

Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ



Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ»

**«Αλλαγές στον Εσωτερικό Έλεγχο την Περίοδο των Μεγάλων
Οικονομικών Εταιρικών Σκανδάλων»**

Διπλωματική Εργασία

που υποβλήθηκε στο Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του
Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ
ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Λογιστική και Ελεγκτική
από την

ΑΡΓΥΡΩ ΤΣΙΝΤΑΡΗ

Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Χαρίλαος Χαρίσης

Ηράκλειο,

Δεκέμβριος 2013

«Η μεταπτυχιακή φοιτήτρια που εκπόνησε την παρούσα διπλωματική εργασία φέρει ολόκληρη την ευθύνη προσδιορισμού της δίκαιης χρήσης του υλικού, η οποία ορίζεται στη βάση των εξής παραγόντων: του σκοπού και χαρακτήρα της χρήσης (μη-εμπορικός, μη-κερδοσκοπικός, αλλά εκπαιδευτικός-ερευνητικός), της φύσης του υλικού που χρησιμοποιεί (τμήμα του κειμένου, πίνακες, σχήματα, εικόνες κ.λ.π.), του ποσοστού και της σημαντικότητας του τμήματος που χρησιμοποιεί σε σχέση με το όλο κείμενο υπό copyright, και των πιθανών συνεπειών της χρήσης αυτής στην αγορά ή την γενικότερη αξία του υπό copyright κειμένου».

Αργυρώ Τσιντάρη

«Η παρούσα διπλωματική εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την τριμελή εξεταστική επιτροπή η οποία ορίστηκε από την ΓΣΕΣ του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Τ.Ε.Ι. Κρήτης, σύμφωνα με το νόμο και τον εγκεκριμένο Οδηγό Σπουδών του ΠΜΣ «Λογιστική και Ελεγκτική». Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- Δρ. Χαρίλαος Χρίσης (Επιβλέπων)
- Αναπληρωτής Καθηγητής Θεόδωρος Σταματόπουλος (Μέλος)
- Τακτικός Καθηγητής Δημήτρης Τερζάκης (Μέλος)

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Τ.Ε.Ι. Κρήτης δεν υποδηλώνει αποδοχή των απόψεων της συγγραφέα.»

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η εργασία αυτή περιλαμβάνει μια σύντομη εισαγωγή αναφορικά με τον εσωτερικό έλεγχο. Ακολουθεί επισκόπηση των γεγονότων- επιχειρηματικών σκανδάλων- που οδήγησαν στη θέσπιση της νομοθεσίας Sarbanes- Oxley. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στην έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης και τον τρόπο με τον οποίο ωφελεί την επιχείρηση.

Θέλω να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή, Δρ. Χαρίλαο Χαρίση για τη σημαντική βοήθεια που μου προσέφερε στη δόμηση και ανάπτυξη της διπλωματικής εργασίας. Θέλω ακόμη να ευχαριστήσω τους υπεύθυνους του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Λογιστική και Ελεγκτική» για τον καθοριστικό ρόλο που έπαιξαν στην υλοποίηση του προγράμματος, την πίστη τους στο τμήμα μας, την υπομονή τους και την επίμονή τους παρά τις αντίξοες συνθήκες που είχαν να αντιμετωπίσουν. Χάρη σε αυτούς είχα τη δυνατότητα να παρακολουθήσω το μεταπτυχιακό πρόγραμμα που τόσο ήθελα, δίπλα στο σπίτι μου. Τέλος, θέλω να αφιερώσω τη διπλωματική μου εργασία στην οικογένειά μου, που ήταν δίπλα μου όλο αυτό το διάστημα.

“Fraud occurs because the culture has become infected. It spreads like an unstoppable virus” (Young, 2003)

Η απάτη λαμβάνει χώρα σε μια εταιρεία επειδή η κουλτούρα της έχει μολυνθεί από ιό, ο οποίος εξαπλώνεται χωρίς σταματημό. (Young, 2003)

Compliance with laws, internal controls, and corporate cultural norms must be built on both predictable rewards for “right” behaviors as well as swift delivery of significant sanctions for inappropriate behaviors supported by strong societal sanctions. (Rockness and Rockness, 2005)

Η συμμόρφωση με τους νόμους, τους εσωτερικούς ελέγχους, και τους κανόνες πολιτικής της εταιρείας πρέπει να στηριχθεί τόσο σε ανταμοιβές για τις "σωστές" συμπεριφορές, όσο και στην άμεση απόδοση σημαντικών κυρώσεων για ακατάλληλες συμπεριφορές υποστηριζόμενες από επιβολή ισχυρών κοινωνικών κυρώσεων. (Rockness and Rockness, 2005)

«Ούτε οι νόμοι ούτε οι δικαστές μπορούν να έχουν αποτέλεσμα, αν κάποιος δεν καταγγείλει τους παρανομούντας.» (Λυκούργος)

Πίνακας Περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
1. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ.....	10
1.1 Ιστορική αναδρομή στον εσωτερικό έλεγχο	10
1.2 Οργάνωση του εσωτερικού ελέγχου	11
1.3 Αρμοδιότητες της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου	12
1.4 Επιτροπή Ελέγχου	12
2. ΣΚΑΝΔΑΛΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΑΝ ΤΟΝ 20 ^ο ΑΙΩΝΑ	14
2.1. Η ΥΠΟΘΕΣΗ CARARO vs. DICKMAN ΚΑΙ Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ (Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ)	14
2.2. Η ΑΠΑΤΗ MCKESSON & ROBBINS.....	14
3. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΚΑΝΔΑΛΑ ΠΟΥ ΑΠΟΚΑΛΥΦΘΗΚΑΝ ΣΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ 21ΟΥ ΑΙΩΝΑ.....	16
3.1. Η πτώση της ENRON.....	16
3.2. Η πτώση της Arthur Andersen.....	18
3.3. WorldCom.....	19
3.4. HealthSouth.....	20
3.5. Αδυναμίες του περιβάλλοντος των δικλίδων στη Xerox	21
3.6. Global Crossing.....	22
3.7. Adelphia Communications Corporation	22
3.8. Σκάνδαλο Siemens στην Ελλάδα	22
4. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ SARBANES-OXLEY	24
4.1. Νόμος SOX περί εταιρικής διακυβέρνησης	24
4.2. Επιτροπή εσωτερικού ελέγχου	26
4.3. Αποτελεσματική λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου	27
4.4. Ίδρυση του PCAOB.....	28
4.5. Υπαιτιότητα των ανώτερων στελεχών	29

4.6. Αποτελέσματα εφαρμογής του νόμου SOX	29
5.ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	33
5.1. Η έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	34
5.2. Λόγοι σύστασης Επιτροπής Ελέγχου.....	34
5.3. Ποιοτικά χαρακτηριστικά μελών Επιτροπής Ελέγχου.....	35
5.4. Εταιρική Διακυβέρνηση στις ΗΠΑ.....	35
5.5. Εταιρική Διακυβέρνηση στο Ηνωμένο Βασίλειο.....	35
5.6. Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση (εκτός Ηνωμένου Βασιλείου)	36
5.7. Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα.....	37
6. ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΗΘΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ	38
6.1. Οι Εταιρικοί έλεγχοι μέσω ηλεκτρονικών πληροφοριακών συστημάτων	38
6.2. Η ισχυρή εταιρική κουλτούρα.....	38
6.3. Ανταμοιβές για τις σωστές συμπεριφορές, και άμεση απόδοση σημαντικών κυρώσεων για τις ακατάλληλες συμπεριφορές.....	40
6.4. Σύστημα πληροφόρησης και επικοινωνίας	41
6.4.1. Πληροφόρηση	41
6.4.2. Επικοινωνία	41
6.5.Whistleblowing.....	42
6.5.1. Η ανάγκη προστασίας των whistleblowers στην Ελλάδα	44
7. Το παράδειγμα της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος	45
7.1 Διαδικασίες για την υποβολή αναφορών από τους εργαζόμενους της ΕΤΕ	46
8. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	48
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	51
Συνεισφορά της εργασίας.....	53
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	55
Ηλεκτρονικές Πηγές	59

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αντικείμενο της συγκεκριμένης εργασίας είναι οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες που ο εσωτερικός έλεγχος αντιμετωπίζει, στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης σε παγκόσμιο επίπεδο. Η παρούσα εργασία εντόπισε τα επιχειρηματικά σκάνδαλα που κλόνισαν την εμπιστοσύνη του επενδυτικού κοινού. Επιπλέον, η εργασία εξέτασε τη νομοθεσία των Sarbanes-Oxley (SOX), η οποία έθεσε τα θεμέλια για μια σειρά από αυστηρές αλλά αναγκαίες μεταρρυθμίσεις. Η παρούσα έρευνα συνέβαλε στην εκ νέου επιβεβαίωση της διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με την αναγκαιότητα και την σημαντικότητα του νόμου SOX για την πρόληψη της απάτης. Ακόμη, η εργασία αυτή μπόρεσε να παράσχει πληροφορίες που ενδεχομένως να μπορέσουν να βοηθήσουν επιχειρήσεις της Ελλάδας και άλλων χωρών να προσελκύσουν περισσότερους επενδυτές και να καταστούν πιο ανταγωνιστικές. Η αναγκαιότητα ύπαρξης μίας ηθικής κουλτούρας, η οποία θα στηρίζεται σε ελεγκτικές υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου υψηλής ποιότητας, είναι το τελικό συμπέρασμα της εργασίας.

Λέξεις- κλειδιά: Εσωτερικός Έλεγχος, Οικονομικά Σκάνδαλα, Νομοθεσία των Sarbanes- Oxley.

ABSTRACT

Purpose of this work are the challenges and opportunities that internal audit faces in the context of current economic and financial crisis worldwide. This work identifies the corporate scandals that have shaken the confidence of investors. In addition, this work has examined the laws of Sarbanes-Oxley (SOX), which laid the foundation for a series of rigorous but necessary reforms. This research contributes to the reaffirmation of the international literature on the necessity and importance of SOX Act to prevent fraud. Furthermore, this work could provide information that may be able to help businesses in Greece and other countries to attract more investors and make them more competitive. The necessity of an ethical culture based on internal audit quality, is the final conclusion of this thesis.

Keywords: Internal Audit, Corporate Scandals, SOX

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μια σειρά από μεγάλα εταιρικά σκάνδαλα έχουν συγκλονίσει τα τελευταία χρόνια τις διεθνείς αγορές. Το ζήτημα της διαφάνειας και της λογοδοσίας στη λειτουργία της οικονομίας τίθεται όλο και πιο επιτακτικά. Οι αλλαγές που επέρχονται είναι ιδιαίτερα σημαντικές στην Ελλάδα καθώς πρέπει να καλυφθούν κενά και υστερήσεις του παρελθόντος, για να επιτευχθεί η ουσιαστική ενσωμάτωση της χώρας στο ευρωπαϊκό και παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον. Το έργο της προσαρμογής γίνεται δυσχερέστερο καθώς απαιτείται γενικότερη αλλαγή του τρόπου σκέψης και δράσης των εμπλεκόμενων. Ο προβληματισμός για τα παραπάνω σκάνδαλα, οδήγησε την μεταπτυχιακή φοιτήτρια που εκπόνησε την παρούσα διπλωματική εργασία στην επιλογή του συγκεκριμένου θέματος.

Αντικείμενο της συγκεκριμένης εργασίας είναι οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες που ο εσωτερικός έλεγχος αντιμετωπίζει, στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης σε παγκόσμιο επίπεδο. Στόχος της διπλωματικής μου εργασίας είναι η εξέταση της νομοθεσίας των Sarbanes- Oxley που δημιουργήθηκε με σκοπό την εξασφάλιση της αξιοπιστίας των χρηματοοικονομικών εκθέσεων που παραθέτουν οι δημόσιες επιχειρήσεις και αυτές που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο.

Για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας, επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα. Η ποιοτική έρευνα είναι ερμηνευτική και παράγει δεδομένα σε μορφή περιγραφής, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετικότητα των υποκειμένων και υποστηρίζοντας ότι η πραγματικότητα διαμορφώνεται βάσει των απόψεων, των στάσεων και των συμπεριφορών των ατόμων (Scanlon, 2001).

Η διάρθρωση της παρούσας εργασίας περιλαμβάνει μια σύντομη εισαγωγή αναφορικά με τον εσωτερικό έλεγχο. Ακολουθεί επισκόπηση των γεγονότων-επιχειρηματικών σκανδάλων- που οδήγησαν στη θέσπιση της νομοθεσίας Sarbanes-Oxley. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στην έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης και τον τρόπο με τον οποίο ωφελεί την επιχείρηση.

1.ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

1.1 Ιστορική αναδρομή στον εσωτερικό έλεγχο

Ο εσωτερικός έλεγχος χρονολογείται χιλιάδες χρόνια πριν, με τους Έλληνες, τους Ρωμαίους και τους Αιγύπτιους να διενεργούν ελέγχους την προ Χριστού περίοδο. Και σε εκείνη την εποχή εξέταζαν την ορθότητα των λογιστικών εγγραφών . Όπως αναφέρει ο ιστορικός Richard Brown (1905), «οι απαρχές της ελεγκτικής χρονολογούνται αρκετά πριν τη λογιστική», δίνοντας έτσι το στίγμα της έμφυτης ανάγκης για έλεγχο όλων των δραστηριοτήτων των ανθρώπων.

Το πρώτο Αμερικανικό Κογκρέσο ενέκρινε το 1789 μια πράξη που περιλάμβανε μια διάταξη για το διορισμό ενός γραμματέα στο Γενικό Λογιστήριο, ενός ελεγκτή και ενός ορκωτού λογιστή. Οι αρμοδιότητες του ελεγκτή ήταν να λαμβάνει όλους τους δημόσιους λογαριασμούς, να τους εξετάζει και να πιστοποιεί τα υπόλοιπά τους.

Οι αμερικανικές εταιρίες σιδηροδρόμων υπήρξαν οι πρώτες που προσέλαβαν εσωτερικούς ελεγκτές κατά το τέλος του 19^{ου} αιώνα, για να ελέγχουν τους πράκτορες εισιτηρίων και να καθορίζουν τη σωστή διαχείριση των χρημάτων. Η εταιρεία Krupp ήταν από τις πρώτες εταιρείες που προσέλαβε εσωτερικούς ελεγκτές, όπως φαίνεται από το εγχειρίδιο ελέγχου της με ημερομηνία 17 Ιανουαρίου 1875.

Η εξάπλωση των μεγάλων επιχειρήσεων εταιρικής μορφής, στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, οδήγησε στην ανάγκη για εκτεταμένο έλεγχο του μεγάλου αριθμού των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές. Όμως τα προβλήματα στη διαχείριση των λογιστικών βιβλίων και η αύξηση του όγκου των συναλλαγών οδήγησαν τις εταιρείες αυτές στην ανάθεση του ελέγχου τους από δημόσιους ελεγκτές.

Στόχος των πρώτων εσωτερικών ελεγκτών ήταν, πρώτιστα , η προστασία των περιουσιακών στοιχείων. Οι ελεγκτές επικεντρώνονταν στις εξετάσεις των οικονομικών στοιχείων και την επαλήθευσή τους με τα περιουσιακά στοιχεία που ήταν πιο εύκολο να υπεξαίρεθούν. Ένα πρόγραμμα εσωτερικού ελέγχου χρησίμευε ως ένα ψυχολογικό αποτρεπτικό μέσο κατά της παραβατικότητας από τους υπαλλήλους.

Η στροφή προς μια οικονομία πολέμου στις αρχές της δεκαετίας του 1940 ήταν η κύρια αιτία για την επέκταση του πεδίου εφαρμογής του εσωτερικού ελέγχου. Δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στον προγραμματισμό, τη διαχείριση των υλικών και των εργατών, στη συμμόρφωση τους με τους κανονισμούς, καθώς και στην αναφορά του κόστους. Ως αποτέλεσμα, οι εσωτερικοί ελεγκτές άρχισαν να κατευθύνουν την εργασία τους προς την κατεύθυνση της διοίκησης.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές σήμερα αποτελούν αναπόσπαστο μέρος στη διαδικασία διαχείρισης και ο κύριος στόχος του εσωτερικού ελέγχου έχει μετατοπιστεί από την ανίχνευση της απάτης, στην αξιολόγηση των κινδύνων μιας επιχείρησης, και τη βοήθεια της διοίκησης στη λήψη αποφάσεων.

1.2 Οργάνωση του εσωτερικού ελέγχου

Η οργάνωση και λειτουργία εσωτερικού ελέγχου αποτελεί προϋπόθεση για την εισαγωγή των μετοχών ή άλλων κινητών αξιών σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά. Η διενέργεια εσωτερικού ελέγχου πραγματοποιείται από ειδική υπηρεσία της εταιρείας.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους είναι ανεξάρτητοι, δεν υπάγονται ιεραρχικά σε καμία άλλη υπηρεσιακή μονάδα της εταιρείας και εποπτεύονται από ένα έως τρία μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας και είναι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης. Δεν μπορούν να ορισθούν ως εσωτερικοί ελεγκτές μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, διευθυντικά στελέχη τα οποία έχουν και άλλες εκτός του εσωτερικού ελέγχου αρμοδιότητες ή συγγενείς των παραπάνω μέχρι και του δευτέρου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας. Η εταιρεία υποχρεούται να ενημερώνει την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς για οποιαδήποτε μεταβολή στα πρόσωπα ή την οργάνωση του εσωτερικού ελέγχου εντός δέκα εργάσιμων ημερών από την μεταβολή αυτή.

Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους οι εσωτερικοί ελεγκτές δικαιούνται να λάβουν γνώση οποιουδήποτε βιβλίου, εγγράφου, αρχείου, τραπεζικού λογαριασμού του χαρτοφυλακίου της εταιρείας και να έχουν πρόσβαση σε οποιαδήποτε υπηρεσία της εταιρείας. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου οφείλουν να συνεργάζονται και

να παρέχουν πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές και γενικά να διευκολύνουν με κάθε τρόπο το έργο τους. Η διοίκηση της εταιρείας οφείλει να παρέχει στους εσωτερικούς ελεγκτές όλα τα απαραίτητα μέσα για τη διευκόλυνση του έργου τους.

1.3 Αρμοδιότητες της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου

Η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

Παρακολουθεί την εφαρμογή και τη συνεχή τήρηση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας και του καταστατικού της εταιρίας, καθώς και της εν γένει νομοθεσίας που αφορά την εταιρία και ιδιαίτερα της νομοθεσίας των ανωνύμων εταιριών και της χρηματοπιστηριακής.

