Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ



Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ»

Η Αξιολόγηση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου στον Τραπεζικό Τομέα

Διπλωματική Εργασία

που υποβλήθηκε στο Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ

ως μέρος των απαιτήσεων για την για την απόκτηση

Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Λογιστική και Ελεγκτική

από την

Σοφία Κ. Γιαννέρη

Ηράκλειο, Φεβρουάριος 2014

ΣΕΛΙΔΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΖΗΤΗΜΑΤΑ COPYRIGHT

«Ο μεταπτυχιακός φοιτητής 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.λπ.), 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».

ΣΕΛΙΔΑ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

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

- Χαρίσης Χαρίλαος(Επιβλέπων)
- Αρβανίτης Σταύρος (Μέλος)
- Ιατρίδης Γεωργιος (Μέλος)

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

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα διπλωματική εκπονήθηκε κατά τη διάρκεια των σπουδών μου στο Π.Μ.Σ Λογιστικής και Ελεγκτικής του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής Τ.Ε.Ι Κρήτης. Σκοπός της παρούσας διπλωματικής είναι να παρουσιάσει στον αναγνώστη τη σπουδαιότητα της ορθής εφαρμογής των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου στον χρηματοπιστωτικό τομέα καθώς και τη σπουδαιότητα του εσωτερικού ελέγχου στη δημιουργία αξίας για οποιοδήποτε οργανισμό. Ερευνήθηκε η αποτελεσματικότητα των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου με τη μέθοδο ερωτηματολογίων σε τομείς εσωτερικού ελέγχου των Ελληνικών τραπεζικών Ιδρυμάτων με τη βοήθεια του πλαισίου COSO.

Προσωπικές ευχαριστίες θα ήθελα να αποδώσω στον επιβλέποντα καθηγητή αυτής της διπλωματικής εργασίας κ. Χαριση Χαρίλαο, για την αποτελεσματική καθοδήγηση και βοήθεια του στην ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω το σύνολο των καθηγητών μου για τα πολύτιμα εφόδια που μου παρείχαν κατά τη διάρκεια της φοίτησης μου. Τέλος θα ήθελα να εκφράσω τις ιδιαίτερες ευχαριστίες μου στην οικογένεια μου για την πολύτιμη υποστήριξή, υπομονή και συμπαράστασή τους καθ’ όλη τη διάρκεια της φοίτησης μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΕΛΙΔΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΖΗΤΗΜΑΤΑ COPYRIGHT 2
ΣΕΛΙΔΑ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ 3
ΠΡΟΛΟΓΟΣ 4
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ 5
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ 7
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ 7
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ 9
ΠΕΡΙΛΗΨΗ 12
ABSTRACT 13
ΕΙΣΑΓΩΓΗ 14
ΜΕΡΟΣ Α 16
1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ 16
2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 22
2.2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 24
2.3. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΜΕ ΤΟΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΕΛΕΓΚΤΗ 25
2.4. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΓΝΩΡΙΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ, ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ 28
2.5. Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 29
2.6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΙΣΤΩΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ . 32
3. ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 34
3.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 34
3.2. Η ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 35
3.3. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 36
3.4. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 37
3.5. ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 38
3.6. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ 39
3.6.1. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΤΗΡΙΖΕΤΑΙ Ο ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ 40
3.6.2. ΤΟ Δ.Σ. ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ 41
3.6.2.1. ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ Δ.Σ. 42
3.6.2.2. ΜΕΓΕΘΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ Δ.Σ. 42

3.6.2.3. ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΟΥ Δ.Σ. 43
3.6.2.4. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ. 43
3.6.2.5. ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ 44
3.6.3. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ 45
3.6.4. ΑΜΟΙΒΕΣ 47
3.6.5. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΕΤΟΧΟΥΣ 47
4. ΔΙΕΘΝΗ ΠΡΟΤΥΠΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ 50
4.1. COSO framework 50
4.1.1. ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΙΣΤΩΣΩΝ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ COSO 51
4.2. COSO ERM FRAMEWORK 53
4.2.1. ΒΑΣΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ COSO ERM 54
4.2.2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΣΤΑΤΙΚΩΝ ΜΕΡΩΝ ΤΟΥ COSO ERM 55
4.3. COCO 56
5. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ 59
5.1. Η ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΤΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ 60
5.2. Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ 61
5.2.1. ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ 62
5.2.2. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ 63
5.2.3. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ 64
5.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ 64
ΜΕΡΟΣ Β 74
6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ 74
6.1. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ 74
6.2. ΤΥΠΟΙ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΟΥΣ 74
6.3. ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ 77
6.4. ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ 78
7. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ 79
7.1. ΤΑ 5 ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 79
7.1.1. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΛΕΓΧΟΥ 79
7.1.2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ 85
7.1.3. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ 92
7.1.4. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ 98
7.1.5. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ 104

7.2. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 111
7.2.1. Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ 111
7.2.2. ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ 115
7.2.3. ΕΥΡΗΜΑΤΑ – ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΕΛΕΓΧΟΥ – FOLLOW UP 120
8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 125
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 130
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 134

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1: COSO Πλαίσιο 51
Εικόνα 2: COSO ERM πλαίσιο 53
Εικόνα 3: CoCo 57

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1: Ηλικία 76
Γράφημα 2: Φύλο 76
Γράφημα 3: Συχνότητα Προσλήψεων στον Εσωτερικό Έλεγχο 77
Γράφημα 4: Υπάρχει οργανόγραμμα για κάθε Διεύθυνση και Τμήμα που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις; 79
Γράφημα 5: Υπάρχει λεπτομερές ενιαίο Εγχειρίδιο Διαδικασιών της Τράπεζας με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους; 80
Γράφημα 6: Έχει γίνει περιγραφή καθηκόντων θέσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα; .. 81
Γράφημα 7: Είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων; 82
Γράφημα 8: Έχει θεσπισθεί και κοινοποιηθεί Κώδικας Δεοντολογίας ή με άλλο τρόπο έχει διακηρυχθεί η αρχή της ακεραιότητας και η τήρηση ηθικών αξιών από τους εργαζόμενους; 83
Γράφημα 9: Υπάρχει και κοινοποιείται συγκεκριμένη διαδικασία για την αξιολόγηση των κινδύνων της Τράπεζας; 85
Γράφημα 10: Καθορίζονται επιμέρους στόχοι που αναπροσαρμόζονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα; 87
Γράφημα 11: Οι στόχοι που τίθενται από τη Διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και μπορούν να επιτευχθούν; 88
Γράφημα 12: Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος όχι μόνο σε τακτές, αλλά και σε έκτακτες περιπτώσεις; 89
Γράφημα 13: Εφαρμόζονται ελεγκτικές διαδικασίες σε διαφορετικό βαθμό και έκταση αναλόγως την ένταση κινδύνου που εμφανίζει η ελεγχόμενη Υπηρεσία/Τμήμα; 90

Γράφημα 14: Υπάρχουν και έχουν γνωστοποιηθεί τα επίπεδα και όρια των εγκρίσεων/ευθυνών; 92
Γράφημα 15: Αποδέχεται η Διοίκηση την ευθύνη για τις πληροφορίες και τις έγγραφες αναφορές που παράγονται και προέρχονται από τις Υπηρεσίες της Τράπεζας; 93
Γράφημα 16: Προηγείται έγκριση της Διοίκησης για την υιοθέτηση αυτοματοποιημένων πληροφοριακών και άλλων συστημάτων της Τράπεζας; 94
Γράφημα 17: Εμποδίζει παράνομες συναλλαγές το σύστημα ελέγχου με τις ασφαλιστικές δικλείδες που διαθέτει; 95
Γράφημα 18: Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας για την εύρυθμη λειτουργία του προσωπικού της Τράπεζας περιλαμβάνουν ειδικές αναφορές για συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητες; 96
Γράφημα 19: Παρέχονται πληροφορίες άμεσα και κατά προτεραιότητα από τους εργαζόμενους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια επιθεώρησης σε κάποια Υπηρεσία της Τράπεζάς σας; 98
Γράφημα 20: Κατά τη γνώμη σας παρέχονται όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστες πληροφορίες στους επιθεωρητές από τους τραπεζικούς υπαλλήλους; 99
Γράφημα 21: Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις; 100
Γράφημα 22: Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις; 101
Γράφημα 23: Συμβάλλουν οι ελεγκτές με τις γνώσεις τους στην ασφαλή επίλυση ζητημάτων που τυχαίνει να προκύψουν κατά τη διενέργεια τακτικού ελέγχου τους σε κάποιο Κατάστημα ή Διοίκηση; 102
Γράφημα 24: Αξιολογείται η εργασία των επιθεωρητών από τη Διοίκηση της Τράπεζάς σας; 104
Γράφημα 25: Αξιολογείται η επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από αρμόδια συσταθείσα Επιτροπή Ελέγχου, μέσω υποβληθεισών εκθέσεων σε αυτήν από τη Δ/νση Επιθεώρησης; 105
Γράφημα 26: Επανελέγχεται δειγματοληπτικά το ελεγκτικό έργο επιθεωρητών από άλλα άτομα της Δ/νσης Επιθεώρησης που δε συμμετείχαν στον αρχικά τελεσθέντα έλεγχο; 106
Γράφημα 27: Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τον τρόπο που πρέπει να εκτελεστούν και να ελεγχθούν οι διάφορες διεργασίες εντός της Τράπεζας; 107
Γράφημα 28: Οι αρμοδιότητες στην Υπηρεσία σας έχουν ανατεθεί με τέτοιο τρόπο που να εμποδίζει ένα άτομο να επεξεργάζεται στοιχεία μιας συναλλαγής στο σύνολό της, να την εκτελεί και τέλος να την αρχειοθετεί χωρίς περαιτέρω έλεγχο από άλλους; 108
Γράφημα 29: Υπάρχει κανονισμός λειτουργίας της ΔΕ εγκεκριμένος από τη Διοίκηση που περιγράφει την αποστολή και τον σκοπό της; 111
Γράφημα 30: Η λειτουργία της ΔΕ συμβάλλει στην προσθήκη αξίας στην Τράπεζα; 112
Γράφημα 31: Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του πελάτη; 113
Γράφημα 32: Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του υπαλλήλου; 113
Γράφημα 33: Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα για την πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών σε σχέση με την πλήρωση κάποιας άλλης θέσης στο Δίκτυο ή τη Διοίκηση; 115
Γράφημα 34: Η πρόσληψη και πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών γίνεται με πλήρη διαφάνεια και αξιοκρατία; 116

Γράφημα 35: Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους επιθεωρητές της Τράπεζας; 117
Γράφημα 36: Οι επιθεωρητές ανήκουν στους καλύτερα αμειβόμενους εργαζόμενους στην Τράπεζα; 118
Γράφημα 37: Οι επιθεωρητές ανήκουν σε εκείνους τους εργαζόμενους που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη εξέλιξη και σταδιοδρομία σε διάφορους τομείς εντός της Τράπεζας; 118
Γράφημα 38: Προβλέπεται η δυνατότητα σχολιασμού και ενστάσεων 120
Γράφημα 39: Μετά από κάθε εύρημα ελέγχου, ακολουθεί σχετικό..... 120
Γράφημα 40: Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για..... 122
Γράφημα 41: Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για τακτικούς..... 122
Γράφημα 42: Υπάρχει και εφαρμόζεται συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης (Followup) των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών; 123

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Παρουσίαση Βιβλιογραφικής Επισκόπησης..... 69
Πίνακας 2: Υπάρχει οργανόγραμμα για κάθε Διεύθυνση και Τμήμα που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;..... 80
Πίνακας 3: Υπάρχει λεπτομερές ενιαίο Εγχειρίδιο Διαδικασιών της Τράπεζας με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους; 81
Πίνακας 4: Έχει γίνει περιγραφή καθηκόντων θέσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα; ... 82
Πίνακας 5: Είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων;..... 83
Πίνακας 6: Έχει θεσπισθεί και κοινοποιηθεί Κώδικας Δεοντολογίας ή με άλλο τρόπο έχει διακηρυχθεί η αρχή της ακεραιότητας και η τήρηση ηθικών αξιών από τους εργαζόμενους;..... 84
Πίνακας 7: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 1 έως 5 85
Πίνακας 8: Υπάρχει και κοινοποιείται συγκεκριμένη διαδικασία για την αξιολόγηση των κινδύνων της Τράπεζας;..... 86
Πίνακας 9: Καθορίζονται επιμέρους στόχοι που αναπροσαρμόζονται ανά τακτά χρονικά 88
Πίνακας 10: Οι στόχοι που τίθενται από τη Διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και μπορούν να επιτευχθούν; 89
Πίνακας 11: Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος όχι μόνο σε τακτές, αλλά και σε έκτακτες περιπτώσεις; 90
Πίνακας 12: Εφαρμόζονται ελεγκτικές διαδικασίες σε διαφορετικό βαθμό και έκταση αναλόγως την ένταση κινδύνου που εμφανίζει η ελεγχόμενη Υπηρεσία/Τμήμα; 91
Πίνακας 13: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 6 έως 10..... 91
Πίνακας 14: Υπάρχουν και έχουν γνωστοποιηθεί τα επίπεδα και όρια των εγκρίσεων/ευθυνών;..... 92
Πίνακας 15: Αποδέχεται η Διοίκηση την ευθύνη για τις πληροφορίες και τις έγγραφες αναφορές που παράγονται και προέρχονται από τις Υπηρεσίες της Τράπεζας; 94
Πίνακας 16: Προηγείται έγκριση της Διοίκησης για την υιοθέτηση αυτοματοποιημένων πληροφοριακών και άλλων συστημάτων της Τράπεζας;..... 95

Πίνακας 17: Εμποδίζει παράνομες συναλλαγές το σύστημα ελέγχου με τις ασφαλιστικές δικλείδες 96
Πίνακας 18: Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας για την εύρυθμη λειτουργία του προσωπικού της Τράπεζας περιλαμβάνουν ειδικές αναφορές για συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητες; 97
Πίνακας 19: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 11 έως 1 5 97
Πίνακας 20: Παρέχονται πληροφορίες άμεσα και κατά προτεραιότητα από τους εργαζόμενους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια επιθεώρησης σε κάποια Υπηρεσία της Τράπεζάς σας; 99
Πίνακας 21: Κατά τη γνώμη σας παρέχονται όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστες πληροφορίες στους επιθεωρητές από τους τραπεζικούς υπαλλήλους; 100
Πίνακας 22: Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις; 101
Πίνακας 23: Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις; 102
Πίνακας 24: Συμβάλλουν οι ελεγκτές με τις γνώσεις τους στην ασφαλή επίλυση ζητημάτων που τυχαίνει να προκύψουν κατά τη διενέργεια τακτικού ελέγχου τους σε κάποιο Κατάστημα ή Διοίκηση; 103
Πίνακας 25: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 16 έως 20 103
Πίνακας 26: Αξιολογείται η εργασία των επιθεωρητών από τη Διοίκηση της Τράπεζάς σας; 105
Πίνακας 27: Αξιολογείται η επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από αρμόδια συσταθείσα Επιτροπή Ελέγχου, μέσω υποβληθεισών εκθέσεων σε αυτήν από τη Δ/νση Επιθεώρησης; 106
Πίνακας 28: Επανελέγχεται δειγματοληπτικά το ελεγκτικό έργο επιθεωρητών από άλλα άτομα της Δ/νσης Επιθεώρησης που δε συμμετείχαν στον αρχικά τελεσθέντα έλεγχο; 107
Πίνακας 29: Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τον τρόπο που πρέπει να εκτελεστούν και να ελεγχθούν οι διάφορες διεργασίες εντός της Τράπεζας; 108
Πίνακας 30: Οι αρμοδιότητες στην Υπηρεσία σας έχουν ανατεθεί με τέτοιο τρόπο που να εμποδίζει ένα άτομο να επεξεργάζεται στοιχεία μιας συναλλαγής στο σύνολό της, να την εκτελεί και τέλος να την αρχειοθετεί χωρίς περαιτέρω έλεγχο από άλλους; 109
Πίνακας 31: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 21 έως 25 110
Πίνακας 32: Υπάρχει κανονισμός λειτουργίας της ΔΕ εγκεκριμένος από τη Διοίκηση που περιγράφει την αποστολή και τον σκοπό της; 112
Πίνακας 33: Η λειτουργία της ΔΕ συμβάλλει στην προσθήκη αξίας στην Τράπεζα; .. 113
Πίνακας 34: . Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του πελάτη; 114
Πίνακας 35: Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του υπαλλήλου; 114
Πίνακας 36: Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα για την πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών σε σχέση με την πλήρωση κάποιας άλλης θέσης στο Δίκτυο ή τη Διοίκηση; 116
Πίνακας 37: Η πρόσληψη και πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών γίνεται με πλήρη διαφάνεια και αξιοκρατία; 117
Πίνακας 38: Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους επιθεωρητές της Τράπεζας; 118
Πίνακας 39: Οι επιθεωρητές ανήκουν στους καλύτερα αμειβόμενους εργαζόμενους στην Τράπεζα; 119

Πίνακας 40: Οι επιθεωρητές ανήκουν σε εκείνους τους εργαζόμενους που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη εξέλιξη και σταδιοδρομία σε διάφορους τομείς εντός της Τράπεζας; 120
Πίνακας 41: Προβλέπεται η δυνατότητα σχολιασμού και ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος; 121
Πίνακας 42: Μετά από κάθε εύρημα ελέγχου, ακολουθεί σχετικό πόρισμα και πρόταση από τον επιθεωρητή; 121
Πίνακας 43: Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για έκτακτους ελέγχους κατά το παρελθόν έτος για τον έλεγχο των Υπηρεσιών; 123
Πίνακας 44: Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για τακτικούς ελέγχους κατά το παρελθόν έτος για τον έλεγχο των Υπηρεσιών; 123
Πίνακας 45: Υπάρχει και εφαρμόζεται συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης (Followup) των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών; 124

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι ραγδαίες μεταβολές των κανόνων της αγοράς καθιστούν αναγκαία την ύπαρξη εσωτερικού ελέγχου σε κάθε επιχείρηση. Οι διαδικασίες του εσωτερικού ελέγχου είναι χωρίς αμφισβήτηση αναγκαίες για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως αντικειμένου, μεγέθους, περιοχής δραστηριοποίησης. Η αναγκαιότητα ύπαρξής του, προκύπτει από τις ανθρώπινες αδυναμίες που παρατηρούνται σε κάθε επιχείρηση όπου πρωταγωνιστεί ο ανθρώπινος παράγοντας. Καθώς ο ιδιοκτήτης της εκάστοτε επιχείρησης δεν μπορεί να έχει την πληροφόρηση που απαιτείται ώστε να προστατευτεί από τους κινδύνους του σύγχρονου σκληρού οικονομικού περιβάλλοντος, ο εσωτερικός έλεγχος καλύπτει το κενό αυτό, προστατεύοντας την επιχείρηση από ενδεχόμενες κακοτοπιές και λάθη. Εύκολα λοιπόν, μπορεί να αντιληφθεί κανείς πόσο αναγκαίος και απαραίτητος είναι ο εσωτερικός έλεγχος στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα μιας χώρας.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να αξιολογήσει το σύστημα εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόζεται στον τραπεζικό τομέα. Αυτό γίνεται εφικτό μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης που ακολουθεί και της ερευνητικής μελέτης που πραγματοποιήθηκε, με θέμα την αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα. Στο πρώτο μέρος γίνεται μια βιβλιογραφική επισκόπηση του θέματος, συνοδευόμενη από διάφορες έρευνες και αναφορές που έχουν γίνει στο παρελθόν. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια εκτενής αναφορά για τον εσωτερικό έλεγχο και συνεχίζοντας με το τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται το σύστημα εσωτερικό ελέγχου. Στο επόμενο κεφάλαιο συζητιούνται κάποια διεθνή πρότυπα για τον εσωτερικό έλεγχο και την διαχείριση κινδύνων. Στο πέμπτο κεφάλαιο ακολουθεί αναφορά σχετικά με την αναγκαιότητα και τη σπουδαιότητα του εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα ειδικότερα. Το δεύτερο μέρος της εργασίας αποτελείται από την ερευνητική προσέγγιση του θέματος. Έτσι, στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της διεξαχθείσας έρευνας και στο έβδομο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν, μετά την επεξεργασία των δεδομένων μας, κάνοντας χρήση του προγράμματος Microsoft Excel 2007 και του στατιστικού πακέτου SPSS 18.0. Τέλος, παρουσιάζονται τα τελικά συμπεράσματα της εργασίας.

Λέξεις Κλειδιά: Εσωτερικός Έλεγχος, Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου, Τραπεζικός τομέας, Πλαίσιο COSO.

ABSTRACT

The radical changes in market rules render the presence of internal audit of a business necessary. The owners of each and every business or institution rely more and more on the department responsible for internal audit and decision making, so as to be able to cope with the deep financial crisis inflicting the Greek market. The procedures of internal audit are undoubtedly necessary for every business no matter what their field of interest is, their size and activity area. The necessity of this kind of audit arises from human vulnerability (tax evasion attempts, negligence, postponing etc.) present at every business where human factor has a part. As the owner of a business cannot be aware enough of the dangers looming behind the cruel financial landscape, the internal audit comes to fill in this gap protecting the business from probable misfortunes and mistakes. It is then easy for somebody to realize how necessary and essential the internal audit is in a country's financial institutions.

The current diploma thesis aims at evaluating the internal audit system applied in banking sector. This is feasible through the bibliographic review following and the research study carried out, having focused on the evaluation of the internal audit system in the banking sector.

This study has been divided into two parts. In the first part, a literature review of the issue is presented, accompanied by different studies and references addressed by plenty of economists and audits in the past. In the second chapter, there follows an extended reference to internal audit ,while the third chapter deals with internal audit systems, focusing especially on the code of corporate governance that should dictate every institution. In the next chapter, a discussion over international auditing for internal audit and risk management is developed, such as COSO framework, COSO ERM and COCO. The fifth chapter points out the necessity and importance of internal audit particularly in the banking sector. The second part of the assignment consists of the research approach of the issue. Thus, in the sixth chapter, the methodology of the research carried out is presented while, in the seventh one, the results coming up are exposed after the processing of our data and with the use of Microsoft Excel 2007 software as well as the statistical package SPSS 18.0. Finally, the ultimate results of the assignment come to light.

Keywords: Internal Audit, Internal audit system, Banking sector, COSO framework

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Φανταστείτε ότι τα διευθυντικά στελέχη μιας εταιρείας ή ενός οργανισμού αποφασίζουν να κυκλοφορήσουν τα προϊόντα τους στην αγορά πριν φθάσουν στην τελική τους μορφή, για παράδειγμα αυτοκίνητα χωρίς ελαστικά ή πουκάμισα χωρίς κουμπιά· Καταθετικά προϊόντα χωρίς επιτόκιο ή πιστωτικές κάρτες χωρίς το αντίστοιχο pin. Στη συνέχεια φανταστείτε ότι οι μάνατζερ δικαιολογούν αυτή τη στάση λέγοντας ότι αποτελεί στρατηγική μείωσης κόστους, αφήνοντας τους πελάτες να τελειοποιήσουν οι ίδιοι τα προϊόντα τους και να αρκεστούν σε αυτά που τους παρέχουν. Φυσικά, αν θέλουν, μπορούν να προσλάβουν κάποιον άλλο να τους το κάνει. Και μας προτρέπουν να σκεφθούμε πόσα χρήματα θα μπορούσαν να αποταμιευθούν με αυτόν τον τρόπο. Δεν είναι όμως όλα τόσο ιδανικά. Αν κάποια στιγμή συνέβαινε κάτι τέτοιο οι ίδιοι οι μάνατζερ θα κατέστρεφαν τη ζήτηση των προϊόντων τους και θα πρόδιδαν την εμπιστοσύνη των πελατών τους, αδιαφορώντας για το μερίδιο αγοράς και τα κέρδη. Εκτός από αυτό θα έσπρωχναν τους πελάτες τους στους ανταγωνιστές τους, οι οποίοι θα ήταν πρόθυμοι να τους παράσχουν καλύτερη εξυπηρέτηση. Οι περισσότεροι θα συμφωνούσαν ότι η εν λόγω μείωσης κόστους στρατηγική είναι καταδικασμένη να αποτύχει. Αλλά όπως υποψιάζεστε θα μπορούσαμε να παρουσιάσουμε αυτή την εικόνα ως ηθική.

Αυτό που μας απασχολεί όμως είναι η στρατηγική που εφαρμόζεται από τα εταιρικά στελέχη, όσο αφορά τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση, η οποία είναι εξίσου παράλογη. Έχει παρατηρηθεί ότι οι δημοσιευμένες οικονομικές εκθέσεις δεν περιέχουν όλες τις πληροφορίες που οι επενδυτές θέλουν να γνωρίζουν. Επίσης επειδή οι εκθέσεις είναι ελλιπείς, έχουν κάποιες άχρηστες πληροφορίες και είναι δύσκολο να αναλυθούν, πολλοί επενδυτές απευθύνονται σε χρηματοοικονομικούς αναλυτές ώστε να παράγουν και να επεξεργαστούν την πληροφορία που χρειάζονται και να λάβουν τις σωστές αποφάσεις. Κατά συνέπεια, η ζήτηση των τίτλων των επιχειρήσεων μειώνεται, οι μάνατζερ καταλήγουν με υψηλότερο κόστος κεφαλαίου και οι μέτοχοι μένουν με υποτιμημένες μετοχές. Με λίγα λόγια ο τρόπος εμφάνισης των χρηματοοικονομικών

καταστάσεων μειώνει την εμπορευσιμότητα των μετοχών, ενώ θα έπρεπε να της προσθέτει αξία. (Paul B.W. Miller, Paul R. Bahnson, 1999).

Οι παραπάνω λόγοι δημιουργούν την ανάγκη ελέγχου των επιχειρήσεων και των οργανισμών με απώτερο σκοπό την αποφυγή της παραπλάνησης του επενδυτικού κοινού, των μετόχων και υπαλλήλων της επιχείρησης, των πελατών και όλων όσων έχουν έννομο συμφέρον. Τον ρόλο αυτό, τουλάχιστον στις εισηγμένες στο Χ.Α.Α. επιχειρήσεις έχουν αναλάβει οι εσωτερικοί και εξωτερικοί ελεγκτές.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία μελετάται σε βάθος η έννοια του εσωτερικού ελέγχου προσπαθώντας να διερευνηθεί η αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα. Οι τράπεζες είναι οι φυσικοί και όχι μόνο, χώροι στους οποίους γεννιέται το χρήμα και δίνεται η δυνατότητα να αυξηθεί ή να μειωθεί η αξία του. Οι υπήρεσίες και τα προϊόντα που πρσφέρουν στους απλούς καταναλωτές και επαγγελματίες κρύβουν πάντα κάποιο κίνδυνο, την ένταση του οποίου πρέπει να γνωρίζουν για να λάβουν τις σωστές αποφάσεις, για το πώς θα επενδύσουν τα χρήματα τους. Ο εδεχομένος κίνδυνος είναι αυτός που θα κατευθύνει τον υποψήφιο επενδυτή ή πελάτη της τράπεζας να λάβει τις σωστές αποφάσεις και να είναι έτοιμος να αντιμετωπίσει κάποιο πιθανό λάθος που μπορεί να συμβεί. Για να έχει όμως πλήρη και ακριβή εικόνα για την χρηματοικονομική και όχι μόνο θέση του χρηματοποιστωτικού ιδρύματος, δεν αρκεί η δική του προσωπική άποψη για τα όσα ακούγονται οι γράφονται περιστασιακά. Είναι αναγκαία να υπάρχει και μια έκθεση γνώμης κάποιων ανθρώπων που είναι προορίσμένοι για αυτήν την δουλειά. Ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου (και του εξωτερικού) συμπληρώνει αυτή την ιδέα.

Πέρα βέβαια από τον χρηματοοικονομικό τομέα, το κλίμα που επικρατεί εντός του χρηματοπιστωτικού ιδρύματος, οι συνθήκες εργασίες, οι σχέσεις μεταξύ υφιστάμενων και προϊσταμένων πρέπει να διέπονται από συγκεκριμένες αρχές και κανονονισμούς. Το τμήμα του εσωτερικού ελέγχου είναι υπεύθυνο για τον έλεγχο των παραπάνω και για την επιβεβαίωση ότι λειτουργούν σύμφωνα με τους κανονισμούς.

Παρακάτω θα δούμε πιο αναλυτικά την έννοια και τον ρόλο του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, θα αναλύσουμε διεξοδικά το έργο του εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα και θα περιγραφούν κάποια συστήματα εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόζονται για την επίτευξη του βέλτιστου αποτελέσματος του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στον χρηματοπιστωτικό τομέα. Στο δεύτερο μέρος της παρούσας

εργασίας θα μελετηθεί η αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, μέσα από την γνώμη τραπεζικών στελεχών, χρησιμοποιώντας τις συνιστώσες του COSO πλαίσιο, που θα αναλυθεί παρακάτω

ΜΕΡΟΣ Α

1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, οι τεχνολογικές εξελίξεις, η πολυπλοκότητα των επιχειρήσεων και η παραπλάνηση της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης έχουν αυξήσει την ανάγκη για ακόμα μεγαλύτερο εσωτερικό έλεγχο. Ταυτόχρονα οι κεφαλαιαγορές χρησιμοποιούν νέα χρηματοδοτικά μέσα και οι επενδύσεις καθίστανται ακόμα πιο πολύπλοκες. Στο πλαίσιο αυτό, ο εσωτερικός έλεγχος θα πρέπει να πραγματοποιείται με βάση την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και τους κανονισμούς, τις πολιτικές και τα διατάγματα του κράτους καθώς και τους κανόνες της επιχείρησης. Στο πλαίσιο αυτού του εξαιρετικά ρευστού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων, σημαντικό είναι να αξιολογηθεί η σημασία ενός καλά οργανωμένου συστήματος εσωτερικού ελέγχου για τη διασφάλιση της ασφαλούς και ορθής δραστηριότητας του πιστωτικού ιδρύματος, και κατ` επέκταση της σταθερότητας του τραπεζικού συστήματος ως συνόλου. Σύμφωνα με την πρόσφατη θεωρητική και εμπειρική βιβλιογραφία, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι όλες οι συνιστώσες του εσωτερικού ελέγχου είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και, κατά συνέπεια, στην επιβίωση και την επιτυχία των επιχειρήσεων.

Αρχικά ο Gareth (1980) ανέλυσε το ρόλο του εσωτερικού ελεγκτή και τις συγκρούσεις που προκύπτουν με τους ελεγχόμενους, Στην έρευνα του η ελεγκτική λειτουργία εμφανίστηκε ως μέρος διαδικασίας επιστασίας και δόθηκε έμφαση σε αυτήν ως μια υπηρεσία της διοίκησης. Σύμφωνα με τους Κάντζο et al. (2006) το ενδιαφέρον για το θέμα του εσωτερικού ελέγχου και η συνεισφορά του στην ορθή διαχείριση των οικονομικών πόρων της επιχείρησης είναι έντονο την σύγχρονη εποχή που διανύουμε. Ο αυξανόμενος ρόλος του εσωτερικού ελέγχου αντανακλάται επίσης και από τον ορισμό του, βάσει του οποίου ο «Εσωτερικός έλεγχος είναι το σύνολο των εσωτερικών

διοικητικών και οικονομικών ελέγχων που έχουν σχεδιαστεί από τη διοίκηση και υποστηρίζεται από διορθωτικές ενέργειες ώστε να εξασφαλιστεί η επίτευξη των στόχων και των υποχρεώσεων του οργανισμού» (Cahill, 2006). Σύμφωνα με τα παραπάνω, η αύξηση των διεθνών χρηματοπιστωτικών αγορών έχουν δώσει στις τράπεζες την ευκαιρία να σχεδιάσουν νέα προϊόντα και να παρέχουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών και όλο αυτό συνεπάγεται την αύξηση των συσχετιζόμενων κινδύνων (Palfi & Muresan, 2009). Ταυτόχρονα υπάρχει μια αυξανόμενη αναγνώριση της σπουδαιότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, ως αποτέλεσμα της ανακάλυψης διάφορων δολιοφθορών και απάτης στις χρηματοοικονομικές εκθέσεις των πιστωτικών ιδρυμάτων (Chan, 1995). Με άλλα λόγια, οι δραστηριότητες του εσωτερικού ελέγχου θεωρούνται ζωτικής σημασίας στο πλαίσιο της διαδικασίας διασφάλισης της ακρίβειας και της αξιοπιστίας των χρηματοοικονομικών πληροφοριών. Ισχυρά συστήματα εσωτερικού ελέγχου θεωρούνται εδώ και καιρό ιδιαιτέρως σημαντικά για τις τράπεζες, λόγω της ευάλωτης θέσης που παρουσιάζουν απέναντι στην απάτη και των συνδέσεων των πληροφοριακών συστημάτων με τα χρήματα. (Cahill, 2006). Νωρίτερα, ο Vanasco (1998) μελέτησε την αντιμετώπιση της τραπεζικής απάτης από τους εσωτερικούς ελεγκτές. Βάσει της έρευνας αυτής, όταν η απάτη γίνει αντιληπτή από τον εσωτερικό ελεγκτή, θα πρέπει να συλλεχθούν οι απαραίτητες πληροφορίες για τον εντοπισμό των συνθηκών κάτω από τις οποίες πραγματοποιήθηκε, ώστε να υπάρχει ολοκληρωμένη εικόνα με σκοπό τη μείωση πιθανότητας εμφάνισης φαινομένων απάτης. Το ίδιο αντικείμενο μελέτησαν και οι Hillison et al. (1999) όπου καθιέρωσαν και τον χαρακτηρισμό του εσωτερικού ελεγκτή ως fraud buster, αυτός δηλαδή που εντοπίζει την απάτη. Επίσης, οι Bierstaker et al. (2006) ασχολήθηκαν με τον εντοπισμό και την καταστολή της απάτης από τον εσωτερικό έλεγχο. Ειδικότερα, απέδειξαν ότι κάθε περιστατικό απάτης αντιμετωπίζεται μεμονωμένα από τους εσωτερικούς ελεγκτές. Τόνισαν επίσης την σημαντικότητα στελέχωσης του τμήματος εσωτερικού ελέγχου με ικανό προσωπικό με σκοπό την πρόληψη της απάτης.

Για τον καθορισμό των αρχών αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου είναι σημαντικό να αναλυθεί το εννοιολογικό πλαίσιο του εσωτερικού ελέγχου. Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, ο εσωτερικός έλεγχος είναι «μια ανεξάρτητη υπηρεσία αξιολόγησης, η οποία συστάθηκε στο πλαίσιο του οργανισμού να εξετάζει και να αξιολογεί τις δραστηριότητες του». Με τη μέτρηση

και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, το τμήμα εσωτερικού ελέγχου καθίσταται αυτό καθεαυτό μια ξεχωριστή υπηρεσία στην διοίκηση της επιχείρησης, η οποία συνδέεται άμεσα με την οργανωτική δομή και τους γενικούς κανόνες της (Cai, 1997).

Ένας περιεκτικός ορισμός δίνεται από τον Sawyer (2003) σύμφωνα με τον οποίο ο εσωτερικός έλεγχος είναι μία συστηματική και αντικειμενική διαδικασία αξιολόγησης των ποικίλων δράσεων και δικλείδων ασφαλείας που εφαρμόζονται, και πραγματοποιείται από τους εσωτερικούς ελεγκτές. Σκοπός αυτής της διαδικασίας είναι να διαπιστωθεί αν οι χρηματοοικονομικές πληροφορίες είναι ακριβείς και αξιόπιστες, να εντοπίζονται οι κίνδυνοι για την επιχείρηση και να ελαχιστοποιούνται, να επιβεβαιώνεται ότι οι νόμοι και οι κανονισμοί (εξωτερικοί και εσωτερικοί) ακολουθούνται πιστά, να πληρούνται τα κριτήρια λειτουργίας της επιχείρησης, να χρησιμοποιούνται οι πόροι αποτελεσματικά και αποδοτικά και να πετυχαίνονται οι αντικειμενικοί στόχοι της επιχείρησης.

Με βάση το θεσμικό περιβάλλον μπορεί κάποιος να συμπεράνει ότι πολλά είναι τα πρότυπα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν, προκειμένου να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου. Ενδεικτικά αναφέρονται το COSO πλαίσιο, το COSO ERM πλαίσιο και το CoCo τα οποία θα αναλυθούν παρακάτω.Ο εσωτερικός έλεγχος είναι ένα κρίσιμο συστατικό της διαχείρισης ενός οργανισμού και το θεμέλιο για την ύπαρξη μιας ασφαλούς και υγιούς επιχείρησης (Drogalas et al., 2005). Οι τράπεζες διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην οικονομία, καθώς αυτές κρατούν τις αποταμιεύσεις του καταναλωτικού κοινού και αποτελούν μέσο πληρωμής για αγαθά και υπηρεσίες καθώς και μέσο χρηματοδότησης και ανάπτυξης των επιχειρήσεων (Siddiqui and Podder, 2002). Η όλο και αυξανόμενη σημασία του εσωτερικού ελέγχου του τραπεζικού τομέα οδήγησε πολλάκις στη συστηματική έρευνα των παραγόντων που μπορούν να βελτιώσουν την απόδοση του εσωτερικού ελέγχου στις τράπεζες. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω ο Celal (1989) μελέτησε την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου στις τράπεζες της Τουρκίας. Για την επίτευξη της έρευνας του χρησιμοποίησε 25 ερωτηματολόγια, τα οποία εστάλησαν σε εσωτερικούς ελεγκτές τούρκικων τραπεζών και από τα οποία απαντήθηκαν τα 14, ενώ 90 ερωτηματολόγια εστάλησαν σε άλλους ελεγκτές και απαντήθηκαν τα 50. Η ανάλυση των απαντήσεων των ερωτηματολογίων έδειξε ότι η σημασία του εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα

αυξάνεται με τη χρήση των υπολογιστών και τη διεθνή επέκταση των τραπεζών. Επίσης τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο αριθμός των εσωτερικών ελεγκτών σχετίζεται με το μέγεθος της τράπεζας. Όσον αφορά την εκπαίδευση των εσωτερικών ελεγκτών, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι συνήθως οι εσωτερικοί ελεγκτές έχουν αποφοιτήσει από πανεπιστημιακά ιδρύματα και έχουν σπουδάσει την Λογιστική. Τέλος, η έρευνα του Celal υπογραμμίζει την αυξανόμενη σημασία του εσωτερικού ελέγχου στην επιχειρηματική επιτυχία.

Οι Siddiqui και Podder, (2002) εξέτασαν την αποτελεσματικότητα του χρηματοοικονομικού ελέγχου των τραπεζών που λειτουργούν στο Μπαγκλαντές. Για τους σκοπούς της μελέτης τους, έλαβαν ως δείγμα και χρησιμοποίησαν τις ελεγμένες χρηματοοικονομικές εκθέσεις 14 τραπεζών. Εφόσον αναλύθηκαν, προέκυψε ότι 7 στις 14 τράπεζες είχαν υπερεκτιμήσει τα πραγματικά κέρδη τους. Ως εκ τούτου η έρευνα εξέτασε το επίπεδο ανεξαρτησίας, αντικειμενικότητας και επάρκειας των ελεγκτών στους οποίους ανατίθενται η πραγματοποίηση των ελέγχων. Οι Altamuro et al. (2009) εξέτασαν τα χαρακτηριστικά του εσωτερικού ελέγχου όπως αυτά έχουν οριστεί από το Federal Depository Insurance Corporation Improvement Act, με σκοπό την σχέση του εσωτερικού ελέγχου και την επιρροή του στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις. Απέδειξαν ότι μια βελτίωση στο σύστημα εσωτερικού ελέγχου οδηγεί σε αύξηση της ποιότητας των οικονομικών καταστάσεων στον τραπεζικό τομέα.

Ο Abu-Musa (2004) εξέτασε την ύπαρξη και την επάρκεια των δικλείδων ασφαλείας που εφαρμόζονται στον αιγυπτιακό τραπεζικό τομέα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των αιγυπτιακών τραπεζών έχουν επαρκείς δικλείδες ασφαλείας. Τα αποτελέσματα επίσης επεσήμαναν ότι τα τμήματα πληροφορικής καταβάλλουν σχετικά μεγαλύτερη προσοχή, όσον αφορά τις τεχνικές δικλείδες ασφαλείας που εφαρμόζονται ενώ το τμήμα εσωτερικού ελέγχου δίνει περισσότερη έμφαση στις δικλείδες ασφαλείας που σχετίζονται με την οργάνωση της τράπεζας. Τέλος η μελέτη παρέχει πολύτιμα ευρήματα σχετικά με τις ανεπάρκειες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου των αιγυπτιακών τραπεζών και εισάγει ορισμένες προτάσεις για την ενίσχυση και την βελτίωση του.

Βασικά εργαλεία των εσωτερικών ελεγκτών σύμφωνα με τους Πάσχα και Τριανταφυλλίδη (2006) είναι τα Διεθνή Πρότυπα Εσωτερικού ελέγχου, ο Κώδικας Δεοντολογίας του Ινστιτούτου Εσωτερικών ελεγκτών όπου ειδικεύει τους κανόνες

συμπεριφοράς των ελεγκτών ως προς την ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και εμπιστευτικότητα που πρέπει να επιδεικνύουν, η Πιστοποίηση των εσωτερικών Ελεγκτών και η συνεχής επαγγελματική εκπαίδευση τους.

Λίγο αργότερα οι Κουτούπης και Τσάμης (2008) βασιζόμενοι στην βιβλιογραφία και τρεις μελέτες περιπτώσεων ανέλυσαν τη στάση των ελληνικών τραπεζών με βάση τον κίνδυνο. Η ελληνική νομοθεσία, η Τράπεζα της Ελλάδος και οι διεθνείς κανονισμοί επιβάλλουν εσωτερικούς ελέγχους στις ελληνικές τράπεζες. Ωστόσο, τα ελληνικά πιστωτικά ιδρύματα αγνοούν τους περισσότερους κανονισμούς. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι τα πρότυπα εσωτερικού ελέγχου απαιτούν την υιοθέτηση της προσέγγισης «με βάση τον κίνδυνο» από τους εσωτερικούς ελεγκτές. Δυστυχώς, αυτή η απαίτηση σπάνια γίνεται πράξη. Έτσι, οι ελληνικές τράπεζες υιοθετούν μια ενδιάμεση προσέγγιση του εσωτερικού ελέγχου που λαμβάνει υπόψη της τους κινδύνους, όχι όμως την εκτίμηση και τη διαχείριση τους.

Την αποτελεσματικότητα των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου στον ελληνικό τραπεζικό τομέα μέσω του πλαισίου COSO μελέτησαν και οι Karagiorgos et all (2008). Με τη συλλογή 100 ερωτηματολογίων σε τραπεζικούς υπαλλήλους, το οποίο έφτανε το 22% του αρχικού τους δείγματος μελέτησαν μέσω των πέντε σημείων του πλαισίου COSO την αποτελεσματικότητα ενός συστήματος εσωτερικού έλεγχου. Τα αποτελέσματα τους ήταν ενθαρρυντικά αν και θα μπορούσε να γίνει περαιτέρω προσπάθεια για την επίτευξη των συστημάτων.

Ταυτόχρονα οι Khanna και Kaveri (2008) εξέτασαν την εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου με βάση τον κίνδυνο στις ινδικές τράπεζες. Για την επίτευξη των στόχων της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο ταχυδρομήθηκε ηλεκτρονικά σε 43 τράπεζες στην Ινδία, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Από αυτές στο ερωτηματολόγιο της έρευνας ανταποκρίθηκαν 25 τράπεζες, (όλες οι τράπεζες του δημοσίου και έξι τράπεζες του ιδιωτικού τομέα). Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι τράπεζες διαδραματίζουν επαρκή πρόοδο στην εισαγωγή της προσέγγισης του εσωτερικού ελέγχου με βάση τον κίνδυνο και κατ` επέκταση στην κατανόησή τους για την μεθοδολογία εκτίμησης του κινδύνου, τις διαδικασίες ελέγχου και την εφαρμογή της έκθεσης ελέγχου. Οι Palfi και Muresan (2009) εξέτασαν τη σημασία ενός καλά οργανωμένου συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε σχέση με τον τραπεζικό τομέα. Το δείγμα τους αποτελούνταν από 25 πιστωτικά ιδρύματα της Ρουμανίας. Η ανάλυση των

απαντήσεων της έρευνας αποκαλύπτει ότι η συνεχής συνεργασία, η οποία βασίζεται σε περιοδικές συναντήσεις, μεταξύ όλων των δομών της τράπεζας, χαρακτηρίζει ένα αποτελεσματικό τμήμα εσωτερικού ελέγχου.

Ο Abu-Musa (2010) ερεύνησε την ύπαρξη και την επάρκεια των εφαρμοζόμενων δικλείδων ασφαλείας των πληροφοριακών λογιστικών συστημάτων που χρησιμοποιούνται από τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα της Σαουδικής Αραβίας. Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των τραπεζών της Σαουδικής Αραβίας έχουν επαρκείς συστήματα ελέγχου. Τα αποτελέσματα, επίσης, βοηθούν τους διευθυντές των τραπεζών να βελτιώσουν τα μηχανογραφημένα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιούν ώστε να μπορέσουν να χρησιμοποιήσουν την πληροφορία της τεχνολογίας για την επιτυχία των τραπεζών τους.

2. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Ο έλεγχος είναι μια συστηματική έρευνα, η οποία στηρίζεται σε καθορισμένες διαδικασίες, επί των χρηματοοικονομικών καταστάσεων και των διαδικασιών μίας επιχείρησης. Έχουν ειπωθεί πολλοί ορισμοί για την Ελεγκτική Επιστήμη. Ο αρχικός και πιο ολοκληρωμένος αποδόθηκε από τον Meigs (1984) οπού ορίζει ως εσωτερικό έλεγχο «το πλάνο της επιχείρησης και όλες τις μεθόδους και διαδικασίες που ακολουθεί η διοίκηση για να διασφαλίσει την αποδοτική συνεργασία με τη διεύθυνση της επιχείρησης, την πρόληψη και τον εντοπισμό της απάτης και του λάθους, την ακρίβεια και ολοκλήρωση των λογιστικών αρχείων και την έγκαιρη προετοιμασία όλων των χρησίμων οικονομικών πληροφοριών». Σύμφωνα με την Επιτροπή των Βασικών Εννοιών Ελέγχου της Αμερικάνικης Λογιστικής Ένωσης ο έλεγχος ορίζεται ως «Η συστηματική διαδικασία της αντικειμενικής λήψης και εκτίμησης αποδείξεων σχετικά με ισχυρισμούς για οικονομικές ενέργειες και γεγονότα, για να εξακριβώσουν το βαθμό αντιστοιχίας μεταξύ εκείνων των ισχυρισμών και καθιερωμένων κριτηρίων και της διαβίβασης των αποτελεσμάτων στους ενδιαφερόμενους χρήστες». Σύμφωνα με το Διεθνές Ελεγκτικό Πρότυπο Νο 1 με τίτλο ‘Κωδικοποίηση Προτύπων και Διαδικασιών Ελεγκτικής’ ορίζεται ότι, «Ο αντικειμενικός σκοπός της συνηθισμένης έρευνας των οικονομικών εκθέσεων που κάνει ο ανεξάρτητος ελεγκτής είναι να εκφράσει τη γνώμη του ως προς την ειλικρίνεια με την οποία παρουσιάζουν (οι οικονομικές εκθέσεις) τη χρηματοοικονομική θέση, τα αποτελέσματα χρήσεως και τις μεταβολές της χρηματοοικονομικής θέσεως, σύμφωνα με τις γενικά παραδεκτές αρχές της λογιστικής. Η έκθεση του ελεγκτή είναι το έγγραφο με το οποίο εκφράζει τη γνώμη του ή, αν το απαιτούν οι περιστάσεις, αρνείται την έκφραση γνώμης.

Η επιτροπή της Βασιλείας για την τραπεζική Εποπτεία αναφέρεται στο Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου ως «μια συνεχής διαδικασία η οποία εκτελείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, την Ανώτατη Διοίκηση και το προσωπικό όλων των επιπέδων και σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού». Σύμφωνα με το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών και τις Γενικές Αρχές Ελεγκτικής, εσωτερικός έλεγχος είναι ο έλεγχος που έχει οργανωθεί μέσα στην επιχείρηση και ασκείται από υπαλλήλους της.

Ο έλεγχος σε έναν οργανισμό ή εταιρεία διενεργείται από την ομάδα των εξωτερικών και των εσωτερικών ελεγκτών. Η διάκριση αυτών των δύο ομάδων θα ακολουθήσει στη συνέχεια. Προς το παρόν αυτό που πρέπει να ειπωθεί είναι ότι ο **εσωτερικός έλεγχος**, αποτελεί έργο των εσωτερικών ελεγκτών, οι οποίοι είναι στελέχη της επιχείρησης ενώ το έργο τους πρέπει να χαρακτηρίζεται από αμέριστη αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία. Ο εσωτερικός έλεγχος είναι απαραίτητος γιατί χάρη σε αυτόν προασπίζονται τα συμφέροντα της διοίκησης και των εργαζομένων. Ο εσωτερικός έλεγχος εκτιμά το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο έχει υιοθετήσει η διοίκηση της επιχείρησης και από το οποίο εξαρτάται η αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης. Ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να εκτείνεται από τον έλεγχο κανονισμών ή εσωτερικών οδηγιών μέχρι τον έλεγχο διαχειριστικών και λειτουργικών ελέγχων των διαφόρων τμημάτων της επιχείρησης.

2.2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Σκοπός του εσωτερικού ελέγχου είναι η εξέταση της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας των κανόνων της επιχείρησης και η εξέταση της ποιότητας στην εκτέλεση των μεταβιβασθεισών αρμοδιοτήτων στα διάφορα επίπεδα Διοίκησης. Κύριοι σκοποί της λειτουργίας του τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου αποτελούν συνήθως, ο προσδιορισμός και η ενημέρωση της Διοίκησης για το εάν οι λοιποί εσωτερικοί έλεγχοι είναι επαρκείς και αποτελεσματικοί για να διασφαλίζουν:

- Την αξιοπιστία των στοιχείων και των πληροφοριών που αφορούν τις δραστηριότητες της επιχείρησης. Αυτό μπορεί να προϋποθέτει τη μελέτη και εκτίμηση των λογιστικών εσωτερικών ελέγχων και τον έλεγχο κονδυλίων του ισολογισμού και του λογαριασμού αποτελεσμάτων χρήσεως, καθώς και δειγματοληπτικές επαληθεύσεις της ορθότητας συναλλαγών και υπολοίπων, με λεπτομερή έλεγχο δικαιολογητικών
- Την διαφύλαξη των ενσώματων και των άυλων περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης από απώλειες, ζημίες ή αντικανονική χρήση
- Τη συμμόρφωση με τις αποφάσεις, τις μεθόδους, τις διαδικασίες και τα σχέδια της επιχείρησης, καθώς και με τις κρατικές ρυθμίσεις
- Την οικονομία και την αποδοτικότητα της χρησιμοποίησης των πόρων.

Στα πλαίσια της διαπίστωσης αυτής μπορεί να διενεργούνται και έλεγχοι για να διαπιστώνεται εάν οι λειτουργικοί στόχοι και οι σχετικές διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου έχουν τεθεί ορθά, καθώς και ο βαθμός στον οποίο επιτυγχάνεται το επιθυμητό αποτέλεσμα. Επίσης, εξετάζεται και ο καθορισμός προϋπολογιστικών προτύπων. Συμπερασματικά, στη λειτουργία του τμήματος εσωτερικού ελέγχου μπορεί να περιλαμβάνεται μια ποικιλία δραστηριοτήτων, ανάλογα με τις ειδικότερες ανάγκες της κάθε επιχείρησης και της διοίκησης της. Ωστόσο, όλες αυτές οι δραστηριότητες έχουν το κοινό γνώρισμα ότι, εάν διεξάγονται ορθά, καταλήγουν στην ενίσχυση του Συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί το σύστημα αυτό.

Ο σκοπός του εσωτερικού ελέγχου επικεντρώνεται στην επίτευξη των στόχων της Διοίκησης, οι οποίοι συνοψίζονται ακολούθως:

- Εξασφάλιση της σωστής και έγκαιρης πληροφόρησης της Διοίκησης

- Εξασφάλιση της εφαρμογής των λογιστικών αρχών της επιχείρησης
- Προσδιορισμός του βαθμού συμμόρφωσης με τους κανόνες λειτουργίας της επιχείρησης και εντοπισμός των παραβάσεων
- Παροχή αξιόπιστων στοιχείων μέσω της πρέπουσας λογιστικής απεικόνισης
- Ενθάρρυνση της τήρησης των προδιαγραμμένων αρχών, πολιτικής της επιχείρησης καθώς και η τήρηση των εξουσιοδοτήσεων
- Περιοδική επιβεβαίωση της καλής και επαρκούς φύλαξης των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης
- Εισηγήσεις προς την Διοίκηση για απαραίτητες ή επιθυμητές βελτιώσεις στην επιχείρηση
- Ανάληψη ειδικών ερευνών κατ` εντολή της Διοίκησης.

2.3. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΜΕ ΤΟΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΕΛΕΓΚΤΗ

Εσωτερικοί ελεγκτές είναι τα στελέχη μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού που είναι επιφορτισμένοι με τη διενέργεια ελέγχων μέσα στην ίδια της επιχείρηση. Είναι υπάλληλοι των εταιρειών για τις οποίες εργάζονται. Αυτού του τύπου οι ελεγκτές συμμετέχουν σε μία εσωτερική δραστηριότητα της επιχείρησης, η οποία ονομάζεται εσωτερικός έλεγχος. Οι δραστηριότητες και οι σκοποί του εσωτερικού ελέγχου, επεκτείνονται σε ολόκληρο το φάσμα των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Η εργασία του εσωτερικού ελεγκτή, μπορεί να εξασφαλίσει την ομαλή λειτουργία του οικονομικού κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρηση, αλλά και την εισροή κάποιων εσόδων για το κράτος, μέσω του φορολογικού συστήματος. (Καζαντζής, 2006)

Για την αποτελεσματική διενέργεια των ελέγχων οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να είναι ανεξάρτητοι από επιρροές των ελεγχομένων. Γι` αυτό ο επικεφαλής του Τμήματος εσωτερικού ελέγχου πρέπει να υπάγεται και να αναφέρεται σε ανώτατου επιπέδου Διοικητικό Στέλεχος της επιχείρησης, του οποίου η εξουσία να εξασφαλίζει σε αυτόν πλατιά όρια ελέγχου και την αποδοχή και υλοποίηση των εισηγήσεων του τμήματος για βελτιώσεις του Συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Μέχρι τα πρόσφατα στοιχεία λοιπόν το τμήμα εσωτερικού ελέγχου αναφέρεται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος υπάγεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της επιχείρησης ή ακόμα και στα μη εκτελεστικά

και ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, που δεν έχουν άμεση ανάμειξη στην καθημερινή λειτουργία της επιχείρησης. Επίσης, ο υπεύθυνος του τμήματος εσωτερικού ελέγχου μπορεί να απευθύνεται και στην επιτροπή ελέγχου της επιχείρησης.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές παρέχουν στη διοίκηση της επιχείρησης αξιόλογες πληροφορίες για τη λήψη αποφάσεων που διασφαλίζουν την αποτελεσματική λειτουργία της. Ο εσωτερικός ελεγκτής, επιθεωρώντας το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, αξιολογεί τόσο τον αποτελεσματικό σχεδιασμό του συστήματος εσωτερικού ελέγχου όσο και την αποτελεσματική λειτουργία του. Ο εσωτερικός ελεγκτής πρέπει να έχει διαρκή ετοιμότητα και ευαισθησία για την ανακάλυψη γεγονότων μέσα στην επιχείρηση που χρειάζονται να αναφερθούν στα ανώτερα ιεραρχικά κλιμάκια.

Ο ρόλος των εσωτερικών ελεγκτών στις σύγχρονες οικονομικές μονάδες και κρατικούς οργανισμούς γίνεται όλο και σπουδαιότερος. Στις περισσότερες ανεπτυγμένες οικονομίες έχουν συσταθεί Ινστιτούτα Εσωτερικών Ελεγκτών, τα οποία προωθούν και προάγουν τα θέματα του εσωτερικού ελέγχου σε νέους τομείς της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Ένα σημείο που έχει συζητηθεί αρκετά είναι ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή στην κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων. Στο συγκεκριμένο θέμα λοιπόν οι απόψεις διίστανται, καθώς πολλοί είναι αυτοί που πιστεύουν ότι ο εσωτερικός ελεγκτής δεν πρέπει να ασχολείται με την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων. Από την άλλη πλευρά κάποιοι άλλοι ισχυρίζονται ότι ο ρόλος του εσωτερικού ελεγκτή στην κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων, όχι μόνο μπορεί αλλά πρέπει να είναι σημαντικός.

Ορισμένοι λοιπόν θεωρούν ότι ο χρόνος του εσωτερικού ελεγκτή δεν είναι αρκετός για να συμπεριλάβει μέσα στα καθήκοντα του και την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων. Η απάντηση στον ισχυρισμό αυτό είναι η αύξηση του διαθέσιμου χρόνου ελέγχου ή η ενδεχόμενη ανακατανομή στα ελεγκτικά καθήκοντα, λαμβάνοντας υπόψη την ανάλυση και εκτίμηση των κινδύνων. Εάν όμως ο ισχυρισμός οφείλεται στη μη επαρκή τεχνική γνώση του Εσωτερικού Ελεγκτή επί του αντικειμένου, η απάντηση είναι η εκπαίδευση του εσωτερικού ελεγκτή στα κρίσιμα τεχνικά θέματα.

Επίσης κάτι που επηρεάζει έμμεσα και τον Οικονομικό Διευθυντή είναι η υποχρέωση του ορκωτού ελεγκτή να βασιστεί και στο σχετικό έργο του Εσωτερικού Ελεγκτή, προκειμένου να σχεδιάσει τις δικές του ελεγκτικές ενέργειες. Εν κατακλείδι,

είναι πολύ σημαντική η έγκαιρη και εκτενής συνεργασία του Οικονομικού Διευθυντή με την υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου, ώστε αφενός να σχεδιάζεται κατάλληλα η εμπλοκή της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου στο έργο της κατάρτισης των οικονομικών καταστάσεων και αφετέρου να αποτελεί έναν (εν μέρει «κατευθυνόμενο» - ορθώς - από τον οικονομικό διευθυντή) μηχανισμό στόχευσης στην κατάρτιση της επιζητούμενης αξιόπιστης οικονομικής πληροφόρησης (Γκίνη , 2011)

Ένα χαρακτηριστικό που ξεχωρίζει τους εξωτερικούς ελεγκτές από τους εσωτερικούς ελεγκτές είναι η έλλειψη εμπιστοσύνης των εκτός της επιχείρησης προσώπων, όσον αφορά στην ανεξαρτησία της κρίσης των εσωτερικών ελεγκτών. Αν και οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι ανεξάρτητοι από τους υπεύθυνους των ελεγχόμενων τμημάτων δεν παύουν να είναι εξαρτημένοι από την ίδια την επιχείρηση, εφόσον τους συνδέει κάποιου είδους υπαλληλική σχέση. Ως αποτέλεσμα αυτής της εσωτερικής σχέσης, τα ενδιαφερόμενα μέρη, τα οποία έχουν έννομο συμφέρον από την επιχείρηση, αλλά βρίσκονται εκτός αυτής (όπως μέτοχοι μειοψηφίας, πιθανοί επενδυτές, χρηματοδότες, δημόσιες υπηρεσίας κ.λπ) είναι πολύ πιθανόν να μην εμπιστεύονται τα πορίσματα και τις πληροφορίες των εσωτερικών ελεγκτών.

Στο σημείο αυτό λοιπόν έρχεται ο εξωτερικός ελεγκτής, για να συμπληρώσει και να επεκτείνει το έργο της ομάδας του εσωτερικού ελέγχου. Συγκεκριμένα ο διευθυντής εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με το επαγγελματικό πρότυπο 550 πρέπει να συντονίζει τις προσπάθειες του εσωτερικού και του εξωτερικού ελέγχου. Η εργασία του εσωτερικού και του εξωτερικού ελέγχου πρέπει να είναι συντονισμένη για την εξασφάλιση επαρκούς κάλυψης ελέγχου και ελαχιστοποίησης διπλών προσπαθειών.

Στην εποχή μας, έχει καταστεί σαφές ότι παρά την ύπαρξη κοινών σημείων ενδιαφέροντος για τους εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές οι προτεραιότητες τους διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό. Αυτό αποδεικνύεται και από το γεγονός ότι ο εξωτερικός ελεγκτής είναι κυρίως υπεύθυνος έναντι τρίτων μερών εκτός της ελεγχόμενης επιχείρησης ενώ ο εσωτερικός ελεγκτής είναι κατά κύριο λόγο υπεύθυνος έναντι της επιχείρησης, για την οποία εργάζεται. Ενδιαφέρον του εξωτερικού ελεγκτή είναι η αξιοπιστία και η αντικειμενικότητα των οικονομικών εκθέσεων ενώ ο εσωτερικός ελεγκτής ενδιαφέρεται έντονα για την αποτελεσματικότητα όλων των λειτουργιών της οικονομικής μονάδας και της μεγιστοποίησης της κερδοφορίας της. Αναμφισβήτητα όμως παρά τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στο έργο και τον σκοπό του

εσωτερικού και εξωτερικού ελεγκτή, δεν παύουν να υπάρχουν και πολλά κοινά σημεία που καθιστούν τη βάση για εκτενή και δημιουργική συνεργασία. (Καζαντζής, 2006)

2.4. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΓΝΩΡΙΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ, ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Στη δύσκολη εποχή που διανύουμε, με τις περισσότερες επιχειρήσεις και οργανισμούς να προσπαθούν να ελαχιστοποιήσουν το κόστος κάθε δραστηριότητας τους, είναι αναγκαίο οι εσωτερικοί ελεγκτές να αναπτύξουν κάποια χαρακτηριστικά γνωρίσματα, ώστε να ανταπεξέλθουν στο δύσκολο έργο του εσωτερικού ελέγχου. Θα πρέπει να καταβάλλουν ιδιαίτερη προσπάθεια ώστε όχι μόνο να μην καταστούν αναλώσιμοι αλλά να γίνουν αναντικατάστατοι. Για τον Philip Ratcliffe, πρώην πρόεδρο του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών σε Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία και νυν Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου του Ην. Βασιλείου, υπάρχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που διακρίνουν τον πραγματικά εξαίρετο Εσωτερικό Ελεγκτή από αυτόν που απλά κάνει καλά τη δουλειά του.

Όπως ο ίδιος αναφέρει, ο Εσωτερικός Ελεγκτής, και ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης, πρέπει να είναι ανθεκτικός, άψογος επαγγελματίας, κυρίως όμως να είναι θαρραλέος. Πρέπει να μη φοβάται να κάνει τις σωστές ερωτήσεις και να μην υποχωρεί αν δεν πάρει τις απαντήσεις που χρειάζεται. Επιπλέον, πρέπει να διασφαλίζει ότι οι άλλοι σέβονται την κριτική του ικανότητα. Πρέπει να είναι περήφανος για το επάγγελμα του, να τον χαρακτηρίζει η αυτοπεποίθηση και να μην κάνει βιαστικές κινήσεις πάνω στην πίεση της δουλειάς.

Ένα λοιπόν κύριο γνώρισμα του εσωτερικού ελεγκτή σχετίζεται με τον τρόπο έκφρασης και επικοινωνίας, ο οποίος πρέπει να χαρακτηρίζεται από σαφήνεια και ευθύτητα. Την επικοινωνιακή του δεξιότητα πρέπει να αναδεικνύει απέναντι στην Επιτροπή Ελέγχου και την Διοίκηση. Είναι σημαντικό, επίσης, στην γραπτή έκφραση, στις εκθέσεις ελέγχου να γίνονται όσο πιο σαφείς μπορούν, χωρίς να φοβούνται να πουν τα πράγματα με το όνομα τους. Σε αυτό συμβάλλει η χρήση κυρίως της ενεργητικής φωνής και η ελαχιστοποίηση της παθητικής φωνής, στο βαθμό που αυτό καθίσταται δυνατό.

Σε περίοδο κρίσης είναι απαραίτητη η στήριξη του τμήματος εσωτερικού ελέγχου από τις ίδεις τις επιχειρήσεις, για να αποφευχθεί η μη ποιοτική δουλειά του. Αναμφισβήτητα δε οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να είναι πιο προσαρμοστικοί στις συνθήκες του εξωτερικού περιβάλλοντος και να παίρνουν πρωτοβουλίες που θα βοηθήσουν την επιχείρηση να λειτουργήσει πιο αποτελεσματικά. Σημαντική είναι η ανάγκη δημιουργίας πλαισίου το οποίο να θέτει προδιαγραφές για τη σωστή άσκηση του επαγγέλματος του Εσωτερικού Ελεγκτή.

Εν κατακλείδι, το προφίλ του αποτελεσματικού εσωτερικού ελεγκτή πρέπει να χαρακτηρίζεται από την έμφαση που δίνει στο κόστος διαχείρισης έργων, στη διαμόρφωση σωστού και ξεκάθαρου ελεγκτικού σχεδιασμού, και στη χρήση σύγχρονων τεχνολογικών εργαλείων προκειμένου να πραγματοποιεί με μεγαλύτερη ακρίβεια τους ελέγχους, προσδίδοντας πρόσθετη αξία στην επιχείρηση (Γκίνη, 2012).

2.5. Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Στο σύνθετο και διαρκώς μεταβαλλόμενο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, της παγκοσμιοποίησης των αγορών και κεφαλαίων, του έντονου ανταγωνισμού, των μεγάλων ανισοτήτων και της μεγάλης συγκέντρωσης των κεφαλαίων, ο ρόλος της ελεγκτικής για τον ιδιωτικό αλλά και τον δημόσιο τομέα της οικονομίας σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο είναι ζωτικής σημασίας. Τόσο ο εσωτερικός όσο και ο εξωτερικός έλεγχος είναι εξίσου αναγκαίοι. Παρακάτω παρατίθενται οι λόγοι που αποδεικνύουν την σπουδαιότητα διενέργειας ελέγχου επιχειρήσεων ή οργανισμών.

Σύμφωνα με τον Γρηγοράκο (1989), η αναγκαιότητα του ελέγχου πηγάζει από τις ατέλειες της ανθρώπινης φύσης. Ο άνθρωπος γεννιέται με τα λάθη και τις αδυναμίες του κι όσο κι αν προσπαθούν κατά τη διάρκεια της ζωής τους και της επαγγελματικής τους δραστηριότητας πολλά είναι τα λάθη που δεν μπορούν να αποφευχθούν. Τα λάθη οφείλονται στις ατέλειες της ανθρώπινης ικανότητας. Από την άλλη πλευρά η ανειλικρίνεια και οι απάτες οφείλονται στις ατέλειες της ανθρώπινης ηθικής και επειδή είναι αδύνατη η καταπολέμηση αυτών των ατελειών ολοκληρωτικά, αυτό που απομένει είναι αντιμετώπιση τους και η προσπάθεια για εξάλειψη μέσω του ελέγχου – εσωτερικού και εξωτερικού – αντικειμενικού και ανεξάρτητου.

Επίσης, ο εσωτερικός έλεγχος είναι αναγκαίος για να εντοπίζει έγκαιρα και να διορθώνει τα λογιστικά λάθη, τα οποία ανεξάρτητα της σκοπιμότητας τους, παραποιούν τις οικονομικές καταστάσεις και κατά συνέπεια παρουσιάζουν μια αλλοιωμένη και ανακριβή εικόνα της επιχείρησης. Είναι σημαντικό οι πληροφορίες που προκύπτουν από τις χρηματοοικονομικές εκθέσεις να είναι ακριβείς και αξιόπιστες. Η χρηματοοικονομική πληροφόρηση που παρουσιάζει με ακρίβεια ένα οικονομικό φαινόμενο, στην πραγματικότητα απεικονίζει την οικονομική ουσία των υποκείμενων συναλλαγών, των γεγονότων ή περιστάσεων, οι οποίες δεν είναι πάντοτε ίδιες με τη νομική τους μορφή. Για να παρουσιαστεί πιστά το οικονομικό φαινόμενο που η πληροφόρηση φιλοδοξεί να εκπροσωπήσει, οι ετήσιες εκθέσεις πρέπει να είναι πλήρεις, ουδέτερες και χωρίς σφάλματα. (IASB, 2008)

Ακόμα η ελεγκτική είναι απαραίτητη καθώς παίζει σπουδαίο ρόλο στη σχέση ιδιοκτήτη και διαχειριστή. Στους μεγάλους οργανισμούς και επιχειρήσεις-κολοσσούς ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης πολύ σπάνια συμπίπτει με τον διαχειριστή της. Τίθεται λοιπόν θέμα εμπιστοσύνης ανάμεσα σε αυτά τα δύο πρόσωπα, καθώς είναι απόλυτα φυσιολογικό ο καθένας λειτουργεί προς το προσωπικό συμφέρον του. Οι επιχειρήσεις, στις οποίες είναι έντονος ο διαχωρισμός μεταξύ ιδιοκτησίας και ελέγχου, βρίσκονται συχνά αντιμέτωπες με προβλήματα αντιπροσώπευσης. Σχέση αντιπροσώπευσης υπάρχει όταν ένα ή περισσότερα άτομα (εντολείς, principals) εξουσιοδοτούν κάποιο τρίτο (εντολοδόχο, πράκτορα, agent, manager) να διεκπεραιώσει ορισμένες υποθέσεις, δίνοντας στον εντολοδόχο τη δυνατότητα να αποφασίζει (Dyl, 1988). Οι μέτοχοι είναι που προσλαμβάνουν και δίνουν την εντολή στα στελέχη να δράσουν και να λάβουν τις απαραίτητες αποφάσεις που θα μεγιστοποιούν την περιουσία τους. Όταν ο μάνατζερ της επιχείρησης κατέχει όλες τις μετοχές της επιχείρησης τότε δεν υπάρχει πρόβλημα αφού λογικά σκεπτόμενος θα λάβει εκείνες τις αποφάσεις που θα μεγιστοποιούν την μακροπρόθεσμη αξία των μετόχων.

Στις σύγχρονες επιχειρήσεις που παρατηρείται μεγάλη διασπορά ιδιοκτησίας τις αποφάσεις δεν τις λαμβάνει ο ιδιοκτήτης αλλά τα στελέχη, που προσλαμβάνονται για τις γνώσεις τους και τις διοικητικές τους ικανότητες. Συχνά όμως τα στελέχη λαμβάνουν αποφάσεις με γνώμονα όχι την μεγιστοποίηση του πλούτου των μετόχων αλλά την μεγιστοποίηση του προσωπικού τους οφέλους και, κατά συνέπεια, δεν πράττουν όπως θα επιθυμούσαν οι εντολείς τους. Μπορεί να αποφεύγουν τις αποφάσεις

που το προσωπικό κόστος ξεπερνά το προσωπικό όφελος ενώ μπορεί να λαμβάνουν ανεπιφύλακτα αποφάσεις από τις οποίες θα επωφεληθούν περισσότερο απ` ό, τι θα επιβαρυνθούν. Σε περιπτώσεις που τα συμφέροντα του εντολέα δεν ταυτίζονται με αυτά των πρακτόρων, δημιουργείται πρόβλημα αντιπροσώπευσης. Στις εισηγμένες εταιρείες τα στελέχη δεν προσλαμβάνονται απ` ευθείας από τους μετόχους, αλλά από το Διοικητικό Συμβούλιο που εκλέγεται από τους μετόχους. Σύμφωνα με τους Jensen και Murphy (2004) το πρόβλημα της αντιπροσώπευσης μεγεθύνεται σε αυτή την περίπτωση αφού και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν σχέση αντιπροσώπευσης με τους μετόχους. Επίσης οι εισηγμένες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν και δυσκολίες συντονισμού των μετόχων, που θα συνέβαλε στον έλεγχο των στελεχών (Dyl, 1988). Αυτή η κατάσταση, χαρακτηριστική πολλών επιχειρήσεων καθιστά τον εσωτερικό έλεγχο ακόμα πιο επιτακτικό, στη σημερινή εποχή, ώστε να μειωθεί το αίσθημα της αμφισβήτησης και να καλλιεργηθεί η εμπιστοσύνη ανάμεσα στους μετόχους και την διοίκηση.

Σύμφωνα με μια έρευνα που διεξήχθη από την Ernst & Young, το 2008 οι εταιρείες πλέον στρέφονται στον εσωτερικό έλεγχο για να βελτιώσουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Συνεχώς παρουσιάζονται νέες ευκαιρίες για τους εσωτερικούς ελεγκτές ενώ παράλληλα αυξάνονται οι απαιτούμενες δεξιότητες τους, καθώς οι διοικήσεις απευθύνονται σ αυτούς ολοένα περισσότερο προκειμένου να τους παρέχουν συστάσεις για τη βελτίωση των επιχειρήσεών τους και ευρύτερη κάλυψη όσον αφορά στους στρατηγικούς και λειτουργικούς κινδύνους.

«Οι δύσκολες οικονομικές συνθήκες που επικρατούν και οι αυξημένες προσδοκίες των επενδυτών ασκούν πιέσεις στην εκτελεστική διοίκηση και τις επιτροπές ελέγχου προκειμένου να βελτιώσουν το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου και να οδηγήσουν σε αποδόσεις μεγαλύτερης αξίας», δηλώνει ο Γιώργος Παπαδημητρίου, υπεύθυνος των συμβουλευτικών υπηρεσιών της Ernst & Young στην Ελλάδα. «Κατά συνέπεια, είναι σαφές ότι ο ρόλος του εσωτερικού ελέγχου εξελίσσεται και γίνεται περισσότερο συμβουλευτικός». Η συμμόρφωση με τους κανονισμούς εξακολουθεί να είναι σημαντική, ωστόσο η διοίκηση πλέον αναμένει συστάσεις για τη βελτίωση της απόδοσης και διορατικές αναλύσεις σχετικά με τους αναδυόμενους κινδύνους, επιπρόσθετα από την κάλυψη ενός πολύ ευρύτερου φάσματος κινδύνων».

Η έρευνα στην οποία συμμετείχαν 348 ανώτερα στελέχη εσωτερικού ελέγχου από 35 χώρες υποδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω εστίαση στους λειτουργικούς κινδύνους τα επόμενα χρόνια, ενώ 75% των ερωτηθέντων προτάσσουν την εστίαση σε θέματα τεχνολογίας πληροφορικής (IT), 53% στα σημαντικά προγράμματα κεφαλαίων, 45% στη βελτίωση της απόδοσης, 44% στην ασφάλεια των πληροφοριών και 39% στην απάτη.

Ωστόσο, μόνο το 69% των ερωτηθέντων καλύπτουν σε ποσοστό 90% ή υψηλότερο τον αριθμό εργαζομένων βάσει του προϋπολογισμού της εταιρείας, ενώ 64% υποδεικνύουν ότι η πρόσληψη και η διατήρηση εξειδικευμένου προσωπικού σε αυτούς τους τομείς αποτελεί πρόκληση.

Οι παραδοσιακές δεξιότητες που χρειάζονταν για τον εσωτερικό έλεγχο στο παρελθόν δεν καλύπτουν πλέον πλήρως τις σύγχρονες απαιτήσεις των εταιρειών. Αυτή η έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού με σχετική εμπειρία και γνώσεις εμποδίζει την ικανότητα διεξαγωγής αποτελεσματικής αξιολόγησης κινδύνων, η οποία είναι η βάση για το ελεγκτικό πλάνο. Μόνο το 17% των ερωτηθέντων θεωρεί την απόδοση της αξιολόγησης κινδύνων ως 'πολύ ικανοποιητική'».

Το 83% των ερωτηθέντων απευθύνονται σε εξωτερικούς παρόχους, εκτός της εταιρείας τους, για να καλύψουν το κενό των εξειδικευμένων ικανοτήτων. Η ανάπτυξη των ικανοτήτων των υφιστάμενων εργαζομένων είναι μία ευκαιρία που πολλοί δεν εκμεταλλεύονται.

Η έλλειψη χρόνου αποκλειστικά αφιερωμένου σε κατάρτιση των εργαζομένων αποτελεί το κύριο πρόβλημα όσον αφορά στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, σύμφωνα με 55% των ερωτηθέντων. Ποσοστό της τάξης του 71% δεν διαθέτει επίσημο πρόγραμμα κυκλικής εναλλαγής των επαγγελματιών που απασχολούνται στην επιχείρηση ώστε να περνούν και από το τμήμα εσωτερικού ελέγχου (Φίλος, 2012).

2.6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΙΣΤΩΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ

Οι λειτουργίες ενός Πιστωτικού Ιδρύματος ελέγχονται από διάφορους φορείς όπως, τα υπηρεσιακά του όργανα, οι εσωτερικοί και εξωτερικοί ελεγκτές και τα ελεγκτικά όργανα της Τράπεζας της Ελλάδος. Τα υπηρεσιακά αρμόδια όργανα του Ιδρύματος ασκούν κατασταλτικό και προληπτικό έλεγχο, οι εξωτερικοί ελεγκτές περιορίζονται

στον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων σε συνεργασία με τους εσωτερικούς ελεγκτές οι οποίοι ασκούν ελέγχους τακτικούς, εκτάκτους, ειδικούς και γενικούς. Οι σημαντικότερες κατηγορίες συστημάτων ελέγχου είναι τα:

1. Γενικά, που δεν αναφέρονται σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο,
2. Ειδικά, όπου αναφέρονται σε συγκεκριμένα αντικείμενα και λειτουργίες του Τραπεζικού Ιδρύματος,
3. Προληπτικά, όπου έχουν δημιουργηθεί με σκοπό την αποτροπή καταστάσεων και λαθών
4. Κατασταλτικά, όπου διενεργούνται μετά το πέρας των συναλλαγών.

3. ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

3.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Στις μεγάλες επιχειρήσεις με υψηλό όγκο συναλλαγών και μεγάλο αριθμό εργαζομένων δεν είναι δυνατή η άμεση εποπτεία της διοίκησης της επιχείρησης σε όλους τους κύκλους της επιχειρηματικής δραστηριότητάς της. Το εκτελεστικό στέλεχος, μη μπορώντας να βασισθεί στην προσωπική παρατήρηση για την αξιολόγηση των λειτουργικών αποτελεσμάτων και της οικονομικής θέσης της επιχείρησης, εξαρτιέται εξ ανάγκης από την ροή των λογιστικών και στατιστικών εκθέσεων. Η πληροφόρηση, που παρέχεται από αυτή την ροή των εκθέσεων, επιτρέπει στη διοίκηση να ελέγχει και να κατευθύνει την επιχείρηση.

Ταυτόχρονα, η διοίκηση αναγκάζεται σταδιακά να αναθέτει αρμοδιότητες και να εμπιστεύεται ένα μέρος από τις συνήθεις διοικητικές οικονομικές και διαχειριστικές δραστηριότητες της επιχείρησης στην ευσυνειδησία, την επιμέλεια και την ακεραιότητα των άμεσων συνεργατών και του υπόλοιπου προσωπικού της επιχείρησης.

Καθώς η διοίκηση απομακρύνεται από την άμεση επίβλεψη των συναλλαγών και των άλλων λειτουργιών της επιχείρησης, είναι φυσικό επόμενο να λαμβάνει ορισμένα οργανωτικά μέτρα, που θα αναπληρώνουν κατά το δυνατό την μειωμένη επίβλεψη της και τα οποία θα εξασφαλίζουν την αρμονική λειτουργία και την προστασία της περιουσίας και των συμφερόντων της επιχείρησης. Τα μέτρα αυτά ποικίλουν ανάλογα με το μέγεθος και τη συγκρότηση τη επιχείρησης και εντάσσονται στο όλο πλέγμα της οργάνωσης της και χαρακτηρίζονται ως Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου. Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου αποτελεί ένα σύνολο ελεγκτικών μηχανισμών και διαδικασιών, που καλύπτει σε συνεχή βάση κάθε δραστηριότητα της επιχείρησης και συντελεί στην ασφαλή και αποτελεσματική λειτουργία της.

Σύμφωνα με τον Παπαστάθη (2003), ως σύστημα εσωτερικού ελέγχου ορίζεται ένα καλά οργανωμένο και σωστά δομημένο πλέγμα λειτουργιών και διαδικασιών, που καθιερώνει ένας οργανισμός, με σκοπό την εφαρμογή και την τήρηση αρχών και πολιτικών με σκοπό τη διασφάλιση των συμφερόντων του. Ειδικότερα για τον τραπεζικό τομέα, ως σύστημα εσωτερικού ελέγχου ορίζεται το σύνολο των ελεγκτικών

μηχανισμών και διαδικασιών, που καλύπτει σε συνεχή βάση κάθε δραστηριότητα του πιστωτικού ιδρύματος και συντελεί στην αποτελεσματική και ασφαλή λειτουργία του (ΠΔ/ΤΕ 2577/2006).

Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου της επιχείρησης σύμφωνα με τον Meigs (1978) στοχεύει:

- Στη διασφάλιση ότι όλες οι δραστηριότητες της επιχείρησης διεξάγονται σύμφωνα με τις οδηγίες και κατευθύνσεις της διοίκησης και τους νόμους,
- Στην προστασία των περιουσιακών στοιχείων από φθορές, δόλιες πράξεις και σπατάλη καθώς και του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης,
- Στην αξιολόγηση της ακρίβειας και αξιοπιστίας των λογιστικών καταγραφών των οικονομικών στοιχείων και γενικότερα των πληροφοριών,
- Στην διεξαγωγή των δραστηριοτήτων της επιχείρησης κατά τον αποτελεσματικότερο τρόπο,
- Στην ενθάρρυνση και μέτρηση της πολιτικής της επιχείρησης.

Στο Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου της επιχείρησης εντάσσονται έλεγχοι και μέθοδοι που ποικίλλουν από τη φύση τους ανάλογα με το μέγεθος και τη συγκρότηση της επιχείρησης. Όλα αυτά είναι απαραίτητα ώστε τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη να συντονίζουν, να κατευθύνουν, να ελέγχουν και να αξιολογούν τις δραστηριότητες της επιχείρησης με φυσικό επακόλουθο την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία αυτής. Η ομάδα λοιπόν του εσωτερικού ελέγχου καλείται να θέτει τις δικλείδες ασφαλείας που πρέπει να τηρούνται και να ελέγχει για την πιστή τήρηση αυτών, με απώτερο σκοπό την εύρυθμη λειτουργία όλων των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

3.2. Η ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Αφού, λοιπόν, ορίσαμε τι σημαίνει Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου εύλογο είναι να αποσαφηνισθεί και ποια είναι η αποστολή του εν λόγω Συστήματος. Κύρια αποστολή του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου είναι να είναι επιτεύξιμος και αποτελεσματικός ο έλεγχος όλων των δραστηριοτήτων όλων των τμημάτων της επιχείρησης, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η αρμονική και αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης, στο πλαίσιο της στρατηγικής της και να επιτυγχάνονται οι προγραμματισμένοι ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι της.

Στο πλαίσιο της αποστολής του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου οι εσωτερικοί ελεγκτές εξετάζουν, επαληθεύουν και εκτιμούν την αξιοπιστία και ακεραιότητα των οικονομικών λειτουργιών της επιχείρησης, των διαδικασιών πληροφόρησης και τα μέσα που χρησιμοποιούνται, πιστοποιούν, μετρούν και ταξινομούν τις πληροφορίες. Επίσης εξετάζουν τα σχέδια, τις διαδικασίες, τους νόμους και τους κανονισμούς που μπορεί να έχουν σημαντική επίπτωση στην λειτουργία της επιχείρησης και αν αυτή συμμορφώνεται με αυτά. Επιπλέον, σημαντικός είναι ο έλεγχος όσον αφορά τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης, τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την ασφάλεια τους και κατά πόσο αποδοτικά είναι τα συγκεκριμένα μέσα. Τέλος, οι εσωτερικοί ελεγκτές θα πρέπει να εξετάζουν και να πιστοποιούν εάν τα αποτελέσματα είναι σύμφωνα με το αντικείμενο και τους στόχους της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, το έργο του εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να βεβαιώνει ότι:

- Υπάρχει η απαιτούμενη εξουσιοδότηση σε όλες τις συναλλαγές της επιχείρησης και ότι εξασφαλίζεται η πρέπουσα λογιστική απεικόνιση, η ακρίβεια και η πληρότητα των εγγραφών και των συναλλαγών
- Η επιχείρηση λειτουργεί με τον πιο αποδοτικό και ανταγωνιστικό τρόπο
- Ακολουθούνται πιστά οι αρχές και η πολιτική της επιχείρησης
- Διασφαλίζονται τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης από κλοπή, φθορά και καταχρηστική χρήση.

3.3. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Ένα Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου για να μπορεί να χαρακτηρισθεί αποτελεσματικό θα πρέπει να είναι πλήρες και μεθοδικό. Κάποια από τα κύρια στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνονται στο εν λόγω σύστημα, ενδεικτικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι τα παρακάτω.

1. Η ύπαρξη οργανογράμματος της επιχείρησης
2. Η αποκέντρωση της Διοίκησης με την ανάθεση αρμοδιοτήτων της σε στελέχη της επιχείρησης
3. Ο διαχωρισμός των καθηκόντων και των ευθυνών
4. Η περιγραφή αρμοδιοτήτων των Στελεχών

5. Η περιγραφή του συστήματος εκπροσώπησης και δέσμευσης της επιχείρησης από εξουσιοδοτημένα στελέχη της για τις σχέσεις της με τρίτους
6. Ο καθορισμός των ορίων εξουσιοδοτήσεων Εγκρίσεων Δαπανών
7. Η καθιέρωση του συστήματος υπογραφών
8. Η λεπτομερής περιγραφή των αρμοδιοτήτων, η τεκμηρίωση και η συνοπτική περιγραφή των διαδικασιών με τη δημιουργία Κανονισμού Λειτουργίας της επιχείρησης
9. Η λεπτομερής περιγραφή των διαδικασιών και των ελέγχων των Βασικών Λειτουργιών της Επιχείρησης
10. Η καθιέρωση συγκεκριμένων πολιτικών (κανόνες που καθοδηγούν ή περιορίζουν πράξεις και συμπεριφορές εντός της επιχείρησης)
11. Η ανάπτυξη αξιόπιστου συστήματος πληροφόρησης και
12. Η οργάνωση και λειτουργία δυναμικού Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου.

Όπως είναι εμφανές από το περιεχόμενο του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου, κάθε επιχείρηση έχει το δικό της μοναδικό Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου, αφού καθεμία επιχείρηση έχει τις δικές της ιδιορρυθμίες στη διάρθρωση, στο είδος, στον τρόπο συναλλαγών της και στα παραγωγικά μέσα που χρησιμοποιεί. Για τους λόγους αυτούς το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου θα πρέπει να σχεδιάζεται με βάση τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες της επιχείρησης. Εν κατακλείδι, μπορούμε να πούμε ότι υπάρχουν τόσα συστήματα εσωτερικού ελέγχου όσα και οι επιχειρήσεις. Κοινό σημείο αποτελεί ο βασικός στόχος του συστήματος, ο οποίος αφορά στην προστασία της ίδιας της επιχείρησης και στην αξία αυτής.

3.4. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Μια επιχείρηση ή οργανισμός για να μπορέσει να λειτουργεί σε ένα υγιές περιβάλλον χωρίς προβλήματα και συγκρούσεις σε ολόκληρο το φάσμα των δραστηριοτήτων της είναι αναγκαίο να υιοθετήσει ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Δεν αρκεί φυσικά να υπάρχει μόνο στα χαρτιά, αλλά από το κατώτατο μέχρι και το ανώτατο διοικητικό στέλεχος να τηρείται κατά γράμμα ο κανονισμός που διέπει την εταιρεία.

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που συνεισφέρουν στην αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου είναι η ύπαρξη προσωπικού με καταρτισμένη επαγγελματική επάρκεια και ευσυνειδησία. Ένα έντιμο, ηθικό, έμπιστο, ικανό και αποδοτικό προσωπικό χρειάζεται σε μια εταιρεία και συντελεί αναμφισβήτητα στην σωστή λειτουργία της. Φυσικά ένα καταρτισμένο εργατικό δυναμικό είναι αναγκαίο σε μια εταιρεία. Η ύπαρξη οργανωτικού σχεδίου που να καθορίζει τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες των κάθε τμημάτων μιας επιχείρησης αποτελεί επίσης έναν βασικό παράγοντα επαρκούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η ανάθεση της ευθύνης εκτέλεσης ενός έργου μιας λειτουργίας ή ενός τμήματος θα πρέπει να συνδυάζεται και με εκχώρηση ανάλογης αρμοδιότητας και εξουσίας για τη λήψη των αναγκαίων αποφάσεων. Η ύπαρξη ενός καλοσχεδιασμένου λογιστικού συστήματος και η τήρηση των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων σε κάθε είδους συναλλαγή αποτελεί μια θεμελιώδη αρχή ενός αποδοτικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Αναμφισβήτητα, οι λογιστικές πρακτικές που εφαρμόζονται θα πρέπει να δικαιολογούνται και να τεκμηριώνονται με τη χρήση παραστατικών και όλων των απαραίτητων εγγράφων. Τελευταίο και βασικό συστατικό μέρος του εσωτερικού ελέγχου είναι η διαρκής επιθεώρηση και αξιολόγηση των διοικητικών και λογιστικών ελέγχων από το προσωπικό της ίδιας της επιχείρησης. Αυτό το προσωπικό που θα αναλάβει την επιθεώρηση όλων των λειτουργιών όλων των τμημάτων της επιχείρησης αποτελούν και το τμήμα του εσωτερικού ελέγχου, το οποίο θα πρέπει να επανδρώνεται από άξια, έντιμα και καταρτισμένα άτομα, τους εσωτερικούς ελεγκτές.

Τα προαναφερθέντα στοιχεία συντελούν σε ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου, το οποίο πρέπει να έχει σχεδιαστεί και να λειτουργεί με σκοπό να παρέχει λογική διασφάλιση επίτευξης των αντικειμενικών στόχων της εταιρείας, μείωση των κρουσμάτων απάτης και σχεδίων κάτω από το τραπέζι.

3.5. ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Παρά την βελτίωση που συντελέσθηκε στα συστήματα εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων έπειτα από την εισαγωγή του Ν. 3016/17-5-2002[1] περί εταιρικής διακυβέρνησης, δεν φαίνεται να λειτουργεί το κατάλληλα θεσμοθετημένο πλαίσιο

[1] Βλέπε στο παράρτημα το περιεχόμενο του Νόμου

λειτουργίας που θα ενίσχυε αυτά. Αυτό σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στον οικογενειακό χαρακτήρα πολλών εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεων και οργανισμών, οι οποίες διοικούνται κυρίως βάσει πρακτικών που έχουν επιβληθεί από τις διοικήσεις άτυπα με χαρακτήρα εθιμικού δικαίου. Εύκολα αντιλαμβάνεται κανείς ότι η οργάνωση των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου στις μη εισηγμένες στο Χρηματιστήριο επιχειρήσεις (κυρίως εκείνες που δεν λειτουργούν ως θυγατρικές εταιρείες ή υποκαταστήματα μεγάλων πολυεθνικών εταιρειών) θα απέχει πολύ από τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές. Ειδικά για την ανάπτυξη εσωτερικών κανονισμών λειτουργίας η οποία επιβάλλεται από τον Νόμο 3016 περί εταιρικής διακυβέρνησης υπάρχουν ακόμα ασάφειες του νόμου ως προς το αναλυτικό περιεχόμενο αυτών, γεγονός που έχει σαν αντίκτυπο οι επιχειρήσεις στην συντριπτική πλειοψηφία τους να αντιλαμβάνονται τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας με διαφορετική οργάνωση, δομή και περιεχόμενο.

