

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Markó Sára Krisztina
Távoktatás
Pénzügy és Számvitel
Számvitel

2020

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

Csalás-, visszaélés-kezelés és a belső ellenőrzés kapcsolata

Belső konzulens: Dr. Bán Erika

Külső konzulens: Kocsisné Juhász Gabriella

Markó Sára Krisztina

Távoktatás

Pénzügy és Számvitel

Számvitel

NYILATKOZAT

Alulírott MARKÓ SÁRA KRISZTINA büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2020 év december hónap 12 nap

Markó Sára Krisztina

hallgató aláírása

Tartalom

1. Bevezetés	3
2. A gazdasági és számviteli csalás, visszaélés fogalma	4
2.1. A visszaélések okai.....	5
2. Visszaélések formái, típusai	7
3. A Gazdasági társaságok működésének jogi háttere	10
4. Jellemző nemzetközi és hazai visszaélések és jogesetek.....	12
5. A belső ellenőrzés (internal audit) hazai gyakorlata.....	17
5.1. A belső kontrollrendszer.....	17
5.2. Hatékony módszerek a számviteli tevékenységek ellenőrzésére és így a visszaélések megelőzésére	23
5.3. A független belső ellenőrzés.....	25
5. 4. A belső ellenőri vizsgálatok alapja és végrehajtása.....	30
6. A compliance szerepe a megelőzésben és a belső ellenőrzéssel való kapcsolata.....	34
6.1. A compliance fogalma.....	34
6.2. A compliance fejlődése Magyarországon.....	38
6.3 Whistleblowing.....	38
6.4. Whistleblowing Magyarországi vonatkozásban	39
6.5. A belső ellenőrzés és a compliance menedzsment gyakorlati kapcsolata	40
7. Hogyan alakítsunk ki visszaélés-álló szervezetet és vállalati kultúrát?.....	41
7.1. A visszaélések megelőzését támogató munkakörök	41
7.2. A vállalati kultúra szerepe a visszaélések megelőzésében	43
7.3. Kutatás és konklúzió.....	45
<i>Kérdőív és kiértékelés</i>	<i>45</i>
<i>Interjú és kiértékelése</i>	<i>49</i>
<i>Szervezeti felépítés</i>	<i>51</i>
Hivatkozások.....	54
Mellékletek.....	56

1. BEVEZETÉS

Mióta gazdasági társaságok léteznek, fontos kérdés a visszaélések megelőzése. A kihívást jelentő és bizonytalanságot okozó világesemények, gazdasági folyamatok következtében azonban a vállalatok kockázati kitettsége nagyobb, mint ezidáig bármikor. Bármilyen visszaélés negatív következménnyel járhat a vállalat számára, nem csak pénzügyi vonatkozásban, hanem társadalmi vonatkozásban is. Ugyanakkor a vállalat jó hírét is rendkívüli mértékben rontja, ami akár végzetes is lehet a számára.

A gazdasági visszaélések mai leggyakoribb példái a pénzügyi és számviteli adatok szándékos meghamisítása.

A három legfontosabb motivációja ennek:

1. az adatok szépítése a részvények, ill. üzletrészek értékének mesterséges növelése érdekében.
2. az adatok kozmetikázása az adóelkerülés érdekében.
3. egyéni nyereszkedés (a saját érdekek előtérbe helyezése a vállalati érdekek helyett)

Dolgozatomban tisztázom a gazdasági visszaélések típusait, azok fogalmát, és ábrázolni a csalás és a véletlen hiba közötti különbségeket.

A különböző hibák feltárása rendkívül nehéz feladat egy vállalat számára, és rendkívül fontos e hibák, illetve a szándékos visszaélések elkülönítése és okainak felgöngyölése.

Egy lényeges hiba feltárása során, a szándékosság jeleit is mindig vizsgálni szükséges.

Szakdolgozatomban ismertetem a vonatkozó pénzügyi és gazdasági jogszabályokat, amelyek behatárolják a hazai vállalkozások működési keretét, kijelölik szabályrendszerét. Nemzetközi és hazai jogeseteken és példákon keresztül mutatom be, hogy a csalások milyen típusai és formái a leggyakoribbak és milyen esetleges szervezeti hiányosságok vezethettek a visszaélések előfordulásához.

Dolgozatom témakörét érintően kiemelten fontosnak ítélem a belső ellenőrzés kiépítését és működtetését egy vállalatnál.

Dolgozatomban részletesen elemzem a belső ellenőrzés szerepét a visszaélések megelőzésében, amely elemzést olyan szakemberek által – interjú keretében – adott válaszok alapján állítottam össze, akik különböző méretű vállalatok belső ellenőrzésével foglalkoznak.

Bemutatom a belső ellenőrzés mellett, az úgynevezett „compliance management” fogalmát és szerepét a visszaélések megelőzésében és feltárásában.

Szakedolgozatom konklúziójaként bemutatom a legjobb gyakorlatokat arra, hogyan tárjuk fel a visszaélésből fakadó hibákat és minimalizáljuk az ebből fakadó gazdasági veszteségeket.

Szakedolgozatomban elsősorban a hazai nagyvállalatok (multinacionális, állami tulajdonú és tőzsdei) cégek és a gyakorlatát vizsgálom és mutatom be. Ezen esetekben – nagy, bonyolult szervezetekről és általában több száz dolgozóról van szó – leginkább a vagyoni elleni bűncselekmények, a korrupciós bűncselekmények és a pénzügyi, számviteli adatok meghamisítása a jellemző. Az adócsalás Magyarországon inkább a kkv¹-knál a jellemző.

2. A GAZDASÁGI ÉS SZÁMVITELI CSALÁS, VISSZAÉLÉS FOGALMA

A Büntető Törvénykönyv (Btk.) 374. § (1) szerint: Aki jogtalan haszonszerzés végett színlelt gazdasági tevékenységet végez, és ezzel vagyoni hátrányt okoz, gazdasági csalást követ el. A Btk. értelmező rendelkezése szerint (459.§ (1) 17. pontja) a vagyoni hátrány nem csak a kárt, hanem elmaradt vagyoni előnyt is magában foglalja. Az elmaradt vagyoni előny az az érték, amivel a károsult vagyona növekedett volna, ha a bűncselekményt nem következik be. Ennek szerepe van a büntetés kiszabásában is, minél nagyobb a kár, illetve az elmaradt vagyoni előny, annál hosszabb a szabadságvesztésre kiszabott idő.

A nemzetközi könyvvizsgálati standard szerint a csalás fogalma a következő: *„a vezetéssel, az irányítással megbízott személyeken, a munkavállalókon vagy harmadik feleken belüli egy vagy több személy által szándékosan elkövetett cselekedet, amely együtt jár a méltánytalan vagy illegális előny szerzése céljából alkalmazott megtévesztéssel.”* (Magyar Könyvvizsgálói Kamara, 2020)

A Belső Ellenőrök Nemzetközi Intézete pedig így definiálja a visszaélést:

„Minden jogellenes cselekedet, amelyet a megtévesztés, eltitkolás vagy a bizalom megsértése jellemez. Ezek a cselekmények nem függenek erőszakkal fenyegetéstől vagy fizikai kényszertől. Visszaélést egyének és szervezetek követhetnek el pénz, tulajdon vagy szolgáltatás szerzése céljából; fizetés- vagy szolgáltatásvesztés elkerülésére; vagy személyes, illetve üzleti előny elérésére.”

¹ KKV – Kis-és középvállalkozások

Tehát szándékosan félrevezetni, illetve megtéveszteni akaró egyén az egyéni nyereség céljából, visszaélőnek nevezhető.

A 21. század elején számos híres visszaélési esetre derült fény, ami eredményeként belső ellenőrzés és a compliance kiemelkedő figyelmet kapott.

Manapság a csalást az egyik legfontosabb kockázatnak tekintik, amelynek egy szervezet ki van téve, továbbá szoros kapcsolatban áll a piaci, hitel-, igazságügyi vagy hírnévi kockázatokkal.

Fontos megemlíteni, hogy a befektetők is érzékenyebbek a visszaélések kockázatára, mivel az ezekből származó veszteségek jelentősebbek, mint a megfelelő megelőző rendszerek bevezetési költségei. Ezek a veszteségek nem csak konkrét és közvetlen pénzügyi veszteségek lehetnek, hanem magukban foglalják a reputációban elszenvedett károkat is. Ezáltal a befektetők elvesztik a bizalmat elsősorban a szervezet vezetésében és a szervezet megfelelő működésében, ami nyilvánvalóan a vállalat értékének csökkenését vonja maga után, hatással van minden üzleti kapcsolatra és a munkavállalói morálra is.

Erre a helyzetre reagálva a befektetők visszaélést megelőző stratégia kidolgozását várják el a szervezetektől, melybe befektetni kívánnak. Tehát ma már rendkívül fontos, ha egy vállalat fejlődni szeretne és sikeresen működni, hogy olyan stratégiákat és rendszereket hozzon létre, amelyek a visszaélések megelőzésére fókuszálnak. Ennek hatására egyre nagyobb érdeklődés övezi a belső ellenőrzési rendszereket, a belső ellenőrzést, mint a mechanizmusok egyik alapvető elemét.

Rendkívül fontos tehát, hogy egy vállalat belső ellenőrzési módszerei hatékonyak legyenek a véletlen hibák, a szándékos visszaélések feltárásában. A belső ellenőrök és könyvvizsgálók nagyobb erőfeszítéseket tesznek a visszaélésekkel szemben, mint ezidáig bármikor.

Egy ideális világban a legfontosabb nem a visszaélés feltárása, hanem a megelőzése lenne, hogy teljes mértékben el lehessen kerülni a fent említett következményeket.

2.1. A visszaélések okai

A visszaélések elkövetésekor általában három feltétel van egyidejűleg jelen:

- lehetőség,
- motiváció (belső késztetés) vagy külső nyomás,
- racionalizálás.

A lehetőség azt jelenti, hogy valaki úgy tudja elkövetni a visszaélést, hogy arra az elkövetéskor nem derül fény. Erre akkor van alkalom ha gyenge belső ellenőrzési rendszerrel, vagy gyenge vezetéssel rendelkezik egy szervezet, továbbá feltételezi az elkövető alapos szakmai- és rendszerismeretét, mely lehetővé teszi számára a kiskapuk megtalálását. Az is lehetőséget tud adni a visszaélés végrehajtásához, ha a visszaélő ismeri az ellenőrzési folyamatokat és tisztában van azzal, hogy mit és hogyan ellenőriznek. Ennek tudatában képes észrevétlenül cselekedni.

A motiváció, kényszer azt jelenti, hogy egy szükséglet kielégítése a cél. Az elkövetőnek esetleg szüksége van pénzre, vagy a mutatószámok mesterséges szépítésével a részvényárak emelése, a munkája megtartása, a fizetése növelése a célja.

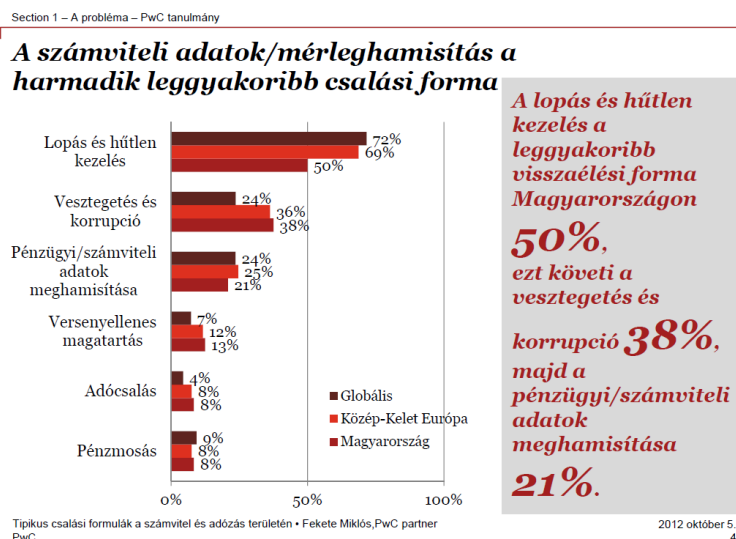
A külső nyomás függőségeket, váratlan anyagi nehézségeket, egészségügyi problémákat, családi pénzügyi nyomásokat stb. jelenthet. Ez a nyomás végül pénzügyi problémát okoz a munkavállaló számára, így késztetése lesz elkövetni a csalást.

A racionalizálás során az elkövető átértékeli a viselkedését, és valamilyen logikus magyarázattal meg próbálja magyarázni, erkölcsileg elfogadhatóvá tenni a tettét. Például, hogy a beteg nagymamáját csak úgy tudja megmenteni, ha elköveti a csalást és ez által pénzt szerez. Általában az elkövetők találnak valamilyen okot, amitől úgy érezhetik, rájuk már nem vonatkoznak a szabályok, amivel önmaguk számára legalizálni tudják a csalást.

2. VISSZAÉLÉSEK FORMÁI, TÍPUSAI

A visszaéléseknek számtalan formája és típusa létezik.

A Price Waterhouse Coopers (PWC) tanulmánya szerint Magyarországon a gazdasági társaságok vagyona ellen irányuló leggyakrabban előforduló visszaélési forma a lopás és a hűtlen kezelés.



1/7. ábra – PWC tanulmány

(Fejéregyházi, 2018)

A Büntető Törvénykönyv XXXVI. Fejezete foglalkozik a vagyon elleni bűncselekményekkel. A pontos Btk. idézetek megtalálhatóak a 3.sz mellékletben.

Ezek az alábbiak:

- **Lopás:** ha valaki idegen dolgot mástól azért vesz el, hogy azt jogtalanul eltulajdonítsa
- **Rongálás:** idegen vagyontárgy megsemmisítésével, megrongálásával okozott kár
- **Sikkasztás:** ha valaki a rábízott idegen dolgot jogtalanul eltulajdonítja, vagy azzal sajátjaként rendelkezik. A sikkasztás elkövetője, csak az lehet, akire az adott tárgyat rábízták. A sikkasztást tehát az különbözteti meg a lopástól, hogy a sikkasztó a rábízott vagyontárgyat tulajdonítja el, vagy kezeli sajátjaként.
- **Csalás:** ha valaki jogtalan haszonszerzés végett mást tévedésbe ejt, vagy tévedésben tart, és ezzel kárt okoz
- **Gazdasági csalás:** ha valaki jogtalan haszonszerzés végett színlelt gazdasági tevékenységet végez, és ezzel vagyoni hátrányt okoz
- **Információs rendszer felhasználásával elkövetett bűncselekmény,** amikor valaki jogtalan haszonszerzés végett információs rendszerbe adatot bevisz, az

abban kezelt adatot megváltoztatja, törli, vagy hozzáférhetetlenné teszi, illetve egyéb művelet végzésével az információs rendszer működését befolyásolja, és ezzel kárt okoz

- **Hűtlen kezelés**, ha valakit idegen vagyon kezelésével bíztak meg, és ebből folyó kötelességének megszegésével vagyoni hátrányt okoz.
- **Hanyag kezelés**, amikor valakit idegen vagyon törvényen alapuló kezelésével vagy felügyeletével bíztak meg, és az ebből eredő kötelességének megszegésével vagy elhanyagolásával gondatlanságból vagyoni hátrányt okoz.

A második leggyakoribb a vesztegetés és korrupció. Mindkettő a korrupciós bűncselekmények közé tartozik, melyeket a Büntető törvénykönyv XXVII. Fejezete szabályoz.

- **Vesztegetés**, amikor valaki gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében tevékenységet végző személynek azért ad vagy ígér jogtalan előnyt, hogy az a kötelességét megszegje.
- **A korrupció** tulajdonképpen a hatalommal való visszaélés az egyéni haszonszerzés érdekében.

Magyarországnak a megítélése egyre rosszabbá válik korrupció szempontjából, ahogy a lenti ábra is érzékelteti. Bár szakdolgozatomban nem a korrupcióra fogok fókuszálni, mindenképp fontosnak tartom a megemlítését.

Helyezés	Ország	Pontszám
53	Namíbia	52
54	Szlovákia	51
55	Horvátország	49
55	Malajzia	49
57	Magyarország	48
57	Jordánia	48
57	Románia	48
60	Kuba	47

2/7. ábra – Korrupciós ranglista

(Dr. Nagy, 2018)

A harmadik leggyakoribb csalási forma a pénzügyi/számviteli adatok meghamisítása.

A gazdálkodás rendjét sértő bűncselekményeket a Büntető törvénykönyv XLI. Fejezete tárgyalja.

- **A számvitel rendjének megsértését** követi el az, aki a számvitelről szóló törvényben, vagy a felhatalmazásán alapuló jogszabályokban előírt bizonylati rendet megsérti vagy könyvvezetési, beszámoló készítési kötelezettségét megszegi, és ezzel a megbízható és valós képet lényegesen befolyásoló hibát idéz elő, vagy adott üzleti évet érintően vagyoni helyzete áttekintését, illetve ellenőrzését megghiúsítja. A megbízható és valós képet lényegesen befolyásoló a hiba, ha egy adott üzleti évet érintően feltárt hibák és hibahatások - eredményt, saját tőkét növelő-csökkentő - értékének együttes, előjeltől független összege meghaladja a hiba elkövetésének üzleti évére vonatkozó számviteli beszámolóban kimutatott nettó árbevétel húsz százalékát és mérlegfőösszeg húsz százalékát is. Minden esetben megbízható és valós képet lényegesen befolyásoló a hiba, ha egy adott üzleti évet érintően feltárt hibák és hibahatások - eredményt, saját tőkét növelő-csökkentő - értékének együttes, előjeltől független összege meghaladja az ötszázmillió forintot.
- **Csődbüntettet** követ el, aki a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló törvény hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezet fizetéképtelenséggel fenyegető helyzete esetén a vagyon vagy annak egy része elrejtésével, eltitkolásával, megrongálásával, megsemmisítésével, használhatatlanná tételével, színlelt ügylet kötésével vagy kétes követelés elismerésével, vagy az ésszerű gazdálkodás követelményeivel ellentétes más módon a gazdálkodó szervezet vagyont ténylegesen vagy színleg csökkenti, és ezzel a hitelező vagy a hitelezők kielégítését részben vagy egészben megghiúsítja.

Minden vállalkozásnak kötelessége a vagyoni, pénzügyi és jövedelmi helyzetéről és azok alakulásáról objektív információk szolgáltatása.

Magyarországon a számviteli tevékenységeket a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény szabályozza. Ez a törvény tartalmazza az összes számvitelre vonatkozó szabályt, amit minden gazdálkodónak követnie kell.

Az adócsalás az 5. leggyakoribb csalási forma Magyarországon. A Büntető törvénykönyv XXXIX. Fejezete tárgyalja a költségvetést károsító bűncselekményeket.

- A társadalombiztosítási, szociális vagy más jóléti juttatással való visszaélést

- A költségvetési csalás büntettet
- A költségvetési csaláshoz kapcsolódó felügyeleti vagy ellenőrzési kötelezettség elmulasztását

A fenti részletek rendkívül fontosak az egyes bűncselekmény-típusok pontos megértéséhez és a közöttük való különbségtételhez. Ugyanakkor itt már arról van szó, amikor a mulasztást elkövették. Tulajdonképpen itt már vége van a folyamatnak, hiszen a visszaélést elkövették és a károkat elszenvedték az érintettek.

Számomra inkább az az elsődleges, hogy egy vállalaton belül, hogyan lehet megelőzni, ill. kezelni az ilyen jellegű bűncselekmények előfordulását. Egy visszaélés feltárása adott esetben rendkívül bonyolult és időigényes, ennek kezelésére minden vállalatnak fel kell készülnie és csak a feltárás után kerül az ügy a jogi szervek kezébe.

