

Suistimal işaretleri



Gül Saraçoğlu
Deloitte Türkiye,
Kurumsal Risk Hizmetleri

gsaracoglu@deloitte.com

Suistimal, şirket yöneticilerinin, hissedarların ve yatırımcıların kâbusu olmaya devam ederken suistimal riskini yönetebilmek için önleme, tespit etme, inceleme ve iyileştirme adımlarından oluşan bir suistimal risk yönetimi programına sahip olmak önemli. 2014 Global Suistimal Araştırması'na* göre ortalama bir organizasyon yıllık gelirinin %5'ini suistimalden dolayı kaybediyor. Aynı araştırmaya göre bir suistimal başladıktan 18 ay sonra tespit ediliyor. Bir suistimal ne kadar erken tespit edilirse finansal ve itibar etkisi o kadar sınırlandırılabilir. Uzun süre devam eden suistimler bunu direkt ya da dolaylı hisseden çalışanlar için de moral bozucu olabiliyor. Kurumunuzda devam eden suistimali tespit edebilmek için gözardı etmemeniz gereken bazı temel işaretler var:

Davranışsal işaretler

- Kazancı ile orantısız yaşam sürme: 2014 Global Suistimal Araştırması'na göre suistimal yapan kişilerin %40'ından fazlasının kazancının üzerinde bir hayat sürdürdüğü, %33'ünün ise finansal zorluk içinde olduğu belirlenmiş.
- Görev ve sorumlulukları paylaşmama: 2014 Global Suistimal Araştırması'na göre müdür, yönetici ve ortak pozisyonunda suistimal yapan kişilerin %27'sinden fazlası herşeyi kendi kontrollerinde tutma çabasında oluyorlar. Bu sebeple kendi görev alanlarının dışındaki konulara da dâhil olma, delege etmekten kaçınma, görev değişikliğine karşı isteksiz tavırlar görülebiliyor. Bu kişiler yaptıkları suistimalin farkedilmemesi için tatile çıkmamak pahasına çalışmaya devam edebiliyorlar.
- Denetim ve sorgulanmaya karşı tepki: Kendi alanında suistimal yapan kişi, iç denetim, mali denetim gibi detay soru ve irdelene içeren faaliyetlerle kooperatif davranmayıp mümkün olan en az şekilde bilgi paylaşımı hedefleyebiliyor. Ne kadar az bilgi paylaşılırsa suçun ortaya çıkma ihtimali o kadar az olur diye düşünüyorlar. 2014 Global Suistimal Araştırması'na göre müdür/yönetici seviyesinde suistimal yapan kişilerin %19'unun sorular/denetimler karşısında fazla savunmacı tavır içinde olduğu görülmüş.
- Davranış değişiklikleri: Çalışanlarda görülen ve sebebi anlaşılamayan davranış değişiklikleri de suistimalin habercisi olabilir. İş yükünde bir değişiklik olmamasına rağmen işe erken gelip geç çıkmaya başlamak, yaptığı işi her zamankinden daha fazla sahiplenip detayları paylaşmama, iştah kaybı,

harcamalarda ani artış, her zamankinden fazla stresli, mutsuz olma dikkat edilmesi gereken davranış değişikliklerinden sayılabilir.

Operasyonlardaki işaretler

- Şikâyetler/ihbarlar: Çalışanlardan gelen anonim ihbarlar, müşterilerden ve tedarikçilerden gelen fatura/taahhüt şikâyetleri özellikle yöneticiler tarafından yapılan suistimallerin hızlı bir şekilde tespitini sağlayabilir. 2014 Global Suistimal Araştırması'na göre suistimallerin %42'si ihbar yoluyla tespit ediliyor.
- Kabarık ve gözardı edilen hesaplara atılan kayıtlar: Mutabakatı zor, işlem hacmi yüksek hesaplar suistimalin uzun süre gizlenmesine olanak sağlayabiliyorlar. Mutabakatların düzenli olarak ve hesaplara kayıt atma yetkisi olmayan kişiler tarafından yapılması suistimalin bu hesaplarda gizlenmesini zorlaştıracaktır.
- Önemli kontrol eksiklikleri/denetim bulguları: Özellikle devam eden kontrol eksiklikleri, suistimalin temel unsurlarından "fırsat"ı yaratacağı için, suistimallerin gerçekleşmesine olanak sağlayabilecek, geç tespit edilmesine yol açabilecektir. 2014 Global Suistimal Araştırması'na göre kontrol eksiklikleri suistimallerin %32'sinde görülmektedir. Kontrollerin tasarlanmış olsa da tecrübeli çalışanlar/yöneticiler tarafından atlatılabileceği unutulmamalıdır.
- Şirkette açıklanamayan nakit sıkıntısı: Ciroyla orantısız giderler ve nakit sıkıntısı, fiktif tedarikçi faturalarından, nakdin çalınmasına kadar birçok suistimalin habercisi olabilir.

Davranışsal ve operasyonel işaretleri her seviyede çalışanın fark edebilmesinde kurum içinde verilecek suistimal eğitimlerinin ve periyodik farkındalık faaliyetlerinin önemli rolü olacaktır.

Deloitte; İngiltere mevzuatına göre kurulmuş olan Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL") şirketini, üye firma ağındaki şirketlerden ve ilişkili tüzel kişiliklerden bir veya birden fazlasını ifade etmektedir. DTTL ve üye firmalarının her biri ayrı ve bağımsız birer tüzel kişiliktir. DTTL ("Deloitte Global" olarak da anılmaktadır) müşterilere hizmet sunmamaktadır. DTTL ve üye firmalarının yasal yapısının detaylı açıklaması www.deloitte.com/about adresinde yer almaktadır.

Deloitte, denetim, danışmanlık, finansal danışmanlık, risk yönetimi, vergi ve ilgili alanlarda, birçok farklı endüstride faaliyet gösteren özel ve kamu sektörü müşterilerine hizmet sunmaktadır. Dünya çapında farklı bölgelerde 150'den fazla ülkede yer alan global üye firma ağı ile Deloitte, müşterilerinin iş dünyasında karşılaştıkları zorlukları aşmalarına destek olmak ve başarılarına katkıda bulunmak amacıyla dünya standartlarında yüksek kaliteli hizmetler sunmaktadır. Deloitte, 225.000'i aşan uzman kadrosu ile kendini iz bırakan bir etki yaratmaya adanmıştır. Deloitte, her 5 Fortune Global 500® şirketinden 4'üne hizmet vermektedir.

Bu belgede yer alan bilgiler sadece genel bilgilendirme amaçlıdır ve Deloitte Touche Tohmatsu Limited, onun üye firmaları veya ilişkili kuruluşları (birlikte, "Deloitte Network" olarak anılacaktır) tarafından profesyonel bağlamda herhangi bir tavsiye veya hizmet sunmayı amaçlamamaktadır. Şirketinizi, işinizi, finansmanınızı ya da mali durumunuzu etkileyecek herhangi bir karar ya da aksiyon almadan, yetkin bir profesyonel uzmana danışın. Deloitte Network bünyesinde bulunan hiçbir kuruluş, bu belgede yer alan bilgilerin üçüncü kişiler tarafından kullanılması sonucunda ortaya çıkabilecek zarar veya zıvandan sorumlu değildir.