Επίσης, στα πλαίσια της αυξημένης διαφάνειας προς το επενδυτικό κοινό και τους λοιπούς ενδιαφερόμενους για την εταιρεία (stakeholders) θεωρούμε κρίσιμη την υποχρεωτική δήλωση της διοίκησης της κάθε εισηγμένης στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχείρησης, σχετικά με την επάρκεια και αποτελεσματικότητα του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και της Διαχείρισης των Κινδύνων, στο ετήσιο δελτίο της εταιρείας. (Κουτούπης, 2010)

3.6. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Η Εταιρική Διακυβέρνηση ορίζεται ως το σύνολο των μηχανισμών λειτουργίας και ελέγχου της επιχείρησης που ως στόχο έχουν τη διασφάλιση των συμφερόντων των μετόχων των οικονομικών μονάδων (Fama & Jensen, 1983). Είναι ένα σύστημα αρχών πάνω στο οποίο οργανώνεται, λειτουργεί και διοικείται η επιχείρηση, έτσι ώστε να διαφυλάσσονται τα έννομα συμφέροντα όλων όσων συνδέονται με την εταιρεία στα πλαίσια του εταιρικού συμφέροντος[2]

Το σύνολο αυτών των αρχών ορίζει και καλύπτει τη σωστή λειτουργία και δομή του Διοικητικού Συμβουλίου και της Γενικής Συνέλευσης, την δομή και λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου, τις γενικότερες σχέσεις των μετόχων

[2] Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (www.sev.org.gr)

μεταξύ τους, καθώς επίσης και ολόκληρο το φάσμα των λειτουργιών της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης επικεντρώνεται στο σχεδιασμό και την εφαρμογή μηχανισμών τέτοιων που να βοηθούν στην αποφυγή της αυθαιρεσίας από τα διοικητικά και εκτελεστικά στελέχη εις βάρος των μετόχων. Συνεπώς για να υφίσταται αποτελεσματικότητα είναι αναγκαίος ο διαχωρισμός αυτών που ελέγχουν από τους ελεγχόμενους, δηλαδή στον διαχωρισμό της ιδιοκτησίας από την Διοίκηση.

Ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών ανέλαβε την αρμοδιότητα να συνθέσει τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, στο πλαίσιο της προσπάθειας του να συμβάλλει στην ανάπτυξη και την πρόοδο της επιχειρηματικότητας. Η υιοθέτηση του κώδικα συντελεί στην δημιουργία εμπιστοσύνης μεταξύ των επιχειρήσεων και των επενδυτών και στην εξασφάλιση της διαφάνειας των εταιρικών συναλλαγών. Ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης βασίζεται στο Ν. 3873/2010 και ήταν αναγκαίος μιας και οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες είναι πλέον υποχρεωμένες να υποβάλλουν δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης. Η συμμόρφωση με τον εν λόγω κώδικα αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες που στηρίζει την ύπαρξη μιας υγιούς επιχείρησης.

Ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνει κανόνες και αρχές που πρέπει να διέπουν τις σχέσεις μεταξύ της διοίκησης της εταιρείας, του Διοικητικού Συμβουλίου, των μετόχων και των άλλων ενδιαφερόμενων μερών και συνιστά τη δομή μέσω της οποίας προσεγγίζονται και τίθενται οι στόχοι της εταιρείας, εντοπίζονται οι βασικοί κίνδυνοι που αυτή αντιμετωπίζει κατά τη λειτουργία της, προσδιορίζονται τα μέσα επίτευξης των εταιρικών στόχων, οργανώνεται το σύστημα διαχείρισης κινδύνων και καθίσταται δυνατή η παρακολούθηση της απόδοσης της διοίκησης κατά τη διαδικασία εφαρμογής των παραπάνω. Παρακάτω ακολουθούν οι βασικές αρχές του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που κάθε εισηγμένη στο Χρηματιστήριο, επιχείρηση ή οργανισμός θα πρέπει να τηρεί, όσον αφορά την σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, την Επιτροπή Ελέγχου, τις αμοιβές και τον ρόλο των μετόχων, σύμφωνα με τον κώδικα που συνέταξε ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών.

3.6.1. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΤΗΡΙΖΕΤΑΙ Ο ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Στην Ελλάδα, το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης έχει αναπτυχθεί κυρίως μέσω της υιοθέτησης υποχρεωτικών κανόνων, όπως ο Ν. 3016/2002, που επιβάλλει τη συμμετοχή μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στα Δ.Σ. των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών, τη θέσπιση και τη λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου και την υιοθέτηση εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας. Επιπλέον, ένα πλήθος άλλων νομοθετικών πράξεων ενσωμάτωσαν στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο τις ευρωπαϊκές οδηγίες εταιρικού δικαίου, δημιουργώντας νέους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης, όπως ο Ν. 3693/2008, που επιβάλλει τη σύσταση επιτροπών ελέγχου, καθώς και σημαντικές υποχρεώσεις γνωστοποίησης, όσον αφορά στο ιδιοκτησιακό καθεστώς και τη διακυβέρνηση μιας εταιρείας, και ο Ν. 3884/2010, που αφορά σε δικαιώματα των μετόχων και πρόσθετες εταιρικές υποχρεώσεις γνωστοποιήσεων προς τους μετόχους στο πλαίσιο της προετοιμασίας της Γενικής τους Συνέλευσης. Όπως θα δούμε παρακάτω, ο πρόσφατος Νόμος 3873/2010, που ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2006/46/ΕC της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λειτουργεί ως υπενθύμιση της ανάγκης θέσπισης του Κώδικα και αποτελεί «θεμέλιο λίθο» του. Τέλος, στην Ελλάδα, όπως εξάλλου και στις περισσότερες άλλες χώρες, ο Νόμος περί ανωνύμων εταιρειών (Ν. 2190/1920, τον οποίον τροποποιούν πολλές από τις παραπάνω διατάξεις νόμων κοινοτικής έμπνευσης) περιλαμβάνει τους βασικούς κανόνες διακυβέρνησής τους.

Στο παρελθόν έγιναν σημαντικές προσπάθειες για την ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης στην ελληνική αγορά, πέραν από τις απαιτήσεις της νομοθεσίας. Το 1999, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς υιοθέτησε τις «Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα - Οδηγίες για τον Ανταγωνιστικό Μετασχηματισμό της», γνωστή και ως «Γαλάζια Βίβλο», με πρότυπο τις Αρχές του ΟΟΣΑ. Επίσης, ο ΣΕΒ συνέταξε γενικές αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που δημοσιεύθηκαν το 2001. Ο παρών Κώδικας χρησιμοποιεί εκτενώς τις βασικές έννοιες και προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν σ' αυτές τις πρωτοπόρες για την ελληνική αγορά προσπάθειες, και κυρίως στη «Γαλάζια Βίβλο».

3.6.2. ΤΟ Δ.Σ. ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ

Οι αρμοδιότητες των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα τους καθώς και η σύνθεση του Δ.Σ., αποτελούν σημαντικά στοιχεία που

πρέπει να έχουν αποφασισθεί και τηρηθεί για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης και την προστασία των συμφερόντων, όλων όσων έχουν έννομο συμφέρον. Παρακάτω θα δούμε κάποιες από τις βασικές αρχές και βέλτιστες πρακτικές που θα πρέπει να τηρούνται και να περιλαμβάνονται στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης κάθε εταιρίας.

3.6.2.1. ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ Δ.Σ.

Οι ρόλοι, τόσο του Δ.Σ. όσο και της Διοίκησης, θα πρέπει να προσδιορίζονται και να τεκμηριώνονται με σαφήνεια στο καταστατικό της εταιρείας και ενδεχομένως στον εσωτερικό κανονισμό ή άλλα εσωτερικά έγγραφα της εταιρείας. Το Δ.Σ. θα πρέπει να υιοθετήσει σαφή πολιτική ανάθεσης εξουσιών στη Διοίκηση, η οποία να περιλαμβάνει και κατάλογο των ζητημάτων για τα οποία το Δ.Σ. έχει την αρμοδιότητα να αποφασίζει.

Το Δ.Σ. θα πρέπει να συστήσει την επιτροπή σκοπό της οποίας είναι η παρακολούθηση της οικονομικής πληροφόρησης, της αποτελεσματικής λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων, καθώς και η εποπτεία και παρακολούθηση του τακτικού ελέγχου και των θεμάτων που αφορούν στην αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία των νόμιμων ελεγκτών. Το Δ.Σ. θα πρέπει επίσης να συστήσει μία ή δύο ξεχωριστές επιτροπές που να προΐστανται στη διαδικασία υποβολής υποψηφιοτήτων για εκλογή στο Δ.Σ. και να προετοιμάζουν προτάσεις προς το Δ.Σ. όσον αφορά στις αμοιβές των εκτελεστικών μελών και των βασικών ανώτατων στελεχών.

3.6.2.2. ΜΕΓΕΘΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ Δ.Σ.

Το Δ.Σ. θα πρέπει να αποτελείται από επτά έως δεκαπέντε μέλη. Επίσης, θα πρέπει να αποτελείται κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη (συμπεριλαμβανομένων ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών) και από τουλάχιστον δύο εκτελεστικά μέλη. Τουλάχιστον το ένα τρίτο του Δ.Σ. θα πρέπει να αποτελείται από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη απαλλαγμένα από συγκρούσεις συμφερόντων με την εταιρεία, και από στενούς δεσμούς με τη Διοίκηση, τους βασικούς μετόχους ή την εταιρεία.

Κατά τη διάρκεια της θητείας τους, τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη δεν επιτρέπεται να κατέχουν ποσοστό μεγαλύτερο του 0,5% του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρείας ούτε να έχουν σχέση εξάρτησης με την εταιρεία ή με πρόσωπα που συνδέονται με την εταιρεία. Τα ανεξάρτητα μέλη διορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Το Δ.Σ. θα πρέπει να καθορίσει εάν ένας υποψήφιος πληροί τις προϋποθέσεις ανεξαρτησίας, προτού προταθεί η εκλογή του από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τη σύνθεση του Δ.Σ., καθώς και τα ονόματα του Προέδρου του Δ.Σ., του Αντιπροέδρου, του Διευθύνοντος Συμβούλου, αλλά και των Προέδρων των επιτροπών του Δ.Σ. και των μελών τους. Ακόμη, στη δήλωση αυτή θα πρέπει να προσδιορίζονται και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη που το Δ.Σ. θεωρεί ότι διατηρούν την ανεξαρτησία τους. Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να γνωστοποιείται η διάρκεια της θητείας των μελών του Δ.Σ., και να περιλαμβάνεται σύντομο βιογραφικό σημείωμά τους.

3.6.2.3. ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΟΥ Δ.Σ.

Οι αρμοδιότητες του Προέδρου θα πρέπει να θεσπίζονται ρητά από το Δ.Σ., και να διακρίνονται από εκείνες του Διευθύνοντος Συμβούλου, να αποτυπώνονται εγγράφως και να γνωστοποιούνται στους μετόχους. Ο Πρόεδρος θα πρέπει να διευκολύνει την αποτελεσματική συμμετοχή των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. στις εργασίες του, και να διασφαλίζει εποικοδομητικές σχέσεις μεταξύ των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών.

3.6.2.4. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Το Δ.Σ. θα πρέπει να υιοθετήσει, ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας, πολιτικές διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του και στην εταιρεία, αλλά και πολιτικές προστασίας του απορρήτου των πληροφοριών. Άλλες επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του Δ.Σ. θα πρέπει να γνωστοποιούνται πριν από το διορισμό τους στο Δ.Σ. και εφεξής στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης. Αλλαγές σχετικά με τις παραπάνω δεσμεύσεις θα πρέπει να αναφέρονται στο Δ.Σ. μόλις

προκύψουν. Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει κατά το διορισμό τους να διασφαλίσουν ότι θα έχουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Τα μέλη του Δ.Σ. δεν πρέπει να συμμετέχουν σε Διοικητικά Συμβούλια περισσότερων των πέντε εισηγμένων εταιρειών.

Ο διορισμός εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ. ως μη εκτελεστικού μέλους σε εταιρεία που δεν είναι θυγατρική ή συνδεδεμένη, θα πρέπει να εγκρίνεται από το Δ.Σ.. Η συχνότητα παράστασης κάθε μέλους Δ.Σ. κατ' έτος στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και τις επιτροπές, στις οποίες συμμετέχει το κάθε μέλος, θα πρέπει να δημοσιοποιείται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης.

3.6.2.5. ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ Δ.Σ.

Τα μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να εκλέγονται από τους μετόχους με μέγιστη θητεία τεσσάρων χρόνων, χωρίς όμως να αποκλείεται η επανεκλογή τους. Θα πρέπει να αποφεύγεται η αντικατάσταση του συνόλου των μελών σε μία και μόνη Γενική Συνέλευση, και η διαδοχή των μελών του Δ.Σ. να συντελείται σταδιακά.

Τα ονόματα των μελών του Δ.Σ. που υποβάλλονται για εκλογή ή επανεκλογή θα πρέπει να συνοδεύονται από επαρκή βιογραφικά στοιχεία, καθώς και από την άποψη του Δ.Σ. σχετικά με την ανεξαρτησία των προτεινόμενων μελών, σύμφωνα με τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στον Νόμο και τον Κώδικα, καθώς και κάθε άλλη σχετική πληροφορία που θα βοηθήσει τους μετόχους να λάβουν απόφαση βάσει εμπεριστατωμένης άποψης.

Τα εκτελεστικά μέλη θα πρέπει να υποβάλλουν την παραίτησή τους από το Δ.Σ. μετά την με οποιοδήποτε τρόπο λήξη των εκτελεστικών καθηκόντων τους. Η επιτροπή ανάδειξης υποψηφιοτήτων θα πρέπει να διασφαλίζει την ύπαρξη αποτελεσματικής και διαφανούς διαδικασίας για την ανάδειξη υποψήφιων μελών του Δ.Σ..

Η επιτροπή ανάδειξης υποψηφιοτήτων θα πρέπει να έχει τουλάχιστον τρία μέλη, μη εκτελεστικά στην πλειονότητά τους. Θα πρέπει να προεδρεύεται από ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος ή από τον Πρόεδρο του Δ.Σ., εφόσον η επιτροπή περιλαμβάνει τουλάχιστον ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Η επιτροπή ανάδειξης υποψηφιοτήτων θα πρέπει να συνέρχεται τακτικά, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της. Θα πρέπει να δημοσιοποιεί στην ιστοσελίδα της εταιρείας τον

κανονισμό λειτουργίας της, στον οποίο θα εξηγούνται ο ρόλος και οι αρμοδιότητές της. Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να περιγράφεται το έργο της επιτροπής και ο αριθμός των συνεδριάσεών της κατά τη διάρκεια του έτους. Η επιτροπή ανάδειξης υποψηφιοτήτων θα πρέπει να μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων και ως εκ τούτου θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό. Η υποστήριξη του Δ.Σ., όσον αφορά στην ανάδειξη των υποψήφιων μελών του και τον καθορισμό της αμοιβής των εκτελεστικών μελών του, μπορεί να ανατεθεί σε μία μόνον επιτροπή του Δ.Σ..

3.6.3. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

Η ευρωπαϊκή νομοθεσία, επιβάλλει τη σύσταση επιτροπής ελέγχου σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες. Σύμφωνα με τη βέλτιστη ευρωπαϊκή πρακτική, ο Κώδικας προτείνει τη σύσταση επιτροπής ελέγχου, η οποία αποτελείται στην πλειοψηφία της από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ. Η πρόταση αυτή βελτιώνει το καθεστώς εταιρικού ελέγχου των εισηγμένων εταιρειών στην Ελλάδα, το οποίο χαρακτηρίζεται από την κυριαρχία των μεγαλομετόχων, καθώς ενισχύει το αίσθημα ασφάλειας των μετόχων μειοψηφίας, επιβάλλοντας την ανεξάρτητη εποπτεία του συστήματος και της μονάδας εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένου και του ελέγχου της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης. Οι βέλτιστες πρακτικές που χρειάζεται να τηρούνται για την ύπαρξη μιας υγιούς επιτροπής ελέγχου αναφέρονται ακολούθως:

Το ΔΣ, με την υποστήριξη της επιτροπής ελέγχου, θα πρέπει να θεσπίζει κατάλληλες πολιτικές όσον αφορά στον εσωτερικό έλεγχο, και να διασφαλίζει την αποτελεσματικότητα του συστήματος. Θα πρέπει επίσης να ορίζει τη διαδικασία που θα υιοθετηθεί για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, η οποία θα περιλαμβάνει το πεδίο εφαρμογής και τη συχνότητα των εκθέσεων της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου που λαμβάνει και εξετάζει το ΔΣ κατά τη διάρκεια του έτους, καθώς και τη διαδικασία της ετήσιας αξιολόγησης του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Οι εταιρείες θα πρέπει να δημοσιοποιούν κατά πόσο χρησιμοποιούν το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου που συστήνεται από τον Κώδικα ή κάποιο άλλο αναγνωρισμένο πλαίσιο.

Το ΔΣ συστήνει μονάδα εσωτερικού ελέγχου, κατά τις απαιτήσεις της ελληνικής νομοθεσίας, που λειτουργεί σύμφωνα με γραπτό κανονισμό λειτουργίας. Η μονάδα εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να είναι ανεξάρτητη από τις υπόλοιπες επιχειρησιακές μονάδες και να αναφέρεται διοικητικά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργικά στην επιτροπή ελέγχου του ΔΣ. Επίσης, το ΔΣ θα πρέπει να προβαίνει σε ετήσια αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει την εξέταση του εύρους των δραστηριοτήτων και της αποτελεσματικότητας της μονάδας εσωτερικού ελέγχου, την επάρκεια των εκθέσεων διαχείρισης κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου προς την επιτροπή ελέγχου του ΔΣ, καθώς και την ανταπόκριση και την αποτελεσματικότητα της Διοίκησης σχετικά με εντοπισμένα σφάλματα ή αδυναμίες στο σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Το ΔΣ θα πρέπει να αναφέρει στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ότι έχει εξετάσει τους κύριους κινδύνους που ενδεχομένως αντιμετωπίζει η επιχείρηση, καθώς και το σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

Η επιτροπή ελέγχου συγκροτείται με στόχο την υποστήριξη του ΔΣ στα καθήκοντά του σχετικά με τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση, τον εσωτερικό έλεγχο και την εποπτεία του τακτικού ελέγχου. Η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να αποτελείται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη, στην πλειονότητα τους ανεξάρτητα. Η επιτροπή ελέγχου είναι τουλάχιστον τριμελής. Τουλάχιστον ένα ανεξάρτητο μέλος της έχει αποδεδειγμένη επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής. Η επιτροπή θα πρέπει να προεδρεύεται από ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

Η επιτροπή θα πρέπει να συνέρχεται τουλάχιστον τέσσερις φορές το χρόνο, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της. Τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο θα πρέπει να συναντά τον τακτικό ελεγκτή της εταιρείας, χωρίς την παρουσία των μελών της Διοίκησης. Τα βασικά καθήκοντα και οι αρμοδιότητες της επιτροπής ελέγχου θα πρέπει να ορίζονται γραπτώς στον κανονισμό λειτουργίας της, ο οποίος θα πρέπει να είναι διαθέσιμος στον ιστοσελίδα της εταιρείας. Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να περιγράφεται το έργο της επιτροπής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, καθώς και ο αριθμός των συνεδριάσεών της κατά τη διάρκεια του έτους. Στην περίπτωση που ο τακτικός ελεγκτής παρέχει και μη ελεγκτικές υπηρεσίες στην επιχείρηση, θα πρέπει να εξηγείται στους μετόχους στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης με ποιον τρόπο διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα και η ανεξαρτησία

του ελεγκτή. Η επιτροπή ελέγχου μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων, και ως εκ τούτου θα πρέπει να της διατίθενται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό.

3.6.4. ΑΜΟΙΒΕΣ

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών θα πρέπει να στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή των μελών του ΔΣ, των διοικητικών στελεχών και των εργαζομένων στην εταιρεία, που προσθέτουν αξία στην εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Το ύψος των αμοιβών θα πρέπει να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα και τη συνεισφορά τους στην εταιρεία. Το ΔΣ θα πρέπει να έχει σαφή εικόνα του τρόπου με τον οποίο η εταιρεία αμείβει τα στελέχη της, και κυρίως εκείνα που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για την αποτελεσματική διοίκηση της εταιρείας.

3.6.5. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΕΤΟΧΟΥΣ

Το ΔΣ θα πρέπει να μεριμνά για την ύπαρξη συνεχούς και εποικοδομητικού διαλόγου με τους μετόχους της εταιρείας, ιδιαίτερα δε με εκείνους που έχουν σημαντικές συμμετοχές και μακροπρόθεσμη προοπτική. Συγκεκριμένα:

Ο Πρόεδρος του ΔΣ και ο ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος, εφόσον υπάρχει, θα πρέπει να είναι διαθέσιμοι για συναντήσεις με μετόχους της εταιρείας με σημαντικές συμμετοχές, και να συζητούν μαζί τους ζητήματα που αφορούν στη διακυβέρνηση της εταιρείας. Επίσης ο Πρόεδρος θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι απόψεις των μετόχων γνωστοποιούνται στο ΔΣ.Η εταιρεία θα πρέπει να διατηρεί ενεργό ιστοσελίδα, στην οποία να δημοσιεύει περιγραφή της εταιρικής της διακυβέρνησης, της διοικητικής της διάρθρωσης, του ιδιοκτησιακού της καθεστώτος, καθώς και άλλες χρήσιμες για τους μετόχους και τους επενδυτές πληροφορίες.

Επίσης το ΔΣ θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η προετοιμασία και η διεξαγωγή της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων διευκολύνουν την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των μετόχων, οι οποίοι θα πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένοι για όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη συμμετοχή τους στη Γενική Συνέλευση,

συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων ημερήσιας διάταξης, και των δικαιωμάτων τους κατά τη Γενική Συνέλευση. Συγκεκριμένα, η εταιρεία θα πρέπει να κοινοποιεί στην ιστοσελίδα της, είκοσι τουλάχιστον ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, τόσο στην ελληνική όσο και στην αγγλική γλώσσα, πληροφορίες σχετικά με:

- ✓ την ημερομηνία, την ώρα και τον τόπο σύγκλησης της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων,
- ✓ τους βασικούς κανόνες και τις πρακτικές συμμετοχής, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος εισαγωγής θεμάτων στην ημερήσια διάταξη και υποβολής ερωτήσεων, καθώς και των προθεσμιών εντός των οποίων τα δικαιώματα αυτά μπορούν να ασκηθούν,
- ✓ τις διαδικασίες ψηφοφορίας, τους όρους αντιπροσώπευσης μέσω πληρεξουσίου και τα χρησιμοποιούμενα έντυπα για ψηφοφορία μέσω πληρεξουσίου,
- ✓ την προτεινόμενη ημερήσια διάταξη της συνέλευσης, συμπεριλαμβανομένων σχεδίων των αποφάσεων προς συζήτηση και ψήφιση, αλλά και τυχόν συνοδευτικών εγγράφων,
- ✓ τον προτεινόμενο κατάλογο υποψήφιων μελών του ΔΣ και τα βιογραφικά τους (εφόσον υπάρχει θέμα εκλογής μελών), και
- ✓ το συνολικό αριθμό των μετοχών και των δικαιωμάτων ψήφου κατά την ημερομηνία της σύγκλησης.

Η εταιρεία θα πρέπει να διαθέτει αποτελεσματικούς και ανέξοδους τρόπους ψηφοφορίας, συμπεριλαμβανομένης της ηλεκτρονικής ψήφου, όπου είναι δυνατόν, και της ψήφου δι' αλληλογραφίας.

Περίληψη των πρακτικών της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων και των αποτελεσμάτων της ψηφοφορίας για κάθε απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, θα πρέπει να είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της εταιρείας εντός δεκαπέντε ημερών από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, μεταφρασμένη στην αγγλική, εφόσον το τελευταίο επιβάλλεται από τη μετοχική σύνθεση της εταιρείας και είναι οικονομικά εφικτό.

Τουλάχιστον ο Πρόεδρος του ΔΣ της εταιρείας ή κατά περίπτωση ο ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος του ΔΣ, ο Διευθύνων Σύμβουλος ή ο Γενικός Διευθυντής, κατά περίπτωση, και οι Πρόεδροι των επιτροπών του ΔΣ, καθώς και ο εσωτερικός ελεγκτής

και ο τακτικός θα πρέπει να παρίστανται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, προκειμένου να παρέχουν πληροφόρηση και ενημέρωση επί θεμάτων της αρμοδιότητάς τους, που τίθενται προς συζήτηση, και επί ερωτήσεων ή διευκρινίσεων που ζητούν οι μέτοχοι.

4. ΔΙΕΘΝΗ ΠΡΟΤΥΠΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

4.1. COSO framework

Το 1992 η Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission των ΗΠΑ, συνέταξε το COSO framework. Το COSO αποτελεί ένα πλαίσιο για το σύστημα εσωτερικού ελέγχου και παρέχει εργαλεία αξιολόγησης, για να τα χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις στην αξιολόγηση των ελεγκτικών τους μηχανισμών. Θεωρείται το πλέον διαδεδομένο πλαίσιο συστημάτων εσωτερικού ελέγχου παγκοσμίως.

Βασικός στόχος του COSO είναι η βελτίωση των οικονομικών καταστάσεων και των μεθόδων ελέγχου στις επιχειρήσεις, ορίζοντας ένα ολοκληρωμένο σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Έτσι καθιστά ικανά τα ανώτερα στελέχη των επιχειρήσεων να θέτουν κατάλληλους εσωτερικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς για τη διαβεβαίωση της επίτευξης της αποστολής της επιχείρησης, των στόχων κερδοφορίας και της διαχείρισης των κινδύνων.

Σύμφωνα με το COSO ο εσωτερικός έλεγχος είναι η διεργασία που διενεργείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της επιχείρησης, τη Διοίκηση και το προσωπικό σχεδιασμένη ώστε να παρέχει λογική διαβεβαίωση, όσον αφορά την επίτευξη των αντικειμενικών στόχων των παρακάτω κατηγοριών:

- αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα ων λειτουργιών
- αξιοπιστία των οικονομικών καταστάσεων
- συμμόρφωση με το νέο νομοθετικό και το κανονιστικό πλαίσιο

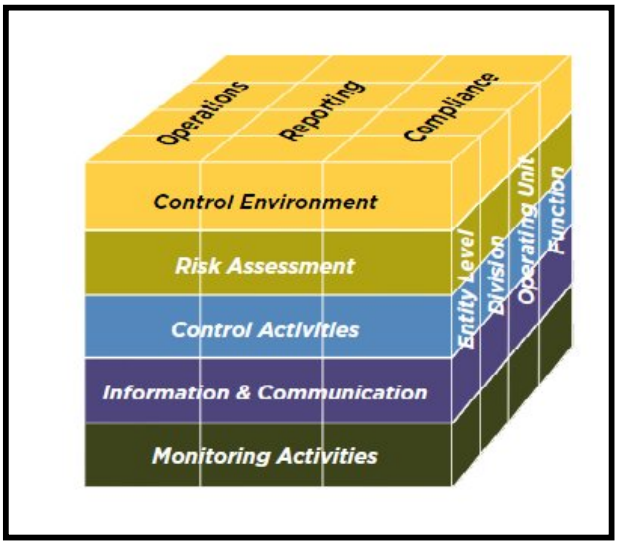
Ο εσωτερικός έλεγχος αναφέρεται σε δύο επίπεδα:

Επίπεδο Οντότητας (Entity level): Είναι το ανώτερο επίπεδο μέσα στον οργανισμό που επιβάλλει τους ελεγκτικούς μηχανισμούς και του αποδίδεται επίσης ο όρος μονάδα ελέγχου (control unit)

Επίπεδο δραστηριότητας (Activity level): Αποτελείται από τους επιχειρησιακούς κύκλους, μέσα στους οποίους οι διαδικασίες ακολουθούνται, με αποτέλεσμα την εκτέλεση των συναλλαγών και τη δημιουργία των οικονομικών καταστάσεων. (http://www.ic.coso.org, 2011)

4.1.1. ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΙΣΤΩΣΩΝ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ COSO

Εικόνα 1: COSO Πλαίσιο



Πηγή: http://www.ic.coso.org, 2011

Σύμφωνα με το COSO ο εσωτερικός έλεγχος απαρτίζεται από πέντε αλληλοσχετιζόμενες συνιστώσες οι οποίες διακρίνονται εύκολα και στην εικόνα 1 :

- Περιβάλλον Ελέγχου
- Εκτίμηση Κινδύνου
- Δραστηριότητες Ελέγχου
- Πληροφορία και Επικοινωνία
- Παρακολούθηση

Περιβάλλον Ελέγχου: Το περιβάλλον ελέγχου θέτει το γενικό πνεύμα του οργανισμού. Αποτελεί το θεμέλιο για τις υπόλοιπες συνιστώσες παρέχοντας πειθαρχία και δομή. Οι παράγοντες του περιβάλλοντος ελέγχου περιλαμβάνουν την ακεραιότητα, τις ηθικές αξίες, την επάρκεια και την ικανότητα του προσωπικού της μονάδας, τη φιλοσοφία της Διοίκησης και του τύπου λειτουργίας, της μεθόδου που η Διοίκηση εξουσιοδοτεί και αναθέτει ευθύνες, οργανώνει και αναπτύσσει το προσωπικό και τέλος την προσοχή και την κατεύθυνση που παρέχεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Εκτίμηση Κινδύνου: Κάθε μονάδα αντιμετωπίζει μία ποικιλία από κινδύνους από εσωτερικές και εξωτερικές πηγές που πρέπει να εκτιμηθούν. Μία απαραίτητη προϋπόθεση της εκτίμησης των κινδύνων είναι ο καθορισμός επιχειρησιακών στόχων. Η εκτίμηση των κινδύνων είναι ο προσδιορισμός και η ανάλυση των σχετικών κινδύνων για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, καταρτίζοντας μία βάση για τον προσδιορισμό της διαχείρισης τους. Εξαιτίας των οικονομικών, βιομηχανικών, ρυθμιστικών και λειτουργικών συνθηκών που συνεχώς μεταβάλλονται απαιτείται ο προσδιορισμός των ειδικών κινδύνων που επιφέρουν οι αλλαγές.

Δραστηριότητες Ελέγχου: Οι ελεγκτικές δραστηριότητες είναι οι πολιτικές και οι διαδικασίες που βοηθούν την εκτέλεση των αρχών – οδηγιών της Διοίκησης. Αυτές εξασφαλίζουν ότι οι αναγκαίες ενέργειες έχουν λάβει χώρα για την αντιμετώπιση των κινδύνων και την επίτευξη των αντικειμενικών στόχων. Λαμβάνουν χώρα σε όλη τη μονάδα, σε όλα τα επίπεδα αντικειμενικών στόχων. Περιλαμβάνουν ένα σύνολο από ενέργειες όπως εγκρίσεις, εξουσιοδοτήσεις, επαληθεύσεις, διευθετήσεις συμφωνίες, επισκοπήσεις της λειτουργικής απόδοσης, της ασφάλειας των περιουσιακών στοιχείων και το διαχωρισμό των καθηκόντων.

Πληροφορία και Επικοινωνία: Ο προσδιορισμός, η κτήση και η διαβίβαση της πληροφορίας πρέπει να γίνεται με τον κατάλληλο τρόπο και στην κατάλληλη χρονική στιγμή, ώστε να καθιστά ικανό το προσωπικό να ασκεί τα καθήκοντα του. Το πληροφοριακό σύστημα παράγει καταστάσεις περιέχοντας πληροφορίες λειτουργικές, οικονομικές και σχετικές με την πλήρωση κανόνων βασικές για την εκτέλεση και τον έλεγχο των επιχειρησιακών εργασιών. Το πληροφοριακό σύστημα δεν έχει να κάνει μόνο με τα εσωτερικά δεδομένα της μονάδας αλλά και με την ενημέρωση γύρω από εξωτερικά συμβάντα, δραστηριότητες και συνθήκες που είναι απαραίτητες να ενημερώσουν το σύστημα λήψεως επιχειρησιακών αποφάσεων και τις εξωτερικές καταστάσεις.

Η αποτελεσματική επικοινωνία πρέπει να υπάρχει με την ευρύτερη έννοια σε όλα τα επίπεδα της μονάδας. Όλο δηλαδή το προσωπικό πρέπει να λαμβάνει ένα σαφές μήνυμα από την κορυφή της μονάδας, ότι πρέπει να αναλαμβάνει αυστηρά τις ευθύνες του, σχετικά με το σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Όλο το προσωπικό οφείλει να γνωρίζει καλά το ρόλο του στο σύστημα εσωτερικού ελέγχου της μονάδας, όπως και το πώς οι ατομικές του ευθύνες σχετίζονται και αλληλεπιδρούν με τη δουλειά των άλλων. Επίσης

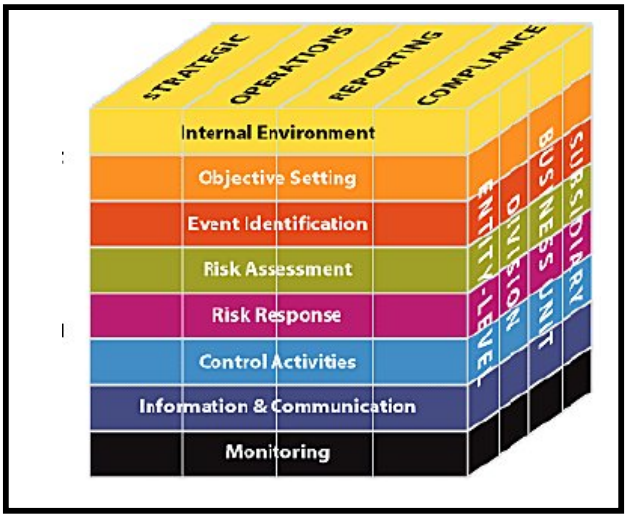
χρειάζεται να υπάρχει αποτελεσματική επικοινωνία με τους τρίτους (πελάτες, προμηθευτές, μέτοχοι και όλοι όσοι έχουν έννομο συμφέρον).

Παρακολούθηση: Τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου πρέπει να παρακολουθούνται. Η παρακολούθηση αποτελεί ένα μέσο εκτίμησης της ποιότητας και της απόδοσης του συστήματος και πρέπει να γίνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Οι δραστηριότητες της παρακολούθησης πραγματοποιούνται κατά τη ροή όλων των λειτουργιών. Περιλαμβάνουν τακτικές εποπτικές και διοικητικές δραστηριότητες και άλλες ενέργειες που οφείλει το προσωπικό να κάνει για την άσκηση των καθηκόντων του. Το αντικείμενο και η συχνότητα των εκτιμήσεων εξαρτάται αρχικά από την εκτίμηση των κινδύνων και έπειτα από την αποτελεσματικότητα των τρεχουσών διαδικασιών ελέγχου. Οι ελλείψεις των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου πρέπει να διαβιβάζονται και να επισημαίνονται αρμοδίως και οι σημαντικότερες να παρουσιάζονται στη Διοίκηση και το Διοικητικό Συμβούλιο.

4.2. COSO ERM FRAMEWORK

Το 2004 η Committee of Sponsoring Organization συνέταξε ένα διευρυμένο πλαίσιο υποστήριξης του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, το οποίο ήταν προσανατολισμένο και συμπληρωματικό του νόμου Sarbanes-Oxley (2002).

Εικόνα 2: COSO ERM πλαίσιο



Πηγή: http://www.ic.coso.org, 2011

Όπως φαίνεται στην εικόνα 2 οι τέσσερις κύριοι στόχοι, λειτουργίες, αναφορές και συμμόρφωση περιγράφονται στις κάθετες στήλες, οι συνιστώσες κινδύνου από τις οριζόντιες γραμμές και τέλος η τρίτη διάσταση περιγράφει τη διαβάθμιση των μονάδων του οργανισμού. Κύριο χαρακτηριστικό του COSO ERM, είναι ότι δεν αφαιρεί τίποτα από το αρχικό πλαίσιο, και προσθέτει μια τρίτη διάσταση, τις συνιστώσες, έτσι ώστε να οδηγηθεί το σύστημα εσωτερικού ελέγχου σε μια περισσότερο ολιστική προσέγγιση στη λογική της διαχείρισης του επιχειρηματικού κινδύνου.

Σύμφωνα με το COSO ERM «Η διαχείριση του επιχειρηματικού κινδύνου καθιστά τη διοίκηση ικανή να αντιμετωπίσει την αβεβαιότητα, να διαχειριστεί τον κίνδυνο αλλά και τιε ευκαιρίες που προκύπτουν από αυτόν, διευρύνοντας με αυτόν τον τρόπο τη δυνατότητα πρόσθετης αξίας στην επιχείρηση. Η αξία μεγιστοποιείται όταν η διοίκηση θέτει στόχους και στρατηγικές έτσι ώστε να επιτύχει ισορροπία μεταξύ της ανάπτυξης που επιδιώκει και των συσχετιζόμενων κινδύνων».

Το κύριο χαρακτηριστικό του COSO ERM είναι ότι εισαγάγει την έννοια της διαχείρισης απρόβλεπτων συμβάντων. Σε αντίθεση με το αρχικό COSO, που ήταν σχεδιασμένο να λειτουργεί αλγοριθμικά, με βάση συγκεκριμένες λειτουργίες, διαδικασίες και πεδία ελέγχου, το ERM βασίζεται στο γεγονός ότι τα συμβάντα, τα οποία θα επέλθουν μπορούν να έχουν τόσο θετικό, όσο και αρνητικό αντίκτυπο στην επιχείρηση. Στην περίπτωση που έχουν θετικό αντίκτυπο το σύστημα εσωτερικού ελέγχου τα αντιμετωπίζει ως πιθανές ευκαιρίες για την επίτευξη κερδών, ωφελειών και την προώθηση της στρατηγικής της επιχείρησης. Αντίθετα, όταν υπάρχουν υπόνοιες για αρνητικές επιπτώσεις το σύστημα εσωτερικού ελέγχου τις καταγράφει, τις αξιολογεί και λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή ή έστω τον περιορισμό της ζημιάς. **(**http://www.ic.coso.org, 2011)

4.2.1. ΒΑΣΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ COSO ERM

Οι στόχοι που προσπαθεί να επιτευχθούν μέσω του COSO ERM είναι οι ακόλουθοι:

- Ευθυγράμμιση του αποδεκτού επιπέδου κινδύνου με τη στρατηγική της επιχείρησης.

- Ενδυνάμωση της επιχείρησης για την διαχείριση των κινδύνων, η οποία προσδίδει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να αποφασίσει μεταξύ περισσότερων επιλογών δεδομένου του κινδύνου στον οποίο εκτίθεται.
- Μείωση λειτουργικών απωλειών. Ο μονάδες της επιχείρησης αναπτύσσουν μηχανισμούς έτσι ώστε να αναγνωρίζουν πιθανά γεγονότα, προδιαγράφουν πιθανές λύσεις μειώνοντας έτσι απρόβλεπτα συμβάντα τα οποία συνεπάγονται κόστος.
- Αναγνώριση και διαχείριση των πολλαπλών και διασταυρωμένων επιχειρησιακών κινδύνων, οι οποίοι προκύπτουν εντός της επιχείρησης και μπορούν να επηρεάζουν παραπάνω από ένα τμήμα ή λειτουργία της.
- Αξιοποίηση των ευκαιριών, οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν το έναυσμα για την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα της επιχείρησης
- Βελτίωση της διάρθρωσης του κεφαλαίου, καθώς έχοντας έγκυρη πληροφόρηση για τους κινδύνους που αντιμετωπίζει η επιχείρηση, είναι σε θέση να προγραμματίσει ορθότερα τον τρόπο διάθεσης των κεφαλαίων της.

4.2.2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΣΤΑΤΙΚΩΝ ΜΕΡΩΝ ΤΟΥ COSO ERM

Όπως φαίνεται και στο σχήμα Χ οι τέσσερις κύριοι στόχοι του πλαισίου μπορούν συνοπτικά να αναλυθούν ως εξής:

Στρατηγική: επίτευξη των στόχων της επιχείρησης σε ανώτατα επίπεδα, ευθυγράμμιση και υποστήριξη της κύριας αποστολής της επιχείρησης

Λειτουργίες: αποτελεσματική χρήση των πόρων

Αναφορές: αξιοπιστία των αναφορών

Συμμόρφωση: με τους νόμους και κανονισμούς τα εξωτερικού και εσωτερικού περιβάλλοντος της επιχείρησης.

Οι οχτώ συνιστώσες του επιχειρηματικού κινδύνου μπορούν να αναλυθούν ως εξής:

Internal Environment (Εσωτερικό Περιβάλλον): Στο εσωτερικό περιβάλλον καθορίζεται η κουλτούρα και η φιλοσοφία της επιχείρησης. Συζητούνται θέματα για το πώς θα γίνει η διαχείριση των κινδύνων και ποιο είναι το αποδεκτό επίπεδο ρίσκου καθώς και ζητήματα ηθικής.

Objective Settings (Καθορισμός Στόχων): Το COSO ERM χρησιμοποιεί αυτή την συνιστώσα, καθώς δείχνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στον καθορισμό των στόχων ανά

επιχειρησιακή οντότητα και στον έλεγχο αν οι αυτοί οι στόχοι συμβαδίζουν με αυτούς που έχει θέσει η διοίκηση.

Event Identification (Αναγνώριση Γεγονότων): Γεγονότα τα οποία συμβαίνουν στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον πρέπει να αναγνωρίζονται και να εξετάζονται, καθώς κάποια από αυτά μπορούν να αποτελούν ευκαιρίες ή απειλές για την επιχείρηση. Στην περίπτωση των ευκαιριών, θα πρέπει να γίνεται συζήτηση με τη διοίκηση ώστε να μπορέσουν να τις εκμεταλλευθούν, ενώ στην περίπτωση των απειλών, θα πρέπει να μπουν σε εφαρμογή οι δικλείδες ασφαλείας, ώστε να μειωθεί η πιθανότητα να βλάψουν την επιχείρηση.

Risk Assessment (Αξιολόγηση Κινδύνου): Όπως και στο COSO πλαίσιο οι κίνδυνοι πρέπει να αξιολογούνται και να υπάρχει ένα πλάνο δράσης στην περίπτωση εμφάνισης του κινδύνου, με απώτερο σκοπό την μείωση ή ελαχιστοποίηση της ζημιάς που θα προκύψει.

Control Activities (Δραστηριότητες Ελέγχου): Είναι πολιτικές που εξασφαλίζουν ότι οι αναγκαίες ενέργειες έχουν λάβει χώρα για την αντιμετώπιση των κινδύνων και την επίτευξη των αντικειμενικών στόχων.

Information and Communication (Πληροφορία και Επικοινωνία): Σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού ή της επιχείρησης θα πρέπει η πληροφορία θα πρέπει να διαχέεται από το κατώτατο επίπεδο προς το ανώτατο και το αντίστροφο.

Monitoring (Παρακολούθηση): Η παρακολούθηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου πρέπει να γίνεται τακτικά και όπου χρειάζεται, να γίνονται διαρθρωτικές ενέργειες.

4.3. COCO

Ένα ακόμα πλαίσιο που αναπτύχθηκε για τον έλεγχο του συστήματος εσωτερικού ελέγχου τω οργανισμών και επιχειρήσεων είναι το ονομαζόμενο ως CoCo. Η ονομασία του προκύπτει από την φράση Criteria of Control. Το εν λόγω πλαίσιο συντάχθηκε από την Καναδική Ένωση Ορκωτών Ελεγκτών το Νοέμβριο του 1995. Σύμφωνα με το CoCo ο έλεγχος θα πρέπει να καταστεί κατανοητός σε ευρύτερο πλαίσιο. Ο έλεγχος αφορά όλα εκείνα τα στοιχεία ενός οργανισμού όπως τους πόρους, τις διαδικασίες, την κουλτούρα και τα καθήκοντα, τα οποία όλα μαζί συντελούν στην επίτευξη των στόχων

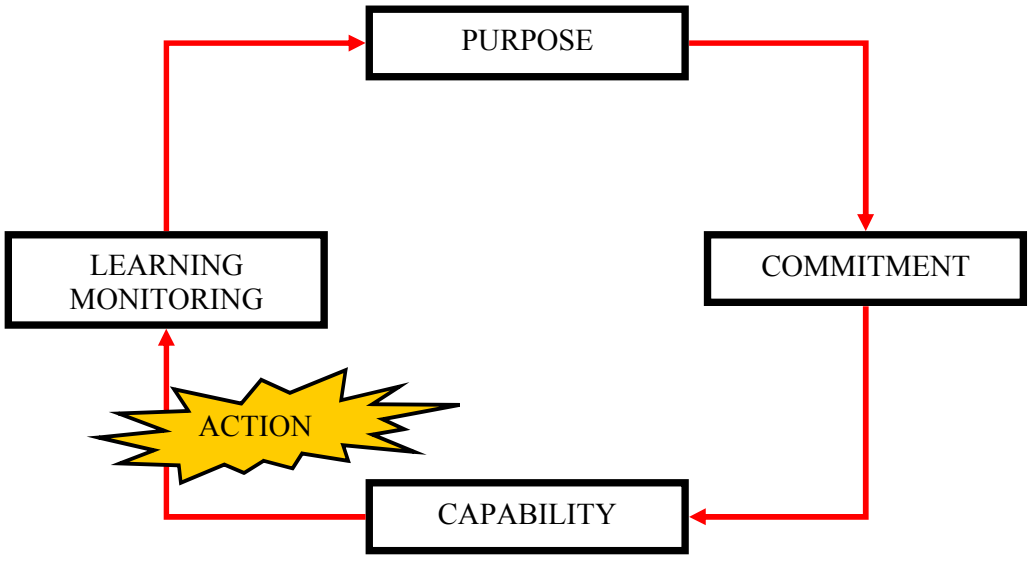
του οργανισμού. Επίσης, σημειώνεται ότι η αποτελεσματικότητα των συστημάτων ελέγχου δεν μπορεί να κριθεί μόνο από τον βαθμό στον οποίο ικανοποιείται το κάθε ένα κριτήριο χωριστά. Τα κριτήρια ελέγχου είναι αλληλένδετα, όπως και τα στοιχεία ελέγχου μέσα στον οργανισμό. Ακόμη, σημειώνεται, ότι τα συστήματα ελέγχου θα πρέπει να αναγνωρίζουν και να μετριάζουν τον κίνδυνο.