Αναφέρει στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρίας περιπτώσεις σύγκρουσης των ιδιωτικών συμφερόντων των μελών του διοικητικού συμβουλίου ή των διευθυντικών στελεχών της εταιρίας με τα συμφέροντα της εταιρίας, τις οποίες διαπιστώνει κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές οφείλουν να ενημερώνουν εγγράφως μια φορά τουλάχιστον το τρίμηνο το διοικητικό συμβούλιο για το διενεργούμενο από αυτούς έλεγχο και να παρίστανται κατά τις γενικές συνελεύσεις των μετόχων.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές παρέχουν, μετά από έγκριση του Δ.Σ. της εταιρίας οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί εγγράφως από τις Εποπτικές Αρχές, συνεργάζονται με αυτές και διευκολύνουν με κάθε δυνατό τρόπο το έργο παρακολούθησης, ελέγχου και εποπτείας που αυτές ασκούν.

1.4 Επιτροπή Ελέγχου

Κάθε οντότητα δημοσίου ενδιαφέροντος συστήνει και διατηρεί Επιτροπή Ελέγχου, που αποτελείται από δύο τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη και ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του οργάνου διοίκησής της. Όλα τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων ή εταίρων, το δε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής Ελέγχου πρέπει να έχει αποδεδειγμένη επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής.

Χωρίς να μεταβάλλονται ή να μειώνονται οι υποχρεώσεις των μελών των οργάνων διοίκησης που ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων ή εταίρων της

ελεγχόμενης οντότητας, η Επιτροπή Ελέγχου έχει, ενδεικτικά, τις παρακάτω υποχρεώσεις:

Α) την παρακολούθηση της διαδικασίας της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης,

Β) την παρακολούθηση της αποτελεσματικής λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του συστήματος διαχείρισης κινδύνων, καθώς και την παρακολούθηση της ορθής λειτουργίας της μονάδας των εσωτερικών ελεγκτών της ελεγχόμενης οντότητας ,

Γ) την παρακολούθηση της πορείας του υποχρεωτικού ελέγχου των ατομικών και ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων,

Δ) την επισκόπηση και παρακολούθηση θεμάτων συναφών με την ύπαρξη και διατήρηση της αντικειμενικότητας και ανεξαρτησίας του νόμιμου ελεγκτή ή ελεγκτικού γραφείου, ιδιαιτέρως όσον αφορά την παροχή στην ελεγχόμενη οντότητα άλλων υπηρεσιών από το νόμιμο ελεγκτή ή το ελεγκτικό γραφείο.

Η πρόταση του οργάνου διοίκησης της ελεγχόμενης οντότητας στη Γενική Συνέλευση με τον ορισμό νόμιμου ελεγκτή ή ελεγκτικού γραφείου, γίνεται μετά από σύσταση της Επιτροπής Ελέγχου.

Ο νόμιμος ελεγκτής ή το ελεγκτικό γραφείο οφείλει να αναφέρει στην Επιτροπή Ελέγχου κάθε θέμα που έχει σχέση με την πορεία ή τα αποτελέσματα του υποχρεωτικού ελέγχου και να επιδώσει ιδιαίτερη έκθεση με τις αδυναμίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, ιδίως με τις αδυναμίες των διαδικασιών που αφορούν τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση.

Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου είναι ιδιαίτερα σημαντικός γιατί προσθέτει αξία στην επιχειρηματική οντότητα και κατ' επέκταση στους μετόχους και το κοινωνικό σύνολο. Για το λόγο αυτό, όλο και περισσότερες επιχειρήσεις ανταποκρίνονται στην ουσιαστική ύπαρξη και λειτουργία τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου.

2.ΣΚΑΝΔΑΛΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΑΝ ΤΟΝ 20^ο ΑΙΩΝΑ

2.1.Η ΥΠΟΘΕΣΗ *CAPARO vs. DICKMAN* ΚΑΙ Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ (Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ)

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980 η εταιρία Caparo Industries σταδιακά εξαγόρασε την εταιρία Fidelity plc. Στην πορεία αποκαλύφθηκε ότι τα λογιστικά κέρδη της Fidelity με βάση τα οποία η εταιρία Caparo προέβη στην εξαγορά είχαν διογκωθεί με απάτη της διοίκησης της εταιρίας. Λογιστική ζημιά της χρήσης 1984 ποσού 465.000 λιρών παρουσιάστηκε ως κέρδος 1,3 εκατομμύρια. Ακόμη ανύπαρκτα αποθέματα, μη διενέργεια προβλέψεων για απαξίωση αποθεμάτων και άλλα πολλά συμπλήρωναν το μέγεθος της απάτης. Το έτος 1987 η εταιρεία Caparo κατέθεσε αγωγή για απάτη κατά των S. Dickman και R. Dickman, διευθυντών της Fidelity καθώς και κατά των ελεγκτών της Fidelity.

2.2. Η ΑΠΑΤΗ *MCKESSON & ROBBINS*

Ο Philip Musica, γόνος μιας φτωχής ιταλικής οικογένειας στις ΗΠΑ, στις αρχές του 20^{ου} αιώνα διέπραξε τις πρώτες του απάτες (αποφυγή δασμών μέσω δωροδοκίας τελωνειακών) για τις οποίες και καταδικάστηκε. Στη συνέχεια άλλαξε κρυφά το όνομά του σε Frank Costa και ίδρυσε μια φαρμακευτική εταιρεία. Παράγοντας παράνομα αλκοολούχα ποτά ο Frank Costa (Philip Musica) συγκέντρωσε αρκετά χρήματα για να αγοράσει μια άλλη φαρμακευτική εταιρεία εισηγμένη στο χρηματιστήριο, τη McKesson & Robbins, το έτος 1925.

Τα επόμενα χρόνια ο Frank Costa με τη βοήθεια τριών αδελφών του κατάφερε με απάτη να αποσπάσει από τη McKesson & Robbins, εταιρεία που λειτουργούσε για ένα αιώνα περίπου, πολύ μεγάλα χρηματικά ποσά. Η απάτη που δεν εντοπίστηκε από τους ορκωτούς ελεγκτές, εμφάνιζε ανύπαρκτα αποθέματα και απαιτήσεις και στήθηκε ως εξής. Ο δεύτερος αδελφός με το ψευδώνυμο G. Vernard τοποθετήθηκε επικεφαλής μιας ανύπαρκτης εταιρίας πωλήσεων, που ίδρυσαν τη Smith & Co. Χρησιμοποιώντας διαφορετικές γραφομηχανές και διαφορετικό τύπο χαρτιού, ο Vernard έστειλε παραγγελίες στη McKesson & Robbins για ανύπαρκτους πελάτες. Ο τρίτος αδελφός με το ψευδώνυμο R. Dietrich τοποθετήθηκε επικεφαλής του δικτύου διανομών της McKesson & Robbins. Έργο του R. Dietrich ήταν να παραποιεί τα δελτία αποστολής και άλλα συνοδευτικά έγγραφα, ώστε να φαίνεται ότι είχαν πραγματοποιηθεί οι

σχετικές αποστολές παραγγελιών. Ο τέταρτος αδελφός με το ψευδώνυμο G. Dietrich τοποθετήθηκε ως βοηθός διευθυντή διαθεσίμων. Ο G. Dietrich φρόντιζε για τη μεταφορά χρημάτων μεταξύ ενός μεγάλου αριθμού τραπεζικών λογαριασμών της McKesson & Robbins και παραποιούσε τα στοιχεία, ώστε να φαίνεται ότι για τις αγορές και τις πωλήσεις γίνονται κανονικά οι σχετικές εισπράξεις και πληρωμές. Για κάθε εικονική πώληση, η McKesson & Robbins κατέβαλε μια πραγματική και σημαντική προμήθεια στην εταιρεία-όχημα της απάτης, Smith & Co.

Το σύστημα της απάτης λειτούργησε για 12 χρόνια, στη διάρκεια των οποίων ο Frank Costa αναδείχθηκε σε σημαντική προσωπικότητα στις ΗΠΑ. Μάλιστα λέγεται ότι στελέχη των ρεπουμπλικάνων του πρότειναν να ζητήσει το χρίσμα του κόμματος για να είναι υποψήφιος για Πρόεδρος των ΗΠΑ, το έτος 1937. Η απάτη τελικά αποκαλύφθηκε στα τέλη του 1938, όταν ο διευθυντής διαθεσίμων της McKesson & Robbins, Julian Thompson, αποφάσισε να διερευνήσει τις μεγάλες πληρωμές προμηθειών προς τη Smith & Co. Ο Thompson πήρε αντίγραφα εκθέσεων πιστοληπτικής ικανότητας της Smith & Co που υπήρχαν στα αρχεία της McKesson & Robbins. Τις εκθέσεις αυτές φαινόταν να τις είχε εκδώσει η εταιρεία παροχής χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, Dunn & Bradstreet. Οι εκθέσεις όμως αυτές ήταν πλαστές. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς των ΗΠΑ ξεκίνησε έρευνα το Δεκέμβριο του 1938. Η αστυνομία συνέλαβε τον Frank Costa, του πήρε δαχτυλικά αποτυπώματα και τον άφησε προσωρινά ελεύθερο με εγγύηση. Πριν αποκαλυφθεί η πραγματική του ταυτότητα και το εύρος της απάτης, ο Frank Costa έδωσε ο ίδιος τέλος στη ζωή του με το περίστροφό του.

Η περίπτωση McKesson & Robbins προκάλεσε σημαντικές αλλαγές στο ελεγκτικό επάγγελμα στις ΗΠΑ. Πρώτον, ο ελεγκτής προτείνεται από μη εκτελεστικά μέλη της διοίκησης, εκλέγεται από τους μετόχους της εταιρίας και λογοδοτεί σε αυτούς. Δεύτερον έγινε υποχρεωτική για τον ελεγκτή η παρακολούθηση της φυσικής απογραφής και η επιβεβαίωση απαιτήσεων.

3. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΚΑΝΔΑΛΑ ΠΟΥ ΑΠΟΚΑΛΥΦΘΗΚΑΝ ΣΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ 21ΟΥ ΑΙΩΝΑ

Enron, WorldCom, HealthSouth, Adelphia, Parmalat, Elan, Andersen και ο κατάλογος των εταιρειών με τα μεγάλα οικονομικά σκάνδαλα συνεχίζεται. Τα τελευταία χρόνια το παγκόσμιο οικονομικό σύστημα έχει γίνει μάρτυρας υψηλού επιπέδου απάτης και ανήθικης συμπεριφοράς στην ιστορία των επιχειρήσεων. (Rockness and Rockness, 2005.)

Η κατάρρευση στις αρχές του 21^{ου} αιώνα μιας σειράς εταιρειών με χαρακτηριστικό παράδειγμα την Enron, δημιούργησε έντονη αμφισβήτηση για την αποτελεσματικότητα των μηχανισμών του ελέγχου και πυροδότησε παγκόσμια αναμόρφωση των πλαισίων της εταιρικής διακυβέρνησης. Ο Ball(2009) παρουσίαζε μια λίστα εταιρειών που είχαν εμπλακεί σε λογιστικά σκάνδαλα την περίοδο 2001-2002, τα οποία συνέβησαν στις ΗΠΑ: AOL, Bristol- Myers Squibb, Cendant, Computer Associates, Consecro, Dynegy, Federal Home Loan Mortgage Corporation. Αλλά και στην Ευρώπη υπήρξαν εταιρίες που είχαν εμπλακεί σε διάφορες λογιστικές απάτες τη συγκεκριμένη περίοδο, όπως η ComROAD AG (Γερμανία), η Lernout & Hauspie Speech Products(Βέλγιο).

Στα «θύματα-θύτες» των παραπάνω σκανδάλων περιλαμβάνονταν μια σειρά από εμπλεκόμενα μέρη, μεταξύ των οποίων ήταν παγκοσμίου φήμης ινστιτούτα και οργανισμοί, καθώς επίσης τράπεζες, ελεγκτικές εταιρείες(Arthur Andersen), μάνατζερ, υψηλόβαθμα στελέχη, αναλυτές αγορών και ελεγκτές.

Στο πλέγμα αυτό της αμφισβήτησης και του προβληματισμού νέοι όροι, πρότυπα, πλαίσια και νομοθετικές ρυθμίσεις έκαναν την εμφάνισή τους. Ωστόσο παραμένει καίριο το ερώτημα αν η ύπαρξη τους αποτελεί πανάκεια στην αποτροπή της πτώσης των εταιρειών.

3.1. Η πτώση της ENRON

Στις αρχές του 1990, το Κογκρέσο των Ηνωμένων Πολιτειών πέρασε νομοθετική ρύθμιση που απελευθέρωνε την αγορά ηλεκτρικής ενέργειας. Το ίδιο είχε πράξει και για την αγορά φυσικού αερίου νωρίτερα. Η ενεργειακή αγορά που δημιουργήθηκε ευνόησε την ανάπτυξη εταιρειών όπως η Enron.

Η Enron είχε δημιουργήσει εταιρείες offshore, μονάδες που μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για φοροδιαφυγή, εκτοξεύοντας την κερδοφορία της επιχείρησης. Οι ονομασίες αυτών των οντοτήτων ήταν Bob West, Treasure, Jedi και Hawaii. Οι εταιρείες αυτές βοηθούσαν την Enron να φαίνεται πιο κερδοφόρα απ' όσο ήταν πραγματικά. Ορισμένα από τα στελέχη της αξιοποιούσαν εσωτερική πληροφόρηση για να κερδοσκοπούν σε ατομικό επίπεδο. Ο Andrew Fastow, Οικονομικός Διευθυντής της Enron, αξιοποιούσε τις συμφωνίες της επιχείρησης, ώστε να εξασφαλίζει για τον ίδιο, την οικογένεια και τους φίλους του, εκατοντάδες εκατομμυρίων δολαρίων εγγυημένων εισοδημάτων, εις βάρος της επιχείρησης και των συμμετοχών της.

Στις αρχές του 2001, η Enron αποτελούσε τη μεγαλύτερη εταιρεία εκμετάλλευσης ενέργειας και φαινόταν να μην την σταματάει τίποτα. Οι πωλήσεις, τα κέρδη, και οι μετοχές της εκτοξευόταν στην κορυφή. Ωστόσο το Δεκέμβριο του 2001 η ENRON δηλώνει πτώχευση απολύοντας χιλιάδες εργαζομένους. Το Μάρτιο του 2002 η Arthur Andersen καταδικάζεται για παρακώλυση δικαιοσύνης και το 2004 ο CFO Andrew Fastow λαμβάνει ποινή φυλάκισης 10 ετών για ξέπλυμα χρήματος, συννομωσία και απάτη.

Καθώς το σκάνδαλο αποκαλυπτόταν, οι μετοχές της Enron σημείωσαν κατακόρυφη πτώση από τα \$90.00 ανά μετοχή σε λιγότερο από 50¢ ανά μετοχή. Κι ενώ η εταιρεία συγκαταλεγόταν μεταξύ των blue chip, η εξέλιξη αυτή είχε μεγάλο αντίκτυπο στην αγορά. Η βουτιά της Enron σημειώθηκε μετά από την αποκάλυψη ότι πολλά από τα κέρδη και τα έσοδα ήταν αποτέλεσμα συμφωνιών με οντότητες ειδικού σκοπού, εταιρείες περιορισμένης ευθύνης που ήλεγχε. Αποτέλεσμα των παραπάνω ήταν πολλά από τα χρέη της εταιρείας να μην εμφανίζονται στις οικονομικές της καταστάσεις.

Επιπλέον, το οικονομικό αυτό σκάνδαλο προκάλεσε τη διάλυση της Arthur Andersen, η οποία αποτελούσε μέχρι τότε μια από τις πέντε κορυφαίες ελεγκτικές εταιρείες. Μέτοχοι, κράτος, πιστωτές, εργαζόμενοι καθώς και άλλες ομάδες ενδιαφερομένων βγήκαν ιδιαίτερα ζημιωμένοι.

3.2. Η πτώση της Arthur Andersen

Το Μάρτιο του 2002, η Arthur Andersen, καταδικάστηκε για παρακώλυση δικαιοσύνης στην περίπτωση της Enron. Η Arthur Andersen ήταν ο ελεγκτής της Enron πριν από την κατάρρευση της εταιρείας, ενώ παράλληλα προσέφερε στην Enron υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου και συμβουλευτικές υπηρεσίες. Παρά τις όποιες ευθύνες του David Duncan, επικεφαλής της ελεγκτικής ομάδας για την Enron, και άλλων υψηλόβαθμων στελεχών της Arthur Andersen, το κλείσιμο μίας από τις μεγαλύτερες και πιο επιφανείς ελεγκτικές εταιρίες έγινε με αφορμή την καταστροφή φύλλων εργασίας. Συγκεκριμένα από τον Οκτώβριο του 2001, ανώτατα στελέχη της ελεγκτικής εταιρίας, και ενώ τα προβλήματα της Enron είχαν γίνει ήδη γνωστά, έδωσαν οδηγίες στο προσωπικό για την καταστροφή των φύλλων εργασίας σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή καθώς και των σχετικών email. Η ενέργεια αυτή ήταν σύμφωνη με την υιοθετημένη πολιτική της εταιρίας σχετικά με το χρόνο φύλαξης αυτών των δεδομένων. Η καταστροφή των φύλλων εργασίας συνεχίστηκε μέχρι και τον Μάρτιο του 2002, όταν απαγγέλθηκαν κατηγορίες κατά της Arthur Andersen για παρακώλυση του έργου της δικαιοσύνης, λόγω ακριβώς της καταστροφής αυτών των στοιχείων. Η κατηγορία συγκεκριμένα ήταν ότι η διοίκηση της Arthur Andersen με επίγνωση και πρόθεση προέβη στην ενέργεια αυτή, με σκοπό να μην είναι διαθέσιμα τα στοιχεία αυτά στην ανακριτική διαδικασία. Η κατηγορία της παρακώλυσης του έργου της δικαιοσύνης θεωρείται και αντιμετωπίζεται ως ένα πολύ σοβαρό ποινικό αδίκημα στις ΗΠΑ.

Με βάση την κατηγορία αυτή το δικαστήριο των ΗΠΑ Southern District Court του Texas καταδίκασε στις 15 Ιουνίου 2002 την Arthur Andersen. Αυτή ήταν η πρώτη ίσως καταδίκη ελεγκτικής εταιρίας στην ιστορία του ελεγκτικού επαγγέλματος για ποινικό αδίκημα. Ωστόσο το Ανώτερο Δικαστήριο των ΗΠΑ με την απόφαση του No.04-368 Arthur Andersen LLP vs United States της 31^{ης} Μαΐου 2005 ακύρωσε την απόφαση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου.

