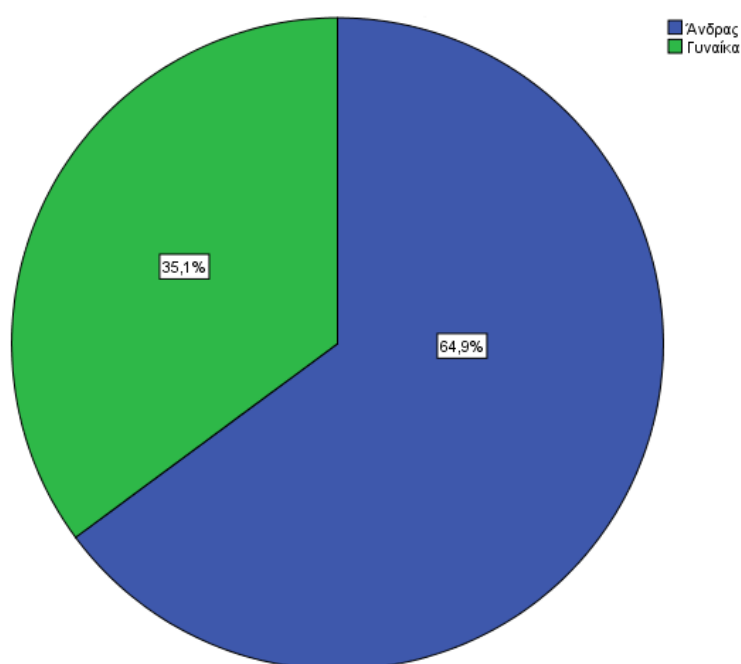
Για την ανάλυση των στατιστικών αποτελεσμάτων έγινε χρήση του προγράμματος IBM SPSS Statistics 25.

5.4:Αποτελέσματα Έρευνας

Ερώτηση: Φύλο

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Πίνακα 1. η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι άνδρες και πιο συγκεκριμένα το 64,9% δηλαδή 72, ενώ οι γυναίκες είναι 35,1% δηλαδή 39. Οι 2 από τους ερωτηθέντες δεν έδωσαν κάποια απάντηση.

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	72	63,7	64,9	64,9
	Γυναίκα	39	34,5	35,1	100,0
	Total	111	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		113	100,0		

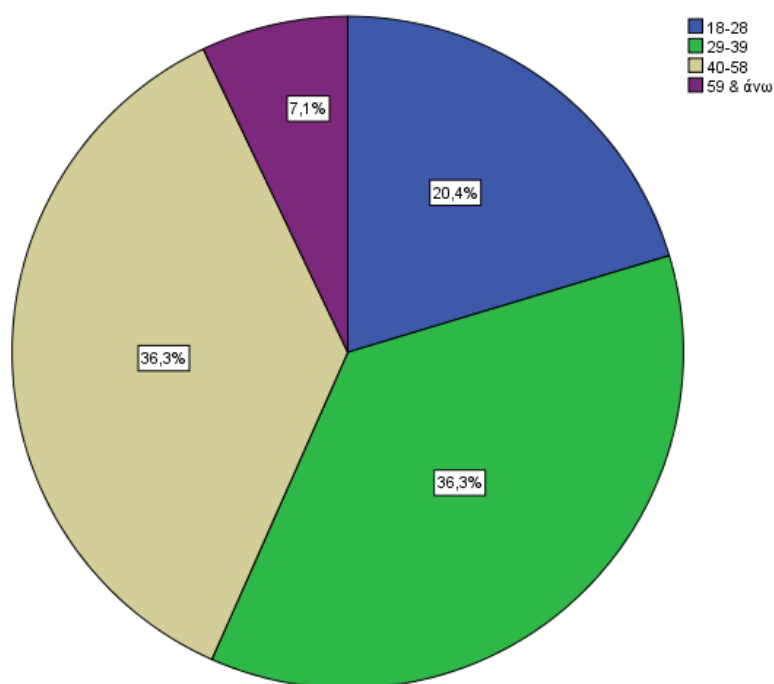


Διάγραμμα 1 Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 1

Ερώτηση: Ηλικία

Ηλικιακά το δείγμα καταμερίζεται ως εξής. Το 20,4% είναι από 18-28 ετών, το 36,3% είναι από 29-39 ετών, το 36,3% είναι από 40-58 ετών και τέλος το 7,1% είναι από 59 και άνω.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-28	23	20,4	20,4	20,4
29-39	41	36,3	36,3	56,6
40-58	41	36,3	36,3	92,9
59 & άνω	8	7,1	7,1	100,0
Total	113	100,0	100,0	

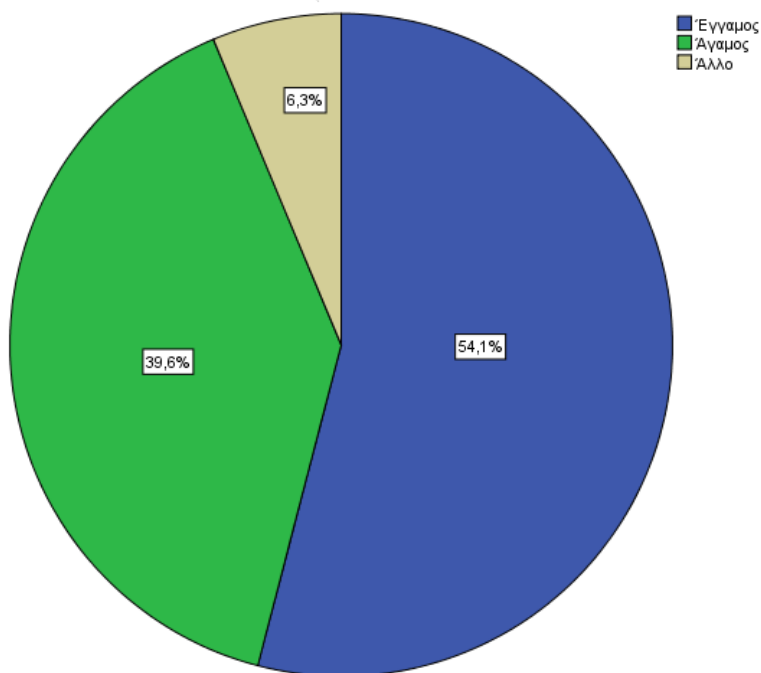


Διάγραμμα 2_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 2

Ερώτηση: Οικογενειακή κατάσταση

Στον Πίνακα 3. ερευνάται η οικογενειακή κατάσταση. Το 54,1% (60) των ερωτηθέντων είναι έγγαμοι, το 39,6% (44) είναι άγαμοι και το 6,3% (7) δήλωσαν άλλο. Τέλος, 2 από τους ερωτηθέντες δεν απάντησαν στην ερώτηση.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έγγαμος	60	53,1	54,1	54,1
	Άγαμος	44	38,9	39,6	93,7
	Άλλο	7	6,2	6,3	100,0
	Total	111	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		113	100,0		

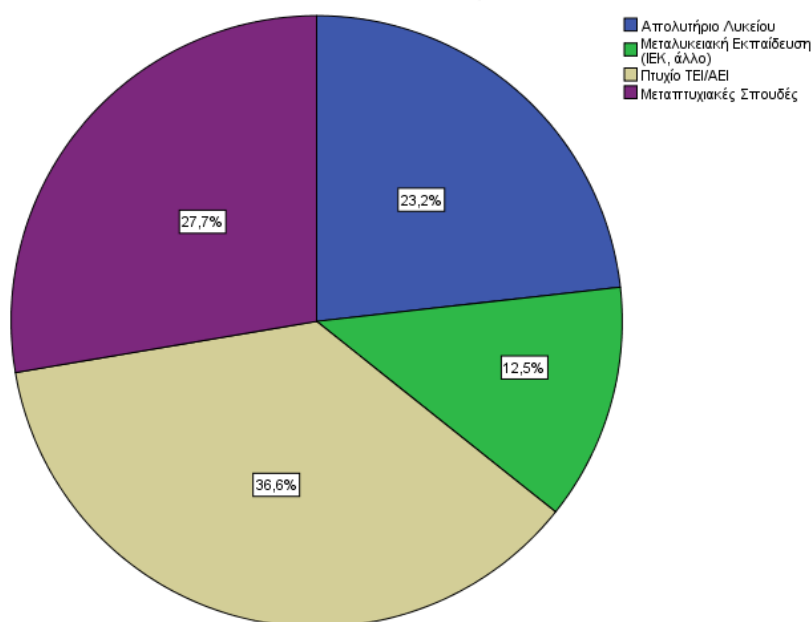


Διάγραμμα 3_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 3

Ερώτηση: Επίπεδο Σπουδών

Στον Πίνακα 4. Παρατηρούμε πως το 23,2% (26) από τους ερωτηθέντες είναι απόφοιτοι με Απολυτήριο Λυκείου, το 12,5% (14) Μεταλυκειακή Εκπαίδευση (ΙΕΚ, άλλο), το 36,6% (41) Πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ και το 27,7% (31) έχουν Μεταπτυχιακές Σπουδές. Τέλος, 1 άτομο δεν απάντησε στην ερώτηση.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Απολυτήριο Λυκείου	26	23,0	23,2	23,2
Μεταλυκειακή Εκπαίδευση (ΙΕΚ, άλλο)	14	12,4	12,5	35,7
Πτυχίο ΤΕΙ/ΑΕΙ	41	36,3	36,6	72,3
Μεταπτυχιακές Σπουδές	31	27,4	27,7	100,0
Total	112	99,1	100,0	
Missing System	1	,9		
Total	113	100,0		