Οι αρχές αξιολόγησης του συστήματος εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με το CoCo συνοψίζονται παρακάτω:

- Η αξιολόγηση εστιάζεται στους σημαντικότερους στόχους της επιχείρησης και στην διαχείριση των κινδύνων που σχετίζονται με αυτούς.
- Η αξιολόγηση αντιμετωπίζει τα συστήματα των οργανισμών στο σύνολο τους.
- Η αξιολόγηση γίνεται με ευθύνη του διευθύνοντος συμβούλου.
- Η αξιολόγηση πραγματοποιείται από άτομα καταρτισμένα για αυτή την δουλειά.
- Με την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, συντάσσεται αναφορά. Η οποία κοινοποιείται στο διοικητικό συμβούλιο.
- Στο τέλος της αξιολόγησης ακολουθεί συζήτηση και ανατροφοδότηση για το πώς μπορεί να βελτιωθεί η διαδικασία της αξιολόγησης.

Τα κριτήρια ελέγχου που λαμβάνει υπόψη του το CoCo για την αξιολόγηση των κινδύνων διακρίνονται στην εικόνα 3.

Εικόνα 3: CoCo



Σκοπός (Purpose): Σε αυτό το κριτήριο διατυπώνονται οι στόχοι, η αποστολή, το όραμα και η στρατηγική της επιχείρησης, πιθανές ευκαιρίες και απειλές ενώ παράλληλα καθορίζονται οι δείκτες αποτελεσματικότητας.

Δέσμευση (Commitment): Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να κατανοήσουν τις αρχές και τις αξίες της επιχείρησης και να συμπεριφέρονται με βάση αυτές. Λέγοντας αρχές και αξίες εννοούνται οι ηθικές αξίες, η ακεραιότητα, οι πολιτικές που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό, η υπευθυνότητα και τα συστήματα απόδοσης ευθυνών.

Ικανότητα (Capability): Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ικανοί να συμμετέχουν στην επίτευξη του έργου του εσωτερικού ελέγχου. Για αυτό το λόγο θα πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με τις κατάλληλες γνώσεις και τα απαραίτητα εργαλεία για τη διασφάλιση του στόχου του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

Δράση (Action): Σε αυτό το στάδιο διασφαλίζεται ότι όλες οι δράσεις που πρόκειται να κάνουν οι εργαζόμενοι έχουν ένα συγκεκριμένο στόχο και σκοπό. Για αυτό πριν από κάθε ενέργεια θα πρέπει να διερωτώνται σε τι εξυπηρετεί η εκάστοτε ενέργεια τους. Η διαδικασία αυτή θα έχει ως αποτέλεσμα και την ελαχιστοποίηση λαθών και των περιορισμό του κόστους.

Παρακολούθηση και Εκμάθηση (Monitoring – Learning): Το τελευταίο κριτήριο έχει ως στόχο την επίβλεψη του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, τον εντοπισμό λαθών, την βελτίωση και διόρθωση αυτών και κυρίως την λήψη εμπειριών και μάθησης από τα κακώς κείμενα που επιτυχώς έχουν ανιχνευθεί.

5. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Στην σύγχρονη εποχή που διανύουμε οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί έχουν ανάγκη από τον εσωτερικό έλεγχο. Χάρη στο έργο του τμήματος του εσωτερικού ελέγχου μπορούν να ελαχιστοποιηθούν οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν για την λειτουργία όλων των δραστηριοτήτων των τραπεζών, να αποτραπεί ο κίνδυνος πτώχευσης και να αντιμετωπιστούν διάφορα οικονομικά θέματα που προκύπτουν με σύνεση και ασφάλεια.

Μετά την αποκάλυψη αρκετών εταιρικών και λογιστικών σκανδάλων, στο παρελθόν, έκανε την εμφάνιση του ο Νόμος Sarbanes-Oxley (2002), σύμφωνα με τον οποίο κάθε οργανισμός, πόσο μάλλον τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, έχουν την υποχρέωση θέσπισης συστήματος εσωτερικού ελέγχου, που πρέπει να συντηρείται και να επανεξετάζεται σε τακτική βάση. Επίσης οι τράπεζες είναι υποχρεωμένες να γνωστοποιούν σε άμεση και συνεχή βάση, οποιαδήποτε πληροφορία επηρεάζει την περιουσιακή διάρθρωση τους. Ο νόμος αυξάνει τις απαιτήσεις για την ανεξαρτησία των ελεγκτών και περιέχει λεπτομερείς κανόνες σχετικά με την Επιτροπή Ελέγχου. Η διοίκηση πρέπει να πιστοποιεί επίσης ότι ορισμένες απαιτήσεις σχετικά με τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου εκπληρώνονται σε συνεχή βάση. (Gun Ho Lee, 2007)

Καθώς οι εταιρείες αρχίζουν να προσαρμόζονται και να συμμορφώνονται με τον εν λόγω νόμο του 2002, ο αρχικός ρόλος του εσωτερικού ελέγχου μετατρέπεται από την άμεση διαχείριση στην παρακολούθηση. Ο συνεχής έλεγχος συχνά θεωρείται εργαλείο αυτοματοποίησης των καθημερινών συναλλαγών. Χάρη στην τεχνολογία επίσης οι ελεγκτές μπορούν να παρέχουν μια πιο έγκαιρη ανάλυση των παραγόντων κινδύνων και να αξιολογήσουν τις υπάρχουσες δικλείδες ασφαλείας.

Οι τράπεζες υπόκεινται σε ορισμένους κανονισμούς, που στόχο έχουν να διατηρήσουν την σταθερότητα και την ακεραιότητα του χρηματοπιστωτικού συστήματος. Συγκεκριμένα η Τράπεζα των Διεθνών Διακανονισμών ως διεθνής οργανισμός των κεντρικών τραπεζών, έχει επιβάλλει σε κάθε χρηματοπιστωτικό ίδρυμα να διατηρεί το δείκτη κεφαλαιακής επάρκειας πάνω του 8% με την καθιέρωση της Βασιλείας ΙΙ και έπειτα της Βασιλείας ΙΙΙ. Ο δείκτης κεφαλαιακής επάρκειας μετρά το βαθμό φερεγγυότητας μιας τράπεζας και το ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο κεφαλαιακής

κάλυψης των αναλαμβανόμενων κινδύνων από τα πιστωτικά ιδρύματα. Ισούται δε με το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων προς τα σταθμισμένα στοιχεία του ενεργητικού. Αξίζει να αναφερθεί ότι ο δείκτης κεφαλαιακής επάρκειας του εγχώριου πιστωτικού συστήματος υποχώρησε το 2008, εν μέσω αντίξοων διεθνών συνθηκών, στο 9,4% από 11,2% το 2007, ενώ ο δείκτης βασικών κεφαλαίων (Core Tier 1) μειώθηκε, στο ίδιο διάστημα σε 7,9% από 9,4%. (Ελληνική Ένωση Τραπεζών, 2010) Το 2009, αξιόλογη βελτίωση παρατηρήθηκε στους δείκτες Κεφαλαιακής Επάρκειας και Βασικών Κεφαλαίων, η οποία οφείλεται στη σημαντική αύξηση των εποπτικών ιδίων κεφαλαίων των τραπεζών λόγω της έκδοσης προνομιούχων μετοχών που διατέθηκαν στο Ελληνικό Δημόσιο, αλλά και λόγω της αύξησης μετοχικού κεφαλαίου που πραγματοποίησαν με απόλυτη επιτυχία ορισμένες τράπεζες. Έτσι, στο τέλος του 2009 οι Δείκτες Κεφαλαιακής Επάρκειας και Βασικών Κεφαλαίων διαμορφώθηκαν για μεν τις τράπεζες σε 13,2% και 12,0% αντίστοιχα, για δε τους τραπεζικούς ομίλους σε 11,8% και 10,7% αντίστοιχα. (Ελληνική Ένωση Τραπεζών, 2010)

5.1. Η ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΤΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

Η θέση του εσωτερικού ελέγχου στο οργανόγραμμα των τραπεζών διαφοροποιείται στις μη εισηγμένες και στις εισηγμένες τράπεζες στο Χ.Α.Α.. Για τις μη εισηγμένες τράπεζες, ο εσωτερικός ελεγκτής οφείλει να αναφέρεται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο του ιδρύματος και κατ` επέκταση στο Διοικητικό Συμβούλιο της τράπεζας, από όπου εξουσιοδοτείται για τη λήψη διαφόρων ενεργειών που θα οδηγήσουν στην επίτευξη των στόχων και την ομαλή λειτουργία της τράπεζας.

Όσον αφορά τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο τράπεζες, η θέση του εσωτερικού ελέγχου υπαγορεύεται από την επιτροπή της Κεφαλαιαγοράς και το άρθρο 24 του Ν.3371/2005, σύμφωνα με τον οποίο την ευθύνη για τον διορισμό του εσωτερικού ελέγχου και την εποπτεία του έχει το Διοικητικό Συμβούλιο του πιστωτικού ιδρύματος. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο η διεύθυνση εσωτερικού ελέγχου είναι αυτοτελής, υπάγεται στο Διοικητικό Συμβούλιο και εποπτεύεται από ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, εξαιρουμένων του Προέδρου και Αντιπροέδρου. Έπειτα προβλέπεται και η σύσταση της Επιτροπής Ελέγχου, μια τριμελής επιτροπή, η οποία

είναι υπεύθυνη για την εποπτεία και τον έλεγχο κάθε πορίσματος κι αναφοράς που συντάσσεται από τον εσωτερικό έλεγχο. Κατά συνέπεια η Επιτροπή Ελέγχου είναι υπεύθυνη για το αποτέλεσμα της δουλειάς του εσωτερικού ελέγχου. Η Επιτροπή Ελέγχου συντάσσει σε τακτά χρονικά διαστήματα αλλά και έκτακτα όταν χρειάζεται εκθέσεις και αναφορές προς το Διοικητικό Συμβούλιο, για το έργο του εσωτερικού ελέγχου.

5.2. Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ

Η τράπεζα της Ελλάδος με την ΠΔ/ΤΕ 2438/1988 εισήγαγε την έννοια του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα και την αξιολόγηση του μέσα από προληπτικούς και κατασταλτικούς ελέγχους. Με την ίδια πράξη θεσμοθετήθηκε και η σύσταση της επιτροπής ελέγχου καθώς και της μονάδας διαχείρισης στοιχείων ενεργητικού και παθητικού για τον έλεγχο των κινδύνων. Αργότερα, ακολούθησε η ΠΔ/ΤΕ 2577/2006, όπου καθορίστηκαν οι βασικές γενικές αρχές και κριτήρια, τα οποία θα πρέπει να πληρούνται από κάθε πιστωτικό ίδρυμα και από τα χρηματοδοτικά ιδρύματα, που εποπτεύονται από την Τράπεζα της Ελλάδος, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι διαθέτουν, σε ατομικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο ομίλου, αποτελεσματική οργανωτική δομή και επαρκές Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου, που θα περιλαμβάνει τις λειτουργίες Εσωτερικής Επιθεώρησης, Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, η λειτουργία των οποίων εποπτεύεται από επιτροπές του διοικητικού συμβουλίου των Πιστωτικών Ιδρυμάτων.

Στον χρηματοπιστωτικό τομέα το σύστημα εσωτερικού ελέγχου ορίζεται ως σύνολο ελεγκτικών μηχανισμών και διαδικασιών που καλύπτει σε συνεχή βάση κάθε δραστηριότητα του πιστωτικού ιδρύματος και συντελεί στην αποτελεσματική και ασφαλή λειτουργία του. (ΠΔ/ΤΕ 2577/9.3.2006). Σύμφωνα με αυτό αναδείχτηκε η ανάγκη στα Πιστωτικά Ιδρύματα για θέσπιση προληπτικών μηχανισμών οι οποίοι θα καλύπτουν τις διάφορες μορφές κινδύνων που αναλαμβάνουν, όπως οικονομικούς, συμμόρφωσης, λειτουργικούς, λογιστικούς, νομικούς κ.α. (Κυριακόπουλος, 2006).

Στόχοι του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα σύμφωνα με την ΠΔ/ΤΕ 2577/2006 είναι οι ακόλουθοι:

- Η υλοποίηση της επιχειρησιακής στρατηγικής με αποτελεσματική χρήση των διαθέσιμων πόρων.
- Η αναγνώριση και αντιμετώπιση των πάσης φύσεως κινδύνων που αναλαμβάνονται, περιλαμβανομένου και του λειτουργικού κινδύνου.
- Η διασφάλιση της πληρότητας και της αξιοπιστίας των στοιχείων και πληροφοριών που απαιτούνται για τον ακριβή και έγκαιρο προσδιορισμό της χρηματοοικονομικής κατάστασης του πιστωτικού ιδρύματος και την παραγωγή αξιόπιστων οικονομικών καταστάσεων.
- Η συμμόρφωση με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία του, περιλαμβανομένων των εσωτερικών κανονισμών και των κανόνων δεοντολογίας.
- Η πρόληψη και αποφυγή λανθασμένων ενεργειών και παρατυπιών που θα μπορούσαν να θέσουν σε κίνδυνο τη φήμη και τα συμφέροντα του πιστωτικού ιδρύματος, των μετόχων και των συναλλασσόμενων με αυτό.

5.2.1. ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ

Η μονάδας εσωτερικής επιθεώρησης είναι υπεύθυνη για την διενέργεια ελέγχων, με σκοπό να διαμορφώνεται άποψη για την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, τόσο σε επίπεδο πιστωτικού ιδρύματος όσο και σε επίπεδο ομίλου. Επίσης στις αρμοδιότητες της ανήκουν η αξιολόγηση του βαθμού εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, η αξιολόγηση των διαδικασιών που έχουν οριστεί για την κανονιστική συμμόρφωση, η αξιολόγηση της οργάνωσης και λειτουργίας των συστημάτων πληροφορικής και των λογιστικών συστημάτων, η διενέργεια ειδικών ελέγχων σε περιπτώσεις ένδειξης πρόκλησης βλάβης στα συμφέροντα του πιστωτικού ιδρύματος και η διαβεβαίωση του Δ.Σ. και της Διοίκησης του πιστωτικού ιδρύματος σχετικά με την επίτευξη των στόχων του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

Για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων της, η εσωτερική επιθεώρηση έχει πρόσβαση σε όλες τις δραστηριότητες και μονάδες, καθώς και σε όλα τα στοιχεία και πληροφορίες του πιστωτικού ιδρύματος και του ομίλου. Επίσης διαθέτει έμπειρο και αριθμητικά επαρκές προσωπικό, το οποίο είναι πλήρους και αποκλειστικής

απασχόλησης και δεν υπάγεται ιεραρχικά σε άλλη υπηρεσιακή μονάδα της τράπεζας. Φροντίζει για τη συνεχή επιμόρφωση και την επαρκή γνώση των εσωτερικών ελεγκτών καθώς επίσης και για την διάθεση γνώσης όλων των βασικών κινδύνων και συστημάτων εσωτερικού ελέγχου πληροφορικής. Ο διευθυντής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου δύναται να έχει άμεση πρόσβαση στη διοίκηση του Πιστωτικού Ιδρύματος και την Επιτροπή ελέγχου και να έχει ενημέρωση για κάθε επιχειρησιακή αλλαγή και στρατηγικό σχεδιασμό του Ομίλου με σκοπό την κατάρτιση εκτίμησης ελεγκτικών αλλαγών.

Η μονάδα εσωτερικής επιθεώρησης αναφέρεται στο Δ.Σ. μέσω της Επιτροπής Ελέγχου και στη Διοίκηση, μετά από τον καθορισμό των κατάλληλων προϋποθέσεων που θα διασφαλίζουν την ανεξαρτησία της εσωτερικής επιθεώρησης. Για τα αποτελέσματα του ελέγχου ενημερώνεται η εγγράφως η Επιτροπή ελέγχου κάθε τρίμηνο. Η Τράπεζα της Ελλάδος δύναται να παρέχει εξαίρεση από την προϋπόθεση της αποκλειστικής απασχόλησης σε ορισμένες κατηγορίες πιστωτικών ιδρυμάτων σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας.

5.2.2. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η μονάδα διαχείρισης κινδύνων είναι υπεύθυνη για τον σχεδιασμό, την εξειδίκευση και την υλοποίηση της πολιτικής σε θέματα διαχείρισης κινδύνων και κεφαλαιακής επάρκειας σύμφωνα πάντα με τις κατευθύνσεις του Δ.Σ.. Είναι διοικητικά ανεξάρτητη από μονάδες με εκτελεστικές αρμοδιότητες και από τις υπηρεσίες που είναι αρμόδιες για την πραγματοποίηση συναλλαγών και αξιοποιούν την ανάλυση των κινδύνων που διενεργεί. Αναφέρεται, για θέματα της αρμοδιότητάς της, στη Διοίκηση και στην Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων ή και μέσω αυτής στο Δ.Σ..

Για την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων της, η μονάδα διαχείρισης κινδύνων έχει πρόσβαση σε όλες τις δραστηριότητες και μονάδες, καθώς και σε όλα τα στοιχεία και πληροφορίες του πιστωτικού ιδρύματος και των εταιρειών του ομίλου, που είναι απαραίτητα για την εκπλήρωση του έργου της και διαθέτει επαρκές, ποσοτικά και ποιοτικά, προσωπικό με εξειδικευμένες γνώσεις, το οποίο είναι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.

5.2.3. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ

Έργο της κανονιστικής συμμόρφωσης σύμφωνα με την ΠΔ/ΤΕ 2577.9/3/2006 είναι η θέσπιση και η εφαρμογή κατάλληλων διαδικασιών και η εκπόνηση σχετικού ετήσιου προγράμματος με στόχο την επίτευξη συμμόρφωσης του χρηματοπιστωτικού ιδρύματος με το ρυθμιστικό πλαίσιο τις ισχύοντες διατάξεις και τους εσωτερικούς κανονισμούς του. Επίσης είναι υπεύθυνη για τον συντονισμό των μονάδων κανονιστικής συμμόρφωσης των καταστημάτων του εξωτερικού και των θυγατρικών του ομίλου, ώστε όλες οι μονάδες να συντονίζονται και να συμμορφώνονται στις ισχύουσες διατάξεις.

Σκοπός της μονάδας κανονιστικής συμμόρφωσης είναι η ταυτοποίηση, αξιολόγηση και παρακολούθηση του κινδύνου του πιστωτικού ιδρύματος και του ομίλου από τη μη συμμόρφωση προς το εκάστοτε κανονιστικό πλαίσιο και η διασφάλιση ότι το εκάστοτε πιστωτικό ίδρυμα συμμορφώνεται με το ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο. Υποχρέωση της αποτελεί η έγκαιρη ενημέρωση της Διοίκησης σε περίπτωση κάποιας παράβασης έναντι του κανονιστικού πλαισίου καθώς και η ενημέρωση της Διοίκησης σχετικά με επικείμενες αλλαγές και εξελίξεις στο κανονιστικό πλαίσιο, με απώτερο στόχο την αξιολόγηση των επιπτώσεων που θα έχουν αυτές στη λειτουργία των πιστωτικών ιδρυμάτων.

5.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

Οι εσωτερικοί έλεγχοι σε τραπεζικά συστήματα στο Διαδίκτυο θα πρέπει να είναι ανάλογοι με το επίπεδο του κινδύνου όσον αφορά τις υπηρεσίες που προσφέρει η τράπεζα, το επίπεδο του κινδύνου που συνδέεται με την εφαρμογή και το επίπεδο ανοχής του κινδύνου της τράπεζας. Η αναθεώρηση του εσωτερικού ελέγχου στο τραπεζικό περιβάλλον Διαδικτύου πρέπει να βοηθήσει τον ελεγκτή πληροφοριακών συστημάτων για να παρέχει εύλογη βεβαιότητα ότι οι έλεγχοι είναι κατάλληλοι και λειτουργούν σωστά. Οι στόχοι ελέγχου μιας τράπεζας για τη τεχνολογία τραπεζικών προϊόντων στο διαδίκτυο μπορούν να επικεντρωθούν στα ακόλουθα:

- Συνέπεια της τεχνολογίας σχεδιασμού και των στρατηγικών στόχων, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και

οικονομία των πράξεων και τη συμμόρφωση με τις εταιρικές πολιτικές και νομικές απαιτήσεις

- Τα δεδομένα και τη διαθεσιμότητα της υπηρεσίας, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων για σχεδιασμό ανάκαμψης
- Η ακεραιότητα των δεδομένων, συμπεριλαμβανομένης της παροχής για την προστασία των περιουσιακών στοιχείων, την κατάλληλη εξουσιοδότηση των συναλλαγών και την αξιοπιστία της ροής δεδομένων
- Απόρρητο των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής προτύπων, συμπεριλαμβανομένων των ελέγχων όσον αφορά την πρόσβαση τόσο των υπαλλήλων όσο και των πελατών.

Για να αξιολογήσει σωστά τους εσωτερικούς ελέγχους και την επάρκειά τους, ο εσωτερικός ελεγκτής θα πρέπει να κατανοήσει το επιχειρησιακό περιβάλλον της τράπεζας. Το COBIT 3 rd Edition, το οποίο δημοσιεύθηκε από το IT Governance Institute, το 2000, καθόρισε επτά κριτήρια που πρέπει να πληρούνται από τα συστήματα πληροφοριών:

- Αποτελεσματικότητα
- Αποδοτικότητα
- Εμπιστευτικότητα
- Ακεραιότητα
- Διαθεσιμότητα
- Συμμόρφωση
- Αξιοπιστία

Προτού αποδεχτεί τη θέση του ο ελεγκτής πληροφοριακών συστημάτων θα πρέπει να παρέχει εύλογη διαβεβαίωση για οποιαδήποτε συμφέροντα που μπορεί να έχει στην υπό εξέταση Διαδικτυακή Τράπεζα και ότι δεν θα θέσει σε κίνδυνο την αντικειμενικότητα της αξιολόγησης. Σε περίπτωση συγκρούσεων συμφερόντων, αυτές θα πρέπει να κοινοποιούνται, ρητά στη διοίκηση της τράπεζας και η γραπτή έγκριση της διοίκησης της τράπεζας θα πρέπει να ληφθεί πριν από την αποδοχή της ανάθεσης.

Ο ελεγκτής θα πρέπει να διαθέτει τις απαραίτητες τεχνικές και λειτουργικές δεξιότητες και τις γνώσεις για να προβεί στην επανεξέταση της χρησιμοποιούμενης τεχνολογίας και των κινδύνων που συνδέονται με τραπεζικές υπηρεσίες μέσω του

Διαδικτύου. Ο ελεγκτής πρέπει να καθορίσει αν η τεχνολογία και τα προϊόντα ανταποκρίνονται με τους στρατηγικούς στόχους της τράπεζας. Ειδικότερα, θα πρέπει να έχει γνώση της τράπεζας και των συναφών κινδύνων, των νόμων και των κανονισμών σε συνδυασμό με τεχνικές γνώσεις για να μπορέσει να αξιολογήσει τεχνολογίες όπως η φιλοξενία ιστοσελίδων, μεθόδους κρυπτογράφησης, ασφάλεια δικτύων και ασφάλεια τεχνολογιών όπως firewalls, ανίχνευσης εισβολής και την προστασία από ιούς. Όπου κρίνεται απαραίτητη η συμβολή εξωτερικού επαγγελματία θα πρέπει να γίνεται χρήση εξωτερικών επαγγελματικών πόρων. Το γεγονός ότι μπορεί να χρησιμοποιηθούν εξωτερικοί εμπειρογνώμονες θα πρέπει να κοινοποιείται από τη διοίκηση της τράπεζας γραπτώς. Ακόμα ο εσωτερικός ελεγκτής θα πρέπει να συγκεντρώσει πληροφορίες σχετικά με τους στόχους της τράπεζας για το Internet Banking, τη στρατηγική που χρησιμοποιεί για την επίτευξη των στόχων, τον τρόπο με τον οποίο η τράπεζα χρησιμοποιεί τη τεχνολογία του διαδικτύου στις σχέσεις της με τους πελάτες(ενημερωτικός, επικοινωνιακός, συναλλακτικός). Οι πληροφορίες που συγκεντρώνει θα πρέπει να βοηθούν στην πραγματοποίηση ενός υψηλού επιπέδου αξιολόγησης των τραπεζικών κινδύνων καθώς και των κινδύνων που σχετίζονται με τα κριτήρια πληροφοριών του COBIT. Η υψηλού επιπέδου αξιολόγηση των κινδύνων βοηθάει στο να προσδιοριστεί το εύρος και η κάλυψη της επανεξέτασης. Αν η τράπεζα έχει πλαίσιο επιχειρηματικού κινδύνου μπορεί να χρησιμοποιηθεί. Επίσης ο εσωτερικός ελεγκτής πληροφοριακών συστημάτων θα πρέπει να ακολουθήσει μια προσέγγιση αξιολόγησης των κινδύνων για την ανάλυση και αξιολόγηση των κύριων πιθανών γενικών και ειδικών απειλών που συνδέονται με την εφαρμογή των τραπεζικών υπηρεσιών μέσω Διαδικτύου, τις πιθανές εκδηλώσεις, τις δυνητικές επιπτώσεις στην τράπεζα, την πιθανότητα των περιστατικών και την πιθανή διαχείριση των κινδύνων και μέτρα που μπορούν να εφαρμοστούν για την πρόληψη των κινδύνων.

Για τους σκοπούς της επανεξέτασης, οι στόχοι του ελέγχου θα πρέπει να είναι σύμφωνα με τους κανονισμούς και τους ισχύοντες νόμους για το τραπεζικό τομέα. Το Διαδίκτυο δεν έχει σύνορα, έτσι είναι εύκολο για κάθε τράπεζα που χρησιμοποιεί ένα διαδικτυακό κανάλι να λειτουργεί σε ένα πολυ-κράτος, ακόμα και σε πολλές χώρες του περιβάλλοντος. Η τράπεζα δεσμεύεται από τους νόμους, τους κανονισμούς και τα έθιμα της, όπου βρίσκονται οι πελάτες της και όχι μόνο, όπου η τράπεζα είναι εγκατεστημένη. Ως εκ τούτου, ο ελεγκτής πρέπει να προσδιορίζει τη γεωγραφική

εξάπλωση της τρέχουσας και προγραμματισμένης πελατειακής βάσης της τράπεζας. Ο ελεγκτής είναι εκείνος που πρέπει να προσδιορίσει πόσες διαφορετικές χώρες έχουν νομικό και κανονιστικό έλεγχο των τραπεζικών δραστηριοτήτων στο Διαδίκτυο και να καθορίσει πώς η τράπεζα στο Διαδίκτυο θα διαχειριστεί αυτό τον κίνδυνο. Ο ελεγκτής πρέπει να διατυπώσει την προσέγγιση με τέτοιο τρόπο ώστε το πεδίο εφαρμογής και οι στόχοι αναθεώρησης να μπορούν να εκπληρωθούν με αντικειμενικό και επαγγελματικό τρόπο.

Οι πτυχές που πρέπει να αναθεωρηθούν και η διαδικασία αναθεώρησης θα πρέπει να επιλεγεί λαμβάνοντας υπόψη το σκοπό και το στόχο της αναθεώρησης, καθώς και την προσέγγιση που ορίζεται ως μέρος της διαδικασίας σχεδιασμού. Σε γενικές γραμμές, στη συλλογή, ανάλυση και ερμηνεία του περιβάλλοντος των τραπεζικών υπηρεσιών μέσω Διαδικτύου, η μελέτη θα πρέπει να γίνεται από τα διαθέσιμα έγγραφα, όπως είναι οι κανονισμοί της τράπεζας για τις τραπεζικές υπηρεσίες μέσω Διαδικτύου, το νόμο για το διαδίκτυο, το δίκαιο της ιδιωτικής ζωής και τη τεκμηρίωση του τραπεζικού συστήματος του διαδικτύου. Για τον εντοπισμό τυχόν προβλημάτων που σχετίζονται με το Internet Banking και έχουν σημειωθεί στο παρελθόν και μπορεί να απαιτείται παρακολούθηση, ο εσωτερικός ελεγκτής θα πρέπει να επανεξετάσει τα ακόλουθα έγγραφα όπως προηγούμενες αναφορές, παρακολούθηση δραστηριοτήτων, έγγραφα από προηγούμενους ελέγχους αλλά και εσωτερικές και εξωτερικές εκθέσεις ελέγχου. Ο IS ελεγκτής πρέπει να εκπονεί τακτικά αναφορές σχετικά με τις τεχνολογίες που διαχειρίζεται και τους κινδύνους που αναλαμβάνει και τον τρόπο διαχείρισης αυτών των κινδύνων. Η παρακολούθηση της απόδοσης του συστήματος αποτελεί βασικό παράγοντα επιτυχίας. Ανάλογα με το πεδίο κάλυψης, η έκθεση για επανεξέταση στο Internet Banking που πραγματοποιείται θα πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής κατά περίπτωση:

- Το πεδίο εφαρμογής, τους στόχους, τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε και τις υποθέσεις
- Μια συνολική αξιολόγηση των συστημάτων και των διαδικασιών του Internet Banking από τη σκοπιά των δυνατών και αδύναμων σημείων καθώς και τις πιθανές συνέπειες των αδυναμιών
- Συστάσεις για να ξεπεραστούν οι σημαντικές αδυναμίες και να βελτιωθούν τα συστήματα και οι διαδικασίες του Internet Banking

- Δήλωση σχετικά με το βαθμό συμμόρφωσης με τους κανονισμούς της τράπεζας ή την ισχύουσα νομοθεσία, σε συνδυασμό με την επίδραση που θα έχει οποιαδήποτε μη συμμόρφωση
- Δήλωση σχετικά με το βαθμό συμμόρφωσης με τα κριτήρια πληροφοριών COBIT σε συνδυασμό με την επίδραση που θα έχει οποιαδήποτε μη συμμόρφωση
- Συστάσεις σχετικά με το πώς τα ευρήματα της επανεξέτασης θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση παρόμοιων μελλοντικών λύσεων ή πρωτοβουλιών.

Πίνακας 1: Παρουσίαση Βιβλιογραφικής Επισκόπησης

Συγγραφέας	**Έτος**	**Τίτλος**	**Δείγμα/Μελέτη**	**Συμπεράσματα**
Gareth M.	1980	Internal Audit role conflict: A pluralist view	Μελέτη υπάρχουσας ακαδημαϊκής αρθρογραφίας	Η ελεγκτική λειτουργία εμφανίστηκε ως μέρος διαδικασίας επιστασίας και ως διαδικασία της διοίκησης.
Celal K.	1989	Internal auditing in the Turkish banking sector.	Αποτελεσματικότητα εσωτερικού έλεγχου στον Τουρκικό Τραπεζικό τομέα. Περιγραφική στατιστική. 25 ερωτηματολόγια, σε εσωτερικούς ελεγκτές τούρκικων τραπεζών και από τα οποία απαντήθηκαν τα 14, ενώ 90 ερωτηματολόγια σε άλλους ελεγκτές και απαντήθηκαν τα 50.	Η σημασία του εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα αυξάνεται με τη χρήση των υπολογιστών και τη διεθνή επέκταση των τραπεζών. Ο αριθμός των εσωτερικών ελεγκτών σχετίζεται με το μέγεθος της τράπεζας. Αυξανόμενη σημασία του εσωτερικού ελέγχου στην επιχειρηματική επιτυχία.
Chan M.	1995	Achieving audit uniformity out of diversity: a case study of an international Bank.	Μελέτη αποτελεσματικότητας εσωτερικού ελέγχου σε μια διεθνή τράπεζα με πάνω από 100 υποκαταστήματα	Δεν ακολουθείται το συνηθισμένο μοντέλο εσωτερικού ελέγχου. Τα βελτιωμένα τεχνολογικά δίκτυα όμως βοηθούν την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του εσωτερικού έλεγχου.
Cai C.	1997	On the functions and objectives of internal audit and their underlying Conditions.	Μελέτη υπάρχουσας ακαδημαϊκής αρθρογραφίας για το ρόλο του εσωτερικού ελέγχου.	Με τη μέτρηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, το τμήμα εσωτερικού ελέγχου καθίσταται αυτό καθεαυτό μια ξεχωριστή υπηρεσία στην διοίκηση της επιχείρησης, η οποία συνδέεται άμεσα με την οργανωτική δομή και τους γενικούς κανόνες της

Vanasco R.	1998	Fraud Auditing.	Μελέτη υπάρχουσας ακαδημαϊκής αρθρογραφίας για την αντιμετώπιση της τραπεζικής απάτης από τους εσωτερικούς ελεγκτές	Όταν η απάτη γίνει αντιληπτή από τον εσωτερικό ελεγκτή, θα πρέπει να συλλεχθούν οι απαραίτητες πληροφορίες για τον εντοπισμό των συνθηκών κάτω από τις οποίες πραγματοποιήθηκε, ώστε να υπάρχει ολοκληρωμένη εικόνα με σκοπό τη μείωση πιθανότητας εμφάνισης φαινομένων απάτης.
Hillison W, Pacici C and D Sinason,	1999	The Internal Auditor as a fraud buster	Μελέτη υπάρχουσας ακαδημαϊκής αρθρογραφίας. Παρουσίαση Fraud Risk Model καθώς και τυπικών στόχων απάτης. Checklist εσωτερικών ελεγκτών για την αποτροπή και αποκάλυψη της απάτης.	Ο εσωτερικός ελεγκτής θεωρείται καλύτερος από τον εξωτερικό ανεξάρτητο ελεγκτή για την αποτροπή ή αποκάλυψη της απάτης.
Siddiqui, J., Podder, J.	2002	Effectiveness of bank audit in Bangladesh.	Δείγμα: ελεγμένες χρηματοοικονομικές εκθέσεις 14 τραπεζών. Περιγραφική στατιστική.	7 στις 14 τράπεζες είχαν υπερεκτιμήσει τα πραγματικά κέρδη τους. Ως εκ τούτου η έρευνα εξέτασε το επίπεδο ανεξαρτησίας, αντικειμενικότητας και επάρκειας των ελεγκτών στους οποίους ανατίθενται η πραγματοποίηση των ελέγχων.
Sawyer B.L	2003	Sawyer's Internal Auditing The practise of Modern Internal Auditing	Θεωρητική προσέγγιση του μοντέρνου εσωτερικού ελέγχου .	Αυξημένη σημαντικότητα εσωτερικού ελέγχου και νέων μεθόδων αυτού.
Abu-Musa, Ahmad A.	2004	Investigating the Security Controls of CAIS in an Emerging Economy: An Empirical Study on Egyptian Banking Industry.	Ύπαρξη και επάρκεια δικλείδων ασφαλείας που εφαρμόζονται σε 66 αιγυπτιακά τραπεζικά ιδρύματα με 500 ερωτηματολόγια από τα οποία απαντήθηκαν τα 275.	Συντριπτική πλειοψηφία των αιγυπτιακών τραπεζών έχουν επαρκείς δικλείδες ασφαλείας. Τα τμήματα πληροφορικής καταβάλλουν σχετικά μεγαλύτερη προσοχή, όσον αφορά τις τεχνικές δικλείδες ασφαλείας που εφαρμόζονται ενώ το τμήμα

				εσωτερικού ελέγχου δίνει περισσότερη έμφαση στις δικλείδες ασφαλείας που σχετίζονται με την οργάνωση της τράπεζας.
Drogalas G., Soubeniotis, D. and Fotiadis, Th.	2005	Conceptual Framework of Internal Auditing: theoretical approach.	Θεωρητική προσέγγιση εσωτερικού ελέγχου μέσω της υπάρχουσας βιβλιογραφίας	Ο εσωτερικός έλεγχος επεκτείνεται στην αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των χρηματοοικονομικών ή μη ιδρυμάτων. Αποκτά αυξημένη σημασία στις σημερινές επιχειρήσεις, βοηθώντας στην αξιολόγηση της διαχείρισης των ελέγχων και ενεργειών.
Κάντζος Κ., Χονδράκη Α	2006	Auditing Theory and Practise	Θεωρητική προσέγγιση εσωτερικού ελέγχου και πρακτικής αυτού.	Αυξημένη σημαντικότητα εσωτερικού ελέγχου.
Πάσχας, Γ., Τριανταφυλλίδης Κ	2006	Εσωτερικός Έλεγχος – Επένδυση στο μέλλον	Θεωρητική προσέγγιση.	Βασικά εργαλεία των εσωτερικών ελεγκτών είναι τα Διεθνή Πρότυπα Εσωτερικού ελέγχου, ο Κώδικας Δεοντολογίας του Ινστιτούτου Εσωτερικών ελεγκτών όπου ειδικεύει τους κανόνες συμπεριφοράς των ελεγκτών ως προς την ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και εμπιστευτικότητα που πρέπει να επιδεικνύουν, η Πιστοποίηση των εσωτερικών Ελεγκτών και η συνεχής επαγγελματική εκπαίδευση τους.

Bierstaker J, Brody R and C Pacini,	2006	Accountants. Perceptions regarding fraud detection and prevention methods	Εντοπισμός και καταστολή της απάτης από τον εσωτερικό έλεγχο. Θεωρητική προσέγγιση.	Κάθε περιστατικό απάτης αντιμετωπίζεται μεμονωμένα από τους εσωτερικούς ελεγκτές. Τόνισαν επίσης την σημαντικότητα στελέχωσης του τμήματος εσωτερικού ελέγχου με ικανό προσωπικό με σκοπό την πρόληψη της απάτης.
Cahill E.	2006	Audit committee and internal audit effectiveness in a multinational bank subsidiary: A case study.	Λειτουργίες και διασυνδέσεις του εσωτερικού ελέγχου και της επιτροπής ελέγχου στην υπό εκκαθάριση τράπεζα της Ιρλανδίας σε περίοδο δέκα ετών έως το 1998.	Υπάρχει επίγνωση ότι πολλές από τις πρακτικές εσωτερικού ελέγχου, δεν είχαν διορθωθεί κατάλληλα. Τα εσωτερικά συστήματα εσωτερικής διακυβέρνησης απέτυχαν στην εκπλήρωση των καθηκόντων τους .
Khanna V., Kaveri, V.S.	2008	Implementing Risk-Based Internal Audit in Indian Banks: An Assessment of Organizational Preparedness.	Εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου με βάση τον κίνδυνο στις ινδικές τράπεζες. Ερωτηματολόγιο σε 25 Ινδικές Τράπεζες. Περιγραφική Στατιστική.	οι τράπεζες διαδραματίζουν επαρκή Πρόοδος στην εισαγωγή της προσέγγισης του εσωτερικού ελέγχου με βάση τον κίνδυνο και κατ` επέκταση στην κατανόησή τους για την μεθοδολογία εκτίμησης του κινδύνου, τις διαδικασίες ελέγχου και την εφαρμογή της έκθεσης ελέγχου.
Karagiorgos, T., Drogalas, G. and Dimou, A.	2008	Effectiveness of Internal Control System in the Greek Banking Sector	Αποτελεσματικότητα των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου στον ελληνικό τραπεζικό τομέα μέσω του πλαισίου COSO. Περιγραφική στατιστική μέσω ερωτηματολογίων.	Επίτευξη των συστημάτων.
Κουτούπης Α., Τσάμης Α.	2008	Risk based internal auditing within Greek banks: a case study approach.	Ανάλυση της στάση των ελληνικών τραπεζών με βάση τον κίνδυνο.	Τα πρότυπα εσωτερικού ελέγχου απαιτούν την υιοθέτηση της προσέγγισης «με βάση τον κίνδυνο» από τους εσωτερικούς ελεγκτές

Altamuro J. and Beatty A.	2009	How does internal control regulation affect financial reporting?	Χαρακτηριστικά του εσωτερικού ελέγχου όπως αυτά έχουν οριστεί από το Federal Depository Insurance Corporation Improvement Act, με σκοπό την σχέση του εσωτερικού ελέγχου και την επιρροή του στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις.	Βελτίωση στο σύστημα εσωτερικού ελέγχου οδηγεί σε αύξηση της ποιότητας των οικονομικών καταστάσεων στον τραπεζικό τομέα.
Palfi, C., Muresan, M.	2009	Survey on weaknesses of banks internal control systems.	Μελέτη της σημασίας ενός καλά οργανωμένου συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε σχέση με τον τραπεζικό τομέα. Το δείγμα τους αποτελούνταν από 25 πιστωτικά ιδρύματα της Ρουμανίας.	Συνεχής συνεργασία, η οποία βασίζεται σε περιοδικές συναντήσεις, μεταξύ όλων των δομών της τράπεζας, χαρακτηρίζει ένα αποτελεσματικό τμήμα εσωτερικού ελέγχου.
Abu-Musa, Ahmad A.	2010	Investigating adequacy of Security Controls in Saudi Banking Sector An empirical study.	Ύπαρξη και επάρκεια των εφαρμοζόμενων δικλείδων ασφαλείας των πληροφοριακών λογιστικών συστημάτων που χρησιμοποιούνται από τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα της Σαουδικής Αραβίας.	Η συντριπτική πλειοψηφία των τραπεζών της Σαουδικής Αραβίας έχουν επαρκείς συστήματα ελέγχου. Τα αποτελέσματα, επίσης, βοηθούν τους διευθυντές των τραπεζών να βελτιώσουν τα μηχανογραφημένα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιούν ώστε να μπορέσουν να χρησιμοποιήσουν την πληροφορία της τεχνολογίας για την επιτυχία των τραπεζών τους.

Πηγή: Ιδία επεξεργασία

ΜΕΡΟΣ Β

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα έρευνα πραγματεύεται την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα. Για την εκπλήρωση του σκοπού της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε να πραγματοποιηθεί ποσοτική έρευνα. Αυτή, προτιμήθηκε λόγω του χαμηλού κόστους, αλλά επειδή με την χρήση της, είναι δυνατή η γενίκευση των αποτελεσμάτων στο σύνολο του πληθυσμού που εξετάζεται. Επιλέχθηκε να γίνει περιγραφική έρευνα με στόχο την ακριβή περιγραφή των μεγεθών εκείνων που αποτελούν μέρος του προβλήματος και συγκεκριμένα οι απόψεις στελεχών και εργαζομένων των τραπεζών του τμήματος εσωτερικού ελέγχου.

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την χρήση ερωτηματολογίου που παρουσιάζεται στο παράρτημα της εργασίας, και περιέχει κλειστές ερωτήσεις της κλίμακας Likert. Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας, χρησιμοποιήθηκε η μη – πιθανολογική μέθοδος και συγκεκριμένα η μέθοδος του δείγματος ευκολίας. Έτσι το μοναδικό κριτήριο στην επιλογή των μελών του δείγματος είναι η ευκολία. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν σε δείγμα 200 υπαλλήλων και εργαζομένων στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων που δραστηριοποιούνται στον ελλαδικό χώρο. Τα απαντημένα ερωτηματολόγια που λάβαμε ανήλθαν στα 141.

6.2. ΤΥΠΟΙ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΟΥΣ

Τα δεδομένα της έρευνας θεωρούνται πρωτογενή, με λίγα λόγια δεν προϋπήρχαν, αλλά συγκεντρώθηκαν μα βάση ένα ερωτηματολόγιο με σκοπό την περαιτέρω διερεύνηση του θέματος σχετικά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό τομέα. Το ερωτηματολόγιο περιέχει 39 ερωτήσεις σε μορφή κλίμακας Likert (πενταβάθμιας κλίμακας) και 3 γενικές ερωτήσεις που

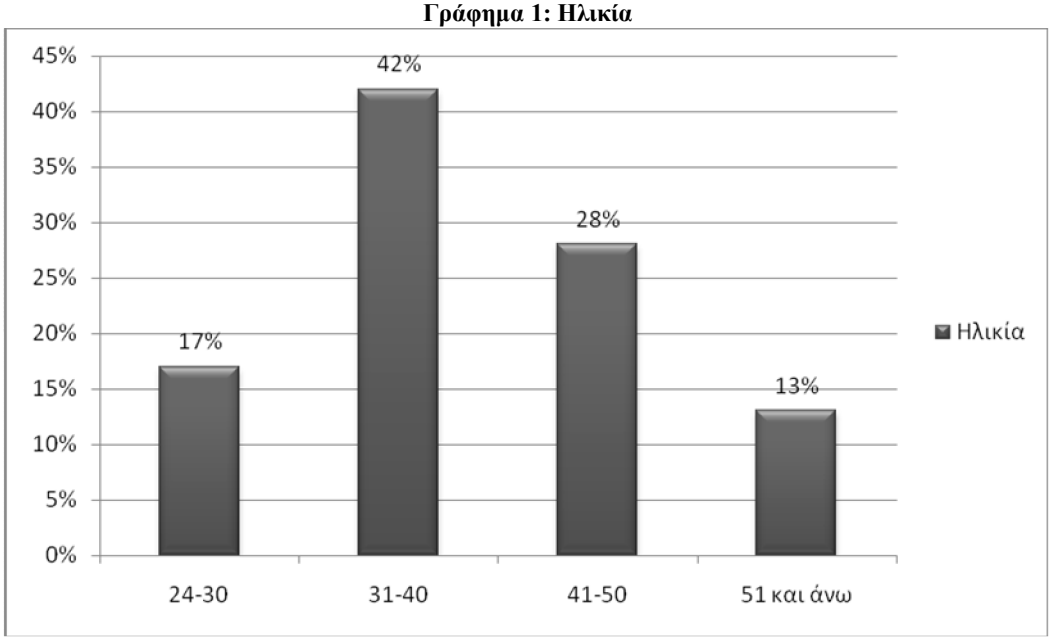
αφορούν το φύλο, την ηλικία και το έτος εισαγωγής τους στο τμήμα εσωτερικού, της τράπεζας, για την οποία εργάζονται.

