التقرير الأمَمِيُّ

حول الاحتيال الوظيفي وسوء استغلال الصلاحيات الوظيفية
دراسة الاحتيال الوظيفي عالميا لعام 2020

ACFE
Association of Certified Fraud Examiners

تمهيد

إنّ التقريرا للأممي للعام 2020 – لدراسة جمعية فاحصي الاحتيال ACFE الحادي عشر حول تكاليف وتأثيرات الاحتيال الوظيفي – يمثل التقرير الأحدث في سلسلة من التقارير التي يعود تاريخها إلى الطبعة الأولى التي نشرت في عام 1996، وتمثل هذه الدراسات، مجتمعة، ساعات عمل لا حصر لها من جانب موظفينا الذين قضوها في جمع وتحليل وتفسير البيانات لآلاف حالات الاحتيال الوظيفي التي تم ارتكابها ضد المنظمات من جميع الأنواع والأحجام. لقد استثمرنا الكثير من الوقت والجهد في هذا البحث لأننا ندرك حقيقتين بسيطتين: (1) الاحتيال الوظيفي يفرض تكاليف باهظة على الشركات والوكالات الحكومية في جميع أنحاء العالم. و (2) للتعامل مع مثل هذه المشكلة ، يجب أن نفهمها أولاً. وخلال الأربعة وعشرين عاما منذ نشره لأول مرة، يمكن أن نقول أنّ التقرير الأممي قد ساهم في فهمنا للاحتيال المهني، أكثر من أي مصدر آخر للمعلومات.

وقد قام الدكتور جوزيف ت. ويلز مؤسس ورئيس مجلس إدارة جمعية فاحصي الاحتيال ACFE بإطلاق التقرير الأممي في عام 1996، إدراكا منه أن هناك نقصًا حادا في المعلومات حول الاحتيال الوظيفي.والأهم من ذلك ، أنه أدرك أيضًا أن جمعية فاحصي الاحتيال ACFE كانت في موقع فريد لمعالجة هذه المشكلة، لأننا، كما قال، نجلس على ما يرجح أن يكون أكبر مصدر لمعلومات الاحتيال الوظيفي في العالم – المعرفة والخبرات الجماعية لفاحصي ومكتشفي الاحتيال الوظيفي المعتمدين الذين يشكلون جمعيتنا.

وعلى مر السنين، تلقت جمعية فاحصي الاحتيال ACFE قدرا كبيرا من الثناء لنشرها التقريرالأممي، الذي يعد المصدر الأكثر اقتباسًا لبيانات الاحتيال الوظيفي في العالم. ولكنلم يكن أيًا من هذا العمل ممكنًا بدون الآلاف من فاحصي الاحتيال المعتمدين CFE الذين أمضوا بعض الوقت في مشاركتنا معلومات مفصلة للغاية حول الحالات التي قاموا بالتحقيق فيها والدروس التي تعلموها. وأتذكر أن هذا هو السبب في أن لدينا جمعية مثل جمعية فاحصي الاحتيال ACFE في المقام الأول – بحيث يمكن لأعضائنا مشاركة المعلومات ، والمساهمة في مجموعة المعارف المشتركة ، والتعلم من بعضهم. وتفخر جمعية فاحصي الاحتيال ACFE بكونها القناة التي تساعد في بث تلك المعلومات ونقلها، ولكن من المؤكد: أنّ أعضاءنا هم مصدر كل جزء من البيانات الواردة في هذه الصفحات، وتعد هذه الدراسة بمثابة تكريم للعمل المهم الذي يقومون به واستعدادهم لبذل المزيد من أجل المهنة.

ونيابة عن جمعية فاحصي الاحتيال ACFE وجميع فاحصي الاحتيال المعتمدين CFE الذين ساهموا في هذه الدراسة، وأنا فخور بأن أقدم نسخة 2020 من التقرير الأممي.

بروس دوريس

الرئيس والمدير التنفيذي لجمعية فاحصي الاحتيال

المحتويات

تمهيد 3

النتائج الرئيسة 4

مقدمة 6

تحت دائرة الضوء: التكلفة العالمية للاحتيال الوظيفي 8

كيف يتم ارتكاب الاحتيال الوظيفي؟ 10

فئات الاحتيال الوظيفي 10

مدة حيل الاحتيال الوظيفي 14

سرعة حيل الاحتيال الوظيفي 16

تحت دائرة الضوء: كيف يتم إخفاء الاحتيال الوظيفي 17

الكشف 18

الكشف الأولي عن الاحتيال الوظيفي 18

متوسط الخسارة والمدة بطريقة الكشف 20

تحت دائرة الضوء: فعالية الخط المباشر وآلية التبليغ 21

آليات الإبلاغ 22

الأطراف التي يرفع لها المخبرون تقاريرهم 23

منظمات الضحية 24

نوع المنظمة: 24

حجم المنظمة 25

صناعة التنظيم 26

تحت دائرة الضوء: الاحتيال الوظيفي في المنظمات غير الربحية 28

ضوابط مكافحة الاحتيال الوظيفي في منظمات الضحية 31

تحت دائرة الضوء: نقاط ضعف الرقابة الداخلية المساهمة في الاحتيال الوظيفي 36

مرتكبو الجريمة 38

موقف الجاني 38

الموقع الوظيفي للجاني 39

القسم الذي يتبع له الجناة 40

جنس الجاني 43

عمر الجاني 45

المستوى التعليمي للجاني 46

تحت دائرة الضوء: لمحة عن محتال 47

التواطؤ من جانب عدة جناة 48

الخلفية الإجرامية للجاني 48

تاريخ عمل الجاني 49

العلامات التحذيرية في السلوك التي يعرضها الجناة 49

سوء سلوك الجناة غير المرتبط بالاحتيال الوظيفي 51

الأعلام الحمراء المتعلقة بالموارد البشرية 51

تحت دائرة الضوء: أعلام الاحتيال الوظيفي السلوكية 52

النتائج 54

الإجراءات الداخلية المتخذة ضد الجاني 54

تحت دائرة الضوء: رد الفعل على الاحتيال الوظيفي 55

أسباب عدم إحالة القضايا إلى القانون والسلطات 56

استعادة خسائر الاحتيال الوظيفي 56

الغرامات ضد منظمات الضحية 57

المنهجية 58

تحليل المنهجية 59

المشاركون في الاستطلاع 60

التركيز الإقليمي 62

آسيا و المحيط الهادئ 62

أوروبا الشرقية و آسيا الوسطى 64

أمريكا اللاتينية و الكاريبي 66

منطقة الشرق الأوسط و شمال افريقيا 68

جنوب آسيا 70

أفريقيا جنوب الصحراء 72

الولايات المتحدة الأمريكية و كندا 74

أوروبا الغربية 76

تذييل إحصائي 78

فهرس الأشكال التوضيحية 82

قائمة التحقق من منع الاحتيال الوظيفي 84

مسرد المصطلحات 86

نبذة عن جمعية فاحصي الاحتيال ACFE 87

KEY FINDINGS

OUR STUDY COVERED

2,504 CASES from **125** COUNTRIES

Causing total losses of more than **$3.6 BILLION**

USE OF TARGETED ANTI-FRAUD CONTROLS HAS INCREASED OVER LAST DECADE

HOTLINE	⬆13%
ANTI-FRAUD POLICY	⬆13%
FRAUD TRAINING FOR EMPLOYEES	⬆11%
FRAUD TRAINING FOR MANAGERS/EXECUTIVES	⬆ 9%

A lack of internal controls contributed to nearly

1/3 OF FRAUDS

THE PRESENCE OF ANTI-FRAUD CONTROLS IS ASSOCIATED WITH **LOWER FRAUD LOSSES** AND **QUICKER DETECTION**

CERTAIN FRAUD RISKS WERE **MORE LIKELY** IN **SMALL BUSINESSES** THAN IN LARGE ORGANIZATIONS:

Billing fraud	2X HIGHER
Payroll	2X HIGHER
Check and payment tampering	4X HIGHER

TYPICAL FRAUD CASE

lasts **14 MONTHS** before detection

causes a loss of **$8,300** per month

CFEs ESTIMATE THAT ORGANIZATIONS LOSE

5% OF REVENUE TO **FRAUD** EACH YEAR

MEDIAN LOSS PER CASE: **$125,000**

AVERAGE LOSS PER CASE: **$1,509,000**

CORRUPTION WAS THE MOST COMMON SCHEME IN EVERY GLOBAL REGION

ASSET MISAPPROPRIATION SCHEMES are the most common and least costly

86% OF CASES

$100,000 median loss

FINANCIAL STATEMENT FRAUD SCHEMES are the least common and most costly

10% OF CASES

$954,000 median loss

MALE **$150,000** Median loss

FEMALE **$85,000** Median loss

Men committed 72% of all occupational fraud, and also caused larger losses than women

Owners/executives committed only 20% of occupational frauds, but they caused the **largest losses**

OWNER/EXECUTIVE	$600,000
MANAGER	$150,000
EMPLOYEE	$60,000

MORE THAN HALF of all occupational frauds came from these four departments:

- OPERATIONS 15%
- ACCOUNTING 14%
- EXECUTIVE/UPPER MANAGEMENT 12%
- SALES 11%

80% OF FRAUDSTERS

FACED SOME FORM OF INTERNAL DISCIPLINE FROM THE VICTIM ORGANIZATION

46% of victim organizations declined to refer cases to law enforcement because **INTERNAL DISCIPLINE WAS SUFFICIENT**

42% OF OCCUPATIONAL FRAUDSTERS WERE **LIVING BEYOND THEIR MEANS**

26% OF OCCUPATIONAL FRAUDSTERS WERE **EXPERIENCING FINANCIAL DIFFICULTIES**

Organizations with **FRAUD AWARENESS TRAINING** for employees were **more likely** to gather tips through **FORMAL REPORTING MECHANISMS**

- **56%** of tips with training
- **37%** of tips without training

43% OF SCHEMES WERE DETECTED BY TIP, and half of those tips came from employees

TELEPHONE HOTLINE and **EMAIL** were each used by whistleblowers in **33% OF CASES**

المقدمة

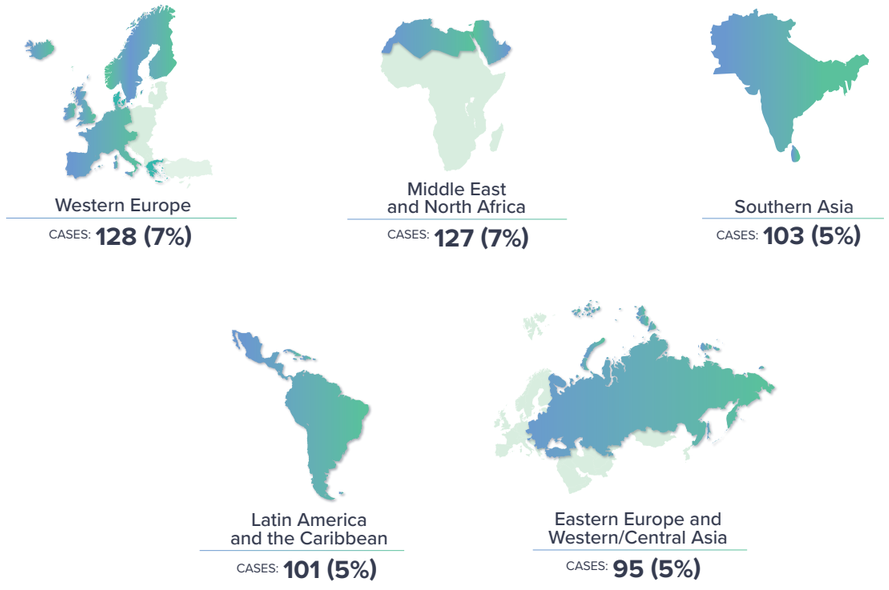
تمثل هذه الدراسة أكثر فحص شمولي متاح عن التكاليف والأساليب، والضحايا ومرتكبي الاحتيال الوظيفي.

يسرنا في جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين أن تقدم نسخة 2020 من التقرير الأممي، المتمثل في دراستنا الحادية عشرة لتأثير الاحتيال الوظيفي على المنظمات في جميع أنحاء العالم. ويعد الاحتيال الوظيفي[1] الذي يرتكبه الأفراد ضد المنظمات التي توظفهم من بين أعلى أشكال الجرائم المالية الموجودة كلفة. وهناك أكثر من 3.3 مليار شخص في القوى العاملة على مستوى العالم[2]، ويمكنهم جميعا تقريبًا الوصول إلى جزء من أموال أو أصول المنظمات التي توظفهم أو السيطرة عليها. وبالنسبة لأولئك الذين يقررون البحث عن مكاسب غير قانونية، فإن مكان عملهم، في كثير من الحالات ، هو الهدف الأكثر منطقية وملاءمة. في حين أن الغالبية العظمى من هؤلاء ال 3.3 مليار شخص لن يسيئوا أبدًا إلى الثقة الممنوحة لهم من جانب أرباب عملهم، فإن النسبة الصغيرة من الذين يفعلون ذلك يمكن أن تتسبب في أضرار جسيمة. وكما يوضح هذا التقرير، فإن خسائر هذا الضرر يمكن أن تصل إلى تريليونات الدولارات كل عام.

تحتوي هذه الدراسة على تحليل لـ 2504 حالة من حالات الاحتيال الوظيفي التي تم التحقيق فيها بين يناير 2018 وسبتمبر 2019. وهذا جزء صغير من عدد عمليات الاحتيال الوظيفي التي تُرتكب كل عام ضد ملايين الشركات الحكومية والمنظمات، والمنظمات غير الربحية في جميع أنحاء العالم. ومع ذلك، تمثل هذه الدراسة أشمل فحص متاح للتكاليف والأساليب والضحايا ومرتكبي الاحتيال الوظيفي. وقد تم جمع البيانات المقدمة هنا خلال عام 2019 من مسح الاحتيال الوظيفي العالمي وقد تم إعطاء كل مدقق احتيال معتمد (CFE) شارك في الاستطلاع استبيان مفصل يتكون من 77 سؤالا حول حالة معينة من الاحتيال الوظيفي التي قام بالتحقيق فيها. وقدم هؤلاء المدققون CFE معلومات عن طريقة الاحتيال الوظيفي المستخدم ، والخسارة ، والمنظمة الضحية، والجاني، ووسائل الكشف ، ورد فعل المنظمة الضحية بعد اكتشاف الاحتيال الوظيفي. فنحن مدينون بشكل كبير للمدققين الذين تبادلوا معنا معارفهم وخبراتهم لمساعدتنا في إعداد هذا التقرير.

المعلومات المقدمة في هذه الدراسة مستمدة من الحالات التي حدثت في 23 فئة صناعية مختلفة. وقد أثرت عمليات الاحتيال الوظيفي هذه على المؤسسات الكبيرة متعددة الجنسيات، والمنظمات غير الربحية الصغيرة ، وكل حجم ونوع من الأعمال التجارية أو الوكالات الحكومية بينهما. وتراوح المحتالون في هذه الحالات من المديرين التنفيذيين C-suite إلى الموظفين المبتدئين. إنّ الدرس المستفاد من ذلك ومن دراساتنا السابقة واضح: لا توجد منظمة محصنة ضد الاحتيال الوظيفي ، ويمكن أن تنشأ هذه الجرائم من أي مكان داخل المنظمة.

FIG. 1 **Reported cases by region**



The goal of the Report to the Nations is to compile detailed information about occupational fraud cases in five critical areas:

- The methods by which occupational fraud is committed
- The means by which occupational frauds are detected
- The characteristics of the organizations that are victimized by occupational fraud
- The characteristics of the people who commit occupational fraud
- The results of the cases after the frauds have been detected and the

1 يُعرّف الاحتيال الوظيفي رسمياً على أنه استخدام الوظيفة للإثراء الشخصي من خلال سوء استخدام متعمد لموارد المنظمة أو أصولها.

2 إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة ، ملخص الوضع الاقتصادي والتوقعات الشهرية 1 أبريل 2019.

حدثت الحالات في دراستنا في 125 دولة في جميع أنحاء العالم، مما يساعد أيضًا في التأكيد على الطبيعة العالمية للتهديد الذي يشكله الاحتيال الوظيفي. ويوضح الشكل 1 في الصفحة 7 عدد الحالات ونسبتها المئوية من ثماني مناطق جغرافية رئيسة. (تم جمع بيانات السبب في دراستنا من خلال مسح فاحصي الاحتيال المعتمدين CFE، ويعكس عدد الحالات في كل منطقة إلى حد كبير التكوين الجغرافي لعضوية ACFE، ولا ينبغي قراءة تلك البيانات بحيث يفهم منها أن الاحتيال الوظيفي منتشر إلى حد ما في أي منطقة معينة.)