Μέχρι το τέλος του 2002, είχε διακόψει τις εργασίες της και αυτό που απέμεινε ήταν χιλιάδες απολυμένοι υπάλληλοι, σύμβουλοι και προσωπικό υποστήριξης. Η Arthur Andersen έγινε το σύμβολο του αντιδεοντολογικού περιβάλλοντος στο οποίο λειτουργούσαν οι ελεγκτικές εταιρίες σε βάρος του επενδυτικού κοινού. Στο τέλος της δικαστικής διαμάχης, το Ανώτατο Δικαστήριο απεφάνθη ότι δεν υπήρξαν επαρκή

αποδεικτικά στοιχεία- ότι δηλαδή η καταστροφή των εγγράφων ήταν σκόπιμη και είχε στόχο την παρακώλυση της έρευνας- για την ενοχή της Andersen, κι έτσι της επιβλήθηκε πρόστιμο \$500.000. Η απόφαση του Δικαστηρίου ήρθε αργά, το 2005, όταν η εταιρεία από 28.000 εργαζόμενους, μετρούσε μόνο 200 υπαλλήλους που ασχολούνταν με το οριστικό κλείσιμο της εταιρίας. Σύμφωνα με τον Ashby Morrison, 2004, έχει υποστηριχθεί η άποψη πως το κλείσιμο της Arthur Andersen, ανεξάρτητα από την προσωπική ευθύνη στελεχών της, οφείλεται σε σημαντικό βαθμό και σε συντονισμένη προσπάθεια απόσχισης ευθυνών εκ μέρους πολιτικο-οικονομικών παραγόντων .

Η απαξίωση της Arthur Andersen έγειρε ερωτηματικά γύρω από την αξιοπιστία και την ποιότητα των ελεγκτικών υπηρεσιών. Το 2005, έφτασε στο «χειλός του γκρεμού» και η KPMG, όταν παραλίγο να καταδικαστεί για παροχή παράνομων υπηρεσιών φοροαπαλλαγών στους πελάτες της. Ωστόσο για να μην μείνουν μόνο 3 μεγάλες ελεγκτικές εταιρείες, το Υπουργείο Δικαιοσύνης δεν προχώρησε στο κλείσιμο της, αλλά επέβαλε πρόστιμο \$456εκ. στην KPMG. Οι εναπομένουσες εταιρείες είναι Deloitte & Touche, Ernst & Young, PriceWaterhouseCoopers, με το κοινό να διατηρεί την επιφυλακτικότητά του για την ακεραιότητά τους.

3.3. WorldCom

Η εταιρεία αυτή έφερε στο φως μια από τις μεγαλύτερες και πρωτοφανείς υποθέσεις παραποίησης λογιστικών βιβλίων. Αποκαλύφθηκε ότι είχε παρουσιάσει ψευδή κέρδη της τάξεως των \$3,8 δις, ενώ ο CEO της εταιρείας είχε δανειστεί ποσά ύψους \$366 εκ. από το ενεργητικό της.

Ο Richard Breeden, πρώην πρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, έλεγε ότι ο Διευθύνων Σύμβουλος και ιδρυτής της Worldcom, Bernie Ebbers χλεύαζε την ηθική και τους ελέγχους λέγοντας ότι «οι πραγματικοί άνδρες ανησυχούν μόνο για την αύξηση των εσόδων» (Sweeney, 2003). Η Worldcom, έδινε προαγωγές σε ανθρώπους που αναλάμβαναν την ευθύνη για πράγματα που δεν είχαν κάνει, σε ανθρώπους που ήταν πρόθυμοι να κρύψουν την πραγματικότητα, και υπόσχονταν πράγματα που δεν μπορούσαν να παρέχουν. Αυτή ήταν η κουλτούρα της Worldcom. Το πρόβλημα ξεκίνησε στη WorldCom, όταν απέτυχε να ανταποκριθεί στις προσδοκίες των εσόδων που είχαν κοινοποιηθεί νωρίτερα στην επενδυτική κοινότητα. Το 2004, ο CFO

ομολόγησε την ενοχή ξεκινώντας ότι ο ίδιος και ο διευθύνων σύμβουλος συνεδρίασαν σχετικά με το θέμα. Ο Διευθύνων Σύμβουλος αρνήθηκε να συναντηθεί με την επενδυτική κοινότητα για να ανακοινώσει το έλλειμμα. Αντίθετα, ο CFO δήλωσε ότι έλαβε εντολή από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο για να διορθώσει το πρόβλημα. Ο διευθύνων σύμβουλος είχε πλήρη επίγνωση των πιθανών επιπτώσεων στην τιμή της μετοχής και ήταν περισσότερη η ανησυχία του για τα 400 εκατομμύρια δολάρια που είχε δανειστεί προσωπικά από την WorldCom, εξασφαλισμένα με απόθεμα της WorldCom (Padgett, 2002).

Οι ανήθικες και δόλιες λογιστικές πρακτικές της WorldCom οδήγησαν σε μία από τις μεγαλύτερες απάτες στην ιστορία των Ηνωμένων Πολιτειών. Σύμφωνα με το κατηγορητήριο της WorldCom, ο Διευθύνων Σύμβουλος Ebberts, ο CFO Sullivan και άλλοι δημιούργησαν μια διαδικασία που ονομαζόταν «κλείσε το χάσμα» που εντόπιζε ακατάλληλες λογιστικές προσαρμογές και στη συνέχεια ανέθετε στο προσωπικό την εκτέλεση των χειρισμών. Αρχικά αποθέματα χρησιμοποιήθηκαν για να απορροφήσουν τις δαπάνες.

3.4. HealthSouth

Η περίπτωση της HealthSouth είναι από τις πιο γνωστές περιπτώσεις ανήθικης και δόλιας συμπεριφοράς. Πρόσφατες εκτιμήσεις δείχνουν ότι η λογιστική απάτη είχε κατασκευάσει 4δισ. δολάρια πλαστών κερδών (MSNBC 2004). Η HealthSouth οδηγήθηκε σε μια ολισθηρή κλίση αντιδεοντολογικών ενεργειών. Σύμφωνα με το κατηγορητήριο της SEC, υψηλόβαθμα στελέχη παρουσίαζαν τα πραγματικά αποτελέσματα στο Διευθύνοντα Σύμβουλο κάθε τρίμηνο και, όταν ήταν κατώτερα των προσδοκιών, τους έλεγε να τα διορθώσουν. Το προσωπικό στο λογιστήριο, στη συνέχεια συγκαλούσε «οικογενειακές» συνεδριάσεις και συζητούσαν τι ψευδείς λογιστικές εγγραφές να κάνουν για να φουσκώσουν τα κέρδη. Επικεντρώνονταν στις αναπροσαρμογές των συμβατικών λογαριασμών για να αυξηθούν τα καθαρά έσοδα. Η αναπροσαρμογή γινόταν με παραποίηση λογαριασμών πάγιων περιουσιακών στοιχείων. Πολλοί από το προσωπικό του λογιστηρίου HealthSouth ήταν πριν υπάλληλοι της ελεγκτικής εταιρείας, Ernst and Young, και γνώριζαν προσαρμογές να κάνουν που να μην ανιχνεύονται στις διαδικασίες ελέγχου. Αν οι ελεγκτές έκαναν

ερώτηση για μια καταχώρηση, οι λογιστές της HealthSouth δημιουργούσαν πλαστά έγγραφα για να το υποστηρίξουν (SEC, 2003c). Ο Διευθύνων Σύμβουλος Scrushy προσωπικά επωφελήθηκε πώληση 7,7 εκατομμυρίων μετοχών, όταν η τιμή ήταν τεχνητά διογκωμένη από τους αριθμούς της λογιστικής, καθώς και πληρωμές μπόνους και μισθών.

Η HealthSouth είχε επίσης ηθικά προβλήματα σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου. Τρεις διευθυντές είχαν σημαντικούς δεσμούς με την εταιρεία: ο πρώτος κέρδιζε \$250,000 σε συμβουλευτικές υπηρεσίες, ο δεύτερος ήταν ιδιοκτήτης σε ακριβό ακίνητο θέρετρο με το Διευθύνοντα Σύμβουλο, και ο τρίτος είχε σύμβαση 5,6 εκατομμυρίων δολαρίων για την εγκατάσταση γυαλιού σε ένα νοσοκομείο του HealthSouth. Αυτοί οι τρεις υπηρετούσαν στον έλεγχο και την επιτροπή αποζημιώσεων (Lublin και Carns, 2003).

Η SEC κατηγόρησε την πρώην διαχείριση της HealthSouth κατασκευάζοντας 2,74 δισεκατομμύρια δολάρια σε κέρδη και τους χρέωσε με απάτη, τις παραβιάσεις στην υποβολή εκθέσεων και εσωτερικών ελέγχων. Δεκαπέντε εργαζόμενοι στη χρηματοπιστωτική διεύθυνση παραδέχθηκαν την ενοχή τους. Στον Scrushy είχαν απαγγελθεί 85 κατηγορίες και έχει υποστηρίξει στην ομολογία του ότι δεν είναι ένοχος (Bassing, 2003). Ο Scrushy ήταν ο πρώτος διευθύνων σύμβουλος που θα κατηγορούταν σύμφωνα με το Sarbanes-Oxley Act για την υπογραφή ψευδής βεβαίωσης οικονομικών καταστάσεων. Οι δικηγόροι του Scrushy πολέμησαν την κατηγορία με την αντίκρουση ότι ο νόμος SOX είναι αντισυνταγματικός και πρέπει να καταργηθεί (National Accounting News, 2003).

3.5. Αδυναμίες του περιβάλλοντος των δικλίδων στη Xerox

Η εταιρία Xerox που ήταν ηγέτης στην αγορά των φωτοαντιγραφικών για πολλές δεκαετίες, είδε τα κέρδη της στις ΗΠΑ να μειώνονται σημαντικά στη δεκαετία του 1990, λόγω του αυξανόμενου διεθνούς ανταγωνισμού. Η διοίκηση της εταιρίας δεν κατάφερε να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αυτά τα προβλήματα. Αντίθετα κατέφυγε σε εκτεταμένη παραποίηση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων, με σκοπό να εκμεταλλευτεί ένα πρόγραμμα αμοιβών στελεχών ύψους \$35 εκατομμυρίων, αν η μετοχή ανέβαινε πάνω από \$60. Αποτέλεσμα αυτής της παραποίησης ήταν η αύξηση των εσόδων κατά \$2,8 δισεκατομμύρια που οδήγησε σε

αύξηση των κερδών προ φόρων κατά \$660 εκατομμύρια, χωρίς οι ελεγκτές να αποκαλύψουν το πρόβλημα.

Η υπόθεση της παραποίησης των χρηματοοικονομικών καταστάσεων της Xerox αποκαλύφθηκε τελικά και οδήγησε σε επέμβαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς των ΗΠΑ η οποία απαίτησε αναδημοσίευση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων της επιχείρησης για τα έτη 1997 έως 2000. Ακόμη, η Xerox για να κλείσει η υπόθεση κατέβαλε το ποσό των \$10 εκατομμυρίων.

Τα σοβαρά οικονομικά προβλήματα της Xerox το έτος 2000, οδηγούσαν την εταιρία φανερά στην χρεοκοπία. Παρόλα αυτά η εταιρία με νέα ηγεσία, κατάφερε σύντομα να ξεπεράσει τα προβλήματα του παρελθόντος στα μέσα της δεκαετίας του 2000. (Κων. Καραμάνης)

3.6. Global Crossing

Τρεις μήνες μετά το σκάνδαλο της Enron, η Global Crossing δήλωσε πτώχευση, ύστερα από παραπλάνηση αναφορικά με τα έσοδα της. Ακόμη, ο πρόεδρος της φέρεται να πούλησε μετοχές αξίας \$734εκ. ακριβώς πριν η αξία της μετοχής πέσει κατακόρυφα.

3.7. Adelphia Communications Corporation

Η 6^η μεγαλύτερη εταιρεία καλωδιακής τηλεόρασης στην Αμερική, το Μάρτιο του 2002 αποκάλυψε την ύπαρξη χρέους της τάξης των \$2,3 δις σε συναλλαγές «κάτω από το τραπέζι». Οι ιδρυτές της φυλακίστηκαν.

3.8. Σκάνδαλο Siemens στην Ελλάδα

Το σκάνδαλο Siemens στην Ελλάδα είναι υπόθεση που αφορά σε ενδεχόμενο χρηματισμό Ελλήνων πολιτικών και στελεχών δημόσιων οργανισμών, από τη γερμανική εταιρεία Siemens, σχετιζόμενο με συμβάσεις προμήθειας υλικών, υπηρεσιών και συστημάτων στο Ελληνικό Δημόσιο. Η υπόθεση ερευνάται από το 2008, από την Ελληνική Δικαιοσύνη και από εξεταστική επιτροπή του Ελληνικού Κοινοβουλίου, σε συνεργασία με τις γερμανικές δικαστικές αρχές του Μονάχου.

Το σκάνδαλο αποκαλύφθηκε όταν έγινε γνωστό στη Γερμανία ότι η Siemens χρημάτιζε πολιτικούς σε διάφορες χώρες για να εξασφαλίσει συμβόλαια, 1,3 δις ευρώ

από το 1990 έως το 2006. Στελέχη της Siemens έχουν ισχυριστεί ότι συνολικά το ποσό των 100 εκατομμυρίων μάρκων έχει δοθεί σε Έλληνες.

Τα χρήματα φαίνεται να διοχετεύτηκαν από κρυφά ταμεία της Siemens και μέσω υπεράκτιων (offshore) εταιρειών να έφταναν στους τελικούς αποδέκτες τους. Ο κύριος διαχειριστής αυτών των χρημάτων φαίνεται να είναι ο τότε διευθύνων σύμβουλος της Siemens Ελλάδος, Μιχάλης Χριστοφοράκος. Ο Χριστοφοράκος διέφυγε στη Γερμανία στις 15 Δεκεμβρίου 2007 και δικάστηκε από τη Γερμανική Δικαιοσύνη, ενώ εντάλματα έκδοσης του στην Ελλάδα απορρίφθηκαν από τη γερμανική Δικαιοσύνη.

Από τη δεκαετία του 90 έως σήμερα κάποιες από τις σημαντικότερες συμβάσεις μεταξύ Siemens Ελλάς και ελληνικού δημοσίου είναι:

- η ψηφιοποίηση των τηλεφωνικών κέντρων του ΟΤΕ(με την Intracom)
- το σύστημα C4I για την ασφάλεια των Ολυμπιακών Αγώνων του 2004
- το τρίτο τμήμα του Προαστιακού (μαζί με τις Τέρνα και Άκτωρ)
- το πρόγραμμα τηλεπικοινωνιών «Ερμής» του Ελληνικού Στρατού (με την Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία) από το 1999, για 300 εκ. ευρώ, με χρόνο παράδοσης το 2006
- προμήθειες δημόσιων νοσοκομείων

Περιπτώσεις σαν αυτές που αναφέρθηκαν παραπάνω οδήγησαν τους κρατικούς φορείς στην εισαγωγή νέων νόμων για την προστασία του επενδυτικού κοινού, αλλά έθεσαν και προβληματισμούς γύρω από την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης και των πρακτικών της, στην οποία γίνεται αναφορά παρακάτω.

Ύστερα από την οργή των μετόχων/επενδυτών που είχαν εξαπατηθεί, έγινε φανερό το γεγονός ότι η απλή δημοσίευση των απολογισμών μιας εταιρείας και η πρόχειρη ανάγνωσή τους από τους μετόχους, δεν ήταν αρκετή. Χρειαζόταν αυστηρότερες ρυθμίσεις και έλεγχοι σε όλες τις δραστηριότητες που θα μπορούσαν να έχουν κάποιον οικονομικό αντίκτυπο.

4. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ SARBANES-OXLEY

4.1. Νόμος SOX περί εταιρικής διακυβέρνησης

Το σκάνδαλο της Enron, οδήγησε στην κατάρτιση και ψήφιση, το έτος 2002 στις ΗΠΑ, του νόμου Sarbanes- Oxley περί εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων στις χρηματαγορές εταιριών και με σκοπό την αποφυγή μελλοντικών παρόμοιων σκανδάλων. Τα κύρια όργανα εφαρμογής του SOX ορίσθηκαν η Security and Exchange Commission και οι χρηματαγορές των ΗΠΑ. Από τα βασικά θέματα του SOX είναι ο ρόλος και η λειτουργία του θεσμού της Επιτροπής Ελέγχου. Ο νόμος αυτός επέφερε ριζικές αλλαγές στην εσωτερική οργάνωση των εισηγμένων, στις εγχώριες χρηματαγορές, εταιριών και επηρέασε κυρίως την λειτουργία του θεσμού της επιτροπής ελέγχου.

Μετά την εφαρμογή του νόμου SOX, η επιτροπή ελέγχου έχει την πλήρη υπευθυνότητα για τη σχέση της εταιρίας με τους εξωτερικούς ελεγκτές, και όχι το διοικητικό συμβούλιο όπως παραδοσιακά ίσχυε. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται συνεχή επικοινωνία της επιτροπής ελέγχου και των εξωτερικών ελεγκτών. Επιπρόσθετα, ο νόμος SOX καθιστά τη σχέση των εσωτερικών ελεγκτών και της επιτροπής ελέγχου περισσότερο άμεση, με την μεταξύ τους συνεργασία να εξελίσσεται σε πιο στενή και εντατική (Λουμιώτης)

Τον Ιούλιο του 2002 το Κογκρέσο των ΗΠΑ ανταποκρίθηκε στα μεγάλα οικονομικά σκάνδαλα με το Νόμο των Sarbanes-Oxley που αφορά την ηθική συμπεριφορά τόσο για τις εισηγμένες εταιρείες όσο και τις ελεγκτικές εταιρείες. Μπορεί μια κυβέρνηση να νομοθετήσει ηθική συμπεριφορά ή η εταιρική κουλτούρα καθορίζει τις ατομικές και ομαδικές δράσεις; Είναι η νομοθεσία των Sarbanes διαφορετική ή θα συνεχιστεί η ανήθικη συμπεριφορά και η απάτη να έχει ως αποτέλεσμα τις περισσότερες εταιρικές αποτυχίες; Οι παραλληλισμοί με τη δεκαετία του 1920 και του 1980 εγείρουν σοβαρές αμφιβολίες ως προς το αν η ηθική συμπεριφορά μπορεί να νομοθετηθεί. Η ιστορική αναδρομή των Howard και Joanne Rockness καταδεικνύει ότι οι απάτες και οι αποτυχίες των τελευταίων χρόνων δεν είναι καινούριο φαινόμενο. (Rockness and Rockness, 2005.)

Κύριοι δημιουργοί του νόμου Sarbanes- Oxley ήταν ο γερουσιαστής Paul Sarbanes και ο αντιπρόσωπος Michael Oxley. Σύμφωνα με τον Ιατρίδη(2008), ο Νόμος αυτός δίνει ιδιαίτερη σημασία στο πληροφοριακό περιεχόμενο των δημοσιευμένων λογιστικών καταστάσεων και της χρηματοοικονομικής ενημέρωσης των επενδυτών, σχετικά με την αποδοτικότητα των επιχειρήσεων και τις προοπτικές τους, αφού η ύπαρξη ποιότητας και αξιοπιστίας στην χρηματοοικονομική πληροφόρηση είναι απαραίτητη για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της κεφαλαιαγοράς. Ο νόμος Sarbanes- Oxley έχει ως στόχο την εξάλειψη των παραγόντων που οδηγούν σε φαινόμενα εξαπάτησης του επενδυτικού κοινού, μέσα από τον αυστηρό έλεγχο των επιτροπών λογιστικού ελέγχου, την ανεξαρτησία των ελεγκτών λογιστών, την ενίσχυση των εσωτερικών ελέγχων και της διαχείρισης των κινδύνων και την επιβολή ποινών που θα αποτρέπουν αξιόποινες και καιροσκοπικές συμπεριφορές.