Τα προσωπικά στοιχεία των ερωτηθέντων ατόμων δεν ζητούνται και δεν αναφέρονται πουθενά έτσι ώστε να διασφαλίζεται μέσω της ανωνυμίας τους ο σεβασμός ως προς τα προσωπικά δεδομένα τους αλλά και η ακεραιότητα και αντικειμενικότητα των πληροφοριών. Κατ` επέκταση διασφαλίζεται η όσο το δυνατό μεγαλύτερη εγκυρότητα του δείγματος μας. Με δεδομένο τον περιορισμένο χρόνο των εργαζομένων και στελεχών των τραπεζών, έγινε προσπάθεια οι ερωτήσεις να είναι κατανοητές με όσο το δυνατόν πιο σαφή διατύπωση για να κρατούν ενεργό το ενδιαφέρον των ερωτώμενων και κυρίως να μην οδηγηθούν σε λανθασμένες απαντήσεις και εν συνεπεία η έρευνα σε λανθασμένα συμπεράσματα.

Ο τρόπος επικοινωνίας που χρησιμοποιήθηκε για την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους ερωτηθέντες και την συλλογή τους με σκοπό την επεξεργασία τους είναι μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αλλά και μέσω των κοινωνικών δικτύων (facebook, twitter, LinkedIn). Αυτή η επιλογή επικοινωνίας συνέλαβε στην ταχύτατη συλλογή των ερωτηματολογίων με το λιγότερο κόστος. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε ως ηλεκτρονική μορφή και οι ερωτηθέντες καλούνταν να απαντήσουν σε αυτό μέσω συνδέσμου (link). Από το σύνολο των 200 ερωτηματολογίων που στάλθηκαν ανταποκρίθηκαν 141 ελεγκτές, που υπέβαλαν συμπληρωμένα ερωτηματολόγια και αποτελούν το δείγμα της έρευνας.

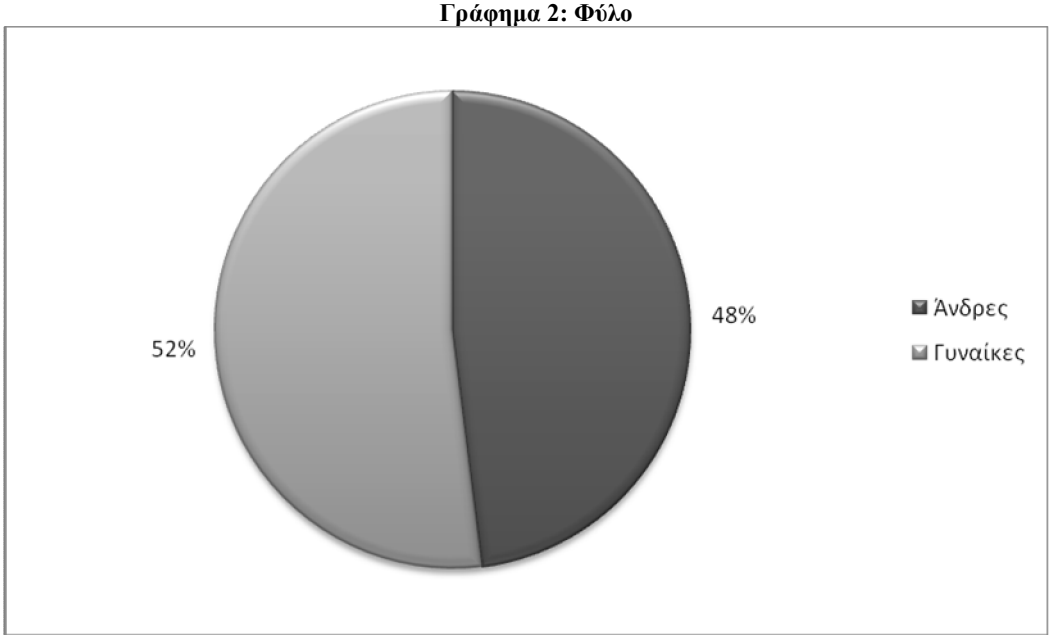
Στο γράφημα 1 φαίνονται τα ποσοστά των ηλικιακών κατηγοριών που ανήκει το δείγμα μας. Συγκεκριμένα το 17% του δείγματος μας ανήκει στην κατηγορία 24-30 ετών και το 42% στην κατηγορία 31-40 ετών. Επίσης το 28% διανύει την δεκαετία των 50 και το 13% είναι από 51 χρονών και πάνω. Παρατηρούμε στην ουσία ότι η πλειοψηφία του δείγματος που μας απάντησε και που απασχολείται στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου τραπεζών ανήκουν στην κατηγορία 31-40 ετών και ακολουθεί η ηλικιακή κατηγορία των 41-50 ετών.

Γράφημα 1: Ηλικία



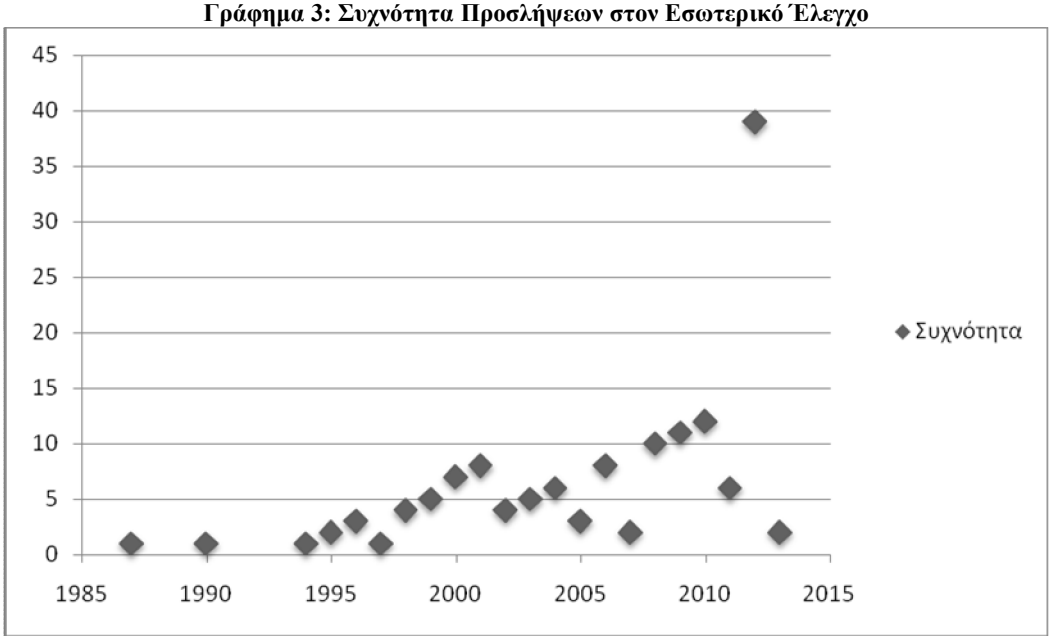
Όσον αφορά το φύλο το 52% των ερωτώμενων είναι γένους θηλυκού και το 48% είναι άνδρες. Στο γράφημα 2 απεικονίζονται τα σχετικά ποσοστά συμμετοχής τους στην έρευνα.

Γράφημα 2: Φύλο



Τέλος στο γράφημα 3 παρατηρούμε την διασπορά των παρατηρήσεων, ως προς το έτος εισαγωγής στον Εσωτερικό Έλεγχο. Αξίζει να σημειωθεί ότι 39 άτομα από τα 141 που μας απάντησαν, περίπου το 28%, εισήχθησαν σε τμήμα εσωτερικού ελέγχου, σε τράπεζα, το 2012, χρονιά δύσκολη για την βιωσιμότητα των τραπεζών. Δεν θα πρέπει να παραλείψουμε επίσης ότι 70 από τα 141 άτομα, περίπου δηλαδή το 50% των ελεγκτών μας ξεκίνησαν να απασχολούνται στον τραπεζικό τομέα, και συγκεκριμένα στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου την πενταετία 2008 – 2013, μια περίοδο με πολλές δυσχέρειες για την βιωσιμότητα και την ανάπτυξη του τραπεζικού κλάδου στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον κόσμο, λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης που ξέσπασε το 2008 και που συνεχίζεται μέχρι σήμερα.

Γράφημα 3: Συχνότητα Προσλήψεων στον Εσωτερικό Έλεγχο



6.3. ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Μετά την συλλογή των απαντημένων από τους συμμετέχοντες ερωτηματολογίων έγινε η επεξεργασία των δεδομένων καθώς και η εξαγωγή των διαγραμμάτων με την βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS 18.0 αλλά και του προγράμματος Microsoft Excel 2007. Τα ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν κωδικοποιήθηκαν (σε ποσοτικές και κατηγορικές μεταβλητές) και τα δεδομένα καταχωρήθηκαν σε σχετική βάση δεδομένων

τόσο στο Excel όσο και στο SPSS. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν περιλαμβάνονται σε πίνακες και διαγράμματα στο κείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

6.4. ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Το ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από δύο βασικές ενότητες. Η πρώτη ενότητα αναφέρεται στα πέντε βασικά στοιχεία του εσωτερικού ελέγχου και η δεύτερη στην διεύθυνση επιθεώρησης. Μέσα από την ενότητα των πέντε βασικών συστατικών του εσωτερικού ελέγχου προσπαθούμε να διερευνήσουμε την άποψη που έχουν οι ελεγκτές σχετικά με το βαθμό κατά τον οποίο εφαρμόζονται τα εν λόγω συστατικά στην τράπεζα στην οποία απασχολούνται. Τα πέντε αυτά συστατικά είναι το περιβάλλον ελέγχου, η αξιολόγηση κινδύνου, οι δραστηριότητες ελέγχου, η πληροφορία και η παρακολούθηση. Αυτά τα στοιχεία διερευνώνται θέτοντας στο δείγμα μας από πέντε ερωτήσεις για το καθένα. Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου σκοπό έχει να διερευνήσει και να αξιολογήσει το έργο της διεύθυνσης εσωτερικού ελέγχου σε μια τράπεζα, απαντώντας σε δεκατέσσερις ερωτήσεις κατά πόσο θεωρούν οι ελεγκτές – δείγμα μας το έργο τους αποτελεσματικό και αποδοτικό. Το σύνολο των απαντήσεων ανταποκρίνεται στην ερώτηση «Πώς αξιολογούν…» τις προτάσεις που τους τίθενται στο ερωτηματολόγιο και απαντούν σημειώνοντας μία από τις επιλογές 1 έως 5 που αντιστοιχούν στις απαντήσεις καθόλου έως πάρα πολύ. Στο τέλος του ερωτηματολογίου ζητάμε από τον ελεγκτή να μας απαντήσει όσον αφορά την ηλικία και το φύλο του και πόσα χρόνια εργάζεται στον εσωτερικό έλεγχο της τράπεζας.

7. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

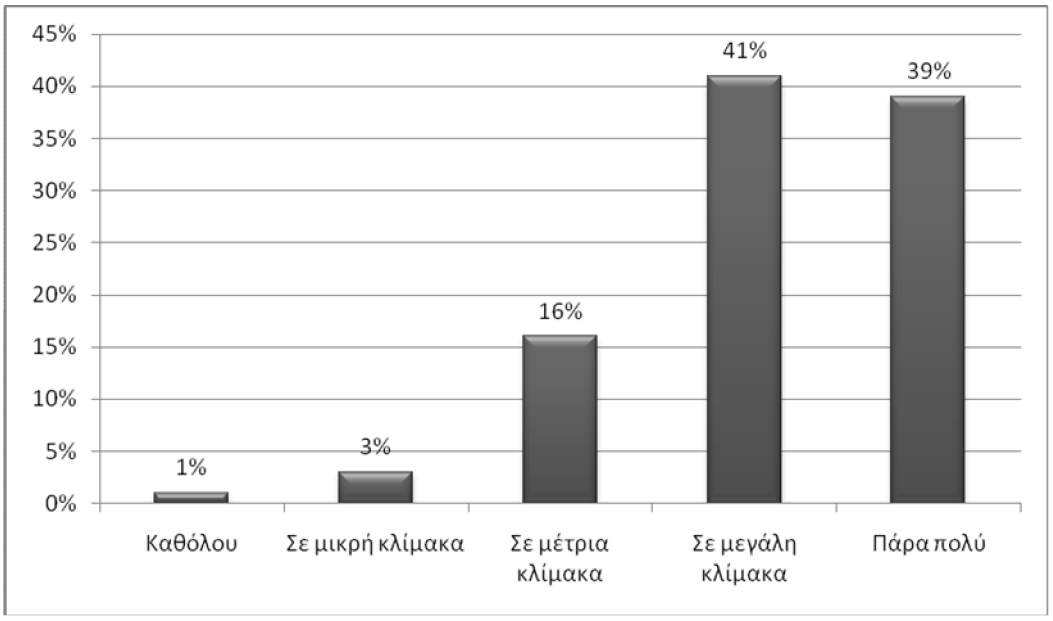
Στο κεφάλαιο που ακολουθεί παρουσιάζονται γραφικά τα αποτελέσματα της έρευνας, με βάσει τις απαντήσεις που δόθηκαν από το δείγμα των 141 εργαζομένων στο τμήμα εσωτερικού ελέγχου των τραπεζών. Κάθε ερώτηση χωριστά συνοδεύεται από την αντίστοιχη γραφική παράσταση (σε στήλες), η οποία προκύπτει μέσω του Microsoft Excel 2007 και την ανάλυση των απαντήσεων σε πίνακα, που προκύπτει από το SPSS 18.0.

7.1. ΤΑ 5 ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Η πρώτη ενότητα εξετάζει τα πέντε συστατικά του εσωτερικού ελέγχου, που συνθέτουν το πλαίσιο COSO. Κάθε στοιχείο διερευνάται μέσα από πέντε ερωτήσεις. Συνολικά η αξιολόγηση των πέντε συστατικών στοιχείων του εσωτερικού ελέγχου εξετάζονται μέσα από εικοσιπέντε ερωτήματα. Στην παρούσα ενότητα ακολουθούν 25 γραφικές παραστάσεις και πίνακες που αντιστοιχούν στην κάθε ερώτηση.

7.1.1. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΛΕΓΧΟΥ

Γράφημα 4: Υπάρχει οργανόγραμμα για κάθε Διεύθυνση και Τμήμα που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;



Η πρώτη ερώτηση του ερωτηματολογίου, που σχετίζεται με το περιβάλλον ελέγχου, αναφέρεται στην ύπαρξη οργανογράμματος για κάθε Διεύθυνση και Τμήμα που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις. Από το γράφημα 4 φαίνεται ότι υπάρχει οργανόγραμμα σε μεγάλο έως πολύ μεγάλο βαθμό. Συγκεκριμένα το 80% του πληθυσμού απαντά ότι υπάρχει οργανόγραμμα (41% Σε μεγάλη κλίμακα, 39% Πάρα πολύ), το οποίο αναθεωρείται, όποτε χρειαστεί, σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις. Το 4% απάντησε ότι δεν υπάρχει οργανόγραμμα ή ότι υπάρχει σε μικρή κλίμακα και δεν αναθεωρείται, ακόμα κι αν οι εξελίξεις το επιβάλουν, ποσοστό που δεν είναι τόσο σημαντικό για να αναλυθεί παραπάνω.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 2: Υπάρχει οργανόγραμμα για κάθε Διεύθυνση και Τμήμα που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	4	2,8	2,8	3,5
	Σε μεσαία κλίμακα	23	16,3	16,3	19,9
	Σε μεγάλη κλίμακα	58	41,1	41,1	61,0
	Πάρα πολύ	55	39,0	39,0	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 5: Υπάρχει λεπτομερές ενιαίο Εγχειρίδιο Διαδικασιών της Τράπεζας με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους;



Ανάλογες είναι οι απαντήσεις και στη δεύτερη ερώτηση, που σχετίζεται με το βαθμό στον οποίο υπάρχει εγχειρίδιο διαδικασιών της τράπεζας με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτέλεσής τους. Πιο αναλυτικά το 80% απαντά ότι υπάρχει σε μεγάλο έως πολύ μεγάλο βαθμό εγχειρίδιο διαδικασιών (48% σε μεγάλη κλίμακα, 32% πάρα πολύ) ενώ το 5% απαντά ότι δεν υπάρχει ή υπάρχει σε μικρό βαθμό ένα τέτοιο εγχειρίδιο, που να περιγράφει τις διαδικασίες ελέγχου και τον τρόπο εφαρμογής τους. Τέλος ένα ποσοστό της τάξεως του 15% απαντά ότι υπάρχει εγχειρίδιο διαδικασιών σε μέτρια κλίμακα. Είναι πολύ πιθανόν βέβαια το εν λόγω ποσοστό να μην είναι σίγουρο για την ύπαρξη του εγχειριδίου διαδικασιών της τράπεζας, στην οποία εργάζονται. (Γράφημα 5).

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 3: Υπάρχει λεπτομερές ενιαίο Εγχειρίδιο Διαδικασιών της Τράπεζας με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	5	3,5	3,5	4,3
	Σε μεσαία κλίμακα	21	14,9	14,9	19,1
	Σε μεγάλη κλίμακα	69	48,9	48,9	68,1
	Πάρα πολύ	45	31,9	31,9	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 6: Έχει γίνει περιγραφή καθηκόντων θέσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα;



Στην ερώτηση για το αν έχει γίνει περιγραφή καθηκόντων των θέσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα είναι μηδαμινό το ποσοστό που απαντάει ότι δεν έχει γίνει μια τέτοια περιγραφή καθηκόντων. Όπως παρατηρούμε από το γράφημα 6 το 33% του συνόλου απαντά ότι υπάρχει περιγραφή των καθηκόντων θέσεων εργασίας σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό και το 47% απαντά σε μεγάλο βαθμό. Δηλαδή 8 στους 10 περίπου είναι πλήρως ενημερωμένοι για τα καθήκοντα που κατ` επέκταση καλούνται να υπηρετήσουν οι ίδιοι αλλά και οι συνάδελφοι τους. Αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικό, καθώς η γνώση των καθηκόντων τους οδηγεί σε αποτελεσματική παραγωγή έργου. Ένα ποσοστό της τάξεως του 18% απάντησαν ότι έχει γίνει μερικώς περιγραφή των καθηκόντων ενώ μόνο το 2% απαντά ότι υπάρχει σε μικρή κλίμακα.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 4: Έχει γίνει περιγραφή καθηκόντων θέσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	3	2,1	2,1	2,1
	Σε μεσαία κλίμακα	25	17,7	17,7	19,9
	Σε μεγάλη κλίμακα	66	46,8	46,8	66,7
	Πάρα πολύ	47	33,3	33,3	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 7: Είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων;



Στην ερώτηση για το αν είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων, όπως προκύπτει από το γράφημα 7, το 50% του

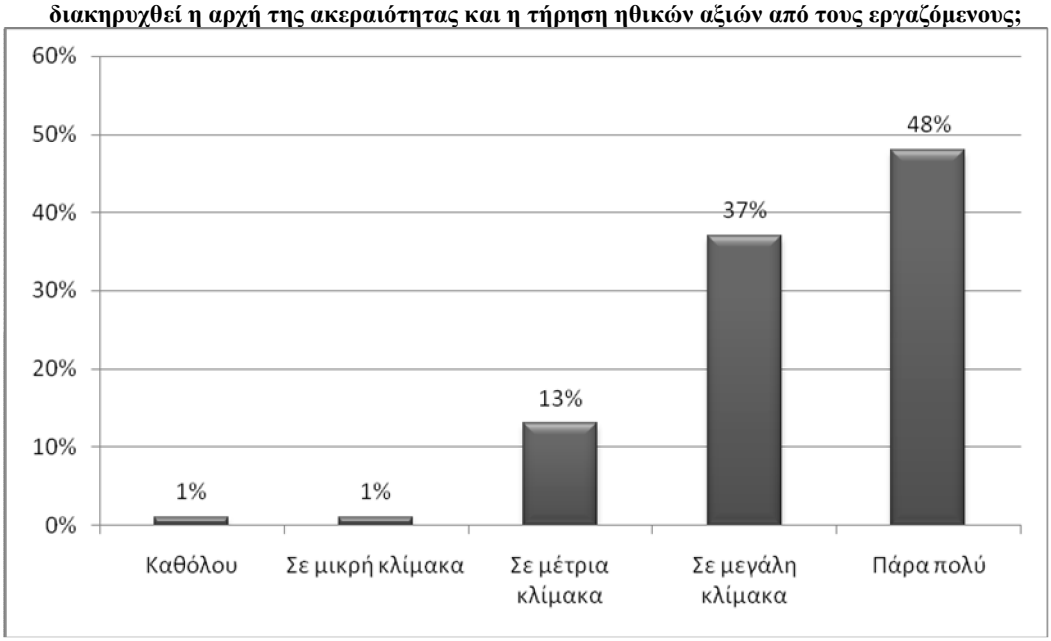
συνόλου δηλώνει ότι είναι σε μεγάλο βαθμό, ποσοστό σημαντικό για την εύρυθμη λειτουργία ενός χρηματοπιστωτικού ιδρύματος. Το 23% του συνόλου αναφέρει ότι ο διαχωρισμός είναι σαφέστατος και ένα σχεδόν ίσο ποσοστό, το 21% δηλώνει ότι ο διαχωρισμός είναι κατά το ήμισυ σαφής. Υπάρχουν δηλαδή περιθώρια βελτίωσης ώστε ο διαχωρισμός των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων να γίνει σαφέστερος, ώστε να μην δημιουργούνται προβλήματα στη λειτουργία της τράπεζας. Τέλος ένα μικρό ποσοστό 6% απαντά ότι σε πολύ μικρό βαθμό μπορεί να κατανοήσει τον διαχωρισμό των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 5: Είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	9	6,4	6,4	6,4
	Σε μεσαία κλίμακα	30	21,3	21,3	27,7
	Σε μεγάλη κλίμακα	70	49,6	49,6	77,3
	Πάρα πολύ	32	22,7	22,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 8: Έχει θεσπισθεί και κοινοποιηθεί Κώδικας Δεοντολογίας ή με άλλο τρόπο έχει διακηρυχθεί η αρχή της ακεραιότητας και η τήρηση ηθικών αξιών από τους εργαζόμενους;



Η πέμπτη και τελευταία ερώτηση που διερευνά το περιβάλλον ελέγχου σχετίζεται με το αν έχει θεσπιστεί και κοινοποιηθεί Κώδικας Δεοντολογίας ή αν υπάρχει κάποιος τρόπος με τον οποίο διακηρύσσεται η αρχή της ακεραιότητας και η τήρηση των ηθικών αξιών από τους εργαζόμενους. Το γράφημα 8 δείχνει ότι το 37% και 48% αντίστοιχα γνωρίζει ότι όντως έχει θεσπιστεί κάποιος κώδικας δεοντολογίας και μάλιστα σε μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό αντίστοιχα. Το 13% δηλώνει ότι σε μέτριο βαθμό έχει θεσπιστεί ο κώδικας δεοντολογίας, πιθανόν γιατί αξιολογεί με αρνητικό τρόπο την αξία του κώδικα δεοντολογίας. Τέλος από 1% του συνόλου απαντούν είτε ότι δεν υπάρχει κάποιος κώδικας δεοντολογίας τήρησης ηθικών αξιών είτε υπάρχει αλλά σε πολύ μικρό βαθμό.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 6: Έχει θεσπισθεί και κοινοποιηθεί Κώδικας Δεοντολογίας ή με άλλο τρόπο έχει διακηρυχθεί η αρχή της ακεραιότητας και η τήρηση ηθικών αξιών από τους εργαζόμενους;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	1	,7	,7	1,4
	Σε μεσαία κλίμακα	19	13,5	13,5	14,9
	Σε μεγάλη κλίμακα	52	36,9	36,9	51,8
	Πάρα πολύ	68	48,2	48,2	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

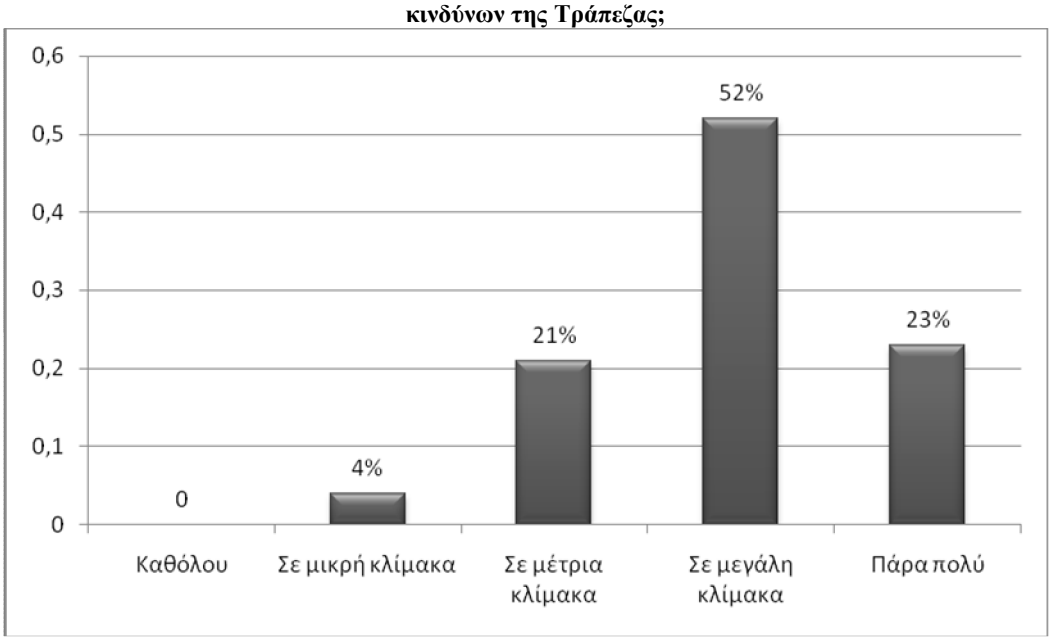
Πίνακας 7: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 1 έως 5

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
"1.Υπάρχει οργανόγραμμα για κάθε Διεύθυνση και Τμήμα που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;"	141	4,15	,845
2. Υπάρχει λεπτομερές ενιαίο Εγχειρίδιο Διαδικασιών της Τράπεζας με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους;	141	4,08	,820
3. Έχει γίνει περιγραφή καθηκόντων θέσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα;	141	4,11	,766
4. Είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων;	141	3,89	,829
5. Έχει θεσπισθεί και κοινοποιηθεί Κώδικας Δεοντολογίας ή με άλλο τρόπο έχει διακηρυχθεί η αρχή της ακεραιότητας και η τήρηση ηθικών αξιών από τους εργαζόμενους;	141	4,31	,785
Valid N (listwise)	141		

7.1.2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Γράφημα 9: Υπάρχει και κοινοποιείται συγκεκριμένη διαδικασία για την αξιολόγηση των κινδύνων της Τράπεζας;



Η επόμενη ομάδα ερωτήσεων στο πλαίσιο αξιολόγησης του COSO σχετίζεται με την εκτίμηση των κινδύνων. Μέσα από την έκτη κατά σειρά ερώτηση του ερωτηματολογίου γίνεται μια προσπάθεια να διερευνηθεί κατά πόσο υπάρχει και κοινοποιείται

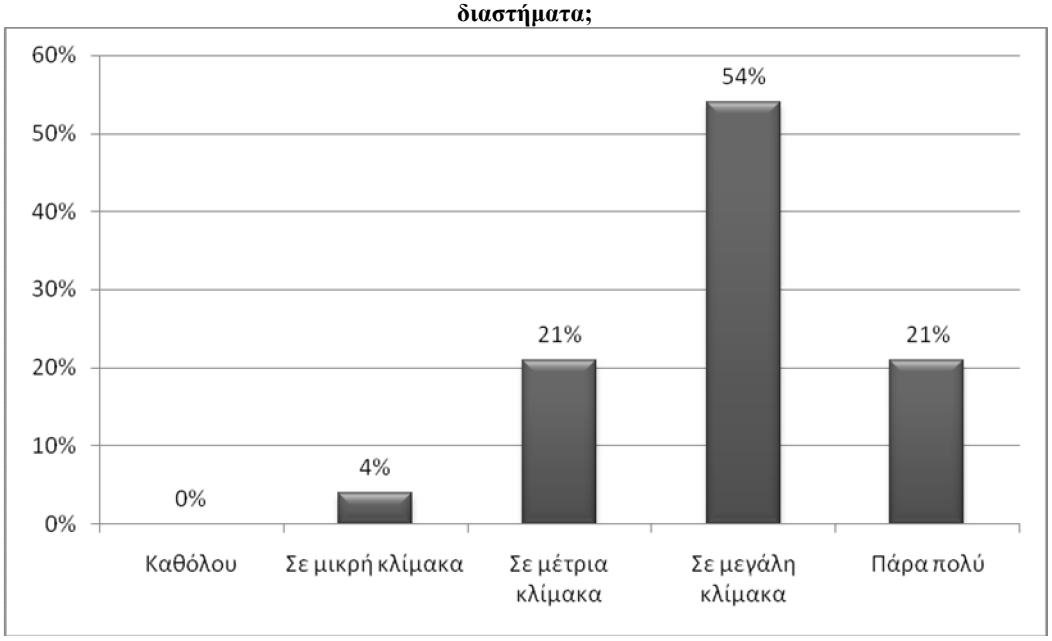
συγκεκριμένη διαδικασία για την αξιολόγηση των κινδύνων της τράπεζας. Το γράφημα 9 σκιαγραφεί τα αποτελέσματα. Το 52% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι όντως υπάρχει και κοινοποιείται συγκεκριμένη διαδικασία για την αξιολόγηση των κινδύνων της τράπεζας σε μεγάλη κλίμακα. Ένα ποσοστό ύψους 23% δηλώνει ότι υπάρχει και κοινοποιείται σε πολύ μεγάλο βαθμό και ένα 23% μερικώς. Τέλος μόνο ένα 4% απαντά ότι η ύπαρξη και η κοινοποίηση συγκεκριμένης διαδικασίας για την αξιολόγηση των κινδύνων πραγματοποιείται σε μικρό βαθμό.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 8: Υπάρχει και κοινοποιείται συγκεκριμένη διαδικασία για την αξιολόγηση των κινδύνων της Τράπεζας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	5	3,5	3,5	3,5
	Σε μεσαία κλίμακα	29	20,6	20,6	24,1
	Σε μεγάλη κλίμακα	74	52,5	52,5	76,6
	Πάρα πολύ	33	23,4	23,4	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 10: Καθορίζονται επιμέρους στόχοι που αναπροσαρμόζονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα;



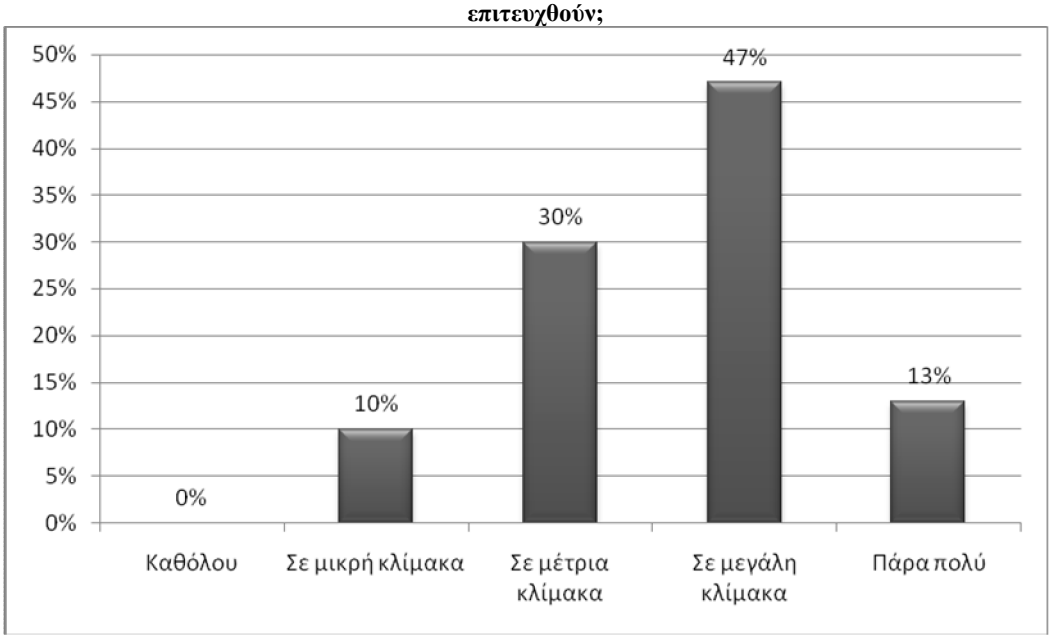
Η επόμενη ερώτηση αναφέρεται στο αν καθορίζονται επιμέρους στόχοι και αν αναπροσαρμόζονται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Από το σύνολο των απαντήσεων που συγκεντρώθηκαν και από το γράφημα 10 προκύπτει ότι 21% του συνόλου δηλώνει ότι υπάρχει καθορισμός στόχων και αναπροσαρμογή αυτών σε μέτριο βαθμό και ένα ίσο ποσοστό σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Το 54% των ερωτηθέντων απαντάει ότι καθορίζονται και αναπροσαρμόζονται όποτε χρειαστεί οι επιμέρους στόχοι σε μεγάλη κλίμακα και μόνο ένα 4% σε μικρή κλίμακα. Συνολικά το 96% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι οι στόχοι καθορίζονται και αναπροσαρμόζονται από μέτριο έως και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Ποσοστό σημαντικό, που οδηγεί στη σωστή κατεύθυνση της εργασίας των εσωτερικών ελεγκτών.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 9: Καθορίζονται επιμέρους στόχοι που αναπροσαρμόζονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	5	3,5	3,5	3,5
	Σε μεσαία κλίμακα	30	21,3	21,3	24,8
	Σε μεγάλη κλίμακα	76	53,9	53,9	78,7
	Πάρα πολύ	30	21,3	21,3	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 11: Οι στόχοι που τίθενται από τη Διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και μπορούν να επιτευχθούν;



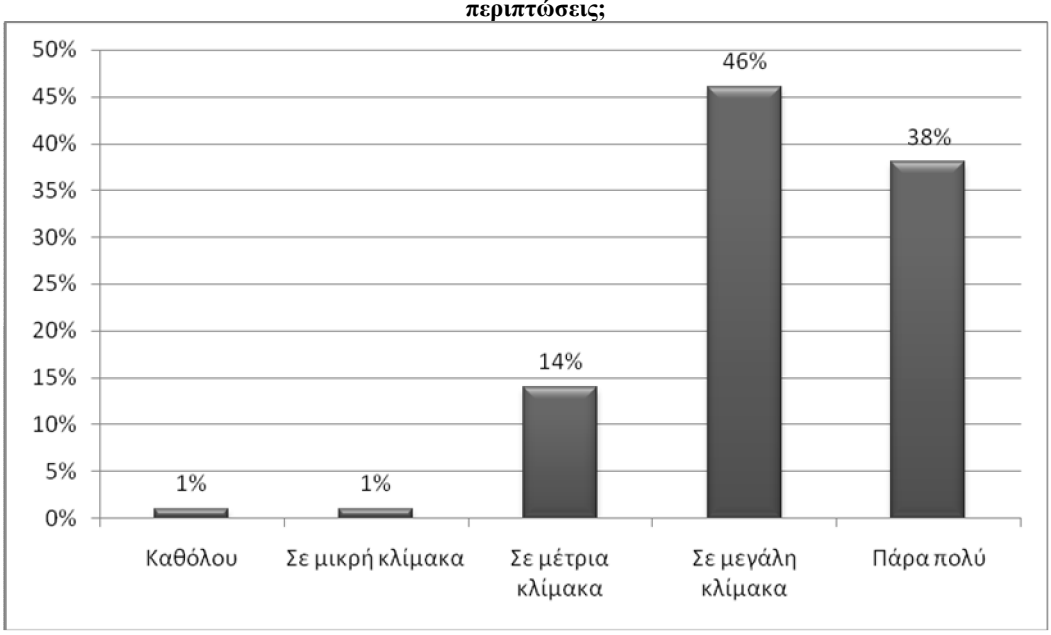
Όσον αφορά το αν οι στόχοι που τίθενται από τη Διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και επιτεύξιμοι το 10% δηλώνει πως σε μικρό βαθμό αγγίζουν την πραγματικότητα ενώ το 30% δηλώνει ότι είναι ρεαλιστικοί σε μέτρια κλίμακα. Θα μπορούσε να πει κανείς λοιπόν ότι τα παραπάνω ποσοστά δεν είναι καθόλου ευκαταφρόνητα και επιβάλλεται η Διοίκηση να αναθεωρήσει τους στόχους της και να τους μεταλαμπαδεύσει και στο προσωπικό της. Βέβαια το 60% του συνόλου δηλώνει ότι οι στόχοι είναι επιτεύξιμοι σε μεγάλο έως και πολύ μεγάλο βαθμό (47% σε μεγάλη κλίμακα, 13% πάρα πολύ). Τα παραπάνω αποτελέσματα παρουσιάζονται και στο γράφημα 11.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 10: Οι στόχοι που τίθενται από τη Διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και μπορούν να επιτευχθούν;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	13	9,2	9,2	9,2
	Σε μεσαία κλίμακα	43	30,5	30,5	39,7
	Σε μεγάλη κλίμακα	66	46,8	46,8	86,5
	Πάρα πολύ	19	13,5	13,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 12: Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος όχι μόνο σε τακτές, αλλά και σε έκτακτες περιπτώσεις;



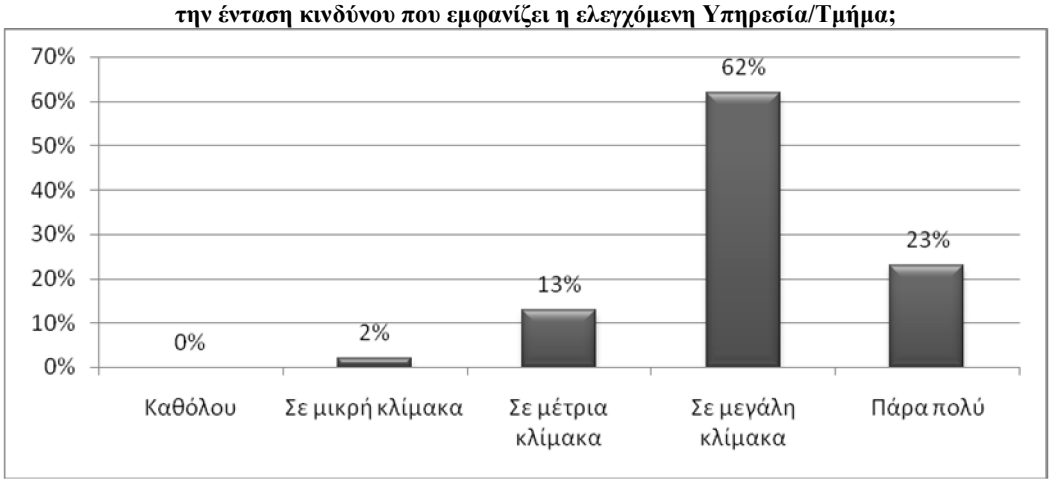
Μία ακόμα ερώτηση που τέθηκε στα πλαίσια της αξιολόγησης των κινδύνων σχετίζεται με τον αν διενεργούνται εσωτερικοί έλεγχοι όχι μόνο σε τακτές αλλά και σε έκτακτες περιπτώσεις. Το 46% και το 38% του δείγματος μας, δήλωσε ότι διενεργούνται τακτικοί και έκτακτοι έλεγχοι σε μεγάλη κλίμακα και πάρα πολύ αντίστοιχα. Το 14% απάντησε σε μέτρια κλίμακα, ενώ από 1% απάντησαν καθόλου και σε μικρή κλίμακα. Τα παραπάνω αποτελέσματα, που παρουσιάζονται στο γράφημα 12,

υποδηλώνουν την ετοιμότητα του τμήματος εσωτερικού ελέγχου και την εγρήγορση των εργαζομένων τους σε έκτακτες περιπτώσεις. Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 11: Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος όχι μόνο σε τακτές, αλλά και σε έκτακτες περιπτώσεις;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	1	,7	,7	1,4
	Σε μεσαία κλίμακα	20	14,2	14,2	15,6
	Σε μεγάλη κλίμακα	65	46,1	46,1	61,7
	Πάρα πολύ	54	38,3	38,3	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 13: Εφαρμόζονται ελεγκτικές διαδικασίες σε διαφορετικό βαθμό και έκταση αναλόγως την ένταση κινδύνου που εμφανίζει η ελεγχόμενη Υπηρεσία/Τμήμα;



Τελευταία αλλά εξίσου σημαντική ερώτηση, που αφορά την αξιολόγηση των κινδύνων σχετίζεται με το αν εφαρμόζονται οι ελεγκτικές διαδικασίες σε διαφορετικό βαθμό και έκταση αναλόγως με την ένταση κινδύνου που εμφανίζει η ελεγχόμενη υπηρεσία/τμήμα. Από το γράφημα 13 παρατηρούμε ότι το 85% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως ο βαθμός εφαρμογής των ελεγκτικών διαδικασιών εξαρτάται σε μεγάλη έως και πολύ μεγάλη κλίμακα από την ένταση κινδύνου που εμφανίζει η ελεγχόμενη υπηρεσία, το 13% δηλώνει μερικώς και ένα μόνο 2% σε μικρή κλίμακα.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 12: Εφαρμόζονται ελεγκτικές διαδικασίες σε διαφορετικό βαθμό και έκταση αναλόγως την ένταση κινδύνου που εμφανίζει η ελεγχόμενη Υπηρεσία/Τμήμα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	3	2,1	2,1	2,1
	Σε μεσαία κλίμακα	18	12,8	12,8	14,9
	Σε μεγάλη κλίμακα	88	62,4	62,4	77,3
	Πάρα πολύ	32	22,7	22,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

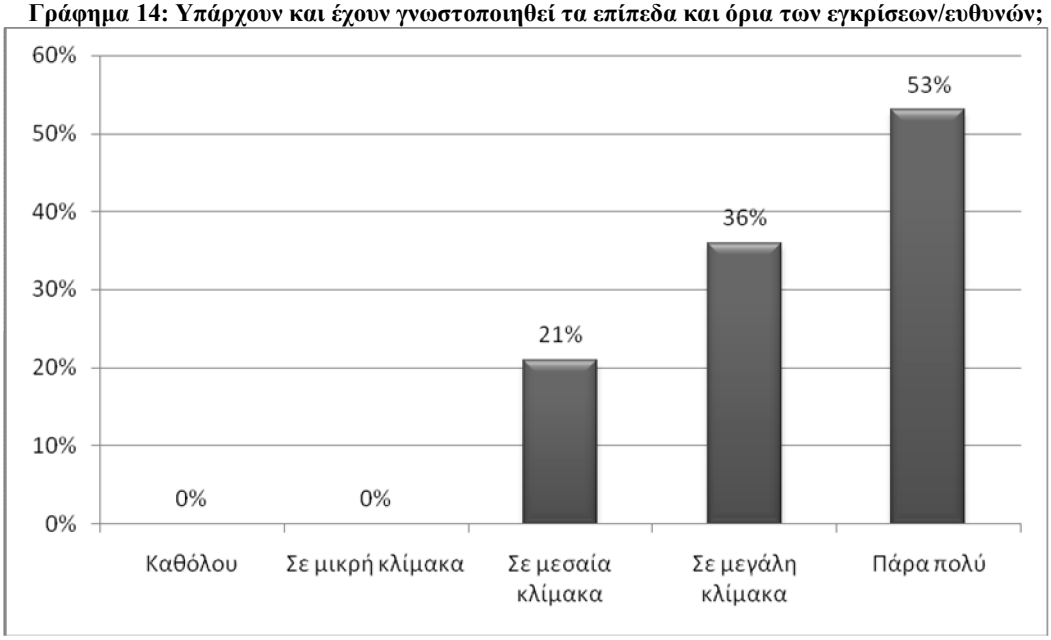
Πίνακας 13: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 6 έως 10

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
6. Υπάρχει και κοινοποιείται συγκεκριμένη διαδικασία για την αξιολόγηση των κινδύνων της Τράπεζας;	141	3,96	,764
7. Καθορίζονται επιμέρους στόχοι που αναπροσαρμόζονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα;	141	3,93	,753
8. Οι στόχοι που τίθενται από τη Διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και μπορούν να επιτευχθούν;	141	3,65	,829
9. Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος όχι μόνο σε τακτές, αλλά και σε έκτακτες περιπτώσεις;	141	4,21	,761
10. Εφαρμόζονται ελεγκτικές διαδικασίες σε διαφορετικό βαθμό και έκταση αναλόγως την ένταση κινδύνου που εμφανίζει η ελεγχόμενη Υπηρεσία/Τμήμα;	141	4,06	,663
Valid N (listwise)	141		

7.1.3. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ

Γράφημα 14: Υπάρχουν και έχουν γνωστοποιηθεί τα επίπεδα και όρια των εγκρίσεων/ευθυνών;



Η τρίτη ομάδα ερωτήσεων αφορά τις δραστηριότητες ελέγχου. Μία από τις ερωτήσεις που τέθηκαν για την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων ελέγχου, σχετίζεται με το αν υπάρχουν και αν γνωστοποιούνται τα επίπεδα και τα όρια των εγκρίσεων ή ευθυνών. Σύμφωνα με το γράφημα 14 οι εσωτερικοί ελεγκτές – δείγμα των τραπεζών θεωρούν ότι τα επίπεδα των εγκρίσεων και ευθυνών κοινοποιούνται σε σχετικά μεγάλο βαθμό. Συγκεκριμένα το 21% απάντησε ότι τα όρια των εγκρίσεων υπάρχουν και γνωστοποιούνται σε μέτρια κλίμακα, το 36% σε μεγάλο βαθμό και το 53% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.