Kiemelten kezeltem azt, hogy hogyan lehet a vállalaton belül kialakítani a belső ellenőrzést, valamint a compliance managementet és a megfelelő vállalati kultúrát úgy, hogy az nem csak, hogy hatékonyan tárja fel a visszaélésekkel kapcsolatos hibákat, hanem aktívan dolgozik ezek megelőzésén.

3. A GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK MŰKÖDÉSÉNEK JOGI HÁTTERE

Egy vállalat menedzsmentjének fontos tisztában lenni azzal, hogy milyen jogszabályok vonatkoznak a vállalat működésére, milyen szabályokat kell betartani ahhoz, hogy a II. pontban bemutatott jogsértéseket ne kövesse el a vállalkozás.

Ezek lehetnek speciális jogszabályok is, de a következő jogszabályokat minden vállalatnak be kell tartani:

- **A 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.)** a mellérendeltség és egyenjogúság elve szerint szabályozza a személyek (jogi és természetes egyaránt) alapvető vagyoni és személyi viszonyait. A gazdasági társaságok számára különösen fontosak a Ptk. III. könyvének paragrafusai. Ezek szólnak a jogi személyek általános működési kereteiről, az alapítástól a megszüntetésig. 2013-ig a jogi személyek működési alapelveit külön törvény, a gazdasági társaságokról szóló tv. Határozta meg. 2013-ban ennek szabályozása bekerült a Ptk-ba.
- **A 2000. évi C. törvény a számvitelről** olyan szabályokat rögzít, amelyek alapján a piacgazdaság szereplőinek működéséről objektív információt nyerhetnek mind a

belső, mind a külső érdekelték (stakeholderek). A számviteli törvény olyan szabályokat rögzít, amelyek összhangban állnak az Európai Unió e jogterületre vonatkozó irányelveivel, figyelemmel vannak a nemzetközi számviteli alapelvekre. A számviteli szabályok biztosítják azt, hogy egy piaci szereplő vagyoni, pénzügyi és jövedelmi helyzetéről az érdekelték megfelelő képet kapjanak, melyek alapján megalapozott üzleti döntéseket hozhatnak.

- **International Financial Reporting Standards (magyarul: Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok)** :az IFRS-ek az IASB (International Accounting Standards Board, magyarul a Nemzetközi Számviteli Standardok Testülete) által kibocsátott számviteli szabványok gyűjteménye. Az EU 2005 óta tette kötelezővé a területén lévő tőzsdéken, így a Budapesti Értéktőzsdén (BÉT-en) is jegyzett vállalkozások számára, hogy IFRS beszámolót készítsenek. Az 1606/2002/EK rendelet ugyanis kimondja, hogy a belső piac jobb működése céljából a nyilvánosan működő részvénytársaságoktól meg kell követelni, hogy az összevont éves pénzügyi kimutatásaik elkészítésekor egy magas színvonalú, egységes nemzetközi számviteli standardrendszer alkalmazzanak. Az EU által elfogadott IFRS-ek nem teljesen azonosak az IASB által kibocsátott IFRS-ekkel, az EU fenntartja magának a jogot, hogy mely IFRS-eket engedi be a szabályozóiba. A számviteli törvény határozza meg, hogy ki az, aki az IFRS-ek szerint állíthatja össze a beszámolóit és ki az, akinek ez kötelező. (Pénzügyminisztérium, 2020)
- **Adótörvények:** Magyarországon a különböző adózási formákat jelentős számú törvény és rendelet szabályozza. Míg öt évvel ezelőtt 60 adófajta létezett Magyarországon, addig 2019 végére ez a szám 54-re csökkent. A 2020-ban bevezetett válságadók azonban megakasztották ezt a kedvező folyamatot. Az adófajták struktúrájában lényeges változás nem történt, az adóbevételek több, mint a felét folyamatosan a három nagy adó, az ÁFA törvény (2007.évi CXXVII. Tv.), a szociális hozzájárulási adó (2018.évi LII. Tv.) és a személyi jövedelemadóról szóló törvény (1995.évi CXVII. Tv.) adja.

A legfontosabb további adózással kapcsolatos jogszabályok:

- 1996.évi LXXXI. Tv. A Társasági adóról
- 2005.évi CXX. Tv. az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról

- 2012. évi CXLVII. Tv. a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról
 - 2003.évi CX. Tv. a regisztrációs adóról
 - 2016.évi LXVIII. Tv. a jövedéki adóról
 - 2017.évi CL. Tv. az adózás rendjéről
 - 2017.évi CLI. Tv. az adóigazgatási rendtartásról
 - 2017.évi CLIII. Tv. az adóhatóság által foganatosítandó végrehajtási eljárásokról
- **A 2013. évi CCXXXVII. Törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról (Hpt)** rendelkezik a Magyarországon működő pénzügyi szolgáltatási, kiegészítő pénzügyi szolgáltatási és bankképviselési tevékenységre, önkéntes intézményvédelemre, valamint a betétbiztosításra. Nem csak a bankoknak, hanem a különböző kisebb pénzügyi vállalkozásoknak (követelésvásárlás, letéti szolgáltatás, pénzügyi ügynöki tevékenység, stb.) is meg kell felelniük a Hpt. rendelkezéseinek, amelyek jelentős adminisztrációs és többek között belső és külső ellenőrzési rendszereknek való megfelelést írnak elő az ügyfelek pénzének védelme érdekében.
- **A 2001.évi CXX. Tv a tőkepiacról (Tpt.)** hivatott biztosítani a tőkepiacok átlátható működését, a tőkepiaci szereplők viselkedésének szabályozását, a befektetők védelmét és a tőkepiac megfelelő fejlődését. A tőzsdei cégeknek feltétlenül figyelembe kell venni a Tpt. Szabályait, de akkor is relevánsak ezek a szabályok, ha egy hazai kkv tőzsdén forgalmazott részvényt vásárol befektetési, vagy forgatási célból.

Fentiekén kívül számos jogszabály lehet releváns egy vállalkozás számára attól függően, hogy milyen iparágban tevékenykedik. Ezeknek a bonyolult szabályoknak az ismerete nem várható el egy cégvezetőtől, de az igen, hogy olyan szakembereket alkalmazzon és olyan védelmi rendszereket (belső ellenőrzés, compliance szervezeti egység) üzemeltessen, amelyek biztosítják, hogy a vállalkozás a jogszabályi előírásoknak megfelelően működjön.

4. JELLEMZŐ NEMZETKÖZI ÉS HAZAI VISSZAÉLÉSEK ÉS JOGESETEK

A WorldCom-ügy:

A WorldCom botrány 2002-ben bukott ki. A WorldCom az USA második legnagyobb telefontársasága volt abban az időben. 1999-től 2002-ig a WorldCom olyan gyakorlatot alakított ki, melynek során különböző számviteli manőverekkel működési költségeket (OPEX) tőkekölségként (CAPEX) mutatott ki, leplezve így a veszteséget. 2001-ben és 2002-ben összesen 3,8 milliárd USD értékben tüntettek el így veszteséget, de a teljes eszköz-túlértékelés 11 milliárd USD-re rúgott. A csalást a cég belső ellenőrzési csoportja leplezte le végül. Ez az USA legnagyobb számviteli csalása volt abban az időben. (Kennon, 2020) (24.hu, 2002)

Az ENRON-ügy:

2001 decemberében csődbe ment az egyik nagy amerikai tőzsdei energetikai vállalat, az Enron. Az Enron csőd igen nagy politikai botrányt is kavart, mivel több nyugdíj megtakarítási alap is Enron részvényekben tartott jelentős befektetéseket, így nagyon sok ember vesztette el egész élete megtakarítását. Az Enronnal együtt a könyvvizsgáló Arthur Andersen is bukott, hiszen az Enron, szinte minden olyan számviteli csalást elkövetett, amellyel a pénzügyi mutatóit a valóságosnál kedvezőbb színben tüntette fel, megtévesztve ezzel, mind az intézményi, mind a magánbefektetőket. Az ilyen típusú manővereket kreatív számvitelnek is hívják, de napjainkban a „financial engineering” megnevezés is terjed.

Az Enron jellemzően a vállalat hiteleit – több milliárd USD-s nagyságrendben - tüntette el különböző projekt-cégekben (special purpose entity), melyek így nem jelentek meg a vállalati beszámolóiban, megtévesztve a hitelezőket és a részvényeseket a cég tényleges eladósodottságával kapcsolatban. (jogiforum.hu, 2002) (SZTE, 2002)

Az Enron és a WorldCom botrányok következményeként a nyilvános (tőzsdei) részvénytársaságok pénzügyi beszámolóival összefüggő jogszabályokban jelentős szigorításokat vezettek be. Egy ezzel kapcsolatosan bevezetett jogszabály volt a Sarbanes-Oxley törvény (SOX). A jogszabály célja az volt, hogy növelje a tőzsdei vállalatok átláthatóságát, jelentéseik megbízhatóságát és ellenőrizhetővé tegye a működésüket. Szigorította a menedzsment jogait, fokozta a számon kérhetőségüket. Növelte a könyvvizsgálók felelősségét is a beszámolókkal kapcsolatban. Büntetőjogi szigorításokat vezetett be és előírta szigorúbb belső ellenőrzési és bejelentő rendszerek működtetését. Erről részletesebben a compliance fejezetben lehet olvasni.

A K&H ügy:

A K&H egy ma is működő belga tulajdonú kereskedelmi bank. Az ún. brókerbotrány 2003-ban pattant ki. A botrány lényege az volt, hogy a bank vezető brókere az ügyfeleknek rendkívül magas hozamokat ígért és offshore cégeken keresztül jogtalanul az ügyfelek, köztük egyes állami vállalatok és önkormányzatok pénzét forgatta. Bűntársaival, ezekkel a cselekményekkel a sikkasztás és a csalás büntettét követte el. A nyomozás során kiderült, hogy a bank belső ellenőrzési rendszere nem működött megfelelően, így nem tudott időben fény derülni a szabálytalan ügyletekre. Végül mégis a belső ellenőrzés figyelt fel a gyanús ügyletekre és jelezte aggályait az ORFK pénzmosás elleni osztályának. (index, 2005) (Political Capital, 2003)

Fedezetlen devizaügyletek Magyarországon 2008-2009-ben:

2008-ban a forint jelentős gyengülése miatt nagy veszteséget szenvedett több állami (Hungarocontrol Zrt., Erdészeti Vállalatok, stb.) és önkormányzati cég is olyan devizaügyletekből kifolyólag, amelyek nem fedezeti, hanem spekulatív jellegű ügyletek voltak. Az ügyletek során az állami vállalatok megsértették a saját szabályzataikat, melyek tiltották a spekulatív ügyletek kötését. A legtöbb esetben az derült ki, hogy a pénzügyi vezetők és treasurer-ek nem egyéni haszonszerzési szándékkal, hanem a cég nyereségének maximalizálása érdekében kötötték meg az ügyleteket és sem ők, sem a szerződéseket aláíró cégvezetők nem voltak tisztában a fedezeti és a spekulatív ügyletek közötti különbségekkel. Mindegyik cégnél működött belső ellenőrzés, az ügyletsorozatra mégis csak akkor derült fény, amikor a forint árfolyamának esése miatt a cégeknek szembesülniük kellett a milliárdos veszteségekkel. (Forrás: interjú)

A Buda-Cash botrány:

A Buda-Cash Brókerház egy pénzügyi-befektetési szolgáltatásokat nyújtó pénzügyi vállalkozás (értékpapír-kereskedelem) volt, mely 2015-ben botrányos körülmények között szűnt meg. Az elsőfokú ítélet szerint a cég vezetői az ügyfelek befektetéseivel, értékpapírjaival részben sajátjukként rendelkeztek, részben eltulajdonították azokat. Rendszeres gyakorlat volt a cégnél, hogy az ügyfelek pénzét engedély nélkül fektették be. Ezekkel a tevékenységekkel a sikkasztás bűncselekményét követték el. Az elkövetési érték hozzávetőlegesen 115 milliárd Ft. A Buda-Cash problémái magukkal rántották a cég tulajdonában lévő DRB Takarékszövetkezeteket is. Mivel a cég vezetői bonyolult céghálón keresztül a cég tulajdonosai is voltak, így alapvetően érdekükben állt, hogy cég ne menjen csődbe. Emiatt az első – egyébként szabályszerű ügyletekből származó – veszteségek megjelenése után kezdték el az ügyfelek pénzét engedély nélkül, magas kockázatú, de

magas hozammal kecsegtető befektetésekbe helyezni. Ezek jelentős részét a cég elvesztette. Később már az ügyfelek pénzét nem csak a veszteségek leplezésére használták, hanem egy részét különböző offshore cégekbe utalták. Az ügyre a Magyar Nemzeti Bank (MNB), mint felügyeleti szerv egy vizsgálaton derített fényt és a Brókerház működését a vizsgálat idejére felfüggesztette. A vizsgálat után nyomozás, majd vádemelés született, a bírói tárgyalások végül a vádlottak elmarasztalását és letöltendő börtönbüntetést eredményeztek. A cég vezetői a bűncselekmények elkövetésekor nyilvánvalóan megszegték a cég saját szabályait és a pénzügyi vállalkozásokra vonatkozó Hitelintézeti törvényt (Hpt.) és annak rendeleteit is. A cég nagy valószínűséggel rendelkezett belső ellenőrrel és könyvvizsgálóval is, hiszen ezeket a jogszabály írta elő, de feltételezhető, hogy ezek szerepe csak formális volt a vállalati működésben. Amikor a tulajdonosok és menedzsment között szoros átfedés van, gyakran előfordul, hogy nem derül fény a bűncselekmény elkövetésére, mivel az alkalmazottak a munkahelyük elvesztésétől való félelem miatt nem tiltakoznak a szabályszegő gyakorlatok miatt. Ilyenkor gyakran előfordul, hogy a felelősséget azzal hárítják el, hogy „utasításra cselekedtek”. Ilyen esetekben a belső ellenőrzés sem tud hatékonyan megfelelni a feladatának. Sokkal meglepőbb, hogy a pénzügyi vállalkozásokra vonatkozó szigorú szabályok és az őket felügyelő és ellenőrző külső szervezetek sem észlelték időben a szabálytalanságokat. (Szalai, 2020)

A Questor-ügy:

A Questor csoport egy magyar tulajdonú vállalatcsoport volt, amely egyéb szolgáltatások mellett egyik tagvállalatán (Questor Értékpapírkereskedelmi és Befektetési Zrt.) keresztül pénzügyi-befektetési szolgáltatásokat nyújtott ügyfeleinek. A Questornál a Buda-Cash ügy miatt kezdett vizsgálandni az MNB 2015 márciusában, majd gyakorlatilag azonnal fel is függesztette a Questor engedélyét, majd megindult a nyomozás csalás és sikkasztás vádjával a cég elnök-vezérigazgatója és vezetőtársai ellen. Kiderült, hogy a csoport által forgalmazott kötvények egy része fiktív volt, vagyis a 210 milliárdos kötvényállományból 150 milliárdot engedély nélkül bocsátottak ki. A kötvényvásárlások nyilvántartási rendszerét is manipulálták. Az újabb és újabb kibocsátások, melyekkel a régebbi lejárt kötvényeket és további veszteséges projekteket (pl. ETO Park) finanszíroztak, A történet nagyon riasztó képet mutat, hiszen jogosan merülnek fel a kérdések, hogy egy ekkora cégcsoport hogyan tudott 2 évtizeden keresztül észrevétlenül létezni és csalni úgy, hogy szinte soha nem volt nyereséges. Ezt egy komplex cégcsoportot létrehozva tudták leplezni.

Jelen voltak a kereskedelemben és az idegenforgalomban. Erős márkanévet építettek a Questorból, amivel kivívták az ügyfelek bizalmát. A Buda-Cash botrányhoz hasonlóan itt is átfedés volt a menedzsment és a tulajdonosok között, így a dolgozók felbujtásával a menedzsment tartósan tudta folytatni a törvénytelen gyakorlatot. Az ügy végül a csoport teljes csődjéhez vezetett. Az ügy következményeként az MNB több jogszabálymódosítást is kezdeményezett a hatékony piactisztítás és a befektetők védelme érdekében. (MNB, 2015)

Bűncselekmények az emberiség kialakulása óta léteznek, hiszen mióta az ember társadalmi lény és csoportokban működik, mindig voltak olyanok, akik a többiek kárára megszegték a szabályokat annak érdekében, hogy előnyökhöz jussanak. Mióta azonban az emberiség egyre szervezettebb rendszereket, intézményeket működtet, a bűnözésnek is egyre kifinomultabb módszereit fejlesztik ki a fehér galléros bűnözők. A fenti ügyek a közelmúltból kiragadott példák. Mindegyik mutatja, hogy mennyire fontos az, hogy a különböző szervezeteknél olyan rendszerek működjenek, amelyek a külső és belső stakeholderek érdekeit egyaránt védve ügyelnek a szervezet szereplőinek szabálykövető viselkedésére. Általános jelenség, hogy a bűnelkövetők kreatívabbak a szabályalkotóknál. Többnyire a napvilágra került bűncselekményekből tanul a társadalom és építi fel a védelmi rendszereit. Ennek a folyamatnak a nyilvánvaló eredménye a már évszázados hagyományokkal bíró belső ellenőrzési és a mostanában elterjedő compliance rendszerek.

5. A BELSŐ ELLENŐRZÉS (INTERNAL AUDIT) HAZAI GYAKORLATA

5.1. A belső kontrollrendszer

Egy vállalat belső ellenőrzési rendszere azokból a szabályokból és eljárásokból állhat, amelyek ésszerű biztosítékot szolgáltatnak a szervezet konkrét célkitűzéseinek megvalósítására.

A kisvállalkozói szervezeteknél általában a tulajdonos-menedzser személyes felügyelete és közvetlen részvétele révén ellenőrzi vállalkozásának teljes tevékenységét.

Például egy kisvállalkozásnál általában a tulajdonos az, aki szükséges üzleti anyagokat és egyéb eszközöket, esetleg ingatlanokat megvásárolja. Ő maga nevezi ki az alkalmazottakat, és folyamatosan személyesen figyelemmel kíséri tevékenységüket. Ő az, aki aláírja a szerződéseket a vevőkkel és a szállítókkal és ő indítja a banki utalásokat is. Azonban az üzletág bővülés esetén további alkalmazottak kinevezése válhat szükségessé, valamint az üzleti kör is kiszélesedik. Ekkor már a tulajdonos cégvezető részéről szinte lehetetlenné válik a vállalkozás minden olyan tevékenységének egyedüli elvégzése, így hatásköröket kénytelen átruházni. Így azonban a személyes kontroll lehetősége egyre csökken.

Ekkor válik elengedhetlenné egy kontrollrendszer felállítása, amelynek első lépéseként bevezetésre kerülhet a belső ellenőrzés.

Egy belső ellenőrzési rendszer felállítása az egyes üzleti szervezeteknél eltérő lehet, a vállalkozás jellegétől és méretétől függően. Az üzleti célkitűzés elérése érdekében az üzleti tevékenységek megfelelő végrehajtásának ellenőrzését az ország érvényes törvényeinek és társadalmi-gazdasági körülményeinek fényében belső kontrollrendszernek vagy struktúrának nevezik.

A belső ellenőrzési rendszer bevezetésének célja a hibák és csalások elkerülése, valamint az üzleti tevékenységek szisztematikus ellenőrzése..