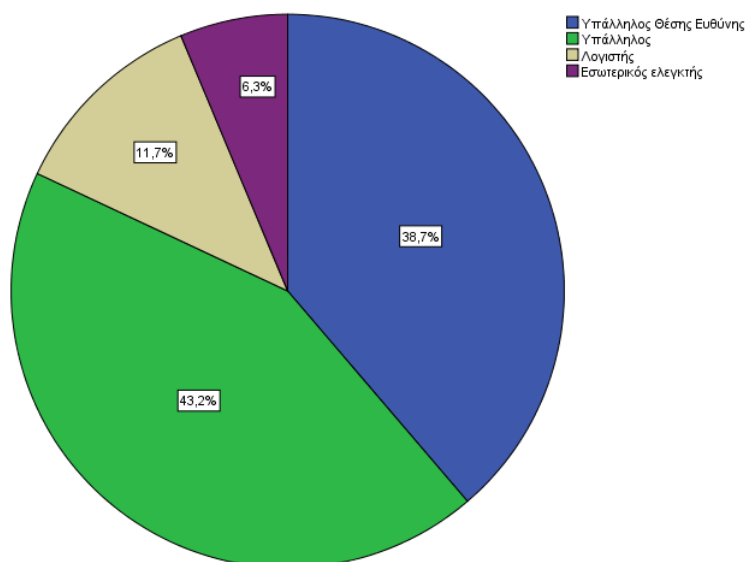


Διάγραμμα 4_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 4

Ερώτηση: Θέση Εργασίας

Όσον αφορά στη θέση εργασίας των ερωτηθέντων, το μεγαλύτερο ποσοστό αποτελείται από τους Υπάλληλους με 43,2% (48), το 38,7% (43) αφορά τους Υπάλληλους Θέσης Ευθύνης, το 11,7% (13) τους Λογιστές και το 6,3% (7) τους Εσωτερικούς Ελεγκτές. Μόνο 2 άτομα των ερωτηθέντων δεν απάντησαν σε αυτή την ερώτηση.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Υπάλληλος Θέσης Ευθύνης	43	38,1	38,7	38,7
Υπάλληλος	48	42,5	43,2	82,0
Λογιστής	13	11,5	11,7	93,7
Εσωτερικός ελεγκτής	7	6,2	6,3	100,0
Total	111	98,2	100,0	
Missing System	2	1,8		
Total	113	100,0		



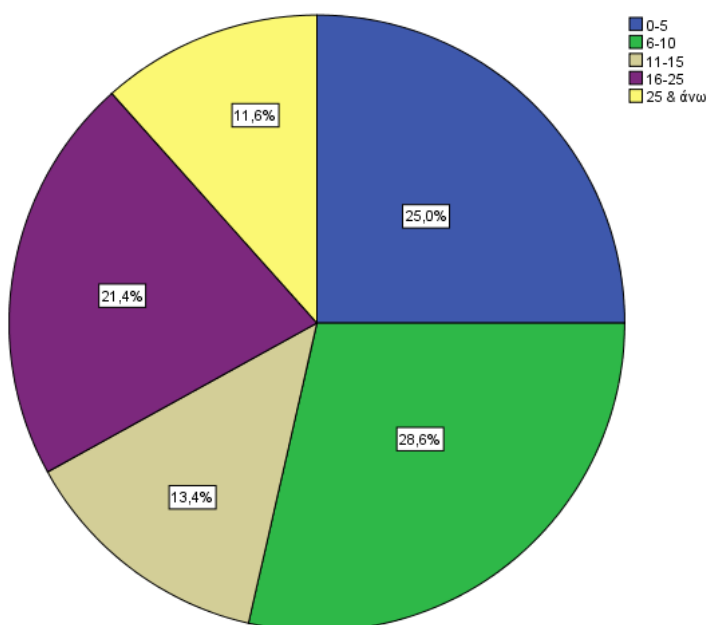
Διάγραμμα 5_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 5

Ερώτηση: Έτη Προϋπηρεσίας

Στον Πίνακα 6. μελετάμε τα έτη προϋπηρεσίας των ερωτηθέντων από τα οποία προέκυψε ότι η πλειοψηφία με 28,6% εργάζονται από 6-10 έτη, το 25% (28) από 0-5 έτη, το 21,4% (24) από 16-25, το 13,4% (15) από 11-15 και το 11,6% (13) από 25 και άνω. Μόνο 1 άτομο από τους ερωτηθέντες δεν απάντησε στην ερώτηση.

Έτη προϋπηρεσίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	28	24,8	25,0	25,0
	6-10	32	28,3	28,6	53,6
	11-15	15	13,3	13,4	67,0
	16-25	24	21,2	21,4	88,4
	25 & άνω	13	11,5	11,6	100,0
	Total		112	99,1	100,0
Missing	System	1	,9		
Total		113	100,0		



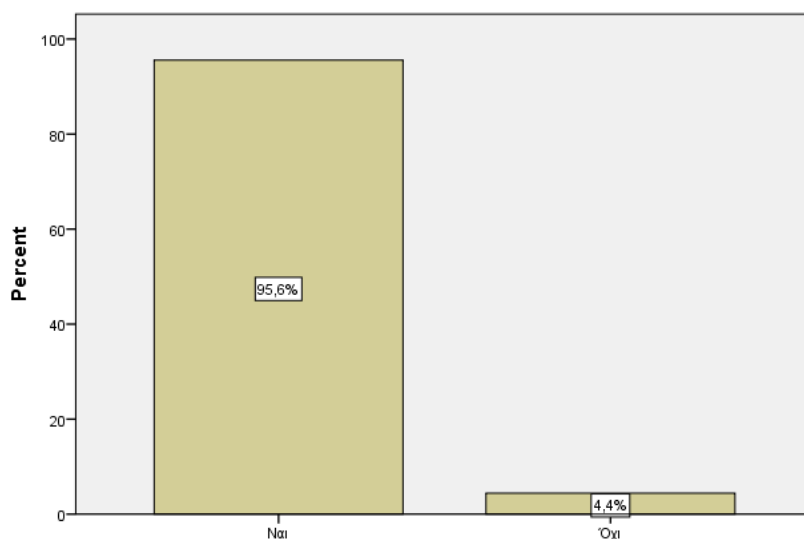
Διάγραμμα 6_ Διάγραμμα πίτας για την ερώτηση 6

Ενότητα Εσωτερικός Έλεγχος

Ερώτηση: Θεωρείται αναγκαία την ύπαρξη τμήματος εσωτερικού ελέγχου, με στόχο την εντόπιση και εξάλειψη επιχειρηματικών κινδύνων;

Στην ερώτηση αν θεωρείται αναγκαία την ύπαρξη εσωτερικού ελέγχου, με στόχο την εντόπιση και εξάλειψη επιχειρηματικών κινδύνων, το 95,6% (108) απάντησε Ναι, ενώ το 4,4% (5) απάντησε Όχι.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	108	95,6	95,6	95,6
Όχι	5	4,4	4,4	100,0
Total	113	100,0	100,0	

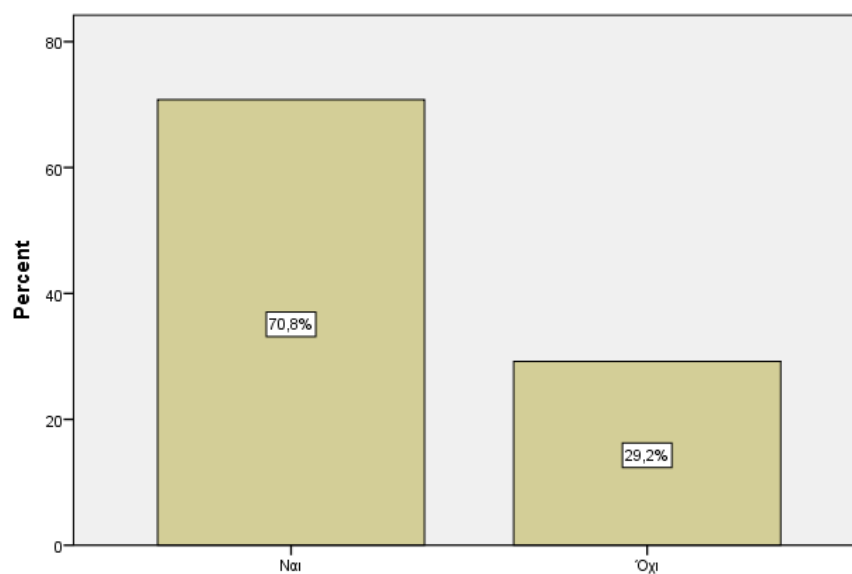


Διάγραμμα 7_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 7

Ερώτηση: Υπάρχει εξιδικευμένο προσωπικό στην εταιρεία, κατάλληλα εκπαιδευμένο για την διεξαγωγή εσωτερικού ελέγχου;

Με βάση τα αποτελέσματα του Πίνακα 8. το 70,8% (80) απάντησε Ναι στην ερώτηση αν υπάρχει εξιδικευμένο προσωπικό στην εταιρεία, κατάλληλα εκπαιδευμένο για διεξαγωγή εσωτερικού ελέγχου, ενώ το 29,2% (33) απάντησε Όχι.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	80	70,8	70,8	70,8
Όχι	33	29,2	29,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

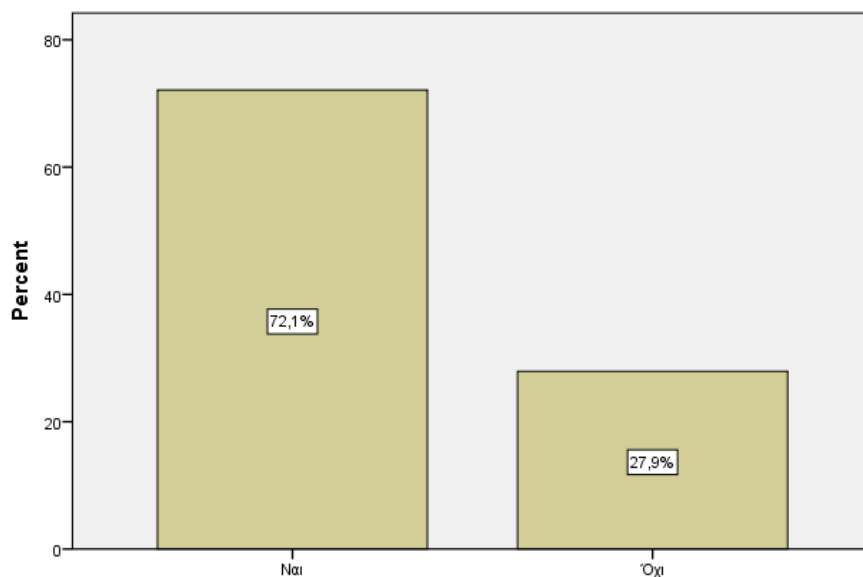


Διάγραμμα 8_Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 8

Ερώτηση: Αν ναι (απάντηση ερώτησης νούμερο 2), υπάρχει πρωτόκολλο μελέτης συστήματος εσωτερικού ελέγχου;