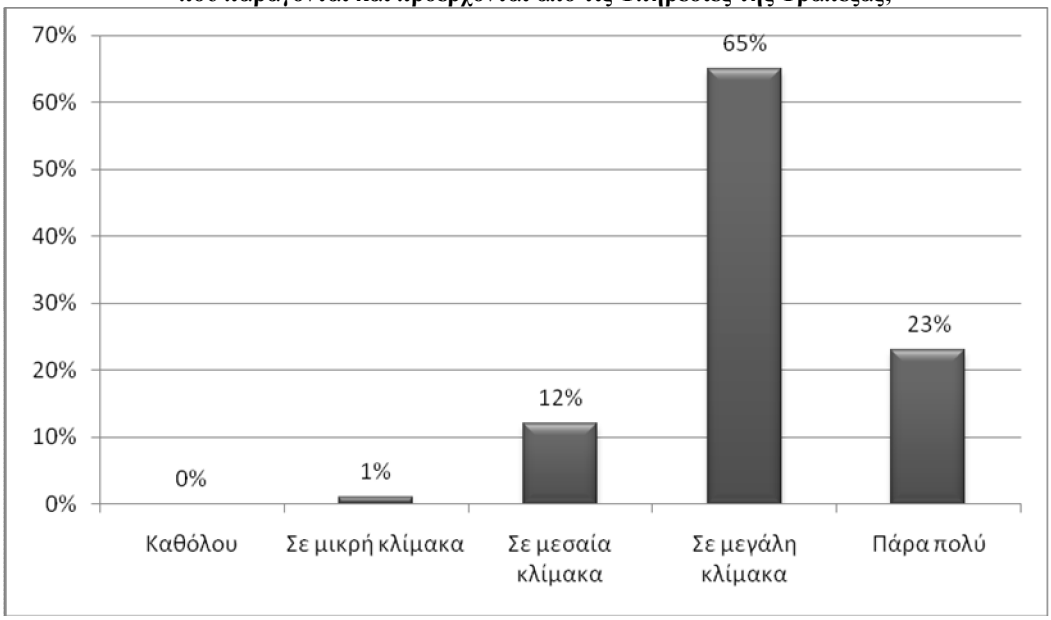
Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 14: Υπάρχουν και έχουν γνωστοποιηθεί τα επίπεδα και όρια των εγκρίσεων/ευθυνών;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μεσαία κλίμακα	30	21,3	21,3	21,3
	Σε μεγάλη κλίμακα	79	56,0	56,0	77,3
	Πάρα πολύ	32	22,7	22,7	100,0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μεσαία κλίμακα	30	21,3	21,3	21,3
	Σε μεγάλη κλίμακα	79	56,0	56,0	77,3
	Πάρα πολύ	32	22,7	22,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 15: Αποδέχεται η Διοίκηση την ευθύνη για τις πληροφορίες και τις έγγραφες αναφορές που παράγονται και προέρχονται από τις Υπηρεσίες της Τράπεζας;



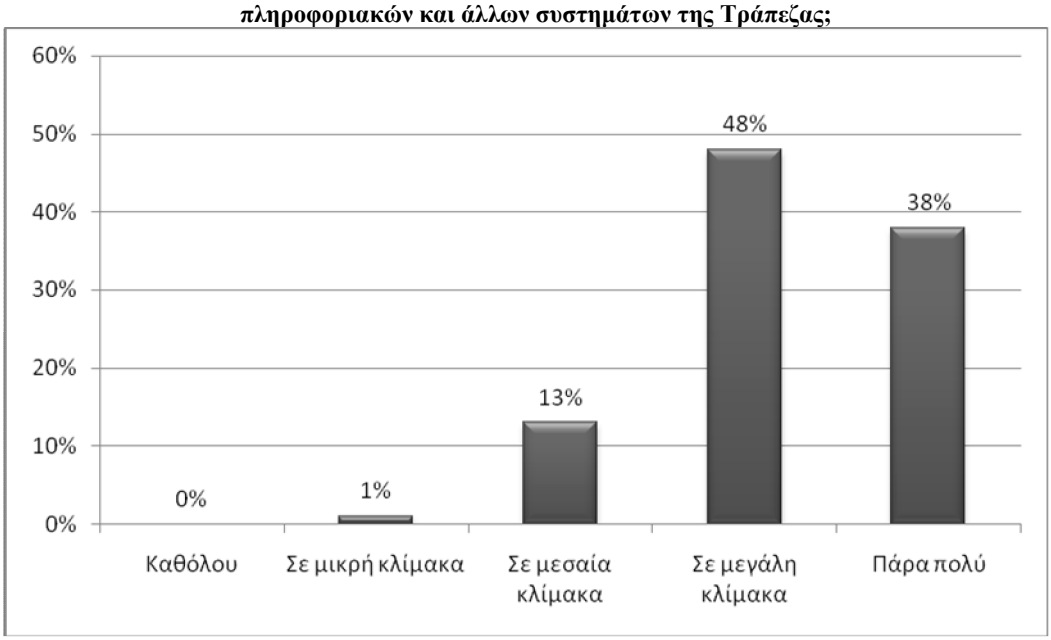
Στο ερώτημα για το αν αποδέχεται η Διοίκηση τη ευθύνη για τις πληροφορίες και τις έγγραφες αναφορές που παράγονται και προέρχονται από τις Υπηρεσίες της Τράπεζας και σε ποιο βαθμό γίνεται αυτό μόνο 1% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι συμβαίνει σε μικρή κλίμακα. Όπως μπορούμε να δούμε και από το γράφημα 12, το 12% του δείγματος μας δηλώνει ότι υπάρχει μερική αποδοχή των ευθυνών από την πλευρά της Διοίκησης ενώ το 65% δηλώνει ότι υπάρχει σχεδόν πλήρης (σε μεγάλη κλίμακα) αποδοχή των ευθυνών και το 23% θεωρεί ότι η Διοίκηση αποδέχεται πλήρως τις ευθύνες για τις πληροφορίες και τις έγγραφες αναφορές που προκύπτουν από τις υπηρεσίες της τράπεζας.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 15: Αποδέχεται η Διοίκηση την ευθύνη για τις πληροφορίες και τις έγγραφες αναφορές που παράγονται και προέρχονται από τις Υπηρεσίες της Τράπεζας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	1	,7	,7	,7
	Σε μεσαία κλίμακα	17	12,1	12,1	12,8
	Σε μεγάλη κλίμακα	91	64,5	64,5	77,3
	Πάρα πολύ	32	22,7	22,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 16: Προηγείται έγκριση της Διοίκησης για την υιοθέτηση αυτοματοποιημένων πληροφοριακών και άλλων συστημάτων της Τράπεζας;



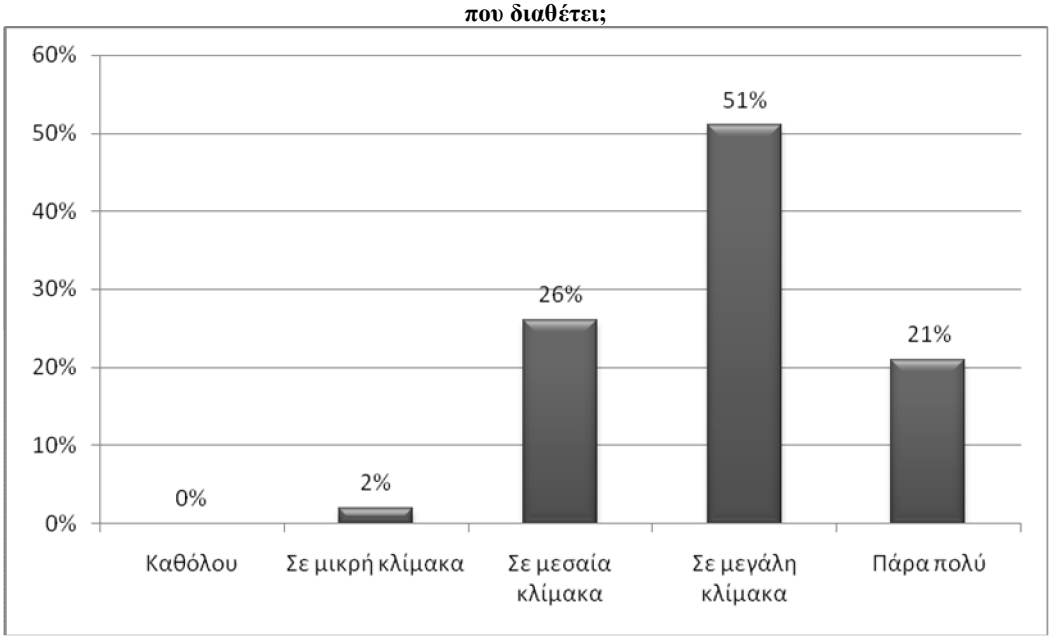
Στην ερώτηση για το αν προηγείται έγκριση της Διοίκησης για την υιοθέτηση αυτοματοποιημένων πληροφοριακών συστημάτων της τράπεζας, όπως παρατηρούμε και από το γράφημα 16, το 86% απαντά ότι σε μεγάλο έως και πάρα πολύ μεγάλο βαθμό προηγείται έγκριση, ποσοστό που υποδεικνύει ότι όλα γίνονται όπως πρέπει υπό την έγκριση της Διοίκησης.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 16: Προηγείται έγκριση της Διοίκησης για την υιοθέτηση αυτοματοποιημένων πληροφοριακών και άλλων συστημάτων της Τράπεζας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	2	1,4	1,4	1,4
	Σε μεσαία κλίμακα	18	12,8	12,8	14,2
	Σε μεγάλη κλίμακα	68	48,2	48,2	62,4
	Πάρα πολύ	53	37,6	37,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 17: Εμποδίζει παράνομες συναλλαγές το σύστημα ελέγχου με τις ασφαλιστικές δικλείδες που διαθέτει;



Η 14η ερώτηση του ερωτηματολογίου προσπαθεί να διευρύνει αν το σύστημα ελέγχου και οι ασφαλιστικές δικλείδες που διαθέτει η τράπεζα τους είναι αρκετές για εμποδίζουν την πραγματοποίηση παράνομων συναλλαγών. Το γράφημα 17 παρουσιάζει τα εν λόγω αποτελέσματα. Συγκεκριμένα το 72% των ελεγκτών θεωρούν πως το σύστημα ελέγχου είναι αρκετά ολοκληρωμένο ώστε να εμποδίσει τις παράνομες δραστηριότητες σε μεγάλο έως και πολύ μεγάλο βαθμό. Ένα όμως σημαντικό ποσοστό ύψους 22% πιστεύει πως οι δικλείδες ασφαλείας δεν επαρκούν για την προστασία της εύρυθμης λειτουργίας των τραπεζών, γεγονός που υποδηλώνει ότι υπάρχουν περιθώρια

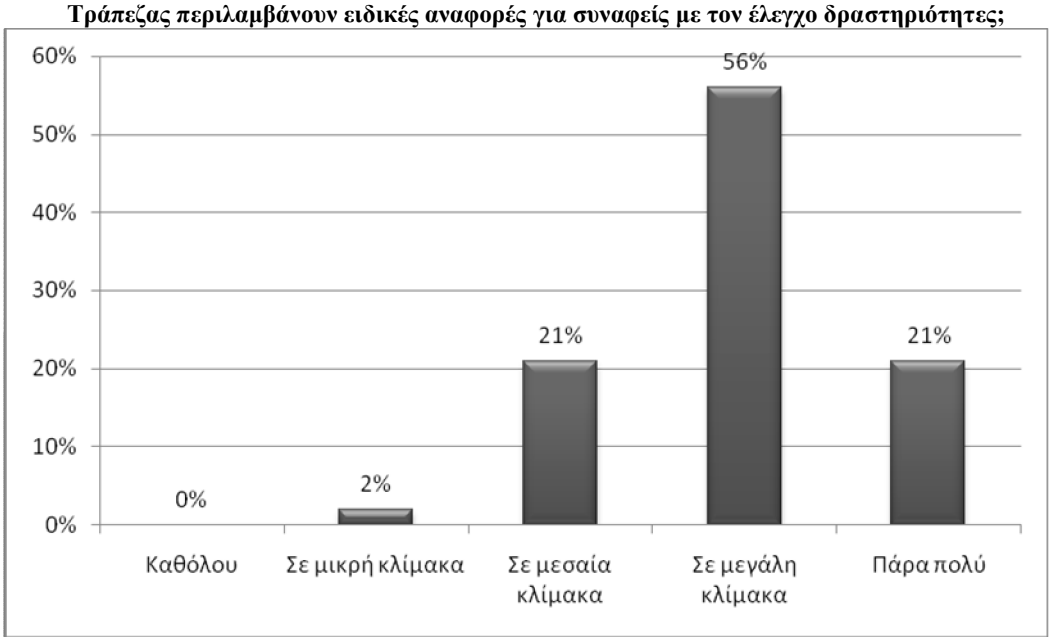
παρατυπίας και παράνομων πράξεων, κάτι που πρέπει να αφυπνίσει την Διοίκηση των τραπεζών.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 17: Εμποδίζει παράνομες συναλλαγές το σύστημα ελέγχου με τις ασφαλιστικές δικλείδες που διαθέτει;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	3	2,1	2,1	2,1
	Σε μεσαία κλίμακα	37	26,2	26,2	28,4
	Σε μεγάλη κλίμακα	72	51,1	51,1	79,4
	Πάρα πολύ	29	20,6	20,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 18: Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας για την εύρυθμη λειτουργία του προσωπικού της Τράπεζας περιλαμβάνουν ειδικές αναφορές για συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητες;



Μόνο ένα 2% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι περιγραφές των θέσεων εργασίας για την εύρυθμη λειτουργία του προσωπικού της τράπεζας περιλαμβάνουν σε μικρή κλίμακα ειδικές αναφορές για συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητες ενώ ένα ποσοστό ύψους 21% θεωρεί ότι αυτό συμβαίνει σε μεσαία κλίμακα και άλλο ένα ίδιο

ποσοστό σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Ένας στους δύο όμως σχεδόν (56%) θεωρεί πως οι περιγραφές των θέσεων εργασίας περιλαμβάνουν ειδικές αναφορές για συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητες σε μεγάλη κλίμακα.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 18: Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας για την εύρυθμη λειτουργία του προσωπικού της Τράπεζας περιλαμβάνουν ειδικές αναφορές για συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητες;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	3	2,1	2,1	2,1
	Σε μεσαία κλίμακα	29	20,6	20,6	22,7
	Σε μεγάλη κλίμακα	79	56,0	56,0	78,7
	Πάρα πολύ	30	21,3	21,3	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

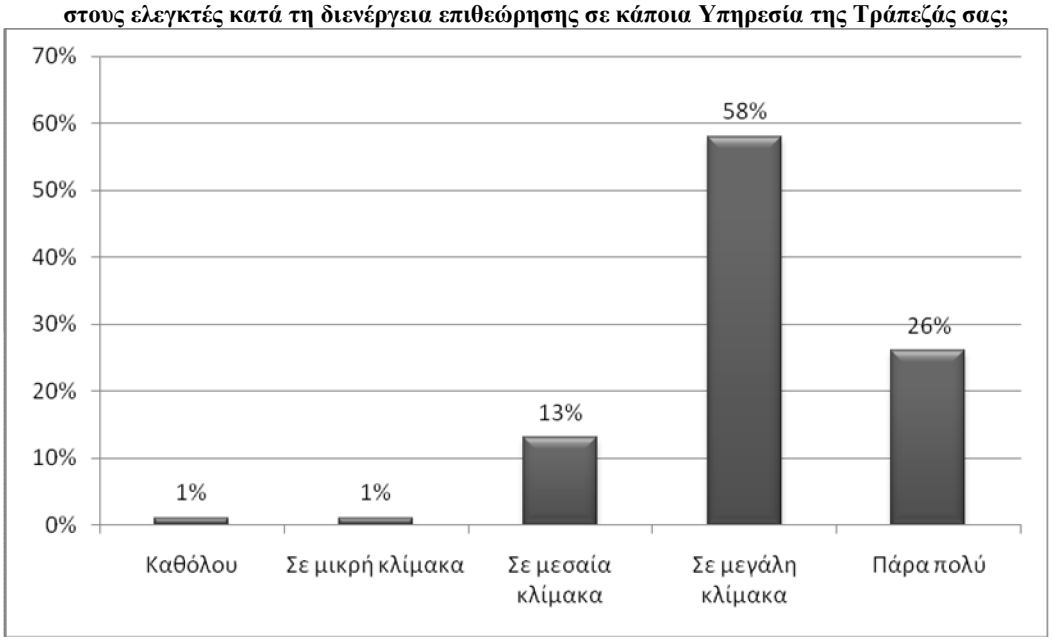
Πίνακας 19: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 11 έως 1 5

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
11. Υπάρχουν και έχουν γνωστοποιηθεί τα επίπεδα και όρια των εγκρίσεων/ευθυνών;	141	4,01	,665
12. Αποδέχεται η Διοίκηση την ευθύνη για τις πληροφορίες και τις έγγραφες αναφορές που παράγονται και προέρχονται από τις Υπηρεσίες της Τράπεζας;	141	4,09	,608
13. Προηγείται έγκριση της Διοίκησης για την υιοθέτηση αυτοματοποιημένων πληροφοριακών και άλλων συστημάτων της Τράπεζας;	141	4,22	,718
14. Εμποδίζει παράνομες συναλλαγές το σύστημα ελέγχου με τις ασφαλιστικές δικλείδες που διαθέτει;	141	3,90	,740
15. Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας για την εύρυθμη λειτουργία του προσωπικού της Τράπεζας περιλαμβάνουν ειδικές αναφορές για συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητες;	141	3,96	,711
Valid N (listwise)	141		

7.1.4. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Γράφημα 19: Παρέχονται πληροφορίες άμεσα και κατά προτεραιότητα από τους εργαζόμενους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια επιθεώρησης σε κάποια Υπηρεσία της Τράπεζάς σας;



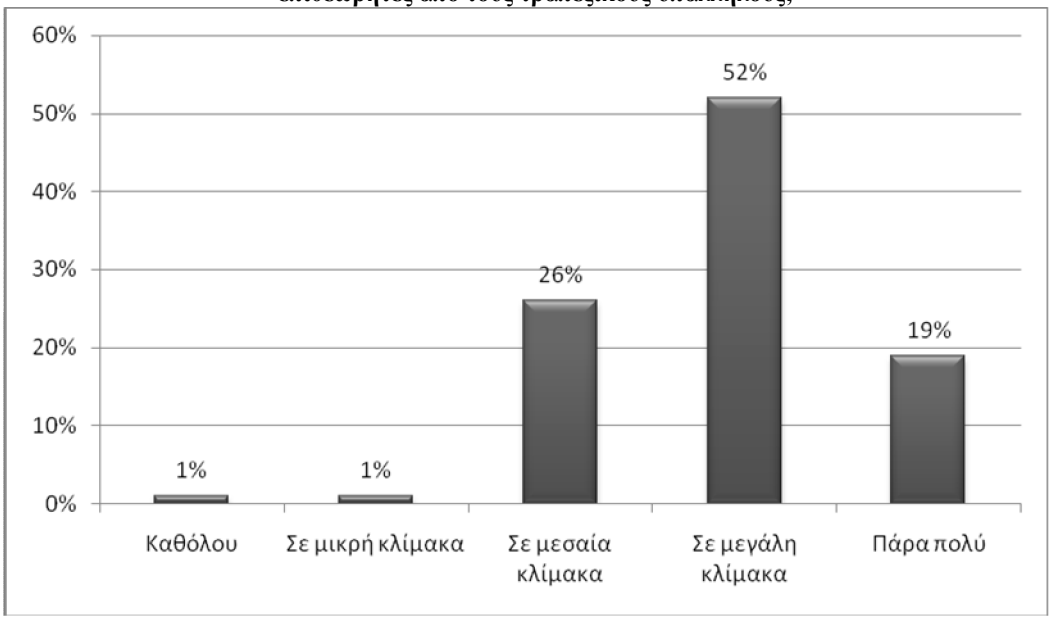
Στην επόμενη ερώτηση του ερωτηματολόγιου, που αφορά την παροχή πληροφοριών από τους εργαζόμενους προς τους ελεγκτές, το 13% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι παρέχεται σε μερικό βαθμό πληροφόρηση, το 58% σε μεγάλη κλίμακα και το 26% σε πάρα πολύ μεγάλη κλίμακα. Από μία εκατοστιαία μονάδα, απάντησαν ότι η πληροφόρηση προς τους ελεγκτές είναι μηδενική ή σε μικρό βαθμό, ποσοστά ευτελή και αδιάφορα. Το σημαντικό είναι ότι το 84% των ερωτηθέντων συνολικά υποστηρίζει ότι υπάρχει πληροφόρηση από τους εργαζόμενους προς αυτούς, κατά τη διενέργεια επιθεώρησης σε κάποια υπηρεσία της τράπεζας, στην οποία εργάζονται. Τα αποτελέσματα φαίνονται στο γράφημα 19.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 20: Παρέχονται πληροφορίες άμεσα και κατά προτεραιότητα από τους εργαζόμενους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια επιθεώρησης σε κάποια Υπηρεσία της Τράπεζάς σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	2	1,4	1,4	2,1
	Σε μεσαία κλίμακα	19	13,5	13,5	15,6
	Σε μεγάλη κλίμακα	82	58,2	58,2	73,8
	Πάρα πολύ	37	26,2	26,2	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 20: Κατά τη γνώμη σας παρέχονται όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστες πληροφορίες στους επιθεωρητές από τους τραπεζικούς υπαλλήλους;



Δεν αρκεί φυσικά να παρέχονται κάποιες πληροφορίες από τους εργαζόμενους προς τους ελεγκτές, πρέπει αυτές οι πληροφορίες να είναι αξιόπιστες και να μην προσπαθούν να παραπλανήσουν ή να κατευθύνουν τον ελεγκτή σε λάθος πορεία, κατά την διενέργεια του ελέγχου. Μόνο λοιπόν το 1% των ερωτηθέντων-ελεγκτών, όπως βλέπουμε και από το γράφημα 20, υποστηρίζει ότι οι πληροφορίες που λαμβάνουν από τους εργαζόμενους στην τράπεζα είναι αναξιόπιστες. Το 26% των ελεγκτών δηλώνει ότι οι πληροφορίες είναι αξιόπιστες σε μερικό βαθμό. Το σπουδαίο είναι ότι το 71% των ερωτώμενων ελεγκτών θεωρεί ότι οι πληροφορίες που παρέχονται από τους

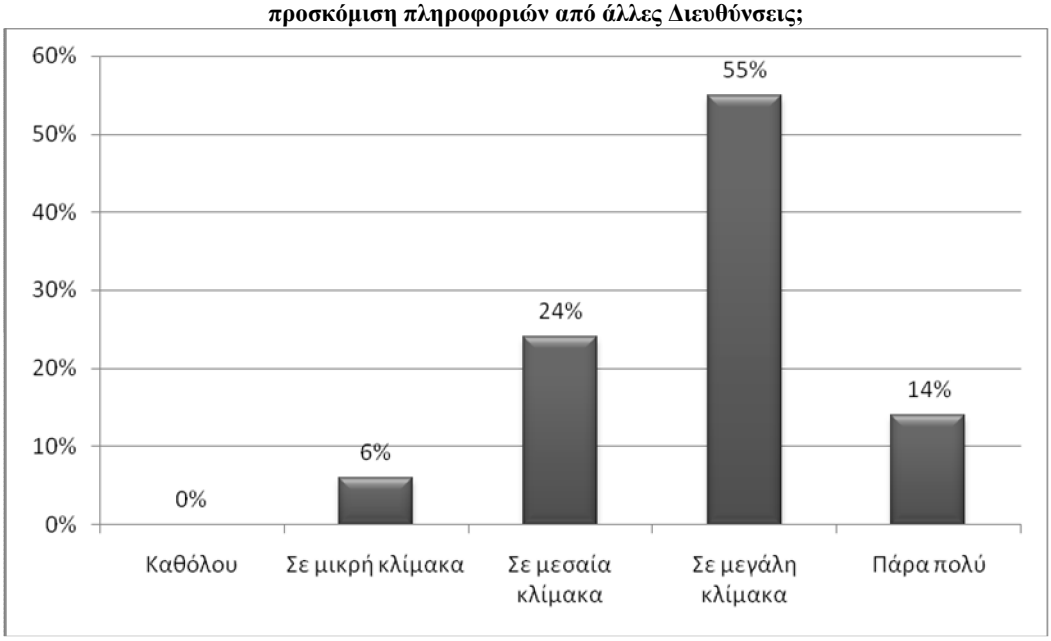
εργαζόμενους είναι αξιόπιστες σε μεγάλο έως πολύ μεγάλο βαθμό, γεγονός που υποδεικνύει την καλή συνεργασία που μπορεί να υπάρχει ανάμεσα στους ελεγκτές και τους εργαζόμενους της τράπεζας και κατ` επέκταση την καλή απόδοση του έργου των εσωτερικών ελεγκτών.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 21: Κατά τη γνώμη σας παρέχονται όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστες πληροφορίες στους επιθεωρητές από τους τραπεζικούς υπαλλήλους;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	2	1,4	1,4	2,1
	Σε μεσαία κλίμακα	37	26,2	26,2	28,4
	Σε μεγάλη κλίμακα	74	52,5	52,5	80,9
	Πάρα πολύ	27	19,1	19,1	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 21: Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις;



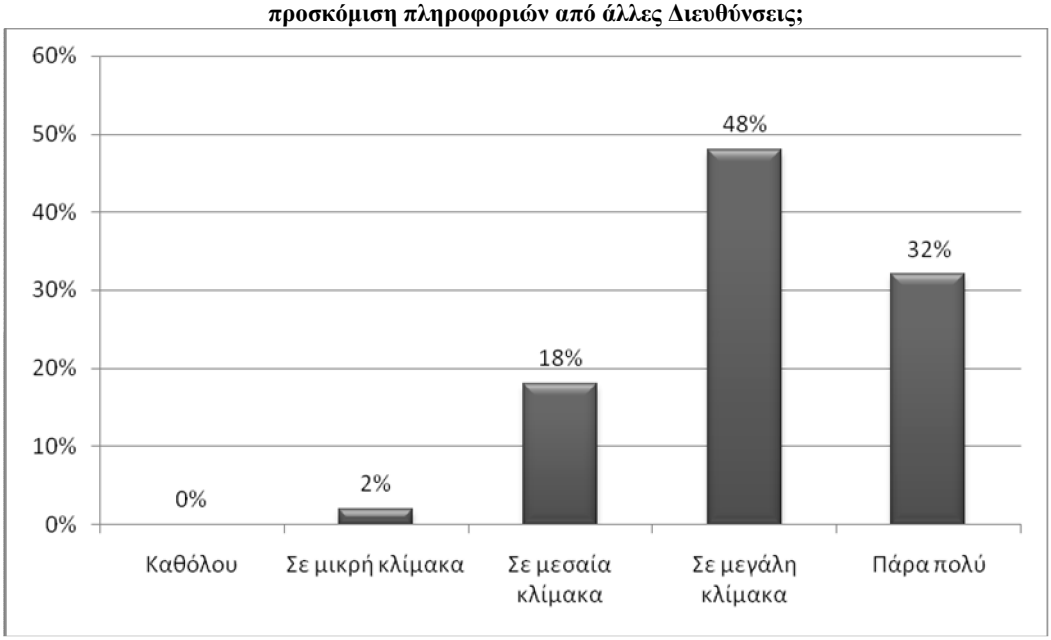
Εξίσου σημαντικό για τη δουλειά ενός εσωτερικού ελεγκτή είναι να έχουν πρόσβαση σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες διευθύνσεις. Από το γράφημα 21, μόνο ένα 6% απάντησε ότι υπάρχει τέτοιου είδους πρόσβαση σε μικρή κλίμακα, ενώ το 24% δήλωσε ότι η πρόσβαση σε διαμορφωμένο λογισμικό είναι μερική. Το 55% των ερωτηθέντων όμως θεωρεί ότι έχει πρόσβαση σε λογισμικό γα την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες διευθύνσεις σε μεγάλο βαθμό και το 14% σε πάρα πού μεγάλο βαθμό, γεγονός που διευκολύνει το έργου του εσωτερικού ελεγκτή κατά πολύ.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 22: Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	9	6,4	6,4	6,4
	Σε μεσαία κλίμακα	34	24,1	24,1	30,5
	Σε μεγάλη κλίμακα	78	55,3	55,3	85,8
	Πάρα πολύ	20	14,2	14,2	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 22: Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις;



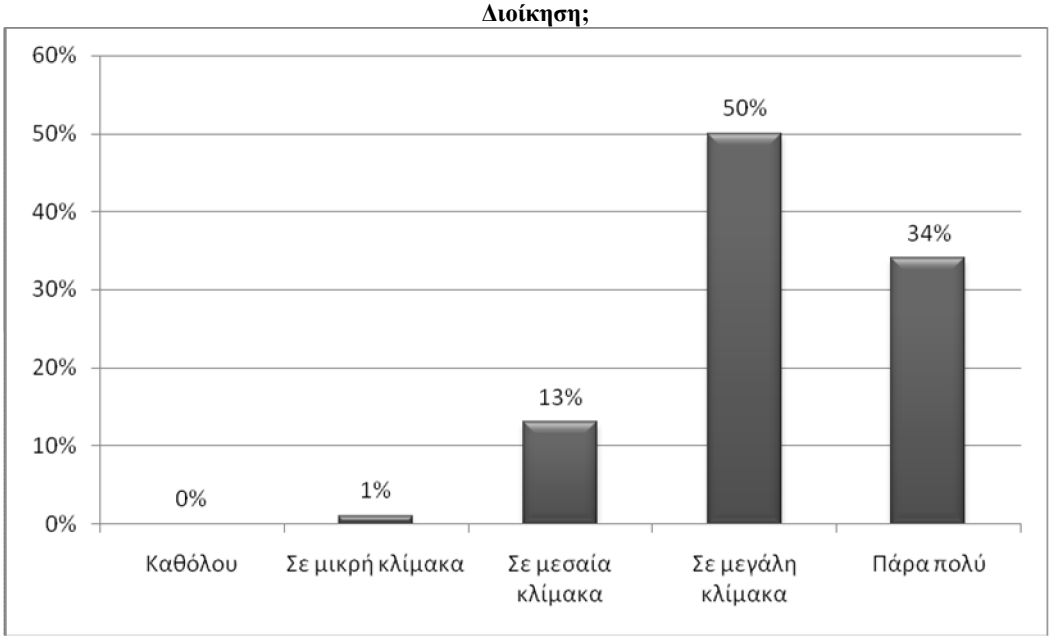
Από το γράφημα 22 προκύπτει ότι το 48% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι ζητείται η συνδρομή της υπηρεσίας επιθεώρησης, σε περίπτωση αμφιβολίας για τη νομιμότητα διενέργειας κάποιας συναλλαγής σε μεγάλο βαθμό. Το 32% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι αυτό συμβαίνει σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ενώ το 18% δηλώνει μερικώς. Όπως και να χει τα παραπάνω ποσοστά δείχνουν ότι επίσης διευκολύνεται κατά πολύ η εργασία του εσωτερικού ελέγχου με την συνδρομή της υπηρεσίας επιθεώρησης σε περίπτωση που χρειάζεται.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 23: Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	3	2,1	2,1	2,1
	Σε μεσαία κλίμακα	25	17,7	17,7	19,9
	Σε μεγάλη κλίμακα	68	48,2	48,2	68,1
	Πάρα πολύ	45	31,9	31,9	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 23: Συμβάλλουν οι ελεγκτές με τις γνώσεις τους στην ασφαλή επίλυση ζητημάτων που τυχαίνει να προκύψουν κατά τη διενέργεια τακτικού ελέγχου τους σε κάποιο Κατάστημα ή Διοίκηση;



Η σημαντικότητα του έργου του εσωτερικού ελεγκτή διαφαίνεται από το αν οι ελεγκτές συμβάλλουν στην ασφαλή επίλυση ζητημάτων που προκύπτουν κατά τη διενέργεια τακτικού ελέγχου. Από το γράφημα 23 προκύπτει ότι το 50% των ερωτώμενων ελεγκτών θεωρεί ότι το έργο τους συμβάλλει στην επίλυση ζητημάτων σε μεγάλη κλίμακα και το 34% των ερωτηθέντων σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Ένα ποσοστό ύψους 13% πιστεύει ότι η συμβολή του έργου τους στην επίλυση ζητημάτων που προκύπτουν κατά τη διενέργεια ελέγχου είναι μερική.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 24: Συμβάλλουν οι ελεγκτές με τις γνώσεις τους στην ασφαλή επίλυση ζητημάτων που τυχαίνει να προκύψουν κατά τη διενέργεια τακτικού ελέγχου τους σε κάποιο Κατάστημα ή Διοίκηση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	2	1,4	1,4	1,4
	Σε μεσαία κλίμακα	18	12,8	12,8	14,2
	Σε μεγάλη κλίμακα	71	50,4	50,4	64,5
	Πάρα πολύ	50	35,5	35,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

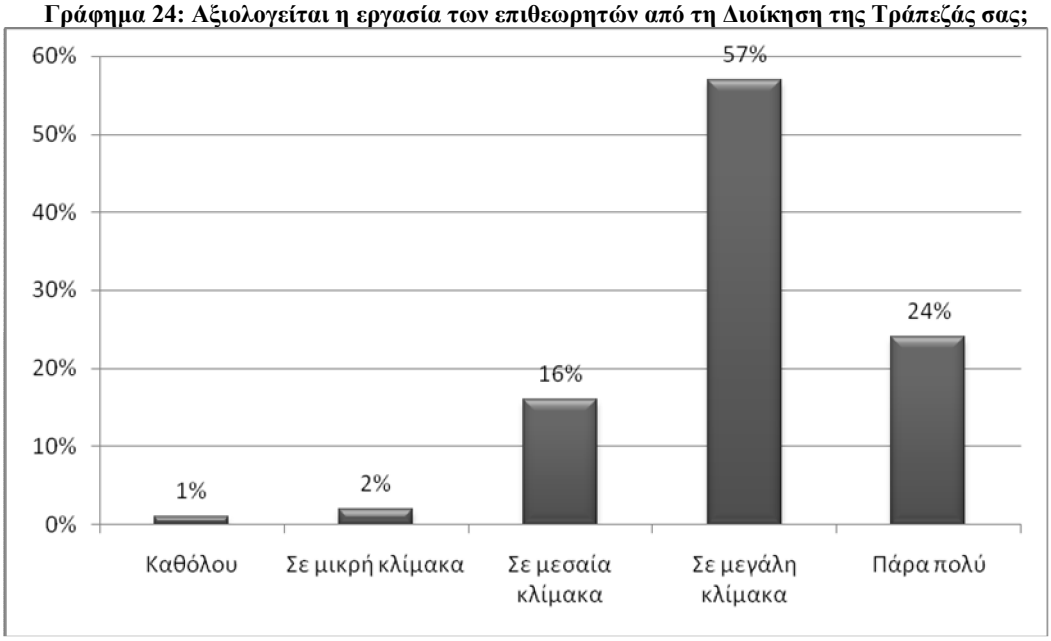
Πίνακας 25: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 16 έως 20

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
16. Παρέχονται πληροφορίες άμεσα και κατά προτεραιότητα από τους εργαζόμενους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια επιθεώρησης σε κάποια Υπηρεσία της Τράπεζάς σας;	141	4,08	,718
17. Κατά τη γνώμη σας παρέχονται όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστες πληροφορίες στους επιθεωρητές από τους τραπεζικούς υπαλλήλους;	141	3,88	,751
18. Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις;	141	3,77	,769
19. Ζητείται η συνδρομή της Υπηρεσίας Επιθεώρησης/Εσωτερικού Ελέγχου/Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση αμφιβολίας για τη νομιμότητα διενέργειας κάποιας συναλλαγής ή ενέργειας;	141	4,10	,759
20. Συμβάλλουν οι ελεγκτές με τις γνώσεις τους στην ασφαλή επίλυση ζητημάτων που τυχαίνει να προκύψουν κατά τη διενέργεια τακτικού ελέγχου τους σε κάποιο Κατάστημα ή Διοίκηση;	141	4,20	,709
Valid N (listwise)	141		

7.1.5. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

Γράφημα 24: Αξιολογείται η εργασία των επιθεωρητών από τη Διοίκηση της Τράπεζάς σας;



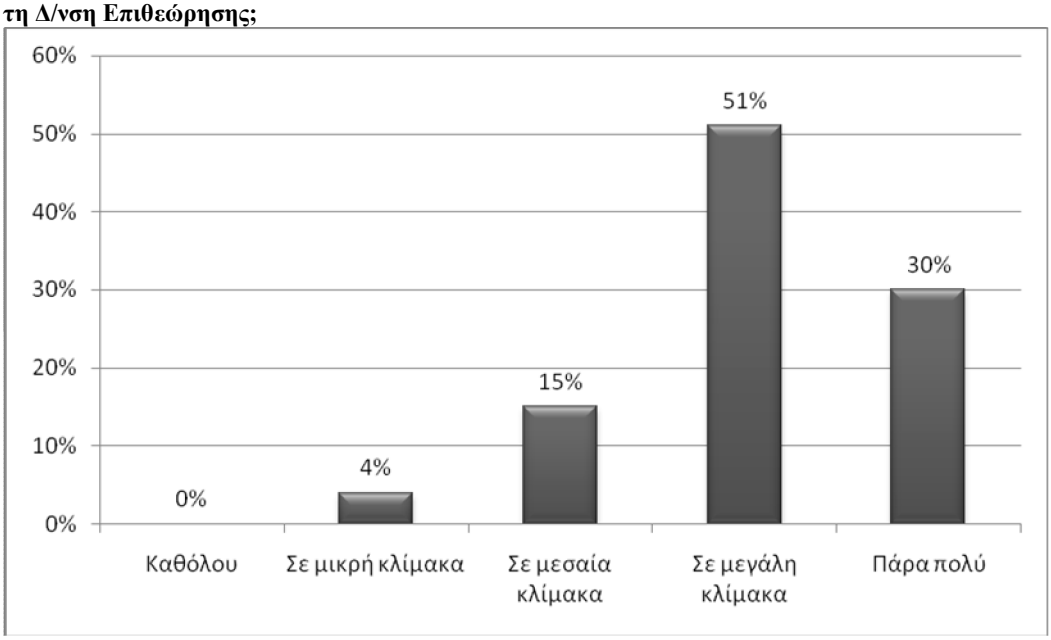
Η τελευταία ενότητα του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου διερευνά το πέμπτο και τελευταίο στοιχείο του COSO πλαισίου, την παρακολούθηση. Η 21^{η} ερώτηση προσπαθεί να αντλήσει πληροφορίες για το αν το έργο του εσωτερικού ελέγχου αξιολογείται από τη διοίκηση της τράπεζας. Από το σύνολο του δείγματος μας το 1% και 2% αντίστοιχα απάντησαν ότι δεν υπάρχει ή υπάρχει πολύ μικρού βαθμού αξιολόγηση. Το 16% των ερωτώμενων δηλώνουν ότι η αξιολόγηση του έργου τους γίνεται σε μερικό βαθμό από τη διοίκηση της τράπεζας και το 57% σε υψηλή κλίμακα. Τέλος το 24% θεωρεί ότι η δουλειά τους αξιολογείται σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό από τους διοικούντες την τράπεζα. Τα αποτελέσματα φαίνονται και στο γράφημα 24.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 26: Αξιολογείται η εργασία των επιθεωρητών από τη Διοίκηση της Τράπεζάς σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	3	2,1	2,1	2,8
	Σε μεσαία κλίμακα	22	15,6	15,6	18,4
	Σε μεγάλη κλίμακα	81	57,4	57,4	75,9
	Πάρα πολύ	34	24,1	24,1	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 25: Αξιολογείται η επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από αρμόδια συσταθείσα Επιτροπή Ελέγχου, μέσω υποβληθεισών εκθέσεων σε αυτήν από τη Δ/νση Επιθεώρησης;



Ανάλογες με παρόμοια ποσοστά είναι και οι απαντήσεις της 22ης ερώτησης, που αφορούν την αξιολόγησης της επάρκειας και αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από την αρμόδια συσταθείσα επιτροπή. Συγκεκριμένα ένα ποσοστό ύψους 4% πιστεύει ότι η αξιολόγηση γίνεται σε πολύ μικρό βαθμό και ένα ποσοστό της τάξεως του 15% σε μερικό βαθμό. Σε μεγάλη κλίμακα, πιστεύουν ότι αξιολογείται το σύστημα εσωτερικού ελέγχου το 50% των ερωτώμενων ελεγκτών και

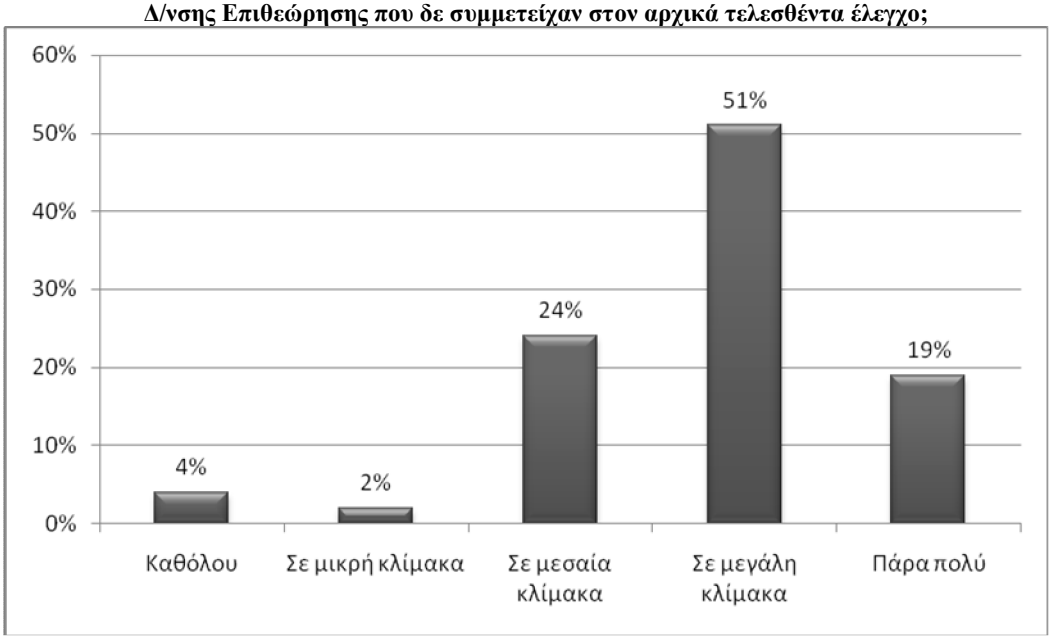
ένα 30% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο γράφημα 25.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 27: Αξιολογείται η επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από αρμόδια συσταθείσα Επιτροπή Ελέγχου, μέσω υποβληθεισών εκθέσεων σε αυτήν από τη Δ/νση Επιθεώρησης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	5	3,5	3,5	3,5
	Σε μεσαία κλίμακα	21	14,9	14,9	18,4
	Σε μεγάλη κλίμακα	72	51,1	51,1	69,5
	Πάρα πολύ	43	30,5	30,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 26: Επανελέγχεται δειγματοληπτικά το ελεγκτικό έργο επιθεωρητών από άλλα άτομα της Δ/νσης Επιθεώρησης που δε συμμετείχαν στον αρχικά τελεσθέντα έλεγχο;



Σημαντικό για την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου των τραπεζών είναι να μελετηθεί εάν το έργο των εσωτερικών ελεγκτών επανελέγχεται από άλλα άτομα της διεύθυνσης επιθεώρησης, τα οποία δεν συμμετείχαν στον αρχικό τελεσθέντα έλεγχο. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν και που παρουσιάζονται στο γράφημα 26