A belső kontrollrendszer elveit és elemeit be kell integrálni az adott gazdálkodói szervezet minden szabályzatába.

Az összes visszaélés majdnem felét a gyenge belső kontrollok okozzák.

Az egyik leggyakrabban használt belső kontroll keretet a COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) írta.

A COSO egy bizottság, amely öt szervezet képviselőiből áll:

- American Accounting Association
- American Institute of Certified Public Accountants
- Financial Executives International
- Institute of Management Accountants
- Institute of Internal Auditors

A COSO testülete közösen dolgozza ki útmutató dokumentumokat, amelyek segítik a szervezeteket a kockázatértékelésben, a belső ellenőrzési rendszerek kiépítésében és a visszaélések megelőzésében.

Az eredeti COSO keretrendszert 1992-ben fejlesztették ki, a legfrissebb verziót 2013-ban tették közzé.

COSO szerint a belső ellenőrzés:

- A műveletek, a pénzügyi riportok és / vagy a megfelelés céljainak elérésére összpontosít;
- Egy állandó folyamat;
- Az emberek cselekedeteitől függ, nem csupán az írott irányelvektől és eljárásoktól;
- Megfelelő mértékben biztosítja a biztonságot a felső vezetés számára;
- Alkalmazható az egész szervezet, valamint az egyes részlegek, egységek vagy folyamatok igényeihez (COSO, 2020);

A COSO keretrendszer a belső ellenőrzési célokat három kategóriába sorolja:

- működési célok,
- beszámolóhoz kapcsolódó célok,
- szabályoknak való megfeleléshez kapcsolódó célok („compliance”).
-

A működési célok, például a teljesítménycélok és a szervezet eszközeinek visszaélés elleni védelme, az üzleti tevékenység hatékonyságára és eredményességére összpontosítanak.

A beszámolóhoz kapcsolódó célok, beleértve a belső és külső pénzügyi jelentéseket, valamint a nem pénzügyi jelentéseket, a szervezet beszámolási szokásainak átláthatóságához, időszerűségéhez és megbízhatóságához kapcsolódnak.

A megfelelőségi célok olyan belső ellenőrzési célok, amelyek azon törvények és előírások betartásának ellenőrzésén alapulnak, amelyeknek a szervezeten belül meg kell felelni.

Az vállalkozás belső ellenőrzési eljárásainak megbízhatóságának megítéléséhez először is ismerni kell a belső kontrollokat alkotó öt elemet. Minden vállalkozás és szervezet esetében fel kell mérni az egyes összetevőket az ellenőrzés hatékony megtervezéséhez. Ezeknek az összetevőknek a megértése és átlátása segítséget nyújt a vállalkozás erősségeinek, illetve gyengéjainak megismerésében, ezáltal hatékonyabb belső ellenőrzési rendszereket lehet kialakítani.

A belső kontroll öt, egymással összefüggő eleme:

- a kontrollkörnyezet,
- a kockázatkezelés,
- a kontrolltevékenységek,
- az információ és kommunikáció,
- a monitoring.



3/7. ábra – The Process of Internal Control

(IgnitiZE Consulting, 2020)

Kontroll környezet:

A kontroll környezet a szabályok, folyamatok és struktúrák összessége, amely megalapozza a belső kontrollok végrehajtását a szervezet egészében. Ez az összetevő a következőket tartalmazza:

- Etikai értékek
- Szervezeti struktúra
- Elkötelezettség hozzáértő alkalmazottak alkalmazása iránt
- Emberi erőforrásokra vonatkozó politikák
- A gazdálkodó szervezet kontrollkörnyezete szolgál alapul a többi belső kontroll rendszeri elemnek.

Kockázatértékelés:

A kockázatértékelés olyan külső és belső tényezők felismerésére vonatkozó tevékenység, melyek akadályozhatják a vállalkozást a céljai elérésében. Ezen kockázatok nagy szerepet töltenek be a belső ellenőrzésben, hiszen ezek alapján lehet priorizálni a fókuszpontokat. Ezeket a kockázatokat szükséges elemezni és a lehetséges hatásaira felkészülni. Az értékelések eredménye segíthet a szervezet a szükséges ellenőrzési műveletek tervezésében, módosításában és végrehajtásában.

(Bővebben erről a kockázatkezelés fejezetében)

Kontrolltevékenységek:

A kontrolltevékenységek azok a feladatok és tevékenységek (amelyeket a szervezeti irányelvek és eljárások rögzítenek) melyek segítenek a belső ellenőrzési célok elérésében. Ide tartoznak az olyan tevékenységek, mint például az engedélyek és jóváhagyások, ellenőrzések, egyeztetések és üzleti teljesítmény-felülvizsgálatok.

Információ és kommunikáció:

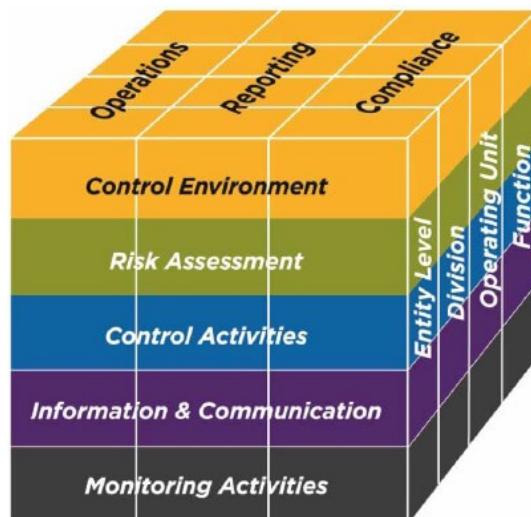
A COSO hangsúlyozza a releváns és magas színvonalú információk fontosságát a funkciók ellenőrzésében. Az ellenőrzési felelősség fontosságát hangsúlyozó belső üzenetek, az elvárások világos kommunikációja a külső felekkel, kulcsfontosságúak az erős rendszer kialakításához.

Monitorozás:

A monitorozás az önellenőrzés folyamatára utal a belső ellenőrzési rendszeren belül, és magában foglalja annak értékelését, hogy az ellenőrzési környezet kielégítő-e, a kockázatértékelés időszerű és pontos-e, az ellenőrzési műveletek megfelelőek és pontosak, és az információs és kommunikációs rendszerek tartalmazzák a megfelelő elemeket. A megfigyelés lehet folyamatos vagy eseti alapon történik. Minden megfigyelésről és következtetésről köteles a belső ellenőr jelentést adni.

COSO-kocka:

Bár az 1992-es keret jártas volt a meglévő kontrollok értékelésében, nem volt átfogó. A 2013-as verzió ezt a COSO-kocka hozzáadásával kezelte, amely a kockázatkezelési keretrendszer tervezésére és megvalósítására összpontosított. A COSO-kocka felváltotta a korábbi piramis formájú keretelv-képet.



4/7. ábra – Coso kocka (Comitte of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2013)

A kocka megmutatja a kapcsolatot a hatékony belső kontrollrendszer minden része között. Az oszlopok a 3 célkategóriát (működés, beszámolás, megfelelés/„compliance”) tartalmazzák. A sorok az öt elemből (kontrollkörnyezet, kockázatkezelés, kontrolltevékenységek, információ és kommunikáció, monitoring) állnak. A szervezeti felépítés illeszkedik a kocka harmadik dimenziójába.

A keretrendszer 17 elvet is felsorol, amelyeket alkalmaznia kell a szervezetnek a belső ellenőrzési célkitűzéseinek eléréséhez, szétosztva az 5 alapelemre. (Weaver, 2020)

Kontroll környezet:

1. Mutassa be az integritás és az etikai értékek iránti elkötelezettséget!
2. Gondoskodjon arról, hogy a vezetőség gyakorolja az ellenőrzési felelősséget!
3. Hozzon létre rendszereket, jelentési vonalakat, hatásköröket és felelősségeket!
4. Mutassa be az elkötelezettséget a hozzáértő munkaerő iránt!
5. Biztosítsa az alkalmazottak és vezetők számonkérhetőségét!

Kockázatértékelés:

1. Adja meg a megfelelő célokat!

2. Azonosítsa és elemezze a kockázatokat!
3. Értékelje a visszaélési kockázatokat!
4. Azonosítsa és elemezze azokat a változásokat, amelyek jelentősen befolyásolhatják a belső ellenőrzési rendszert!

Kontrolltevékenységek:

1. Válassza ki és fejlessze a kockázatokat mérséklő ellenőrzési tevékenységeket!
2. Válassza ki és fejlesszen ki olyan technológiát, melyek integrálhatók a belső ellenőrzés folyamataiba!
3. Irányítson ellenőrzési tevékenységeket szabályozások és eljárások révén!

Információ és kommunikáció:

1. Használjon releváns, minőségi információkat a belső kontroll funkció támogatásához!
2. Tájékoztassa a belső ellenőrzési folyamatokról a szervezeten belül az abban érintetteket!
3. Tájékoztassa a belső ellenőrzési folyamatokról a szervezeten kívül az abban érintetteket!

Monitoring:

1. Végezze el a belső kontroll rendszer folyamatos vagy időszakos értékelését!
2. Informálja a vezetőket a belső kontroll rendszer hiányosságairól és a javítási javaslatokról!

A COSO keretrendszer 2017-ben frissült. A frissítés a vállalati kockázatkezelésre összpontosít inkább nem a belső kontrollra, és nagyobb figyelmet fordít a folyamatok és a teljesítménymenedzsment kockázatára.

A szervezetbe bevezetett kontrollokat többféle szempontból lehet csoportosítani, például célokhoz kapcsolódóan (működési, pénzügyi beszámolási, megfelelési), időbeliség szerint (preventív, detektív), automatizáltsága szerint (manuális, automatizált).

A kontrollok implementálásához részfolyamatokra kell bontani a vállalati tevékenységeket és alapos folyamatvizsgálatokat kell végrehajtani.

5.2. Hatékony módszerek a számviteli tevékenységek ellenőrzésére és így a visszaélések megelőzésére

A számviteli világban a pontosság és a megbízhatóság a legfontosabb. Pontos számviteli nyilvántartás nélkül a vezetők nem tudnak megalapozott pénzügyi döntéseket hozni, ha pedig a külső pénzügyi jelentések hibákat tartalmaznak, az a külső felek (befektetők, hitelezők) hibás döntéseikhez vezethet. A számviteli belső ellenőrzési eljárások mindegyikének célja a hibák és visszaélések megelőzése, ill. azonosítása, még mielőtt azok problémává válnának.

A feladatok szétválasztása:

A feladatok elkülönítése magában foglalja a könyvelés, banki kifizetések, a jelentések és az ellenőrzés felelősségének megosztását. Minél kisebb feladatokra vannak szétválasztva, annál kevesebb esély van egyetlen alkalmazottnak bármiféle csalás elkövetésére. Abban az esetben, ha csak néhány számviteli alkalmazottal rendelkező kisvállalkozásról beszélünk, számukra is ugyanazt a célt szolgálhatja a felelősség megosztása két, vagy több ember között, vagy a kritikus feladatok munkatársak általi felülvizsgálatának előírása.

ERP² rendszerekhez való hozzáférés szabályozása:

A számviteli rendszerek különböző részeihez való hozzáférés ellenőrzése jelszavak, zárolások és elektronikus hozzáférési naplók segítségével, megakadályozhatja az illetéktelen felhasználókat a rendszerben, miközben módot biztosít a rendszer használatának ellenőrzésére a hibák, vagy eltérések forrásának azonosítása érdekében. Ez a fajta hozzáférés-követés elsősorban a visszaélések visszatartására is szolgálhat.

Az eszközök fizikai ellenőrzése:

A fizikai ellenőrzések magukban foglalják a készpénz és a számviteli rendszerben nyomon követett bármely eszköz, például készletek, anyagok és eszközök számontartását. Az elektronikus nyilvántartások teljes megkerülésével végzett fizikai számlálás, felfedheti a számlaegyenleg jól elrejtett eltéréseit. A készpénz számlálása az üzletekben naponta, vagy akár naponta többször is elvégezhető. A nagyobb projekteket, például az eszközök megszámlálását, ritkábban, esetleg éves vagy negyedéves alapon kell végrehajtani.

Standardizált pénzügyi dokumentáció:

² ERP – Enterprise Resource Planning (Vállalatirányítási információs rendszerek)

A pénzügyi tranzakciókhoz használt dokumentumok, például számlák, belső anyagigénylések, készlet átvételi dokumentációk, vagy útiköltség-jelentések egységesítése elősegítheti a nyilvántartás időbeli konzisztenciájának fenntartását. A szabványos dokumentumformátumok használata megkönnyítheti a korábbi adatok áttekintését, a rendszerben található eltérések keresését. A szabványosítás hiánya miatt előfordulhat, hogy egyes elemeket figyelmen kívül hagyhatnak, vagy félreértelmezhetnek a felülvizsgálat során.

Napi vagy heti főkönyvi kivonat:

A kettős könyvviteli rendszer használata növeli a megbízhatóságot azáltal, hogy biztosítja a mérlegegyezőséget. Ennek ellenére továbbra is felmerülnek hibák a kettős könyvviteli rendszernél is. A napi vagy heti főkönyvi kivonat elkészítése rendszeres betekintést nyújthat a szervezet állapotába, lehetővé téve az eltérések mielőbbi felfedezését és kivizsgálását. Ezt egy hatékony ERP rendszerrel, nagyon egyszerű végrehajtani.

Időszakos egyeztetések a számviteli rendszerekben:

Az alkalmi könyvelési egyeztetések biztosíthatják, hogy a számviteli rendszer egyenlegei megegyezzenek más szervezetek, köztük bankok, beszállítók és hitelügyfelek számláinak egyenlegével. Például a banki egyeztetés magában foglalja a készpénzegyenleg és a betétek és nyugták nyilvántartásának összehasonlítását a számviteli rendszer és a bankszámlakivonatok között. Az ilyen típusú egyeztetések során felfedezett különbségek hibákat vagy eltéréseket tárhatnak fel.

A jóváhagyásokon alapuló rendszerek:

Ha bizonyos vezetőktől megkövetelik bizonyos típusú tranzakciók engedélyezését, az felelősségi szintet növelhet a számviteli nyilvántartásokban, bizonyítva, hogy a tranzakciókat a megfelelő, erre szakosodott vezetők látták, elemezték és jóváhagyták. A nagy összegű kifizetések és kiadások jóváhagyásának megkövetelése megakadályozhatja az alkalmazottakat abban, hogy például a cég pénzeszközeivel visszaéléseket hajtsanak végre.

Négy szem elve:

A Négy szem elve egy széles körben alkalmazott belső ellenőrzési technika, amely megköveteli, hogy a szervezeten belül az egyén minden olyan tevékenységét, amely anyagi kockázattal jár, egy második, független személynek kell ellenőriznie (felül kell vizsgálnia).

Az ellenőrzés célja elsősorban a következő két típusú kockázat enyhítése:

- Rendszeres üzleti feladatok rossz végrehajtásának következményei (hibák, tévedések)
- Belső csalás, a cégen belüli személyek csalárd cselekedeteinek következményei

A kontextustól függően potenciálisan más típusú kockázatok is felmerülhetnek e kontroll hiányában.

5.3. A független belső ellenőrzés

A belső ellenőrzés szakmai gyakorlatának nemzetközi normái:

A belső ellenőrzés szakmai sztenderdjeinek kialakítására önálló szakmai társaságok jöttek létre. Az első hivatalos szervezete az USA-ban megalapított Institute of Internal Auditors (Belső Ellenőrök Intézete – IIA).

Egy szervezeten belül a belső ellenőrzési tevékenységeknek alapvetően összhangban kell lennie a Belső Ellenőrzés Szakmai Gyakorlatának Nemzetközi Normáival (Institute of Internal Auditors – IIA). Ugyanakkor fontos megemlíteni, hogy a belső ellenőrzést eltérő jogi és kulturális környezetekben végzik, ami kihatással van tevékenységeikre és a belső ellenőrzési gyakorlatokra. Ezek a normák útmutatást biztosítanak a Nemzetközi Szakmai Gyakorlat Keretszerendszer kötelező elemeinek betartásához, iránymutatást adnak a belső ellenőrzési szolgáltatások végrehajtásához, a belső ellenőrzés teljesítményének értékeléséhez alapul szolgálnak és segítenek abban, hogy a szervezeti folyamatok színvonalát fejleszthessék.

A normáknak két része van:

- az alapvető normák,
- a végrehajtási normák.

Az alapvető normák az alapvető értékrendekről és jellemzőkről szólnak, melyekkel a belső ellenőröknek rendelkezniük kell és az általános szabályokat, melyeket követniük kell.

Például függetlenség (IIA 1100. Standard), tárgyilagosság (IIA 1120.), szakmai gondosság (IIA 1220.) és a folyamatos szakmai fejlődés (IIA 1230).

A végrehajtási normák a belső ellenőrök tevékenységeire irányulnak, és iránymutatást adnak a feladatok lebonyolításához. A normák meghatározzák és iránymutatást adnak a tervezéshez (IIA 2010.), az irányítás értékeléséhez (IIA 2110.), a kockázatkezeléshez (IIA 2120.), a megbízások lebonyolításához (IIA 2210.), a belső ellenőrök kommunikációjának

minőségéhez (IIA 2420.), az értékeléshez és az eredmények kommunikálásához (IIA 2450.).

Magyarország tagja az Európai Belső Ellenőrzési Szövetségnek (ECIIA). A hazai szervezet a Belső Ellenőrök Magyarországi Közhasznú Szervezete (BEMSZ – IIA Hungary).

„Küldetése a belső ellenőrzési szakma magyarországi elfogadtatása, támogatása, fejlesztése, érdekképviselése; a nemzetközi és európai belső ellenőrzési ismeretek és szakmai gyakorlat magyarországi megismertetése, a belső ellenőrök képzése és vizsgáztatása.” (BEMSZ, 2020)

Belső ellenőrzés céljai és a belső ellenőrök feladata:

A belső ellenőrzések célja a szervezet hatékony és szabályszerű működésének biztosítása. Legfontosabb tevékenységei között a korábban említett belső kontrollrendszer megfelelő működésének folyamatos ellenőrzése van.

A belső ellenőr feladata, hogy folyamatosan figyelje a kockázatokat, amelyeknek a szervezet ki van téve, és ennek megfelelően javaslatokat fogalmazzon meg a kontroll rendszer elemeinek módosítására, a hatékonyságának folyamatos javítása érdekében.

Az IIA Standard megfogalmazása szerint:

„A belső ellenőrzés olyan független, objektív bizonyosságot adó eszköz és tanácsadói tevékenység, amely értéket ad a szervezet működéséhez, és javítja annak minőségét. Módszeres és szabályozott eljárással értékeli és javítja a kockázatkezelési, a kontroll és az irányítási folyamatok hatékonyságát, ezáltal segíti a szervezeti célok megvalósítását.”

Feladata, hogy a nemzetközi és hazai standardoknak megfelelően elősegítse a vállalat hatékony és szabályszerű működését.

Minden vállalkozásnak biztosítania kell a tevékenységeinek az átláthatóságát és elszámoltathatóságát, az ehhez való törekvésében vállal szerepet a belső ellenőrzés. Vizsgálja a vállalati stratégiát, a politikákat, a vállalat tevékenységeit, folyamatait és működését a gazdaságosságra és hatékonyságra vonatkozóan. Megfelelő teszteléssel, ellenőrzési terveik szerint, értékeli a szervezetük kockázatait. A számviteli és pénzügyi rendszer és a kapcsolódó ellenőrzési rendszerek felépítésére és működésére vonatkozó vizsgálatokat végez.