Στον Πίνακα 9. ερευνάται εάν υπάρχει πρωτόκολλο μελέτης συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Το 72,1% (62) απάντησε Ναι σε αντίθεση με το 27,9% (24) οι οποίοι απάντησαν Όχι. Τα άτομα τα οποία δεν απάντησαν αυτή την ερώτηση ήταν 27.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	62	54,9	72,1	72,1
	Όχι	24	21,2	27,9	100,0
	Total	86	76,1	100,0	
Missing	System	27	23,9		
Total		113	100,0		

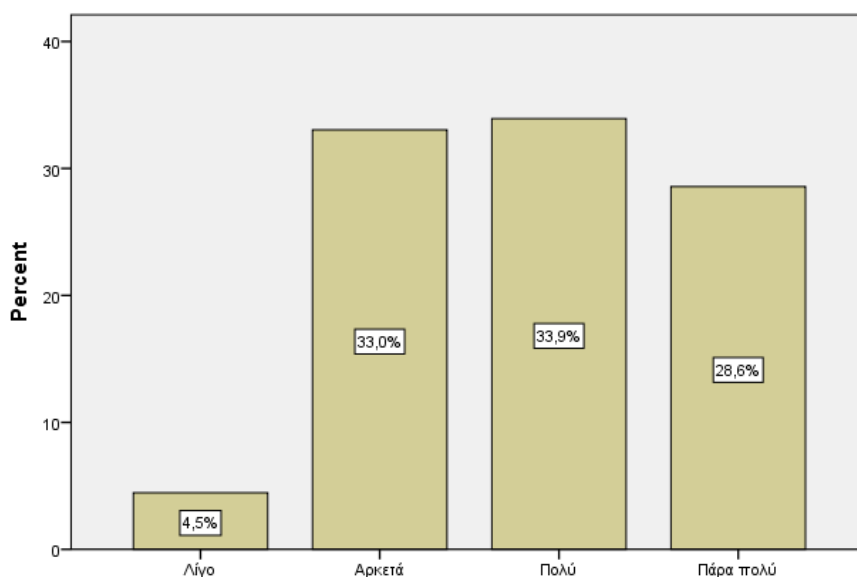


Διάγραμμα 9_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 9

Ερώτηση: Πόσο αποτελεσματική θεωρείτε ότι είναι η διαδικασία εσωτερικού ελέγχου για την ανίχνευση απάτης;

Σύμφωνα με τον Πίνακα 10. από τους 113 του δείγματος οι 38 με ποσοστό 33,9% απάντησαν πολύ, οι 37 με ποσοστό 33,0% απάντησαν αρκετά, οι 32 με ποσοστό 28,6% απάντησαν πάρα πού και οι 5 με ποσοστό 4,5% απάντησαν λίγο. Μόνο 1 άτομο των ερωτηθέντων δεν απάντησε σε αυτή την ερώτηση.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	4,4	4,5	4,5
	Αρκετά	37	32,7	33,0	37,5
	Πολύ	38	33,6	33,9	71,4
	Πάρα πολύ	32	28,3	28,6	100,0
	Total	112	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		113	100,0		



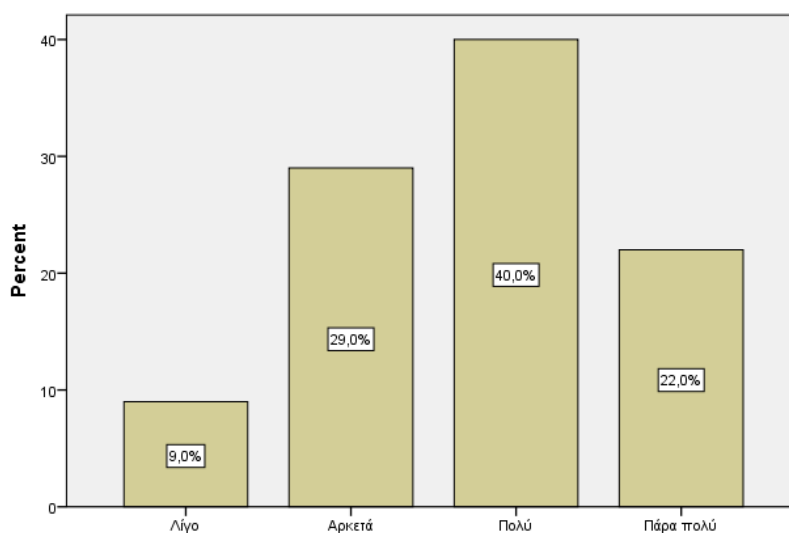
Διάγραμμα 10_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 10

Διάγραμμα 10. Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 10

Ερώτηση: Αν έχει πραγματοποιηθεί εσωτερικός έλεγχος, σε τι βαθμό πιστεύετε ότι υπήρξε αποδοτικός;

Σ' αυτή την ερώτηση εξετάζεται η αποδοτικότητα του εσωτερικού ελέγχου. Το 40% θεωρεί πολύ μεγάλο το βαθμό της αποδοτικότητας του εσωτερικού ελέγχου, το 29% τον θεωρεί αρκετά, το 22% πάρα πολύ αποδοτικό και τέλος μόνο ένα 9% λίγο αποδοτικό.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	9	8,0	9,0	9,0
	Αρκετά	29	25,7	29,0	38,0
	Πολύ	40	35,4	40,0	78,0
	Πάρα πολύ	22	19,5	22,0	100,0
	Total	100	88,5	100,0	
Missing	System	13	11,5		
Total		113	100,0		



Διάγραμμα 11_Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 11

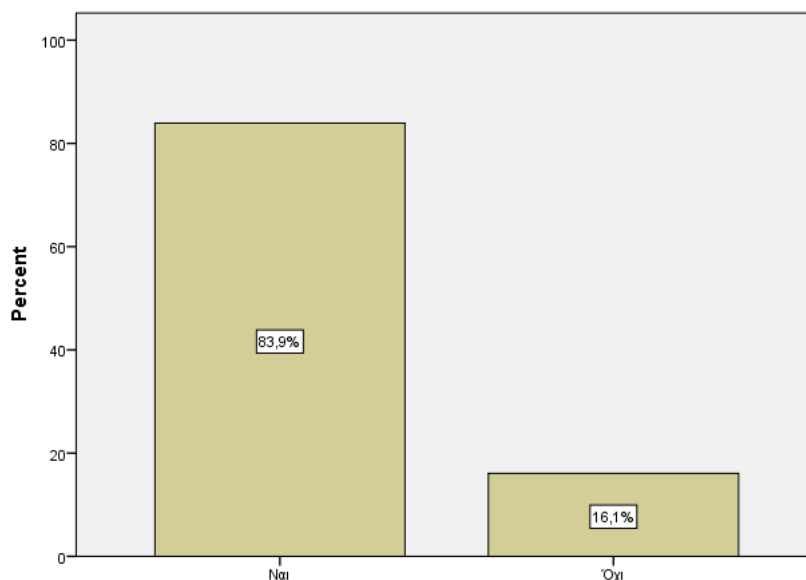
Διάγραμμα 11. Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 11

Ενότητα Εταιρική Διακυβέρνηση

Ερώτηση: Ακολουθούνται στην εταιρεία οι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης;

Σύμφωνα με τον Πίνακα 12. το 83,9% (94) απάντησε Ναι στο εάν ακολουθούνται στην εταιρεία οι κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης, ενώ το 16,1% (18) απάντησαν Όχι. Μόνο 1 άτομο από τους ερωτηθέντες δεν απάντησε στην ερώτηση.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	94	83,2	83,9	83,9
	Όχι	18	15,9	16,1	100,0
	Total	112	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		113	100,0		

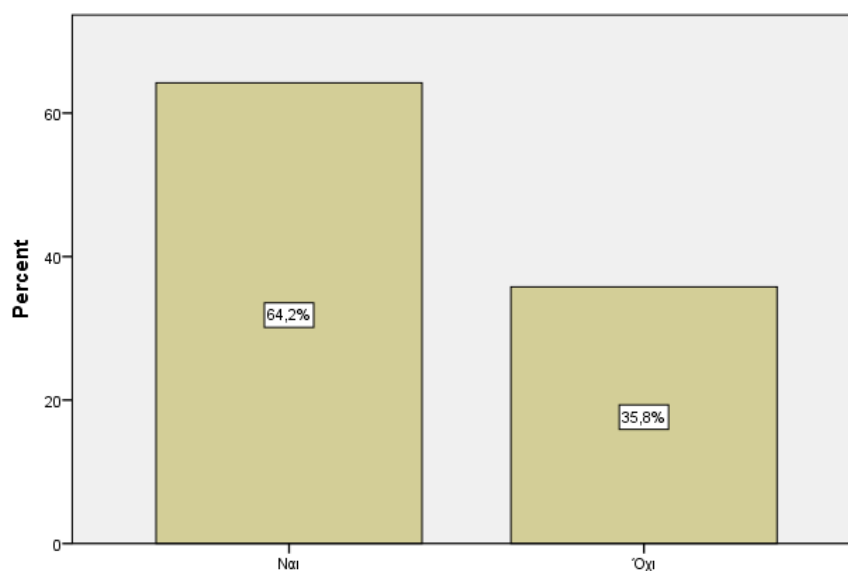


Διάγραμμα 12_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 12

Ερώτηση: Έχει διαμορφωθεί, επισήμως καταγεγραμμένη, πολιτική εταιρικής διακυβέρνησης:

Στην ερώτηση αυτή εξετάζεται εάν έχει διαμορφωθεί, επισήμως καταγεγραμμένη, πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης. Το 64,2% δηλαδή 70 άτομα απάντησαν Ναι, ενώ το 35,8% δηλαδή 39 άτομα απάντησαν Όχι. Τα άτομα από τους ερωτηθέντες που δεν απάντησαν σε αυτή την ερώτηση είναι 4.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	70	61,9	64,2	64,2
	Όχι	39	34,5	35,8	100,0
	Total	109	96,5	100,0	
Missing	System	4	3,5		
Total		113	100,0		