Με το νόμο SOX, οι εταιρείες υποχρεούνται να υιοθετούν συστήματα εσωτερικών ελέγχων για να εξασφαλίζουν την ορθότητα των οικονομικών αποτελεσμάτων που δημοσιεύονται. Περιλαμβάνονται δεσμευτικοί κανονισμοί σχετικά με το πώς λειτουργεί η επιχείρηση σε ημερήσια βάση, προκειμένου να αποφευχθούν στο μέλλον παρόμοια οικονομικά σκάνδαλα με αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Σύμφωνα με την ιστοσελίδα της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος, «ο Νόμος Sarbanes-Oxley επιβάλλει στους Διευθύνοντες Συμβούλους και στους Οικονομικούς Διευθυντές των εισηγμένων-σε χρηματιστήρια των ΗΠΑ- εταιρειών να πιστοποιούν εγγράφως – εκτός ορισμένων περιπτώσεων- ότι:

1. Οι γνωστοποιήσεις σε ορισμένα από τα υποβαλλόμενα προς το SEC(Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς των ΗΠΑ) δελτία δεν περιέχουν σημαντικά λάθη ή παραλείψεις,
2. Έχουν εφαρμοσθεί οι σχετικές διαδικασίες ελέγχου κατά τη συλλογή και παροχή των πληροφοριών που αφορούν τα δελτία αυτά και
3. Έχουν πρόσφατα (εντός 90 ημερών προ της ημερομηνίας υποβολής των δελτίων) αξιολογηθεί οι διαδικασίες και οι έλεγχοι διαφάνειας».(www.nbg.gr)

Ακόμη σύμφωνα με στοιχεία από την Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος, βασικό σημείο του Sarbanes- Oxley είναι ότι οι Επιτροπές Ελέγχου (Audit Committees), που πλέον πρέπει να αποτελούνται από ανεξάρτητα μέλη του Δ.Σ., υπόκεινται σε νέες διατάξεις

σχετικά με το διορισμό ελεγκτών, τις απολαβές και την επίβλεψη τους. Για παράδειγμα, απαγορεύεται ελεγκτές που διενεργούν έλεγχο σε μια εταιρεία να παρέχουν συγχρόνως και μη-ελεγκτικές υπηρεσίες.

Για την περαιτέρω ενίσχυση της ανεξαρτησίας, το άρθρο 203 απαιτεί την εναλλαγή ελεγκτών. Πρέπει να γίνεται αλλαγή του επικεφαλής ελεγκτή κάθε πέντε χρόνια, με πέντε χρόνια αποχή. Οι υπόλοιποι ελεγκτές πρέπει να εναλλάσσονται κάθε επτά χρόνια, με διετή αποχή. Η πρόθεση είναι να μην επιτρέψει στους ελεγκτές να έρθουν πάρα πολύ κοντά στους πελάτες τους και να αναστείλουν ανήθικη ή δόλια σύμπραξη μεταξύ ελεγκτών και πελατών. Πριν από τη νομοθεσία των Sarbanes-Oxley, έγιναν εισηγήσεις για υποχρεωτική εναλλαγή της ελεγκτικής εταιρείας και ο Sarbanes ζήτησε έρευνα για να εξετάσει περαιτέρω τη σκοπιμότητα της εναλλαγής των ελεγκτικών εταιρειών. Το Νοέμβριο του 2003 ο GAO κατέληξε ότι η υποχρεωτική εναλλαγή εταιρειών δεν ήταν ο πιο αποτελεσματικός τρόπος να ενισχυθεί η ανεξαρτησία των ορκωτών ελεγκτών ή να βελτιωθεί η ποιότητα του ελέγχου, λαμβάνοντας υπόψη το πρόσθετο κόστος και τη θεσμική γνώση (GAO, 2003)

4.2. Επιτροπή εσωτερικού ελέγχου

Μία από τις σημαντικότερες βελτιώσεις που εισήγαγε η νομοθεσία Sarbanes-Oxley ήταν η ισχυροποίηση μιας ανεξάρτητης ελεγκτικής επιτροπής. Η επιτροπή αυτή αποτελείται από ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και έχει στόχο τη συλλογή πληροφοριών από τη διεύθυνση, την υποστήριξη των εσωτερικών ελέγχων και τη συνεργασία με τους εξωτερικούς ελεγκτές, με γνώμονα το συμφέρον των μετόχων. Η επιτροπή έχει αρμοδιότητες επίβλεψης, δίνοντας έτσι την αίσθηση ότι η εταιρεία ανεξαρτητοποιείται από τη διεύθυνση και δεν χειραγωγείται από αυτή.

Οι ελεγκτές- εσωτερικοί ή εξωτερικοί- είναι υπεύθυνοι για τον έλεγχο- εξακρίβωση των λογιστικών δεδομένων που συλλέγονται από τη διεύθυνση και τους εργαζομένους. Όμως μετά το σκάνδαλο της Enron και την επακόλουθη πτώση, της Arthur Andersen, της μεγαλύτερης εταιρείας ορκωτών ελεγκτών της Αμερικής, που έλεγε και την Enron, τα δεδομένα άλλαξαν. Στις δίκες που ακολούθησαν, τα στελέχη της ανώτερης διεύθυνσης κατέθεσαν ότι αν και ήταν υπεύθυνα για όσα συμπεριλαμβάνονταν στις χρηματοοικονομικές αναφορές της εταιρείας, η ίδια η

Arthur Andersen απέκρυπτε πληροφορίες καθώς είχε οικονομικά κίνητρα και οφέλη από την Enron.

4.3. Αποτελεσματική λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου

Τα προαναφερθέντα οικονομικά σκάνδαλα, οδήγησαν διεθνώς στην προσπάθεια βελτίωσης της αποτελεσματικότητας του θεσμού της επιτροπής ελέγχου. Πέρα από τις προαναφερόμενες ρυθμίσεις, οι οποίες έγιναν προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της λειτουργίας της επιτροπής ελέγχου, παρακάτω αναφέρονται προτεινόμενα μέτρα που θα συμβάλλουν στη βελτίωση της οργανωτικής δομής και αποτελεσματικής λειτουργίας της.

Η κατάρτιση κανονισμού εσωτερικής λειτουργίας της επιτροπής ελέγχου, ώστε να είναι σαφή τα καθήκοντα και η ευθύνη των μελών της επιτροπής, σχετικά με τα θέματα της επάρκειας και αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της επιχείρησης.

Η ανεξαρτησία πρέπει να είναι επαρκώς κατοχυρωμένη και να υφίσταται από τη στιγμή της εκλογής των μελών της επιτροπής ελέγχου. Η διαδικασία της εκλογής είναι ορθότερο να γίνεται από τη Γενική Συνέλευση και όχι από το Δ.Σ της επιχείρησης.

Η θέσπιση ειδικών προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των μελών της επιτροπής ελέγχου, από αρμόδια εποπτεύουσα αρχή, ώστε να διευρυνθεί το γνωστικό τους υπόβαθρο στην οικονομική ανάλυση, στα συστήματα εσωτερικού ελέγχου και στα ειδικότερα θέματα της αρμοδιότητάς τους.

Η αξιολόγηση του έργου της επιτροπής από τα ίδια τα μέλη της με μέγιστη συχνότητα τα τρία έτη. Η αξιολόγηση είναι δυνατόν να συνοδεύεται με σύγκριση της ακολουθούμενης μεθοδολογίας σε παρόμοιου μεγέθους και αντικειμένου επιχειρήσεις.

Η γνωστοποίηση των πρακτικών των συνεδριάσεων προς τα λοιπά συμβούλια της επιχείρησης και σύνταξη σχετικής έκθεσης ενσωματωμένης στον ετήσιο απολογισμό, η οποία θα αναφέρει τα πεπραγμένα της επιτροπής. (Λουμιώτης, 2010)

Η καλύτερη γνώση της επιχείρησης και του επιχειρηματικού κινδύνου από τα μέλη της επιτροπής. Για το σκοπό αυτό, προτείνεται η συχνότερη και η λεπτομερέστερη επικοινωνία της επιτροπής ελέγχου μέσω εκθέσεων ή συναντήσεων με τα αρμόδια στελέχη της επιχείρησης.

Η δυνατότητα της επιτροπής, για πρόταση αντικειμενικής επιλογής ή αντικατάστασης των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών με καθορισμένα και εφαρμόσιμα κριτήρια. Η πραγματοποίηση τουλάχιστον δώδεκα συνεδριάσεων ετησίως, δύο ωρών διάρκειας η καθεμία. Η δυνατότητα συμμετοχής μελών της επιτροπής στο διοικητικό συμβούλιο σε συγκεκριμένες συνεδριάσεις και αντίστροφα. Η ενημέρωση των μελών της επιτροπής από τον πρόεδρό της, σχετικά με τις εξελίξεις στα διεθνή ελεγκτικά και λογιστικά πρότυπα, καθώς και στις μεταβολές της εγχώριας νομοθεσίας.

Η υιοθέτηση των προαναφερθέντων προτάσεων, σε συνδυασμό με τις ρυθμίσεις που ήδη εφαρμόζονται, θα συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα του έργου της επιτροπής ελέγχου και στη μείωση του κινδύνου εμφάνισης εταιρικών οικονομικών σκανδάλων.

Επισημαίνεται ότι η ύπαρξη κατάλληλης εταιρικής κουλτούρας θα μπορούσε να οδηγήσει στην αποτροπή εταιρικών οικονομικών σκανδάλων. Η καλλιέργεια κοινών αξιών και πεποιθήσεων για πιστή εφαρμογή των θεμελιωδών λογιστικών αρχών και κανόνων θα περιόριζε το ρόλο «αστυνόμησης» που συχνά η επιτροπή καλείται να παίξει. Ίσως, τελικά, να αποτελεί και το μοναδικό τρόπο προδραστικής αντιμετώπισης των οικονομικών σκανδάλων. (Λουμιώτης, 2010)

4.4. Ίδρυση του PCAOB

Το Public Accounting Oversight Board επιτελεί ανεξάρτητο έλεγχο των ελεγκτικών εταιρειών, διαμορφώνει τις διαδικασίες πραγματοποίησης του λογιστικού ελέγχου, επιθεωρεί και διευθύνει τη διαδικασία του ποιοτικού ελέγχου, και φροντίζει για τη συμμόρφωση των εταιρειών με το νόμο Sarbanes- Oxley. Ο νόμος Sarbanes- Oxley θέτει τις βάσεις για την ανεξαρτησία των ελεγκτών λογιστών και ρυθμίζει θέματα σχετικά με ζητήματα σύγκρουσης συμφερόντων (Ιατρίδης 2008)

Η νομοθεσία Sarbanes Oxley προέβλεψε τη δημιουργία του Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) με στόχο τη θέσπιση προτύπων γύρω από την ηθική, τη σύγκρουση συμφερόντων αλλά και την πειθαρχία των λογιστών σε συνδυασμό με τη διεξαγωγή ετήσιων αξιολογήσεων σε μεγάλες ελεγκτικές εταιρείες.

4.5.Υπαιτιότητα των ανώτερων στελεχών

Οι CEOs και οι CFOs, δηλαδή ο Διευθύνων και ο Οικονομικός Σύμβουλος, των οργανισμών έχουν την ευθύνη- επί ποινή- να πιστοποιούν γραπτώς ότι οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στις δημοσιοποιούμενες χρηματοοικονομικές εκθέσεις είναι ακριβείς. Με την εισαγωγή της νομοθεσίας των Sarbanes- Oxley τα μέλη της ανώτερης διεύθυνσης είναι υπόλογα για τις πράξεις τους και διαχειρίζονται αποτελεσματικά τον κίνδυνο για απάτη.

4.6. Αποτελέσματα εφαρμογής του νόμου SOX

Ο Langevoort (2010) υποστηρίζει ότι αμέσως μετά την ψήφιση του νόμου Sarbanes - Oxley (SOX) , στελέχη , δικηγόροι , λογιστές , αναλυτές και άλλοι απέκτησαν νέες υποχρεώσεις. Για το μεγαλύτερο μέρος, οι ομάδες αυτές φαίνεται να προσαρμόστηκαν στα νέα καθεστάτα τους, χωρίς μεγάλη δυσκολία, ίσως επειδή οι αλλαγές δεν ήταν ποτέ πραγματικά τόσο δρακόντειες όσο απεικονίζονται.

Το έτος 2004, οι μεγάλες επιχειρήσεις με κέντρα λήψης διοικητικών αποφάσεων στις ΗΠΑ, σε ποσοστό 50%, προέβησαν σε προσαρμογή της λειτουργίας τους με βάση το υπόδειγμα του νόμου SOX περί εταιρικής διακυβέρνησης. Στελέχη της οικονομικής διεύθυνσης των επιχειρήσεων αφιέρωσαν τουλάχιστον 10% του χρόνου τους στην προσπάθεια αυτή και υπολογίζεται ότι το κόστος προσαρμογής ανήλθε, κατά επιχείρηση στο ποσό των USD 500.000 ετησίως. Ωστόσο, υπήρξαν περιπτώσεις ιδιαίτερες μεγάλων επιχειρήσεων όπου το ποσό αυτό άγγιξε τα USD 3.000.000. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εταιρεία TYCO, η οποία διέθεσε USD 5.000.000 για την εφαρμογή του νόμου SOX, ώστε παράλληλα να βελτιώσει την εικόνα της απέναντι στους μετόχους και επενδυτές.

Οι αρχικές εκτιμήσεις του SEC, σχετικά με το κόστος προσαρμογής, απείχαν κατά πολύ της πραγματικότητας. Οι εκτιμήσεις αυτές προέβλεπαν ότι ο απαραίτητος μέσος χρόνος θα ήταν πέντε ώρες ανά τετράμηνο και το απαιτούμενο μέσο ποσό περί των USD 91.000.

Λόγω των χρονικών και οικονομικών πιέσεων που ασκήθηκαν για προσαρμογή στο νόμο SOX, πληθώρα ενεργειών στρατηγικής σημασίας αναβλήθηκαν ή ματαιώθηκαν. Υπολογίζεται ότι το 30% των επιχειρηματικών σχεδιασμών αναβλήθηκε ή ματαιώθηκε, προγράμματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού ματαιώθηκαν και αρκετοί διευθυντές των εταιρειών στις ΗΠΑ έπαψαν να αφιερώνουν χρόνο σε μέσο και μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό. Η πραγματικότητα αυτή οδήγησε σημαντικό βαθμό επιχειρήσεων σε διαμόρφωση αρνητικής στάσης απέναντι στο νόμο SOX. Θεωρείται ότι ο νόμος SOX και η αναδιοργάνωση των εσωτερικών μηχανισμών θα έχει ελάχιστη ή και καθόλου επίδραση στην καλή λειτουργία των επιχειρήσεων. Αρκετοί είναι εκείνοι που θεωρούν ότι το κόστος υπερκαλύπτει τα προσδοκώμενα οφέλη. Πολλοί είναι αυτοί που πιστεύουν ότι οι προτάσεις του νόμου SOX οδηγούν σε γραφειοκρατία και στη σύνταξη μεγάλου όγκου αναφορών, χωρίς να έχουν καμία επίδραση στην εταιρική κουλτούρα και την στάση της επιχείρησης απέναντι στην ορθή εφαρμογή των λογιστικών αρχών και κανόνων.

Συνεπώς, ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις αποφασίζουν να διαγραφούν από τον κατάλογο των επιχειρήσεων, των οποίων οι μετοχές διαπραγματεύονται δημόσια, για να εξοικονομήσουν τα απαιτούμενα χρηματικά ποσά που θα δαπανούσαν για την εφαρμογή του νόμου SOX. Το έτος 2003 σημειώθηκαν 509 σχετικοί έξοδοι από Wall Street και NASDAQ, πενήντα περισσότερες σε σύγκριση με το έτος 2002.(B. Λουμιώτης)

Ο κίνδυνος μη συμμόρφωσης με τις κανονιστικές απαιτήσεις (SOX, 2002) και με άλλους νόμους είναι ένας κίνδυνος για την εταιρεία που πρέπει να εκτιμηθεί όπως και οι άλλοι κίνδυνοι. Ο SOX απαιτεί η διοίκηση να αναπτύσσει και να παρακολουθεί τις διαδικασίες και τους ελέγχους για να διαπιστώσει την επάρκεια του εσωτερικού ελέγχου για τη χρηματοοικονομική αναφορά. Τα πρότυπα απαιτούν από τον εσωτερικό έλεγχο να εκτιμά και να συνεισφέρει στη βελτίωση της διαχείρισης του οργανωσιακού κινδύνου, του ελέγχου και των εταιρικών διαδικασιών.

Ένα χρόνο μετά την εφαρμογή του SOX οι επιχειρήσεις προσπάθησαν να περιορίσουν τις απώλειες από το αυξημένο κόστος συμμόρφωσης. Έτσι, εκφράζονται ανησυχίες για περιορισμό της αντικειμενικότητας και ανεξαρτησίας των εσωτερικών ελεγκτών. Συμπερασματικά, οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι σε θέση να διενεργούν ανεξάρτητους και αντικειμενικούς ελέγχους όταν εργάζονται ανεξάρτητα.

Μία έρευνα της PricewaterhouseCoopers(PwC,2005)δείχνει ότι οι κανονισμοί έχουν εκτρέψει πολύτιμους πόρους του εσωτερικού ελέγχου από δραστηριότητες όπως η εκτίμηση κινδύνου σε διαβεβαιωτικές εργασίες. Η αποτυχία διευθέτησης σημαντικών στρατηγικών και λειτουργικών κινδύνων, όπως είναι ο κίνδυνος συμμόρφωσης σε ένα ετήσιο ελεγκτικό πρόγραμμα, υπονομεύει την αποτελεσματικότητα των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου.

Οι Selim & Mc Namee (1999) μετά από μια έρευνα που πραγματοποίησαν σε 29 οργανισμούς παγκοσμίως κατέληξαν στην παραγωγή ενός νέου μοντέλου για τη βελτίωση των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου. Με βάση έρευνα που διενεργήθηκε σε 6 χώρες (Selim et al., 2003) διαπιστώθηκε ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές παίζουν σημαντικό ρόλο ακόμα και στις διαδικασίες συγχωνεύσεων-εξαγορών.