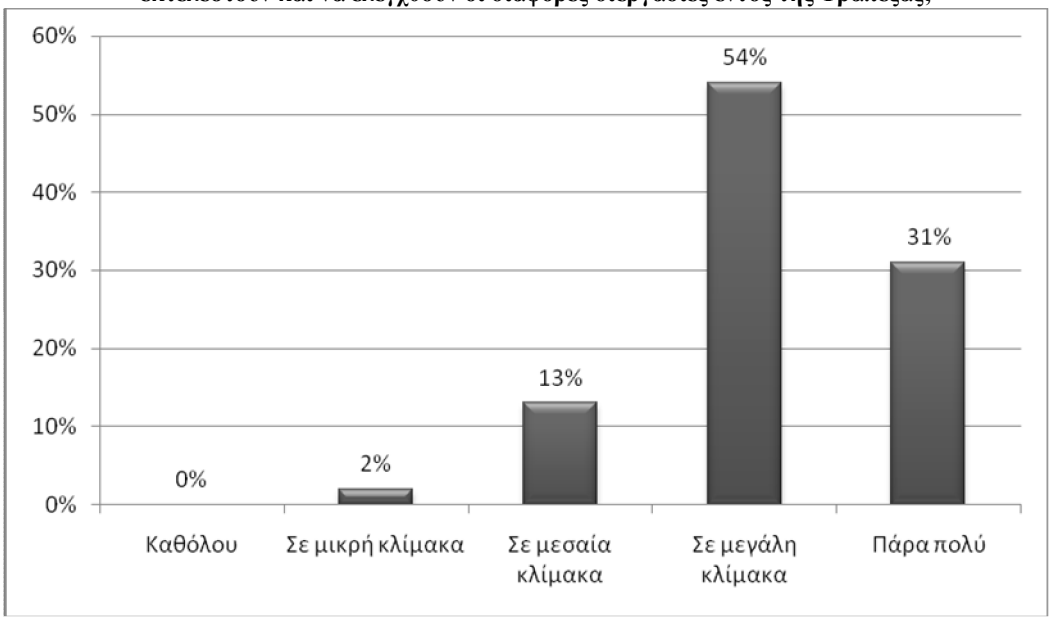
αξίζει να αναφερθεί ότι το 51% πιστεύει ότι το ελεγκτικό έργο τους επανελέγχεται σε μεγάλο βαθμό και το 24% θεωρεί ότι υπάρχει μερικός επανέλεγχος του έργου του.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 28: Επανελέγχεται δειγματοληπτικά το ελεγκτικό έργο επιθεωρητών από άλλα άτομα της Δ/νσης Επιθεώρησης που δε συμμετείχαν στον αρχικά τελεσθέντα έλεγχο;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	3,5	3,5	3,5
	Σε μικρή κλίμακα	3	2,1	2,1	5,7
	Σε μεσαία κλίμακα	34	24,1	24,1	29,8
	Σε μεγάλη κλίμακα	72	51,1	51,1	80,9
	Πάρα πολύ	27	19,1	19,1	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 27: Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τον τρόπο που πρέπει να εκτελεστούν και να ελεγχθούν οι διάφορες διεργασίες εντός της Τράπεζας;



Επίσης σπουδαίας σημασίας για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου των τραπεζών αποτελεί και η ύπαρξη ή μη πολιτικών και διαδικασιών που καθορίζουν τον τρόπο που πρέπει να εκτελεστούν και να ελεγχθούν οι διάφορες διεργασίες εντός της τράπεζας. Σύμφωνα με το γράφημα 27 το

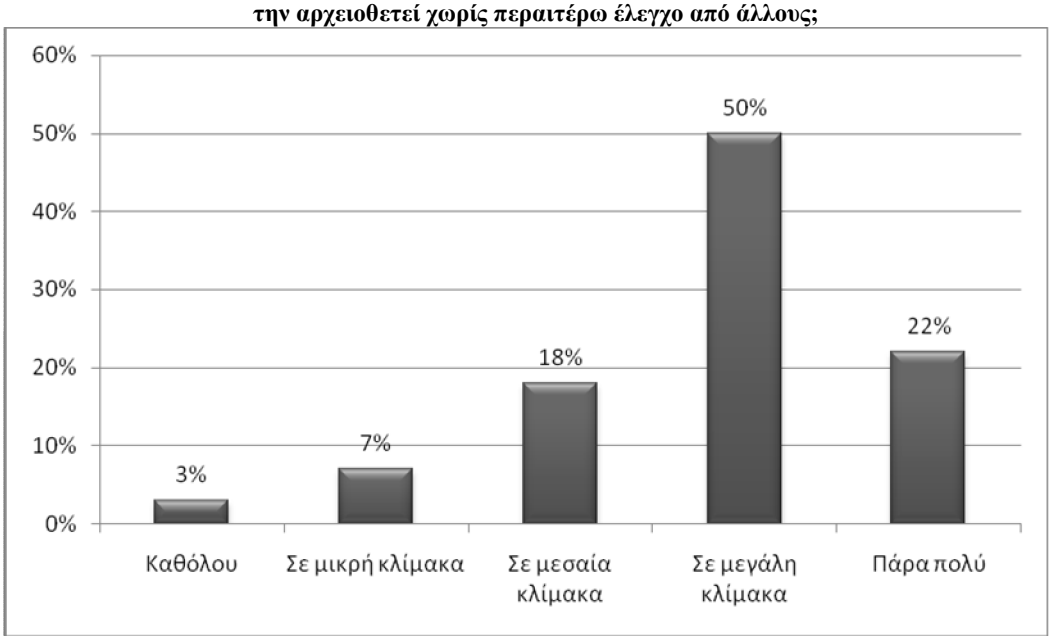
85% των εσωτερικών ελεγκτών δηλώνει ότι υπάρχουν τέτοιου είδους διαδικασίες και πολιτικές και εφαρμόζονται σε πολύ υψηλό έως πάρα πολύ υψηλό βαθμό.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 29: Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τον τρόπο που πρέπει να εκτελεστούν και να ελεγχθούν οι διάφορες διεργασίες εντός της Τράπεζας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	3	2,1	2,1	2,1
	Σε μεσαία κλίμακα	18	12,8	12,8	14,9
	Σε μεγάλη κλίμακα	76	53,9	53,9	68,8
	Πάρα πολύ	44	31,2	31,2	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 28: Οι αρμοδιότητες στην Υπηρεσία σας έχουν ανατεθεί με τέτοιο τρόπο που να εμποδίζει ένα άτομο να επεξεργάζεται στοιχεία μιας συναλλαγής στο σύνολό της, να την εκτελεί και τέλος να την αρχειοθετεί χωρίς περαιτέρω έλεγχο από άλλους;



Τελευταία αλλά εξίσου πολύ σημαντική ερώτηση που διερευνά το πλαίσιο COSO και την αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου αναφέρεται στο αν η ανάθεση των αρμοδιοτήτων στους ελεγκτές γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην επιτρέπει στον ελεγκτή να επεξεργάζεται στοιχεία μιας συναλλαγής στο σύνολο της, να την εκτελεί και

να την αρχειοθετεί εξ ολοκλήρου χωρίς την παρέμβαση άλλου ελεγκτή. Στο γράφημα 28 παρατηρούμε ότι μόνο 1 στους 2 θεωρεί ότι η ανάθεση των αρμοδιοτήτων εμποδίζει την παραπάνω κατάσταση σε πολύ υψηλό βαθμό. Είναι σημαντικό αυτό το ποσοστό να αυξηθεί, ώστε να υπάρχουν μηδενικά περιθώρια κάποιος ελεγκτής να έχει τη δυνατότητα να ελέγχει εξολοκλήρου μια συναλλαγή.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 30: Οι αρμοδιότητες στην Υπηρεσία σας έχουν ανατεθεί με τέτοιο τρόπο που να εμποδίζει ένα άτομο να επεξεργάζεται στοιχεία μιας συναλλαγής στο σύνολό της, να την εκτελεί και τέλος να την αρχειοθετεί χωρίς περαιτέρω έλεγχο από άλλους;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	2,8	2,8	2,8
	Σε μικρή κλίμακα	10	7,1	7,1	9,9
	Σε μεσαία κλίμακα	26	18,4	18,4	28,4
	Σε μεγάλη κλίμακα	71	50,4	50,4	78,7
	Πάρα πολύ	30	21,3	21,3	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Πίνακας 31: Περιγραφικά Στατιστικά των ερωτήσεων 21 έως 25

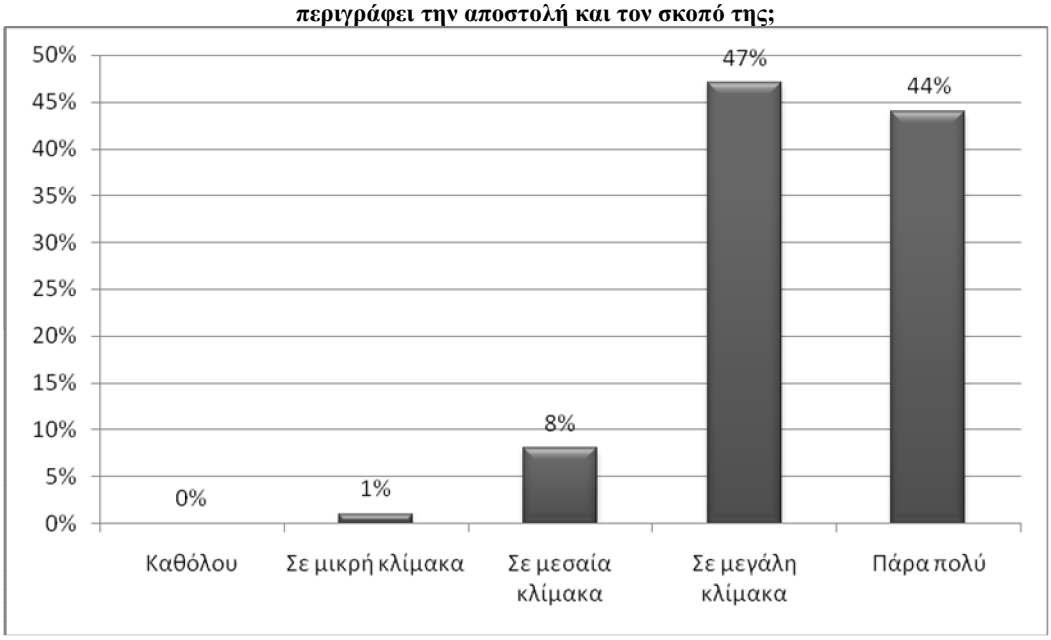
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
21. Αξιολογείται η εργασία των επιθεωρητών από τη Διοίκηση της Τράπεζάς σας;	141	4,02	,741
22. Αξιολογείται η επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από αρμόδια συσταθείσα Επιτροπή Ελέγχου, μέσω υποβληθεισών εκθέσεων σε αυτήν από τη Δ/νση Επιθεώρησης;	141	4,09	,770
23. Επανελέγχεται δειγματοληπτικά το ελεγκτικό έργο επιθεωρητών από άλλα άτομα της Δ/νσης Επιθεώρησης που δε συμμετείχαν στον αρχικά τελεσθέντα έλεγχο;	141	3,80	,896
24. Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τον τρόπο που πρέπει να εκτελεστούν και να ελεγχθούν οι διάφορες διεργασίες εντός της Τράπεζας;	141	4,14	,713
25. Οι αρμοδιότητες στην Υπηρεσία σας έχουν ανατεθεί με τέτοιο τρόπο που να εμποδίζει ένα άτομο να επεξεργάζεται στοιχεία μιας συναλλαγής στο σύνολό της, να την εκτελεί και τέλος να την αρχειοθετεί χωρίς περαιτέρω έλεγχο από άλλους;	141	3,80	,950
Valid N (listwise)	141		

7.2. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

7.2.1. Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

Γράφημα 29: Υπάρχει κανονισμός λειτουργίας της ΔΕ εγκεκριμένος από τη Διοίκηση που περιγράφει την αποστολή και τον σκοπό της;



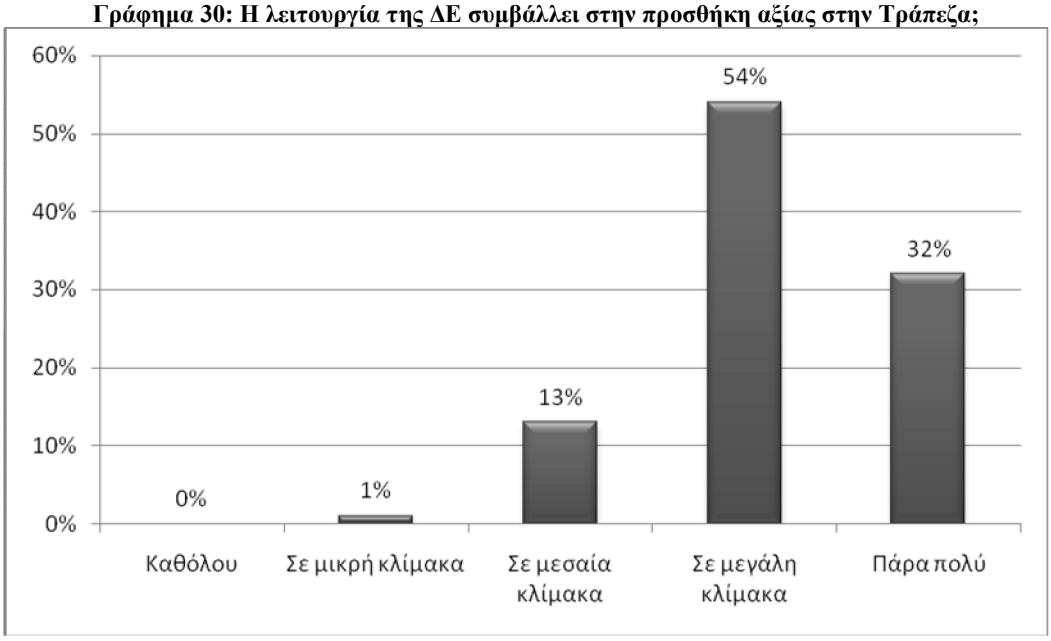
Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 14 ερωτήσεις που σκοπό έχουν να διερευνήσουν την διεύθυνση εσωτερικού ελέγχου στον τραπεζικό κλάδο. Η 26η ερώτηση, λοιπόν, σχετίζεται με το αν υπάρχει εγκεκριμένος κανονισμός λειτουργίας της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου από τη διοίκηση, η οποία περιγράφει το σκοπό και τη λειτουργία της. Το 91% των ερωτηθέντων υποστηρίζει ότι όντως υπάρχει και μάλιστα σε πολύ μεγάλο βαθμό, όπως παρουσιάζεται και από το γράφημα 29.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 32: Υπάρχει κανονισμός λειτουργίας της ΔΕ εγκεκριμένος από τη Διοίκηση που περιγράφει την αποστολή και τον σκοπό της;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	1	,7	,7	,7
	Σε μεσαία κλίμακα	11	7,8	7,8	8,5
	Σε μεγάλη κλίμακα	66	46,8	46,8	55,3
	Πάρα πολύ	63	44,7	44,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 30: Η λειτουργία της ΔΕ συμβάλλει στην προσθήκη αξίας στην Τράπεζα;



Η σημαντικότητα ύπαρξης της διεύθυνσης εσωτερικού ελέγχου διαφαίνεται σε μεγάλο βαθμό από την συμβολή της. Από το γράφημα 30 προκύπτει ότι το 54% και το 32% των ερωτηθέντων εσωτερικών ελεγκτών πιστεύουν ότι η διεύθυνση εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει σημαντικά (σε μεγάλη κλίμακα και πάρα πολύ αντίστοιχα) στην προσθήκη αξίας στην τράπεζα.

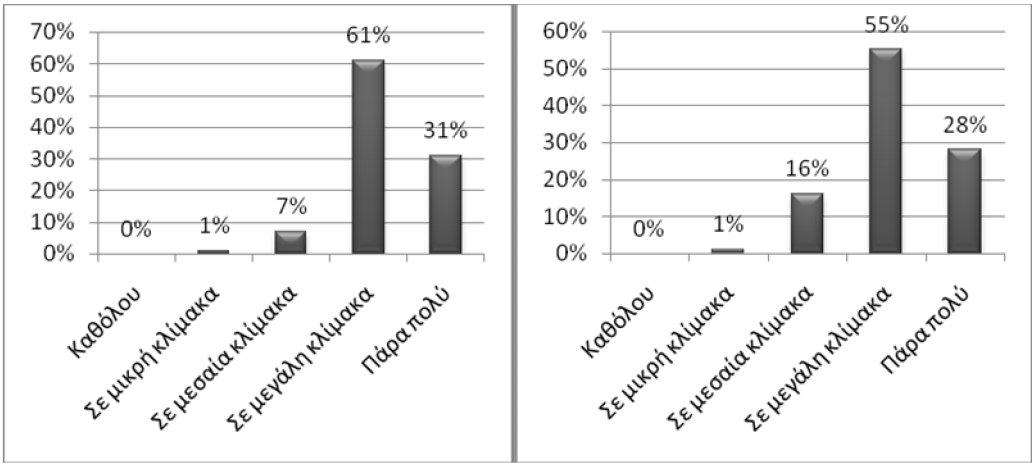
Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 33: Η λειτουργία της ΔΕ συμβάλλει στην προσθήκη αξίας στην Τράπεζα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	1	,7	,7	,7
	Σε μεσαία κλίμακα	18	12,8	12,8	13,5
	Σε μεγάλη κλίμακα	76	53,9	53,9	67,4
	Πάρα πολύ	46	32,6	32,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 31: Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του πελάτη;

Γράφημα 32: Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του υπαλλήλου;



Αξίζει επίσης να ειπωθεί ότι το 61% και το 31% των ερωτώμενων ελεγκτών θεωρεί ότι η Διεύθυνση εσωτερικού ελέγχου λειτουργεί προς όφελος του πελάτη σε μεγάλη έως πολύ μεγάλη κλίμακα (γράφημα 31). Επίσης, το 55% και 28% πιστεύει ότι λειτουργεί και προς όφελος του υπαλλήλου της τράπεζας σε μεγάλο έως πολύ μεγάλο βαθμό αντίστοιχα. (γράφημα 32).

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 34: . Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του πελάτη;

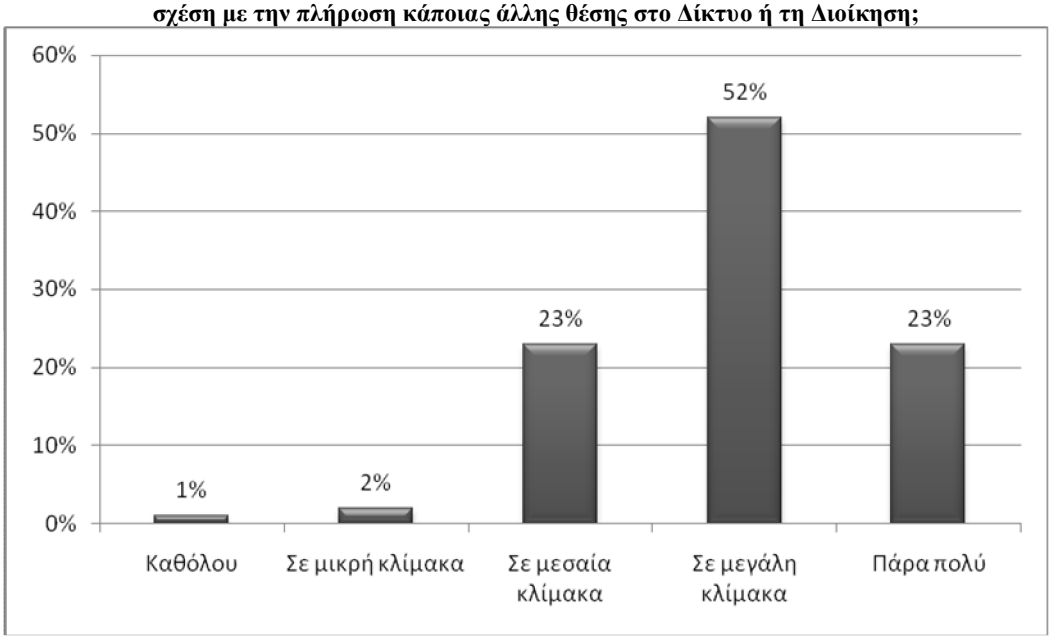
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	1	,7	,7	,7
	Σε μεσαία κλίμακα	10	7,1	7,1	7,8
	Σε μεγάλη κλίμακα	86	61,0	61,0	68,8
	Πάρα πολύ	44	31,2	31,2	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Πίνακας 35: Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του υπαλλήλου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	2	1,4	1,4	1,4
	Σε μεσαία κλίμακα	21	14,9	14,9	16,3
	Σε μεγάλη κλίμακα	78	55,3	55,3	71,6
	Πάρα πολύ	40	28,4	28,4	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

7.2.2. ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Γράφημα 33: Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα για την πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών σε σχέση με την πλήρωση κάποιας άλλης θέσης στο Δίκτυο ή τη Διοίκηση;



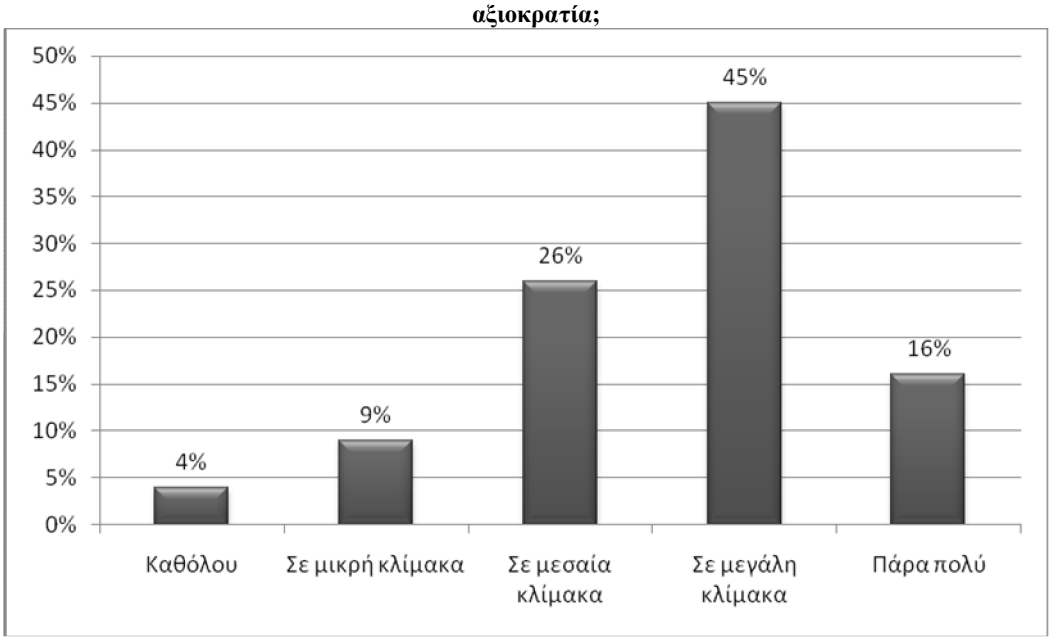
Το αν απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα για την κάλυψη θέσης επιθεωρητών σε σχέση με κάποια άλλη θέση στο Δίκτυο ή τη Διοίκηση οι απόψεις δεν είναι ξεκάθαρες, καθώς ένα ποσοστό της τάξεως του 23% θεωρεί πως σε μεσαία κλίμακα απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα και ένα ίσο ποσοστό πιστεύει ότι τα προσόντα διαφέρουν σε πάρα πολύ υψηλό βαθμό. Η ζυγαριά βέβαια γέρνει στην άποψη ότι τα άτομα που καλούνται να καλύψουν κάποια θέση της διεύθυνσης επιθεώρησης πρέπει να έχουν ιδιαίτερα προσόντα, μιας και το 52% των ερωτώμενων πιστεύει ότι συμβαίνει σε μεγάλη κλίμακα (γράφημα 33).

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 36: Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα για την πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών σε σχέση με την πλήρωση κάποιας άλλης θέσης στο Δίκτυο ή τη Διοίκηση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	3	2,1	2,1	2,8
	Σε μεσαία κλίμακα	32	22,7	22,7	25,5
	Σε μεγάλη κλίμακα	73	51,8	51,8	77,3
	Πάρα πολύ	32	22,7	22,7	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 34: Η πρόσληψη και πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών γίνεται με πλήρη διαφάνεια και αξιοκρατία;



Στην ερώτηση για το αν επικρατεί πλήρης διαφάνεια και αξιοκρατία στην πλήρωση των θέσεων της διεύθυνσης επιθεώρησης οι απόψεις δεν είναι σαφείς. Συγκεκριμένα το 4% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι υπάρχει μηδενική αξιοκρατία και διαφάνεια στο κομμάτι της κάλυψης θέσεων επιθεωρητών. Το 9% θεωρεί πως η διαφάνεια υπάρχει σε μικρή κλίμακα και ένα ποσοστό ύψους 26% σε μεσαία κλίμακα. Το 45% βεβαία υποστηρίζει στην ύπαρξη διαφάνειας και αξιοκρατίας σε μεγάλο βαθμό και το 16% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Όπως και να χει όμως, τα αποτελέσματα του γραφήματος 34,

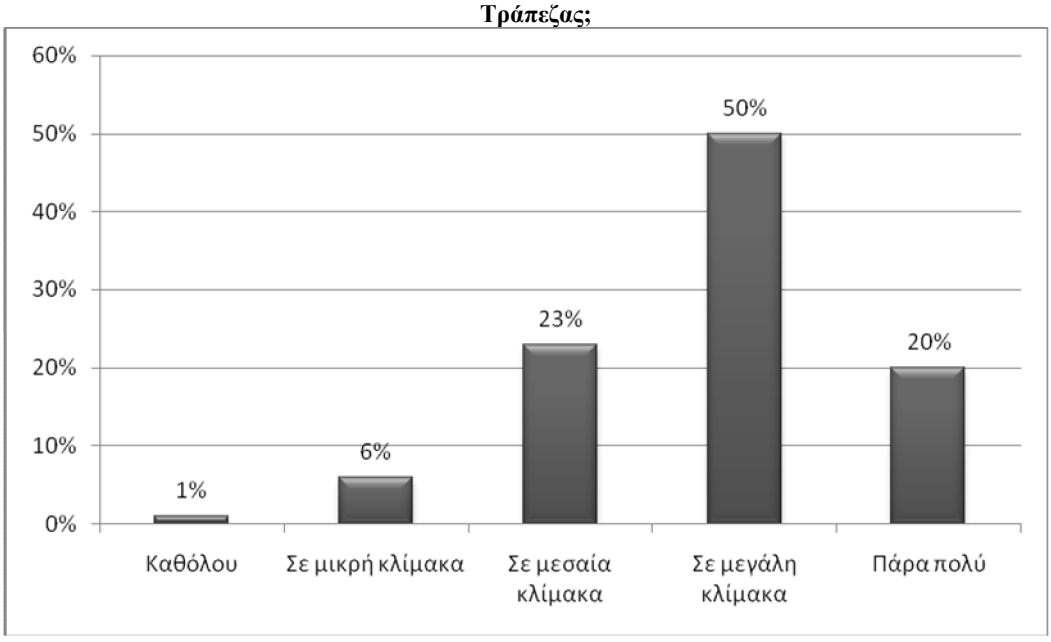
δείχνουν ότι δεν υπάρχει πλήρης διαφάνεια και αξιοκρατία στην κάλυψη των θέσεων της διεύθυνσης επιθεώρησης, και αυτό μπορεί να έχει σοβαρό αρνητικό αντίκτυπο και στην αντικειμενική και αξιοκρατική εργασία των επιθεωρητών της τράπεζας.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 37: Η πρόσληψη και πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών γίνεται με πλήρη διαφάνεια και αξιοκρατία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	3,5	3,5	3,5
	Σε μικρή κλίμακα	13	9,2	9,2	12,8
	Σε μεσαία κλίμακα	36	25,5	25,5	38,3
	Σε μεγάλη κλίμακα	63	44,7	44,7	83,0
	Πάρα πολύ	24	17,0	17,0	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 35: Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους επιθεωρητές της Τράπεζας;



Εφόσον απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα για την κάλυψη θέσεων επιθεωρητών (γράφημα 33), θα πρέπει κατ επέκταση να παρέχεται και επιπρόσθετη εξειδικευμένη εκπαίδευση στους επιθεωρητές της τράπεζας. Το γράφημα 35 μαρτυρά πως 1 στους 2

ελεγκτές υποστηρίζει ότι παρέχεται εκπαίδευση σε μεγάλη κλίμακα και 2 στους 10 σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Βέβαια ένα ποσοστό ύψους 23% υποστηρίζει πως η επιπλέον εκπαίδευση που τους παρέχεται δεν είναι και τόσο σημαντική. Σαφώς λοιπόν υπάρχουν περιθώρια ανάπτυξης της εκπαιδευτικής διαδικασίας μέσω σεμιναρίων.

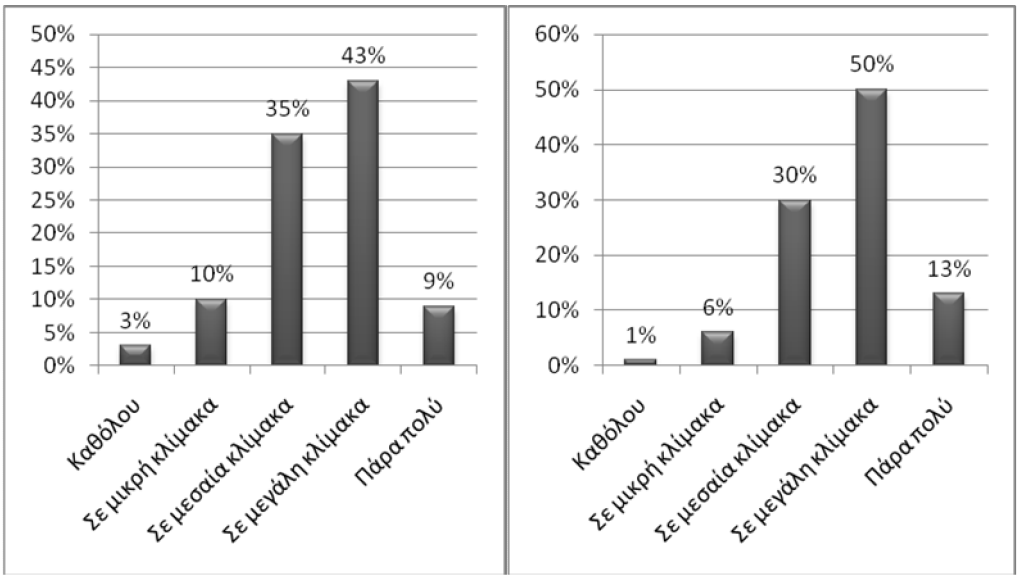
Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 38: Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους επιθεωρητές της Τράπεζας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	8	5,7	5,7	6,4
	Σε μεσαία κλίμακα	32	22,7	22,7	29,1
	Σε μεγάλη κλίμακα	70	49,6	49,6	78,7
	Πάρα πολύ	30	21,3	21,3	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 36: Οι επιθεωρητές ανήκουν στους καλύτερα αμειβόμενους εργαζόμενους στην Τράπεζα;

Γράφημα 37: Οι επιθεωρητές ανήκουν σε εκείνους τους εργαζόμενους που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη εξέλιξη και σταδιοδρομία σε διάφορους τομείς εντός της Τράπεζας;



Η απόδοση των επιθεωρητών εξαρτάται σημαντικά από τις αμοιβές που έχουν να λαμβάνουν και τις ευκαιρίες εξέλιξης που τους παρουσιάζονται στην πορεία της εργασίας τους. Από το γράφημα 36 προκύπτει ότι το 43% των ερωτώμενων πιστεύει ότι οι επιθεωρητές ανήκουν στους καλύτερα αμειβόμενους εργαζόμενους στην τράπεζα σε μεγάλη βαθμό και το 9% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Υπάρχει όμως σημαντικό ποσοστό που δηλώνει ότι δεν θεωρεί πως οι επιθεωρητές ανήκουν στην κατηγορία των υψηλά αμειβόμενων. Συγκεκριμένα το 35% απαντάει ότι αυτό συμβαίνει σε μεσαία κλίμακα, το 10% σε μικρή κλίμακα και ένα ποσοστό της τάξεως του 3% καθόλου (γράφημα 33). Βέβαια αυτό το ποσοστό ίσως υποδηλώνει την απληστία των επιθεωρητών. Σίγουρα όμως θα πρέπει να διερευνηθεί περεταίρω, από πού πηγάζουν αυτές οι απαντήσεις.

Περίπου αντίστοιχα είναι και τα ποσοστά που αφορούν στο ερώτημα αν οι επιθεωρητές ανήκουν στην κατηγορία των εργαζομένων που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη εξέλιξη και σταδιοδρομία στους διάφορους τομείς της τράπεζας. Αξίζει να αναφερθεί ότι το 63% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι οι επιθεωρητές ανήκουν στην εν λόγω κατηγορία σε μεγάλο έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ το 37% πιστεύει ότι αυτό συμβαίνει από καθόλου έως σε μερικό βαθμό (γράφημα 37).

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 39: Οι επιθεωρητές ανήκουν στους καλύτερα αμειβόμενους εργαζόμενους στην Τράπεζα;

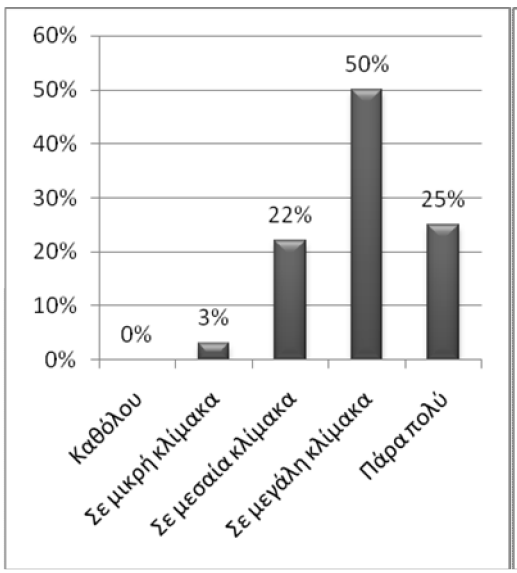
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	2,8	2,8	2,8
	Σε μικρή κλίμακα	14	9,9	9,9	12,8
	Σε μεσαία κλίμακα	50	35,5	35,5	48,2
	Σε μεγάλη κλίμακα	61	43,3	43,3	91,5
	Πάρα πολύ	12	8,5	8,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Πίνακας 40: Οι επιθεωρητές ανήκουν σε εκείνους τους εργαζόμενους που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη εξέλιξη και σταδιοδρομία σε διάφορους τομείς εντός της Τράπεζας;

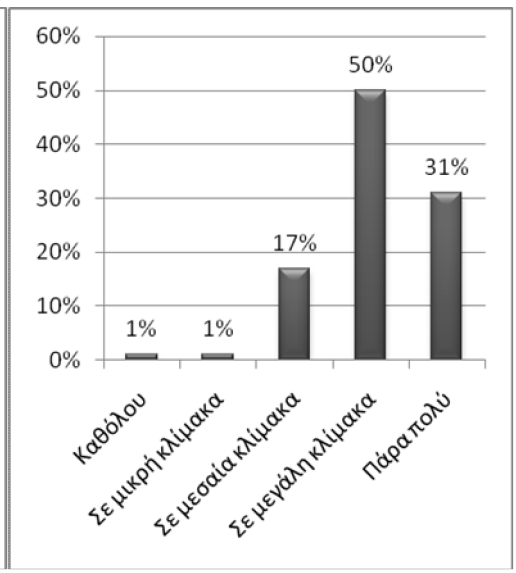
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	1,4	1,4	1,4
	Σε μικρή κλίμακα	8	5,7	5,7	7,1
	Σε μεσαία κλίμακα	42	29,8	29,8	36,9
	Σε μεγάλη κλίμακα	70	49,6	49,6	86,5
	Πάρα πολύ	19	13,5	13,5	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

7.2.3. ΕΥΡΗΜΑΤΑ – ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΕΛΕΓΧΟΥ – FOLLOW UP

Γράφημα 38: Προβλέπεται η δυνατότητα σχολιασμού και ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος;



Γράφημα 39: Μετά από κάθε εύρημα ελέγχου, ακολουθεί σχετικό πόρισμα και πρόταση από τον επιθεωρητή;



Στην ερώτηση για το αν υπάρχει η δυνατότητα σχολιασμού και ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος, η πλειονότητα των ελεγκτών (75%) απαντά ότι προβλέπεται κάτι τέτοιο σε μεγάλη έως πολύ μεγάλη κλίμακα (γράφημα 38). Μετά από κάθε εύρημα ελέγχου επίσης ακολουθεί συνήθως σχετικό

πόρισμα και πρόταση από τον επιθεωρητή, σε μεγάλο έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, όπως προκύπτει και από το γράφημα 39.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 41: Προβλέπεται η δυνατότητα σχολιασμού και ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος;

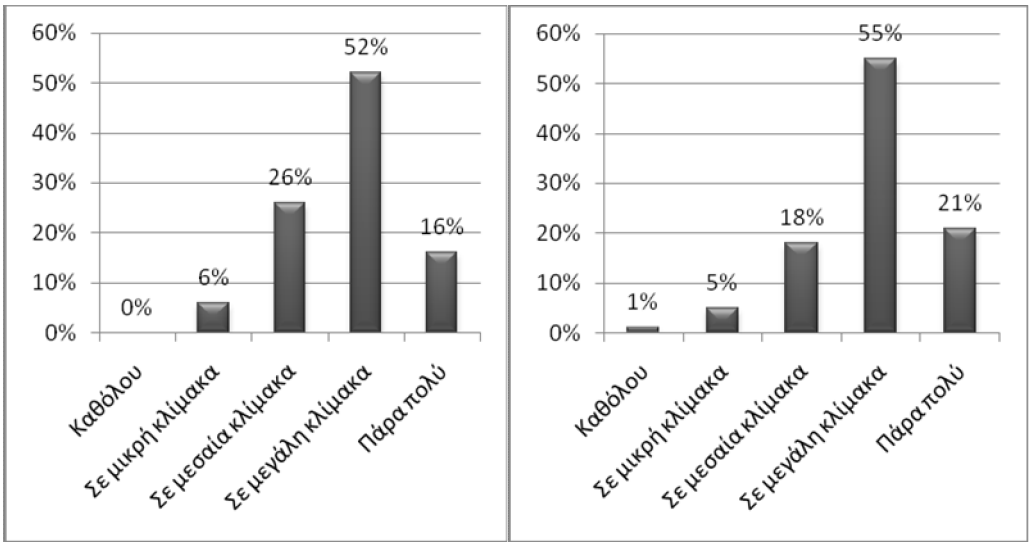
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	4	2,8	2,8	2,8
	Σε μεσαία κλίμακα	31	22,0	22,0	24,8
	Σε μεγάλη κλίμακα	71	50,4	50,4	75,2
	Πάρα πολύ	35	24,8	24,8	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Πίνακας 42: Μετά από κάθε εύρημα ελέγχου, ακολουθεί σχετικό πόρισμα και πρόταση από τον επιθεωρητή;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	2	1,4	1,4	2,1
	Σε μεσαία κλίμακα	24	17,0	17,0	19,1
	Σε μεγάλη κλίμακα	70	49,6	49,6	68,8
	Πάρα πολύ	44	31,2	31,2	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 40: Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για έκτακτους ελέγχους κατά το παρελθόν έτος για τον έλεγχο των Υπηρεσιών;

Γράφημα 41: Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για τακτικούς ελέγχους κατά το παρελθόν έτος για τον έλεγχο των Υπηρεσιών;



Από τα γραφήματα 40 και 41 προκύπτει ότι ο χρόνος που διατίθεται για έκτακτους και τακτικούς ελέγχους είναι ικανοποιητικός σε μεγάλη έως πάρα πολύ μεγάλη κλίμακα. Τα εν λόγω ποσοστά σημειώνονται στα παραπάνω δύο γραφήματα. Συγκεκριμένα το 52% και 55% των ερωτώμενων θεωρούν ότι ο χρόνος που διατίθεται για έκτακτους αι τακτικούς ελέγχους αντίστοιχα είναι σε μεγάλη κλίμακα ικανοποιητικός. Το 16% και 21% των ερωτώμενων θεωρούν ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιητικός ενώ μηδαμινά ή ελάχιστα είναι τα ποσοστά που θεωρούν ότι ο χρόνος είναι λίγος.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

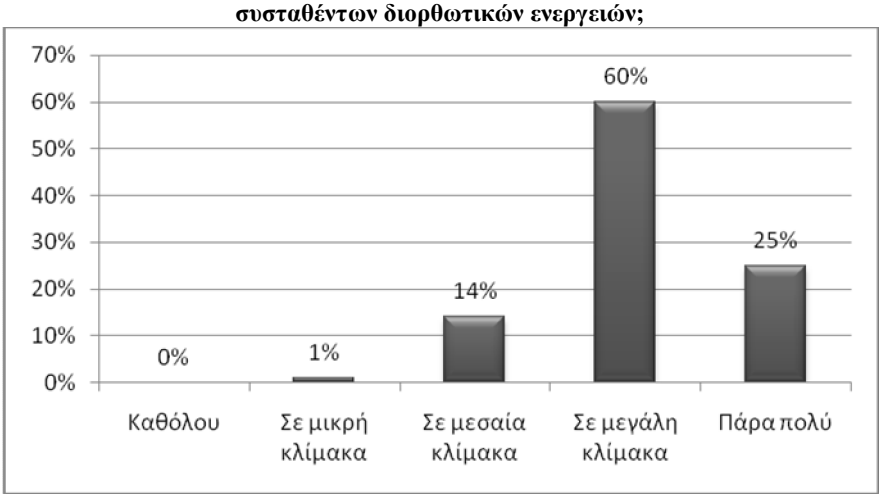
Πίνακας 43: Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για έκτακτους ελέγχους κατά το παρελθόν έτος για τον έλεγχο των Υπηρεσιών;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	9	6,4	6,4	6,4
	Σε μεσαία κλίμακα	37	26,2	26,2	32,6
	Σε μεγάλη κλίμακα	73	51,8	51,8	84,4
	Πάρα πολύ	22	15,6	15,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Πίνακας 44: Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για τακτικούς ελέγχους κατά το παρελθόν έτος για τον έλεγχο των Υπηρεσιών;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,7	,7	,7
	Σε μικρή κλίμακα	7	5,0	5,0	5,7
	Σε μεσαία κλίμακα	27	19,1	19,1	24,8
	Σε μεγάλη κλίμακα	77	54,6	54,6	79,4
	Πάρα πολύ	29	20,6	20,6	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Γράφημα 42: Υπάρχει και εφαρμόζεται συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης (Followup) των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών;



Η τελευταία ερώτηση του δεύτερου μέρους και του ερωτηματολογίου αφορά στην ύπαρξη και την εφαρμογή συγκεκριμένης διαδικασίας παρακολούθησης των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών. Από το γράφημα 42 προκύπτει ότι μόνο 1% δηλώνει ότι υπάρχει σε μικρή κλίμακα συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης και το 14% δηλώνει σε μεσαία κλίμακα. Επίσης, το 60% των ερωτώμενων ελεγκτών θεωρούν ότι εφαρμόζονται διαδικασίες παρακολούθησης σε μεγάλη κλίμακα και το ένα τέταρτο των ερωτώμενων σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.

Ανάλογα είναι και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την περιγραφική στατιστική ανάλυση του λογισμικού πακέτου SPSS.

Πίνακας 45: Υπάρχει και εφαρμόζεται συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης (Followup) των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρή κλίμακα	1	,7	,7	,7
	Σε μεσαία κλίμάκα	21	14,9	14,9	15,6
	Σε μεγάλη κλίμακα	84	59,6	59,6	75,2
	Πάρα πολύ	35	24,8	24,8	100,0
	Total	141	100,0	100,0	

Στο σημείο αυτό και πριν περάσουμε στην εξαγωγή των συμπερασμάτων της έρευνας, είναι σκόπιμο να αναφερθεί ότι, σε γενικές γραμμές ο εσωτερικός έλεγχος στον χρηματοπιστωτικό τομέα εφαρμόζεται σε ικανοποιητικό βαθμό. Σαφέστατα υπάρχουν ορισμένα κενά στην εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου, που χρήζουν βελτίωσης, ώστε να αποφευχθεί και η παραμικρή πιθανότητα παρατυπίας από οποιονδήποτε υπάλληλο του τμήματος της εσωτερικής επιθεώρησης. Ο κάθε ελεγκτής μόνος του αλλά και σε ομάδες θα πρέπει να κρίνει ποιες είναι οι σωστές κινήσεις και φυσικά η επιτροπή αξιολόγησης του ελέγχου είναι εκείνη που πάντα πρέπει να έχει τα μάτια της ανοιχτά και κάθε φορά να ελέγχει διπλά την εφαρμογή των δικλείδων ασφαλείας που έχουν τεθεί. Σπουδαίας σημασίας είναι και η στάση των Διοικήσεων των τραπεζών, οι οποίες θα πρέπει να στηρίζουν το έργο των εσωτερικών ελεγκτών και να μην στέκονται απέναντι τους, δυσκολεύοντας έτσι τη δουλειά τους. Στο επόμενο κεφάλαιο ακολουθούν τα συμπεράσματα της ερευνητικής μελέτης.

8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τελικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου, που εφαρμόζεται στον τραπεζικό τομέα. Αφού λοιπόν λάβουμε υπόψη μας το περιεχόμενο ενός ολοκληρωμένου συστήματος εσωτερικού ελέγχου, το οποίο αναφέρεται αναλυτικά στην ενότητα 3.3 της παρούσας εργασίας, το βασικό ζήτημα είναι σε ποιο βαθμό όλα αυτά τηρούνται στα πλαίσια της λειτουργίας ενός χρηματοπιστωτικού ιδρύματος.