ونقدم هذا التقرير على أمل أن يكون مفيدا لممارسي مكافحة الاحتيال الوظيفي والقادة التنظيميين والباحثين الأكاديميين والجمهور بشكل عام. لقد قمنا بتجميع قدر كبير من البيانات حول طرق وتكاليف ومؤشرات الاحتيال الوظيفي، إلى جانب معلومات قيمة حول كيفية الكشف عن هذه الجرائم وكيف يمكن منعها أو التخفيف من حدتها، ويمثل حجم الأموال المفقودة بسبب الاحتيال الوظيفي كل عام استنزافًا مذهلاً للاقتصاد العالمي، وهو يؤثر بشكل مباشر على قدرات المنظمات على خلق فرص العمل، وإنتاج السلع والخدمات، وتقديم الخدمات العامة. وإذا استطعنا أن نفهم كيف ولماذا تحدث هذه الجرائم وكيف نكافحها، سيكون من من الممكن توجيه عائدات التجارة وإجراءات الدولة من أجل حماية الأهداف التي خصصت من أجلها، وليس من أجل أن تجد طريقها إلى جيوب المحتالين الذين يقع النظام ضحية لهم. ونأمل أن تساهم هذه الدراسة في فهم الجمهور لهذه الجرائم ؛ وبالتالي تطوير الجسم المشترك للمعرفة المضادة للغش؛ والمساهمة في تحسين كشف الاحتيال الوظيفي وردعه والتحقيق فيه.

The Global Cost of Fraud

Fraud is a global problem affecting all organizations worldwide. Because occupational fraud is frequently undetected and often never reported, it is difficult to determine the full scope of global losses. But our data provides insight into the enormity of this issue.

OUR STUDY COVERED

2,504 CASES

from

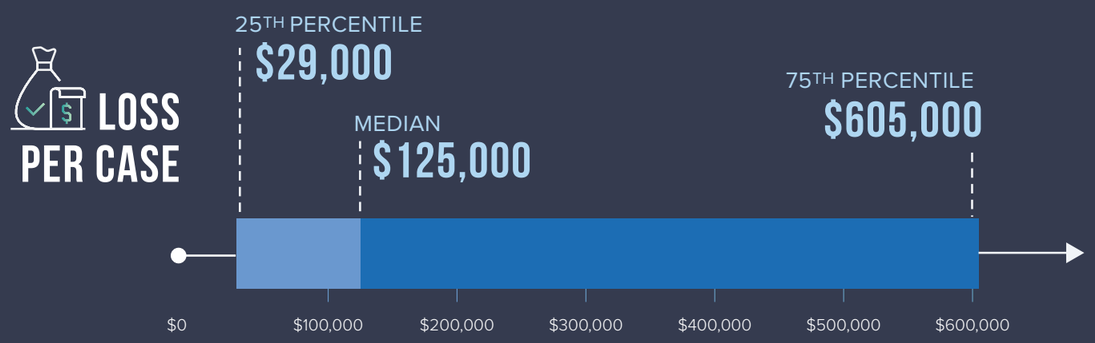
125 COUNTRIES

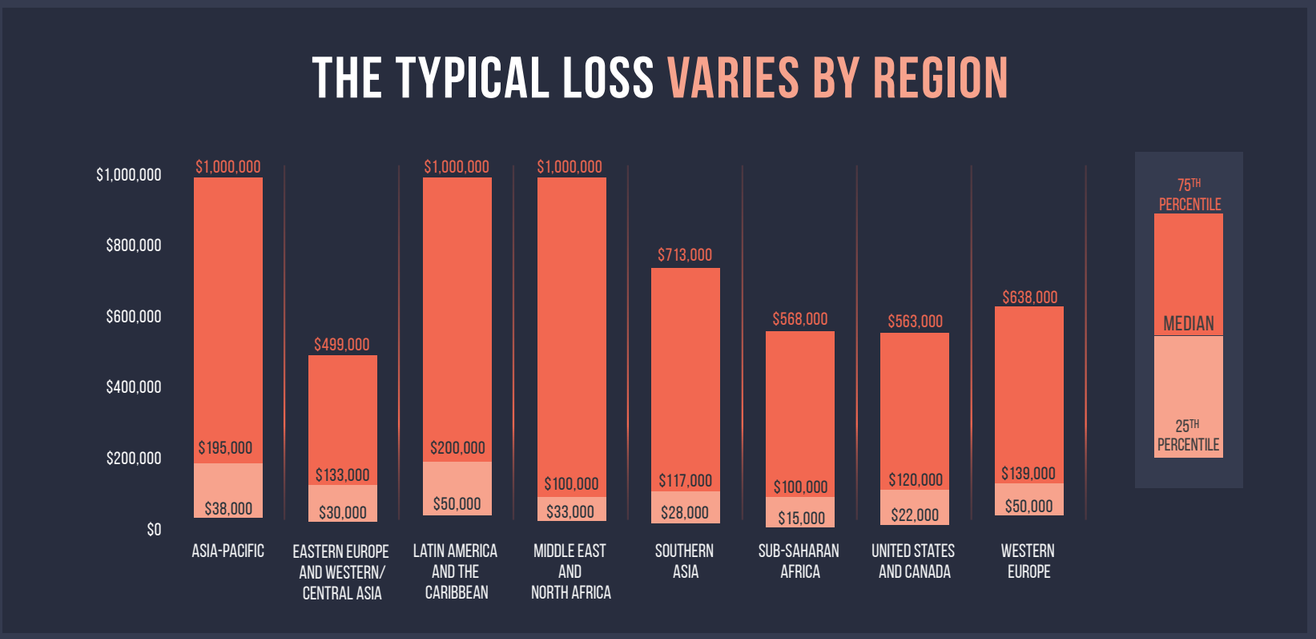
Causing total losses of more than

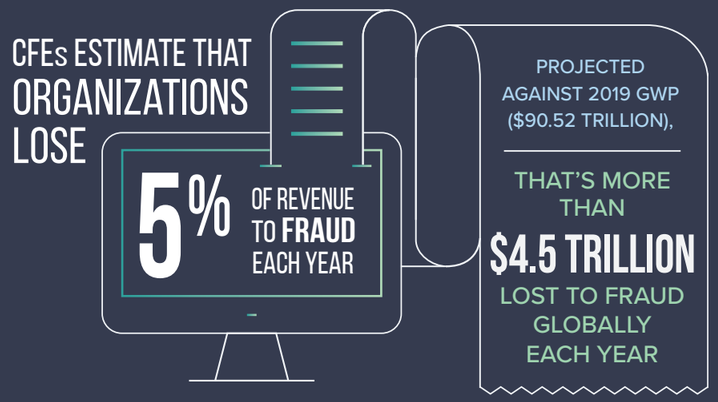
$3.6 BILLION

AVERAGE LOSS PER CASE:

$1,509,000

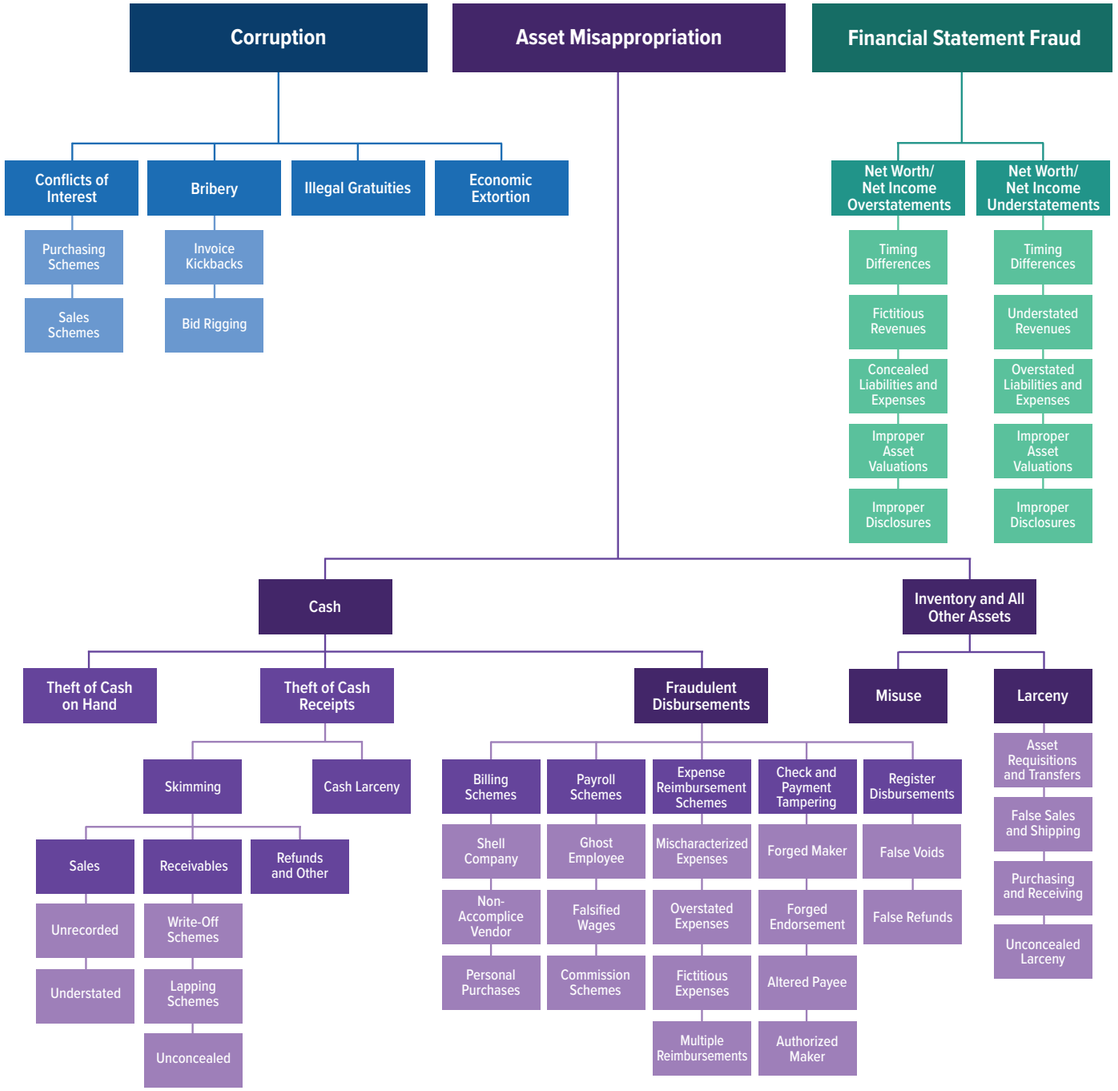






SOURCE: WWW.IMF.ORG/EXTERNAL/DATAMAPPER/NGDPD@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD

FIG. 3 **Occupational Fraud and Abuse Classification System (the Fraud Tree)[3]**



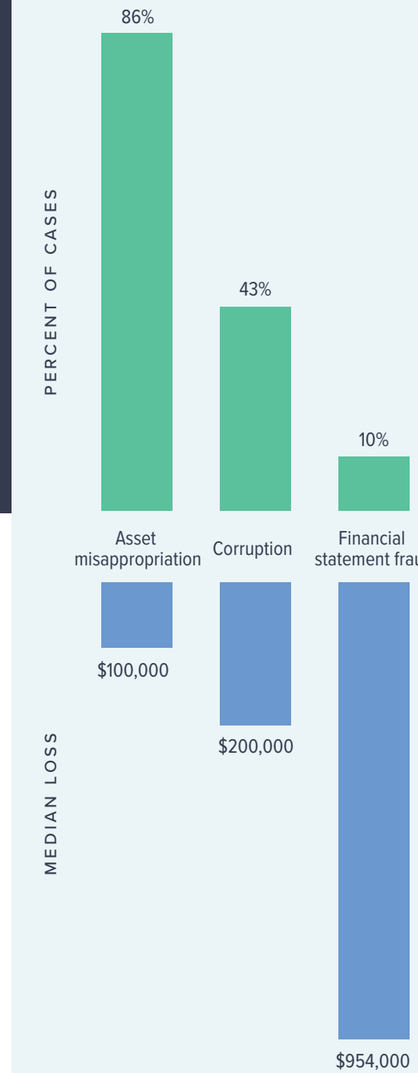
[3] The definitions for many of the categories of fraud schemes in the Fraud Tree are found in the Glossary of Terminology on pg. 86.

كيف يتم ارتكاب الاحتيال الوظيفي؟

منذ بداية التقرير الأممي في عام 1996، قمنا بتحليل أكثر من 18000 حالة من حالات الاحتيال الوظيفي أبلغ عنها مدققو الاحتيال الوظيفي المعتمدين CFE. وفي كل واحدة من الدراسات الـ 11 التي أجريناها، اكتشفنا الآليات التي يستخدمها الجناة للاحتيال على أرباب عملهم. وبشكل عام، وجدنا أنّ الحيل التي يستخدمها المحتالون ظلت متسقة بشكل ملحوظ، وحتى مع الانتقال نحو المدفوعات الرقمية والأعمال القائمة على التكنولوجيا، فإن الوسائل التي يستخدمها المحتالون للحصول على مكاسبهم غير المشروعة تصمد على مر الزمن.

يتم توفير تصنيف لهذه الحيل في نظام تصنيف الاحتيال الوظيفي وإساءة الاستخدام، الذي يسمى أيضا شجرة الاحتيال الوظيفي (انظر الشكل 3).

FIG. 2 **How is occupational fraud committed?**

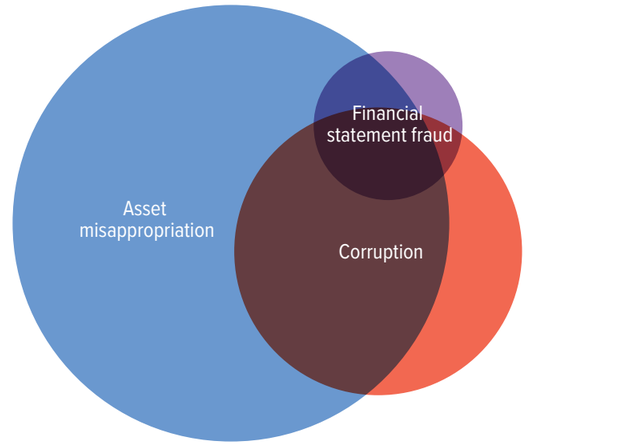


فئات الاحتيال الوظيفي

على أعلى مستوى، هناك ثلاث فئات أساسية من الاحتيال الوظيفي. تتمثل الفئة الأولى في اختلاس الأصول، الذي ينطوي على سرقة موظف أو إساءة استخدام موارد المنظمة، ويحدث في الغالبية العظمى من حيل الاحتيال الوظيفي (86 ٪ من الحالات) ؛ ومع ذلك، تميل هذه الحيل أيضًا إلى التسبب في أدنى خسارة وسيطة عند 100.000 دولار أمريكي لكل حالة (انظر الشكل 2). وعلى النقيض من ذلك، وتعد الفئة الثانية المتمثلة في حيل الاحتيال الوظيفي في القوائم المالية، التي يتسبب فيها الجاني عن قصد في خطأ أو إغفال مادي في القوائم المالية للمنظمة، الأقل شيوعًا (10٪ من الحيل) ولكن الفئة الأكثر تكلفة من فئات الاحتيال الوظيفي هي الفئة الثالثة المتمثلة في الفساد – وتشمل جرائم مثل الرشوة، وتضارب المصالح، والابتزاز – تقع في الوسط من حيث التكرار والأضرار المالية. وتحدث هذه الحيل في 43٪ من الحالات وتتسبب في خسارة متوسطة قدرها 200.000 دولار أمريكي.

في ثلث الحالات في دراستنا، ارتكب المحتال أكثر من واحدة من الفئات الرئيسة الثلاث للاحتيال المهني. وكما هو موضح في الشكل 4 ، قام 26٪ من المحتالين بحيل اختلاس الأصول وفساد الأصول، و 3٪ قاموا باختلاس الأصول والاحتيال الوظيفي في القوائم المالية، وهناك 1٪ متورطين في كل من الفساد والاحتيال الوظيفي في القوائم المالية، و 5٪ شاركوا في جميع الفئات الثلاث.

