



Building a better
working world

Abril 2017

Centro de Estudios EY Resumen Ejecutivo

EMEIA Fraud Survey 2017

¿Combatir el fraude con personas o con máquinas?

Contacto:

- ▶ Ricardo Noreña
Socio Responsable de FIDS
Ricardo.NorenaHerrera@es.ey.com
+34 915 727 915
- ▶ Dr. Ricardo Gómez
Director Ejecutivo de FIDS
Ricardo.GomezAlcazar@es.ey.com
+34 915 725 034

Introducción

Los cambios políticos, regulatorios y económicos de los últimos dos años han marcado la evolución de las empresas en la región EMEIA (Europa, Oriente Medio, India y África). Además, las empresas están siendo sometidas a mayor escrutinio por parte de diversos organismos que demandan mayor transparencia y combaten con mayor eficacia el fraude y la corrupción. En este escenario, las empresas se enfrentan al reto de conseguir unos objetivos de negocio muy ambiciosos

Los modelos tradicionales de *compliance* se han quedado obsoletos al estar basado en conceptos desfasados y la lucha contra el fraude y los comportamientos poco éticos en el mundo de los negocios se han expandido por todas las compañías. En este contexto, EY ha sondeado la opinión de directivos de todo el mundo sobre la materia en el marco del informe bianual *EMEIA Fraud Survey 2017*.

Para elaborar el estudio, EY consultó a 4.100 ejecutivos de 41 países distintos entre los meses de noviembre de 2016 y enero de 2017. Entre las principales conclusiones de la encuesta destaca que, aunque la mayoría de los encuestados está a favor de una mayor regulación, una proporción significativa seguiría justificando un comportamiento poco ético si con ello ayudara a lograr la supervivencia de la empresa. De todos los encuestados, la categoría más joven, pertenecientes a la Generación Y, son los que se muestran más dispuestos a justificar este tipo de conductas.

Recuperar la confianza con mayor persecución del fraude

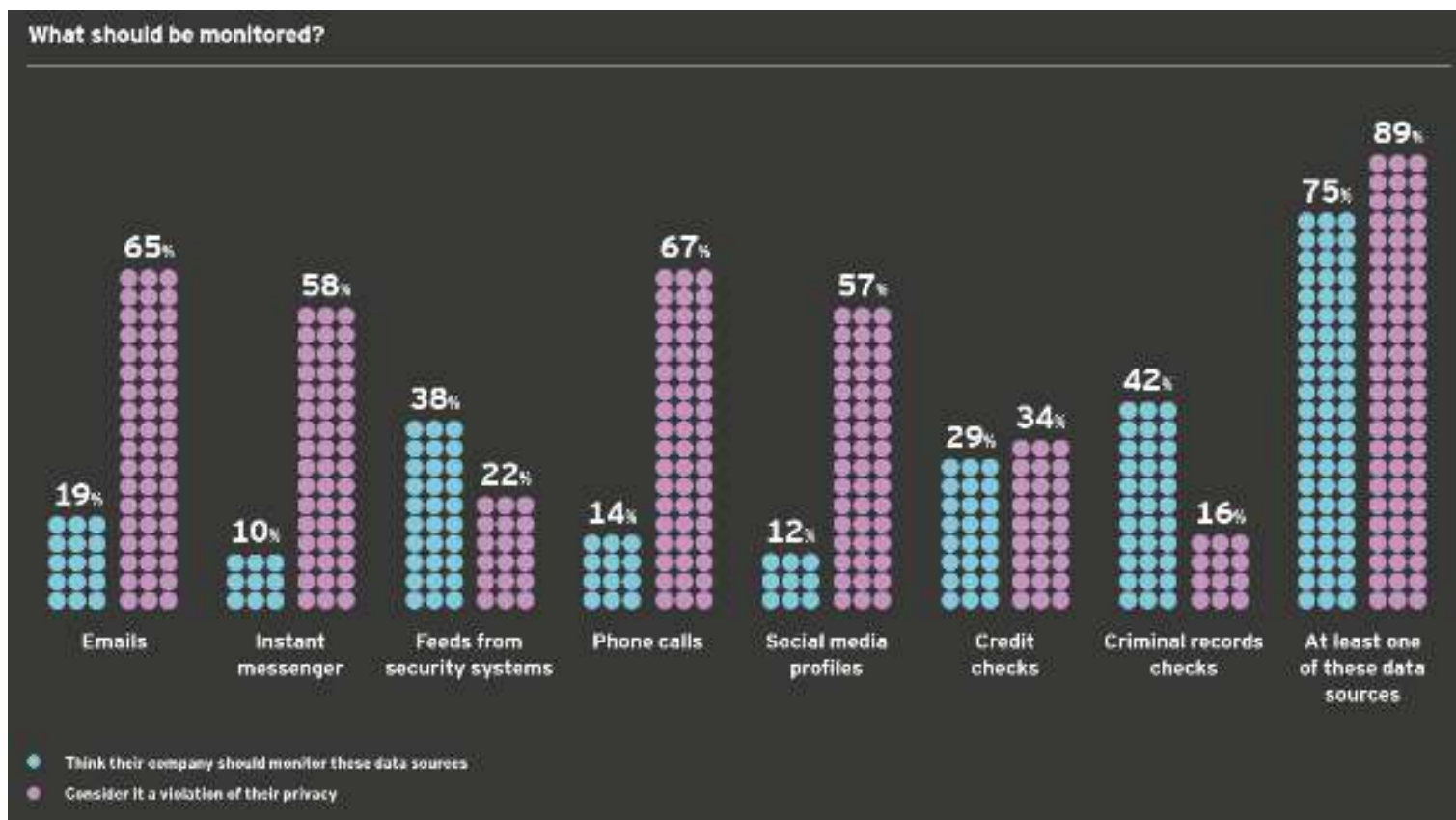
Tanto la OCDE como los gobiernos de los países del G-20 han realizado recientemente movimientos en favor de una mayor regulación contra las prácticas fraudulentas y corruptas como el cohecho o el soborno en las empresas. El 28% de los encuestados en el informe de EY considera que la presión contra estas prácticas en el marco regulatorio ha tenido un impacto positivo en sus estándares éticos (los niveles más altos de respaldo se encuentran en África -63%- e India -52%-), frente al 24% registrado en la edición 2015. Además, el 77% de los directivos consultados piensa que medidas más drásticas como el enjuiciamiento de empleados a nivel individual tendría un efecto disuasorio.

