



Fraude y denuncias

Cuestionario del Comité de Auditoría
Instituto de Comités de Auditoría

La creciente complejidad de las organizaciones internacionales en cuanto a la tecnología, las operaciones y los procesos financieros, las cadenas de suministro globales y las relaciones con terceros, continúa creando nuevas oportunidades de fraude en diversos ámbitos. Los Comités de Auditoría deben anticiparse a los distintos riesgos de fraude, asegurándose de que existan suficientes medidas de seguridad y canales de denuncia adecuados que funcionen conforme a la finalidad prevista.

Fraude y conductas irregulares

Presión para lograr el consenso de los analistas

Entender las necesidades de los inversores

Transparencia y comparabilidad

Tono, equilibrio y coherencia

Fundamentos de la supervisión del Comité de Auditoría...

Si bien la responsabilidad final recae en el Directorio en su conjunto, los Comités de Auditoría normalmente están a cargo de la supervisión principal del fraude, la apropiación indebida y los sistemas de denuncias, y son directamente responsables de las medidas para la prevención del fraude generalmente adoptadas por la Gerencia, incluida la auditoría interna.

Como un primer paso importante hacia la supervisión de estos riesgos, el Comité de Auditoría debería asegurarse de que la Gerencia tiene las facultades apropiadas para administrar el riesgo de fraude. El Comité de Auditoría debe contar con información suficiente y participar en la supervisión del proceso de manera activa, sin asumir el rol o las responsabilidades de la Gerencia. A tal efecto, debe solicitar información a los asesores legales y a los auditores internos y/o externos.

El Comité de Auditoría debería asegurarse de que la Gerencia ha contemplado todos los riesgos que puedan tener un impacto significativo en términos financieros, de reputación o normativos en la organización. Respecto de dichos riesgos, debe realizarse una evaluación rigurosa de los respectivos controles internos, incluida su capacidad para detectar o prevenir el fraude. Realizar un monitoreo adecuado de estos controles internos y una reevaluación periódica de su efectividad resulta esencial para mantenerse informado. Asimismo, es necesario que la Gerencia se involucre activamente en el proceso.

El Comité de Auditoría debería tener en cuenta si se han implementado programas efectivos para la prevención del fraude y si estos se encuentran debidamente actualizados y han sido comunicados de manera efectiva a todos los empleados. Asimismo, es necesario destacar

la necesidad de contar con capacitación periódica en materia de prevención del fraude para todos los empleados.

Es importante que el Comité de Auditoría cuente con los recursos necesarios para evaluar, monitorear e influenciar las pautas de comportamiento ético para la adopción de un enfoque de tolerancia cero al fraude.

El Comité de Auditoría debería identificar las distintas presiones comerciales que recaen sobre la Gerencia

- Alcanzar las estimaciones de ganancias y los objetivos presupuestarios, cumplir con los objetivos en cuanto a las remuneraciones, ocultar malas noticias, entre otras— y tener en cuenta que los pequeños ajustes pueden derivar en problemas mayores.

El objetivo del Comité de Auditoría debería ser asegurarse de que existan mecanismos para recibir denuncias sobre posibles casos de fraude, realizar una investigación independiente y dar un seguimiento adecuado. Los procedimientos para la realización de denuncias son una de las principales vías de prevención del fraude, y los comités de auditoría deben asegurarse de que dichos procedimientos sean efectivos.

Mediante un enfoque orientado a la administración del riesgo de fraude y los canales de denuncias

- Considerado en el marco del enfoque integral de la organización hacia la administración del riesgo empresarial— el Comité de Auditoría puede ayudar a fortalecer los controles internos, la presentación de información financiera y el gobierno corporativo.

Indicadores de posibles casos de fraude

- Altos ejecutivos con poderes excesivos y facultades ilimitadas, y esquemas de retribuciones demasiado elevados.
- Cambios frecuentes del personal de finanzas, personal clave o de los auditores.
- Personal con un estilo de vida o hábitos que no se condicen con la remuneración que perciben.
- Explicaciones inverosímiles respecto de superávits o proyecciones que resultan “demasiado buenas para ser reales”.
- Organizaciones que “no siguen la tendencia actual” o que superan ampliamente a su competencia.
- Políticas contables agresivas o con cambios frecuentes.
- Estructuras corporativas excesivamente complejas o poco claras.