FIG. 4 **How often do fraudsters commit more than one type of occupational fraud?**

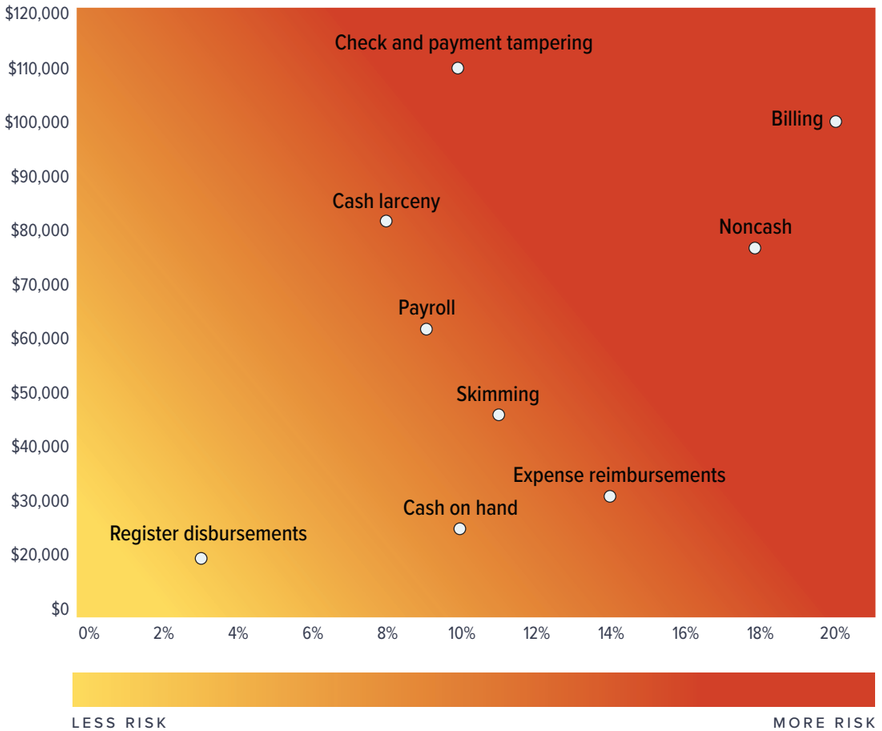


Asset misappropriation only	53%
Asset misappropriation and corruption	26%
Corruption only	11%
Corruption, asset misappropriation, and financial statement fraud	5%
Asset misappropriation and financial statement fraud	3%
Financial statement fraud only	2%
Corruption and financial statement fraud	1%

الحيل الفرعية لاختلاس الأصول

ضمن الفئة الواسعة من اختلاس الأصول ، يستخدم المحتالون عدة طرق لسرقة الأموال والموارد الأخرى من أرباب عملهم. الشكل 5 عبارة عن خريطة حرارية تُظهر تكرار وفقدان كل فئة من فئات الحيل الفرعية بسبب سوء استخدام الأصول (انظر المسرد في الصفحة 86 للحصول على تعريفات لكل من هذه الحيل الفرعية). وتُعد حيل الفوترة الشكل الأكثر شيوعًا للتملك غير المشروع للأصول وتتسبب أيضًا في خسارة متوسطة عالية ، مما يجعل هذا النوع من الاحتيال الوظيفي خطرًا كبيرًا بشكل خاص.أمّا عمليات الاحتيال الوظيفي الأخرى عالية المخاطر القائمة على مزيج من الترددات والأثر فتتمثل في الشيكات والتلاعب بالدفع، بالإضافة إلى الحيل التي تنطوي على سرقة الأصول غير النقدية.

FIG. 5 **What asset misappropriation schemes present the greatest risk?**

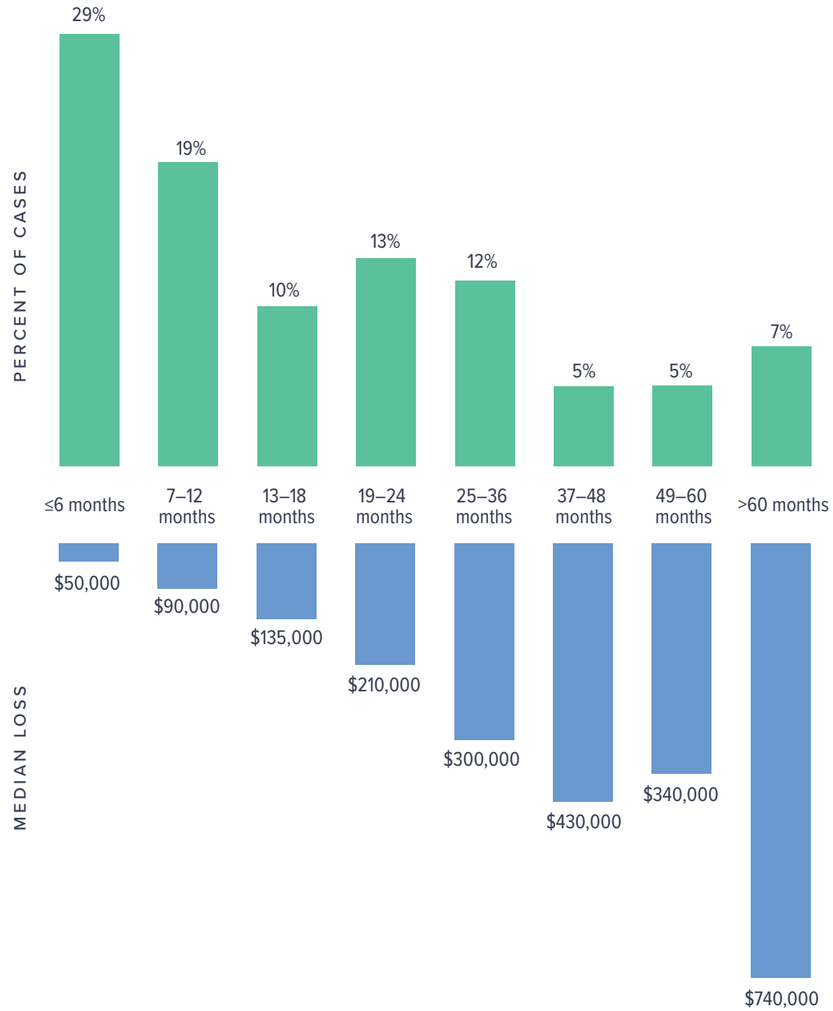


Category	Number of Cases	Percent of All Cases	Median Loss
Billing	430	20%	$100,000
Noncash	395	18%	$78,000
Expense reimbursements	310	14%	$33,000
Skimming	230	11%	$47,000
Cash on hand	224	10%	$26,000
Check and payment tampering	206	10%	$110,000
Payroll	199	9%	$62,000
Cash larceny	169	8%	$83,000

مدة حيل الاحتيال الوظيفي

لا يمكن منع كل الاحتيال الوظيفي حتى في المنظمات الأكثر أمانًا، فمن المحتمل أن يحدث نوع من احتيال الموظفين في نهاية المطاف، وبالتالي ، فإن الكشف السريع عن الاحتيال الوظيفي يعد أمرا حيويا لحماية المنظمة من الأضرار المحتملة. وتشير أبحاثنا إلى أن المدة المتوسطة للاحتيال – أي الوقت المعتاد بين بدء الاحتيال الوظيفي ووقت اكتشافه – هي 14 شهرًا. بالإضافة إلى ذلك، وكما يشير الشكل 6، كلما طالت فترة الاحتيال الوظيفي ولم يتم اكتشافه كلما زادت الخسائر المالية.

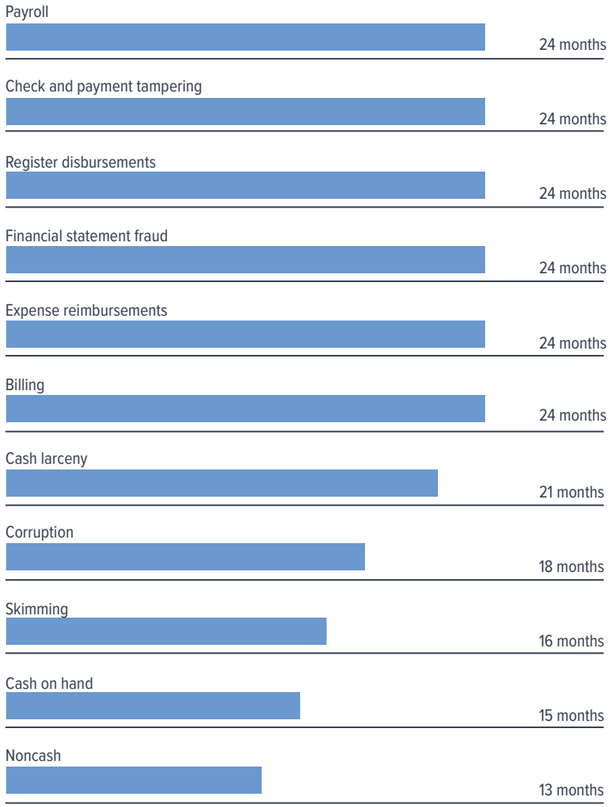
FIG. 6 **How does the duration of a fraud relate to median loss?**



عند تصميم ضوابط مكافحة الاحتيال الوظيفي وتقييم مخاطر الاحتيال الوظيفي وسن تدابير الكشف الاستباقي، من المفيد فهم التأثير المحتمل للأنواع المختلفة من حيل الاحتيال الوظيفي. وبالإضافة إلى تحليل متوسط الخسارة وتكرار فئات الاحتيال الوظيفي

(انظر الشكلين 2 و 5 في الصفحتين 10 و 13 على التوالي) ، قمنا بفحص المدة التي تستمر فيها الحالات في كل فئة من هذه الفئات. وكما هو موضح في الشكل 7 تميل الشركات للقبض على مرتكبي الحيل غير النقدية noncash بشكل أسرع (13 شهرًا) ، في حين أن العديد من حيل الفئات تستمر عادة لمدة عامين قبل أن يتم كشفها.

FIG. 7 **How long do different occupational fraud schemes last?**

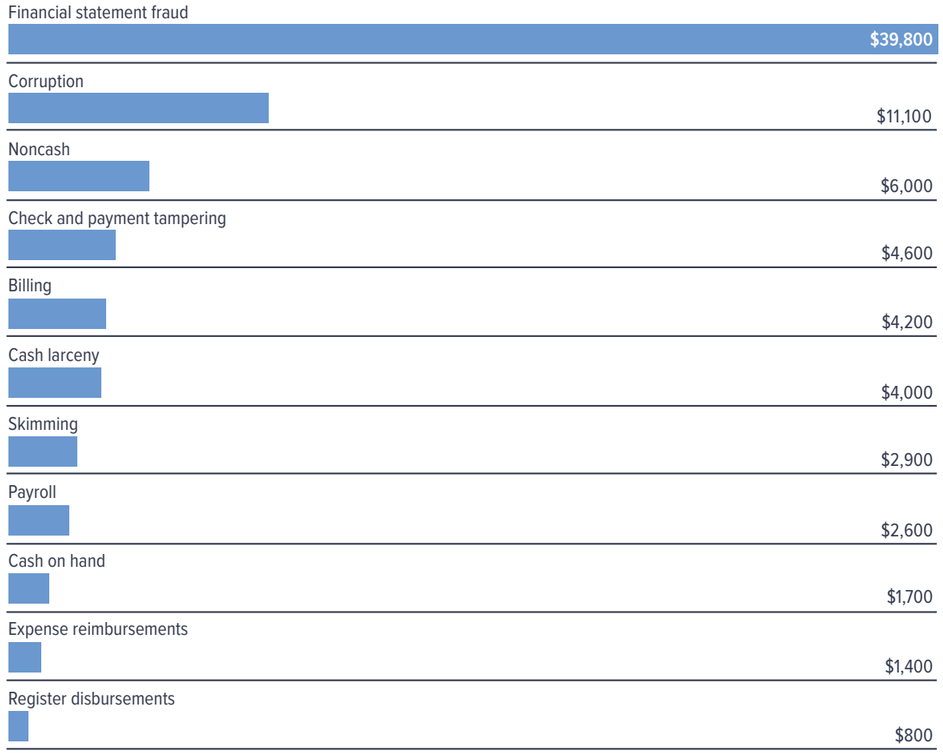


سرعة حيل الاحتيال الوظيفي

إدراكًا منا بأن خطط الاحتيال الوظيفي لا تؤثر على الشركات بشكل متساوٍ وأنه يجب على المؤسسات اتخاذ قرارات حول كيفية ومكان توجيه جهود مكافحة الاحتيال الوظيفي ، أردنا معرفة مدى سرعة الاحتيال الوظيفي في التسبب في الضرر. وبالنسبة لكل حالة تم الإبلاغ عنها، قمنا بتقسيم مبلغ الخسارة على عدد الأشهر التي استمر فيها الحيلة لتحديد ما نشير إليه باسم سرعة الحيلة وكانت السرعة المتوسطة لجميع الحالات في دراستنا خسارة قدرها 8،300 دولارًا أمريكيًا في الشهر.

وكشف تحليل السرعة حسب نوع الحيلة أن أنواعًا معينة من حيل الاحتيال الوظيفي تسبب الضرر بسرعة أكبر بكثير من غيرها. ويظهر الرسم البياني 8 أن حيل الاحتيال الوظيفي في القوائم المالية لديها أكبر سرعة تبلغ 39،800 دولار أمريكي في الشهر، تليها خطط الفساد، بسرعة تبلغ 11،100 دولار أمريكي في الشهر. ونظرًا لأن هذه الحيل تميل إلى أنها تؤدي إلى خسائر أكبر بسرعة كبيرة، فيمكن أن تقوم المؤسسات باستخدام هذه البيانات لتحديد أولويات استثماراتها في آليات منع هذه الأنواع من الاحتيال الوظيفي واكتشافها بسرعة. وعلى الجانب الآخر من الطيف، تميل حيل تسجيل المدفوعات وخطط تعويض النفقات إلى النمو بشكل أبطأ، مع سرعة تبلغ 800 دولار أمريكي إلى 1400 دولار أمريكي شهريًا، على التوالي، مما يعني أن المنظمات عادة ما يكون لديها المزيد من الوقت للكشف عن هذه الحيل قبل أن تصبح الخسائر كبيرة.

FIG. 8 **What is the typical velocity (median loss per month) of different occupational fraud schemes?**



وجدنا أيضًا اختلافات في سرعة الحيلة بناءً على عدد الجناة المتورطين في الاحتيال الوظيفي وعلى أساس مستوى سلطة الجاني. وتتصاعد الحيل التي تحتوي على ثلاثة أو أكثر من الجناة بسرعة أكبر بكثير من الحيل التي تحتوي على واحد أو اثنين فقط من الجناة. تتميز الحيل التي يرتكبها المالك / أو الرئيس التنفيذي بسرعة تزيد عن ثلاث أضعاف الخطط التي يرتكبها الموظف أو المدير، مما يشير إلى أن أولئك الذين في المناصب العليا لديهم القدرة على إلحاق الضرر بالشركة بسرعة أكبر بكثير من الموظفين من المستوى الأدنى.

	Median loss	Median duration	Scheme velocity (loss per month)
One perpetrator	$90,000	14 months	$6,400
Two perpetrators	$105,000	14 months	$7,500
Three or more perpetrators	$350,000	15 months	$23,300
Employee	$60,000	12 months	$5,000
Manager	$150,000	18 months	$8,300
Owner/executive	$600,000	24 months	$25,000

How Occupational Fraud Is Concealed

Understanding the methods fraudsters use to conceal their crimes can assist organizations in more effectively detecting and preventing similar schemes in the future.

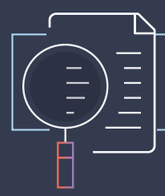
TOP 4 CONCEALMENT METHODS USED BY FRAUDSTERS

40%
Created fraudulent physical documents

36%
Altered physical documents

27%
Altered electronic documents or files

26%
Created fraudulent electronic documents or files



12% did not involve any attempts to conceal the fraud

الكشف

يعد الاكتشاف مفهومًا مهمًا في التحقيق في الاحتيال الوظيفي نظرًا لأن السرعة التي يتم بها اكتشاف الاحتيال الوظيفي – وكذلك الطريقة التي يتم اكتشافها بها – يمكن أن يكون لها تأثير كبير على حجم الاحتيال الوظيفي. كما أنها أساسية لمنع الاحتيال الوظيفي لأن المنظمات يمكنها اتخاذ خطوات لتحسين كيفية اكتشاف الاحتيال الوظيفي، وهو ما يزيد بدوره من إدراك الموظفين أن الاحتيال الوظيفي سيتم اكتشافه وقد يساعد في ردع سوء السلوك في المستقبل. وكشفت بياناتنا عن عدة اتجاهات بارزة تتعلق بكيفية الكشف عن الاحتيال الوظيفي في البداية، ومتى تم اكتشافه، ومن الذي قام باكتشافه، وكلها يمكن أن تساعد فاحصي الاحتيال على تحسين فعالية اكتشاف الاحتيال الوظيفي والوقاية منه في مؤسساتهم.

الكشف الأولي عن الاحتيال الوظيفي

أساس الكشف الفعال عن الاحتيال الوظيفي هو معرفة أكثر الأساليب شيوعًا التي يتم بها اكتشاف الاحتيال الوظيفي وعلى الرغم من التقنيات المتطورة المتزايدة للكشف عن الاحتيال الوظيفي المتاحة للمؤسسات كانت النصائح هي الطريقة الأكثر شيوعًا التي تم من خلالها اكتشاف الاحتيال الوظيفي في دراستنا، وبهامش كبير، وكما جاء في كل تقرير من تقاريرنا السابقة كما هو موضح في الشكل 9، تم الكشف عن أكثر من 40 ٪ من الحالات في دراستنا من خلال النصائح، وهو ما يقرب من ثلاثة أضعاف عدد الحالات في طريق الكشف التالية الأكثر شيوعًا، لذلك يجب أن تكون عمليات النصائح وتقييمها بدقة أولوية لمدققي الاحتيال الوظيفي.

مصادر البلاغات

يحلل الشكل 10 مصادر النصائح التي أدت إلى اكتشاف الاحتيال الوظيفي. وجاء نصف النصائح من الموظفين، بينما جاء عدد كبير من النصائح من أطراف خارجية، بما في ذلك العملاء والبائعون والمنافسون، تظهر هذه النتائج أن التثقيف في مجال مكافحة الاحتيال الوظيفي وتوصيل آليات الإبلاغ المعينة يجب ألا تستهدف الموظفين الداخليين فحسب، بل الأطراف الخارجية أيضًا.