Οι Braiotta και Zhou (2006) απέδειξαν ότι οι αμερικάνικες εταιρείες που συμμορφώθηκαν με τη νέα ελεγκτική νομοθεσία παρουσιάζουν μικρότερη αύξηση ή χαμηλότερα ποσοστά διαχείρισης κερδών. Ακόμη συνδέονται με μεγαλύτερη ελεγκτική ανεξαρτησία και διενεργούν περισσότερα ελεγκτικά συμβούλια. Επιπλέον, οι Rittenberg και Miller (2005) αναφέρουν ότι μετά την εφαρμογή του SOX το επενδυτικό κοινό θεωρεί περισσότερο αξιόπιστες τις χρηματοοικονομικές καταστάσεις των εισηγμένων εταιρειών.

Θα πρέπει να αναφερθούν και οι κριτικές που δέχτηκε ο συγκεκριμένος νόμος, κυρίως από παράγοντες της αγοράς, οι οποίοι έκαναν λόγο για την υπερβολική αυστηρότητα του νόμου και την προσπάθεια πολιτικής-νομοθετικής παρέμβασης στην ελεύθερη αγορά. Ο Ball(2009), διερωτάται αν τελικά ο Νόμος Sarbanes- Oxley ήταν μια υπεραντίδραση και απαντάει ότι εξαρτάται αν κάποιος το βλέπει από τη σκοπιά της αγοράς ή από την πολιτική/ νομοθετική σκοπιά.

Τεκμηρίωση ελεγκτικών διαδικασιών: Φύλλα εργασίας

Στις ΗΠΑ το τμήμα 103 του νόμου Sarbanes- Oxley απαιτεί να διατηρεί ο ελεγκτής τα ΦΕ και κάθε σχετικό στοιχείο αναφορικά με κάθε έλεγχο εισηγμένης εταιρείας για περίοδο επτά τουλάχιστον ετών. Στην Ελλάδα , το Π.Δ. 226 στο άρθρο 16 ορίζει ότι τα ΦΕ πρέπει να διατηρούνται για πέντε έτη από την ημερομηνία έκδοσης της έκθεσης ελέγχου.

Η συμπλήρωση ΦΕ αποτελεί την απόδειξη ότι ο ελεγκτής έχει επιτελέσει το καθήκον του με βάση τα επαγγελματικά πρότυπα και μπορεί να τα επικαλεσθεί σε περίπτωση δικαστικής διαμάχης ή πειθαρχικού ελέγχου. Η σημασία της διατήρησης των ΦΕ σύμφωνα με τις απαιτήσεις του νόμου ήρθε στο προσκήνιο με την πτώση της Arthur Andersen, για το σκάνδαλο της Enron.

5.ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Ενώ ο 20^{ος} αιώνας χαρακτηρίστηκε από την έννοια της «διεύθυνσης» (management), παρατηρούμε από τις αρχές του 21^{ου} αιώνα μια στροφή στη «διακυβέρνηση» (governance). Και οι δύο όροι αναφέρονται στον έλεγχο των εταιρειών, αλλά ο δεύτερος εξετάζει τυχόν σκοπούς που υποβόσκουν και κυρίως τη νομιμότητα.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση αφορά την τήρηση της ισορροπίας ανάμεσα σε οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους αλλά και ανάμεσα σε προσωπικούς και συλλογικούς στόχους/συμφέροντα. Το πλαίσιο στο οποίο αναπτύσσεται ενθαρρύνει την αποτελεσματική χρήση των πόρων με στόχο την κατά το δυνατόν εξισορρόπηση των ατομικών, μετοχικών, εταιρικών και κοινωνικών συμφερόντων.

Αφορά τον τρόπο με τον οποίο οι μέτοχοι/ επενδυτές «πείθουν» τα διευθυντικά στελέχη να τους παρέχουν τα κέρδη που τους αντιστοιχούν, να μην επενδύουν τα διαθέσιμα κεφάλαια σε έργα που δεν είναι προσοδοφόρα, αλλά και το πώς οι μέτοχοι με τους πιστωτές παρακολουθούν τις κινήσεις των διευθυντών.

Είναι το σύστημα βάσει του οποίου μια εταιρεία κατευθύνεται και διευθύνεται. Επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο τίθεται και επιτυγχάνονται οι στόχοι, το πώς εκτιμώνται και παρακολουθούνται οι εκάστοτε κίνδυνοι και τον τρόπο με τον οποίο βελτιστοποιούνται οι επιδόσεις. Με τις κατάλληλες δομές οι εταιρείες δημιουργούν αξία (μέσω της καινοτομίας, της επιχειρηματικότητας, της ανάπτυξης και της έρευνας), παρέχουν αξιοπιστία, ενώ αναπτύσσουν μηχανισμούς ελέγχου οι οποίοι κατανέμονται στους αντίστοιχους κινδύνους.

Εταιρική διακυβέρνηση δεν είναι μόνο κανόνες και νόμοι. Είναι εταιρική κουλτούρα. Είναι η στάση απέναντι σε υπαλλήλους, πελάτες, προμηθευτές, επενδυτές, πιστωτές, ανταγωνιστές και μετόχους. Η διαδικασία με την οποία τα ανώτατα διοικητικά στελέχη λαμβάνουν αποφάσεις και ο τρόπος που τις επικοινωνούν ή εφαρμόζουν.

Οι επενδυτές σήμερα αναζητούν ποιότητα στα οικονομικά αποτελέσματα, αυστηρούς ελέγχους, ηθική συμπεριφορά. Με τη σειρά τους, οι μέτοχοι, οι υπάλληλοι, οι πελάτες

ακόμα και οι κοινωνίες πιστεύουν ότι έχουν κερδίσει το δικαίωμα να απαιτούν την ύπαρξη αξιοκρατικών διαδικασιών.

5.1. Η έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Με τον όρο Εταιρική Διακυβέρνηση εννοούμε το σύνολο αρχών και διαδικασιών διοίκησης και λειτουργίας μιας ανώνυμης εταιρίας. Σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας (Κ.Ν. 2190/1920), η ανώνυμη εταιρία διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.), διοριζόμενο από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της. Πρώτιστο καθήκον και υποχρέωση των μελών του ΔΣ είναι η διαρκής επιδίωξη της ενίσχυσης της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της εταιρίας και η προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος. Για την αποτελεσματική επίτευξη του στόχου αυτού, ειδικότερα για τις εταιρείες που οι μετοχές τους είναι εισηγμένες σε Χρηματιστήριο Αξιών, προβλέπεται διεθνώς, η σύσταση και λειτουργία επιτροπής ελέγχου, υπαγόμενη απ' ευθείας στο ΔΣ των -εταιριών αυτών. (Λουμιώτης, 2010)

5.2. Λόγοι σύστασης Επιτροπής Ελέγχου

Βασικοί λόγοι που επέβαλαν τη σύσταση επιτροπής ελέγχου είναι οι εξής:

- Αποφυγή εμφάνισης οικονομικών σκανδάλων στις εταιρίες
- Διατήρηση και βελτίωση της ανεξαρτησίας των εσωτερικών ελεγκτών
- Παροχή υποδείξεων στους ελεγκτές (εσωτερικούς και εξωτερικούς) για την σύνταξη εκθέσεων σχετικά με τις διαπιστούμενες αδυναμίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και τις λοιπές διοικητικές αδυναμίες.
- Παροχή οδηγιών στους διευθυντές της εταιρίας για τη σύνταξη και αποστολή στο Δ.Σ. αξιόπιστων χρηματοοικονομικών εκθέσεων
- Βελτίωση επικοινωνίας μεταξύ Διοικητικού Συμβουλίου και εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών
- Παροχή βοήθειας στη Διοίκηση για έγκαιρη διαλεύκανση τυχόν οικονομικών σκανδάλων και παρόμοιων λαθών. (Λουμιώτης, 2010)

5.3. Ποιοτικά χαρακτηριστικά μελών Επιτροπής Ελέγχου

Το εκάστοτε ισχύον νομικό πλαίσιο πρέπει να καθορίζει ουσιαστικά και εφαρμόσιμα μέτρα για την εξασφάλιση της ανεξαρτησίας των μελών της επιτροπής. Ακόμη, τα μέλη της επιτροπής πρέπει να έχουν σημαντικό γνωστικό υπόβαθρο στα πεδία της λογιστικής και χρηματοοικονομικής ανάλυσης. Επιπλέον, για την αποτελεσματικότερη εκπλήρωση των καθηκόντων τους, τα μέλη της επιτροπής πρέπει να εμπνέουν το σεβασμό και να διαθέτουν την απαιτούμενη αποφασιστικότητα στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Απαιτείται επίσης τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου να διαθέτουν πνεύμα ομαδικής και αποτελεσματικής συνεργασίας με στελέχη της εταιρίας, καθώς και ικανότητα ταχείας διαχείρισης των πληροφοριών που λαμβάνουν στα πλαίσια εκτέλεσης των καθηκόντων τους.

5.4. Εταιρική Διακυβέρνηση στις ΗΠΑ

Οι ευθύνες και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου διαφέρουν σημαντικά ανά χώρα. Οι διαφορές αυτές, είναι ουσιαστικές σε τέτοιο βαθμό, ώστε να είναι αναγκαία η θεώρηση δύο διακριτικών μοντέλων λειτουργίας της επιτροπής: το αγγλοσαξονικό και ευρωπαϊκό μοντέλο. Το αγγλοσαξονικό αφορά τα κράτη της Β. Αμερικής (Καναδάς, ΗΠΑ) και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Οικονομικά σκάνδαλα, που συνέβησαν στην αρχή του 21^{ου} αιώνα, προκάλεσαν σειρά συζητήσεων γύρω από τα θέματα αποτελεσματικής εταιρικής διακυβέρνησης στις ΗΠΑ. Συγκεκριμένα, τα μέλη της επιτροπής ελέγχου της Enron Corp. αμείβονταν με μετοχές, όπως και τα υπόλοιπα στελέχη επιτροπών. Από σχετική έρευνα που έγινε, απεδείχθη ότι έως και το 2002, το 99% των εταιρειών στις ΗΠΑ εφάρμοζε παρόμοια τακτική. Τα μέλη της επιτροπής ελέγχου της εταιρείας αυτής δεν ήταν επαρκώς καταρτισμένα σε χρηματοοικονομικά και λογιστικά θέματα. Παρόμοια υπήρξε και η κατάσταση στο 60% των λοιπών εταιρειών. (Λουμιώτης, 2010)

5.5. Εταιρική Διακυβέρνηση στο Ηνωμένο Βασίλειο

Το 1992, στο Ηνωμένο Βασίλειο συστήθηκε η επιτροπή Cadbury με κύριο αντικείμενο την προώθηση αποτελεσματικών μηχανισμών εταιρικής διακυβέρνησης.

Έπειτα από μια σειρά εταιρικών οικονομικών σκανδάλων, η Επιτροπή αυτή γνωμοδότησε ένα ευρύ σύνολο αναγνωρισμένων ειδικών επαγγελματιών, όπως θεσμικοί επενδυτές, στελέχη επιχειρήσεων, ακαδημαϊκοί και άλλα εμπλεκόμενα μέρη. Αποτέλεσμα της εργασίας αυτής υπήρξε ο «Κώδικας των Βέλτιστων Πρακτικών» (Code of Best Practices), με σκοπό την αύξηση της διαφάνειας κατά την διαδικασία λήψης εταιρικών αποφάσεων. Στον κώδικα αυτό προτείνεται κάθε μέλος του συμβουλίου να μην έχει διπλή αρμοδιότητα στην επιχείρηση. Ακόμη προτείνεται κάθε συμβούλιο να έχει τουλάχιστο τρία μη εκτελεστικά μέλη. Επιπλέον προτείνεται η σύσταση επιτροπής ελέγχου με κύρια αρμοδιότητα τον έλεγχο των πράξεων της Διοίκησης και της αξιοπιστίας των συντασσόμενων οικονομικών καταστάσεων.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη σημασία της ανεξαρτησίας των μη εκτελεστικών μελών και της επιτροπής ελέγχου, και θεωρείται ως απαραίτητη προϋπόθεση της διαμόρφωσης ηθικής συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, η επιτροπή Cadbury ορίζει ότι ανεξάρτητα είναι τα μέλη της επιτροπής εκείνα, τα οποία είναι «ανεξάρτητα της Διοίκησης και δεν δεσμεύονται από σχέση εργασίας ή οποιαδήποτε άλλη σχέση που θα ήταν δυνατό να επιδράσει ουσιαστικά στην άσκηση αντικειμενικής κρίσης» και «είναι ανεξάρτητα στο να σχηματίσουν γνώμη γύρω από θέματα στρατηγικής κλπ» (Cadbury Committee, 1992). Παράλληλα, εκφράζεται η αμφιβολία εάν τα μέλη μπορούν να διατηρήσουν την ανεξαρτησία τους, όντας πολλά χρόνια στη σύνθεση της επιτροπής ελέγχου.

Ο Κώδικας των Βέλτιστων Πρακτικών υιοθετήθηκε από το σύνολο των επιχειρήσεων, των οποίων οι μετοχές διαπραγματεύονται δημόσια στο Ηνωμένο Βασίλειο. (Λουμιώτης, 2010)

5.6. Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση (εκτός Ηνωμένου Βασιλείου)

Η σύσταση και ο ρόλος της επιτροπής ελέγχου αποτελούν τα βασικά στοιχεία διαφοράς μεταξύ αγγλοσαξονικού και ευρωπαϊκού μοντέλου. Οι διαφορετικές αυτές προσεγγίσεις οφείλονται στους λόγους σύστασης της επιτροπής στην κάθε περίπτωση. Συγκεκριμένα, στόχος στο αγγλοσαξονικό μοντέλο είναι κυρίως η προστασία του Μετόχου, ενώ στο αντίστοιχο ευρωπαϊκό η προστασία ομάδων του κοινωνικού συνόλου, που ενδιαφέρονται για την επιχείρηση. Στις ευρωπαϊκές χώρες

ζητήματα ορθής λειτουργίας των μηχανισμών εταιρικής διακυβέρνησης και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ταυτίζονται. (Λουμιώτης, 2010).

Κύριο πλαίσιο ρύθμισης ζητημάτων επιτροπής ελέγχου είναι η συγκεκριμένη νομοθεσία των κρατών, μεταξύ των οποίων παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις. Οι βασικές απαιτήσεις από τα μέλη της επιτροπής δεν διαφοροποιούνται σε σχέση με το αγγλοσαξονικό μοντέλο, μεταβάλλεται όμως το περιεχόμενο τους. Συνεπώς, η ανεξαρτησία των μελών της επιτροπής αποτελεί απαραίτητο προαπαιτούμενο. Σύμφωνα με τη γερμανική νομοθεσία, εργαζόμενοι στην εταιρία, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στη διοίκηση, έχουν δικαίωμα συμμετοχής στην επιτροπή, χωρίς το γεγονός αυτό να θεωρείται παράβαση της αρχής της ανεξαρτησίας. Η μη ύπαρξη ενός ενιαίου πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης στα κράτη της Ένωσης παρεμποδίζει τη διεξαγωγή γενικών συμπερασμάτων γύρω από τη λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου.

5.7. Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα θέματα της εταιρικής διακυβέρνησης ρυθμίζονται από τους νόμους 3016/2002 και 3693/2008. Ο νόμος 3016/2002 αναφέρεται σε εποπτεία του εσωτερικού ελέγχου από ένα έως τρία μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Η πρόσφατη εισαγωγή του θεσμού της εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα και η έλλειψη ερευνητικής δραστηριότητας γύρω από τον τομέα αυτό παρεμποδίζει τη διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη λειτουργία της εποπτείας του εσωτερικού ελέγχου. Το άρθρο 37 του Ν.3693/2008 αναφέρεται σε σύσταση και λειτουργία Επιτροπής Ελέγχου. (Λουμιώτης, 2010)

6. ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΗΘΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

6.1. Οι Εταιρικοί έλεγχοι μέσω ηλεκτρονικών πληροφοριακών συστημάτων

Οι Εταιρικοί έλεγχοι μέσω ηλεκτρονικών πληροφοριακών συστημάτων δεν εμποδίζουν την εταιρική απάτη. Υπάρχει μια τάση να πιστεύουν ότι τα πολύπλοκα και εξελιγμένα ηλεκτρονικά συστήματα πληροφόρησης μπορούν να περιορίσουν τη δυνατότητα για ευρεία εξάπλωση ανήθικης συμπεριφοράς στην υποβολή χρηματοοικονομικών εκθέσεων. Οι οικονομικές απάτες που αναφέρθηκαν παραπάνω, εγείρουν σοβαρές αμφιβολίες σχετικά με την πρόοδο που έχουν σημειώσει οι εταιρείες στην αξιοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής για τη βελτίωση της ακρίβειας, της αξιοπιστίας και της ακεραιότητας των οικονομικών στοιχείων και της υποβολής των χρηματοοικονομικών εκθέσεων. Οι αποτυχίες που αναφέρθηκαν παραπάνω μπορούν να αποδοθούν σε τρεις αδυναμίες των πληροφοριακών συστημάτων:

- τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου χτίζονται σε μια σειρά από υποθέσεις που έχουν αποδειχθεί άκυρες,
- οι εσωτερικοί έλεγχοι είναι δύσκολο να σχεδιαστούν και να υλοποιηθούν στο σύνθετο επιχειρηματικό περιβάλλον του σήμερα,
- και ο εσωτερικός έλεγχος έχει αναλάβει πολύ μικρότερο σημαντικό ρόλο σε πολλές εταιρείες σε μια εποχή που τα συστήματα έχουν γίνει πιο δύσκολα για έλεγχο.

6.2. Η ισχυρή εταιρική κουλτούρα

Η ισχυρή εταιρική κουλτούρα είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τον «καθορισμό» της δημοσιονομικής διαχείρισης και της υποβολής εκθέσεων.

Η εταιρική κουλτούρα είναι αυτή που καθορίζει το πώς συμπεριφέρονται οι άνθρωποι όταν δεν παρακολουθούνται (Tierney, 2002).

Ο Solomon (1992) μας υπενθυμίζει ότι η επιχειρηματική ηθική δεν είναι ένα σύνολο από περιορισμούς και επιβολές, αλλά η κινητήρια δύναμη πίσω από τις συμπεριφορές

των επιχειρήσεων. Οι Kotter και Heskett (1992) τονίζουν ότι η εταιρική κουλτούρα πρέπει να βασίζεται στο εξής: “doing the right thing”(κάνοντας το σωστό) για λογαριασμό των πελατών, των εργαζομένων, των προμηθευτών, και των μετόχων. Ο Schein (1992) δείχνει ότι οι ηγέτες μεταδίδουν τις αξίες και τη δεοντολογία των οργανώσεων, και ως εκ τούτου τις παραδοχές στις οποίες βασίζεται η κουλτούρα, από τις προτεραιότητές τους και επίσης από αυτά που αγνοούν.