A belső ellenőrök folyamatosan jelen vannak a vállalatban, ez elősegíti, hogy tisztában legyenek a szervezet és a belső ellenőrzési rendszerek működésével. Ismerik a szervezet

erősségeit és gyengeségeit és tanácsaikkal tevékenyen támogatják a vezetést, annak érdekében, hogy hatékony visszaélés-megelőzési intézkedéseket és rendszereket tudjon az adott vállalat bevezetni és használni.

A belső ellenőrök jelenléte már önmagában visszatartó erő lehet az elkövetők számára. A belső ellenőr feladatköre széleskörű, ezért széleskörű ismerettel és kompetenciákkal kell rendelkeznie, hogy munkájukat hatékonyan tudják végezni. A belső ellenőrnek nem csak a visszaélések kivizsgálása a feladata, nagyon fontos a kiváltó okok elemzése és hogy javaslataikkal állandóan fejlesszék a belső kontrollrendszert.

Meglehetősen fontos szerepük van a megelőzésben is, etikai oktatások biztosításával és a vállalati kultúra javításával, abban az esetben, ha nincs compliance szervezeti egység a vállalatnál.

A belső ellenőrzési folyamatok rengeteget változtak és fejlődtek az évek során. Az új gazdasági és társadalmi folyamatok megjelenése a belső ellenőrök szakmai munkáját jelentősen befolyásolta. A belső ellenőröknek egyre több mindenre kell figyelniük és számításba venniük, például a külső szabályozók, a vállalati kultúra, a multikulturális környezet és a munkahelyi szociális szolgáltatások megváltozása.

A belső ellenőröknek alkalmazkodniuk kell az új eljárásokhoz és normákhoz, és a technológia fejlődéséhez.

Tehát a belső ellenőrzés túlmutat a pénzügyi és számviteli hibák megelőzésén és feltárásán, ennél sokkal változatosabb és tele van rengeteg kihívással.

A legtöbb szervezet ma már elismeri a számvitelen vagy a pénzügyeken kívüli egyéb típusú értékelések vagy ellenőrzések szükségességét is. Ezen kulcsfontosságú területek egy része magában foglalja a „compliance” (azaz a szabályozási), a környezeti, az informatikai, az üzemeltetési és a teljesítmény-auditokat.

A „compliance” ellenőrzések értékelik az alkalmazandó törvények, rendeletek, irányelvek és eljárások betartását. Ezen előírások némelyike jelentős hatással lehet a vállalat pénzügyi jólétére. Bizonyos törvények, például a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) vagy a SOX be nem tartása dollármilliók büntetést vonhat maga után egy tőzsdei cégnél, vagy megakadályozhatja, hogy a cég bizonyos engedélyhez kötött területeken üzleti tevékenységet folytasson. Bővebben erről a compliance management fejezetében lehet olvasni.

A környezeti auditok felméri a vállalat működésének a környezetre gyakorolt hatását. Értékelhetik a társaság környezetvédelmi törvényeknek és előírásoknak való megfelelését is.

Az informatikai auditok értékelhetik az információs rendszereket és az azok mögött álló infrastruktúrát, hogy biztosítsák feldolgozásuk pontosságát, a biztonságot és a bizalmas ügyfélinformációkat vagy a szellemi tulajdont. Általában magukban foglalják az általános informatikai ellenőrzésekkel kapcsolatos logikai hozzáférés, a változáskezelés, a rendszerműveletek, valamint a biztonsági mentés és helyreállítás értékelését.

Az operatív auditok a szervezet ellenőrzési mechanizmusait értékelik általános hatékonyságuk és megbízhatóságuk szempontjából.

A teljesítmény-ellenőrzések értékelik, hogy a szervezet teljesíti-e a menedzsment által meghatározott mutatókat az Igazgatóság által kitűzött célok elérése érdekében.

Azért nagyon fontos ezeket megemlíteni, mert a visszaélések megelőzése érdekében szükség van a fent említett összes ellenőrzési pont meglétére. Ahhoz, hogy a visszaéléseket időben feltárják a belső ellenőrök, a cég minden folyamatával tisztában kell lenniük. Egy olyan ellenőrzési rendszert kell létrehozni, ahol több ponton is ki tud derülni egy visszaélés, még mielőtt nagyobb kárt okozna.

A belső ellenőr munkája magában foglalja a csalási kockázatok felderítését, megelőzését, nyomon követését és kezelését ellenőrzések és vizsgálatok segítségével.

Meg kell vizsgálnia, hogy hol áll fent csalásveszély a vállalkozáson belül, és reagálnia kell rá megfelelő módon az adott terület ellenőrzési pontjainak felülvizsgálatával, kockázatértékelés és audit tervezés révén. (IIA 2120.A2)

Nem a belső ellenőr közvetlen felelőssége a vállalkozáson belüli csalások megelőzése. Ez a menedzsment, mint első védelmi vonal felelőssége. Azonban, egyre inkább szélesedik a belső ellenőrzés fogalma és tágul a belső ellenőrök szerepköre.

A belső ellenőr feladata, hogy szakértelmét felhasználja adatok és trendek elemzésére, amelyek visszaélésre utalhatnak. Fontos megjegyezni, hogy különbség van a belső ellenőrök és a csalás kivizsgálásával foglalkozó szakemberek között, szerepük és felelősségük, valamint szakmai felkészültségük és specializációjuk alapján. A belső ellenőr szerepe és feladatköre szakmai felkészültségétől és gyakorlati képességeitől is függ.

A gyakorlatban a belső ellenőrzés szerepe sokféle felelősséget tartalmazhat:

- a menedzsment támogatását egy ellenőrizhető szervezet létrehozásában;
- a visszaélés és a szervezet jó hírével kapcsolatos kockázatok értékelését;
- a visszaélési kockázatok és a belső ellenőrzések közötti összefüggések értékelését;
- a szakemberek támogatását a csalás kivizsgálásában; a hiányosságok orvoslására irányuló erőfeszítések támogatását;
- visszaéléssel kapcsolatos kockázatok jelentését a vezetőségnek.

A belső ellenőrzés önmagában nem feltétlenül képes megelőzni a csalást, de munkamódszerét és eljárásait úgy alakíthatja, hogy képes legyen növelni a visszaélés azonosításának és helyes értelmezésének esélyét.

Ebből kifolyólag a szervezetnek rendelkeznie kell egy megfelelő reagálási tervvel, amely meghatározza, miként fog eljárni visszaélés gyanúja esetén.

Operatív szempontból a belső ellenőrzésnek elegendő ismerettel kell rendelkeznie a visszaélésekről:

- Ismerni a visszaélésre utaló jeleket
- Megérteni a csalás jellemzőit és az elkövetésre alkalmazott technikákat
- Értékelni a helyzetet, felmérni a kockázatokat, és dönteni a további lépésekről
- Értékelni az ellenőrzések hatékonyságát a csalás megelőzése vagy felderítése kapcsán

A belső ellenőrzés célja és minősége:

A belső ellenőrzés tevékenységének célját és hatáskörét a belső ellenőrzési szabályzatban kell hivatalosan meghatározni. Ez ad keretet a belső ellenőrzési feladatok elvégzéséhez és meghatározza a belső ellenőrzési tevékenység hatókörét. (IIA 1000) Céljai azonosak a szervezet céljaival, hiszen a vállalat hatékony működését segítik elő és azért dolgoznak, hogy minél kevesebb veszteség érje a szervezetet.

Szerepük annyiban különbözik a vállalat többi dolgozójától, hogy mindig függetlennek és tárgyilagosnak kell lenniük. Ez azt jelenti, hogy nem állhat fenn olyan tényező, ami az ellenőr elfogulatlanságát veszélyeztetné és munkavégzése során teljes mértékben objektívan kell eljárnia.

Ahhoz, hogy a belső ellenőrök minőségi munkát tudjanak végezni, nagyon fontos, hogy tisztában legyenek a szervezet adott helyzetével. Ez alatt azt értem, hogy ismernie kell a vállalat nagyságát és helyzetét a piacon, az iparágat és a szolgáltatási területet, a vállalat

vezetési és szervezési rendszerét, a vállalat biztonsági igényét és a kapcsolódó vállalatok igényeit is.

Az IIA Standard 1000 kimondja, hogy a szervezet felépítését és részletes működését dokumentálnia kell a belső ellenőrnek.

5. 4. A belső ellenőri vizsgálatok alapja és végrehajtása

Kockázatkezelés:

A globalizáció miatt a cégeknek már egyre több és gyakrabban jelentkező kockázatokat kell elviselnie, mint korábban. A kockázatok kialakulására fokozottan figyelni kell, mert magukban hordozzák a veszteségek bekövetkeztének valószínűségét, illetve veszélyét. A kockázati elemzések tehát nagyon fontos szerepet játszanak a vállalati életben, és ezek monitorozásában rendkívül nagy szerepe van a belső ellenőrzésnek.

Egy vállalat működése során fellelhető kockázatokat 4 csoportra lehet osztani:

- **Stratégiai kockázat:** A stratégiai kockázatok olyan kockázatok, amelyek befolyásolják a vállalat üzleti stratégiáját vagy stratégiai céljait. Ezek a kockázatok lehetnek bizonytalanságok vagy lehetőségek, és általában az igazgatóságot érintő legfontosabb kérdések. (pl. társadalmi, gazdasági vagy politikai környezetváltozás)
- **Operációs kockázat:** Olyan kockázatok, amelyek, a cég hatékony és profitorientált működését veszélyeztetik. (például a technológia változása, új vállalati versenyzők belépése, meglévő versenytársak cselekedetei).
- **Pénzügyi kockázat:** A pénzügyi kockázat minden vállalkozás számára az egyik kiemelt kockázati típus. A pénzügyi kockázatot a piaci mozgások okozzák, és a piaci mozgások számos tényezőt tartalmazhatnak. Ennek alapján a pénzügyi kockázat különféle típusokba sorolható, például piaci kockázat, hitelkockázat, likviditási kockázat, működési kockázat és jogi kockázat.
- **„Compliance”-szel kapcsolatos kockázatok:** Olyan kockázatokat sorolunk ebbe a csoportba amelyeknél az etikai, jogi és egyéb szabályoknak való nem megfelelés, mint lehetséges veszteségforrás jelenik meg (vállalati visszaélések, szabályszegések, érdekellentétek).

Hosszú évek óta az ellenőrzési funkciók a kockázatokra vonatkozó információkat használták fel, mint az audit tervezés egyik alapvető tényezőjét. Azoknál a szervezeteknél,

amelyek nem rendelkeznek hatékony vállalati kockázatkezelési (ERM³) funkcióval, vagy a fejlődés korai szakaszában vannak, ez azt jelentette, hogy a belső ellenőrzés kénytelen volt elvégezni saját kockázatértékelését. Jellemzően a belső ellenőrzés alapvetően is értékeli és ellenőrzi a kockázatkezelési tevékenységet, ezzel biztosítékot nyújt a tulajdonosoknak, az igazgatóságnak és/vagy a felső vezetésnek azok megfelelőségéről és hatékonyságáról. Ez az IIA normák alapkövetelménye.

A kockázatkezelési folyamat:

- A kockázatkezelési cél meghatározás
- A fellépő kockázatok felismerése és azonosítása
- Kockázatok bekövetkezésének valószínűsége és annak hatása elemzése
- Kockázatkezelés és a kockázatok elleni intézkedések meghatározása
- A kockázatok nyomon követése és dokumentálása (Dr. Buxbaum, 2016)

A kockázatkezelési cél meghatározása, elsősorban a vállalati célok meghatározásán alapul. Először is meg kell határozni a vállalat céljait, vállalati egységekre lebontva. Az ezzel kapcsolatos célok végrehajtásához szükséges a kockázatelemzés. Minden egyes területre és egységre lebontva szükséges a kockázatok felmérése és kockázat kezelésére való felkészülés.

Ahhoz, hogy a kockázatokat azonosítani tudjuk, számtalan módszert használhatunk. A technikai szakértelem és tapasztalat mellett a személyes kapcsolattartás és a vállalati dinamika a kulcs a sikeres kockázatazonosításban.

Miután azonosítottuk a lehetséges akadályokat/problémákat/kockázatokat, itt az ideje egy kicsit mélyebbre ásni.

Mennyire valószínűek ezek a kockázatok? És ha mégis előfordulnak, milyen következményei lesznek?

Meg kell határozni az egyes kockázatok bekövetkezésének valószínűségét és annak kifejtett hatását, hogy el lehessen dönteni, hova összpontosítson a vállalat először. Az egyes kockázatok pontos elemzésében szerepet játszanak olyan tényezők, mint a szervezet esetleges pénzügyi vesztesége, az elveszített idő és a hatás súlyossága.

A kockázatkezelés magában foglalja az üzleti vállalkozás számára elfogadhatatlan kockázatok kezelésére szolgáló lehetőségek kidolgozását. Az elfogadhatatlan kockázatok súlyossága változhat; némelyik azonnali beavatkozást igényel, némelyik meg ellenőrizhető

³ ERM – Enterprise Risk Management (Vállalati Kockázatkezelés)

és kezelhető. Van olyan kockázat, amit nem lehet elkerülni csak csökkenteni negatív hatásukat.

Mielőtt eldöntenék, mely kockázatokat kezeljék, információkat kell gyűjteniük a következőkről:

- kezelési módszer
- a kezelésért felelős emberek
- felmerülő költségek
- a kezelés előnyei
- a siker valószínűsége
- a kezelések mérésének és értékelésének módjai.

A fenti információk alapján, egyszerűbben lehet priorizálni a kockázatokat és ennek megfelelően csoportosítani a kockázatok kezeléséhez szükséges erőforrásokat.

A kockázatkezelés és a belső ellenőrzés kapcsolata:

A belső ellenőrzési tevékenységeknek ma már szerves része a kockázatkezelés és a belső ellenőrzés tervezését is kockázatorientáltan teszi.

Az IIA Standard 2120.A1 kimondja: „A belső ellenőrzési tevékenységnek értékelnie kell a szervezet irányítását, működését és információs rendszerét fenyegető kockázatokat, különös tekintettel:

- a szervezet stratégiai célkitűzéseinek teljesítésére,
- a pénzügyi és működési adatok megbízhatóságára és zártságára,
- a működés és az informatikai alkalmazások hatékonyságára és eredményességére,
- a vagyonvédelemre,
- a törvények, a szabályzatok, irányelvek, eljárások és a szerződések betartására.”

Tehát a belső ellenőrzés kiemelkedően fontos része a kockázatok ismerete, a belső ellenőrzési munka kockázatorientált tervezése. Adott gazdasági-üzleti folyamatok ellenőrzése során is figyelemmel kell kísérni a vállalat kockázatkezelését és értékelni azt. Szükség esetén a belső ellenőr javaslatot tehet a vállalati kockázatok átértékelésére és azok előfordulási valószínűségére, amennyiben erre vonatkozó bizonyítékot talál.

Visszaélési kockázatok és a belső ellenőrzés kapcsolata:

Az ellenőrzés megtervezésekor az auditornak fel kell mérnie a visszaélésekhez kapcsolódó kockázatokat. Ilyen kockázatok lehetnek a folyamatba épített, a számviteli és a belső

ellenőrzési rendszerek nem megfelelő működése, valamint a külső és belső szabályok követelményeinek be nem tartása.

Vannak olyan körülmények, vagy események, amelyek növelik a visszaéléshez és a tévedéshez kapcsolódó kockázatot. Ilyen körülmények lehetnek:

- a vezetés integritása és kompetenciája,
- a belső vagy külső rendhagyó körülmények, melyek befolyásolják a szervezet tevékenységét,
- szokatlan ügyletek,
- vagy az adatok hiánya, ami ahhoz vezet, hogy nincs megfelelő ellenőrzési bizonylat

A megfelelő kockázatelemzés után, a belső ellenőrnek olyan tervet kell készítenie, amely, ha nem is tökéletesen, de biztosítja a visszaélések feltárását. (The Institute of Internal Auditors, 2009)

A vállalati belső ellenőrzés tervezése:

Az IIA 2010.A1. Standard meghatározza: „A belső ellenőrzési megbízásokat legalább évente végzett, dokumentált kockázatelemzésen alapuló tervben kell rögzíteni. Ebben a folyamatban figyelembe kell venni a felső vezetés és a vezető testület igényeit.”

A tervezés része lesz tehát a kockázatok áttekintése, valamint a kockázatelemzés során összegyűjtött ismeretek és adatok alkalmazása.

Az éves ellenőrzési tervezés folyamata során a belső ellenőrzési vezető meghatározza azokat a vizsgálandó folyamatokat, rendszereket, területeket, amelyeket a vállalati kockázatelemzés magas kockázati kitettséggel jelölt, továbbá figyelembe veszi a felső vezetés, illetve a felügyelőszervek (Felügyelőbizottság) ellenőrzési javaslatait, kéréseit. Az éves tervezésnél kiindulópontot jelent a belső ellenőrzési kapacitás meghatározása, amely során a rendelkezésre álló ellenőri napok kalkulációjával meghatározható az évben elvégezhető ellenőrzések számossága is.

Az éves tervben szereplő ellenőrzések lefolytatásához kapcsolódik az ellenőrzés témaköréhez kapcsolódó tervezés, ahol a témakört érintően meghatározásra kerül az ellenőrzés célkitűzése. Ehhez az ellenőrzés szempontjából releváns útmutatások (pl. Törvények, rendeletek, ipari szabványok, vállalati irányelvek és eljárások stb.), a korábbi ellenőrzések eredményeinek áttekintése szükséges, valamint, az ütemterv és az ellenőrzés költségvetésének meghatározása. Fontos még meghatározni a bevonandó folyamat felelőseit, és beütemezni a kezdő értekezletet az ellenőrzés megkezdéséhez.

Az IAA alábbi kulcsfontosságú pontokat határozta meg a belső ellenőrzésnek a csalás kockázatkezelésében betöltött szerepével kapcsolatban:

- A szervezeteknek szilárd belső ellenőrzési eljárásokkal kell rendelkezniük a csalás kockázatának korlátozása érdekében, és a belső ellenőrzés feladata ezen ellenőrzések értékelése is;
- A szervezetnek megfelelő csalásmegelőzési és reagálási tervvel kell rendelkeznie, amely lehetővé teszi a csalások azonosításának és a helyzetek kezelésének hatékony korlátozását és gyors reagálását. Ennek tartalmaznia kell a digitális adatokra vonatkozó ellenőrzési eljárásokat is;
- Az ellenőrzési vezetőnek mérlegelnie kell, hogyan kezelhető a csalás kockázata a szervezetben, és időszakonként értékelnie kell a csalás kockázatának való kitétséget;
- A csalás kockázatát bele kell foglalni az ellenőrzési tervbe és az egyes ellenőrzési megbízásokba a csalásellenes ellenőrzések megfelelőségének értékelése érdekében;
- A belső ellenőröknek nem szabad kivizsgálniuk a csalást, kivéve, ha ehhez speciális szakértelemmel és tapasztalattal rendelkeznek. (BEMSZ, 2020)

6. A COMPLIANCE SZEREPE A MEGELŐZÉSBEN ÉS A BELSŐ ELLENŐRZÉSSEL VALÓ KAPCSOLATA

6.1. A compliance fogalma

A compliance szó szerint megfelelést jelent magyarul. Ez a jogszabályoknak, és az erkölcsi-etikai normáknak való megfelelést jelenti. Ma a compliance már ennél is többről szól, ma már meghatározhatja az egész vállalati kultúrát. Magyarországon is egyre nagyobb figyelmet kap a compliance, különösen a multinacionális vállalatok megjelenése óta.