Los resultados globales del informe indican que los comportamientos no éticos son todavía aceptados para determinados empleados y directivos. Así, uno de cada tres justificaría realizar pagos en metálico para mantener proyectos o ganar un contrato. Además, entre los empleados más jóvenes que han participado en el informe que pertenecen a la Generación Y (entre 25 y 34 años) la tolerancia a estas prácticas también es un hecho con uno de cuatro consultados a nivel global que justificaría este tipo de prácticas. El informe advierte que si no se toman acciones para fijar mayores estándares éticos en las empresas, las conductas no éticas podrían aumentar en el futuro.



Monitorización de datos para entender el comportamiento de los empleados

El aumento global de la conectividad implica que los activos de las compañías se encuentran en mayor riesgo que nunca de ser manipulados, robados o dañados por un empleado. Mientras los organismos reguladores están aumentando la presión sobre las compañías para que denuncien proactivamente casos de mala conducta, las compañías necesitan aprovechar las nuevas tecnologías para identificar y mitigar las amenazas internas para su negocio. Es difícil detectar estos riesgos sin recabar y analizar información de un amplio rango de fuentes, incluyendo las comunicaciones por email o por mensajería instantánea. El 75% de los encuestados por EY considera que sus empresas deberían "rastrear" estas fuentes de información, pero el 89% opina que supondría una violación de la privacidad de los trabajadores.



La importancia de los canales de denuncia y la confianza

La regulación sobre las denuncias por actuaciones poco éticas en las empresas avanza, de la misma forma que la preocupación de los empleados por estas acciones. No obstante, el nivel de información que los trabajadores tienen sobre los procedimientos para informar a sus empresas de estas actuaciones es bajo. Sólo el 21% de los encuestados a nivel global conoce que su empresa cuenta con un canal privado de denuncias o *whistleblowing hotline*. Por otra parte, el 52% ha tenido indicios o certeza de actuaciones poco éticas en su empresa y, entre estos, el 48% reconoce presiones para mantener esta información en secreto, de los que el 56% finalmente decidió no informar. Por último, un 73% de los encuestados consideraría informar a un tercero, principalmente a los organismos reguladores (49%), a las fuerzas del orden (57%) y a periodistas (15%).

La respuesta contra los ciberataques.

Las empresas continúan su particular guerra contra la ciberdelincuencia, y el 59% de los encuestados considera que las compañías para las que trabajan deberían tener un programa sólido contra estos ataques (Cyber Breach Response Program o CBRP). Sólo el 37% de los sondeados por EY afirma que su empresa lo tiene.