Οι Waters and Bird (1987) συμπεραίνουν ότι είναι πιο εύκολη η επιρροή της ηθικής συμπεριφοράς μέσα από τον εταιρική κουλτούρα παρά μέσα από τους γραφειοκρατικούς κανόνες. Ο Dobson (1990), υποδηλώνει ότι όταν υπάρχουν διευθυντές και υπάλληλοι που δεν έχουν την επιθυμητή ηθική στάση, το αποτέλεσμα είναι ένα αδύναμο σύνολο πεποιθήσεων και η ανήθικη κουλτούρα. Ισχυρίζεται, επίσης, ότι οι προκύπτουσες αλλαγές θα προκύψουν από τις οικονομικές ανάγκες. Έτσι, η αποτυχία να οικοδομηθεί μια ισχυρή κουλτούρα ή η οικοδόμηση μιας κουλτούρας που ανέχεται ακατάλληλες συμπεριφορές, επιτρέπει τις ακατάλληλες συμπεριφορές να εξαπλωθούν σε όλο τον οργανισμό με τρόπους που καθιστά την απάτη όχι μόνο δυνατή αλλά και πολύ πιθανή (Levitt, 1998). Η αποτυχία της Enron, της WorldCom, της HealthSouth, και πολλών άλλων εταιρειών αντανακλούν τις ανήθικες αξίες στην κορυφή του οργανισμού που συνοδεύονται από μια κουλτούρα αποδοχής της ανήθικης συμπεριφοράς.

Είναι σημαντικό να αναγνωρίζει κανείς τη διαφορά ανάμεσα σε μια ισχυρή κουλτούρα, που συνήθως χαρακτηρίζεται από έναν ισχυρό ηγέτη όπως φαίνεται στα παραπάνω παραδείγματα, και σε μια ισχυρή ηθική κουλτούρα. Οι Kotter και Heskett (1992) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ ισχυρής κουλτούρας και οικονομικών επιδόσεων, αλλά είναι μικρή. Επιπλέον, «με μεγάλη επιτυχία, η ισχυρή αυτή κουλτούρα μπορεί εύκολα να γίνει αλαζονική, εσωτερικά επικεντρωμένη και γραφειοκρατική.» (Kotter and Heskett, 1992)

6.3. Ανταμοιβές για τις σωστές συμπεριφορές, και άμεση απόδοση σημαντικών κυρώσεων για τις ακατάλληλες συμπεριφορές

Η συμμόρφωση με τους νόμους, τους εσωτερικούς ελέγχους, και τους κανόνες πολιτικής της εταιρείας πρέπει να στηριχθεί τόσο σε ανταμοιβές για τις "σωστές" συμπεριφορές, όσο και στην άμεση απόδοση σημαντικών κυρώσεων για ακατάλληλες συμπεριφορές υποστηριζόμενες από επιβολή ισχυρών κοινωνικών κυρώσεων.

Παρά τους κώδικες συμπεριφοράς και τις κυρώσεις, η απληστία, το προσωπικό κέρδος και η επιδίωξη της εξουσίας επικράτησε σε πολλές από τις περιπτώσεις της δεκαετίας του 1990. Οι οικονομικές απάτες αντιστοιχούσαν σε μια εκθετική αύξηση στις αμοιβές των ανώτατων στελεχών. Η νομοθεσία, οι έλεγχοι και πολιτιστικά πρότυπα δεν απέτρεψαν την εταιρική ανήθικη συμπεριφορά από ορισμένους, εξαιτίας της δυνατότητας για τεράστιο προσωπικό κέρδος. Σε πολλές περιπτώσεις, η απληστία των ανώτερων διευθυντικών στελεχών ήταν ανεξέλεγκτη. Οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι και οι Οικονομικοί Διευθυντές, καθώς και σε περιορισμένο αριθμό περιπτώσεων τα εταιρικά διοικητικά συμβούλια, δεν είχαν την προσωπική ακεραιότητα και οι επιχειρήσεις δεν είχαν την ηθική κουλτούρα για να ξεπεράσουν τις δυνατότητες για προσωπικό κέρδος ενόψει των πολύ περιορισμένων δυνατοτήτων των εξωτερικών κυρώσεων. Με άλλα λόγια, για πολλούς Διευθύνοντες Συμβούλους τα αναμενόμενα οφέλη από δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών, η θέση και η δύναμη ήταν μεγαλύτερα από το αναμενόμενο κόστος των αστικών ή ποινικών κυρώσεων σε περίπτωση που πιάνονταν και τιμωρούνταν.

Όταν καλοί άνθρωποι κάνουν κακά πράγματα σε ένα πλαίσιο οικονομικής αναφοράς, μια πιο χρηστική προσέγγιση μπορεί κάλλιστα να είναι ο τρόπος για να ελέγξει τη συμπεριφορά. Στην περίπτωση εγωιστικής ή άπληστης διαχείρισης, η πρόληψη πρέπει να επικεντρωθεί στα αποτελέσματα, καθιστώντας το κόστος της ανήθικης συμπεριφοράς μεγαλύτερο από το δυνητικό κέρδος της ανήθικης συμπεριφοράς.

6.4. Σύστημα πληροφόρησης και επικοινωνίας

6.4.1. Πληροφόρηση

Βασική προϋπόθεση αποτελεσματικής λειτουργίας κάθε συστήματος δικλίδων , αλλά και για να λειτουργήσει αποτελεσματικά και αποδοτικά η ίδια η επιχείρηση, είναι η ύπαρξη και η απρόσκοπτη λειτουργία ενός συστήματος ροής πληροφοριών στην επιχείρηση. Το σύστημα αυτό καταγράφει, επεξεργάζεται και γνωστοποιεί στα αρμόδια πρόσωπα, χρηματοοικονομικές και μη χρηματοοικονομικές πληροφορίες και δεδομένα. Οι πληροφορίες πρέπει να μεταδίδονται σε κατάλληλη μορφή και χρόνο, για να μπορούν οι αρμόδιοι να διοικούν και να διευθύνουν την επιχείρηση.

Χρηματοοικονομικές πληροφορίες είναι απαραίτητες όχι μόνο για την κατάρτιση χρηματοοικονομικών καταστάσεων, αλλά και για διάφορους άλλους σκοπούς, όπως η παρακολούθηση των επιδόσεων, η λήψη επενδυτικών αποφάσεων και γενικότερα η κατανομή πόρων.

Ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος είναι η διαθεσιμότητα πληροφοριών σε εύχρηστη και αξιοποιήσιμη μορφή. Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία λόγω της ταχύτητας με την οποία επέρχονται αλλαγές στην αγορά, οι οποίες μεταβάλλουν τόσο τη μορφή και το είδος των διαθέσιμων πληροφοριών, όσο και τις ανάγκες πληροφόρησης όσων λαμβάνουν αποφάσεις για τη διοίκηση της επιχείρησης.

6.4.2. Επικοινωνία

Εκτός από τη συλλογή, την επεξεργασία και τη μετάδοση πληροφοριών, το πληροφοριακό σύστημα συνεισφέρει και στη σημαντική λειτουργία της επικοινωνίας. Η επικοινωνία είναι μια ευρύτερη έννοια και αναφέρεται στην εισαγωγή αισθήματος υπευθυνότητας και λογοδοσίας τόσο για τη διοίκηση, όσο και για το προσωπικό, σχετικά με τα περιουσιακά στοιχεία, τις υποχρεώσεις, τα έσοδα, τα έξοδα και την εν γένει λειτουργία της επιχείρησης.

Η γνωστοποίηση ρόλων είναι απαραίτητη διότι διευκρινίζει τα καθήκοντα του κάθε εμπλεκόμενου μέλους του προσωπικού, διευκολύνει την αναζήτηση ευθυνών και συντελεί στη δημιουργία συνθηκών διαφάνειας. Πρέπει να γίνει σαφές το πώς οι

ρόλοι και οι υπευθυνότητες μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας σχετίζονται με τους ρόλους και τις υπευθυνότητες άλλων θέσεων εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, κάθε μέλος του προσωπικού λειτουργεί ως δικλίδα για την εργασία των άλλων. Πέραν της αποστολής, των στρατηγικών και των βραχυπρόθεσμων στόχων της επιχείρησης, πρέπει να γίνεται σαφές σε κάθε μέλος του προσωπικού το τι αναμένεται από αυτόν ή αυτήν, το τι είναι αποδεκτό και τι όχι. Συχνά δημιουργούνται σοβαρά προβλήματα επειδή υπάρχει κακή επικοινωνία στα σχετικά ζητήματα. Για παράδειγμα, υπερβολική πίεση για τη με κάθε τρόπο επίτευξη ενός στόχου, μπορεί να στείλει μήνυμα στο προσωπικό για εφαρμογή μη αποδεκτών πρακτικών, οι οποίες θα ζημιώσουν μακροπρόθεσμα την επιχείρηση.

Ένα σημαντικό στοιχείο της επικοινωνίας είναι η ύπαρξη κατάλληλων διαύλων, μέσω των οποίων το προσωπικό της επιχείρησης μπορεί να αναφέρει έγκαιρα στην ανώτερη διοίκηση σημαντικά θέματα που υποπίπτουν στην αντίληψή του. Το προσωπικό της παραγωγής μπορεί να αναφέρει προβλήματα στην παραγωγική διαδικασία, το προσωπικό του λογιστηρίου υπερτίμηση αποθεμάτων ή πωλήσεων και άλλα. Σημαντικό είναι να υπάρχει και να εφαρμόζεται στην πράξη από την επιχείρηση πολιτική προστασίας των μελών του προσωπικού που καταγγέλλουν παράνομες πράξεις ή παραβιάσεις των πολιτικών της επιχείρησης (whistle blowing).

Στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις η επικοινωνία γίνεται εγγράφως, ηλεκτρονικά και προφορικά. Γι' αυτό υπάρχουν τα εγχειρίδια πολιτικής, οι εσωτερικοί κανονισμοί, τα ενημερωτικά δελτία της διοίκησης, οι παρουσιάσεις και οι ομιλίες σε μεγάλες ή μικρές ομάδες προσωπικού και οι συσκέψεις. Βέβαια, πιο αποτελεσματικός τρόπος επικοινωνίας από τον έντυπο και προφορικό λόγο είναι οι ίδιες οι πράξεις και η συμπεριφορά της διοίκησης σε συναφή θέματα. (Κων. Καραμάνη)

6.5. Whistleblowing

Οι καταγγελίες εκ των έσω που αφορούν δυσλειτουργίες του οργανισμού (Whistleblowing) μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της εταιρικής διακυβέρνησης. (Maroun, W., Wainer, H., 2013)

Whistleblowing είναι η παροχή πληροφοριών σχετικά με κάποιο τελούμενο ή ενδεχόμενο αδίκημα ή καταχρηστική πρακτική. Σε περισσότερες από 30 χώρες το

whistleblowing έχει θεσπισθεί και εφαρμόζεται συστηματικά και σε ευρεία κλίμακα. Τα πλέον επιτυχημένα μοντέλα είναι των ΗΠΑ, της Μ. Βρετανίας και της Ν. Αφρικής. Ακόμη το Whistleblowing προβλέπεται σε πολυάριθμες διεθνείς & περιφερειακές συνθήκες. Ο whistleblower προβαίνοντας σε αποκαλύψεις προλαμβάνει τη διάπραξη παρανομιών και προστατεύει ανθρώπινα δικαιώματα. Οι παράνομες πράξεις διαπράττονται εν κρυπτώ. Αν δεν αποκαλυφθούν από κάποιο άμεσα εμπλεκόμενο πρόσωπο ενδέχεται να μην έρθουν ποτέ στο φώς. Ωστόσο η παροχή πληροφοριών ενδέχεται να έχει υψηλό κόστος για τον πληροφοριοδότη, όπως είναι η απώλεια της εργασίας του ή ακόμα και η διακινδύνευση της σωματικής του ακεραιότητας. Οι whistleblowers που ξεπέρασαν τα όργανα του οικείου φορέα τους, προκειμένου να παράσχουν πληροφορίες, δηλώνουν ότι το έπραξαν, διότι η κουλτούρα ηθικής των προϊσταμένων τους ήταν αμφίβολη. Ακόμη, πρόσωπα που δεν θα προέβαιναν σε αποκαλύψεις ενδέχεται να παρακινηθούν από οικονομικά κίνητρα, ιδίως αν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα.

Το πρόγραμμα “Providing An Alternative to Silence: Towards Greater Protection and Support for Whistleblowers in the EU” (παρέχοντας μια εναλλακτική λύση στη σιωπή: για μεγαλύτερη προστασία και στήριξη των whistleblowers) αποτελεί κομμάτι ενός ευρύτερου ερευνητικού εγχειρήματος που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία χρόνια σε 6 ευρωπαϊκές χώρες, υπό τον συντονισμό της Γραμματείας της Διεθνούς Διαφάνειας, που εδρεύει στο Βερολίνο.

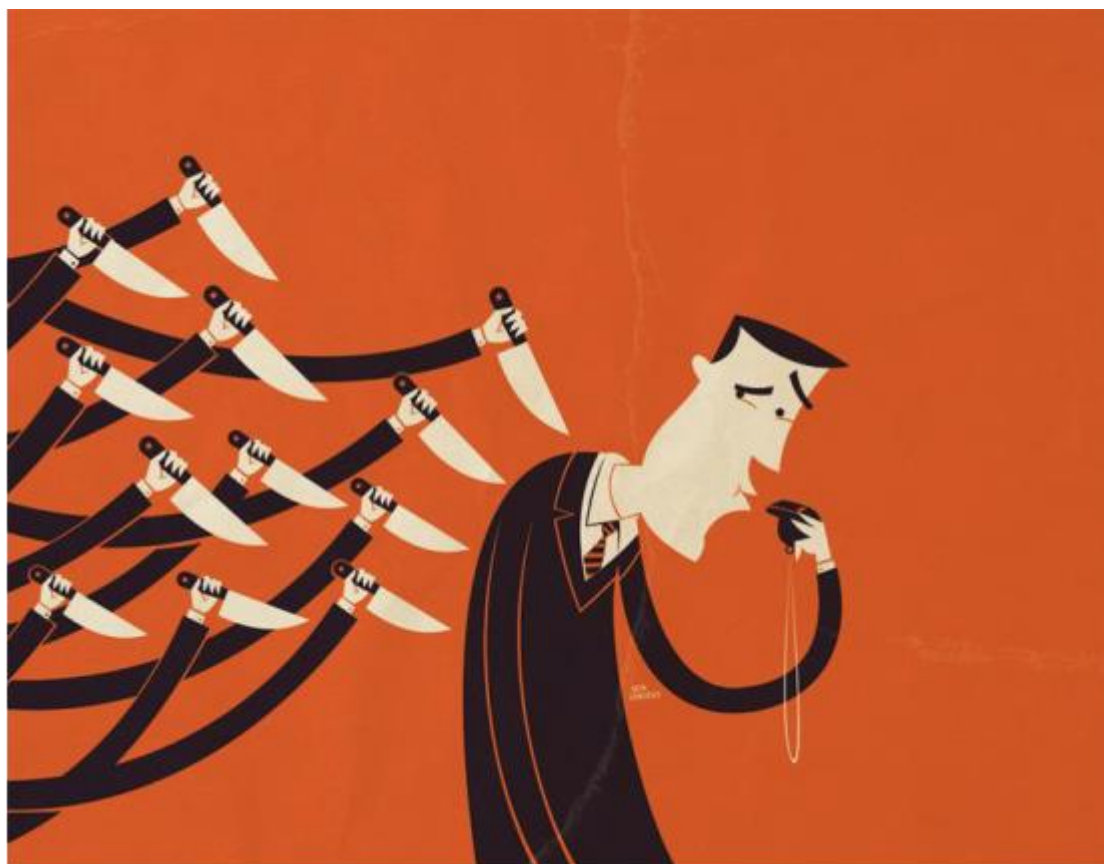
Καλές πρακτικές whistleblowing εφαρμόζονται ήδη παγκοσμίως με επιτυχία και αυτές πρέπει να ενστερνιστούν και να προσαρμοστούν στην ελληνική πραγματικότητα έτσι ώστε να οικοδομηθεί ένα ισχυρό και αποτελεσματικό ελληνικό νομικό πλαίσιο για την προστασία των whistleblowers.

Αναφορικά με το whistleblowing, απαιτείται επιπλέον η καλλιέργεια κουλτούρας αντίδρασης στη διαφθορά, προκειμένου οι whistleblowers να εκλαμβάνονται ως ενεργοί πολίτες και όχι ως «ρουφιάνοι». Το whistleblowing πρέπει να αποτελεί επιλογή και όχι εκ του νόμου επιβαλλόμενη υποχρέωση. Πρέπει να γίνει αντιληπτό από όλους, ότι αποτελεί δικαίωμα και υποχρέωση των πολιτών να συμμετέχουν ενεργά στην καταπολέμηση της διαφθοράς και να απαιτούν την τιμωρία αυτών που παρανομούν. Μια ευνομούμενη πολιτεία η οποία έφτασε στο χείλος της οικονομικής

καταστροφής λόγω κακοδιοίκησης, ατασθαλιών και αδιαφάνειας σε όλες τις εκφάνσεις του δημόσιου βίου δεν μπορεί να βασίζεται στην αυτοθυσία των λίγων θαρραλέων «μαρτύρων» για πολύ ακόμη.

Είναι επιτακτική ανάγκη ο θεσμός του whistleblowing να εφαρμοστεί πλήρως στην Ελλάδα και οι whistleblowers να τεθούν στο κέντρο ενός αδιαπέραστου πλέγματος προστασίας. Πέραν της προστασίας είναι απαραίτητα επιπλέον μέτρα που θα ενθαρρύνουν τους Whistleblowers και θα τους επιβραβεύουν, έτσι ώστε με τον καιρό να οικοδομηθεί μια κουλτούρα υπευθυνότητας, όπως αυτή που ενδημούσε στην Αρχαία Αθήνα. Ενδεικτικά ο Σωκράτης έλεγε ότι εκείνη η πόλις διοικείται άριστα, όταν η ύπαρξής της ταυτίζεται με την ύπαρξη του νόμου και όταν ο νόμος τιμωρεί αυτούς που τον παραβαίνουν. Και τέλος ο Μένανδρος έλεγε ότι αν ο καθένας πολεμούσε με προθυμία εκείνον που αδικεί, θεωρώντας σαν δικιά του την αδικία που γίνεται, ποτέ δεν θα πλήθαιναν τόσο πολύ οι κακοί.

6.5.1. Η ανάγκη προστασίας των whistleblowers στην Ελλάδα



Θα επιτρέψουμε τη διαιώνιση της διαφθοράς και της αδιαφάνειας στη χώρα μας χωρίς αντίδραση; Χωρίς τη δική μας ενεργό συμμετοχή στην καταπολέμησή τους;

Η δημοκρατία προϋποθέτει πολίτες με νοοτροπία υπεύθυνου άρχοντα - αν όλοι ασπάζονταν αυτήν τη φράση, ίσως τότε οι καταγγέλλοντες, δηλαδή οι whistleblowers, με την υποστήριξη ενός ισχυρού νομικού πλαισίου, να γίνονταν περισσότεροι και να διορθώναμε αυτό που κάποτε ο Πλάτωνας χαρακτήρισε ως το μεγαλύτερο και πρώτο από όλα τα κακά: *«να μη τιμωρείται εκείνος που αδικεί»*.