Amióta társadalmak léteztek, a szabályokhoz igazodni kellett és a társadalmi normáknak meg kellett felelni. Az etikus vállalati működés építőkövei már nemzetközi és hazai történelemben fellelhetőek voltak. A compliance-funkció működtetésének célja a szervezet működésében a compliance kockázatok azonosítása és kezelése.

A Compliance szervezet a belső védelmi vonal, amely elősegíti:

- a tiszta, megbízható és hatékony, a jogszabályoknak és belső szabályzatoknak megfelelő működését,
- a vállalat eszközeinek, a tulajdonosok és az ügyfelek intézménnyel összefüggő gazdasági érdekeinek, valamint társadalmi céljainak védelmét,
- a vállalat zavartalan és eredményes működését, a vállalattal szembeni bizalom fenntartását. (Ambrus & Farkas, 2019)

A Compliance szervezet legfontosabb feladata, hogy preventív és proaktív módon járuljon hozzá e célok teljesüléséhez azáltal, hogy a működés során esetlegesen keletkező problémákat, hiányosságokat a lehető legkorábbi fázisban, már a keletkezésükkor, de lehetőség szerint még azt megelőzően azonosítja és kezeli, biztosítva ez által a megoldás gyorsaságát és hatékonyságát. A belső védelmi vonalak elsődleges szűrő szerepet töltenek be a szervezet biztonságos működését garantáló védelmi hálóban.

Egy jól működő compliance rendszert felépíteni és működtetni rendkívül pénz-, idő-, és energiaigényes folyamat. Ez a vállalati vezetők számára számtalan kihívást jelent. Egy compliance-rendszer kiépítése nem jár azonnali üzleti haszonnal, ez nehezíti a compliance szellemiségének üzleti folyamatokba integrálását.

A compliance szabályozás történhet iparági szinten, vagy egy adott ágazatot érintő compliance-szabályozások révén is. Emellett történhet általános jelleggel is, ami már érinti az adat-vagy fogyasztóvédelmet is. A compliance számos jogterületet érint, például a polgári jog, versenyjog, munkajog, adójog, gazdasági társaságok joga stb.

A jó compliance rendszer általános követelményei:

- a compliance (megfelelés) iránti elkötelezettség és ennek demonstrálása az alkalmazottól a menedzsmentig;
- compliance officer kijelölése, aki felelős a compliance-szel kapcsolatos feladatok ellátásáért;
- szabályzatok, dokumentumok kialakítása a compliance-keretrendszer alapján (pl.: szervezeti és működési szabályzat, etikai kódex, összeférhetlenséggel kapcsolatos szabályok, adatvédelmi szabályzat, információbiztonsági szabályzat, visszaélés-bejelentési szabályzat);
- compliance betartásához oktatóanyagok és tájékoztatások biztosítása;

- a compliance-hiányosságok felismerésére és feltárására kontroll tevékenységek kialakítása;
- a compliance-keretszerendszer és annak működésének folyamatos fejlesztése és megváltozott körülmények esetében annak átalakítása; (Jacsó, 2019)

A vállalat compliance-keretrendszere az egész vállalatot és működését átfogja, és hatóköre nem csak az üzleti, operációs tevékenységekhez kapcsolódik, hanem a támogató területeket is magában foglalja (pl. humánpolitika, informatika, ügyintézés). Fontos, hogy cégcsoportok esetében, az összes vállalatot átívelő és alkalmazandó legyen.

A multinacionális vállalatok és a hozzájuk kapcsolódó ellátási láncok miatt nem elegendő csak a saját compliance-rendszerüket felépíteni és működtetni, hanem a beszállítók és a kapcsolódó vállalkozások etikus működésére is figyelmet kell fordítaniuk.

A közvélemény nyomásának nagy szerepe van a vállalatok compliance-orientáltabb hozzáállásában. A fogyasztói társadalom egyre jobban elvárja a vállalatoktól az etikus működést és számos olyan előnye van a compliance szervezet kialakításának, mely arra ösztönzi a vállalatokat, hogy a korábbinál nagyobb gondot fordítsanak a „compliant” működésre. A tőzsdei cégek, a köztulajdonban (állami és önkormányzati) álló vállalatok és multinacionális vállalatok már szinte kivétel nélkül működtetnek compliance rendszereket. A gyenge compliance-rendszerrel rendelkező vállalatok részvényárfolyama alacsonyabb lehet, hiszen nagyobb a visszaélésre való esély, a hatóságok által kiszabott büntetések összege magasabb lehet, akár magánjogi perekhez is vezethet ez a fogyasztók, ügyfelek, munkavállalók által.

A compliance-rendszerek felsővezetői elkötelezettség nélkül nem valósíthatóak meg. A felső vezetőnek fontos, hogy átlássa és ismerje a compliance-rendszert és aktív szerepet vállaljon a compliance-program megvalósulásában.

A leghatékonyabban úgy lehet jól működő compliance-rendszert fentartani, ha egy erre elkötelezett embert (ún. compliance officert) alkalmazunk.

A compliance officer feladatköre

A compliance officer úgy segít a vállalatnak és annak vezetőinek a compliance-kockázatok csökkentésében és kezelésében, hogy mindeközben a vállalat üzleti céljait sem szorítja háttérbe.

A compliance officer a felső vezetőség tagja, aki közvetlen kapcsolatban áll a vezetői testülettel (jellemzően az igazgatósággal) és nekik jelent.

A jogi vezetői feladatokat érdemes elkülöníteni a compliance officeri feladatoktól. A jogi vezető védelmi funkciót tölt be és célja minimalizálni a vállalat felelősségét. A compliance officer azonban, bármilyen jogi felelősséggel is jár, köteles feltárni, kezelni és jelenteni a compliance-problémákat.

A compliance officer mindig független és tárgyilagos kell, hogy maradjon.

FCPA

1977-ben hatályba lépett a U.S. Foreign Corrupt Practices Act, ami nagy fordulópontot jelentett a compliance történetében és ma is nagy jelentőséggel bír a vállalati compliance életében. Világszerte meghatározza az alapvető korrupció ellenes és könyvvezetéssel kapcsolatos kötelezettségeket a vállalatok számára. Magyarországra is kihatással vannak közvetetten az FCPA előírások. Olyan vállalatok, amelyek bármely kapcsolatban vannak amerikai társaságokkal kötelesek követni ezeket az előírásokat (magyarországi leányvállalat, disztribútor stb.).

Az FCPA tiltja, csak úgy, mint a magyar Büntető Törvénykönyv, a kormányzati tisztviselők megvesztegetését. Amennyiben indokolatlan üzleti előnyhöz jutás céljából bármely anyagi előny (pénz, szívesség, utazás) felajánlásra kerül, azt az FCPA vizsgálja. Továbbá azt is biztosítja, hogy a hatálya alá tartozó kibocsátók beszámolóí és nyilvántartásai pontosan tükrözzék a vállalat által rögzített adatok gazdasági tartalmát.

Az FCPA könyvvezetéssel kapcsolatos rendelkezései két részre bonthatók.

- Az első rész alapján az érintett vállalatoknak a könyveiket és nyilvántartásaikat ésszerű részletezéssel, pontosan kell vezetniük.
- A második rész rendelkezései szerint a vállalatnak olyan belső ellenőrzési rendszert kell kiépítenie és működtetnie, amely biztosítja a vállalat számon kérhetőséget és a vállalat pénzügyei feletti kontrollt.

A vesztegetés és más visszaélési formák a leggyakrabban olyan cégeknél fordulnak elő, ahol a belső ellenőrzés gyenge. Az FCPA belső ellenőrzés kiépítésére is tartalmaz olyan előírásokat, melyek irányadók lehetnek a vállalatok számára.

A Sarbanes-Oxley Act (SOX):

Az FCPA mellett, nagyon fontos megemlíteni, mint a compliance egyik alapkövét a SOX törvényt. Ez a jogszabály is az Amerikai Egyesült Államokban indult 2002-ben, de

hasnólóan az FCPA-hez, kihatással van minden amerikai tőzsdén jegyzett cégre, így amerikai cégek magyar leányvállalataira is.

Célja, hogy törvényi szinten szabályozza a pénzügyi-számviteli jelentések formaiságát, szabályozza a felelősségre vonást, csökkentse a túlzott komplexitást és az átláthatatlanságot.

Ez a jogszabály a vezetőket felelőssé teszi a pénzügyi jelentések valóságáért. Nem utolsó sorban pedig a törvény kötelezi a könyvvizsgáló cégeket a belső ellenőrzés hatékonyságának véleményezésére.

6.2. A compliance fejlődése Magyarországon

Az amerikai vállalati compliance két legjelentősebb jogszabálya (FCPA és SOX) ahogyan említettem, közvetve vagy közvetlenül kihatással van az európai és így a magyar vállalatok mindennapjaira. A jogszabályok tartalmának jelentős része már átszüremlett az Európai Unió jogalkotásába is.

Hazánkban a compliance – néhány területet leszámítva – nincs aktívan jelen a köztudatban de nagy vállalatoknál már egyre nagyobb figyelmet kap. 2017-ben megalakult a Magyar Vállalati Compliance Társaság, amelynek fő célkitűzése „Az etikus vállalati működés és a vállalati compliance magyarországi kultúrájának fejlesztése.” (Magyar Vállalati Compliance Társaság, 2017)

6.3 Whistleblowing

A whistleblowing az egy angolszász eredetű kifejezés, ami hazánkban még nem terjedt el széleskörűen. Ez a szó, szó szerint sípfújást jelent, de köznyelvben inkább olyan emberekre használják ezt a szót, akik árulkodnak, vagy valaki által elkövetett rossz tevékenységet jelentik be. A vállalat és compliance szempontjából pedig valamilyen visszaélés miatt tett bejelentést jelent.

A compliance egyik legfontosabb eleme, hiszen lehetővé teszi, hogy olyan személyek, akik bármilyen visszaélést is észlelnek, bejelenthessék és felfedhessék a történeteket és ez által gyorsabbá tegyék a jogsértés miatti eljárás megindítását.

A legegyszerűbb szinten a visszaélést bejelentő személy az, aki pazarlásról, csalásról, visszaélésről, korrupcióról vagy a közegészségügyet és a biztonságot fenyegető veszélyekről számol be annak, aki képes helyrehozni a jogsértést. A visszaélést bejelentő személy általában azon a szervezeten belül dolgozik, ahol a jogsértés történik; ügynökségi

vagy vállalati „bennfentes” lét azonban nem szükséges a visszaélést bejelentő szerephez. Lényeges, hogy az egyén olyan információkat közöl a jogsértésekről, amelyek egyébként nem lennének ismertek.

Évente emberek ezrei jelentenek visszaélést a világ minden táján, a rossz könyveléstől kezdve az adócsalástól a szennyezésen át a törvénytelen vadkereskedelemtől. Ezek a bűncselekmények jelentős pénzügyi hatással lehetnek a kormányra, a társaság részvényeseire és az adófizetőkre, és sokakat a bűnüldöző szervezetek egyedül nehéz lenne felfedezni. Visszaélést bejelentők nélkül sok esetben a bűnözők, észrevétlenül maradnának.

Kezdetben a whistleblowert besúgónak tekintették, amit inkább árulásnak fogtak fel és nem egy pozitív cselekedetnek. Ez a fogalom egyre inkább elveszti ezt az értelmét, és inkább már az informátorokra értendő. A korábban említett SOX rendelkezéseiben is megtalálható a „whistleblowing”. A Sarbanes-Oxley Act ("SOX") nyelve nem hagy kétséget afelől, hogy a bejelentéseket a végrehajtás szerves részének szánja. A törvény megpróbálja ösztönözni és megvédeni a visszaélést bejelentőket különféle módon, ideértve a névtelen bejelentést, büntetőjogi szankciók megállapítását a visszaélések bejelentőivel szembeni megtorlásért, és egyértelműen meghatározza a visszaélést bejelentő csatornákat. Sajnos ezek a rendelkezések a visszaélést bejelentők védelmének illúzióját adja meg anélkül, hogy ténylegesen biztosítanák azt. (Morehead Dworkin, 2007)

2010-ben elfogadták a SOX-ot módosító Dodd-Frank (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act) törvényt.

Dodd-Frank megerősítette és kibővítette a Sarbanes-Oxley Act (SOX) által meghirdetett meglévő bejelentő programot is. Létrehozott egy kötelező fejpénz-programot, amelynek keretében a visszaélést bejelentők a peres egyezségből származó bevétel 10–30% -át kaphatják meg, kiszélesítette az érintett munkavállalók körét a társaság leányvállalatainak alkalmazottai bevonásával, valamint meghosszabbította az elévülési időt. A visszaélést bejelentők 90-től 180 napig nyújthatnak be igényt munkáltatójuk ellen a jogsértés felfedezése után. (Hayes, 2020)

Ez mindenképp segített abban, hogy egyre többen és többen motiváltak legyenek bejelenteni bármiféle visszaélésre utaló magatartást.

6.4. Whistleblowing Magyarországi vonatkozásban

Magyarországon még nincs elterjedve annyira a whistleblowing szó, de egyre nagyobb figyelmet kap ennek szerepe a közsférában és a vállalati életben.

Ahhoz, hogy egy jó bejelentő programot lehessen kialakítani akár az országban, akár egy adott vállalatnál, nagyon fontos a bejelentők védelme.

2013 januárjáig bűncselekménynek számított a Btk. 257 pontja alapján, az, ha valaki közérdekű bejelentés miatt a bejelentővel szemben hátrányos intézkedést tett. 2013 februárjától azonban ez csak szabálysértésnek minősül (Szabs. tv. 206/A). (Netjogtár, 2020)

Tehát Magyarországon a bejelentők felé irányuló védelmi rendszer még nem elég hatékonyan kiépített.

A magyar jog elsősorban a panasz, illetve közérdekű bejelentés kategóriája alatt tárgyalja a whistleblowing fogalmi körébe eső bejelentési formákat.

A panaszok és közérdekű bejelentések jogi szabályozásának általános kereteit hazánkban jelenleg, a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény határozza meg. (Netjogtár , 2020)

A panasztörvény fogalmi rendszere szerint a közérdekű bejelentés olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja. A panasztörvény 4. pontja szól a munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszerről. Ez a szekció, arról szól, hogy a munkáltató magán-, és cégérdekeket védő magatartási szabályokat határozhat meg, melyet köteles nyilvánosságra hozni. Ezen magatartási szabályok és az általánosan minden vállalatot érintő jogszabályok megsértésének bejelentésére visszaélés-bejelentő rendszert hozhat létre. Az ilyen visszaélésekkel kapcsolatos általános szabályokat és köteleességeket fogalmazza meg a panasztörvény e szekciója.

A cél az lenne, hogy a bejelentők ne szenvedjenek hátrányt bejelentésük után. Jelenleg sokszor az állásukat és megélhetésüket kockáztatva jelentik be a visszaélést, aminek tanúi voltak. Ahhoz, hogy ellenállóbb legyen a vállalat a visszaéléssel szemben, elengedhetetlen, hogy hatékony bejelentési rendszerek alakuljanak ki, ahol a bejelentők biztonságosan és megtorlástól nem félve tudnak segíteni a belső ellenőröknek és jogi szervezeteknek.

6.5. A belső ellenőrzés és a compliance menedzsment gyakorlati kapcsolata

A belső ellenőrzés és a compliance közötti ajánlott gyakorlati kapcsolat a következőképpen írható le:

- A belső ellenőrzésnek időszakos ellenőrzéseket kell végeznie a „compliance management” rendszer megfelelő működéséről;
- A belső ellenőrzési jelentésben visszajelzést kell adni jogszabályok esetleges be nem tartásáról és az ennek kijavítására intézkedési tervet készíteni;
- Ezen ellenőrzések eredményeit közlik a vezetőséggel, a kockázatkezelési bizottsággal és az ellenőrző bizottsággal;
- Az azonosított ellenőrzési problémák megoldására irányuló intézkedéseket az ERM keretrendszer részeként be kell jelenteni a kockázati bizottságban, amíg a probléma meg nem oldódik;
- Ellenőrizni kell a bejelentéssel kapcsolatos rendszerek hatékonyan működnek-e a cégen belül.

7. HOGYAN ALAKÍTSUNK KI VISSZAÉLÉS-ÁLLÓ SZERVEZETET ÉS VÁLLALATI KULTÚRÁT?

A IV. fejezetben bemutatott jogesetekből láthatjuk, hogy ha megtörténnek a visszaélések, és csak utólag fedezik fel őket, a legtöbb esetben már megtörténtek a százmilliós, milliárdos nagyságrendű károkozások, amelyek nem orvosolhatók. Ez sok esetben a vállalkozás felszámolásához is vezethet. Ha pénzügyi vállalkozásról, vagy tőzsdei cégről van szó, akkor nem csak néhány tulajdonos vagyona úszik el, hanem ügyfelek, kötvényesek, részvényesek ezrei szenvednek hatalmas veszteségeket, ami már társadalmi méretű károkat is jelent. Mindennél fontosabb tehát, hogy a szervezetek olyan vállalati kultúrát és szervezeteket építsenek ill. működtessenek, amelyek képesek arra, hogy megelőzzék a visszaéléseket, vagy legalább kiszűrjék a kezdeti próbálkozásokat. A tulajdonosok felelőssége, hogy olyan irányító testületet, ill. menedzsmenetet nevezzen ki a cég élére, aki képes olyan folyamatokat és szervezetet kialakítani, hogy megakadályozza, vagy csírájában észlelje a szabálytalanságokat. Pénzügyi vállalkozások és tőzsdei cégek esetében a belső szervezeti védelmi vonalakon kívül külső ellenőrzési szervezetek is közreműködnek a megelőzésben.

7.1. A visszaélések megelőzését támogató munkakörök

A különböző visszaélést megelőző szerepek nagyon fontosak a hatékony megelőzés és megakadályozás céljából. Nem csak a belső ellenőrzésnek van felelőssége a visszaélés megelőzése és kezelése szempontjából, hanem a vállalat vezetésének is, akiknek feladatuk,

hogy szélesebb körű ellenőrzési pontokat alakítsanak ki. Ahhoz, hogy hatékony belső ellenőrzési működést és visszaélésálló vállalatot tudjunk kiépíteni, a vállalat összes dolgozójára szükség van.

Az igazgatóság szerepe a visszaélés megelőzésében:

Mivel az igazgatóság a szervezet legfőbb hatáskörrel rendelkező szerve, az ő felelőssége a visszaélésmegelőzési menedzsment kialakítása a szervezeten belül. Az igazgatóság irányelveket vezethet be az etikus viselkedéssel kapcsolatban, és feladata a „compliant” vállalati kultúra kialakítása. A vezetői példamutatás kialakításához felelős vállalatirányításra van szükség. Ahhoz, hogy a vállalat dolgozói fontosnak tartás az erkölcsös operációt és a becsületes munkavégzést, vezetői szinten kell elkezdni példát mutatni. Olyan vezetők, akik nagymértékben öncélúak, kapzsik és a saját érdekeiket nézik a vállalat működése kapcsán, majdnem biztos, hogy képtelenek lesznek olyan vállalati kultúrát kialakítani, amelyben mindenki célja a szabályok betartása, és az etikus vállalati működés. Természetesen az igazgatóságot számtalan más munkakör támogathatja ebben, tanácsaikkal és ellenőrző tevékenységekkel, azonban a legfontosabb a tulajdonosok és felső vezetők szándéka arra, hogy kezeik tiszták maradjanak. Ha a szándék megvan erre, azután kezdhetnek el bevinni olyan embereket, akik ebben segítségükre lesznek.