FIG. 9 **How is occupational fraud initially detected?**

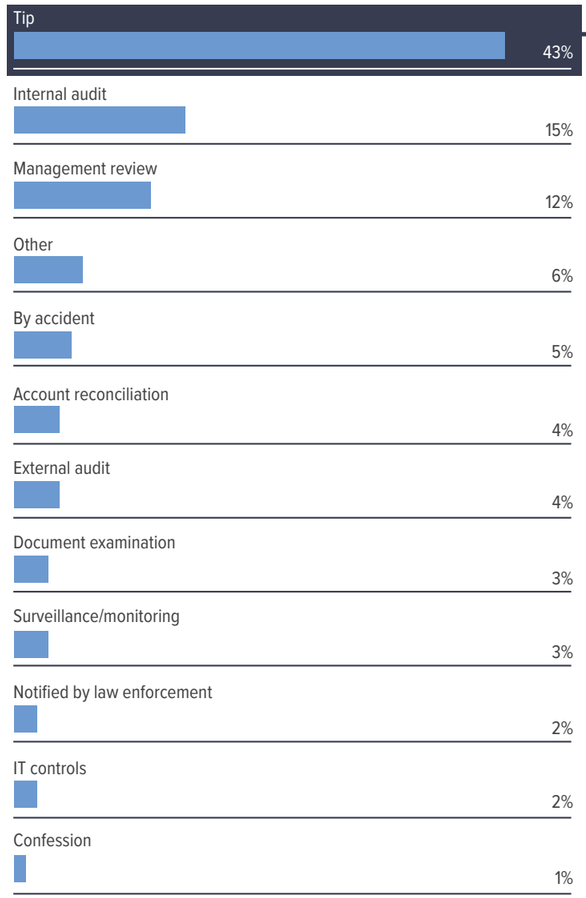
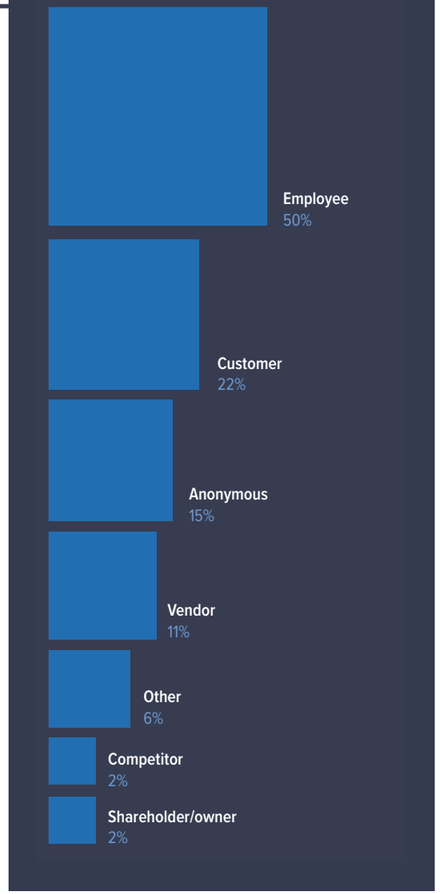


FIG. 10 **Who reports occupational**

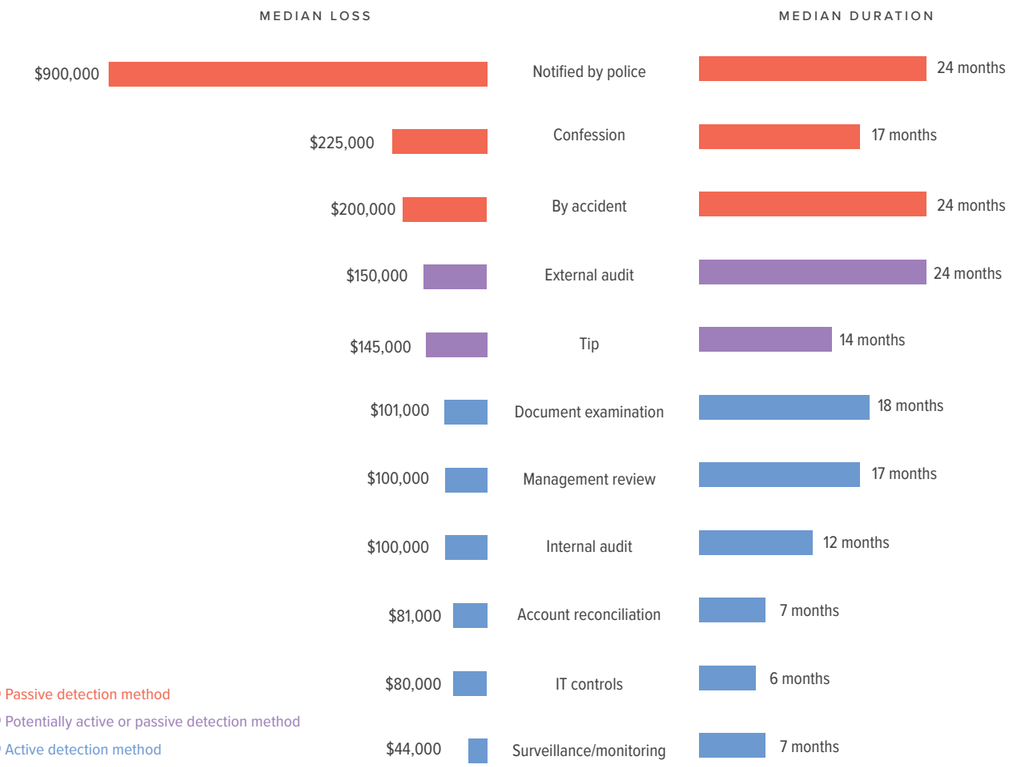


متوسط الخسارة والمدة من خلال الكشف

تُظهر بياناتنا أيضًا أن بعض طرق الكشف عن الاحتيال الوظيفي أكثر فعالية من غيرها من حيث أنها ترتبط بانخفاض خسائر الاحتيال الوظيفي. ويوضح الشكل 11 العلاقة بين طريقة الكشف ومدة حيلة الاحتيال الوظيفي والخسارة المرتبطة به. في هذا الرسم البياني، تشير الأشرطة الحمراء إلى الحيل التي تم اكتشافها بطرق سلبية، مما يعني أن الاحتيال الوظيفي قد لفت انتباه الضحية من غير أن تبذل أي جهد من جانبها، بما في ذلك إخطار الشرطة، أو عن طريق الصدفة، أو اعتراف الجاني. وتميل الحيل المكتشفة بشكل سلبي إلى الاستمرار لفترة أطول وتكون مرتبطة بأعلى متوسط خسائر بالنسبة لجميع طرق الكشف الأخرى. وتشير الأشرطة الزرقاء إلى طرق الكشف النشطة، مما يعني أنها تنطوي على عملية أو جهد مصمم (جزئيًا على الأقل) للكشف الاستباقي عن الاحتيال الوظيفي، مثل فحص المستندات أو المراقبة. وتُظهر بياناتنا أن الحيل التي تم اكتشافها من خلال إحدى هذه الأساليب النشطة كانت أقصر وكان متوسط خسائرها أقل من تلك يتم اكتشافها بشكل سلبي. يمكن أن تكون الأشرطة الأرجوانية سلبية أو نشطة، بما في ذلك النصائح والتدقيق الخارجي.

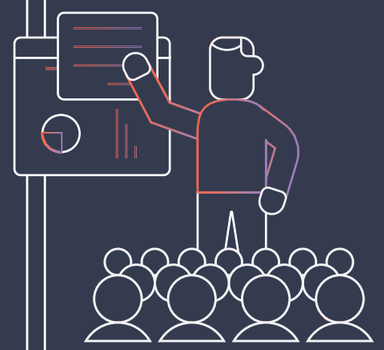
وما يمكن أن نتعلمه من هذه البيانات هو أنه عندما يتم الكشف عن الاحتيال الوظيفي بشكل استباقي، فإنه يميل إلى أن يتم اكتشافه بسرعة أكبر وبالتالي يتسبب في خسائر أقل، بينما يؤدي الكشف السلبي إلى حيل أطول ويزيد الضرر المالي للضحية. إنّ أدوات التحكم في مكافحة الاحتيال الوظيفي مثل تسوية الحساب، وإدارات المراجعة الداخلية المسؤولة عن مراجعة الإدارة المعنية، والزراعة النشطة لمن يقومون بالإبلاغ، كلها أدوات يمكن أن تؤدي إلى اكتشاف أكثر فعالية للاحتيال الوظيفي.

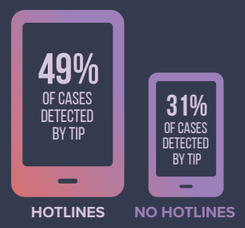
FIG. 11 **How does detection method relate to fraud loss and duration?**

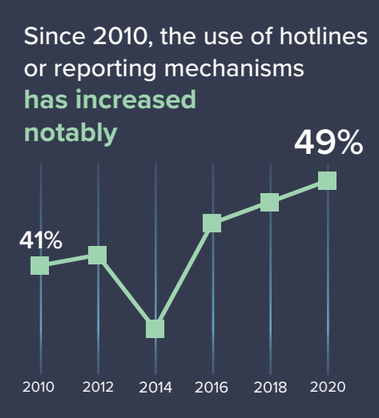


Hotline and Reporting Mechanism Effectiveness

Maintaining a hotline or reporting mechanism speeds up fraud detection and reduces losses. Fraud awareness training further improves cultivation of tips through reporting mechanisms.



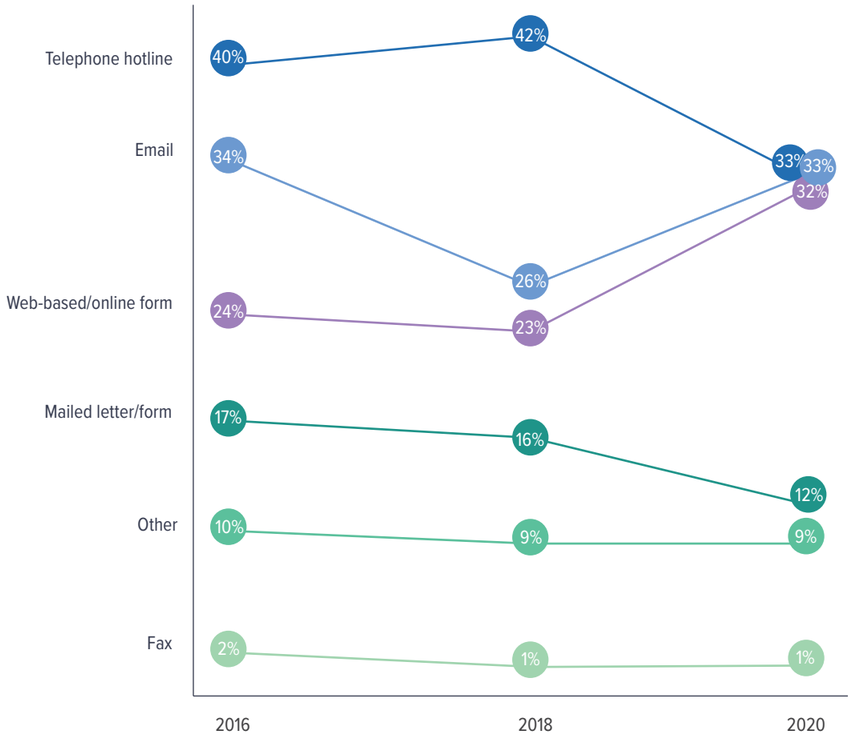




آليات الإبلاغ

في الحالات التي تم فيها استخدام آلية للإبلاغ عن الاحتيال الوظيفي، طلبنا من المستجيبين توضيح كيفية وصول بلاغاتهم. ففي تقريرين سابقين، كانت الخطوط المباشرة هي الآلية الأكثر شيوعًا للمخبرين التي تم استخدامها بهامش كبير. وكما هو موضح في الشكل 12، انخفض استخدام الخط المباشر عبر الهاتف بشكل كبير في هذا التقرير، في حين ارتفع كل من البريد الإلكتروني والتقارير المستندة إلى الويب/عبر الإنترنت ليصبح يساوي تقريبًا الخطوط المباشرة. كما انخفض استخدام النماذج المرسلة بالبريد من 17٪ إلى 12٪ منذ عام 2016. وتشير هذه النتائج إلى أن أساليب المبلغين عن المخالفات المسبقة للإبلاغ عن الاحتيال الوظيفي قد تتحول نحو الإنترنت وفي شكل إلكتروني مكتوب، وبالتالي، يجب على المنظمات النظر في الحفاظ على قنوات إعداد تقارير متعددة لتناسب احتياجات أولئك الذين يقومون بالإبلاغ.

FIG. 12 **What formal reporting mechanisms did whistleblowers use?**



الأطراف التي يرفع لها المخبرون تقاريرهم

في حوالي 33٪ من الحالات التي تم فيها تقديم البلاغ ، لم يستخدم المبلغون آلية الإبلاغ الرسمية، وبدلاً من ذلك أبلغوا عن شكوكهم مباشرة للمشرفين أو المحققين أو الأشخاص المهتمين الآخرين. ويمكن أن يساعد تحديد عدد المرات التي يميل فيها المبلغون عن الاحتيال الوظيفي إلى أطراف مختلفة المنظمات في الإجابة عن العديد من الأسئلة المهمة بشأن من الذي يجب تدريبه على التعامل مع الشكوى إذا تلقى شكوى؟ ما مدى احتمال قيام المخبرين بالإبلاغ خارج المنظمة؟ كيف يجب تسجيل الشكاوى المقدمة خارج آلية الإبلاغ الرسمية وتصعيدها؟ ويشير الشكل 13 إلى أن المخبرين على الأرجح يقومون للإبلاغ عن الاحتيال الوظيفي لمشرفيهم المباشرين، لكن الكثيرين منهم يذهبون إلى أطراف أخرى، مثل فرق التحقيق في الاحتيال الوظيفي، والموارد البشرية، أو زملائهم في العمل. لذلك ، من المهم تزويد جميع الموظفين بالتوجيه حول كيفية الرد على ادعاءات الاحتيال الوظيفي وتصعيدها.

من الجدير بالذكر أيضًا أن 7٪ من التقارير تم تقديمها مباشرةً إلى جهات تنفيذ القانون أو الجهات التنظيمية، بدلاً من تقديمها داخليًا ، وهو أمر تأمل معظم المنظمات تجنبه. ويوضح هذا أهمية تدريب الموظفين على كيفية وسبب الإبلاغ عن الاحتيال الوظيفي داخليًا.

FIG. 13 **To whom did whistleblowers initially report?**

منظمات الضحية

لفهم منظمات الضحية بشكل أفضل في دراستنا، سألنا عن بعض التفاصيل حول نوع المنظمات وحجمها وصناعتها، بالإضافة إلى الآليات التي وضعتها المنظمات لمنع واكتشاف الاحتيال الوظيفي في وقت حدوث الحيل.

نوع المنظمة

كما هو موضح في الشكل 14 ، حدثت ٪70 من عمليات الاحتيال الوظيفي في المنظمات الربحية، و ٪44 من المنظمات الضحية هي شركات خاصة و ٪26 شركات عامة. وتكبدت كل من المؤسسات الخاصة والعامة خسارة متوسطة قدرها 150.000 دولار أمريكي. وأبلغت المنظمات غير الربحية عن ٪9 فقط من حالات الاحتيال الوظيفي وعانت أقل خسارة متوسطة بلغت 75000 دولار أمريكي؛ ومع ذلك، فإن العديد من المؤسسات غير الربحية لديها موارد مالية محدودة لتبدأ بها، لذا فإن خسارة هذا المبلغ يمكن أن تكون مدمرة بشكل خاص لهذه الكيانات (انظر المعلومات الاحتيال الوظيفي في المؤسسات غير الربحية في الصفحة 28).

مستوى التنظيم الحكومي

تختلف الموارد والعمليات على مستويات مختلفة من الحكومة، مما قد يؤثر على كيفية تأثير الاحتيال الوظيفي على هذه المنظمات. ولتوضيح هذا الأمر، قمنا بتحليل المنظمات الحكومية في دراستنا حسب المستوى، حيث شهدت الكيانات الحكومية على المستوى الوطني أكبر عدد من عمليات الاحتيال الوظيفي (٪45) وتكبدت أعلى خسارة متوسطة تبلغ 200.000 دولار أمريكي، وهو أكثر من ضعف الخسارة المتوسطة في الهيئات الحكومية على مستوى الولاية/المقاطعة (91.000 دولار أمريكي) في حين أبلغت الحكومات المحلية عن ثاني أكبر عدد من الحالات (٪32) ، إلا أنها عانت من خسارة متوسطة أقل نسبيًا بلغت 75000 دولار أمريكي.