Διάγραμμα 13_Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 13

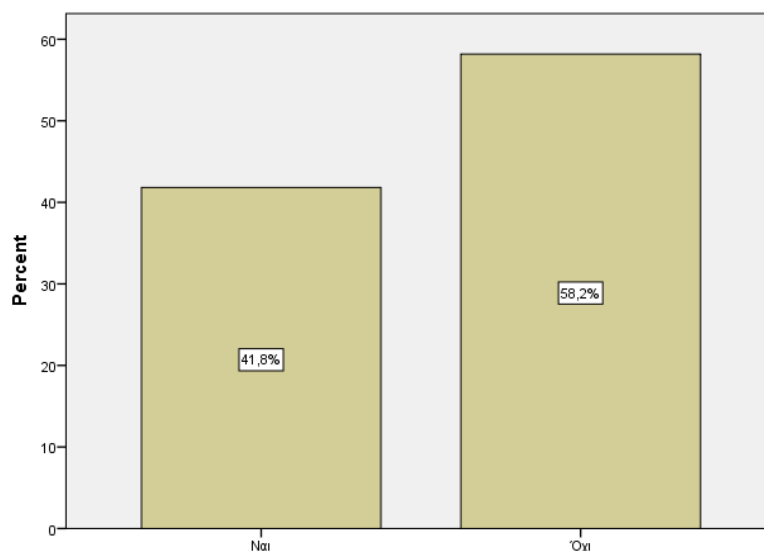
Διάγραμμα 13. Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 13

Ερώτηση: Έχει αναρτηθεί στον επίσημο ιστότοπο της εταιρείας;

Στην επόμενη ερώτηση ερευνάται το εάν έχει αναρτηθεί στον επίσημο ιστότοπο της εταιρείας. Τα αποτελέσματα εμφανίζονται στον κάτωθι πίνακα.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	46	40,7	41,8	41,8
	Όχι	64	56,6	58,2	100,0
	Total	110	97,3	100,0	
Missing	System	3	2,7		
Total		113	100,0		

Σύμφωνα με τον πάνω πίνακα βλέπουμε πως το 41,8% (46) απάντησε Ναι, ενώ με ποσοστό 58,2% (64) απάντησαν Όχι. Μόνο 3 άτομα από τους ερωτηθέντες δεν απάντησε στην ερώτηση.

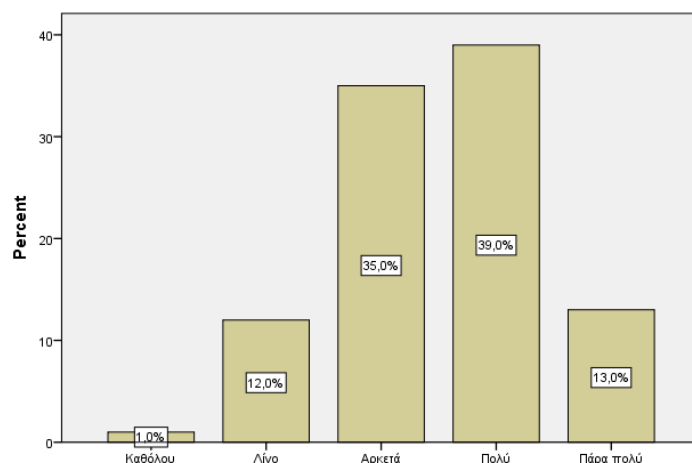


Διάγραμμα 14_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 14

Ερώτηση: Εάν ακολουθούνται στην εταιρεία οι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης, πιστεύετε πως έχουν συμβάλει στη δημιουργία αποτελεσματικότερης οργανωτικής δομής και εταιρικών διαδικασιών;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,9	1,0	1,0
	Λίγο	12	10,6	12,0	13,0
	Αρκετά	35	31,0	35,0	48,0
	Πολύ	39	34,5	39,0	87,0
	Πάρα πολύ	13	11,5	13,0	100,0
	Total	100	88,5	100,0	
Missing	System	13	11,5		
Total		113	100,0		

Το 1% του δείγματος δεν πιστεύει πως οι κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης συμβάλουν στη δημιουργία αποτελεσματικότερης οργανωτικής δομής και εταιρικών συνθηκών, το 12% το πιστεύουν σε μικρό βαθμό, το 35% σε μέτριο βαθμό, το 39% σε μεγάλο βαθμό και το 13% το πιστεύουν πάρα πολύ. Την ερώτηση δεν απάντησαν 13 άτομα από τους ερωτηθέντες.



Διάγραμμα 15_Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 15

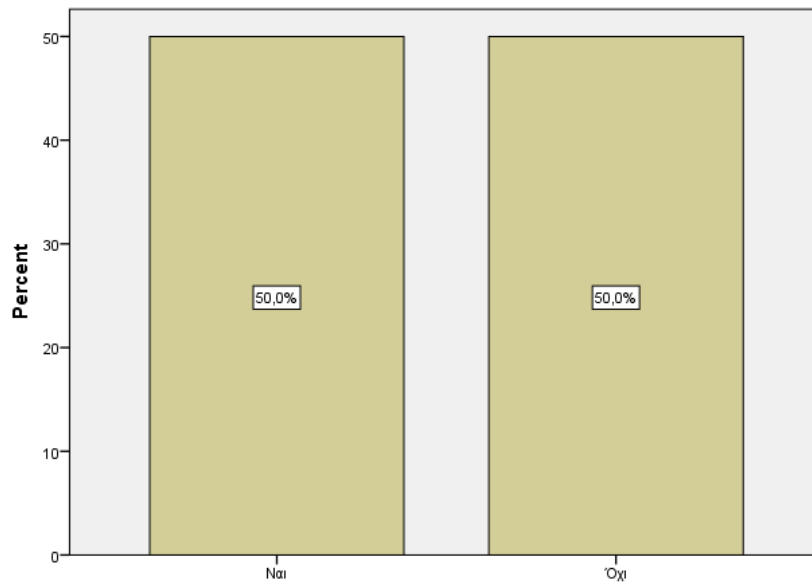
Ενότητα Whistleblowing

Ερώτηση: Γνωρίζετε τι είναι το whistleblowing;

(Αν όχι, μπορείτε να παραβλέψετε αυτό το κομμάτι και να συνεχίσετε παρακάτω).

Στην συγκεκριμένη ερώτηση το 50% γνωρίζει τι είναι το whistleblowing και το υπόλοιπο 50% δεν γνωρίζει τι είναι. Την ερώτηση δεν απάντησε μόνο 1 άτομο από τους ερωτηθέντες.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	56	49,6	50,0	50,0
	Όχι	56	49,6	50,0	100,0
	Total	112	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		113	100,0		

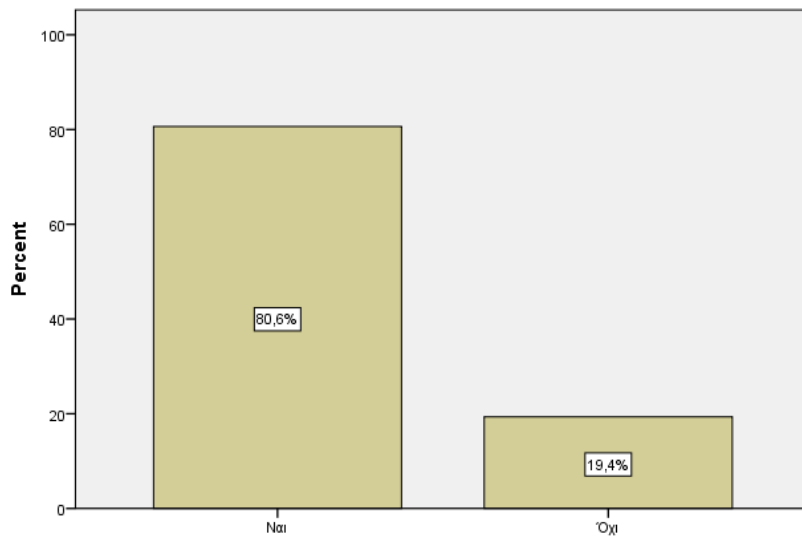


Διάγραμμα 16_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 16

Ερώτηση: Θεωρείτε πως το βασικό κίνητρο του whistleblowing αφορά στην ηθική του ατόμου;

Όπως προκύπτει από τα κάτωθεν αποτελέσματα του Πίνακα 17. το 80,6% δηλαδή 50 άτομα συμφώνησαν πως το βασικό κίνητρο του whistleblowing αφορά στην ηθική του ατόμου, ενώ το 19,4% δηλαδή 12 άτομα δεν συμφώνησαν. Τα άτομα που δεν απάντησαν από τους ερωτηθέντες είναι 51.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	50	44,2	80,6	80,6
	Όχι	12	10,6	19,4	100,0
	Total	62	54,9	100,0	
Missing	System	51	45,1		
Total		113	100,0		



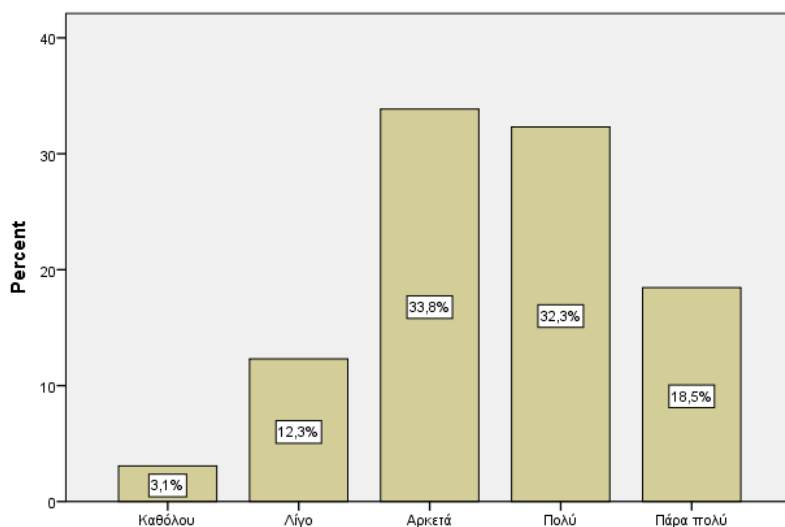
Διάγραμμα 17_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 17

Ερώτηση: Πόσο πιθανό είναι ένας που κάνει εσωτερικό whistleblowing να δεχτεί αντεπίθεση από την διοίκηση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	1,8	3,1	3,1
	Λίγο	8	7,1	12,3	15,4
	Αρκετά	22	19,5	33,8	49,2
	Πολύ	21	18,6	32,3	81,5
	Πάρα πολύ	12	10,6	18,5	100,0
	Total	65	57,5	100,0	
Missing	System	48	42,5		
Total		113	100,0		

Όπως προκύπτει από τα άνωθεν, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων με 33,8% (22) πιστεύει ότι είναι αρκετά πιθανό ένας που κάνει εσωτερικό whistleblowing να δεχτεί αντεπίθεση από την διοίκηση. Το 32,3% (21) το πιστεύει πολύ, το 18,5% (12) το

πιστεύουν πάρα πολύ και τα υπόλοιπα 12,3% (8) και 3,1% (2) το πιστεύουν πολύ λίγο έως και καθόλου. Τα άτομα που δεν απάντησαν από τους ερωτηθέντες είναι 48.