Η Έκθεση «Εναλλακτική στη Σιωπή: Αποτελεσματικότερη προστασία και υποστήριξη των whistleblowers στην Ελλάδα» καταγράφει τις νομικές διατάξεις αλλά και τις πρακτικές που εφαρμόζουν σήμερα οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Όπως επεσήμανε ο κ. Πέτρος Φουρτούνης, Γενικός Επιθεωρητής του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας σε εκδήλωση που διοργάνωσε η Διεθνής Διαφάνεια Ελλάς, την Τρίτη 23 Απριλίου 2013, η Εθνική Τράπεζα έχει υιοθετήσει διαδικασίες για τη λήψη και διαχείριση αναφορών για αντικανονικές ενέργειες, παραβάσεις, παραλείψεις και ασυνήθειες ή ασύμβατες λογιστικοελεγκτικές πρακτικές, που υποπίπτουν στην αντίληψη των εργαζομένων της Τράπεζας.

Ακόμη και οι πιο εξελιγμένες οργανώσεις, είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα, διατρέχουν τον κίνδυνο να πάει κάτι στραβά και όλοι οι εργοδότες πρέπει να κατανοήσουν ότι είναι προς το συμφέρον τους να διασφαλίσουν ότι το προσωπικό τους μπορεί να μιλά νωρίς και με ασφάλεια. Μαζί με την υιοθέτηση νομοθετικού πλαισίου, θα πρέπει να καλλιεργηθεί παράλληλα και κουλτούρα αντίστασης στη διαφθορά, ώστε να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα. Ευθύνη για τη διαφθορά δεν έχουν μόνο οι εμπλεκόμενοι αλλά και όσοι παραμένουν αδιάφοροι, αδρανείς.

7. Το παράδειγμα της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος

Η Εθνική Τράπεζα, ακολουθεί τις διεθνείς πρακτικές Εταιρικής Διακυβέρνησης και διασφαλίζει την επάρκεια και αποτελεσματικότητα του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου. Στο πλαίσιο αυτό εφαρμόζει από το 2005 πολιτική

Whistleblowing, με την οποία καλύπτονται οι σχετικές υποχρεώσεις της έναντι των Ελληνικών (ΠΔΤΕ 2577/06) και των Αμερικανικών Εποπτικών Αρχών (άρθρο 301 του Νόμου Sarbanes–Oxley). Οι εργαζόμενοι στην Τράπεζα μπορούν να υποβάλλουν στην Επιτροπή Ελέγχου του Δ.Σ. αναφορές, για αντικανονικές ενέργειες, παραβάσεις, παραλείψεις και ασυνήθεις ή ασύμβατες λογιστικοελεγκτικές πρακτικές, που υποπίπτουν στην αντίληψή τους. Τη σχετική διερεύνηση αναλαμβάνουν οι Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου – Επιθεώρησης της Τράπεζας και του Ομίλου.

Επιπλέον, η Εθνική Τράπεζα έχει θεσμοθετήσει διαδικασίες για τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και του απορρήτου των αναφορών, αλλά και της ανωνυμίας των εργαζομένων που, με καλή πίστη και υπευθυνότητα, υποβάλλουν σχετικές αναφορές. Οι διαδικασίες αυτές αποσκοπούν στην προάσπιση της αξιοπιστίας και της φήμης του Ομίλου, καθώς και των συμφερόντων των πελατών, των μετόχων και του προσωπικού του και περιγράφονται αναλυτικά σε Εσωτερικές Οδηγίες προς το σύνολο των εργαζομένων. Τονίζεται ακόμη ότι οι συναφείς αναφορές των εργαζομένων πρέπει να γίνονται με επαγγελματική συνείδηση.

7.1 Διαδικασίες για την υποβολή αναφορών από τους εργαζόμενους της ΕΤΕ

Οι εργαζόμενοι της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος μπορούν να στείλουν ταχυδρομικώς γραπτή αναφορά προς την Εσωτερική Επιθεώρηση, με κοινοποίηση στην Επιτροπή Ελέγχου, ή απευθείας στην Επιτροπή Ελέγχου. Το προσωπικό του ομίλου μπορεί επίσης να στείλει αναφορά μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e - mail), στην ηλεκτρονική διεύθυνση της Επιτροπής Ελέγχου. Η αποστολή μπορεί να γίνει από σταθμό που βρίσκεται εντός ή εκτός του χώρου εργασίας. Κάθε εργαζόμενος έχει ακόμη τη δυνατότητα ηλεκτρονικής αναφοράς μέσω του εσωτερικού δικτύου της Τράπεζας (intranet), με τη χρήση ενός κατάλληλα διαμορφωμένου περιβάλλοντος («Αναφορές για Λογιστικές ή Ελεγκτικές Παρατυπίες»), συμπληρώνοντας το «Ηλεκτρονικό Έγγραφο Αναφοράς», το οποίο αποστέλλεται αυτόματα σε προκαθορισμένη ηλεκτρονική διεύθυνση.

Με το ηλεκτρονικό αυτό έγγραφο παρέχεται στον κάθε εργαζόμενο η δυνατότητα να αποστείλει ανώνυμα στην Επιτροπή Ελέγχου της Τράπεζας αναφορές σχετικά με πράξεις στελεχών της Τράπεζας που δημιουργούν αμφιβολίες για οντανομικές ενέργειες και κυρίως για λογιστικοελεγκτικές πρακτικές μη συμβατές με τη διεθνή πρακτική και τις καείμενες διατάξεις.

Συμπληρώστε στο όπλο αυτό έγγραφο τις πληροφορίες που έχουν υποβάλει στην αντίληψη σας σχετικά με τα παραπάνω, και αποστείλετέ το ανώνυμο επιλέγοντας το πεδίο «αποστολή». Θα εκτιμούσαμε την ακρίβεια και την πληρότητα των στοιχείων της αναφοράς σας, δεδομένου ότι δεν θα υπάρχει τρόπος επικοινωνίας μαζί σας στην περίπτωση που απαιτούνται περισσότερες πληροφορίες ή διευκρινίσεις. Το περιβάλλον οριστικής αναφοράς είναι σχεδιασμένο κατά τέτοιο τρόπο ώστε τα στοιχεία της ταυτότητας του εργαζόμενου ή του υπολογιστή του να μην μπορούν να αποκτήσουν καθ' όλη τη διάρκεια υποβολής, λήψης και επεξεργασίας των αναφορών.

Παρακαλούμε ιδιαίτερα οι αναφορές να υποβάλλονται με υπευθυνότητα, καλή πίστη και επαγγελματική συνέπηση. Ειδικότερα θεράν για τη συμμετοχή σας στην προσπάθεια που γίνεται για την προστασία της φήμης της Τράπεζας, των συμφερόντων των πελατών, των μετόχων και των εργαζομένων της.

Ηλεκτρονικό Έγγραφο Αναφοράς

Θέμα:	<input type="text"/>
Κείμενο:	<div style="border: 1px solid gray; height: 100px; width: 100%;"></div>
<input type="button" value="Αποστολή"/> <input type="button" value="Καθαρισμός"/>	

Οι ηλεκτρονικές αναφορές που υποβάλλονται με το «Ηλεκτρονικό Έγγραφο Αναφοράς», λαμβάνονται από την Επιτροπή Ελέγχου και αξιολογούνται ως προς την ακρίβεια και τη σπουδαιότητα των πληροφοριών. Αν σταθμιστεί ότι συντρέχουν λόγοι που επιβάλλουν την περαιτέρω έρευνα παραπέμπονται στην Εσωτερική Επιθεώρηση.

Για την προστασία των εργαζομένων, όλες οι αναφορές που υποβάλλονται από τους εργαζομένους στην Τράπεζα αντιμετωπίζονται με απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα. Οι αναφορές που υποβάλλονται ηλεκτρονικά μέσω intranet, διασφαλίζουν την ανωνυμία του εργαζόμενου, καθώς η σχετική διαδικασία δεν επιτρέπει την αναγνώριση των στοιχείων της ταυτότητάς του ή του υπολογιστή του.

Το προσωπικό του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας ενθαρρύνεται να καταγγέλλει φαινόμενα διαφθοράς, παράνομες ενέργειες, ανήθικη συμπεριφορά ή ακόμα και ανάληψη υπερβολικών κινδύνων ή σπατάλη πόρων. Οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται έτσι ώστε να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν αν τα παραπάνω φαινόμενα λάβουν χώρα στο υπηρεσιακό περιβάλλον τους. Καλλιεργείται κατάλληλο κλίμα στο προσωπικό ώστε να κάμπτεται η απροθυμία καταγγελίας, να ανατρέπεται η τυχόν πεποίθηση ότι “δεν θα γίνει τίποτε” και να εκλείπει ο φόβος των αντιποίνων.

Παράλληλα, η Διοίκηση λαμβάνει συνεχώς τα απαραίτητα μέτρα θωράκισης του Ομίλου, έναντι των φαινομένων αυτών.

Οι περιπτώσεις καταγγελιών μέσω κάθε θεσμοθετημένου δίαυλου ανωνυμίας, μετά από επτά και πλέον έτη που εφαρμόζεται η συγκεκριμένη πολιτική στην Εθνική Τράπεζα, ήταν σχετικά περιορισμένες και από αυτές ήταν λίγες οι περιπτώσεις που πράγματι είχαν ουσία. Περισσότερες ήταν οι περιπτώσεις που εργαζόμενοι απευθύνθηκαν επώνυμα σε στελέχη της Εσωτερικής Επιθεώρησης, θεωρώντας σίγουρη την εχεμύθειά τους, λόγω της σχέσης εμπιστοσύνης που έχει καλλιεργηθεί διαχρονικά και αποδειχθεί στην πράξη.

Σαφώς η ωριμότητα του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και η δομημένη λειτουργία της Τράπεζας, όπως υποστηρίζει ο Γενικός Επιθεωρητής της ΕΤΕ, περιορίζει ουσιαστικά τις ευκαιρίες παρανομιών ή παρατυπιών. Η ύπαρξη ωστόσο της πολιτικής για το Whistleblowing και η γνώση όλων ότι εφαρμόζονται σχετικές διαδικασίες είναι ανασταλτικός παράγοντας στη διενέργεια παρανομιών ή παρατυπιών και αποτελεί ουσιαστικό παράγοντα της ενίσχυσης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Τράπεζας.

8. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το Shorter Oxford English Dictionary ορίζει τον όρο «έρευνα» ως: α) τη διαδικασία προσεκτικής αναζήτησης για ένα συγκεκριμένο πράγμα ή πρόσωπο, β) μια αναζήτηση που αναλαμβάνει να ανακαλύψει γεγονότα και να εξάγει νέα συμπεράσματα μέσω της κριτικής μελέτης ενός θέματος, γ) τη συστηματική μελέτη υλικών, πηγών κλπ για τη δημιουργία πραγματικών περιστατικών και τη συλλογή πληροφοριών. Η ερευνητική μεθοδολογία είναι ο τρόπος με τον οποίον διεξήχθη η έρευνα (Jonker & Pennink, 2003).

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Jonker & Pennink, 2003), οι δύο μεθοδολογίες που υπάρχουν είναι η ποιοτική και η ποσοτική. Η ποσοτική έρευνα είναι σε μεγάλο βαθμό δομημένη και παράγει αντικειμενικά δεδομένα τα οποία μπορούν να ποσοτικοποιηθούν και να επεξεργαστούν στατιστικά, ενώ αντίθετα η ποιοτική έρευνα είναι ερμηνευτική και παράγει δεδομένα σε μορφή περιγραφής, λαμβάνοντας υπόψη

τη διαφορετικότητα των υποκειμένων και υποστηρίζοντας ότι η πραγματικότητα δεν είναι αντικειμενική, αλλά διαμορφώνεται βάσει των απόψεων, των στάσεων και των συμπεριφορών των ατόμων (Scanlon, 2001). Για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας, επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα.

Η επιλογή μεταξύ ποσοτικής και ποιοτικής μεθόδου καθορίζεται βάσει της φύσης του αντικείμενου που πρόκειται να μελετηθεί. Οι Denzin & Lincoln (2000) αναφέρουν τρεις διαφορές της ποσοτικής από την ποιοτική έρευνα: «η πρώτη αφορά στην αντίληψη του κατά πόσο τελικά υπάρχει μία πραγματικότητα που μπορεί να συλληφθεί, μελετηθεί και ερμηνευθεί, η δεύτερη αναφέρεται στους τρόπους μελέτης των προσωπικών απόψεων των υποκειμένων και την αξιοποίηση των περιγραφών και τέλος η τρίτη διαφορά σχετίζεται με την αποδοχή ή μη της μεταμοντέρνας προσέγγισης που προτείνει διαφορετικούς τρόπους αξιολόγησης της έρευνας».

Για την συλλογή των στοιχείων, υπάρχουν δύο πηγές (Dawson, 2002).

- οι πρωτογενείς, όπου περιλαμβάνουν την συλλογή στοιχείων μέσω μεθόδων όπως οι συνεντεύξεις, τα ερωτηματολόγια, η παρατήρηση
- οι δευτερογενείς, τα οποία έχουν ήδη συγκεντρωθεί παλαιότερα για τον ίδιο ή άλλον σκοπό και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τους σκοπούς μίας άλλης έρευνας.

Όπως επισημαίνουν οι Kendall & Buckland (1981), η προκατάληψη είναι ένα συστηματικό λάθος, το οποίο υπάρχει ανεξαρτήτως του είδους της έρευνας, καθώς η ερμηνεία των αποτελεσμάτων γίνεται από υποκείμενα, τα οποία τείνουν να εκλαμβάνουν και να αναγνωρίζουν τα φαινόμενα και τις σχέσεις μεταξύ των εξεταζόμενων παραμέτρων από συγκεκριμένη οπτική γωνία, η οποία μπορεί να διαφέρει από άλλους ερευνητές, ενώ παράλληλα μπορεί να αναγνωρίζει κάποιες προβληματικές.

Επίσης, οι ερευνητές υπόκεινται σε διάφορες επιδράσεις, όπως συναισθηματικές, συμπεριφορές και αντιλήψεις (Crossan, 2003). Η προκατάληψη είναι εξαιρετικής σημασίας, καθώς μπορεί να επηρεάσει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας και να αλλοιώσει τα αποτελέσματα αυτής. Για αυτόν τον λόγο, η ερευνήτρια προσπάθησε να παραμείνει όσο το δυνατόν περισσότερο ανεξάρτητη σε όλα τα

στάδια της έρευνας και να μην αφήσει να παρασυρθεί από οποιαδήποτε συναισθήματα.

Θα πρέπει να λαμβάνεται πάντα υπ' όψη η υποκειμενικότητα του ερευνητή παρά τις προσπάθειες για αντικειμενική έρευνα. Οι ποιοτικές μέθοδοι επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από την κουλτούρα-πολιτισμό του ερευνητή. Ο ερευνητής καλείται να ερμηνεύσει τα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί και να αναδείξει τα τελικά συμπεράσματα, χρησιμοποιώντας τις παρατηρήσεις του. Πίσω από τις γραμμές δεν βρίσκεται μια μηχανή, αλλά ένας άνθρωπος. Αυτό που έχει βαρύτητα στις ποιοτικές μεθόδους είναι η κρίση του ερευνητή και όσων θα διαβάσουν την έρευνα (Eisner,1991). Τα αποτελέσματα μιας έρευνας αποτελούν αφετηρία για μια σειρά ποιοτικών και ποσοτικών μεθοδολογικών προσπαθειών, γιατί τα ζητήματα προς μελέτη και ανάλυση δεν σταματούν να υφίστανται και τα αποτελέσματα τους θέτουν συνεχείς προβληματισμούς στους ερευνητές.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όταν οι μετοχές μιας εταιρείας διαπραγματεύονται στη χρηματιστηριακή αγορά, τότε η υπηρεσία του εσωτερικού ελέγχου έχει στόχο να ελέγχει, να εκτιμά, και να επισημαίνει στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας κατά πόσο οι συναλλαγές και η γενικότερη δραστηριότητα της εταιρείας καθώς και των βασικών μετόχων, των μελών του διοικητικού συμβουλίου και των στελεχών της επιχείρησης λαμβάνουν χώρα χωρίς να θίγονται τα συμφέροντα των επενδυτών/ μετόχων της εταιρείας και περαιτέρω δίχως να απειλείται η διαφάνεια και η ομαλή λειτουργία της χρηματιστηριακής αγοράς.

Όταν ο εσωτερικός έλεγχος διενεργείται από επαγγελματίες εσωτερικούς ελεγκτές, οι οποίοι διαθέτουν βαθιά κατανόηση της επιχειρηματικής κουλτούρας, των συστημάτων και των διαδικασιών ελέγχου, τότε το τμήμα εσωτερικού ελέγχου είναι σε θέση να παρέχει διασφαλίσεις ότι οι μηχανισμοί εσωτερικού ελέγχου είναι επαρκείς για την εξάλειψη του κινδύνου, ότι οι εταιρικές διαδικασίες είναι ικανοποιητικές και οι οργανωσιακοί στόχοι εκπληρώνονται. Ένας αποτελεσματικός εσωτερικός έλεγχος δρα ως ανεξάρτητη, αντικειμενική υπηρεσία διασφάλισης και συμβουλών, σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις οργανωσιακές λειτουργίες.

Ωστόσο, η ανεπαρκής στελέχωση, εκπαίδευση και ανεξαρτησία του τμήματος εσωτερικού ελέγχου μειώνει την αποτελεσματικότητα στην τέλεση του έργου του με συνέπεια τη μείωση της ικανότητας διασφάλισης της αξιοπιστίας των λογιστικών καταχωρήσεων και των χρηματοοικονομικών αναφορών. Αυτό είναι ιδιαίτερα επικίνδυνο για τους επενδυτές, τις τράπεζες και όποιον έχει οικονομικές συναλλαγές με την εταιρεία. Η μη δέσμευση της ηγεσίας στην ακεραιότητα και τις ηθικές αξίες δημιουργεί ένα περιβάλλον ελέγχου ευάλωτο στη διαφθορά. Επιπροσθέτως, αναιρεί τα οφέλη που δημιουργούνται από την εφαρμογή των πλαισίων του εσωτερικού ελέγχου και της διαχείρισης των επιχειρηματικών κινδύνων.