Az alsóbb vezetők szerepe a visszaélés megelőzésben:

Az alsóbb vezetők szerepe szintén nagyon fontos a vállalati visszaélések megelőzésében. Ők már sokkal közelebb állnak a beosztottakhoz, és fő szerepük, hogy bevezessék a saját csapataikban és munkaköreikben azokat a belső kontrollokat, amit a vállalat visszaélésmegelőzés céljából alakított ki. Ők azok, akik a szervezetekben a folyamatokat is alakítják, így rajtuk múlik a folyamatba épített ellenőrzések kialakítása is. Mivel közelebbi kapcsolatban vannak a dolgozókkal, nagyon fontos szerepük van az etikus vállalati működés mentalitásának átadásában. Ők azok, akik inspirálhatják és motiválhatják a dolgozókat közvetlenül arra, hogy becsületesen végezzék a munkájukat. Nagyon fontos ugyanakkor, hogy beosztottaik bizalmát is elnyerjék, hiszen a vállalati visszaélések feltárásában – ahogy fentebb is bemutattam – rendkívül fontos szerepet játszik az úgynevezett bejelentők szerepe.

Jogi vezető szerepe:

A Szervezet jogi vezetőjének szerepe kulcsfontosságú a „compliant” szervezet kialakításában. A jogász a szervezet legjobb érdekében jár el és az ügyféllel kapcsolatos titoktartásnak is nagy szerepe van. Ez a kettő adott helyzetben ütheti egymást, hiszen a

szervezetet jogi vezetője tájékoztatja a vezetőket azokról a jogszabályokról, amelyek érintik a szervezetet és ő segíthet a menedzsmentnek kialakítani olyan rendszereket, amiben jogszabályok megsértése nélkül tud működni a vállalat.

A belső ellenőrzési szervezet és a belső ellenőrök (internal auditorok) szerepe:

Egy állásfoglalásban az IIA a következő kulcsfontosságú feladatokat határozta meg a belső ellenőrzés csalásban betöltött szerepével és a kockázatkezeléssel kapcsolatban:

A szervezeteknek hatékony belső ellenőrzési eljárásokkal kell rendelkezniük a kockázat csökkentésére. A belső ellenőr feladata ezen eljárások előkészítése a döntéshozók számára ill. a már érvényes eljárásokat folyamatosan ellenőrizni és értékelni kell.

A szervezetnek megfelelő csalásmegelőzési és reagálási tervvel kell rendelkeznie, melynek alapján a szervezet hatékonyan képes korlátozni a visszaéléseket és gyors reagálást tesz lehetővé a visszaélési helyzetek kezelésére. Ennek ki kell térnie a digitális adattartalmakra is. Ezek előkészítése is a belső ellenőrzési szervezet feladata. Az ellenőrzési vezetőnek folyamatosan mérlegelnie kell a visszaélések kockázatait a szervezet egészében.

A csalás kockázatát bele kell foglalni az ellenőrzési tervbe és minden ellenőrzésnél ki kell térni a csalásellenes eljárások megfelelőségének értékelésére is. A belső ellenőröknek a csalást csak akkor kell kivizsgálniuk, ha rendelkeznek speciális szakértelemmel és tapasztalattal ahhoz. Elsődleges feladatuk, hogy megakadályozzák és feltárják a visszaéléseket és a szerzett tapasztalatokat beépítsék az eljárásokba és az ellenőrzési tervekbe.

7.2. A vállalati kultúra szerepe a visszaélések megelőzésében

A fent említett belső ellenőrzési és compliance management intézkedésekre proaktívan kell figyelmet fordítani. Azonban sokszor elkerüli a figyelmet – főként kisebb szervezeteknél – a vállalati kultúra szerepe.

A kultúra létrehozásának fogalma elsőre szokatlannak tűnhet, mert a kultúrák fejlődnek - nem gyártják őket. De egy szervezetben a vezetés rendkívüli változást hozhat a vállalati kultúrában azáltal, hogy olyan dolgokat tesz, amelyek a szervezet belső környezetét alakítják. A felső vezetés intézkedései mindenkit arra ösztönözhetnek a szervezetben, hogy átvegye a csalást megelőző vagy annak felderítését valószínűbbé tevő pozitív hozzáállást és magatartást.

Néhány példa olyan tevékenységekre melyek fejlesztik a vállalati kultúrát:

1) *Felsővezetők példamutatása*

Az alkalmazottak nehezebben fognak olyan szabályokat követni, amit a felsővezetők nem. A felsővezetők hozzáállása és példamutatása nagymértékben befolyásolja az emberek gondolkodását és a szabályokhoz való hozzáállást. Minden szabályt, előírást következetesen mindenkinek alkalmaznia kell és a felsővezetők felelőssége, hogy a szervezet minden területére eljusson, hogy mit és hogyan várnak el tőlük. Nagyon fontos a vezetők szabálykövető és korrekt magatartása olyan esetekben különösen, amikor ez a viselkedés egyébként nem anyagi előnyököt, hanem esetleg anyagi hátrányokat okoz akár személyesen a vezetőknek, akár a szervezetnek. Ha a vezetők ilyen esetekben is képesek a korrekt viselkedésre, az nagy valószínűséggel mélyebben beivódik a vállalati kultúrába és egyre többen merik majd felvállalni, követni ezt a magatartást.

2) *Az átláthatóság fenntartása a képzéssel és tájékoztatással*

Az átláthatóság a bizalom egyik alapvető követelménye, és átjár minden lépést, amelyet a visszaélés észlelése és megelőzése érdekében a szervezet tesz. Pontosán meg kell határozni a viselkedéssel szemben támasztott elvárásokat, majd mindenkinek – beleértve a tulajdonost, felső vezetőket – meg kell felelni ezeknek a követelményeknek. Kutatások kimutatták, hogy a visszaélést elkövető alkalmazottak gyakran meggyőzik magukat arról, hogy jogosultak erre, mert nincsenek szembesítve a szervezet kifejezett szabályaival vagy etikai normáival.

3) *Minden szabálykövetést és tévedést komolyan kell venni*

Bármilyen szabálysértésről vagy visszaélésről is van szó – lehet nagyon kis szabálysértés is – nagy figyelmet kell rá fordítani. Ha az alkalmazottak és a szervezet összes dolgozója tisztában van a szabályokkal és a következményekkel és ez kisebb mértékű visszaéléseknél is megfelelően van kezelve, akkor akár a dolgozók egymásra is figyelhetnek annyira, hogy megelőzzék, mielőtt bármi is történne. Nagyon fontos figyelni arra, hogy a szándékos visszaélést, vagy visszaélési kísérletet megkülönböztessük a természetes emberi hibázástól, ami nem szándékos. Utóbbi esetekben – feltételezve, hogy egyébként képzett és elkötelezett munkatársról van szó – sosem szabad szankciókkal sújtani a dolgozókat, mivel az sokkal többet árt a vállalati kultúrának, használni viszont nem használ neki.

4) *Fontos a dolgozók véleménye és elégedettsége*

A csalások megelőzése nagymértékben csökken, ha a felső vezetés megfelelő etikai magatartási kódexet hoz létre, amely értékeli az integritást, ösztönözve a nyílt és őszinte kommunikációt. A munkavállalók elégedettségének mérésére végzett felmérések azt mutatják, hogy azok a munkavállalók, akik elégedettek a vállalati kultúrával, kisebb eséllyel követnek el csalást. A központosított, autoriter szervezeti kultúrák, amelyekből hiányzik az alkalmazottak hozzájárulása a vezetőség döntéshozatali folyamataiba, negatív kultúrát fognak teremteni, növelve a belső csalások valószínűségét.

7.3. Kutatás és konklúzió

Kérdőív és kiértékelés

Készítettem egy kérdőívet (1. sz. Melléklet) arról, hogy az olyan emberek, akik nem belső ellenőrzéssel foglalkoznak, mennyire vannak tisztában a belső ellenőrzés és compliance működésével a vállalatnál, ahol dolgoznak. Illetve érdekes kérdésnek tartom, hogy akár kisebb vállalatoknál is, hogyan jelenik meg az ellenőrzés. Mit jelent számukra az ellenőrzés fogalma és tisztában vannak-e azzal, hogyan ellenőrzik tevékenységüket. Nagyon kíváncsi voltam, hogy ki hogyan reagál erre a kérdőívre, egyáltalán mennyire lesz idegen számukra a kérdés vagy mennyire fogja őket érdekelni a téma. A kérdőívvel az volt a célom, hogy olyan emberek véleményét is halljam, akik nem pénzügyi területen dolgoznak, tehát nincsenek közeli kapcsolatban a belső ellenőrzéssel (internal audittal). Véleményem szerint hatékonyabb lenne bármilyen visszaélésmegelőző tevékenység, ha minden ember jobban be lenne vonva ebbe a kérdésbe.

Számomra nagyon érdekes volt az eredmény. Én egy multinacionális vállalatnál dolgozom, könyvelési területen, tehát én már többször találkoztam az internal audit és compliance fogalmakkal. Ettől függetlenül részleteiben nem ismertem ezeket a folyamatokat, ezeknek a csapatoknak a részletes tevékenységeit.

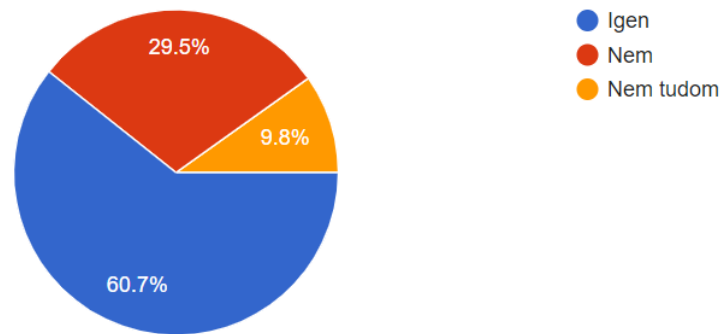
A kérdőív értékelése során számomra arra derült fény, hogy az átlagos munkatársak tudatában vannak annak, hogy működik ilyen csapat is a cégnél, ahol dolgoznak, de ennél többet nem tudnak a tevékenységeikről.

- A kérdőívre 84 válasz érkezett, sokan visszajeleztek, hogy ők úgy érzik nincsenek otthon a témában annyira, hogy megválaszolják ezeket a kérdéseket

- A megkérdezettek 60,7% azt válaszolta, hogy van belső ellenőrzés a cégénél, 29,5 % viszont azt válaszolta, hogy nem létezik semmilyen formában belső ellenőrzés a cégénél. 9,8 % pedig nem is tudja, hogy ahol dolgozik, van-e belső ellenőrzés. Az alábbi ábrán lehet látni az arányokat.

Létezik belső ellenőrzés a vállalatnál ahol dolgozik?

84 responses



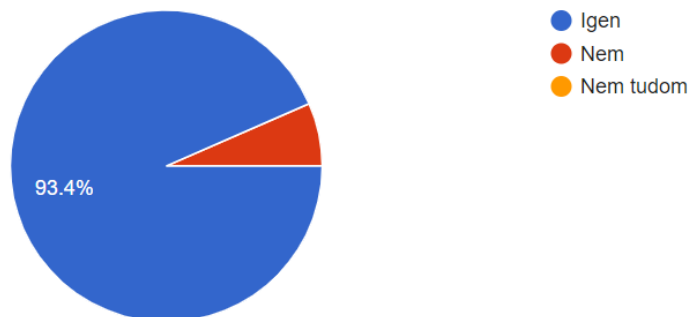
5/7. ábra – Kérdőív kördiagram

Forrás: kérdőív

- Arra, hogy létezik-e compliance management bármilyen formában a cégénél, még kevesebb igen válasz érkezett (54,1%). Ami azért érdekes, mert a válaszadók több mint 80%-a dolgozik vagy multinacionális vállalatnál, nagyvállalatnál vagy közép vállalkozásnál. Ezeknél a cégeknél véleményem szerint kifejezetten fontos a belső ellenőrzés jelenléte.
- Arra a kérdésre viszont, hogy folyamatba épített ellenőrző funkciók léteznek-e, 93,4% igennel válaszolt. Én azt következtetem ki ebből, hogy a legtöbb ember nincs teljesen tisztában azzal, hogy mi is a belső ellenőrzés, és azzal sem, hogy a folyamatba épített ellenőrző funkciók jelenléte a belső ellenőrzés céljait szolgálja.

Léteznek e vállalkozásánál és munkakörében folyamatba épített ellenőrző funkciók? (pl. jóváhagyás felettes által, adatokhoz és a rendszerekhez hozzáféréskorlátozás, eszközök fizikai ellenőrzése, egységes dokumentumok, számlák)

84 responses



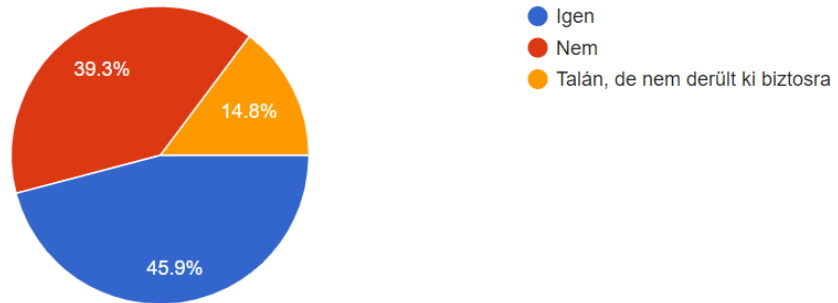
6/7. ábra – Kérdőív kördiagram

Forrás: kérdőív

- A megkérdezettek 90%-a azt válaszolta, hogy a vállalkozásnál van szabálysértés/visszaélés bejelentésre lehetőség, de ennek csak 80% -a válaszolta azt, hogy biztonságosnak tartja ennek bejelentését. Ez még mindig egy jó arány, a valóságban lehet, hogy nem pont ennyi ember merné felvállalni, hogy felhívja ilyen visszaélésre a figyelmet.
- Arra a kérdésre, hogy milyen folyamatba épített belső ellenőrzési funkciók léteznek, a legtöbben hasonló példákat hoztak fel, mint amit én kutatásom során találtam, illetve tapasztaltam a munkahelyemen. Ilyen pl. a jóváhagyások kérése, hozzáférés korlátozások (csak azokhoz, az adatokhoz és rendszerekhez férnek hozzá, amit a munkakörükben használniuk kell), mások általi ellenőrzés (négy-szem elve – mielőtt bármit véglegesítenének, egy másik ember ellenőrzi), folyamatok egységesítése és betartásának kötelezettsége, és többen írták a vállalati audit-ot is mint ellenőrzési formát. Azonban sokan válaszolták, hogy nem tudják, hogyan ellenőrzik őket, vagy szerintük sehogyan sem.
- Megkérdeztem azt is, hogy találkoztak-e már bármilyen visszaéléssel és szabálysértéssel a kitöltők, 45,9% igennel válaszolt, 39,3% nemmel, a maradék 14,8 % pedig azt válaszolta, hogy lehetséges, de nem derült ki biztosra. Ez nem túl jó arány, és a következő kérdés válaszai is aggasztóak.

Találkozott már szabálysértéssel vagy visszaéléssel munkássága során (nem csak a jelenlegi munkahelyén)?

84 responses



7/7. ábra – Kérdőív kördiagram

Forrás: kérdőív

- A következő kérdésben konkrétan rákérdeztem, hogy aki igennel válaszolt az előző kérdésre milyen szabálysértéssel és visszaéléssel találkozott. Egy-két válasz sokkoló volt számomra.

A kitöltők ilyen válaszokat adtak erre a kérdésre:

- kapcsolt vállalkozásnál beszerzési túlárzás
- túlzott kockázatvállalás a befektetéseknél
- külső szerződéses partner próbált jogtalan előnyhöz és információhoz jutni munkatársaknak ígért előnyön keresztül
- számviteli szabályok megsértése
- raktárkészlet gondatlan kezelése
- vállalati eszközök elsajátítása
- adócsalás, szándékos torzítások a számviteli nyilvántartásokban
- beszállító lefizet döntéshozókat, hogy a cég érdeke ellen döntsön
- beszerzők „kenőpénzért” és nem a legjobb áron vásároltak
- rendkívül tiszteletlen bánásmód a kollégákkal
- alkoholos befolyásoltság
- dokumentum nélküli gépjárművezetés
- vesztegetés
- zaklatás
- kórházi készletek lopása

Számomra sokkoló volt ezen válaszok számossága, többek között azért is, mert én még nem találkoztam ilyen szabálysértésekkel, illetve visszaélésekkel, így meglepett az is, hogy a vártnál többen válaszoltak igennel erre a kérdésre.

Azoknak a válaszadóknak, akik találkoztak már visszaéléssel, 45 %-a mondta, hogy van belső ellenőrzés valamilyen formában a vállalatnál.

A kérdőívből én azt a következtetést vonom le, hogy Magyarországon különösen fontos kérdés lenne a visszaélésmegelőzés és a belső ellenőrzés fontossága, ami multinacionális cégeknél és nagyobb vállalatoknál már egyre hatékonyabban működik. Azonban, nagyon fontosnak tartom azt is, hogy az egyes dolgozók (bármilyen beosztásban is dolgoznak) tisztában legyenek a belső ellenőrzési folyamatokkal, melyek az ő területeket érintik és akár javaslataikkal javíthatók is azokat. A belső ellenőrzés, ha jelen is van egy vállalatnál, azt folyamatosan fejleszteni kell és az új, gyorsan változó környezethez, új külső szabályozókhöz alkalmazkodni kell. A dolgozók folyamatos tájékoztatásával és a folyamatok fejlesztésében való bevonásával a vállalati kultúra fejlesztésére is aktív figyelmet kell fordítani.

Kisebb vállalkozásoknál is nagyobb fókuszra kellene fordítani a belső ellenőrzésre, hiszen véleményem szerint ez nem csak gazdasági, hanem társadalmi kérdés is. Ha kis kárt is okoz egy visszaélő, vagy elenyésző az áldozatok száma, a társadalmunk csak úgy tud fejlődni, ha nem tűrünk el semmilyen visszaélést. Az emberek alakítják a vállalati kultúrát és a társadalmi kultúrát is. Fontos a transzparencia, az integritás, az együttműködés és az empátia, hogy munkahelyi környezetünk és az életünk is biztonságosabb legyen.

Interjú és kiértékelése

Diplomamunkám elkészítése során interjúkat is készítettem. Három belső ellenőrzéssel foglalkozó vezetővel - egy multinacionális, egy állami tulajdonú és egy fővárosi önkormányzati tulajdonú nagyvállalat belső ellenőrzési vezetőjével készítettem interjút a vállalatánál működő belső ellenőrzési és compliance rendszerekről. Az interjúkérdéseket és a válaszokat a 2. sz. melléklet tartalmazza.

Az interjú kérdéseket úgy fogalmaztam meg, hogy a választ kapjak a belső ellenőrzési rendszer felépítésére és szerettem volna tudni, hogy a belső ellenőrzés vezetők milyen elemeket és szempontokat tartanak a legfontosabbnak a visszaélések megelőzésében.

Gyakorlati oldalról is szerettem volna megerősíteni azokat az ismereteket és gondolatokat, amiket forrásaimból olvastam. Kíváncsi voltam, hogy a belső ellenőrök milyen folyamatba épített belső ellenőrzési funkciókat tartanak a leghatékonyabbnak és szakdolgozatomban kielemezett vállalati elemek (belső kontrollrendszer, kockázatelemzés, compliance rendszer hatékony működése, vállalati kultúra) közül, minek a hatása a legjelentősebb a vállalatnál.