FIG. 14 **What types of organizations are victimized by occupational fraud?**

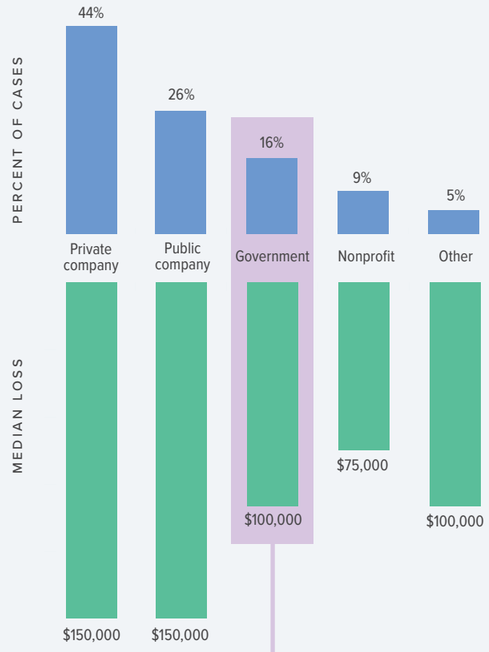
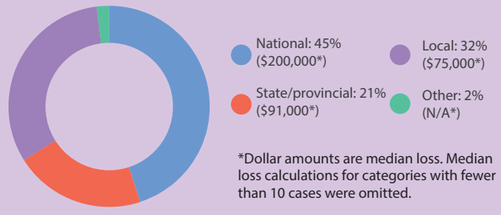


FIG. 15 **What levels of government are victimized by occupational fraud?**



*Dollar amounts are median loss. Median loss calculations for categories with fewer than 10 cases were omitted.

حجم المنظمة

في الشكل 16، يظهر حجم المنظمات الضحية في دراستنا بناءً على عدد الموظفين. وقد تم توزيع الحالات التي تم الإبلاغ عنها إلينا بالتساوي، مع حوالي ربع في كل فئة حجم. كانت الشركات الصغيرة (تلك التي لديها أقل من 100 موظف) لديها أعلى متوسط خسارة قدره 150.000 دولار أمريكي، بينما خسرت المؤسسات الكبيرة (تلك التي لديها أكثر من 10000 موظف) متوسط خسارة قدره 140.000 دولار أمريكي. ومن المهم أن نلاحظ، مع ذلك، أن الأعمال التجارية الصغيرة ستشعر على الأرجح بتأثير خسارة بهذا الحجم أكبر بكثير من نظيراتها الأكبر.

يوضح الشكل 17 توزيع المنظمات الضحية حسب الإيرادات السنوية، مع خسائر متوسطة تتراوح بين 114000 دولار أمريكي في أصغر المنظمات إلى 150.000 دولار أمريكي في المنظمات الأكبر.

FIG. 16 **How does an organization's size relate to its occupational fraud risk?**

FIG. 17 **How does an organization's gross annual revenue relate to its occupational fraud risk?**

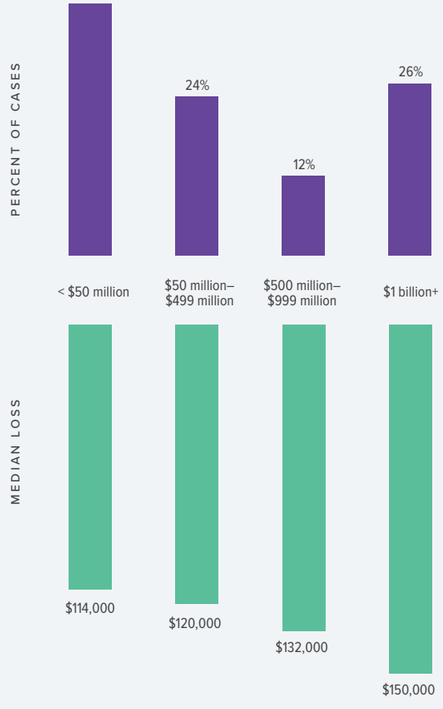
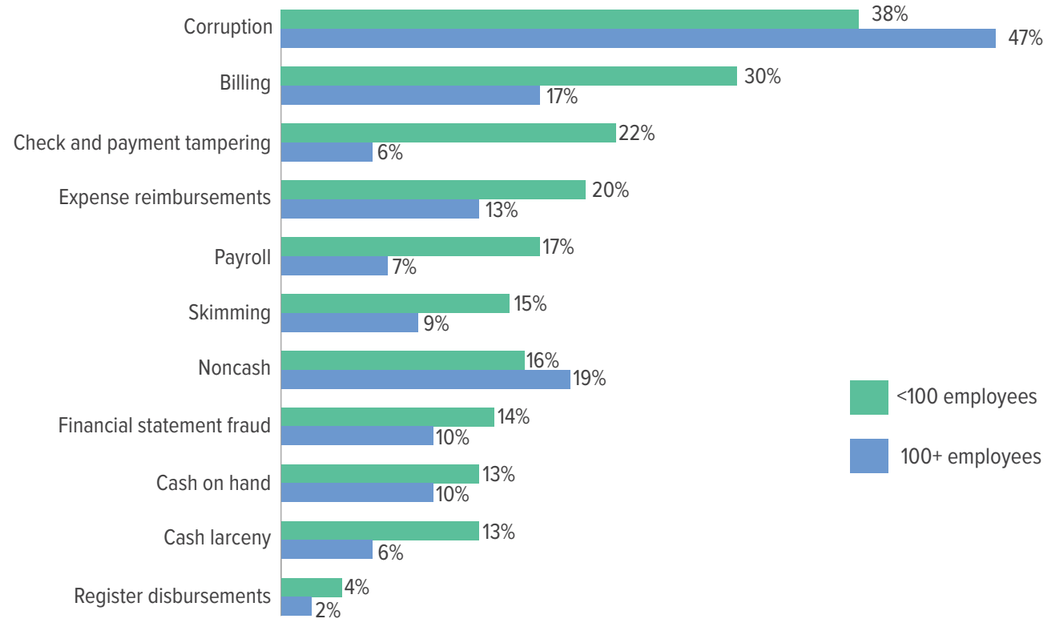


FIG. 19 **How does occupational fraud affect organizations in different industries?**

يوضح الشكل 18 تواتر أنواع مختلفة من حيل الاحتيال الوظيفي في الشركات الصغيرة (تلك التي يعمل بها أقل من 100 موظف) والمؤسسات الأكبر حيث حدثت حيل الفوترة بمعدل ضعفي المعدل تقريبًا في الشركات الصغيرة مقارنة بالمنظمات الأكبر حجمًا في حين كان التلاعب بالشيكات والدفع أكثر شيوعًا بأربع أضعاف تقريبًا في الشركات الصغيرة. وعلى النقيض من ذلك، حدثت حيل الفساد والخطط غير النقدية بشكل متكرر في المنظمات الأكبر.

FIG. 18 **How do fraud schemes vary by organization size?**



صناعة التنظيم

طُلب من المشاركين تحديد صناعة المنظمة الضحية فكانت أكثر الصناعات شيوعًا التي تم الإبلاغ عنها لنا هي الخدمات المصرفية والمالية والحكومية والإدارة العامة والتصنيع (من المهم ملاحظة أنّ هذا لا يعني بالضرورة حدوث المزيد من عمليات الاحتيال الوظيفي في هذه القطاعات؛ فقد يشير ببساطة إلى أن المنظمات في هذه الصناعات تستخدم عددًا أكبر من فاحصي الاحتيال المعتمدين CFE من غيرها). وقد تكبدت صناعة التعدين أعلى متوسط خسارة قدره 475000 دولار أمريكي، في حين سجلت عمليات الاحتيال الوظيفي في قطاع الطاقة ثاني أكبر خسارة متوسطة بلغت 275000 دولار أمريكي.

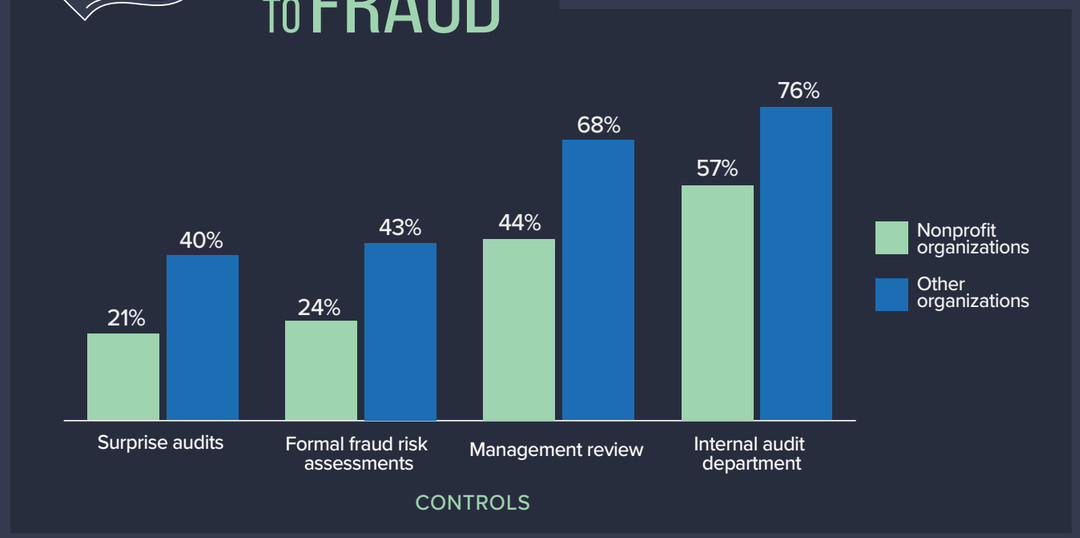
Fraud in Nonprofits

Nonprofit organizations can be more susceptible to fraud due to having **fewer resources** available to help prevent and recover from a fraud loss. This sector is particularly vulnerable because of **less oversight** and **lack of certain internal controls**.

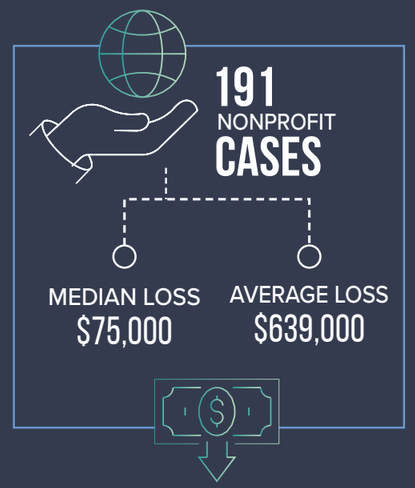
Nonprofit organizations have **FEWER ANTI-FRAUD CONTROLS** in place, leaving them **MORE VULNERABLE TO FRAUD**

TOP 3 CONTROL WEAKNESSES

- 35% LACK OF INTERNAL CONTROLS
- 19% LACK OF MANAGEMENT REVIEW
- 14% OVERRIDE OF EXISTING INTERNAL CONTROLS

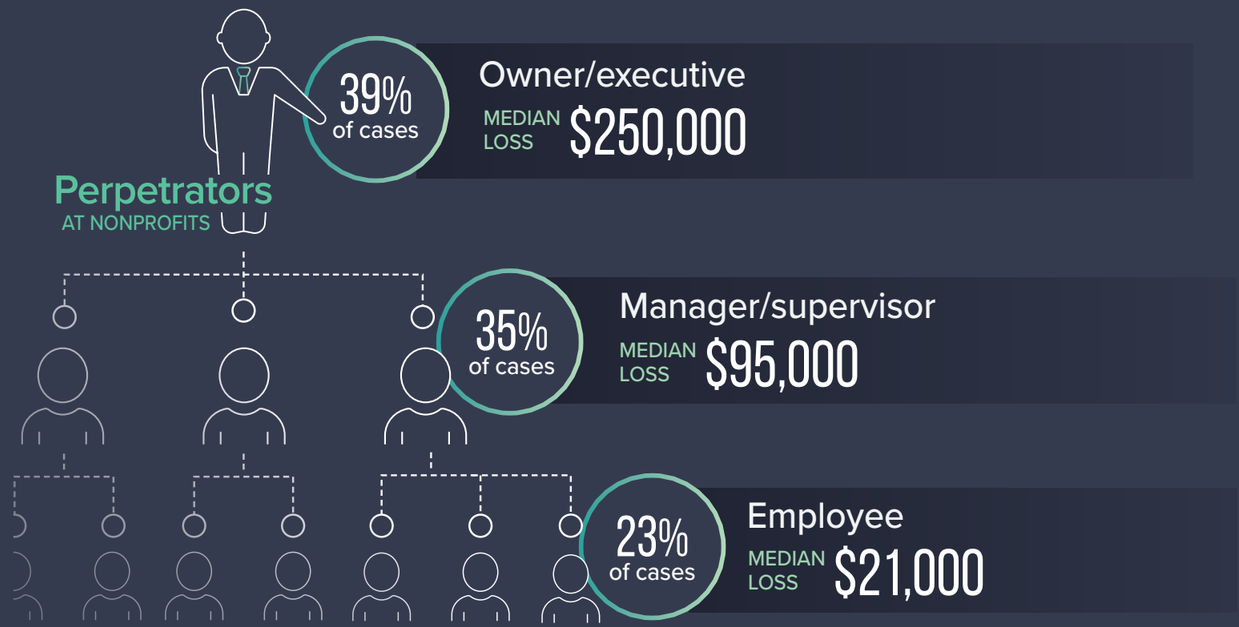


Detection AT NONPROFITS



Nonprofit schemes

	Percent of cases
Corruption	41%
Billing	30%
Expense reimbursements	23%
Cash on hand	17%
Noncash	16%
Skimming	15%
Check and payment tampering	14%
Cash larceny	12%
Payroll	12%
Financial statement fraud	11%
Register disbursements	3%



الحيل الأكثر شيوعا حسب الصناعة

يمكن أن يساعد تحديد حيل الاحتيال الوظيفي الأكثر شيوعًا داخل الصناعات المؤسسات على تصميم عناصر التحكم للحماية من أهم التهديدات. في الشكل 20، نعرض حيل الاحتيال الوظيفي الأكثر شيوعًا في الصناعات مع ما لا يقل عن 50 حالة تم الإبلاغ عنها. المخاطر مظللة من الأصفر إلى الأحمر، مع المتغيرات الأكثر قتامة تمثل مناطق عالية المخاطر.على سبيل المثال، يمثل الفساد في صناعة الرعاية الصحية أعلى خطر (40٪ من الحالات) يليه حيل الفوترة (33٪ من الحالات).

FIG. 20 **What are the most common occupational fraud schemes in various industries?**

INDUSTRY	Cases	Billing	Cash larceny	Cash on hand	Check and payment tampering	Corruption	Expense reimbursements	Financial statement fraud	Noncash	Payroll	Register disbursements	Skimming
Banking and financial services	364	8%	10%	18%	9%	40%	8%	10%	10%	2%	2%	10%
Government and public administration	189	18%	5%	9%	4%	48%	17%	4%	17%	17%	0%	7%
Manufacturing	177	23%	5%	6%	8%	50%	20%	18%	23%	10%	2%	8%
Health care	145	33%	10%	10%	14%	40%	22%	14%	24%	15%	6%	10%
Energy	89	24%	6%	7%	6%	66%	11%	9%	25%	6%	1%	9%
Retail	89	22%	15%	15%	11%	37%	17%	6%	20%	11%	7%	15%
Insurance	82	24%	2%	5%	9%	43%	16%	11%	9%	5%	2%	6%
Education	82	30%	9%	13%	18%	30%	22%	7%	17%	13%	1%	22%
Construction	77	22%	13%	12%	17%	47%	9%	25%	13%	13%	4%	13%
Transportation and warehousing	64	13%	5%	9%	5%	52%	9%	3%	23%	6%	0%	19%
Technology	63	24%	0%	5%	6%	46%	13%	13%	22%	11%	0%	0%
Telecommunications	62	5%	2%	3%	2%	56%	5%	6%	31%	2%	0%	5%
Food service and hospitality	59	22%	20%	10%	12%	39%	8%	8%	25%	12%	10%	14%
Services (professional)	54	37%	0%	9%	20%	26%	24%	15%	11%	22%	2%	11%
Real estate	52	25%	13%	12%	21%	48%	17%	15%	12%	8%	4%	27%

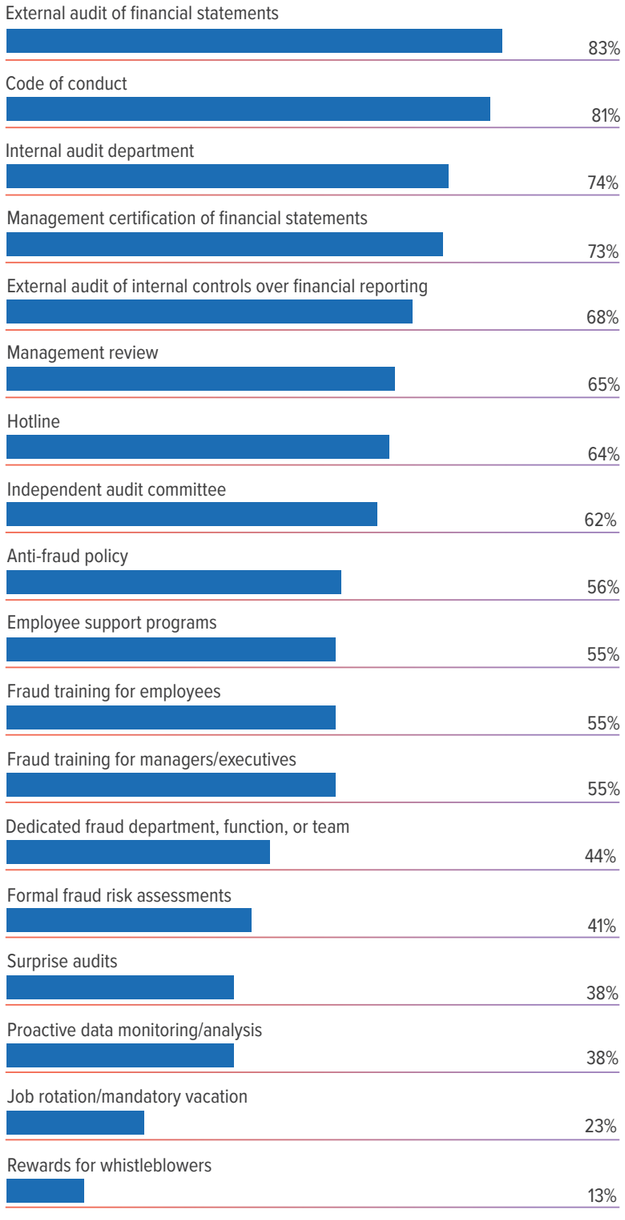
LESS RISK — MORE RISK

ضوابط مكافحة الاحتيال الوظيفي في منظمات الضحية

تلعب الضوابط الاستباقية لمكافحة الاحتيال الوظيفي دورًا رئيسيًا في مكافحة المنظمة للاحتيال. في حين أن وجود هذه الآليات وحده لا يضمن منع جميع عمليات الاحتيال الوظيفي، فإن التزام الإدارة واستثمارها في تدابير الوقاية والكشف المستهدفة يرسلان رسالة واضحة إلى الموظفين، والبائعين، والعملاء، وغيرهم حول مكافحة المنظمة موقف الاحتيال الوظيفي.