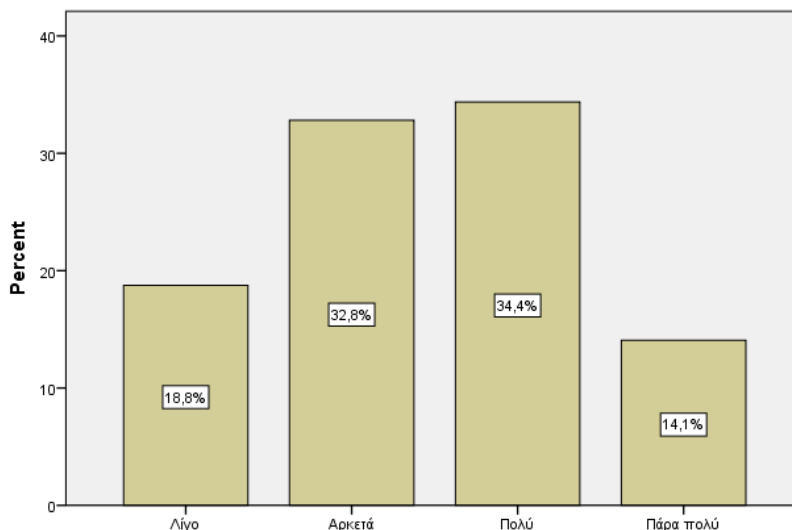
Διάγραμμα 18. Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 18

Ερώτηση: Πόσο πιθανό είναι ένας που κάνει εσωτερικό whistleblowing να δεχτεί αντεπίθεση από τους συναδέλφους;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	12	10,6	18,8	18,8
	Αρκετά	21	18,6	32,8	51,6
	Πολύ	22	19,5	34,4	85,9
	Πάρα πολύ	9	8,0	14,1	100,0
	Total	64	56,6	100,0	
Missing	System	49	43,4		
Total		113	100,0		

Όπως προκύπτει από τα άνωθεν, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων με 34,4% (22) και 32,8% (21) πιστεύουν ότι είναι πολύ πιθανό κάποιος που κάνει εσωτερικό whistleblowing να δεχτεί αντεπίθεση από τους συναδέλφους. Το 14,4% (9) το

πιστεύει πάρα πολύ και το υπόλοιπο 18,8% (12) το πιστεύουν λίγο. Τα άτομα που δεν απάντησαν από τους ερωτηθέντες είναι 49.



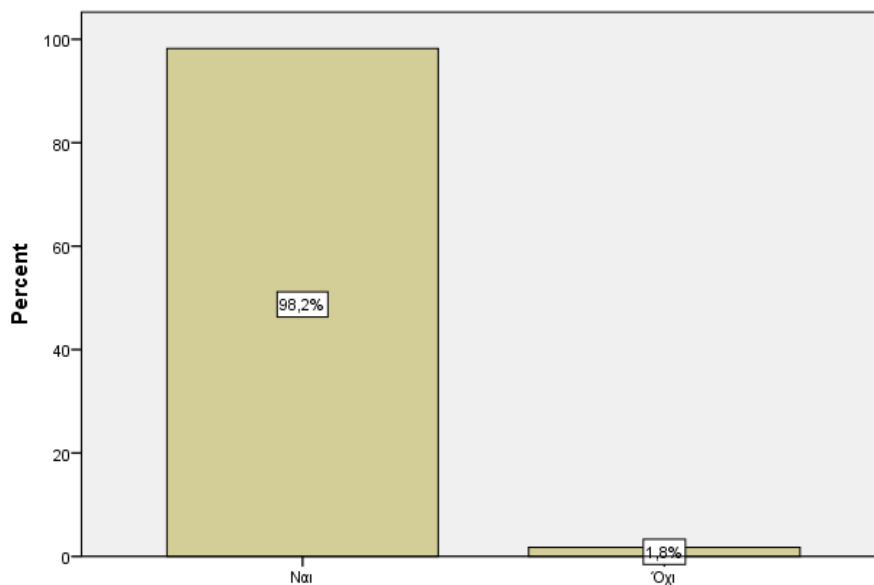
Διάγραμμα 18_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 19

Ενότητα Απάτη

Ερώτηση: Μπορεί ένα αδύναμο σύστημα εσωτερικού ελέγχου να δημιουργεί ευκαιρίες για απάτη;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	111	98,2	98,2	98,2
Όχι	2	1,8	1,8	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες με ποσοστό 98,2% (111) απάντησαν πως μπορεί ένα αδύναμο σύστημα εσωτερικού ελέγχου να δημιουργήσει ευκαιρίες απάτης. Σε αντίθεση με το 1,8% (2) που πιστεύουν πως δεν μπορούν να δημιουργηθούν ευκαιρίες απάτης από ένα αδύναμο σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

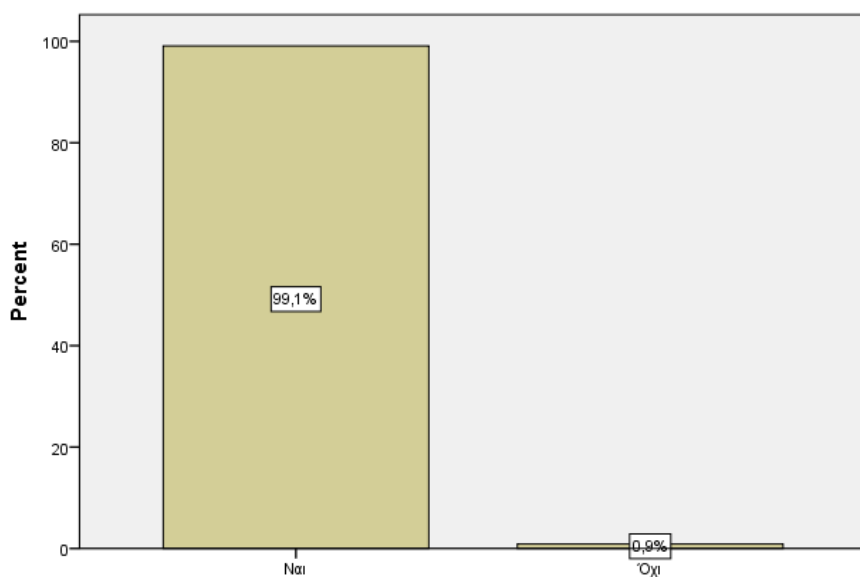


Διάγραμμα 19_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 20

Ερώτηση: Μπορεί ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου να προλάβει φαινόμενα απάτης;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	112	99,1	99,1	99,1
Όχι	1	,9	,9	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Στην ερώτηση αυτή εξετάζετε εάν ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου μπορεί να προλάβει φαινόμενα απάτης. Το μεγαλύτερο ποσοστό με 99,1% (112) πιστεύουν ναι, ενώ ένα μικρό ποσοστό 0,9% (1) πιστεύει πως όχι.



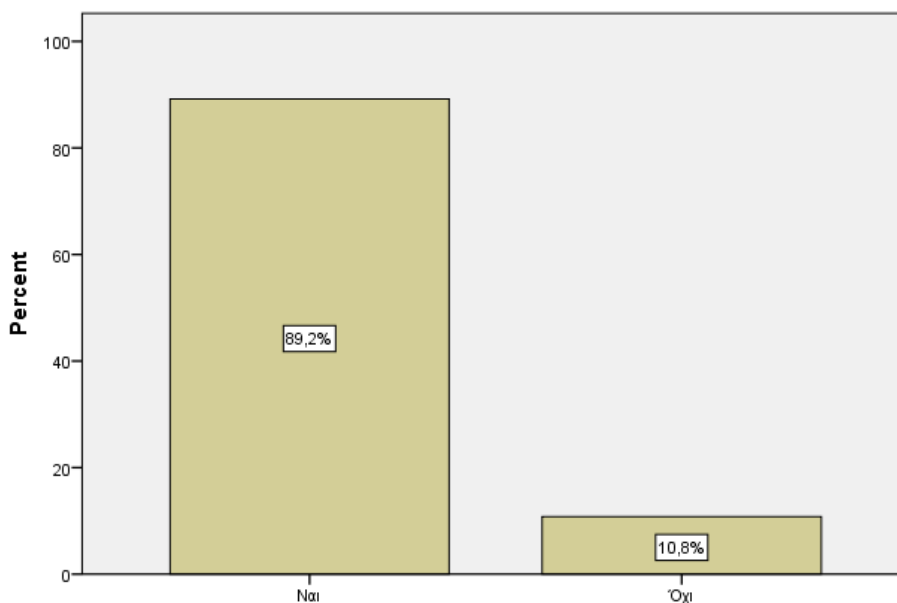
Διάγραμμα 20_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 21

Ερώτηση: Οι συνθήκες του κλάδου δραστηριοποίησης της εταιρείας αποτελούν κίνητρο απάτης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	99	87,6	89,2	89,2
	Όχι	12	10,6	10,8	100,0
	Total	111	98,2	100,0	
Missing	System	2	1,8		
Total		113	100,0		

Όπως διακρίνεται παραπάνω το μεγαλύτερο ποσοστό 89,2% (99) πιστεύει πως οι συνθήκες του κλάδου δραστηριοποίησης της εταιρείας αποτελούν κίνητρο απάτης.