Az interjúválaszok alapján számomra egyértelművé vált milyen nagy kihívást is jelent a visszaélések megelőzése. Több szervezeti egységet is ki kell alakítani, ahhoz, hogy csökkentjük a visszaélések kockázatait. Rendkívül fontos belső ellenőr munkatársakat alkalmazni és a compliance szervezeti egység jelenléte is elengedhetetlen. Rendszeres továbbképzésekkel szükséges biztosítani az ellenőrző munkatársak szakmai hozzáértését és a rohamosan változó környezethez való alkalmazkodási képességét.

Hasonlóan a többi vállalati funkcióhoz, nagyon fontos a belső ellenőrzéssel foglalkozó kollégák folyamatos képzése is, hogy minél tudatosabban tudjanak fellépni a visszaélésekkel szemben. Kisebb vállalatoknál is elengedhetetlen a belső ellenőrzési funkciók kiépítése és a megfeleléssel kapcsolatos szabályok ismerete és betartása. Ezért én kis cégeknél is úgy gondolom, hogy érdemes alkalmazni olyan munkatársakat, akik hozzáértésükkel javítják a cég belső ellenőrzési és compliance funkcióit. Ha nem vagyunk tisztában azzal, hogy milyen szabályoknak, normáknak kellene megfelelnünk akkor hiába van meg a szándékunk a megfelelő működésre, nem fogunk sikerrel járni.

Ahhoz, hogy a belső ellenőrzés hatékonyan működjön elengedhetetlen a megfelelő kockázatkezelési szakemberek alkalmazása is. Minden szervezet különböző rendszerrel, kultúrával, profillal rendelkezik és mindegyik számára fontos kérdés, hogy az erőforrásaikat mibe fektessék, minek a fejlesztésére fordítsanak időt és milyen gyengeségeire fordítsa figyelmét. Ehhez szükséges a kockázatok alapos felmérése.

Kis és nagy vállalatoknál egyaránt hangsúlyt kell helyezni a folyamatba épített belső ellenőrzési funkciók fejlesztésére, mint például a feladatok elkülönítése, adatok biztonságos tárolása, hozzáférések korlátozása és négy-szem elv általános alkalmazása.

A vállalati kultúra fontossága is kiderült számomra kutatásom során és az interjúválaszok is megerősítettek ebben. Bármilyen szakembereket is alkalmazunk összességében a vállalati környezet, a dolgozók és a vezetők hozzáállása fogja eldönteni, hogy hatékonyan fel tudunk-e lépni a visszaélésekkel szemben. Ha a vezetők is és a beosztottak is egyaránt

fontosan tartják a becsületes, nyitott és átlátható működést, az adja a legjobb alapot a visszaélések és szabálysértések megelőzéséhez.

Szervezeti felépítés

Kutatásokat is végeztem az interneten a nyilvános cégek elérhető szervezeteivel kapcsolatban az internal audit és a compliance szervezetek hierarchiában való elhelyezkedésével kapcsolatban. Egy nemzetközi standardoknak is megfelelő belső ellenőrzési rendszernél nagyon fontos a kockázat központú megközelítés, emiatt a jó belső ellenőrzési rendszer belső folyamat tanácsadó szerepet is kap. A belső ellenőrzési rendszert úgy kell felépíteni egy vállalatnál, hogy ezeket a szerepeket a maximális hatékonysággal el tudja látni.

Kutatásaim alapján az alábbi szervezeti felépítést tartom ideálisnak egy nagyvállalat számára az ellenőrzési és compliance funkciók tekintetében:

I. Supervisory board:

A legtöbb nagyvállalatnál működik Felügyelőbizottság (FB, Supervisory Board). A Felügyelőbizottságok fontos részei a társaságok ellenőrzési rendszerének. Vagy az elnöke, vagy akár a tagjai is részt vesznek mind az igazgatósági üléseken, mind a fontosabb vezetői értekezleteken, hogy figyelemmel kísérik a vezetői döntéshozatali folyamatokat. A belső ellenőrzés szakmai irányítójaként folyamatosan monitorozzák a belső ellenőrzési rendszer elemeit, interjúkat készítenek a vezetőkkel és a dolgozókkal, figyelik a folyamatokba épített ellenőrzési elemeket, ellenőrzik az eljárásokat. Megvizsgálják a számviteli elszámolásokat, a fontosabb döntések alapidokumentumait, szerződéseket, elszámolásokat és természetesen az éves beszámolókat. Javaslatokat tesznek a belső ellenőrök és a menedzsment számára az ellenőrzési rendszer fejlesztése érdekében. Jelentős szerepük lehet a folyamatba épített ellenőrzési pontok kialakításában.

II. Belső ellenőrzési szervezeti egység (Internal Audit):

A belső ellenőrzési szervezeti egység feladata – az V. és VI. pontban bemutatottak szerint - a Társaság tevékenységeinek vizsgálata különös tekintettel a vállalat eredményességét befolyásoló tényezők vizsgálatára. Segíti a visszaélések felderítését, ha kifejezetten csalásfelderítési funkció is működik a szervezeti egységben, a rosszindulatú tevékenységek megelőzésére és felderítésére irányuló fókusszal. Éves ellenőrzési terv alapján végzi a

tevékenységét. Minden dokumentumhoz, vállalati szabályzathoz, egyéb irathoz hozzá kell férnie. Igen komplex és felelősségteljes feladatát úgy tudja eredményesen ellátni, ha közvetlenül a Felügyelőbizottság szakmai irányításával és ellenőrzésével végzi. Az adminisztratív irányítást ugyan a vezérigazgató végzi, de számára szakmai utasítást nem adhat és munkájában nem akadályozhatja. Az ellenőrzési munkatársakkal szemben alapkövetelmény a magas szintű számviteli, folyamatszabályozási szakmai képesítés, az integritás, a magabiztos fellépés és a független, önálló gondolkodásra képes személyiség.

III. Compliance szervezeti egység:

A compliance szervezeti egység gondoskodik arról, hogy a társaságnál – a VI. fejezetben részletesen bemutatottak szerint – minden egyes munkatárs a munkájára vonatkozó jogszabályokat, szabályzatokat, szakmai standardokat, értékeket, alapelveket betartsa. Gondoskodik arról, hogy a vállalati szabályzatok összhangban legyenek a jogszabályokkal és a vállalati alapelvekkel. Folyamatosan elemzi a vállalati kockázatokat és ennek megfelelően javaslatokat tesz az új folyamatok, szabályok bevezetésére. Koordinálja a visszaélések kivizsgálását is. Általában a compliance szervezeti egység működteti a Társaság etikai intézményrendszerét is. A compliance szervezeti egység ideális esetben az legfelső vezető, a vezérigazgató közvetlen felügyelete alá tartozik. Régebben sok cégnél folytatták azt a gyakorlatot, hogy a compliance a jogi igazgató alá volt besorolva, mivel nem látták egyértelműen a compliance összetett szerepét a vállalati folyamatok és kultúra alakításában. A nemzetközi legjobb gyakorlatok már nem alkalmazzák ezt a megoldást és a hazai cégeknél is egyre inkább közvetlenül a vezérigazgató alá kerül a compliance szervezet. Mivel a compliance szervezet munkatársai gyakorlatilag az egész vállalat működését és a külső környezet szabályozóit is át kell lássák, nagyon fontos a magasan képzett, többnyire jogi diplomával rendelkező, komplex gondolkodásra is képes szakemberek alkalmazása, akik a legfelsőbb, C szintű vezetőkkel is képesek kommunikálni.

Minden szervezetben fontos feladat a belső ellenőrzési rendszer külső minőségbiztosításának elvégzése időről időre képzett, külsős, független tanácsadók által, akik képesek a más vállalatoknál szerzett tapasztalataik alapján a legjobb gyakorlatokat behozni a szervezetbe és friss szemmel nézni a vállalati munkatársak által már megszokott, nem annyira kritikusan kezelt folyamatokra.

Hasonlóan a többi vállalati funkcióhoz, nagyon fontos a belső ellenőrzéssel foglalkozó kollégák folyamatos képzése is, hogy minél tudatosabban tudjanak fellépni a visszaélésekkel szemben.

Nagyvállalatoknál elengedhetetlen az audit funkciók és eljárások (adatelemzések, adatbányászat, monitoring) IT eszközökkel való megtámogatása.

Az etikus és szabálykövető társasági működés elengedhetetlen feltétele az etikai kódex hatékony kommunikálása a dolgozók felé és a vezetők példamutató viselkedése nehéz helyzetekben is. Érdemes megalkotni és intenzíven kommunikálni egy visszaélés-megelőzési szabályzatot is, melynek segítségével a munkatársak tudatosíthatják a vállalat ilyen irányú odafigyelését.

Kutatásaim során azt tapasztaltam, hogy a belső ellenőrzés és a compliance feladatok fontosságát egyre több szervezet látja be és ennek megfelelően fordít egyre növekvő nagyságrendű erőforrásokat e feladatok szakszerű ellátására. Minél komplexebb és nagyobb a vállalat, annál több belső ellenőrré és compliance szakemberre van szükség. A tőzsdei cégek, az állami, önkormányzati vállalatok, a pénzügyi vállalkozások (bankok, lízing- és faktoring cégek, stb.) számára ma már mind külföldön, mind Magyarországon természetes, hogy működtetnek ilyen szervezeti egységeket. A legfőbb hiányosságot inkább abban tapasztaltam, hogy a vállalat többi dolgozója felé nem kommunikálják megfelelően ezeknek a szervezeti egységeknek a feladatait. A kérdőív válaszainak kiértékelése során meglepett, hogy mennyire nincsenek tisztában a cégek dolgozói a belső ellenőrzés és a compliance helyével a szervezetben és a fontosságával a vállalat eredményességének és vagyona megőrzésének tekintetében.

Hozzám rendkívül közel áll ez a téma, és remélem a későbbiekben én is dolgozhatok belső ellenőrként. Kutatásom során rájöttem mennyire izgalmas és összetett munka a belső ellenőrzés, de ami még inkább kiderült számomra, hogy milyen nagy szükség is van rá a visszaélések megelőzése és a szervezet megfelelő és hatékony működése érdekében.

HIVATKOZÁSOK

24.hu. (2002. július). Forrás:

https://24.hu/fn/gazdasag/2002/07/02/worldcom_botrany_fehergalleros_bunozok/

Ambrus, I., & Farkas, A. (2019). *A compliance alapkérdései - Az etikus vállalati működés elmélete és gyakorlata*. Budapest: Wolters Kluwer.

BEMSZ. (2020). Forrás: <https://iia.hu/index.php/elnokseg>

Comitte of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). *Internal Control - Integrated Framework*. Forrás:

<https://www.coso.org/Documents/990025P-Executive-Summary-final-may20.pdf>

COSO. (2020). Forrás: <https://www.coso.org/Pages/aboutus.aspx>

Dr. Buxbaum, M. (2016). *Vállalati internal audit a gyakorlatban*. ETK Szolgáltató Rt.

Dr. Nagy, G. (2018. január 2018. január 31.). *Transparency International*. Forrás:

<https://transparency.hu/wp-content/uploads/2018/02/A-korrupcio-fogalmaneresse-%C3%A9s-hatasa.pdf>

Fejéregyházi, A. (2018). Forrás:

[file:///C:/Users/User/Downloads/Fejeregyhazi_Attila%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Fejeregyhazi_Attila%20(7).pdf)

Hayes, A. (2020. September). Forrás: <https://www.investopedia.com/terms/d/dodd-frank-financial-regulatory-reform-bill.asp>

IgnitiZE Consulting. (2020. november). Forrás: <https://igniteconsulting.com/internal-controls/>

index. (2005. augusztus). Forrás: <https://index.hu/belfold/0824kandh/#>

jogiforum.hu. (2002. Június). Forrás: <https://www.jogiforum.hu/hirek/4769>

Kennon, J. (2020. Május). Forrás: <https://www.thebalance.com/worldcom-s-magic-trick-356121>

Magyar Könyvvizsgálói Kamara. (2020. október). Forrás:

<https://mkvk.hu/tudastar/standardok>

Magyar Vállalati Compliance Társaság. (2017). *Magyar Vállalati Compliance Társaság*.

Forrás: <https://www.compliancetarsasag.hu/celok-es-tevekenysegek/>

MNB. (2015. március). Forrás: <https://www.mnb.hu/sajtoszoba/sajtokozlomenyek/2015->

[evi-sajtokozlomenyek/a-magyar-nemzeti-bank-megkulde-szigorito-javaslatcsomagjat-az-ngm-nek-es-az-orszaggyules-gazdasagi-bizottsaganak](https://www.mnb.hu/sajtoszoba/sajtokozlomenyek/2015-evi-sajtokozlomenyek/a-magyar-nemzeti-bank-megkulde-szigorito-javaslatcsomagjat-az-ngm-nek-es-az-orszaggyules-gazdasagi-bizottsaganak)

MNB. (2015. március). Forrás: <https://www.mnb.hu/fogyasztovedelem/hirek->

[aktualitasok/quaestor-informaciok/a-quaestor-ugy-kapcsan-kiadott-informaciok-idorendben](https://www.mnb.hu/fogyasztovedelem/hirek-aktualitasok/quaestor-informaciok/a-quaestor-ugy-kapcsan-kiadott-informaciok-idorendben)

Morehead Dworkin, T. (2007). Forrás:

<https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1427&context=mlr>

Netjogtár . (2020. november). Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300165.tv>

Netjogtár. (2020. november). Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200002.tv>

Political Capital. (2003. július). Forrás:

https://www.politicalcapital.hu/konyvtar.php?article_read=1&article_id=1093

privatbankar.hu. (dátum nélk.). Forrás: <https://privatbankar.hu/cikkek/vallalat/eliteltek-a-buda-cash-vezereket-322304.html>

Szalai, B. (2020. január). Forrás:

https://index.hu/gazdasag/2020/01/23/buda_cash_brokerbotrany_itelet/

SZTE. (2002). Forrás: <http://eta.bibl.u->

[szeged.hu/1353/3/12_2%20esettanulm%C3%A1ny%20Az%20Enron%20botr%C3%A1ny.pdf](http://eta.bibl.u-szeged.hu/1353/3/12_2%20esettanulm%C3%A1ny%20Az%20Enron%20botr%C3%A1ny.pdf)

The Institute of Internal Auditors. (2009). *Belső ellenőrzés és csalásmegelőzés*. Budapest: BEMSZ - ETK.

Weaver. (2020. febrúar). *17-principles-effective-internal-controls*. Forrás:
<https://weaver.com/blog/17-principles-effective-internal-controls>

MELLÉKLETEK

1.sz. melléklet:

Kérdőív kérdések:

1. Neme?

- Nő
- Férfi

2. Munkahelye?

- Multinacionális vállalat
- Kisvállalkozás
- Egyéni vállalkozás
- Nagyvállalat

3. Milyen beosztásban dolgozik?

- Beosztott
- Középvezető
- Felsővezető
- Tulajdonos

4. Életkora?

- 18 év alatti
- 18-25 év
- 26-35 év
- 36-45 év
- 46-55 év
- 56-70 év
- 70 év felett

5. Milyen területen dolgozik?

- Pénzügy vagy számvitel
- IT

- HR
- Oktatás vagy kutatás
- Adminisztráció/Irodai Munka
- Építőipar
- Értékesítés vagy kereskedelem
- Marketing
- Egyéb

6. Létezik belső ellenőrzés a vállalatnál, ahol dolgozik?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

7. Létezik compliance management a valamilyen formában a vállalatnál, ahol dolgozik?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

8. Amióta a cégnél dolgozik, elolvasta már a vállalkozás Etikai Kódexét?

- Igen
- Nem
- Nem, de könnyen meg tudnám találni
- Nem, de könnyen meg tudnám találni és fel is hívták rá a figyelmem

9. A vállalkozásnál, ahol dolgozik, hol helyezkedik el a Belső Ellenőrzés a szervezeti struktúrában?

- Az igazgatóság alatt, de a vezérigazgatóval egy szinten
- Az elnök-vezérigazgató alatt
- Vezérigazgató alatt
- Valamelyik igazgató alatt
- Nem tudom

10. Léteznek e vállalkozásánál és munkakörében folyamatba épített ellenőrző funkciók? (pl. jóváhagyás felettes által, adatokhoz és a rendszerekhez hozzáféréskorlátozás, eszközök fizikai ellenőrzése, egységes dokumentumok, számlák)?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

11. A vállalkozásnál, ahol dolgozik van szabálysértés/visszaélés bejelentésére lehetőség?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

12. Ha Ön visszaélést tapasztalna, biztonságosnak tartaná ennek bejelentését?

- Igen
- Nem
- Talán

13. Önt milyen módon ellenőrzik munkája során (legyen az bármilyen munkakör), hogy szabálysértést vagy visszaélést ne követhessen el? (Egyéni rövid válasz)

14. Eddigi ismeretei és tapasztalatai alapján, Ön szerint szükséges a belső ellenőrzés egy vállalkozásnál?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

15. Találkozott már szabálysértéssel vagy visszaéléssel munkássága során (nem csak a jelenlegi munkahelyén)?

- Igen
- Nem
- Talán, de nem derült ki biztosra

16. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kérem mondjon egy példát! (Egyéni rövid válasz)

17. Ha találkozott szabálysértéssel vagy visszaéléssel, rendelkezett-e a cég belső ellenőrzési funkciókkal?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

2. sz. melléklet:

Interjú kérdések és válaszok

Interjú 1.	Fővárosi önkormányzati tulajdonú vállalat
Dolgozók száma	1200-1300 fő
Van-e etikai kódex a vállalatnál?	Nincs, de folyamatban van az elkészítése
Van-e compliance szervezeti egység?	Van, 2020 júliusa óta
Hol helyezkedik el a szervezetben a compliance szervezet?	Vezérigazgató alatt
Milyen a compliance szervezet belső felépítése?	A szervezet létszáma 6 fő, 1 fő Compliance vezető (jogász), 1 fő ügyviteli munkatárs, 4 fő megfelelési szakértő, (3 jogász, 1 közigazdász),
Van belső ellenőrzés a szervezetnél?	Van
Milyen fő feladatai vannak a compliance szervezetnek?	a jogszabályi megfeleléség biztosításának elősegítése (belső szabályzatok jogszabályi megfelelésége) integritást sértő események bejelentő vonalának működtetése, a megfeleléségi bizottság működtetése, a szabályszerűségi vizsgálatok lefolytatása, kockázatmenedzsment működtetése, egybeszámítási bizottságban részvétel.
Hány ember dolgozik belső ellenőrként a vállalatnál?	A belső ellenőrzés létszáma 5 fő, 1 fő belső ellenőrzési vezető (közigazdász), 2 fő belső ellenőrzési szakértő (jogász), 2 fő belső ellenőr (közigazdász)