سألنا المستجيبين في الاستقصاء عن 18 من الضوابط الشائعة لمكافحة الاحتيال الوظيفي التي كانت المنظمة الضحية لديها في وقت الاحتيال الوظيفي. يوضح الشكل 21 أن المراجعات الخارجية المستقلة للبيانات المالية للمنظمة هي الأكثر شيوعًا من الضوابط التي تم فحصها في دراستنا، 83٪ من المنظمات الضحية قامت بتدقيق بياناتها المالية من قبل مدقق خارجي.بينما نصنف عمليات التدقيق هذه على أنها مراقبة لمكافحة الاحتيال الوظيفي لأغراض دراستنا ، من المهم ملاحظة أن هذه الآلية ليست مصممة بشكل أساسي للكشف عن جميع عمليات الاحتيال الوظيفي أو منعها. كما هو موضح في الشكل 9 في الصفحة 19 ، فإن 4٪ فقط من عمليات الاحتيال الوظيفي في دراستنا لم تتم معالجتها من خلال تدقيق خارجي. تشمل الضوابط الشائعة الأخرى لمكافحة الاحتيال الوظيفي مدونة قواعد سلوك (موجودة في 81٪ من المنظمات الضحية) وقسم تدقيق داخلي (74٪)، وتصديق الإدارة على القوائم المالية (73٪).

FIG. 21 **What anti-fraud controls are most common?**

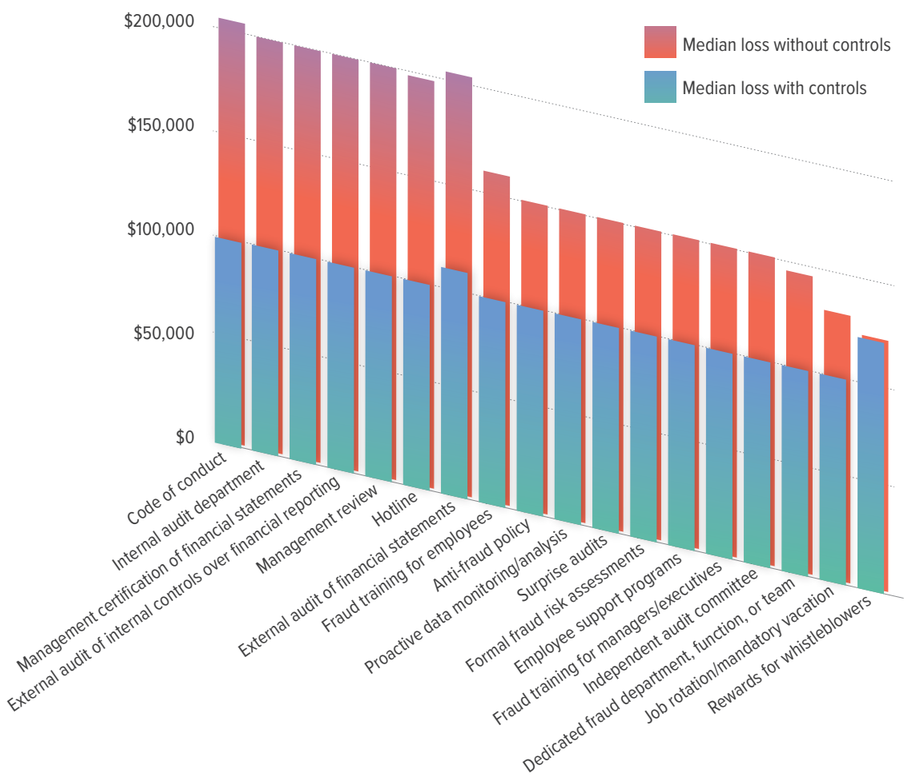


فعالية ضوابط مكافحة الاحتيال الوظيفي

على الرغم من أن تنفيذ عناصر التحكم لمنع الاحتيال الوظيفي واكتشافه يعد جزءا ضروريا من عناصر إدارة مخاطر الاحتيال الوظيفي، إلا أنه لا يتم إنشاء جميع عناصر التحكم في الاحتيال الوظيفي بشكل متساوٍ. ولمساعدة المنظمات على فهم التأثير المحتمل لعناصر التحكم المختلفة، قمنا بمقارنة الخسائر المتوسطة والفترات المتوسطة لعمليات الاحتيال الوظيفي في دراستنا استنادًا إلى ما إذا كان كل تحكم محدد موجودًا في المنظمة الضحية أثناء حدوث الاحتيال الوظيفي.

ومقابل كل تحكم قمنا بفحصه، عانت المؤسسات التي كانت لديها عناصر التحكم من خسائر احتيال ضئيلة واكتشفت عمليات الاحتيال الوظيفي بسرعة أكبر من المنظمات التي تفتقر إلى تلك العناصر. وكما هو موضح في الشكلين 22 و 23، ارتبطت أربعة ضوابط لمكافحة الاحتيال الوظيفي على وجه الخصوص بانخفاض بنسبة 50٪ أو أكثر في كل من خسائر الاحتيال الوظيفي ومدته: وتعد مدونة قواعد السلوك، وقسم المراجعة الداخلية، واعتماد الإدارة للبيانات المالية، والمراجعة الإدارية المنتظمة للضوابط أو العمليات أو الحسابات أو المعاملات الداخلية بالإضافة إلى المراجعات الداخلية والمراجعات الإدارية، تعد كلها بمثابة آليات يمكن استخدامها للبحث بنشاط والكشف عن الاحتيال الوظيفي، لذلك فإن ارتباطها بانخفاض خسائر الاحتيال الوظيفي ومدته يعد أمرا منطقيا.وعلى النقيض من ذلك، فإن قواعد السلوك وشهادات الإدارة المتعلقة بالقوائم المالية تعد أقل ارتباطًا بشكل مباشر بالكشف عن الاحتيال الوظيفي، ولكن من المحتمل أن تساعد كلتا الآليتين في زيادة تصور الكشف وتشكل الأساس لثقافة شاملة لمكافحة الاحتيال الوظيفي.

FIG. 22 **How does the presence of anti-fraud controls relate to median loss?**



Control	Percent of cases	Control in place	Control not in place	Percent reduction
Code of conduct	81%	$ 100,000	$205,000	51%
Internal audit department	74%	$ 100,000	$200,000	50%
Management certification of financial statements	73%	$ 100,000	$200,000	50%
External audit of internal controls over financial reporting	68%	$ 100,000	$200,000	50%
Management review	65%	$ 100,000	$200,000	50%
Hotline	64%	$ 100,000	$198,000	49%
External audit of financial statements	83%	$ 110,000	$204,000	46%
Fraud training for employees	55%	$ 100,000	$160,000	38%
Anti-fraud policy	56%	$ 100,000	$150,000	33%

How has the use of anti-fraud controls changed over the last decade?

Over the last ten years of our studies, four of the controls we've analyzed have seen a consistent and notable increase in implementation rates. These controls are among those most commonly associated with a robust anti-fraud program, which indicates that increasing numbers of organizations are taking the threat of fraud seriously and implementing measures specifically designed to help them mitigate these risks.

	2010	2020	Increase
HOTLINE	51%	64%	13%
ANTI-FRAUD POLICY	43%	56%	13%
FRAUD TRAINING FOR EMPLOYEES	44%	55%	11%
FRAUD TRAINING FOR MANAGERS/ EXECUTIVES	46%	55%	9%

ضوابط مكافحة الاحتيال الوظيفي في الشركات

تواجه الشركات الصغيرة أنواعًا مختلفة من مخاطر الاحتيال الوظيفي مقارنة بالمؤسسات الأكبر (انظر الشكل 18 في الصفحة 26)، كما أنها تواجه تحديات فريدة في مواجهة الاحتيال الوظيفي. وسواء كان ذلك بسبب قيود الموارد، أو عدم الوعي، أو الميل إلى وضع قدر كبير من الثقة في موظفيها، فإنّ الشركات الصغيرة تطبق ضوابط مكافحة الاحتيال الوظيفي بمعدل أقل بكثير من نظيراتها الأكبر. وكانت أكثر ضوابط مكافحة الاحتيال الوظيفي شيوعًا – المراجعات الخارجية للبيانات المالية – موجودة فقط في 56٪ من الشركات الصغيرة، و 48٪ فقط من هذه الشركات لديها قواعد سلوك، مقارنة بـ 92٪ و 91٪، على التوالي، للمنظمات التي لديها أكثر من 100 موظف.

تُظهر بياناتنا أن هناك فرصًا واضحة للشركات الصغيرة لزيادة حمايتها من الاحتيال الوظيفي. إن اعتماد مدونة لقواعد السلوك وسياسة لمكافحة الاحتيال الوظيفي، ومطالبة المديرين بمراجعة عمل منسقيهم، وإجراء تدريب هادف ضد الاحتيال الوظيفي للموظفين والمديرين، كلها إجراءات ترتبط بانخفاض كبير في خسائر الاحتيال الوظيفي (انظر الشكل 22 في الصفحة 33)، ومع ذلك تم تنفيذ كل منها من جانب أقل من نصف الشركات الصغيرة في دراستنا.ي ويمكن تنفيذ كلا من هذه الإجراءات بشكل نموذجي دون الحاجة إلى استثمار كبير للموارد ويمكن أن يساعد ذلك في تحسين بيئة مكافحة الاحتيال الوظيفي في مؤسسة صغيرة.

FIG. 24 **How do anti-fraud controls vary by size of victim organization?**

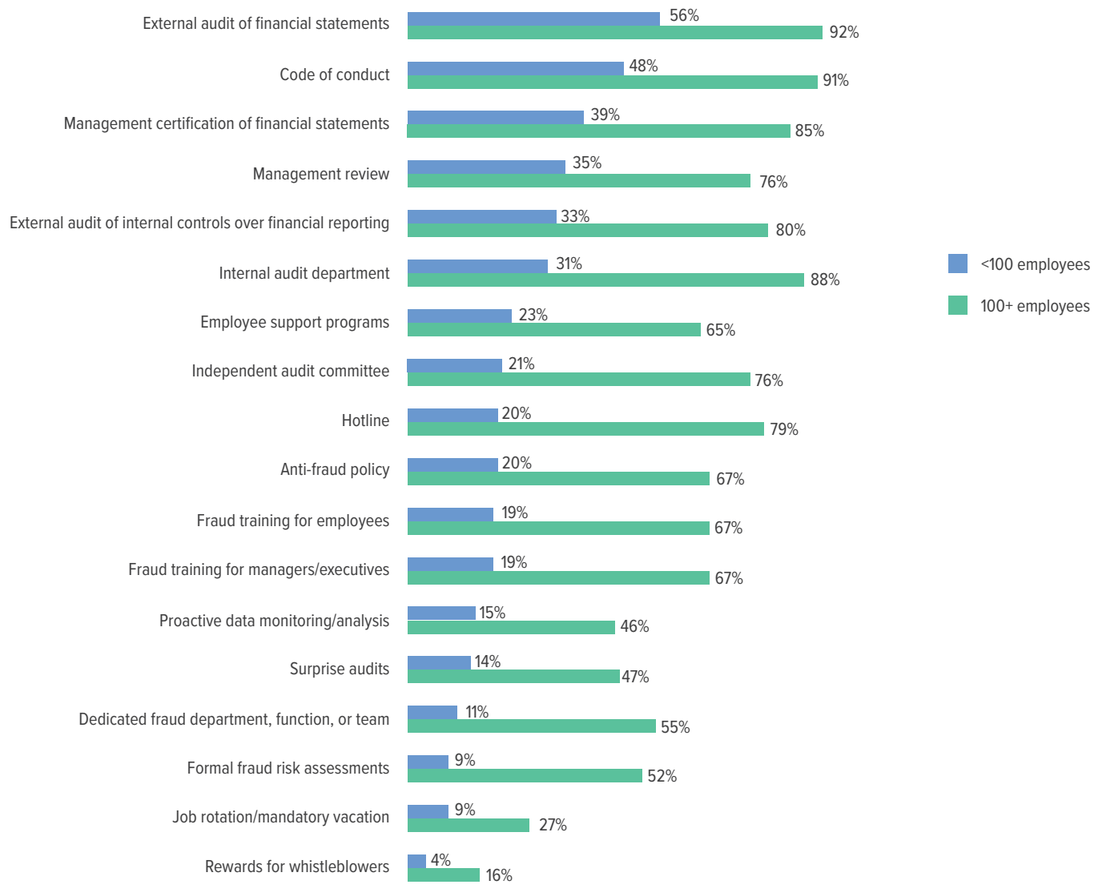
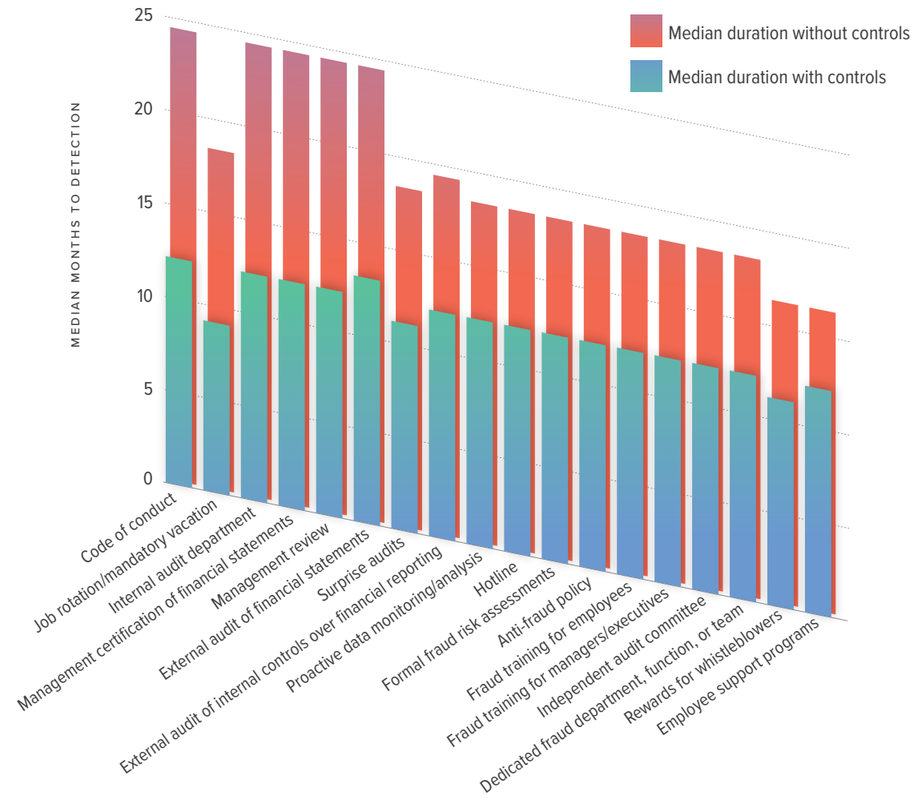
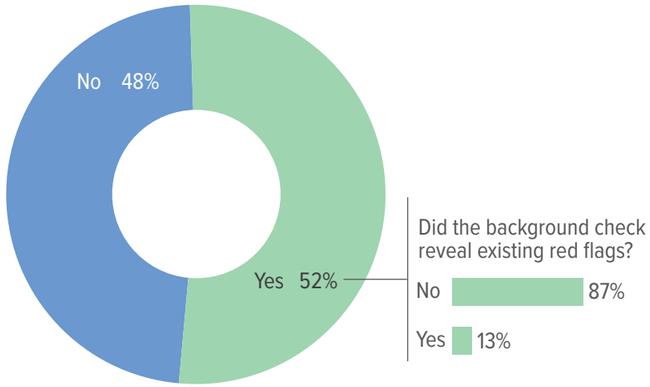


FIG. 23 **How does the presence of anti-fraud controls relate to the duration of fraud?**