Cyber breach response - expectation versus reality

Our company should have a cyber breach response program

59%

Our company has a robust cyber breach response program

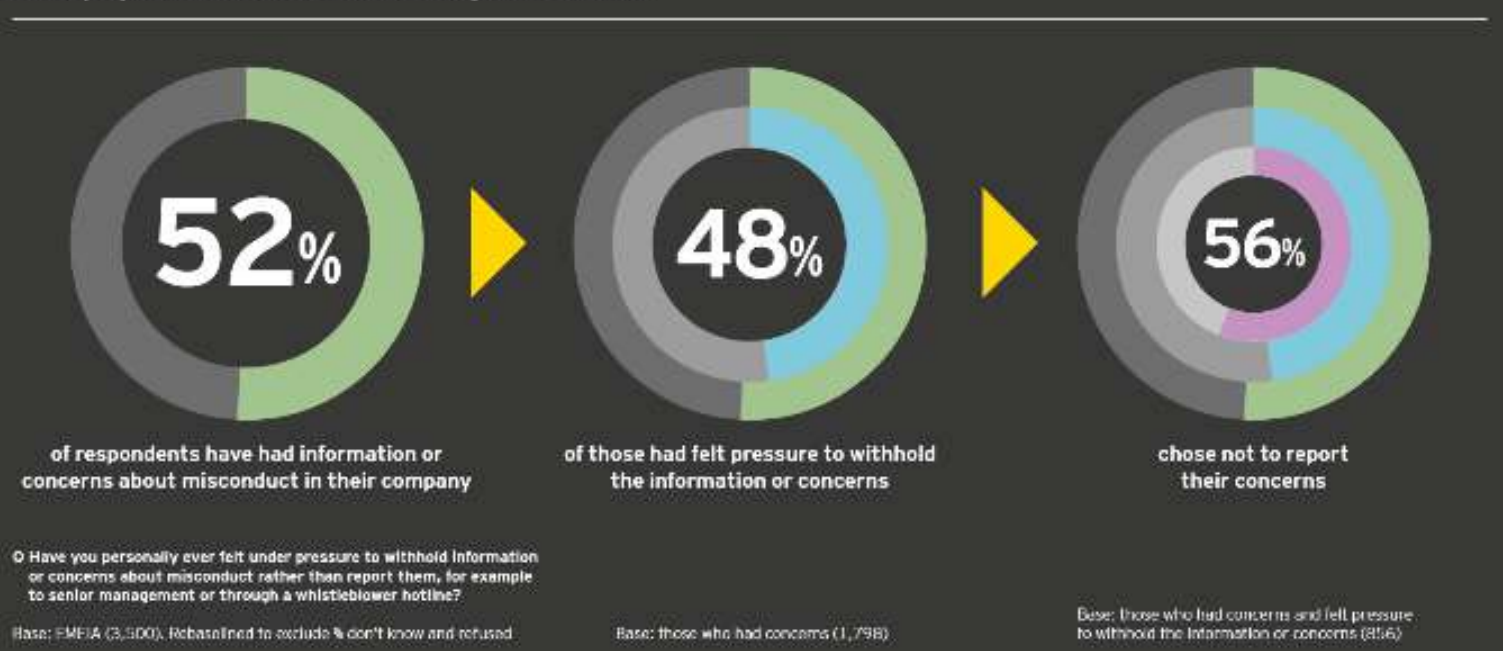
37%

Base: EMEA (4,100); Developed (1,600); Emerging (2,500)

Conclusiones.

- ▶ Las empresas operan en un mundo marcado por la incertidumbre y por cambios políticos, regulatorios y económicos que han creado nuevos riesgos mientras las empresas se enfrentan al reto de conseguir objetivos de beneficios ambiciosos.
- ▶ Los retos del fraude, el soborno y la corrupción permanecen. Las conductas poco éticas y la falta de confianza entre empleados caracterizan a la nueva fuerza laboral, especialmente entre las generaciones más jóvenes.
- ▶ Las empresas pueden motivar a sus empleados a actuar correctamente o utilizar la tecnología para detectar "fugas" de información intencionadas. La información es la clave para mitigar riesgos y las empresas deben maximizar el valor que obtienen de sus datos..

Do employees feel comfortable escalating their concerns?



EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2017 Ernst & Young, S.L.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Acerca del Centro de Estudios EY

EY ha desarrollado una herramienta de trabajo a disposición de las empresas, las instituciones públicas y privadas así como los medios de comunicación en la que aglutina su conocimiento y experiencia sobre cuestiones que afectan el mundo económico y empresarial.

En el Centro de Estudio puede acceder a contenido sectorial relevante procedente de: informes globales de EY, con material en castellano, así como publicaciones locales para España; alertas técnicas (contables, fiscales y legales) y artículos de opinión de nuestros profesionales.

Para más información visite estudiosey.es

Twitter: @EY_Spain

LinkedIn: EY

YouTube: [EY Spain](#)

Facebook: [EY Careers Spain](#)

Instagram: [eyspain](#)