Το υπόλοιπο 10,8% δεν το πιστεύει. Τέλος, μόνο 2 άτομα από τους ερωτηθέντες δεν απάντησαν στην ερώτηση.



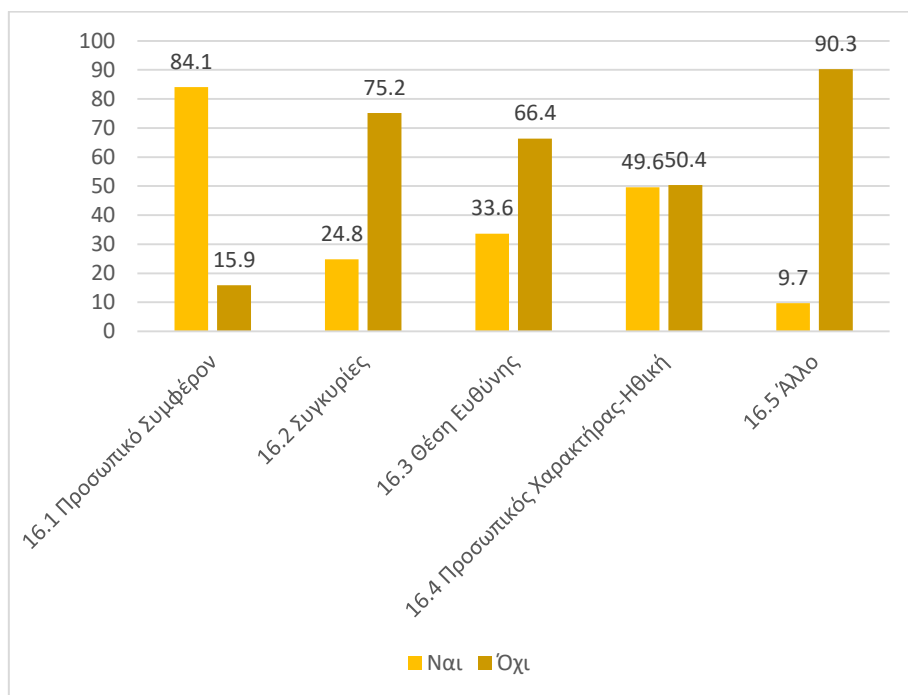
Διάγραμμα 21_ Διάγραμμα ράβδων για την ερώτηση 22

Ερώτηση: Τι θεωρείται κίνητρο ώστε να διαπράξει κάποιος απάτη;

	Ναι	Όχι
16.1 Προσωπικό Συμφέρον	84,1	15,9
16.2 Συγκυρίες	24,8	75,2
16.3 Θέση Ευθύνης	33,6	66,4
16.4 Προσωπικός Χαρακτήρας-Ηθική	49,6	50,4
16.5 Άλλο	9,7	90,3

Στη συγκεκριμένη ερώτηση υπήρχε η δυνατότητα να δοθούν παραπάνω από μια απαντήσεις. Παρατηρώντας τα διαγράμματα είναι διακριτό πως το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος με 84,7% θεωρεί κίνητρο, ώστε να διαπράξει κάποιος απάτη το Προσωπικό Συμφέρον. Στη συνέχεια το 49,6% τον Προσωπικό Χαρακτήρα – Ηθική του ατόμου που διαπράττει την απάτη. Το 33,6% θεωρεί κίνητρο την Θέση Ευθύνης

που έχει κάποιος υπάλληλος στην εταιρεία. Έπειτα το 24,8% τις Συγκυρίες που υπάρχουν στην εταιρεία. Τέλος, το 9,7% θεωρεί πως κίνητρο για να διαπράξει κάποιος απάτη είναι κάτι άλλο πέρα από αυτές τις απαντήσεις.



Διάγραμμα 22_Διάγραμμα στηλών για την ερώτηση 23

5.5:Συμπεράσματα

Για την σωστή εφαρμογή Εσωτερικού Ελέγχου, θα πρέπει να υπάρχει σε κάθε εταιρεία ή οργανισμό τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου. Θα πρέπει να πραγματοποιείται από έμπειρο και εξειδικευμένο προσωπικό, ώστε να υπάρχει διαχείριση κινδύνου και ανίχνευση απάτης. Οι εταιρείες ή οι οργανισμοί οφείλουν να έχουν πρωτόκολλο μελέτης ανίχνευσης απάτης. Στη περίπτωση μας οι ερωτώμενοι απάντησαν πως στις εταιρείες όπου εργάζονται υπάρχει πρωτόκολλο με ποσοστό 72,1%. Η διαδικασία εσωτερικού ελέγχου για την ανίχνευση απάτης είναι "Πολύ" αποτελεσματική με ποσοστό 33,9% και "Πολύ" αποδοτική με 40%.

Με βάση το θεωρητικό κομμάτι γνωρίζουμε πως η Εταιρική Διακυβέρνηση αποτελεί ένα σύστημα μέσω του οποίου παρακολουθούνται και ελέγχονται οι πολυμετοχικές εταιρείες. Προσδιορίζει τα δικαιώματα, τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις των διάφορων συμμετεχόντων στην εταιρεία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μας παρατηρούμε πως στις εταιρείες ακολουθούνται οι κώδικες Εταιρικής

Διακυβέρνησης με ποσοστό 83,9% και πως έχει διαμορφωθεί και είναι επισήμως καταγεγραμμένη με ποσοστό 64,2%. Παρατηρούμε όμως με 58,2% πως δεν έχει αναρτηθεί στους επίσημους ιστότοπους των εταιρειών. Επίσης, οι ερωτηθέντες με ποσοστό 39% δήλωσαν πως οι κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης έχουν συμβάλει "Πολύ" στη δημιουργία αποτελεσματικότερης οργανωτικής δομής και εταιρικών κινδύνων.

Η επόμενη ενότητα αφορά στο Whistleblowing το οποίο είναι η αποκάλυψη παράνομων, ανήθικων ή παράτυπων πράξεων ενός οργανισμού από πρόην ή νυν μέλος του προσωπικού της εταιρείας σε άτομα ή οργανισμούς που μπορούν να δράσουν αποτελεσματικά. Το 50% των ερωτηθέντων γνωρίζουν τι είναι το whistleblowing, ενώ το υπόλοιπο 50% δεν γνωρίζει. Αφού δόθηκε ο ορισμός του whistleblowing, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (80,6%) απάντησε πως το βασικό κίνητρο του whistleblowing αφορά στην ηθική του ατόμου. Το άτομο που κάνει whistleblowing είναι "Αρκετά" πιθανό (33,8%) να δεχτεί αντεπίθεση από την διοίκηση και "Πολύ" πιθανό (34,4%) να δεχτεί αντεπίθεση από τους συναδέλφους του σύμφωνα με τους ερωτηθέντες.

Τέλος, εξετάστηκε το κομμάτι της Απάτης. Από τα αποτελέσματα της έρευνας καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως ένα αδύναμο σύστημα εσωτερικού ελέγχου, δημιουργεί ευκαιρίες για απάτη. Σε αυτή την περίπτωση όμως ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου μπορεί να προλάβει τα φαινόμενα απάτης. Οι συνθήκες του κλάδου δραστηριοποίησης της εταιρείας αποτελούν κίνητρο απάτης. Το πιο βασικό κίνητρο ώστε να διαπράξει κάποιος απάτη είναι το "Προσωπικό Συμφέρον", ο "Προσωπικός Χαρακτήρας - Ηθική" του ατόμου αλλά και η "Θέση Ευθύνης".

Μέρος Γ

Κεφάλαιο 6^ο

Γενικά Συμπεράσματα

Τις τελευταίες δεκαετίες οι οικονομικοί οργανισμοί δραστηριοποιούνται σ' ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο και οικονομικά ασταθές περιβάλλον, τόσο σε εθνικό, όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο. Μεταξύ των άλλων καλούνται να αντιμετωπίσουν έναν μεγάλο αριθμό επιχειρησιακών κινδύνων, που προκύπτουν από τα εσωτερικό τους περιβάλλον και απειλούν τόσο τους ίδιους, όσο και όσους εμπλέκονται γύρω απ' αυτούς, με άμεσο ή έμμεσο τρόπο.

Κακή διαχείριση, παραποίηση στοιχείων, υπεξαιρέσεις, οικονομικές ατασθαλίες και διαφθορά βρίσκονται στην καθημερινή ροή της λειτουργίας τους. Παράλληλα, πολλές και οι μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισης των διαχρονικών αυτών φαινομένων (καθώς πρόκειται για συμπεριφορές που απασχολούν την ανθρωπότητα από

αρχαιοτάτων χρόνων), τις οποίες επεξεργάζονται και βελτιώνουν διαρκώς οι παγκόσμιες ρυθμιστικές αρχές προκειμένου να εξασφαλίσουν πιο ποιοτικές, ασφαλείς και διαφανείς συνθήκες, μέσα από πρότυπα, κανόνες και θεσμούς.

Μέσα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση και τη διεξαγωγή της ερευνητικής μας μελέτης καταδεικνύεται ο καταλυτικός ρόλος του Εσωτερικού Ελέγχου για τη διασφάλιση εφαρμογής των βασικών αρχών της Εταιρικής Διακυβέρνησης, και αντίστοιχα, καταδεικνύεται ως θεμέλιος λίθος για την οργάνωση αποτελεσματικών συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου, η Εταιρική Διακυβέρνηση. Ο συγκερασμός των δύο αυτών συστημάτων συμβάλει τα μέγιστα στην σωστή διάγνωση και αξιολόγηση κινδύνων, στην ελαχιστοποίηση των αρνητικών συνεπειών που προκύπτουν από μη νόμιμες πράξεις και συμπεριφορές, προστατεύοντας όλα τα εμπλεκόμενα μέλη ενός οργανισμού και προσδίδοντας του προστιθέμενη αξία και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Επιπρόσθετα, η καλλιέργεια ενός ηθικού εργασιακού περιβάλλοντος (ηθική εταιρική κουλτούρα) και η καθιέρωση ενός αποτελεσματικού πλέγματος προστασίας για όσους αναφέρουν παραβιάσεις επιλήψιμες συμπεριφορές, συντελούν στην καταστολή της διαφθοράς και τον περιορισμό φαινομένων απάτης.