Control	Percent of cases	Control in place	Control not in place	Percent reduction
Code of conduct	81%	12 months	24 months	50%
Job rotation/mandatory vacation	23%	9 months	18 months	50%
Internal audit department	74%	12 months	24 months	50%
Management certification of financial statements	73%	12 months	24 months	50%
Management review	65%	12 months	24 months	50%
External audit of financial statements	83%	13 months	24 months	46%
Surprise audits	38%	11 months	18 months	39%
External audit of internal controls over financial reporting	68%	12 months	19 months	37%
Proactive data monitoring/analysis	38%	12 months	18 months	33%
Hotline	64%	12 months	18 months	33%
Formal fraud risk assessments	41%	12 months	18 months	33%
Anti-fraud policy	56%	12 months	18 months	33%
Fraud training for employees	55%	12 months	18 months	33%
Fraud training for managers/executives	55%	12 months	18 months	33%
Independent audit committee	62%	12 months	18 months	33%
Dedicated fraud department, function, or team	44%	12 months	18 months	33%
Rewards for whistleblowers	13%	11 months	16 months	31%
Employee support programs	55%	12 months	16 months	25%

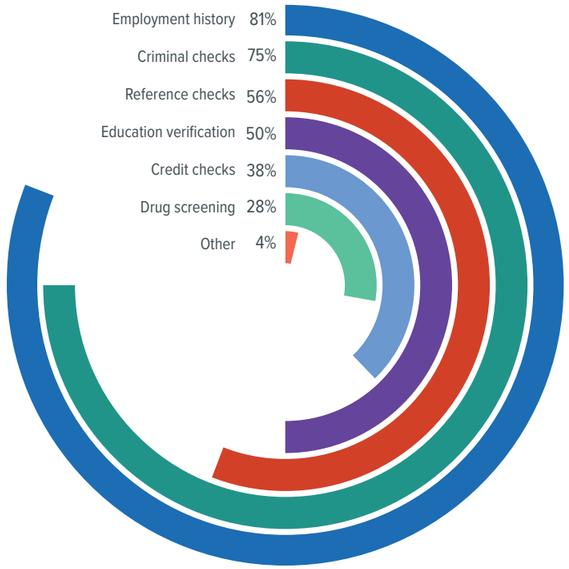
FIG. 25 **Was a background check run on the perpetrator prior to hiring?**



إجراء الفحوصات على خلفية الجناة

على الرغم من أن معظم مرتكبي الاحتيال الوظيفي ليس لديهم تاريخ إجرامي (انظر الشكل 39 في الصفحة 48)، إلا أنه لا يزال من الحكمة أن تقوم المنظمات بإجراء فحوصات على خلفية الموظفين (إلى الحد المسموح به قانونًا) أثناء عملية التوظيف لتجنب السماح للمحتالين المعروفين بالدخول من الباب الأمامي. وكما يلاحظ في الشكل 25، فإنّ ما يقرب من نصف المنظمات الضحية في دراستنا اتخذت هذه الخطوة والعناية الواجبة عند التعاقد مع الجاني. ومن المثير للاهتمام أنه من بين 52٪ من المنظمات التي أجرت فحصًا للخلفية، كشفت 13٪ منها علامة حمراء في خلفية الجاني وشرعت في قرار توظيفها على أية حال.

FIG. 26 **What types of background checks were run on the perpetrator prior to hiring?**

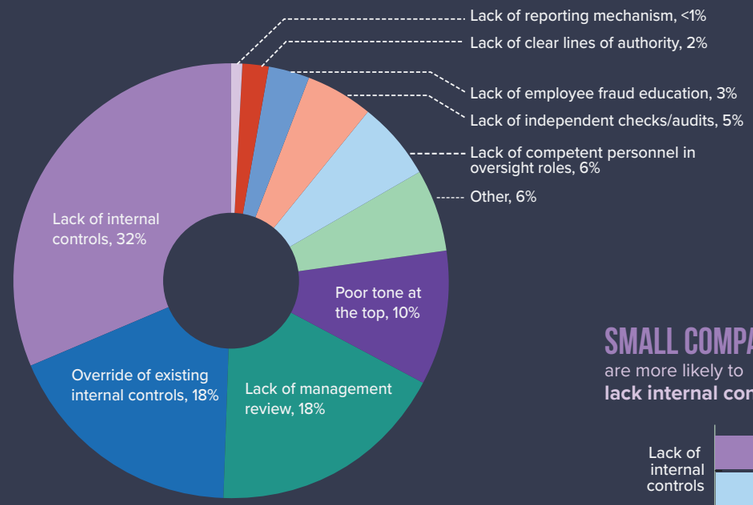


عند إجراء عمليات فحص التاريخ الوظيفي، قد تختار المؤسسات تحديد أولويات الجوانب المختلفة للتاريخ الوظيفي للفرد. ويُظهر الشكل 26 أنه من بين فحص التاريخ الوظيفي التي أجرتها المنظمات الضحية في دراستنا، فإن 81٪ منها شملت فحصًا على التاريخ الوظيفي، و75٪ شملت التحقق من الخلفية الإجرامية للجاني.

Internal Control Weaknesses That Contribute to Occupational Fraud

Various factors can facilitate a perpetrator's ability to commit and conceal an occupational fraud scheme.

What are the primary internal control weaknesses that contribute to occupational fraud?



MANAGER-LEVEL PERPETRATORS

are more likely than other perpetrators to **OVERRIDE EXISTING CONTROLS**

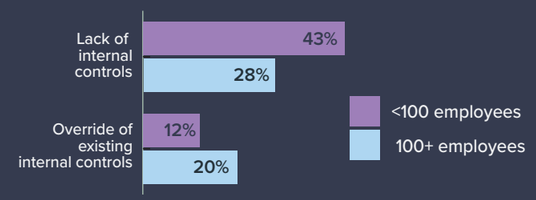
Employees	15%
Managers	**22%**
Owner/executives	17%

SMALL COMPANIES

are more likely to **lack internal controls**

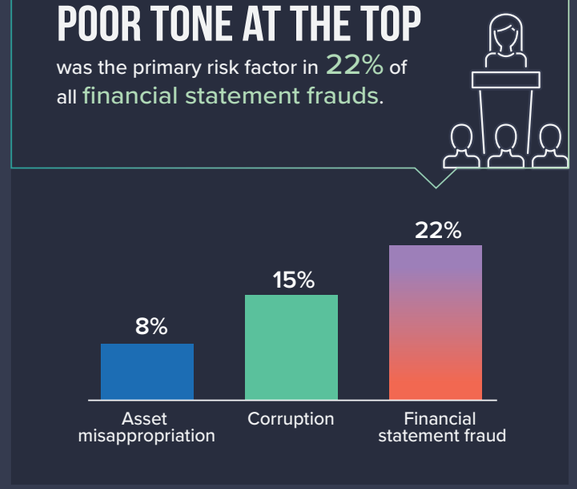
LARGE COMPANIES

are more likely to have **controls overridden**

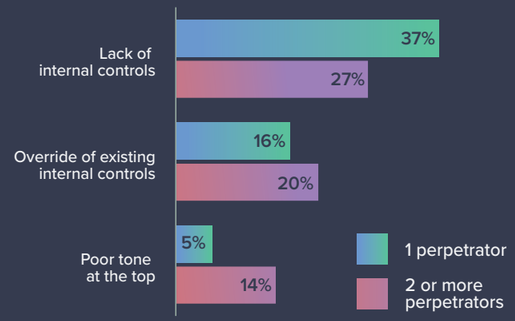


POOR TONE AT THE TOP

was the primary risk factor in 22% of all financial statement frauds.



SOLE PERPETRATORS take advantage of a lack of controls, while schemes involving **COLLUSION** are supported by poor tone at the top and an ability to override controls



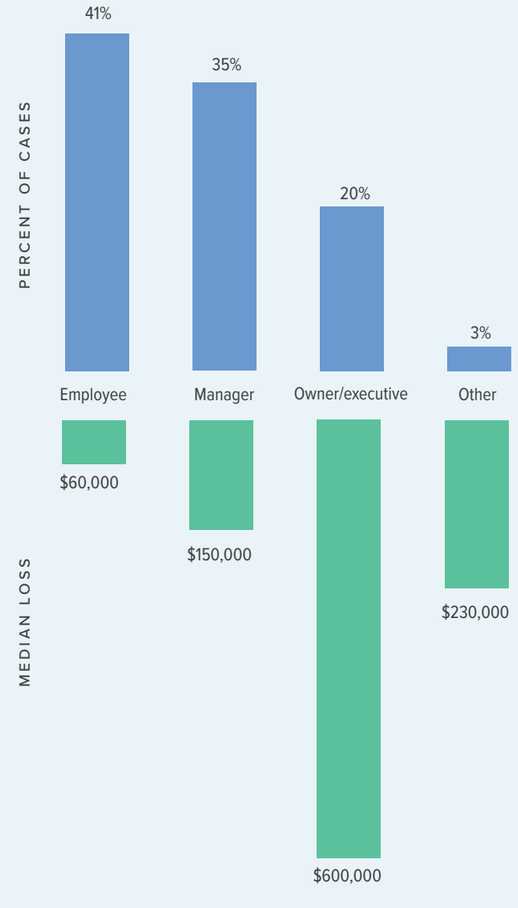
مرتكبي الاحتيال

أحد الأهداف الرئيسية لدراستنا هو تحديد الخصائص المشتركة وبيانات المخاطر لأولئك الذين يرتكبون الاحتيال الوظيفي. الاستبيان تضمن عدة أسئلة تركزت على عمل مرتكبي الاحتيال، التفاصيل والمعلومات الديموغرافية الأساسية، وسوء السلوك المسبق والإشارات التحذيرية لسوء السلوك. تم تجميع هذه المعلومات للمساعدة لفهم أفضل للمخاطر وتحديدها والترف على مؤشرات الاحتيال في القوى العاملة.

سلطة الجاني داخل المنظمة

تميل سلطة الجاني داخل المنظمة إلى الارتباط بقوة حجم الاحتيال الوظيفي. ولا يشكل الملاك/والمديرين التنفيذيين السابقين سوى 20 ٪ من الاحتيال الوظيفي في دراستنا ، ولكن الخسارة المتوسطة في تلك الحالات 600،000 دولار أمريكي تجاوزت الخسائر الناجمة عن المديرين والموظفين العاديين بشكل كبير. ويتفق ذلك مع دراساتنا السابقة، حيث وجد أن الخسائر تميل إلى الارتفاع جنبا إلى جنب مع مستوى سلطة المحتال. ويعدالملاك/ والمديرين التنفيذيين بشكل عام في وضع أفضل لتجاوز الضوابط من المستوى الأدنى نظرائهم، وفي كثير من الأحيان يكون لديهم وصول أكبر إلى أصول الشركة. ويمكن لهاتين الحقيقتين أن تساعدا في تفسير السبب في أنّ الخسائر المنسوبة لهذه المجموعة تميل إلى أن تكون أكبر بكثير.

FIG. 27 **How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud?**



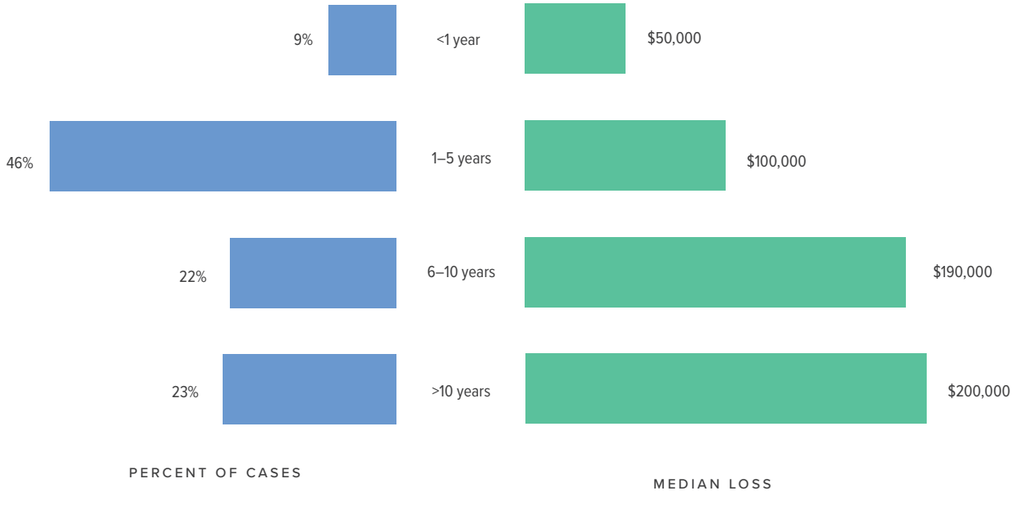
كما هو موضح في الشكل 28، يميل طول مدة حيل الاحتيال الوظيفي أيضًا إلى الارتفاع عند الارتباط بسلطة الجاني. وقد كانت المدة المتوسطة للاحتيال الذي ارتكبه المالك/ والمدير التنفيذي 24 شهرًا، مقارنة بـ 18 شهرًا للخطط التي ارتكبها المديرون و 12 شهرًا للحيل التي ارتكبها الموظفون العاديون.

FIG. 28 **How does the perpetrator's level of authority relate to scheme duration?**

مدة عمل الجاني

كلما طالت مدة عمل مرتكب الاحتيال الوظيفي لصالح شركة، كلما زاد احتمال أن يتسبب حيلة ذلك الشخص في الضرر، وكما هو موضح في الشكل 29 فإنّ أولئك الذين علموا لدى المنظمة الضحية لمدة عشر سنوات على الأقل سرقوا متوسط 200،000 دولار أمريكي وهذا المبلغ أكبر بأربع مرات من الخسارة المتوسطة التي يسببها الموظفون الذين تقل مدة خدمتهم عن سنة واحدة.

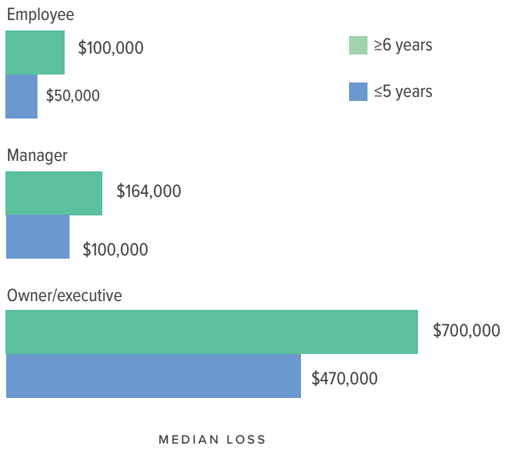
FIG. 29 **How does the perpetrator's tenure relate to occupational fraud?**



إنّ تأثير مدة عمل الجاني على خسائر الاحتيال الوظيفي واضح حتى عندما تتم السيطرة على مستوى سلطة المحتال. في الشكل 30 قسمنا جميع المحتالين إلى مجموعتين: أولئك الذين كانوا مع منظماتهم خمس سنوات أو أقل وأولئك الذين كانوا مع منظمتهم ست سنوات أو أكثر. وبعد ذلك، قمنا بمقارنة الخسارة المتوسطة التي تسببت فيها هاتان المجموعتان على ثلاثة مستويات من السلطة: المالك/ والتنفيذي، والمدير والموظف. وعلى أية حال، تسبب المحتالون الذين عملوا لمدة أطول في خسائر أكبر بكثير.

ما نفهمه من هذا هو أن المحتالين الذين عملوا لفترة أطول لا يسرقون أكثر لمجرد أنهم تمت ترقيتهم بمرور الوقت إلى مستويات أعلى من السلطة، وبدلاً من ذلك، يبدو أن تجربتهم الإضافية مع مؤسساتهم تعمل على تحسين مهاراتهم أو قدراتهم المتعلقة بالاحتيال الوظيفي. وقد يكون هذا بسبب قدرتهم على تحديد الثغرات أو نقاط الضعف في الضوابط الداخلية، أو لأنهم أصبحوا أكثر ثقة (وبالتالي يخضعون لمستويات أقل من المراجعة من جانب الزملاء والمشرفين)، أو لأنهم يتعلمون بمرور الوقت كيف ارتكب الآخرون الاحتيال الوظيفي بنجاح و.بغض النظر عن ذلك، تشير هذه البيانات إلى أن القدرة على الاحتيال الوظيفي على المنظمة تبدو وكأنها شيء يحسن به الناس أداءهم في **الاحتيال** من خلال الخبرة.