Η αύξηση των περιστατικών της απάτης δημιουργεί ένα περιβάλλον για τον εσωτερικό έλεγχο που παρουσιάζει προκλήσεις και ευκαιρίες, καθώς οι εσωτερικοί ελεγκτές που αναπτύσσουν προγράμματα καταπολέμησης της απάτης, προσφέρουν προστιθέμενη αξία στους οργανισμούς τους. Η υιοθέτηση πλαισίων εσωτερικού

ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην επίτευξη των εταιρικών στόχων, τη δημιουργία ενός ισχυρού περιβάλλοντος εσωτερικού ελέγχου, την αξιοπιστία των χρηματοοικονομικών αναφορών και εν τέλει την ανατροπή του ενδεχόμενου εταιρικής απάτης.

Καθοριστική είναι η επιρροή των πληροφοριακών συστημάτων στη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, η οποία οδηγεί σε αύξηση των συνεχών ελέγχων. Οι συνεχείς έλεγχοι χαρακτηρίζονται απαραίτητοι αφού ανταποκρίνονται στις προσπάθειες ενδυνάμωσης της επενδυτικής πίστης.

Ο νόμος Sarbanes –Oxley, που υποβλήθηκε στις Η.Π.Α. υπό το βάρος των αποκαλύψεων των λογιστικών σκανδάλων, ενδυνάμωσε τους μηχανισμούς της εταιρικής διακυβέρνησης και προκάλεσε σημαντικές αλλαγές στη φύση της εργασίας του εσωτερικού ελεγκτή. Ωστόσο κάποιοι υποστηρίζουν ότι η υποχρέωση κάθε εταιρίας να συμβιβαστεί με τις νέες διατάξεις του νόμου δημιούργησαν επιπρόσθετες υποχρεώσεις στους εσωτερικούς ελεγκτές, που τους στερούν τη δυνατότητα αποτελεσματικής άσκησης των βασικών τους καθηκόντων.

Μια λύση στο πρόβλημα του περιορισμένου χρόνου αποτελεί η εξωτερικοποίηση του εσωτερικού ελέγχου (outsourcing) ιδιαιτέρως για λειτουργίες οι οποίες δεν είναι μοναδικές. Τα πλεονεκτήματα μιας τέτοιας επιλογής η αυξημένη ανεξαρτησία, η ελαστικότητα, η μείωση του κόστους και η βελτιωμένη ποιότητα.

Όπως υποστηρίζουν και οι Botta-Avram et al (2009) στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης σε παγκόσμιο επίπεδο οι εσωτερικοί ελεγκτές πρόκειται να αντιμετωπίσουν σημαντικές προκλήσεις και ευκαιρίες. Οι νέοι κανονισμοί έχουν φέρει τον εσωτερικό έλεγχο στο επίκεντρο της εταιρικής διακυβέρνησης. Ο εσωτερικός έλεγχος συντελεί στην αποτροπή των αρνητικών επιπτώσεων της διαφθοράς. Για να μπορεί ο εσωτερικός ελεγκτής να ασκεί αποτελεσματικά το ρόλο του θα πρέπει να λάβει υπόψη τα Διεθνή Πρότυπα επαγγελματικών πρακτικών εσωτερικού ελέγχου καθώς που λειτουργούν ως συμβουλευτικοί οδηγοί.

Η διαφάνεια στην παρεχόμενη πληροφόρηση αποτελεί μείζον αίτημα και αντανακλά στην προστασία των μετόχων και στη διατήρηση της εμπιστοσύνης των επενδυτών.

Κύριο όργανο παρέμβασης των ελληνικών ρυθμιστικών αρχών στις απαιτήσεις του νέου περιβάλλοντος, δεδομένου του ξεσπάσματος των λογιστικών σκανδάλων στις Η.Π.Α., αποτελεί ο νόμος 3016/2002, ο οποίος εισάγει ειδικά θέματα διοίκησης και λειτουργίας στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο ανώνυμες εταιρείες. Οι διατάξεις του νόμου προωθούν περαιτέρω τη διαφάνεια στις συναλλαγές των μελών του διοικητικού συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών με την εταιρεία, καθώς και με βασικούς πελάτες ή προμηθευτές της.

Η νομοθεσία SOX διευρύνει και εμβαθύνει τις κυρώσεις και ποινές για ανήθικη συμπεριφορά της διοίκησης, αλλά δεν εξετάζει τη σχέση μεταξύ της συμπεριφοράς της διοίκησης και των ανταμοιβών. Ο Sarbanes απαιτεί επίσης μεγαλύτερη εστίαση των εσωτερικών ελέγχων από τη διοίκηση. Τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου, μπορεί να μειώνουν τις ευκαιρίες για απάτη ή ανήθικη συμπεριφορά, αλλά δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να την εξαλείψουν. Τέλος, οι εταιρικές ηθικές αποτυχίες είναι πιο πιθανό να συμβούν σε πολύ επιτυχημένες εταιρείες που δεν έχουν μια σταθερή ηθική θεμελίωση, όταν οι οικονομικές συνθήκες αλλάζουν, όπως αποδεικνύεται κι από τις μελέτες περιπτώσεων των Howard και Joanne Rockness (2005) και το έργο των Kotter και Heskett(1992).

Συνεισφορά της εργασίας

Η παρούσα εργασία εντόπισε τα επιχειρηματικά σκάνδαλα που «φύτρωναν σαν μανιτάρια» το τελευταίο διάστημα στην Ελλάδα και όχι μόνο, και τα οποία κλόνισαν την εμπιστοσύνη του επενδυτικού κοινού. Επιπρόσθετα, η εργασία εξέτασε τη νομοθεσία των Sarbanes-Oxley (SOX) που θα βοηθήσει και την Ελλάδα να περπατήσει στο δρόμο της διαφάνειας και να παραμείνει σε αυτόν για να επιστρέψει το συντομότερο η εμπιστοσύνη των μετόχων στις επιχειρήσεις. Ακόμη, η παρούσα έρευνα εντόπισε στοιχεία που θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στην πρόληψη της απάτης για την προσέλκυση όσο περισσότερων μεγάλων επενδυτών στις ελληνικές επιχειρήσεις και που θα βοηθήσουν την Ελλάδα να βγει από την παρατεταμένη ύφεση.

Επιπλέον, η παρούσα έρευνα συνέβαλε στην εκ νέου επιβεβαίωση της διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με την αναγκαιότητα και την σημαντικότητα του νόμου SOX για την πρόληψη της απάτης. Επιπρόσθετα μπόρεσε η εργασία αυτή να παράσχει πληροφορίες που ενδεχομένως να μπορέσουν να βοηθήσουν επιχειρήσεις της Ελλάδας και άλλων χωρών σχετικά με: α) τα στοιχεία εκείνα που θα πρέπει να συμπεριλάβουν στην πρόληψη της απάτης, και β) τους παράγοντες εκείνους που θα πρέπει να ληφθούν προκειμένου να μπορέσει μια χώρα να προσελκύσει περισσότερους επενδυτές και να καταστεί ανταγωνιστική. Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρέχει μια επισκόπηση των προκλήσεων και των ευκαιριών που οι εσωτερικοί ελεγκτές πρόκειται να αντιμετωπίσουν, στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης σε παγκόσμιο επίπεδο. Τέλος, θα πρέπει οι επιχειρήσεις να κατανοήσουν την αναγκαιότητα ύπαρξης μίας ηθικής κουλτούρας, η οποία θα στηρίζεται σε ελεγκτικές υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου υψηλής ποιότητας, προκειμένου να δημιουργούν αξία στους επενδυτές.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση:

Ιατρίδης Γεώργιος, Ο Νόμος SARBANES-OXLEY: Οφέλη και επιπτώσεις, 2008.

Καραμάνης, Κωνσταντίνος, Σύγχρονη ελεγκτική, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Εταιρεία Ο.Π.Α. Α.Ε., Αθήνα, 2008

Λουμιώτης Βασίλειος , Βασικές οδηγίες Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων (Δ.Ε.Π.), Αθήνα 2008

Λουμιώτης Βασίλειος (2010), Ελεγκτική, ΙΕΣΟΕΛ

Ξενόγλωσση:

Andrew J. Felo, Steven A. Solieri, 2009. Are all audit committee financial experts created equally? *International Journal of Disclosure and Governance* Vol. 6, 2, pp. 150–166.

Anup Agrawal and Sahiba Chadha, 2005. Corporate Governance and Accounting Scandals, *Journal of Law and Economics*, vol. XLVIII.

Braiotta Louis Jr, Jian Zhou, 2006. An exploratory study of the effects of the Sarbanes – Oxley Act, the SEC and United States stock exchange rules on audit committee alignment, *Managerial Auditing Journal*, Vol:21, Issue:2, pp.166-190.

Clikeman , P., 2003.The greatest frauds of the (last) century. Robins School of Business, University of Richmond.

Cristina Bota - Avram, Atanasiu Pop, Florin Bota-Avram, 2009.The Future perspectives of the Internal Audit function, *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 11(1), pp.201-209.

Crossan, F., 2003. Research philosophy: towards an understanding. *Nurse Researcher*, 11(1), pp.46–55.

Dawson, C., 2002. *Practical research methods*. New York: Cromwell Press.

Dinh Tran Ngoc Huy and Hien, 2010. The backbone of European Corporate Governance Standards after Financial Crisis, corporate scandals and manipulation, *Economic and Business Review*, Vol.12, No.4, pp.215-240.

Dobson, J., 1990. The Role of Ethics in Global Corporate Culture. *Journal of Business Ethics*, 9, pp. 441-448.

Donald C. Langevoort, 2010, Internal Controls After Sarbanes-Oxley: Revisiting Corporate Law's "Duty of Care as Responsibility for Systems". *The Journal of Corporation Law*, 31 J. Corp. L, pp. 949-973.

Fredrick O. Sewe, 2012. The Sarbanes Oxley Act and its Impacts on Corporate Finance and Corporate Governance Behavior, SMC UNIVERSITY, July 15th 2012, Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2111505>

Gerrit Sarens and Ignace De Beelde, 2005. Internal Auditor's Perception about their Role in Risk Management Comparison between Belgian and US Companies, Department of Accounting and Corporate Finance, Ghent, Belgium.

Handbook of International Standards on Auditing and Quality Control, 2009 Edition, International Federation of Accountants.

Hashem Valipour, Javad Moradi and Mohammad Hossein Fatheh, 2012. The Impact of Enterprise Resource Planning (ERP) on the Internal Controls Case Study: Esfahan Steel Company, *European Journal of Social Sciences*, Vol.28 No.2, pp.228-238.

Howard Rockness and Joanne Rockness, 2005. Legislated Ethics: From Enron to Sarbanes- Oxley, the Impact on Corporate America, *Journal of Business Ethics* 57, pp.31-54.

Ivy Xiyang Zhang, 2007. Economic consequences of the Sarbanes–Oxley Act of 2002, *Journal of Accounting and Economics*, Volume 44, Issues 1–2, September 2007, pp.74–115.

James S. Linck, Jeffrey M. Netter, Tina Yang, 2008. The Effects and Unintended Consequences of the Sarbanes-Oxley Act on the Supply and Demand for Directors

John C. Coates IV, 2007. The Goals and Promise of the Sarbanes-Oxley Act, *Journal of Economic Perspectives*-Volume 21, Number 1, pp. 91-116

Jonker, J., Pennink, B., 2003. *The essence of research methodology*. Heidelberg: Springer – Verlag.

Karla Johnstone, Chan Li, Kathleen Hertz Rupley, 2011. Changes in Corporate Governance Associated with the Revelation of Internal Control Material Weaknesses and Their Subsequent Remediation, *Contemporary Accounting Research*, V 28 , Is1, pp. 331-383.

Kotter, J.P. and J.L.Heskett: 1992, *Corporate Culture and Performance*. The Free Press, New York.

Larry Cata Backer, 2004. *Surveillance and Control: Privatizing and Nationalizing Corporate Monitoring After Sarbanes-Oxley*, Michigan State University – DCL Law Review.

Laura Sierra Garcia, Emiliano Ruiz Barbadillo, Manuel Orta Perez, 2010. *Audit committee and internal audit and the quality of earnings: empirical evidence from Spanish companies*, Springer Science+Business Media, LLC.

Levitt, A.: 1998, 'The Numbers Game', SEC speech, September 28, <http://www.sec.gov/news/speech/speecharchive/1998/spch220.txt>

Maria RADU, 2012. Corporate Governance, Internal Audit and environmental audit- the performance tools in Romanian Companies, Accounting and Management Information Systems, Vol. 11, No. 1, pp.112–130.

Maroun, W., and H. Wainer, 2013. To report or not to report: In what context is a 'reportable irregularity' reportable? South African Journal of Economic and Management Sciences , Volume 16, Issue 1, pp.13-25.

Paul M. Healy and Krishna G. Palepu, 2003. The Fall of Enron, Journal of Economics Perspectives, Volume 17, Number 2, pp. 3-26.

Ray Ball, 2009. Market and Political/Regulatory Perspectives on the Recent Accounting Scandals. Journal of Accounting Research, Vol. 47, No. 2, pp.277-323.

Rittenberg, L., and P. Miller, 2005. Sarbanes –Oxley Section 404 Work: Looking at the Benefits, The Institute of Internal Auditors Research Foundation.

Schein, E., 1992. Organizational Culture and Leadership. 2nd Edition, Jossey- Bass Publishers, San Francisco.

Solomon, R., 1992. Corporate Roles, Personal Virtues: An Aristotelian Approach to Business Ethics, Business Ethics Quarterly 2, pp.317-339.

Tierney, P., Bauer, T. N., and R. E. Potter, 2002. Extra-role behavior among Mexican employees: The impact of LMX, group acceptance, and job attitudes. International Journal of Selection and Assessment, 10, pp. 292-303.

Troy Paredes, 2003.Symposium foreword– after the Sarbanes-Oxley Act: The Future of the Mandatory Disclosure System, Washington University Law Quarterly, Vol. 81.

Yan Zhang, Jian Zhou, and Nan Zhou, 2007. Audit Committee Quality, Auditor Independence, and Internal Control Weaknesses, Journal of Accounting and Public Policy, Elsevier, Volume 26, Issue 3, pp.300-327.

Waters, J. A., and F. Bird, 1987, The Moral Dimensions of Organizational Culture. Journal of Business Ethics, 6, pp. 15-22.

Ηλεκτρονικές Πηγές

www.nbg.gr

www.issai.org

<http://www.ifac.org/>

www.kathimerini.gr

<http://www.transparency.gr/>

www.wikipedia.gr

**ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗΣ
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗΣ**

Συγγραφείς	Τίτλος	Δείγμα/ Μεθοδολογία	Συμπεράσματα
Braiotta Louis Jr, Jian Zhou (2006)	An exploratory study of the effects of the Sarbanes – Oxley Act, the SEC and United States stock exchange rules on audit committee alignment	Δείγμα 129 εταιριών για τα έτη 1999, 2000 και 2002.	Οι ελεγκτικές επιτροπές ανταποκρίθηκαν στο νόμο Sarbanes-Oxley.
Cristina Bota - Avram, Atanasiu Pop, Florin Bota-Avram (2009)	The Future perspectives of the Internal Audit function	Βασική έρευνα	Το μέλλον επιφυλάσσει σημαντικές προκλήσεις για τους εσωτερικούς ελεγκτές, που συνίσταται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της διαχείρισης του κινδύνου.
Crossan, F. (2003)	Research philosophy: towards an understanding	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Οι ερευνητές υπόκεινται σε διάφορες επιδράσεις, όπως συναισθηματικές, συμπεριφορές και αντιλήψεις.
Dawson, C. (2002)	Practical research methods	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Για τη συλλογή των στοιχείων, υπάρχουν οι πρωτογενείς και οι δευτερογενείς πηγές.

Dobson, J. (1990)	The Role of Ethics in Global Corporate Culture.	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Όταν υπάρχουν διευθυντές και υπάλληλοι που δεν έχουν την επιθυμητή ηθική στάση, το αποτέλεσμα είναι ένα αδύναμο σύνολο πεποιθήσεων και η ανήθικη κουλτούρα
Donald C. Langevoort (2010)	Internal Controls After Sarbanes-Oxley: Revisiting Corporate Law's "Duty of Care as Responsibility for Systems".	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Στελέχη, δικηγόροι, λογιστές, και αναλυτές προσαρμόστηκαν στο νόμο SOX χωρίς ιδιαίτερη δυσκολία.
Howard Rockness and Joanne Rockness (2005)	Legislated Ethics: From Enron to Sarbanes-Oxley, the Impact on Corporate America	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Εμφάνιση νέων προβλημάτων υποβολής εκθέσεων με τη νομοθεσία Sarbanes-Oxley.
Jonker, J., Pennink, B. (2003)	The essence of research methodology	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Οι δύο μεθοδολογίες που υπάρχουν είναι η ποιοτική και η ποσοτική.
Kotter, J.P. and J.L.Heskett (1992)	Corporate Culture and Performance.	Μελέτη περιπτώσεων	Υπάρχει θετική σχέση μεταξύ ισχυρής κουλτούρας και οικονομικών επιδόσεων, αλλά είναι μικρή.
Maroun, W.,	To report or not to	Βιβλιογραφική	Οι καταγγελίες εκ των έσω

and H. Wainer (2013)	report: In what context is a 'reportable irregularity' reportable?	ανασκόπηση	που αφορούν δυσλειτουργίες του οργανισμού (Whistleblowing) μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της εταιρικής διακυβέρνησης.
Ray Ball (2009)	Market and Political/Regulatory Perspectives on the Recent Accounting Scandals.	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Το κοινωνικό κόστος της απάτης χρηματοοικονομικής πληροφόρησης είναι υψηλό. Ο νόμος Sarbanes - Oxley ίσως να ήταν υπερβολική αντίδραση. Οι ΗΠΑ ενδεχομένως να ακολούθησαν ένα αναποτελεσματικό κανονιστικό μοντέλο.
Rittenberg, L., and P. Miller (2005)	Sarbanes –Oxley Section 404 Work: Looking at the Benefits	Έρευνα 171 διευθυντικών στελεχών εσωτερικού ελέγχου	Οι εταιρείες έχουν αγωνιστεί για την εφαρμογή των διατάξεων εσωτερικού ελέγχου του νόμου Sarbanes-Oxley του 2002. Το κόστος ήταν υψηλό.
Tierney, P., Bauer, T. N., and R. E. Potter	Extra-role behavior among Mexican employees: The impact of LMX,	Βιβλιογραφική ανασκόπηση.	Η εταιρική κουλτούρα είναι αυτή που καθορίζει το πώς συμπεριφέρονται οι άνθρωποι όταν δεν

(2002)	group acceptance, and job attitudes.		παρακολουθούνται.
Waters, J. A., and F. Bird (1987)	The Moral Dimensions of Organizational Culture.	Βιβλιογραφική ανασκόπηση	Είναι πιο εύκολη η επιρροή της ηθικής συμπεριφοράς μέσα από τον εταιρική κουλτούρα παρά μέσα από τους γραφειοκρατικούς κανόνες.

Πηγή: Ίδια Επεξεργασία