Όσον αφορά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που προηγήθηκε εύκολα μπορούμε να καταλήξουμε σε κάποια συμπεράσματα, τα οποία αφορούν τον εσωτερικό έλεγχο όχι μόνο των τραπεζών αλλά το σύνολο όλων των εταιρειών και οργανισμών. Το τμήμα του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να αποδώσει τα μέγιστα, στη λειτουργία μιας επιχείρησης ή τράπεζας μόνο εάν έχει την πλήρη αποδοχή από το Διοικητικό Συμβούλιο και το Διευθύνοντα Σύμβουλο. Ακόμα και αν η νομοθεσία επιβάλλει την ύπαρξη ενός τμήματος εσωτερικού ελέγχου στις εταιρείες και τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα (στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα επιβάλλεται και από την Επιτροπή της Βασιλείας), η αποδοχή από τη Διοίκηση είναι αυτή που θα οδηγήσει στην σωστή κατεύθυνση των εργασιών του ελεγκτικού έργου. Δεν είναι λίγες οι εταιρείες που θεωρούν την ύπαρξη του τμήματος εσωτερικού ελέγχου ως «αναγκαίο κακό». Ωστόσο πρέπει να ξεφύγουν από αυτή την άποψη και να προσεγγίζουν το τμήμα του εσωτερικού ελέγχου ως μια σημαντική υπηρεσία που παρέχουν. Μόνο τότε θα θεωρηθεί ως βιώσιμη οντότητα μέσα στον οργανισμό.

Επίσης το σύστημα εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να εφαρμόζεται κατά γράμμα από τους εργαζόμενους των εταιρειών, και να ελέγχεται με περισσή προσοχή από την ομάδα εσωτερικού ελέγχου. Κάθε δικλείδα ασφαλείας που υπάρχει δεν θα πρέπει να θεωρείται αυτονόητη από κανένα ότι όντως εφαρμόζεται. Πάντα θα πρέπει να υπάρχει στο πίσω μέρος του μυαλού του ελεγκτή ότι ένας από τους πολλούς ίσως έχει διαπράξει μια παράτυπη πράξη και ο ελεγχόμενος να έχει στο νου ότι και η παραμικρή παρατυπία μπορεί να αποκαλυφθεί και να κινδυνεύσει η θέση του στην εταιρεία.

Ακόμη η υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να έχει ένα Πρόγραμμα Αξιολόγησης του Συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η Επιτροπή αξιολόγησης του Συστήματος εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να εντοπίζει τις αδυναμίες των δικλείδων

ασφαλείας και να αλληλεπιδρά ως προς την αναθεώρηση του σχεδίου του εσωτερικού ελέγχου.

Το σχέδιο του εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να είναι δυναμικό και να δρα προληπτικά. Οι βασικοί χρηματοοικονομικοί δείκτες πρέπει να προσαρμόζονται στο σχέδιο. Καθώς οι οικονομικοί και επιχειρηματικοί δείκτες αλλάζουν, το σχέδιο πρέπει να είναι ένα «ζωντανό» έγγραφο που να αντιδρά στις αλλαγές αυτές. Δεν πρέπει να είναι ένα στατικό σχέδιο που συνεχίζεται, ανεξαρτήτως οικονομικών και εταιρικών αλλαγών που συμβαίνουν. Τα παραπάνω φυσικά απαιτούν υπερβολική προσοχή από την πλευρά του Διευθυντή εσωτερικού ελέγχου. Είναι όμως αναγκαίο, όλα αυτά τα στοιχεία να λαμβάνονται υπόψη σε κάθε σχέδιο εταιρικού ελέγχου. Στην αρχή ίσως είναι δύσκολο, αλλά καθώς το τμήμα εσωτερικού ελέγχου αποκτά την κατάλληλη πείρα, οι περιοχές αυτές ενσωματώνονται στο πλαίσιο του σχεδίου πολύ πιο εύκολα.

Περνώντας στο ερευνητικό κομμάτι της διπλωματικής εργασίας θα αρχίσουμε εξάγοντας τα συμπεράσματα μας για κάθε κομμάτι του ερευνητικού μέρους. Όσον αφορά το περιβάλλον ελέγχου και λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις που λάβαμε η ύπαρξη οργανογράμματος, του εγχειρίδιου διαδικασιών και του κώδικα δεοντολογίας υφίσταται σε μεγάλο έως πολύ μεγάλο βαθμό, κάτι που διευκολύνει το έργο των ελεγκτών. Αυτό που αξίζει να ειπωθεί όμως είναι ότι υπάρχει κάποια ασάφεια ως προς τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες των εργαζομένων μέσα στην τράπεζα, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε ευκαιρίες παράτυπων ενεργειών και λανθασμένων χειρισμών.

Η αξιολόγηση κινδύνων υλοποιείται σε ικανοποιητικό βαθμό μιας και τα μεγαλύτερα ποσοστά του δείγματος της έρευνας απάντησαν πως τηρείται συγκεκριμένη διαδικασία για την αξιολόγηση των κινδύνων της τράπεζας και διενεργούνται έλεγχοι τόσο σε τακτές όσο και σε έκτακτες περιπτώσεις και αναλόγως με την ένταση του κινδύνου που εμφανίζει το ελεγχόμενο τμήμα. Το σημείο στο οποίο πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη σημασία σχετίζεται με την αναπροσαρμογή και την ρεαλιστικότητα των στόχων που θέτει κάθε φορά η διοίκηση. Όσον αφορά την αναθεώρηση και την υλοποίηση των στόχων οι απαντήσεις των ελεγκτών δεν είναι και τόσο σαφείς, και αυτό είναι ένα σημαντικό κομμάτι που οι διοικήσεις των τραπεζών πρέπει να λάβουν υπόψη τους, αν θέλουν να θεωρηθεί επιτυχημένος ένας εσωτερικός έλεγχος.

Συνεχίζοντας με το τρίτο συστατικό, οι δραστηριότητες ελέγχου κρίνονται ικανοποιητικές με βάση τις απαντήσεις των ελεγκτών. Εκεί που πρέπει να δοθεί

ιδιαίτερη σημασία είναι στην ερώτηση που σχετίζεται αν το σύστημα ελέγχου δίνει περιθώρια παράνομων συναλλαγών, καθώς το 26% θεωρεί πως οι παράνομες συναλλαγές μπορεί να εμποδίζονται από τις ασφαλιστικές δικλείδες του συστήματος σε μεσαία κλίμακα.

Το επόμενο συστατικό του πλαισίου COSO, την πληροφόρηση και την επικοινωνία, χαρακτηρίζεται εξίσου ικανοποιητικό με εξαίρεση την ερώτηση που αφορά την αξιοπιστία των πληροφοριών που παρέχουν οι εργαζόμενοι της τράπεζας προς τους επιθεωρητές. Συγκεκριμένα το 28% των ελεγκτών θεωρούν ότι οι πληροφορίες που λαμβάνουν από τους εργαζόμενους είναι από καθόλου έως και σε μεσαίο βαθμό αξιόπιστες. Έτσι δύσκολα μπορούν να βασισθούν σε αυτές.

Το πέμπτο και τελευταίο στοιχείο του πλαισίου COSO, η παρακολούθηση, εφαρμόζεται σε μεγάλο έως πολύ μεγάλο βαθμό κατά τη διενέργεια του ελέγχου. Το μεγαλύτερο μέρος των ελεγκτών δηλώνει ότι το ελεγκτικό τους έργο αξιολογείται κάθε φορά και σε μεγάλη κλίμακα από τη διοίκηση καθώς επίσης επανελέγχεται δειγματοληπτικά από άλλους ελεγκτές που δεν συμμετείχαν στον έλεγχο. Ακόμη σε μεγάλη κλίμακα αξιολογείται η επάρκεια και η αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από αρμόδια συσταθείσα Επιτροπή Ελέγχου, μέσω υποβληθείσων εκθέσεων σε αυτήν από τη Διεύθυνση Επιθεώρησης. Στην συντριπτική πλειοψηφία της Τράπεζας της εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι διαδικασίες παρακολούθησης αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της Τράπεζας και εκτελούνται σε πραγματικό χρόνο αντιδρούν δυναμικά στις μεταβαλλόμενες συνθήκες

Το δεύτερο μέρος της έρευνας προσπαθεί να αξιολογήσει την διεύθυνση του εσωτερικού ελέγχου. Από το σύνολο των απαντήσεων προκύπτει ότι υπάρχει και τηρείται κανονισμός λειτουργίας της διεύθυνσης εσωτερικού ελέγχου σε σημαντικό βαθμό και ότι το έργο της διεύθυνσης επιθεώρησης λειτουργεί προς όφελος τόσο του εργαζόμενου όσο και του πελάτη.

Όσον αφορά τη στελέχωση της διεύθυνσης επιθεώρησης, το μεγαλύτερο μέρος των ελεγκτών πιστεύουν ότι για τη στελέχωση των θέσεων της διεύθυνσης επιθεώρησης απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα σε σχέση με άλλες θέσεις. Επίσης οι υπάλληλοι της διεύθυνσης επιθεώρησης θεωρούνται ως καλύτερα αμειβόμενοι σε σύγκριση με άλλους εργαζόμενους και έχουν περισσότερες ευκαιρίες για μεγαλύτερη εξέλιξη και επαγγελματική ευκαιρία. Το σημείο στο οποίο οι απόψεις διίστανται και οι απαντήσεις

δεν είναι ικανοποιητικές αφορά την αξιοκρατία και τη διαφάνεια με την οποία γίνονται οι προσλήψεις στη συγκεκριμένη διεύθυνση. Ένα αρκετά μεγάλο μέρος των ελεγκτών (39%) δήλωσε ότι η πλήρωση των θέσεων της διεύθυνσης εσωτερικού ελέγχου γίνεται με καθόλου έως και μερικώς αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια.

Τέλος, το τρίτο κομμάτι του δεύτερου μέρους της έρευνας που περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν τα ευρήματα, τις εκθέσεις ελέγχου και την μετέπειτα παρακολούθηση (follow up) κρίνονται επίσης ικανοποιητικές. Θεωρείται ότι διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος τόσο για τακτικούς, όσο και για έκτακτους ελέγχους, υπάρχει επαρκής δυνατότητα σχολιασμού από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος και παράλληλα υπάρχει και κοινοποιείται συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών.

Στο σημερινό άκρως ανταγωνιστικό επιχειρηματικό περιβάλλον , ο εσωτερικός έλεγχος διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο ως ένα βασικό μέσο για την ακριβή διαχείριση των οικονομικών πόρων κάθε επιχείρησης (Παπαστάθης, 2003). Ταυτόχρονα , ο παγκόσμιος τραπεζικός τομέας υφίσταται συνεχώς σημαντικές αλλαγές. Μέσα σε αυτό το περιβάλλον , σημαντικό μέρος της έρευνας έχει διεξαχθεί σχετικά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου (Καραγιώργος et al, 2008).

Σε αντίθεση με άλλους ερευνητές οι οποίοι εξέτασαν τους παράγοντες που επηρεάζουν την άσκηση του εσωτερικού ελέγχου, η μελέτη αυτή, μέσω της βιβλιογραφίας, τονίζει τα εμπειρικά στοιχεία της αλληλεπίδρασης μεταξύ των συστατικών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου όπως περιγράφεται στο πλαίσιο COSO και την ποιότητα του εσωτερικού ελέγχου στον ελληνικό Τραπεζικό Τομέα. Όπως και με άλλες μελέτες , τα ευρήματα αυτής της μελέτης θα πρέπει να εξεταστούν λαμβάνοντας υπόψη ορισμένους περιορισμούς. Η περιοχή δειγματοληψίας της μελέτης περιορίζεται στον ελληνικό τραπεζικό τομέα της. Ένας ακόμη περιορισμός στη διεξαγωγή αυτής της μελέτης , που πρέπει να ληφθεί υπόψη ιδίως αν είναι να συγκρίνουμε αυτά τα αποτελέσματα με εκείνα άλλων χωρών, είναι ο μικρός αριθμός των ερωτηθέντων -εργαζομένων στον εσωτερικό έλεγχο- στον οποίο η μελέτη βασίστηκε αναγκαστικά. Ως εκ τούτου , η μελέτη αυτή παρέχει χρήσιμα στοιχεία σχετικά με την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου, αν και λήφθηκαν μόνο οι αντιλήψεις των εργαζομένων στον εσωτερικό έλεγχο των ελληνικών τραπεζικών ιδρυμάτων.

Συνοψίζοντας, η έρευνα αυτή αναμένεται να βοηθήσει στον σχηματισμό απόψεων σχετικά με το θέμα. Παρέχεται μια σειρά αλληλεπιδράσεων μεταξύ των συνιστωσών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και της αποτελεσματικότητας των εσωτερικών ελέγχων εντός των ελληνικών τραπεζών. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι τα αποτελέσματα αυτά είναι μόνο περιγραφικά. Δεν υποδεικνύουν ειδικούς μηχανισμούς για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου. Ωστόσο, παρέχεται μια βάση για περαιτέρω έρευνα, που μπορεί να οδηγήσει σε μια καλύτερη κατανόηση του πώς τα συστατικά του συστήματος εσωτερικού ελέγχου μπορεί να βελτιώσουν την απόδοση του Ελληνικού Τραπεζικού τομέα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γρηγοράκος Θ., 1989. Γενικές Αρχές Ελεγκτικής. Έκδοση Σώματος Ορκωτών Λογιστών. Αθήνα.
- Καζαντζής Χ., 2006. Ελεγκτική & Εσωτερικός Έλεγχος. Πειραιάς. Εκδόσεις Business Plus Α.Ε.
- Κάντζος Κ., Χονδράκη Α., 2006. Auditing Theory and Practise II. Εκδόσεις Σταμούλη. Αθήνα.
- Κυριακόπουλος Π., 2006. Ρυθμίσεις της ΤτΕ περί Εσωτερικού ελέγχου διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης των Πιστωτικών και Χρηματοδοτικών Ιδρυμάτων. Δελτίο ΕΕΤ. Α τρίμηνο, Αθήνα.
- Meigs W., Larsen S., Meigs R., 1984. Ελεγκτική. Μετάφραση Θ. Διαμαντόπουλος – Ι. Ταλαρούγκας. Εκδόσεις Παπαζήση.
- Παπαστάθης Π., 2003. Ο σύγχρονος εσωτερικός έλεγχος στις επιχειρήσεις – οργανισμούς και η πρακτική εφαρμογή του. Α τόμος, σελ 41-42. Εκδόσεις ΟΠΑΠ. Αθήνα.
- Πάσχας, Γ., Τριανταφυλλίδης Κ., 2006. Εσωτερικός Έλεγχος – Επένδυση στο μέλλον. Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών. Αθήνα.

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Γκίνη Ε, 2011. 2nd Internal Audit Conference: Ο δρόμος του Εσωτερικού Ελεγκτή είναι στρωμένος με προκλήσεις. CfoAgenda.gr.
- Γκίνη Ε, 2012. Η ανάπτυξη των SOFT SKILLS «κλειδί» για την εξέλιξη του Εσωτερικού Ελεγκτή. CfoAgenda.gr.
- Κουτούπης Α., Τσάμης Α., 2009. Risk based internal auditing within Greek banks: a case study approach. Journal of Management Government. Vol. 13. pp. 101-130.

- Φίλος Γ., 2011. Ποιος ο ρόλος του Εσωτερικού Ελεγκτή στην κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων. CfoAgenda.gr.
- Altamuro J. and Beatty A., 2009. "How does internal control regulation affect financial reporting?" Journal of Accounting and Economics, Vol 49, No 2, pp.58-74.
- Abu-Musa, Ahmad A., 2010. Investigating adequacy of Security Controls in Saudi Banking Sector An empirical study. Journal of Accounting – Business & Management. Vol. 17. No. 1. pp.1-41.
- Abu-Musa, Ahmad A., 2004. Investigating the Security Controls of CAIS in an Emerging Economy: An Empirical Study on Egyptian Banking Industry. The Journal of Managerial Auditing. Vol. 19. No. 2. pp. 272 -302.
- Bierstaker J, Brody R and C Pacini, 2006, "Accountants. Perceptions regarding fraud detection and prevention methods", Managerial Auditing Journal, Vol 21, No 5, pp. 520-535.
- Cahill E., 2006. Audit committee and internal audit effectiveness in a multinational bank subsidiary: A case study. Journal of Banking Regulation. Vol 7. No ½. pp.160-179.
- Cai C., 1997. On the functions and objectives of internal audit and their underlying Conditions. Managerial Auditing Journal. pp. 247-250.
- Celal K., 1989. Internal auditing in the Turkish banking sector. Emerald Backfiles 2007. Anadolu University. Izmir, Turkey.
- Chan M., 1995. Achieving audit uniformity out of diversity: a case study of an international Bank. Managerial Auditing Journal. Vol. 10. No. 4. pp. 44-48.
- COSO, (1992). Internal Control-integrated Framework Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission. Coopers and Lybrand. New York.
- Drogalas G., Soubeniotis, D. and Fotiadis, Th., 2005. Conceptual Framework of Internal Auditing: theoretical approach and case study analysis. Διοικητική Ενημέρωση. pp.52-65.

- Gareth M, 1980. Internal Audit role conflict: A pluralist view. Managerial Finance. 5.2. pp 160-170.
- Gun Ho Lee, 2007. Rule-based and case-based reasoning approach for internal audit of bank. Soongsil University, Department of Industrial/Information Systems Engineering.
- Hillison W, Pacici C and D Sinason, 1999, "The Internal Auditor as a fraud buster" Managerial Auditing Journal, Vol 14, No. 7, pp. 351-362.
- IASB, 2008. An improved Conceptual Framework for Financial Reporting. http://www.iasb.org/NR/rdonlyres/464C50D6-00FD-4BE7-A6FF1BEAD353CD97/0/conceptual_framework_exposure_draft.pdf (Accessed 07 January 2013).
- Karagiorgos, T., Drogalas, G. and Dimou, A. (2008) "Effectiveness of internal control system in the Greek Bank Sector", The Southeuropean Review of Business Finance & Accounting, Vol 6, No2.
- Khanna V., Kaveri, V.S., 2008. Implementing Risk-Based Internal Audit in Indian Banks: An Assessment of Organizational Preparedness. The Icfai University Journal of Bank Management. Vol. 6. No. 3. pp.23-47.
- Palfi, C., Muresan, M., 2009. Survey on weaknesses of banks internal control systems. Journal of International Finance and Economics. Vol. 9. No. 1. pp. 106-116.
- Rittenberg L. E., 2006. Internal control: No small matter. Internal Auditor. Vol. 63. No.5. pp.47-51.
- Sawyer B.L., 2003. Sawyer's Internal Auditing The practise of Modern Internal Auditing. The Institute of Internal Auditors. 5th edition.
- Siddiqui, J., Podder, J., 2002. Effectiveness of bank audit in Bangladesh. Managerial Auditing Journal. Vol. 17. No. 8. pp.502-510.
- Vanasco R., 1998, Fraud Auditing. Managerial Auditing Journal. Vol 13. No. 1. Pp. 4-71.

Ελληνικό Δίκαιο

- Πράξη διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος 2438/6-8-1988, «Σχετικά με τους όρους και προϋποθέσεις παροχής αδείας για ίδρυση πιστωτικού ιδρύματος στην Ελλάδα» Αθήνα 1988.
- Πράξη διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος 2438/6-8-1998, «Πλαίσιο αρχών λειτουργίας και κριτηρίων αξιολόγησης ΤΩΝ Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου των πιστωτικών ιδρυμάτων και προσδιορισμός αρμοδιοτήτων των οργάνων τους στον τομέα του Εσωτερικού Ελέγχου», Αθήνα 1998.
- Πράξη διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος 2577/9-3-2006, «Πλαίσιο αρχών λειτουργίας και κριτηρίων αξιολόγησης της οργάνωσης και των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου των πιστωτικών και χρηματοδοτικών ιδρυμάτων και σχετικές αρμοδιότητες των διοικητικών τους οργάνων», Αθήνα 2006.
- Νόμος 3016/2002, «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 110/Α/17.05.2002.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

- www.sev.org.gr
- www.ic.coso.org
- www.theiia.org
- www.bis.org
- www.soel.gr
- Ελληνική Ένωση Τραπεζών, 2010. Το Ελληνικό Τραπεζικό Σύστημα το 2009. Ιούνιος 2010. Διαθέσιμο στο: http://www.hba.gr (Πρόσβαση στις 06/1/2013).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Νόμος 3016/2002 «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις.» (ΦΕΚ Α' 110/17.5.2002)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΕΣ ΜΕΤΟΧΕΣ Ή ΑΛΛΕΣ ΚΙΝΗΤΕΣ ΑΞΙΕΣ ΤΟΥΣ ΣΕ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΗ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΗ ΑΓΟΡΑ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΕΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Άρθρο 1

Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου εφαρμόζονται στις ανώνυμες εταιρίες που εισάγουν ή έχουν εισαγάγει μετοχές ή άλλες κινητές αξίες τους σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά.

Οι διατάξεις του Κ.ν. 2190/1920, όπως κάθε φορά ισχύει, εφαρμόζονται, εφόσον δεν είναι αντίθετες με τις διατάξεις του νόμου αυτού. Με απόφασή της, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς μπορεί να ορίσει οργανωμένες αγορές στις οποίες οι διατάξεις των άρθρων 2 έως 8 δεν εφαρμόζονται, εν όλω ή εν μέρει.

[Το άρθρο 1 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.10 άρθρ.52 Ν.3371/2005, (ΦΕΚ Α’ 178)]

Α.

Διοικητικό Συμβούλιο

Άρθρο 2

Υποχρεώσεις - Καθήκοντα

1. Πρώτιστη υποχρέωση και καθήκον των μελών του διοικητικού συμβουλίου (Δ.Σ.) κάθε εισηγμένης σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά εταιρίας είναι η διαρκής επιδίωξη της ενίσχυσης της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της εταιρίας και η προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος.

2. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και κάθε τρίτο πρόσωπο στο οποίο έχουν ανατεθεί από το Δ.Σ. αρμοδιότητές του απαγορεύεται να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της εταιρίας.

3. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και κάθε τρίτος στον οποίο έχουν ανατεθεί αρμοδιότητές του οφείλουν έγκαιρα να αποκαλύπτουν στα υπόλοιπα μέλη του διοικητικού συμβουλίου τα ίδια συμφέροντά τους, που ενδέχεται να ανακύψουν από συναλλαγές της εταιρίας που εμπίπτουν στα καθήκοντά τους, καθώς και κάθε άλλη σύγκρουση ιδίων συμφερόντων με αυτών της εταιρίας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 42ε παρ. 5 του Κ.Ν. 2190/1920, που ανακύπτει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

4. Το διοικητικό συμβούλιο κατ' έτος συντάσσει έκθεση στην οποία αναφέρονται αναλυτικά οι συναλλαγές της εταιρίας με τις συνδεδεμένες με αυτήν επιχειρήσεις του άρθρου 42ε παρ. 5 του Κ.Ν. 2190/1920. Η έκθεση αυτή γνωστοποιείται στις εποπτικές αρχές.

Άρθρο 3

Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Το διοικητικό συμβούλιο αποτελείται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη. Εκτελεστικά μέλη θεωρούνται αυτά που ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα διοίκησης της εταιρίας, ενώ μη εκτελεστικά τα επιφορτισμένα με την προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων. Ο αριθμός των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου δεν πρέπει να είναι μικρότερος του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών. Αν προκύψει κλάσμα, στρογγυλοποιείται στον επόμενο ακέραιο αριθμό. Μεταξύ των μη εκτελεστικών μελών πρέπει να υπάρχουν δύο τουλάχιστον ανεξάρτητα μέλη κατά την έννοια του άρθρου 4 του νόμουαυτού. Η ύπαρξη ανεξαρτήτων μελών δεν είναι υποχρεωτική, όταν στο διοικητικό συμβούλιο ορίζονται ρητά και συμμετέχουν ως μέλη εκπρόσωποι της μειοψηφίας των μετόχων. Η ιδιότητα των μελών του διοικητικού συμβουλίου ως εκτελεστικών ή μη ορίζεται από το διοικητικό συμβούλιο. Τα ανεξάρτητα μέλη ορίζονται από τη γενική συνέλευση. Αν εκλεγεί από το διοικητικό συμβούλιο προσωρινό μέλος μέχρι την πρώτη γενική συνέλευση σε αναπλήρωση άλλου ανεξάρτητου που παραιτήθηκε, εξέλιπε ή για οποιονδήποτε λόγο κατέστη έκπτωτο, το μέλος που εκλέγεται πρέπει να είναι και αυτό ανεξάρτητο.

[Το τελευταίο εδάφιο προστέθηκε με την παρ.1 άρθρ.26 Ν.3091/2002 (ΦΕΚ Α' 330)]

2. Θέματα που αφορούν τις κάθε είδους αμοιβές που καταβάλλονται στα διευθυντικά στελέχη της εταιρίας, τους εσωτερικούς ελεγκτές αυτής και τη γενικότερη πολιτική των αμοιβών της εταιρίας αποφασίζονται από το διοικητικό συμβούλιο.

Άρθρο 4

Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

1. Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου πρέπει κατά τη διάρκεια της θητείας τους να μην κατέχουν μετοχές σε ποσοστό μεγαλύτερο του 0,5% του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας και να μην έχουν σχέση εξάρτησης με την εταιρία ή με συνδεδεμένα με αυτή πρόσωπα. Σχέση εξάρτησης υπάρχει όταν μέλος του διοικητικού συμβουλίου:

α. Διατηρεί επιχειρηματική ή άλλη επαγγελματική σχέση με την εταιρία ή με συνδεδεμένη με αυτή επιχείρηση κατά την έννοια του άρθρου 42ε παρ.5 του Κ.Ν. 2190/1920, η οποία σχέση από τη φύση της επηρεάζει την επιχειρηματική της δραστηριότητα, όταν ιδίως είναι σημαντικός προμηθευτής ή πελάτης της εταιρείας.

β. Είναι πρόεδρος του Δ.Σ. ή διευθυντικό στέλεχος της εταιρίας, καθώς και εάν έχει τις ως άνω ιδιότητες ή είναι εκτελεστικό μέλος του διοικητικού συμβουλίου σε συνδεδεμένη με την εταιρία επιχείρηση κατά την έννοια του άρθρου 42ε παρ. 5 του Κ.Ν. 2190/1920 ή διατηρεί σχέση εξαρτημένης εργασίας ή έμμισθης εντολής με την εταιρία ή τις συνδεδεμένες με αυτήν επιχειρήσεις.

γ. Έχει συγγένεια μέχρι δεύτερου βαθμού ή είναι σύζυγος εκτελεστικού μέλους του διοικητικού συμβουλίου ή διευθυντικού στελέχους ή μετόχου που συγκεντρώνει την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας ή συνδεδεμένης με αυτήν επιχείρησης κατά την έννοια του άρθρου 42ε παρ. 5του Κ.Ν. 2190/1920.

δ. Έχει διοριστεί σύμφωνα με το άρθρο 18 παρ. 3 του Κ.Ν. 2190/1920.

[Το πρώτο εδάφιο της παρ.1 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.1β άρθ. 26 Ν.3091/2002 (ΦΕΚ Α' 330)]

2. Τα ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού συμβουλίου μπορούν να υποβάλλουν, ο καθένας ή από κοινού, αναφορές και ξεχωριστές εκθέσεις από αυτές του διοικητικού συμβουλίου προς την τακτική ή έκτακτη γενική συνέλευση της εταιρίας, εφόσον κρίνουν τούτο αναγκαίο.

3. Προκειμένου να ελεγχθεί η τήρηση των διατάξεων του νόμου αυτού η εταιρία, μέσα σε είκοσι ημέρες από τη συγκρότηση σε σώμα του Δ.Σ., υποβάλλει στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς το πρακτικό της γενικής συνέλευσης που εξέλεξε τα ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Ομοίως υποβάλλεται μέσα στην ίδια προθεσμία και το

πρακτικό του διοικητικού συμβουλίου, στο οποίο ορίζεται η ιδιότητα του κάθε μέλους του διοικητικού συμβουλίου ως εκτελεστικού, μη εκτελεστικού ή εκλέγεται προσωρινό ανεξάρτητο μέλος σε αντικατάσταση άλλου που παραιτήθηκε, εξέλιπε ή για οποιονδήποτε λόγο κατέστη έκπτωτο.

[Η παρ.1 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.1γ άρθρ.26 Ν.3091/2002 (ΦΕΚ Α' 330)]

Άρθρο 5

Αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών

Η αμοιβή και οι τυχόν λοιπές αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου καθορίζονται σύμφωνα με τον Κ.Ν. 2190/1920και είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του και την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται σύμφωνα με το νόμο αυτόν. Το σύνολο των αμοιβών και των τυχόν αποζημιώσεων των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου αναφέρονται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων.

Β.

Εσωτερικός κανονισμός και εσωτερικός έλεγχος

Άρθρο 6

Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας

1. Προκειμένου μία εταιρία να εισαγάγει μετοχές ή άλλες κινητές αξίες της σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά, κατά την υποβολή της αίτησης περί εισαγωγής πρέπει να διαθέτει Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας καταρτίζεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου της εταιρίας.

2. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας περιλαμβάνει:

α. Τη διάρθρωση των υπηρεσιών της εταιρίας, τα αντικείμενά τους, καθώς και τη σχέση των υπηρεσιών μεταξύ τους και με τη διοίκηση. Στον Κανονισμό προβλέπονται τουλάχιστον υπηρεσίες Εσωτερικού Ελέγχου, Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων.

β. Τις αρμοδιότητες των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου.

γ. Τις διαδικασίες πρόσληψης των διευθυντικών στελεχών της εταιρίας και αξιολόγησης της απόδοσής τους.

δ. Τις διαδικασίες παρακολούθησης:

αα) των συναλλαγών που πραγματοποιούν τα πρόσωπα που απασχολεί η εταιρία είτε με σύμβαση εργασίας είτε άλλως και τα οποία έχουν πρόσβαση σε προνομιακές πληροφορίες, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα στην εταιρία και οι έχοντες στενό δεσμό με αυτά τα πρόσωπα, σε κινητές αξίες της εταιρείας ή συνδεδεμένων επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 42ε παρ. 5 του κ.ν. 2190/1920, εφόσον οι κινητές αξίες είναι υπό διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά,

ββ) άλλων οικονομικών δραστηριοτήτων των προσώπων που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα σε εταιρία και οι οποίες σχετίζονται με την εταιρία και τους βασικούς πελάτες ή προμηθευτές.

ε. Τις διαδικασίες δημόσιας γνωστοποίησης συναλλαγών των προσώπων που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα στην εταιρία και των προσώπων που έχουν στενό δεσμό με αυτά τα πρόσωπα, καθώς και άλλων προσώπων για τα οποία η εταιρία έχει υποχρέωση γνωστοποίησης σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

στ. Τους κανόνες που διέπουν τις συναλλαγές μεταξύ συνδεδεμένων εταιρειών, την παρακολούθηση των συναλλαγών αυτών και την κατάλληλη γνωστοποίησή τους στα όργανα και τους μετόχους της εταιρείας."

[Η παρ.2 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.3 άρθρου 32 Ν.3340/2005 (ΦΕΚ Α' 112)]

Άρθρο 7

Οργάνωση του εσωτερικού ελέγχου

1. 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 εταιρίας.

[Η παρ.1 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.1γ άρθρ.26 Ν.3091/2002 (ΦΕΚ Α' 330)]

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

3. Οι εσωτερικοί ελεγκτές ορίζονται από το διοικητικό συμβούλιο της εταιρίας 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 δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας. Η εταιρία υποχρεούται να ενημερώνει την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς για οποιαδήποτε μεταβολή στα πρόσωπα ή την οργάνωση του εσωτερικού ελέγχου εντός δέκα εργάσιμων ημερών από τη μεταβολή αυτήν.

[Η παρ.3 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.1ε άρθρ.26 Ν.3091/2002 (ΦΕΚ Α' 330)]

4. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους οι εσωτερικοί ελεγκτές δικαιούνται να λάβουν γνώση οποιουδήποτε βιβλίου, εγγράφου, αρχείου, τραπεζικού λογαριασμού και χαρτοφυλακίου της εταιρίας και να έχουν πρόσβαση σε οποιαδήποτε υπηρεσία της εταιρίας. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου οφείλουν να συνεργάζονται και να παρέχουν πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές και γενικά να διευκολύνουν με κάθε τρόπο το έργοτους. Η διοίκηση της εταιρίας οφείλει να παρέχει στους εσωτερικούς ελεγκτές όλα τα απαραίτητα μέσα για τη διευκόλυνση του έργου του .

Άρθρο 8

Αρμοδιότητες της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου

Η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α. 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 χρηματιστηριακής.

β. 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.

γ. 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.

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

Γ.

Λοιπές και μεταβατικές διατάξεις

Άρθρο 9

Αυξήσεις του μετοχικού κεφαλαίου με καταβολή μετρητών - Αποκλίσεις στη χρήση αντληθέντων κεφαλαίων

1. Σε περίπτωση αύξησης του μετοχικού κεφαλαίου εταιρίας με καταβολή μετρητών, το διοικητικό συμβούλιο της εταιρίας υποβάλλει στη γενική της συνέλευση έκθεση, στην οποία αναφέρονται οι γενικές κατευθύνσεις του επενδυτικού σχεδίου της εταιρίας, ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα υλοποίησής του, καθώς και απολογισμός της χρήσης των κεφαλαίων που αντλήθηκαν από την προηγούμενη αύξηση, εφόσον έχει παρέλθει από την αύξηση αυτή χρόνος μικρότερος των τριών ετών. Στη σχετική απόφαση της γενικής συνέλευσης περιλαμβάνονται τα παραπάνω στοιχεία, καθώς και το πλήρες περιεχόμενο της έκθεσης.

2. Εάν η απόφαση για την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου λαμβάνεται από το διοικητικό συμβούλιο κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 13παρ. 1 του Κ.Ν. 2190/1920, όλα τα στοιχεία της προηγούμενης παραγράφου θα πρέπει να αναφέρονται στο πρακτικό του

διοικητικού συμβουλίου.

3. Σημαντικές αποκλίσεις στη χρήση των αντληθέντων κεφαλαίων από αυτή που προβλέπεται στο ενημερωτικό δελτίο και στις αποφάσεις της γενικής συνέλευσης ή του διοικητικού συμβουλίου, σύμφωνα με τις παραγράφους 1και 2 του παρόντος άρθρου, μπορούν να αποφασιστούν από το διοικητικό συμβούλιο της εταιρίας με πλειοψηφία των 3/4 των μελών του και έγκριση της γενικής συνέλευσης που συγκαλείται για το σκοπό αυτόν. Η ρύθμιση αυτή δεν αφορά αποκλίσεις που συντελέστηκαν προ της

ισχύος της. Η απόφαση αυτή γνωστοποιείται στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς και το Υπουργείο Ανάπτυξης, χωρίς να αίρονται άλλες υποχρεώσεις γνωστοποίησης που προκύπτουν από την ισχύουσα νομοθεσία.

Άρθρο 10

Συνέπειες παραβίασης των διατάξεων του παρόντος

Σε όποιον ασκεί αρμοδιότητες του διοικητικού συμβουλίου και δεν τηρεί τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τα άρθρα 3 έως 8 και 11 του παρόντος, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, εφόσον διαπιστώσει τούτο, επιβάλλει τις κυρώσεις που προβλέπονται στην παράγραφο 4β του άρθρου 1 του Ν.2836/2000, όπως ισχύει. Το κύρος των αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου δεν θίγεται αν η σύνθεσή του δεν είναι σύμφωνη με τις επιταγές του άρθρου 3 παρ. 2, καθώς και του άρθρου 4 παρ. 1 του παρόντος.

Άρθρο 11

Μεταβατικές διατάξεις

Εταιρίες που έχουν ήδη εισάγει τις μετοχές τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών υποχρεούνται να συμμορφωθούν προς τις διατάξεις των άρθρων 3 και 4 του παρόντος το αργότερο μέχρι 30 Ιουνίου 2003.

[Το πρώτο εδάφιο τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.1στ άρθρ.26 Ν.3091/2002 (ΦΕΚ Α' 330)]

Εταιρίες των οποίων οι αιτήσεις εισαγωγής στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών εκκρεμούν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, υποχρεούνται να συμμορφωθούν προς τις διατάξεις των άρθρων 3, 4, 6 έως 8 του παρόντος μέσα σε τρεις μήνες από την εισαγωγή τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Αγαπητέ συμμετέχοντα,

Η παρούσα έρευνα έχει σκοπό να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα συστημάτων εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόζονται στον τραπεζικό τομέα. Η έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας της μεταπτυχιακής φοιτήτριας Σοφίας Γιαννέρη, στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και Ελεγκτική, του ΤΕΙ Κρήτης, με επιβλέποντα καθηγητή τον κ. Χαρίλαο Χαρίση. Το παρόν ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε εργαζόμενους και στελέχη του τμήματος εσωτερικού ελέγχου τραπεζών.

Το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιασθεί κατά τρόπο ώστε η συμπλήρωσή του να γίνεται όσο το δυνατόν πιο εύκολη και γρήγορη. Σας παρακαλούμε θερμά να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο, αφιερώνοντας μόλις λίγα λεπτά από τον χρόνο σας.

Σας ευχαριστώ θερμά για την προθυμία σας να βοηθήσετε στην παρούσα έρευνα

Γιαννέρη Σοφία

ΜΕΡΟΣ Α: ΤΑ 5 ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Αξιολογείστε τις παρακάτω προτάσεις, επιλέγοντας τη κατάλληλη επιλογή από 1 έως 5. Συγκεκριμένα το 1 ερμηνεύεται ως καθόλου, το 2 σε μικρή κλίμακα, το 3 σε μέτρια κλίμακα, το 4 σε μεγάλη κλίμακα και το 5 πάρα πολύ.

Α.1 ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΛΕΓΧΟΥ (CONTROL ENVIRONMENT)

Σε ποιο βαθμό:

1. Υπάρχει οργανόγραμμα για κάθε Διεύθυνση και Τμήμα που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;	1	2	3	4	5
2. Υπάρχει λεπτομερές ενιαίο Εγχειρίδιο Διαδικασιών της Τράπεζας με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους;	1	2	3	4	5
3. Έχει γίνει περιγραφή καθηκόντων θέσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα;	1	2	3	4	5
4. Είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων;	1	2	3	4	5
5. Έχει θεσπισθεί και κοινοποιηθεί Κώδικας Δεοντολογίας ή με άλλο τρόπο έχει διακηρυχθεί η αρχή της ακεραιότητας και η τήρηση ηθικών αξιών από τους εργαζόμενους;	1	2	3	4	5

Α.2 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ (RISK ASSESSMENT)

Σε ποιο βαθμό:

6. Υπάρχει και κοινοποιείται συγκεκριμένη διαδικασία για την αξιολόγηση των κινδύνων της Τράπεζας;	1	2	3	4	5
7. Καθορίζονται επιμέρους στόχοι που αναπροσαρμόζονται ανά	1	2	3	4	5

τακτά χρονικά διαστήματα;					
8. Οι στόχοι που τίθενται από τη Διοίκηση είναι ρεαλιστικοί και μπορούν να επιτευχθούν;	1	2	3	4	5
9. Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος όχι μόνο σε τακτές, αλλά και σε έκτακτες περιπτώσεις;	1	2	3	4	5
10. Εφαρμόζονται ελεγκτικές διαδικασίες σε διαφορετικό βαθμό και έκταση αναλόγως την ένταση κινδύνου που εμφανίζει η ελεγχόμενη Υπηρεσία/Τμήμα;	1	2	3	4	5

Α.3 ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ (CONTROL ACTIVITIES)

Σε ποιο βαθμό:

11. Υπάρχουν και έχουν γνωστοποιηθεί τα επίπεδα και όρια των εγκρίσεων/ευθυνών;	1	2	3	4	5
12. Αποδέχεται η Διοίκηση την ευθύνη για τις πληροφορίες και τις έγγραφες αναφορές που παράγονται και προέρχονται από τις Υπηρεσίες της Τράπεζας;	1	2	3	4	5
13. Προηγείται έγκριση της Διοίκησης για την υιοθέτηση αυτοματοποιημένων πληροφοριακών και άλλων συστημάτων της Τράπεζας;	1	2	3	4	5
14. Εμποδίζει παράνομες συναλλαγές το σύστημα ελέγχου με τις ασφαλιστικές δικλείδες που διαθέτει;	1	2	3	4	5
15. Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας για την εύρυθμη λειτουργία του προσωπικού της Τράπεζας περιλαμβάνουν ειδικές αναφορές για συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητες;	1	2	3	4	5

Α.4 ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ (INFORMATION AND COMMUNICATION)

Σε ποιο βαθμό:

16. Παρέχονται πληροφορίες άμεσα και κατά προτεραιότητα από τους εργαζόμενους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια επιθεώρησης σε κάποια Υπηρεσία της Τράπεζάς σας;	1	2	3	4	5
17. Κατά τη γνώμη σας παρέχονται όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστες πληροφορίες στους επιθεωρητές από τους τραπεζικούς υπαλλήλους;	1	2	3	4	5
18. Έχουν πρόσβαση οι επιθεωρητές σε ειδικά διαμορφωμένο λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών από άλλες Διευθύνσεις;	1	2	3	4	5
19. Ζητείται η συνδρομή της Υπηρεσίας Επιθεώρησης/Εσωτερικού Ελέγχου/Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση αμφιβολίας για τη νομιμότητα διενέργειας κάποιας συναλλαγής ή ενέργειας;	1	2	3	4	5
20. Συμβάλλουν οι ελεγκτές με τις γνώσεις τους στην ασφαλή επίλυση ζητημάτων που τυχαίνει να προκύψουν κατά τη διενέργεια τακτικού ελέγχου τους σε κάποιο Κατάστημα ή Διοίκηση;	1	2	3	4	5

Α.5 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ (MONITORING)

Σε ποιο βαθμό:

21. Αξιολογείται η εργασία των επιθεωρητών από τη Διοίκηση της Τράπεζάς σας;	1	2	3	4	5
22. Αξιολογείται η επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από αρμόδια συσταθείσα Επιτροπή Ελέγχου, μέσω υποβληθεισών εκθέσεων σε αυτήν από τη Δ/νση Επιθεώρησης;	1	2	3	4	5
23. Επανελέγχεται δειγματοληπτικά το ελεγκτικό έργο επιθεωρητών από άλλα άτομα της Δ/νσης Επιθεώρησης που δε συμμετείχαν στον αρχικά τελεσθέντα έλεγχο;	1	2	3	4	5
24. Υπάρχουν πολιτικές και διαδικασίες που καθορίζουν τον	1	2	3	4	5

τρόπο που πρέπει να εκτελεστούν και να ελεγχθούν οι διάφορες διεργασίες εντός της Τράπεζας;					
25. Οι αρμοδιότητες στην Υπηρεσία σας έχουν ανατεθεί με τέτοιο τρόπο που να εμποδίζει ένα άτομο να επεξεργάζεται στοιχεία μιας συναλλαγής στο σύνολό της, να την εκτελεί και τέλος να την αρχειοθετεί χωρίς περαιτέρω έλεγχο από άλλους;	1	2	3	4	5

ΜΕΡΟΣ Β: ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ

Αξιολογείστε τις παρακάτω προτάσεις, επιλέγοντας τη κατάλληλη επιλογή από 1 έως 5. Συγκεκριμένα το 1 ερμηνεύεται ως καθόλου, το 2 σε μικρή κλίμακα, το 3 σε μέτρια κλίμακα, το 4 σε μεγάλη κλίμακα και το 5 πάρα πολύ

Β.1 Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ

Σε ποιο βαθμό:

26. Υπάρχει κανονισμός λειτουργίας της ΔΕ εγκεκριμένος από τη Διοίκηση που περιγράφει την αποστολή και τον σκοπό της;	1	2	3	4	5
27. Η λειτουργία της ΔΕ συμβάλλει στην προσθήκη αξίας στην Τράπεζα;	1	2	3	4	5
28. Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του πελάτη;	1	2	3	4	5
29. Η ύπαρξη της ΔΕ λειτουργεί προς όφελος του υπαλλήλου;	1	2	3	4	5

Β.2 ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Σε ποιο βαθμό:

30. Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα για την πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών σε σχέση με την πλήρωση κάποιας άλλης θέσης στο Δίκτυο ή τη Διοίκηση;	1	2	3	4	5
31. Η πρόσληψη και πλήρωση των θέσεων επιθεωρητών γίνεται με πλήρη διαφάνεια και αξιοκρατία;	1	2	3	4	5
32. Παρέχεται επιπρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση στους επιθεωρητές της Τράπεζας;	1	2	3	4	5
33. Οι επιθεωρητές ανήκουν στους καλύτερα αμειβόμενους εργαζόμενους στην Τράπεζα;					
34. Οι επιθεωρητές ανήκουν σε εκείνους τους εργαζόμενους που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη εξέλιξη και σταδιοδρομία σε	1	2	3	4	5

διάφορους τομείς εντός της Τράπεζας;					

Β.3 ΕΥΡΗΜΑΤΑ – ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΕΛΕΓΧΟΥ – FOLLOW UP

Σε ποιο βαθμό:

35. Προβλέπεται η δυνατότητα σχολιασμού και ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος;	1	2	3	4	5
36. Μετά από κάθε εύρημα ελέγχου, ακολουθεί σχετικό πόρισμα και πρόταση από τον επιθεωρητή;	1	2	3	4	5
37. Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για έκτακτους ελέγχους κατά το παρελθόν έτος για τον έλεγχο των Υπηρεσιών;	1	2	3	4	5
38. Διατέθηκε ικανοποιητικός χρόνος για τακτικούς ελέγχους κατά το παρελθόν έτος για τον έλεγχο των Υπηρεσιών;					
39. Υπάρχει και εφαρμόζεται συγκεκριμένη διαδικασία παρακολούθησης (Followup) των συσταθέντων διορθωτικών ενεργειών;	1	2	3	4	5

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Φύλο

Άνδρας	
Γυναίκα	

Ηλικία

24-30	
31-40	
41-50	
51 και άνω	

Έτος εισαγωγής στο Εσωτερικό Έλεγχο: _____

ΤΕΛΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