Μέσα από τη μελέτη μας διαφάνηκε έντονα και το πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος της κουλτούρας της κάθε χώρας απέναντι στην εφαρμογή και χρήση όλων αυτών των εργαλείων, που αν και δεν μπορούν να εγγηθούν την εξάλειψη τέτοιων φαινομένων, προσδοκούν τουλάχιστον στην ελαχιστοποίηση τους.

Κάπως έτσι στην Ελλάδα, μια χώρα με συχνά φαινόμενα πιθανής δολιοφθοράς, οι μηχανισμοί αυτοί ξεκίνησαν να λειτουργούν, όπως πάντα, με καθυστέρηση σε σχέση με άλλες χώρες και μόνο όταν η οδηγία από την Ε.Ε. για την εφαρμογή τους έγινε επιτακτική (όσον αφορά στην Εταιρική Διακυβέρνηση και τον Εσωτερικό Έλεγχο).

Όσον αφορά στο whistleblowing, το πρόσφατο παράδειγμα της Novartis ίσως έδειξε πως ανέτοιμο είναι το έδαφος στην Ελλάδα για τέτοιου είδους καταγγελίες, ακόμη και αν αυτές γίνονται υπέρ του "Δημοσίου Συμφέροντος".

Όσο, ωστόσο, κι αν υπάρχουν θεσμοί που σχετίζονται μεταξύ τους και αλληλεπιδρούν, όπως και πολίτες με ηθική βούληση και δράση, που κινούνται εναντίον της διαφθοράς και της απάτης, δεν δύνανται να παρέμβουν ριζικά στην

ηθική μιας ολόκληρης χώρας που έχει εμπεδώσει στη συνείδηση της την δολιοφθορά ως κανονικότητα.

Παρ' όλα αυτά, έστω και σε ελάχιστες περιπτώσεις, το ενισχυόμενο αυτό πλέγμα προστασίας που παρέχουν οι θεσμοί αυτοί μπορεί να προλάβει κάποια κακώς κείμενα με καταστροφικές συνέπειες, εάν και εφόσον, εισακουστεί.

(παράδειγμα Τέμπη: πραγματοποιήθηκαν εσωτερικοί και εξωτερικοί έλεγχοι, συντάχθηκαν εκθέσεις με τις παραλείψεις, δόθηκαν περαιτέρω οδηγίες και προθεσμίες. Δεν πραγματοποιήθηκαν εγκαίρως... Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου λειτούργησε τελικώς αναποτελεσματικά...)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Αλληφαντής Γ. (2017). *Ελεγκτική Βάσει των Διεθνών Προτύπων Ελέγχου και των Ελληνικών Λογιστικών Προτύπων*, εκδ. Διπλογραφία, Αθήνα.

Βαλσαμίδης Σ. (2016). *Ηλεκτρονική Επιχειρησιακή Δράση*, εκδ. Δίσιγμα, Αθήνα.

Βασιλείου Δ. (2017). *Εσωτερικός Έλεγχος για Επιχειρήσεις και Οργανισμούς*, εκδ. Rosili, Αθήνα.

Babbie E. (2011). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Έρευνα*, εκδ. Κριτική, Αθήνα, Μτφρ Βογιατζή Γ.

Γκαντζιάς Γ. (2010). *Πολιτιστική Πολιτική, Χορηγία και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*, εκδ. Παπασωτηρίου, Αθήνα

Γκαντζιάς Γ. (2015). *Πολιτιστική Πολιτική Διαχείριση, Διοίκηση και Γενικό (Δημόσιο) Συμφέρον: Πολιτισμικές και Πολιτιστικές Προκλήσεις*, Αθήνα διαθέσιμο στο <https://www.xorigies.com>

ΔΔΕ (Διεθνής Διαφάνεια Ελλάδας) (2013) (οργάνωση κατά της διαφθοράς). *Ενναλακτική στη Σιωπή, Αποτελεσματικότερη προστασία και υποστήριξη των whistleblowers στην Ελλάδα*, Αθήνα.

"Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου και Διεθνή Πρότυπα Δικλίδων Ποιότητας, ΔΠΕ, 240" (2009), στην *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως* (τεύχος Δεύτερο), διαθέσιμο στο <https://www.taxheaven.gr//pagesdata/DPEDPDP.pdf>

Δούκας Π. (2002). *Εταιρική Διακυβέρνηση, Κεφαλαιαγορές, Χρηματιστήριο και Αξιολόγηση Επιχειρήσεων*, εκδ. Σιδέρης, Αθήνα.

Δούκας Π. (2003). *Οικονομικές Θεωρίες, Αρχές Διοίκησης και Αρχαία Ελληνική Σκέψη, Μαρξιστική Θεωρία, Παγκοσμιοποίηση, Επιχειρήσεις, Εταιρική Διακυβέρνηση και Χρηματιστήριο*, εκδ. Knowsys, Αθήνα.

Ε.Α.ΔΗ.ΣΥ. (Ενιαία Αρχή Δημοσίων Συμβάσεων), Ασφαλής Πλατφόρμα Ανώνυμων Καταγγελιών (whistleblowing) διαθέσιμο στο <file:///C:/Users/079/Downloads/EAΔΗΣΥ%20->

[%20ΑΣΦΑΛΗΣ%20ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ%20ΑΝΩΝΥΜΩΝ%20ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ%20\(WHISTLEBLOWING\).mhtml](#)

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) 209/1937 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23^{ης} Οκτωβρίου 2019, σχετικά με την προστασία των ανθρώπων που αναφέρουν παραβιάσεις του δικαίου της Ένωσης σελ. 35-36 διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=CS>

Ε.Σ.Ε.Δ. (Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης). (2021). *Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης* διαθέσιμο στο <https://www.esed.org.gr/web/guest/code-listed>

Ζαφειρόπουλος Κ. (2015). *Πως Γίνεται μια Επιστημονική Εργασία;*, εκδ. Κριτική, Αθήνα

Καζαντζής Χ. (2006). *Ελεγκτική και Εσωτερικός Έλεγχος. Μια συστηματική προσέγγιση Εννοιών, Αρχών και Προτύπων*, εκδ. Business Plus A.E., Πειραιάς.

Κάντζος Κ. – Χονδράκη Α. (2006). *Ελεγκτική Θεωρία και Πρακτική*, εκδ. Σταμούλης, Αθήνα.

Κοσκοσάς Ι. (2015). *Έλεγχος και Τιμωρία στη Διάπραξη Οικονομικού Εγκλήματος*, εκδ. Νέων Τεχνολογιών, Αθήνα.

Λαζαρίδης Θ., κ.α. (2013). *Σύγχρονη Χρηματοοικονομική Ανάλυση*, Αλέξανδρος ΙΚΕ.

Μήλιου Α. - Πομπόρτσης Α. (2018). *Υπηρεσίες Προστιθέμενης Αξίας στο Διαδίκτυο*, εκδ. Τζόλα, Θεσσαλονίκη.

Μούζουλας Σ. (2003). *Εταιρική Διακυβέρνηση (Corporate Governance) – Διεθνής Εμπειρία, Ελληνική Πραγματικότητα*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα.

Νεγκάκης Χ. - Ταχυνάκης Π. (2013). *Σύγχρονα θέματα ελεγκτικής και εσωτερικού ελέγχου*, εκδ. Διπλογραφία, Αθήνα.

Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2016). " *Ο Θεσμός του μάρτυρα δημοσίου συμφέροντος, μια ηθικο-συνταγματική θεώρηση* ", εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Παπαστάθης Π. (2014). *Ο Σύγχρονος Εσωτερικός Έλεγχος και η Πρακτική Εφαρμογή του*, εκδ. Παπαστάθης, Αθήνα.

Σπανός Κ. (2022). "Το νομικό πλαίσιο για τους whistleblowers, μια κριτική ματιά" στο Ένωση Ελλήνων Νομικών, e-ΘΕΜΙΣ διαθέσιμο στο <https://www.ethemis.gr/2022/01/11/whistleblowers.html>

Σπανός Λ. (2001). "Συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης και Σύγχρονη Επιχείρηση" στο Ε.Ε.Τ. (Ένωση Ελληνικών Τραπεζών), Αθήνα.

Σπανός Λ. (2005). "Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα: εξελίξεις και επιπτώσεις πολιτικής" στο *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, Τόμος 5, Τεύχος 1, εκδ. Emerald Group Publishing Limited.

<https://doi.org/10.1108/14720700510583430>

Σωτηρόπουλος Β. (2013). "Διεθνείς αρχές νομοθέτησης για το whistleblowing" διαθέσιμο στο [file:///C:/Users/079/Downloads/E-Lawyer %20CE%94CE%B9CE%B5CE%B8CE%BDCE%B5CE%AF%CF%82%20CE%B1CF%81CF%87CE%AD%CF%82%20CE%BDCE%BFCE%BCCE%BFCE%B8CE%AD%CF%84CE%B7CF%83CE%B7CF%82%20CE%B3CE%B9CE%B1%20CF%84CE%BF%20whistleblowing.mhtml](file:///C:/Users/079/Downloads/E-Lawyer%20CE%94CE%B9CE%B5CE%B8CE%BDCE%B5CE%AF%CF%82%20CE%B1CF%81CF%87CE%AD%CF%82%20CE%BDCE%BFCE%BCCE%BFCE%B8CE%AD%CF%84CE%B7CF%83CE%B7CF%82%20CE%B3CE%B9CE%B1%20CF%84CE%BF%20whistleblowing.mhtml)

Τραυλός Ν. (2011). "Εταιρική Διακυβέρνηση πριν και μετά την κρίση στο Ε.Ε.Τ., Η διεθνής κρίση, η κρίση στην ευρωζώνη και το ελληνικό χρηματοπιστωτικό σύστημα" διαθέσιμο στο <https://www.bba.gr/5ekdosis/Up/PDFs/syllogikostomos/4-b%20TRAVLOS%2083-100.pdf>

Τσακλαγκάνος Α. - Στάθης Χ. (2005). *Ελεγκτική*, εκδ. Αφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη.