Barreras para un sistema de denuncias efectivo

- Operativas: ¿El proceso para la realización de denuncias se encuentra completamente integrado dentro de la organización? ¿Todo el personal sabe cómo actuar y qué buscar? ¿Las líneas de atención y denuncia funcionan realmente?
- Emocionales y culturales: Los denunciadores a menudo son vistos como soplones, delatores y chismosos. Esta percepción hace que sea difícil denunciar, incluso cuando las personas reconocen que es beneficioso para la compañía, los empleados, los accionistas y otras partes interesadas.
- Miedo: Los posibles denunciadores a menudo tienen miedo de realizar denuncias ante la Gerencia. La protección legal, el miedo a meterse en problemas y la posibilidad de ser despedido son aspectos que una persona tiene en cuenta a la hora de realizar una denuncia.

Preguntas clave que el Comité de Auditoría deberá considerar:

Supervisión del riesgo de fraude

- ¿La Gerencia asume una responsabilidad suficiente en materia de prevención del fraude y la apropiación indebida? ¿Los altos ejecutivos brindan pautas de comportamiento ético inequívocas orientadas a desarrollar una cultura antifraude en toda la organización?
- ¿Las políticas y los procedimientos para llevar registros minimizan el riesgo de fraude?
- ¿Se realizan evaluaciones de diagnóstico de los riesgos de fraude adecuadas en forma periódica? ¿Estas evaluaciones se actualizan regularmente?
- ¿Todos los riesgos de fraude significativos están debidamente incluidos en el enfoque de administración del riesgo empresarial? ¿Se encuentran sujetos a controles internos adecuados y son supervisados?
- ¿Los códigos de conducta contienen pautas de comportamiento adecuadas, claras y actualizadas en materia de fraude y otras conductas irregulares? ¿Dichos códigos son adoptados en toda la organización y se aplican igualmente a socios comerciales y subcontratistas?

- ¿Cuál es el nivel de seguridad respecto de la efectividad de los controles para la prevención del fraude por parte de la Gerencia, los auditores internos o externos? ¿Resulta adecuado en función de las circunstancias?
- ¿Los controles para la prevención del fraude están diseñados para lograr una detección o prevención tempranas (antes de que pequeños ajustes deriven en problemas mayores) del fraude en lo que respecta a la presentación de información financiera?
- ¿Se han implementado sistemas para el seguimiento y la supervisión del fraude? ¿Se corresponden con sus objetivos?
- ¿El personal de todos los niveles cuenta con los conocimientos necesarios para detectar indicios de fraude y recibe capacitación sobre prevención del fraude de acuerdo con las funciones que desempeña?

Consideraciones sobre el sistema de denuncias

- ¿Las políticas y los procedimientos para la realización de denuncias se encuentran documentados y se comunican a toda la organización?
- ¿La política de denuncias garantiza a los empleados que pueden elevar sus sospechas sobre irregularidades de forma segura y que estas serán aceptadas?
- ¿Los procedimientos de denuncias son el resultado de un proceso consultivo? ¿La Gerencia y los empleados se involucran en el proceso? ¿Se dan a conocer los casos de éxito?
- ¿Las respuestas a las denuncias realizadas por los empleados (y otras personas) se brindan dentro de un periodo razonable de tiempo?
- ¿Se han implementado procedimientos para asegurar que se tomen todas las medidas razonables para evitar represalias contra el denunciante y mantener su identidad reservada?
- ¿Se ha asignado una persona capacitada para recibir denuncias en forma confidencial? ¿Dicha persona cuenta con las facultades para intervenir en caso que las denuncias no sean realizadas o no sean gestionadas de forma adecuada por la alta Gerencia y otros responsables?
- ¿La Gerencia comprende el modo en que debe actuar cuando se realiza una denuncia? ¿Comprende que los empleados (y otras personas) tienen el derecho de realizar denuncias?
- ¿Se ha considerado la posibilidad de utilizar un centro de asesoramiento independiente como parte de los procedimientos de denuncias?
- ¿Cuando no se denuncia ninguna irregularidad a través del canal de denuncias, la Gerencia evalúa la efectividad de los procedimientos?

<https://home.kpmg.com/ar/es/home/services/audit/audit-committee-institute.html>

La información aquí contenida es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o entidad en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea correcta en la fecha que se reciba o que continuará siendo correcta en el futuro. No se deben tomar medidas en base a dicha información sin el debido asesoramiento profesional después de un estudio detallado de la situación en particular.

© 2017 KPMG, una sociedad civil argentina y firma miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), una entidad suiza.

Diseñado por el equipo de Servicios Creativos - Marketing y Comunicaciones Externas - Argentina.