Mennyi időt fordítanak egy ellenőrző munkatárs képzésére, illetve vannak-e folyamatos továbbképzések?	Minden évben fejenként 3-5 nap továbbképzés biztosított a belső ellenőrök részére, minőségbiztosítási és fejlesztési program szerint történik a belső ellenőrök folyamatos továbbképzéseinek kiválasztása
Milyen folyamatba épített ellenőrzési módszereket használ a vállalat?	előzetes és utólagos vezetői ellenőrzések (leginkább gazdasági területen, az Üzleti terv, a negyedéves beszámolók, a szerződések keretösszegeinek figyelemmel kísérése, a pénzügyi teljesítések kétlépcsős kontrollja, a számla kifizetések igazolási és utalványozási hierarchiája), a közszolgáltatással kapcsolatos teljesítményellenőrzés, SLA mutatóknak való megfelelés
Használják-e bármilyen auditszoftvert a cégnél?	Nem
Milyen belső kontrollok a leghatékonyabbak a visszaélések megelőzésében?	pénzügyi kontrollok, informatikai kontrollok, kockázatkezelés, belső ellenőrzés, compliance
Ön szerint az utóbbi években javult a belső ellenőrzés vállalatánál? Ha igen, Ön szerint minek köszönhetően?	Igen javult. 2018-ban 1 darab vizsgálatot végzett a belső ellenőrzés egész évben, a 2019 évben már 8 vizsgálat valósult meg 3 fő belső ellenőr részvételével, 2020-ban pedig 16 vizsgálat lefolytatására került sor 5 fő részvételével.
Ön szerint mi teszi sikeressé egy belső ellenőr munkáját?	Amennyiben olyan reális és releváns javaslatot tud nyújtani, ami a jövőben a folyamatok pozitív megváltoztatását eredményezi, illetve hozzáadott értéket nyújt a Társaság működéséhez.
Ön szerint a belső ellenőr képességei számítanak többet, vagy a vállalat hozzáállása, a vállalati rendszerek és a munkalétkör a visszaélések megelőzésében?	A belső ellenőrök globális látásmódja nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a Társaság véleménye (hozzáállása) változzon. A belső ellenőrök nem ellenségek, a munkájuk során a hibák kijavítása és a hiányosságok felszámolása a lényeg, amivel jelentős segítséget tudnak nyújtani a szervezeti működéshez, mivel mindenki csak a saját területét látja át, a belső ellenőr azonban képes lehet az egyes szervezeti egységek közötti kapcsolatokat és összefüggéseket is feltárni.
Mennyire tartja fontosnak a vállalati kultúrát a visszaélések megelőzésében?	Rendkívül fontos, mivel a vállalati kultúra nagyban hozzájárul a munkatársak mentalitásához, a munkához való hozzáállásukhoz. Amennyiben a vállalati kultúra alacsonyabb színvonalú, akkor a visszaélések megelőzése sem lehet hatékony, mert az egyes munkatársak sem lesznek megfelelő együttműködésre hajlandóak

<p>Kutatásom során arra jutottam, hogy egy belső ellenőr sikeres munkája nagyon sok szemponton múlik (vállalat helyzete és a vállalati kultúra, belső kontrollrendszer erőssége, a vállalati kockázatelemzés hatékonysága stb.). Ön milyen szempontot tart a legfontosabbnak a visszaélések megelőzésében?</p>	<p>A belső kontrollrendszer megfelelő működése, erőssége szerintem a legfontosabb tényező.</p>
<p>Milyen jelentősebb hibákat, nem megfelelőségeket, esetleg csalásokat tártak fel az Önök cégénél az elmúlt években? Milyen szerepe volt a feltárásban a belső ellenőrnek?</p>	<p>Az elmúlt években a belső ellenőrzés jelentette az egyetlen kontrollt amelyek a nem megfelelőségekkel kapcsolatosan működtek. Rendszerszintű problémaként merültek fel a szerződések nem megfelelő előkészítése (egybeszámítási hiányosságok), a beszerzések elhúzódása, a nem megfelelő előkészítése, illetve az adatok kezelése, kiszivárogtatása. Továbbá hiányos volt a társasági információ átadás és az egyes szervezetek közötti folyamatok nem megfelelő kialakítása miatt</p>

Interjú 2.	Állami tulajdonú vállalat
Dolgozók száma	700 fő
Van-e etikai kódex a vállalatnál?	Van
Van-e compliance szervezeti egység?	Van
Hol helyezkedik el a szervezetben a compliance szervezet?	Jogi igazgató alatt
Milyen a compliance szervezet belső felépítése?	3fő+ csoportvezető
Van belső ellenőrzés a szervezetnél?	Van
Milyen fő feladatai vannak a compliance szervezetnek?	Közzadatszolgáltatás, vállalati kockázat értékelés (ERM), compliance vizsgálatok (szabályszerűség), külső auditok koordinálása, visszaélések kezelése. 339/2019. Kormányrendelet szerinti feladatok ellátása (pl. bejelentő vonal működtetése)
Hány ember dolgozik belső ellenőrként a vállalatnál?	2 fő
Mennyi időt fordítanak egy ellenőrző munkatárs képzésére, illetve vannak-e folyamatos továbbképzések?	10 munkanap/fő, vannak folyamatos továbbképzések
Milyen folyamatba épített ellenőrzési módszereket használ a vállalat?	Vezetői ellenőrzés, szabályzatok alkalmazása, hozzáférés korlátozás és lekövetés
Használják-e bármilyen auditszoftvert a cégnél?	Nincs auditszoftver, de hosszú távon a beszerzése tervben van, ezekkel hatékonyabbá lehet tenni az ellenőrzést
Milyen belső kontrollok a leghatékonyabbak a visszaélések megelőzésében?	A különböző felelőségek és hatáskörök elkülönítése (segregation of duties)
Ön szerint az utóbbi években javult a belső ellenőrzés vállalatánál? Ha igen, Ön szerint minek köszönhetően?	A belső ellenőrök folyamatos továbbképzésének köszönhetően javul
Ön szerint mi teszi sikeressé egy belső ellenőr munkáját?	Tényszerű, értelmes megállapításokkal és javaslatokkal javítja a társaság üzleti tevékenységét

<p>Ön szerint a belső ellenőr képességei számítanak többet, vagy a vállalat hozzáállása, a vállalati rendszerek és a munkalétkör a visszaélések megelőzésében?</p>	<p>A vállalati kultúra és a felső vezetés elkötelezettsége számít a legtöbbet a visszaélések megelőzésében</p>
<p>Mennyire tartja fontosnak a vállalati kultúrát a visszaélések megelőzésében?</p>	<p>Alapvető fontosságú, a vállalati kultúra adja az alapot minden további tevékenység hatékony elvégzéséhez</p>
<p>Kutatásom során arra jutottam, hogy egy belső ellenőr sikeres munkája nagyon sok szemponton múlik (vállalat helyzete és a vállalati kultúra, belső kontrollrendszer erőssége, a vállalati kockázatelemzés hatékonysága stb.). Ön milyen szempontot tart a legfontosabbnak a visszaélések megelőzésében?</p>	<p>Vállalati kultúra, integrált kockázatelemzés, felső vezetés és a felügyelő bizottság elkötelezettsége</p>
<p>Milyen jelentősebb hibákat, nem megfeleléseket, esetleg csalásokat tártak fel az Önök cégénél az elmúlt években? Milyen szerepe volt a feltárásban a belső ellenőrnek?</p>	<p>A belső ellenőr a hibák és visszaélések feltárásával hatékonyabbá és szabályszerűbbé teszi a társaság működését, így jelentős a szerepe</p>

Interjú 3.	Multinacionális vállalat
Dolgozók száma	5300 fő
Van-e etikai kódex a vállalatnál?	Van
Van-e compliance szervezeti egység?	Van
Hol helyezkedik el a szervezetben a compliance szervezet?	CEO alatt
Milyen a compliance szervezet belső felépítése?	<p>A compliance vezető a független Audit Bizottságnak jelent, szervezetileg a compliance csapat a CEO területhez tartozik. A csapatban jellemzően kétféle feladatkörrel rendelkező kollégák vannak: 1. prevenció és 2. vizsgálati feladatokat ellátó munkatársak.</p>

Van belső ellenőrzés a szervezetnél?	Van
Milyen fő feladatai vannak a compliance szervezetnek?	Biztosítja, hogy a Csoport üzleti tevékenységét az alkalmazandó törvények és jogszabályok legmesszemenőbb figyelembe vételével és betartásával tudatosan, a legmagasabb szintű képesséssel és elkötelezettséggel folytassa
Hány ember dolgozik belső ellenőrként a vállalatnál?	9 fő
Mennyi időt fordítanak egy ellenőrző munkatárs képzésére, illetve vannak-e folyamatos továbbképzések?	Nagy figyelmet fordítunk a belső ellenőrök kezdeti képzésére és minden évben több továbbképzés is biztosított
Milyen folyamatba épített ellenőrzési módszereket használ a vállalat?	Általánosan az elmondható, hogy a vállalati folyamatokban a feladatelhatárolás (segregation of duties), a 4-szem elv, bizonyos döntéseknél az eszközállás szintek általánosan jelen vannak.
Használják-e bármilyen auditszoftvert a cégnél?	Igen, hatékonyabbá teszi az adatok tárolását, a tervek elkészítését és az érintett személyek bevonását
Milyen belső kontrollok a leghatékonyabbak a visszaélések megelőzésében?	Általánosságban az átlátható folyamatok, amelyekben a szerepkörök nem összeférhetetlenek és érvényesül a 4-szem elv. pl. szabályozott beszerzési folyamatok, azon belül elhatárolt szerepkörök (master data rögzítése, megrendelések feladása, jóváhagyása külön szerepkörben); független beszerzési funkció, aki az üzleti területeket tudja támogatni, de egyben challengelni is; árazási folyamatok kontrolljai, stb.
Ön szerint az utóbbi években javult a belső ellenőrzés vállalatánál? Ha igen, Ön szerint minek köszönhetően?	Igen, folyamatos fókusz a vállalat üzleti területeinek az igényeire (azt ellenőrzi, amivel a legtöbbet segíthet)
Ön szerint mi teszi sikeressé egy belső ellenőr munkáját?	Érti a vállalat működését, a kapcsolódó kockázatokat és a független ellenőrző szerepkörének betöltése mellett, sikerül a vállalatban értéket teremtve dolgoznia és a teljes szervezet integráns részévé válnia
Ön szerint a belső ellenőr képességei számítanak többet, vagy a vállalat hozzáállása, a vállalati rendszerek és a munkalétkör a visszaélések megelőzésében?	Elsősorban a vállalati kultúrát tartom fontosnak. Egy egészséges kultúrához pedig sok mindennek kell klappolnia, de elsősorban az ott dolgozókon (vezetők és beosztottak) múlik.

Mennyire tartja fontosnak a vállalati kultúrát a visszaélések megelőzésében?	Ez a legfontosabb
Kutatásom során arra jutottam, hogy egy belső ellenőr sikeres munkája nagyon sok szemponton múlik (vállalat helyzete és a vállalati kultúra, belső kontrollrendszer erőssége, a vállalati kockázatelemzés hatékonysága stb.). Ön milyen szempontot tart a legfontosabbnak a visszaélések megelőzésében?	A vállalati kultúra és a vállalat dolgozóinak hozzáállása
Milyen jelentősebb hibákat, nem megfeleléseket, esetleg csalásokat tártak fel az Önök cégénél az elmúlt években? Milyen szerepe volt a feltárásban a belső ellenőrnek?	A Belső ellenőrnek rendkívül nagy szerepe van abban, hogy a visszaéléseket megelőzze illetve feltárja a szervezet, de ahhoz, hogy sikeresen tudják végezni a munkájukat széleskörűen kell a szervezetben a visszaélések megelőzésére fókuszot fordítani (vezetők hozzáállása, vállalati kultúra, compliance management)

3. Sz. Melléklet

Jogszabálygyűjtemény:

A Büntető Törvénykönyv XXXVI. Fejezete foglalkozik a vagyon elleni bűncselekményekkel.

Ezek az alábbiak:

- 370. § * (1) Aki idegen dolgot mástól azért vesz el, hogy azt jogtalanul eltulajdonítsa, lopást követ el.
- 371. § (1) Aki idegen vagyontárgy megsemmisítésével vagy megrongálásával kárt okoz, rongálást követ el.
- 372. § (1) Aki a rábízott idegen dolgot jogtalanul eltulajdonítja, vagy azzal sajátjaként rendelkezik, sikkasztást követ el. A sikkasztás elkövetője, csak az lehet, akire az adott tárgyat rábízták.
- 373. § (1) Aki jogtalan haszonszerzés végett más tételébe ejt, vagy tételében tart, és ezzel kárt okoz, csalást követ el.
- 374. § (1) Aki jogtalan haszonszerzés végett színlelt gazdasági tevékenységet végez, és ezzel vagyoni hátrányt okoz, gazdasági csalást követ el.

- 375. § (1) Aki jogtalan haszonszerzés végett információs rendszerbe adatot bevisz, az abban kezelt adatot megváltoztatja, törli, vagy hozzáférhetetlenné teszi, illetve egyéb művelet végzésével az információs rendszer működését befolyásolja, és ezzel kárt okoz, információs rendszer felhasználásával elkövetett bűncselekményt követ el.
- 376. § (1) Akit idegen vagyon kezelésével bíztak meg, és ebből folyó kötelességének megszegésével vagyoni hátrányt okoz, hűtlen kezelést követ el. Az ilyen fajta bűncselekmény tárgya tehát mindig az idegen vagyon, ami lehet ingó, ingatlan vagy egyéb vagyoni jogosultság. Az, akit a kezeléssel megbíztak, és ezzel visszaél és ez által vagyoni hátrányt okoz, azt minden esetben hűtlen kezelőnek nevezzük.
- 377. § (1) Akit idegen vagyon törvényen alapuló kezelésével vagy felügyeletével bíztak meg, és az ebből eredő kötelességének megszegésével vagy elhanyagolásával gondatlanságból vagyoni hátrányt okoz, a hanyag kezelés vétségét követi el.
- 290. § (1) Aki gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében tevékenységet végző személynek vagy rá tekintettel másnak azért ad vagy ígér jogtalan előnyt, hogy az a kötelességét megszegje, a vesztegetés büntettét követi el.
- 291. § (1) Aki gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében végzett tevékenységével kapcsolatban jogtalan előnyt kér, avagy a jogtalan előnyt vagy ennek ígéretét elfogadja, illetve a rá tekintettel harmadik személy által kért vagy harmadik személynek adott vagy ígért jogtalan előny kérőjével vagy elfogadójával egyetért, a vesztegetés elfogadása büntettét követi el.
- 293. § (1) Aki hivatalos személyt a működésével kapcsolatban neki vagy rá tekintettel másnak adott vagy ígért jogtalan előnnyel befolyásolni törekszik, a hivatali vesztegetés büntettét követi el.
- 294. § (1) Az a hivatalos személy, aki a működésével kapcsolatban jogtalan előnyt kér, a jogtalan előnyt vagy ennek ígéretét elfogadja, illetve a rá tekintettel harmadik személy által kért vagy harmadik személynek adott vagy ígért jogtalan előny kérőjével vagy elfogadójával egyetért, a hivatali vesztegetés elfogadása büntettét követi el.
- 403. § (1) Aki a számvitelről szóló törvényben vagy a felhatalmazásán alapuló jogszabályokban előírt bizonylati rendet megsérti vagy könyvvézetési, beszámoló készítési kötelezettségét megszegi, és ezzel

- a) a megbízható és valós képet lényegesen befolyásoló hibát idéz elő, vagy
- b) az adott üzleti évet érintően vagyoni helyzete áttekintését, illetve ellenőrzését megghiúsítja, a számvitel rendjének megsértése büntetést követi el.
- 404. § (1) Aki a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló törvény hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezet fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzete esetén
 - a) a vagyon vagy annak egy része elrejtésével, eltitkolásával, megrongálásával, megsemmisítésével, használhatatlanná tételével,
 - b) színlelt ügylet kötésével vagy kétes követelés elismerésével, vagy
 - c) az ésszerű gazdálkodás követelményeivel ellentétes más módon a gazdálkodó szervezet vagyonát ténylegesen vagy színleg csökkenti, és ezzel a hitelező vagy a hitelezők kielégítését részben vagy egészben megghiúsítja, csődbüntetést követ el.
 Csődbüntetést követ el az is, aki a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló törvény hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezet
 - a) fizetéseképtelenné válását vagy annak látszatát az (1) bekezdésben meghatározott magatartások valamelyikével idézi elő, és ezzel vagy
 - b) fizetéseképtelensége esetén az (1) bekezdésben meghatározott magatartások valamelyikével a hitelező vagy a hitelezők kielégítését részben vagy egészben megghiúsítja.
 A csődbűncselekményt tettesként az követheti el, aki az adós gazdálkodó szervezet vagyonával vagy annak egy részével rendelkezni jogosult, vagy arra lehetősége van, akkor is, ha a vagyonnal történő rendelkezés alapjául szolgáló jogügylet érvénytelen.
- 407. § A részvénytársaság, a korlátolt felelősségű társaság, a szövetkezet, az európai részvénytársaság vagy az európai szövetkezet vezető tisztségviselője vagy tagja, aki a társaság saját tőkéjét részben vagy egészben elvonja, saját tőke csorbítása büntetést követi el.
- 395. § (1) Aki társadalombiztosítási ellátás, vagy az államháztartás alrendszeréből jogszabály alapján természetes személy részére nyújtható pénzügyi vagy természetbeni juttatás megszerzése vagy megtartása céljából mást tévedésbe ejt, tévedésben tart, vagy a valós tény elhallgatja, és ezzel kárt okoz, a társadalombiztosítási, szociális vagy más jóléti juttatással való visszaélés vétségét követi el.
- 396. § (1) * Aki

- a) költségvetésbe történő befizetési kötelezettség vagy költségvetésből származó pénzeszközök vonatkozásában más tévedésbe ejt, tévedésben tart, valótlan tartalmú nyilatkozatot tesz, vagy a valós tény elhallgatja,
- b) költségvetésbe történő befizetési kötelezettséggel kapcsolatos kedvezményt jogtalanul vesz igénybe, vagy
- c) költségvetésből származó pénzeszközöket a jóváhagyott céltól eltérően használ fel, és ezzel egy vagy több költségvetésnek vagyoni hátrányt okoz, a költségvetési csalás büntetést követi el. Aki költségvetésből származó pénzeszközökkel kapcsolatban előírt elszámolási, számadási, vagy az előírt tájékoztatási kötelezettségének nem vagy hiányosan tesz eleget, valótlan tartalmú nyilatkozatot tesz, vagy valótlan tartalmú, hamis vagy hamisított okiratot használ fel, szintén a költségvetési csalás büntetést követi el.

E § alkalmazásában

- a) költségvetésen az államháztartás alrendszerének költségvetését - ideértve a társadalombiztosítás pénzügyi alapjainak költségvetését és az elkülönített állami pénzalapokat -, a nemzetközi szervezet által vagy nevében kezelt költségvetést, valamint az Európai Unió által vagy nevében kezelt költségvetést, pénzalapokat kell érteni. Költségvetésből származó pénzeszköz vonatkozásában elkövetett bűncselekmény tekintetében a felsoroltakon kívül költségvetésen a külföldi állam által vagy nevében kezelt költségvetést, pénzalapokat is érteni kell;
- b) vagyoni hátrány alatt érteni kell a költségvetésbe történő befizetési kötelezettség nem teljesítése miatt bekövetkezett bevételkiesést, valamint a költségvetésből jogosulatlanul igénybe vett vagy céltól eltérően felhasznált pénzeszközt is;
- 397. § A gazdálkodó szervezet vezetője, ellenőrzésre vagy felügyeletre feljogosított tagja vagy dolgozója, ha a felügyeleti vagy az ellenőrzési kötelezettség teljesítését elmulasztja, és ezáltal lehetővé teszi, hogy a költségvetési csalást a gazdálkodó szervezet tagja vagy dolgozója a gazdálkodó szervezet tevékenysége körében elkövesse, a költségvetési csaláshoz kapcsolódó felügyeleti vagy ellenőrzési kötelezettség elmulasztásának büntetést követi el.