Τσιλίκης Δ. (2018). "Προστατευόμενοι καταγγέλλοντες και μάρτυρες δημοσίου συμφέροντος: Η προβληματική των "whistleblower" στον διεθνή χώρο" στο *The Art of Crime*, διαθέσιμο στο <https://www.theartofcrime.gr/category/nomothesia/page/3/>.

Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου διαθέσιμο στο https://www.internalaudit.gov.cy/internalaudit/internalaudit.nfs/dmlResponsibilities_gr/dmlResponsibilities_gr?opendocument

"Greek Law" διαθέσιμο στο <https://www.greeklaw.github.io/gr/ap;ath.html>

Χατζηκώστας Κ. (2016). "Η καταπολέμηση της διαφθοράς στον δημόσιο τομέα με τα μέσα του ποινικού δικαίου, με έμφαση στη δωροδοκία ως κύρια μορφή διαφθοράς στην Ελλάδα. Οι σημαντικότερες αλλαγές που έφερε ο νόμος 4254/2014" στο Ζιούβας Δ., *Δίκαιο και Πολιτική κατά της Διαφθοράς*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.

Ξενογλώσση

ACTA διαθέσιμο στο <https://www.acta-edu.gr/certificate/esoterikos-elegktis/>

Ahmad S.A. et all. (2014). "Exploring internal auditors' whistleblowing intentions towards corporate fraud: A prosocial behavior perspective" διαθέσιμο στο <https://www.researchgate.net/publication/300376533>

<https://doi.org/10.1201/bl6658-83>

Altman E.I. (1968). "Financial Ratios, Discriminant Analysis and the Prediction of Corporate Bankruptcy" στο *The Journal of Finance, Vol 23, No 4*

Bakowski P. (2013). "Witness protection programs. E.U. experiences in the international context.", Library Briefing. Library of the European Parliament, διαθέσιμο στο

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130408/LDM_BRI\(2013\)130408_REV2_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130408/LDM_BRI(2013)130408_REV2_EN.pdf)

Banisar, David, Whistleblowing: International Standards and Developments (February 1, 2011). CORRUPTION AND TRANSPARENCY: DEBATING THE FRONTIERS BETWEEN STATE, MARKET AND SOCIETY, I. Sandoval, ed., World Bank-Institute for Social Research, UNAM, Washington, D.C., 2011, διαθέσιμο στο SSRN: <https://www.ssrn.com/abstract=1753180>

Beattie A. (2022). "The Pioneers of Financial Fraud" διαθέσιμο στο <https://www.investopedia.com/articles/financial-theory/09/history-of-fraud.asp>

CFI team (Corporate Finance Institute) (2022). "Fraud Triangle" διαθέσιμο στο <https://www.corporatefinanceinstitute.com/resources/accounting/Fraud-triangle>

Chen L. (2019). " A Review of Research on Whistleblowing" στο *American Journal of*

Cressey D.R. (1973). *Other People's Money. A Study in the Social Psychology of Embezzlement*, Free Press, New Jersey. *Industrial and Business Management*, διαθέσιμο στο <http://www.scrip.org/journal/ajibm>

Eaton T.V, Akers M.D. (2007). "Whistleblowing and Good Governance" στο *The CPA Journal*, 77(6) διαθέσιμο στο <https://core.ac.uk/download/pdf/67761913.pdf>

Gallet O. (2014). *Halte aux Fraudes, Guide pour auditeurs et dirigeants*, Dunod, Paris

Gaudine A., Thorne L. (2001). "Emotion and Ethical Decision-Making in Organizations": A Review. *Journal of Management*.

Goergen M. (2012). *International Corporate Governance*, Prentice Hall, Harlow, U.K.

<https://doi.org/10.1023/A:101071143444>

Handoko B.L., Roifah A. (2021). « Implementation of Good Corporate Governance, Internal Audit, Whistleblowing System for Fraud Prevention in State-Owned Enterprise» στο *ICEME*, July, Beijing, China

<https://doi.org/10.1145/3481127.3481144>

Hill L. and others. (2018). *Creative Arts Marketing*, εκδ. Routledge, New York.

Irawanto D.W., Novianti K.R (2020). "Exploring the Nature of Whistleblowing in Organizations in Asia: An Integrative Perspective" στο *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 519-528.

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.519>

Jeppesen K. (2019). *The British Accounting Review*, Τόμος 51, Τεύχος 5, Σεπτέμβριος.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0890838918300489>

<https://doi.org/10.1016/j.bar.2018.06.001>

Karagiorgos T., Drogalas G., Christodoulou P and Pazarskis M. (2006). "Conceptual framework, development trends and future prospects of internalaudit: Theoretical

approach" 5th Annual Conference Hellenic Finance and Accounting Association (H.F.A.A), Thessaloniki, Greece, Conference Proceedings.

Karagiorgos T., Drogalas G., Pazarskis M and Christodoulou P. (2007). "Internal auditing as a main tool for efficient risk assessments" Management of Internal Economic Systems (MIBES) Conference 6.

Kenny K. (2015). We need to protect whistleblowers who save our skins but pay the price. <https://ethics.harvard.edu/blog/we-need-protect-whistleblowers-who-save-our-skins-pay-price>

Kramer K. (2011). Witness protection as a key tool in addressing serious and organized crime διαθέσιμο στο https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/GG4/Fourth_GGSeminar_P3-19.pdf

La Porta R. et all. (1999). "Investor Protection and Corporate Governance", Ιούνιος, διαθέσιμο στο <https://www.ssrn.com/abstract=183908>
<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.183908>

Lewis D. (2003). "Whistleblowing Statutes in Australia": *Is it Time for a New Agenda?* , Deakin Law Review διαθέσιμο στο <http://www.austlii.edu.au/au/journals/DeakinLRev/2003/160html#fn6>

Liyanarachchi G., Adler R. (2011). "Accountants' Whistleblowing Intentions. The Impact of Retaliation, Age and Gender" στο Australian Accounting Review NO 57, Vol.21, Issue 2

Liyanarachchi G., Newdick C. (2009). "The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistleblowing: New Zealand Evidence" στο Journal of Business Ethics, 89:37-57

Marks J. (2018). "The Fraud Pentagon – An Enhancement to the Three Elements of Fraud" διαθέσιμο στο <https://boardandfraud.com/2018/09/21/the-fraud-pentagon-an-enhancement-to-the-fraud-triangle>

Mironiuc M., Robu I.B., Robu A.M. (2012). "The fraud auditing, empirical study concerning the identification of the Financial dimensions of Fraud", *Journal of Accounting and Auditing Research and Practice*, Vol 2012 διαθέσιμο στο

doi: 10.5171/2012.7917780

Near J., Miceli M.P. (1985). "Organizational dissidence: The care of whistleblowing", στο *Journal of Business Ethics*, Vol 4 (1)

OECD (Organization for Economic Co-Operation and Development). (2004). "Principles of Corporate Organization" διαθέσιμο στο <https://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>

OECD (2017). The Detection of Foreign Bribery, Chapter 2. The Role of Whistleblowers and Whistleblower Protection διαθέσιμο στο <https://www.oecd.org/corruption/the-detection-of-foreign-bribery.htm>

Ponemon L.A. (1994). "Comments - whistleblowing as an internal control mechanism: individual and considerations": *Auditing: A Journal of Practice and Theory*.

Premananda N.L.P.U et al. (2019). "Fraud Diamond Analysis in Detecting Fraudulent Financial Reporting (Study on Indonesian Capital Market)" στο *International Journal Sciences: Basic and Applied Research*, διαθέσιμο στο <https://www.gssrr.org/index.php/article/download>

Read W.J., Rama D.V. "Whistleblowing to internal auditors" στο *Managerial Auditing Journal*, 18/05/2003, p.354-362

Rest J.R. (1986). *Moral development advances in research and theory* εκδ. Praeger, New York

Rezaee Z. (2005). Causes, consequences and deterrence of Financial Statement Fraud στο *Critical Perspectives on Accounting*, διαθέσιμο στο doi:10.1016/S1045-2354(03)0072-8

Roussy M., Perron A. (2018). "New Perspectives in Internal Audit Research: A Structured Literature Review" στο *Accounting Perspectives / Perspectives Comptables*, Vol.17 N.3, p.345-385

Shalid A.U., « A Descriptive Study of Association of Whistleblowing Activities and Auditing Practices in Listed Companies of Lahore Stock Exchange» στο *American Journal of Economics, Finance and Management*, Vol.1, No.3, 2015, p.136-152 διαθέσιμο στο <http://www.aiscience.org/journal/ajefm>.

Sharise C. (2016). What Are the Five Components of the COSO Framework?
Ημερομηνία πρόσβασης 07/01/2023 στη διεύθυνση

[Five Components of the COSO Framework You Need to Know \(knowledgeleader.com\)](https://www.knowledgeleader.com)

Shleifer A., Vishny R. (1997). "A Survey of Corporate Governance", *Journal of Finance*, 52

Skalak S.L., et al. (2006). "Fraud: An Introduction" στο Golden T.W. et al, *A guide to Forensic Accounting Investigation*, John Willey and sons, Hoboken, New Jersey, U.S.A.

Trevino L.K., Weaver G.R., Reynolds S.J. (2006). "Behavioral Ethics in Organizations": A Review. *Journal of Management*.
<https://doi.org/10.1177/0149206306294258>.

UNDOC (2008). Good Practices for the protection of witnesses in criminal of proceedings involving organized crime διαθέσιμο στο
https://www.unodc.org/documents/middleeastandnorthafrica/organised-crime/Good_Practices_for_the_Protection_of_Witnesses_in_Criminal_Proceedings_Involving_Organized_Crime.pdf

Vona L.M. (2008). *Fraud Risk Assessment: Building a Fraud Audit Program*, εκδ. Viley, Hoboken, New Jersey.

Wells T.J. (2011). *Corporate Fraud Handbook, Prevention and Detection*, εκδ. Viley, Hoboken, New Jersey.

Wells J. et all, ACFE, (2020). *Fraud Examiners Manual*, International Edition, Texas, U.S.A. διαθέσιμο στο <https://www.motiontoquash-org.tracieburke.com/wp-content/uploads/2021/01/ACFE-Manual-2020-International-Edition.pdf>

Zahmatkesh S., Rezazadeh J. (2017). "The effect of auditor features on audit quality"
<http://dx.doi.org/10.1016/j.tekhne.2017.09.003>