FIG. 30 **How does the perpetrator's tenure relate to median loss at different levels of authority?**



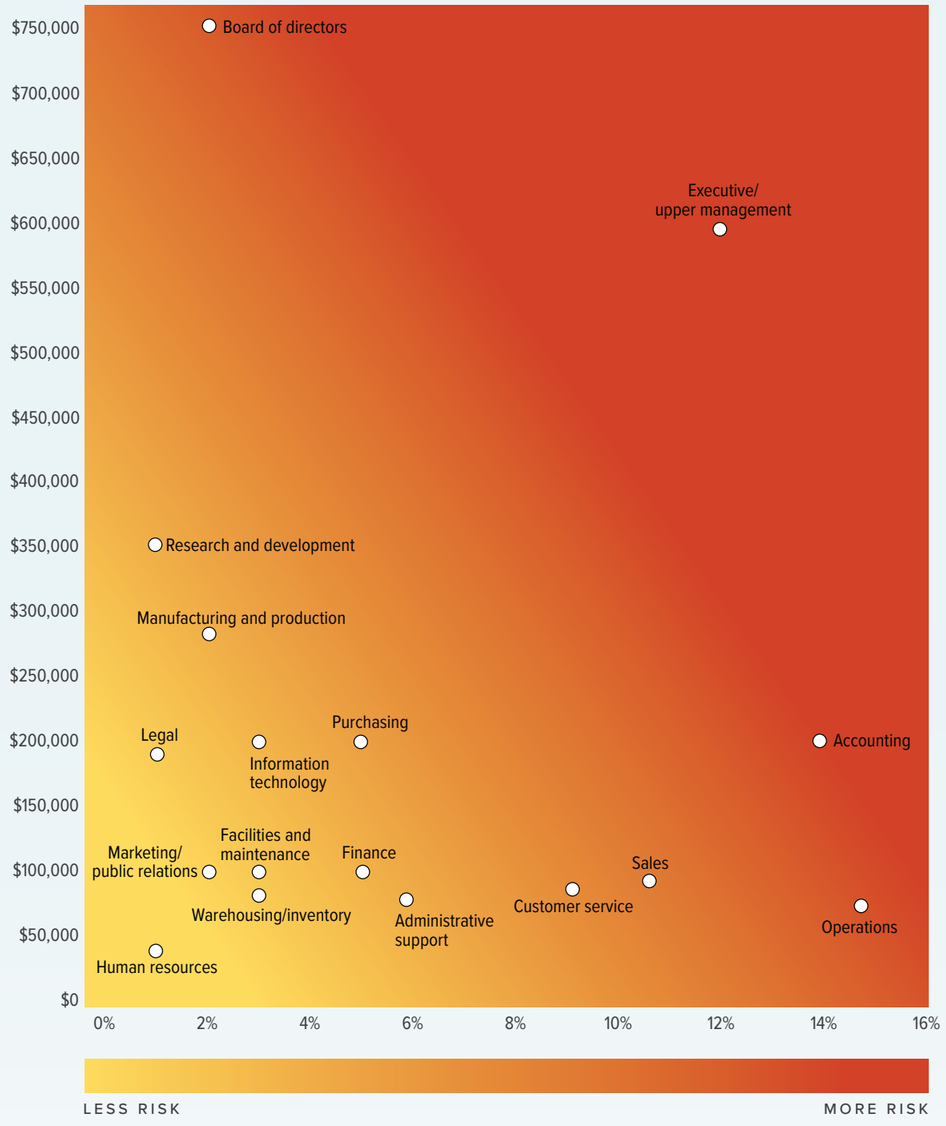
القسم الذي يتبع له الجناة

الشكل 31 عبارة عن خريطة حرارية توضح تكرار وخسارة حيل الاحتيال الوظيفي بناءً على إدارة الجاني. ويوضح ذلك المخاطر النسبية للاحتيال المهني في الأجزاء المختلفة من المنظمة النموذجية، التي قد تساعد المهنيين في مكافحة الاحتيال الوظيفي على تخصيص أدوات وموارد لمكافحة الاحتيال الوظيفي بشكل فعال. على سبيل المثال، ارتبط كل من فريق الإدارة التنفيذية/والإدارة العليا وقسم المحاسبة بتكرار عال وخسارة وسيطة، مما يشير إلى أنه يجب معالجة مخاطر الاحتيال الوظيفي في هذه المجالات بعناية في أي برنامج لمكافحة الاحتيال الوظيفي.

Department*	Number of cases	Percent of cases	Median loss
Operations	288	15%	$72,000
Accounting	277	14%	
Executive/upper management	234	12%	
Sales	225	11%	$94,000
Customer service	175	9%	$86,000
Administrative support	116	6%	$76,000
Finance	101	5%	
Purchasing	96	5%	
Information technology	69	3%	
Facilities and maintenance	60	3%	
Warehousing/inventory	60	3%	$85,000
Board of directors	45	2%	
Marketing/public relations	40	2%	
Manufacturing and production	35	2%	
Human resources	27	1%	$40,000

*Departments with fewer than 10 cases were omitted

FIG. 31 **What departments pose the greatest risk for occupational fraud?**



حيل تعتمد على قسم الجناة

تمثل الأقسام الثمانية الموضحة في الشكل 32 ٪76 من جميع حالات الاحتيال الوظيفي في دراستنا. ويتم عرض حيل الاحتيال الخاصة التي يستخدمها الجناة في هذه الإدارات لمساعدة المنظمات على تقييم المخاطر ووضع ضوابط فعالة لمكافحة الاحتيال الوظيفي داخل هذه المناطق عالية المخاطر. وقد تم تظليل الصناديق من الأصفر إلى الأحمر، مع وجود صناديق داكنة تشير إلى حيل عالية التردد لكل قسم.

FIG. 32 **What are the most common occupational fraud schemes in high-risk departments?**

DEPARTMENT	Cases	Billing	Cash larceny	Cash on hand	Check and payment tampering	Corruption	Expense reimbursements	Financial statement fraud	Noncash	Payroll	Register disbursements	Skimming
Operations	288	15%	5%	10%	5%	44%	12%	7%	15%	8%	3%	9%
Accounting	277	32%	14%	12%	27%	24%	18%	15%	11%	21%	5%	19%
Executive/upper management	234	26%	11%	12%	11%	62%	26%	30%	18%	12%	3%	10%
Sales	225	10%	6%	10%	5%	39%	14%	8%	21%	2%	4%	10%
Customer service	175	5%	8%	11%	8%	33%	6%	1%	9%	2%	2%	17%
Administrative support	116	31%	8%	18%	12%	29%	14%	8%	12%	9%	3%	12%
Finance	101	20%	10%	12%	9%	35%	14%	14%	12%	9%	3%	8%
Purchasing	96	22%	4%	4%	2%	81%	7%	7%	18%	2%	0%	4%

LESS RISK — MORE RISK

جنس الجاني

كما هو مبين في الشكل 33 ، أكثر من ٪70 من الجناة في دراستنا هم من الذكور. يتسبب الرجال أيضا في متوسط خسارة قدرها (150.000 دولار أمريكي) أكبر بكثير من النساء حيث يبلغ المتوسط (85000 دولار أمريكي) ويتفق هذا الامر مع دراسات سابقة/ وكلها وجدت علامة فارقة لتأثير نوع جنس الجاني على الخسائر ومعدل تكرار الاحتيال.

جنس الجاني على أساس المنطقة

كان هناك تباين كبير في الجنس من حيث توزيع المحتالين على أساس المنطقة الجغرافية. ويظهرالشكل 34 يظهر أنه في الولايات المتحدة كندا، بلغت نسبة الذكور ٪59 فقط مرتكبي الاحتيال الوظيفي، في حين أنه في جنوب آسيا والشرق الأوسط يكون الرجال مسؤولين عن أكثر من 90% من قضايا الاحتيال.

FIG. 33 **How does the perpetrator's gender relate to occupational fraud?**

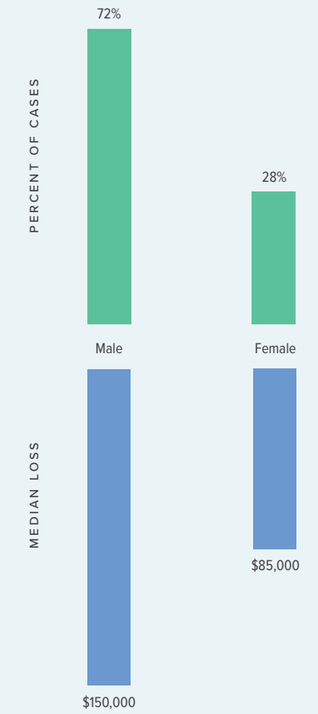
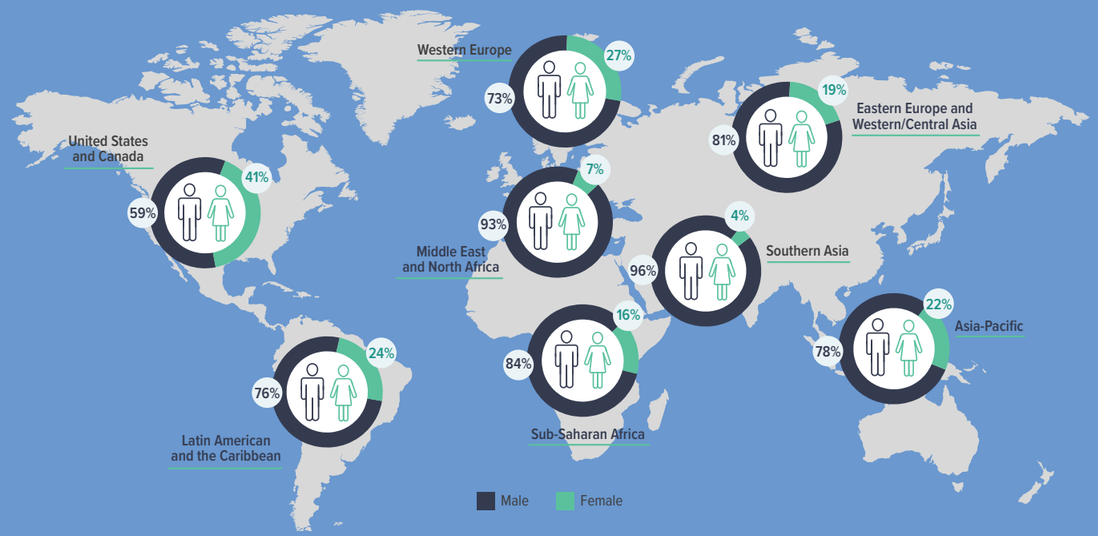


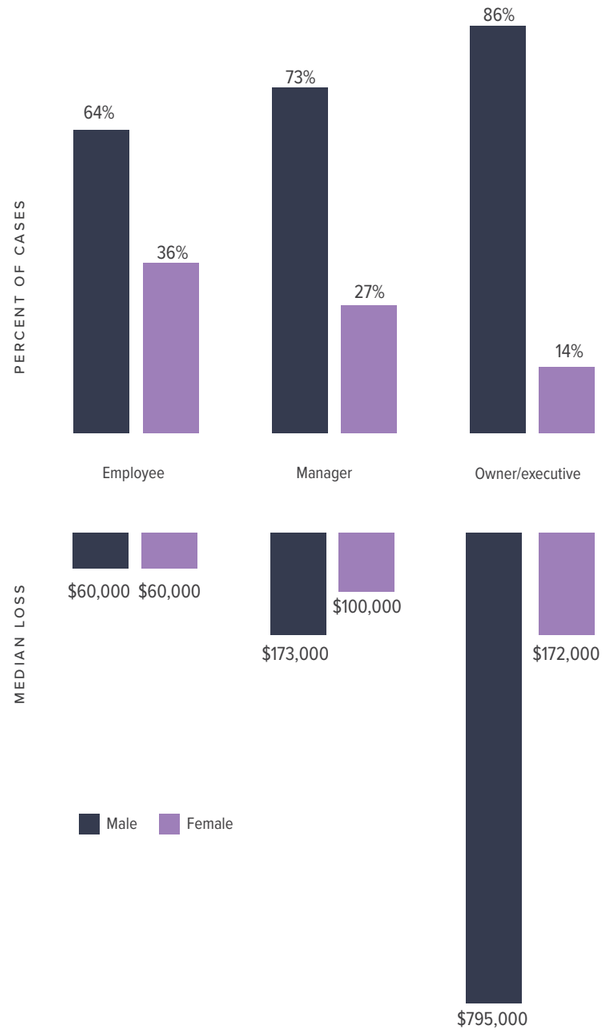
FIG. 34 **How does the gender distribution of perpetrators vary by region?**



وظيفة الجاني على أساس الجنس

لقد فحصنا بيانات توزيع النوع الاجتماعي ومتوسط الخسارة بناءً على مستوى سلطة الجاني، وكما هو موضح في الشكل 35.على جميع مستويات السلطة (الموظف،و المدير، والمالك/والمديرالتنفيذي) ، ارتكب الذكور نسبة أكبر بكثير من نسبة الاحتيال الوظيفي الذي ارتكبته النساء. كما تسبب المالكون/والمديرون التنفيذيون والمديرون الذكور في خسائر أكبر بكثير من نظرائهم من الإناث. وكان هذا صحيحًا بشكل خاص على مستوى المالك/والمدير التنفيذي، حيث كانت الخسائر المتوسطة التي سببها الرجال (795000 دولار أمريكي) أي أنها أكبر بأكثر من أربعة أضعاف الخسائر المتوسطة التي سببتها النساء (172000 دولار أمريكي) أما على مستوى الموظفين، فقد كانت الخسائر التي سببها الذكور والإناث متساوية.

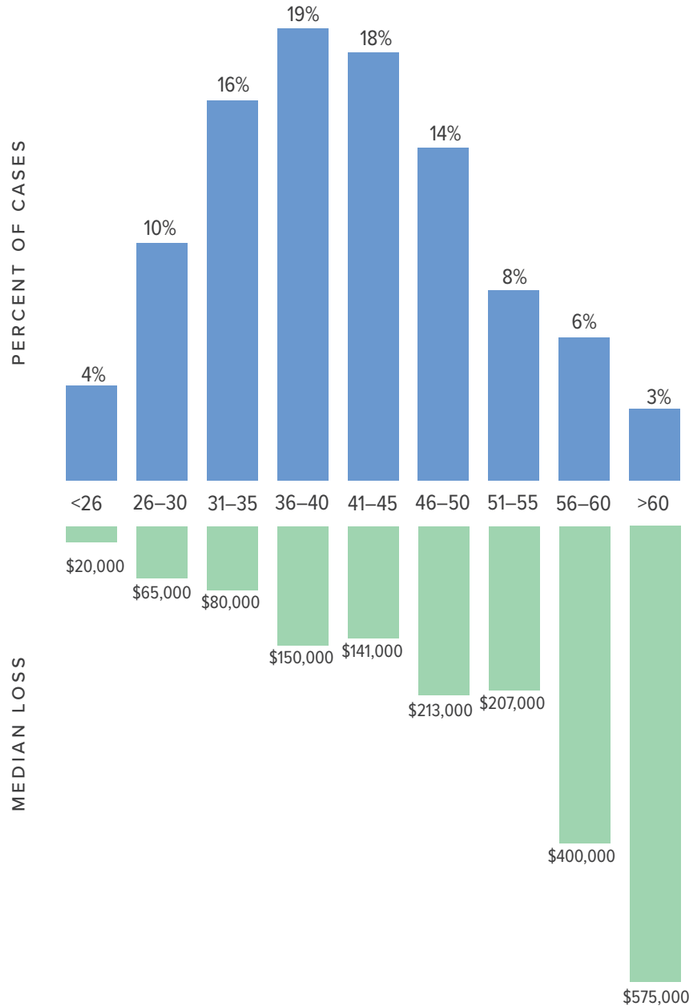
FIG. 35 **How do gender distribution and median loss vary based on the perpetrator's level of authority?**



عمر الجاني

كان التوزيع العمري لمرتكبي الاحتيال الوظيفي في دراستنا على شكل جرس، وبالنسبة ل 53 ٪ من المحتالين الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و 45 كانت الخسائر المتوسطة، من ناحية أخرى، تميل إلى الارتفاع مع عمر الجاني مثل أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 56 و 60 و 60 عامًا معًا كانت أقل من 10٪ من جميع الحالات، لكنهم تسببوا في خسائر متوسطة تبلغ 400،000 دولار أمريكي و 575،000 دولار أمريكي، على التوالي، والتي كانت أكبر الخسائر في أي فئة عمرية.

FIG. 36 **How does the perpetrator's age relate to occupational fraud?**



لمحة عن المحتال

تشمل دراستنا بيانات الجناة من أكثر من 2000 حالة احتيال، التي يمكن أن تساعد المنظمات على تقييم مخاطر الاحتيال الوظيفي في القوى العاملة لديهم.

TENURE

Occupational fraudsters who had been with their organizations at least 6 years caused **TWICE** the loss of less-tenured employees.

GENDER

Males committed more frauds and caused higher losses.

MALE

$150,000 Median loss

72% OF CASES

FEMALE

$85,000 Median loss

28% OF CASES

LEVEL OF AUTHORITY

Most occupational frauds are committed by employee-level or manager-level personnel. But frauds by owners/executives are much more harmful.

HIGH-RISK DEPARTMENTS

More than three-fourths of all occupational frauds were committed by employees from these 8 business units:

Operations	15%
Accounting	14%
Executive/upper management	12%
Sales	11%
Customer service	9%
Administrative support	6%
Finance	5%
Purchasing	5%

EDUCATION

64% of occupational fraudsters had a university degree or higher.

No university degree

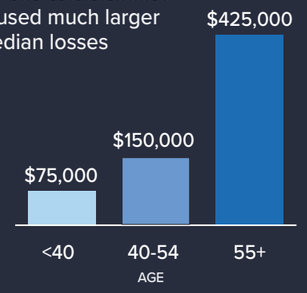
$100,000 MEDIAN LOSS

University degree or higher

$195,000 MEDIAN LOSS

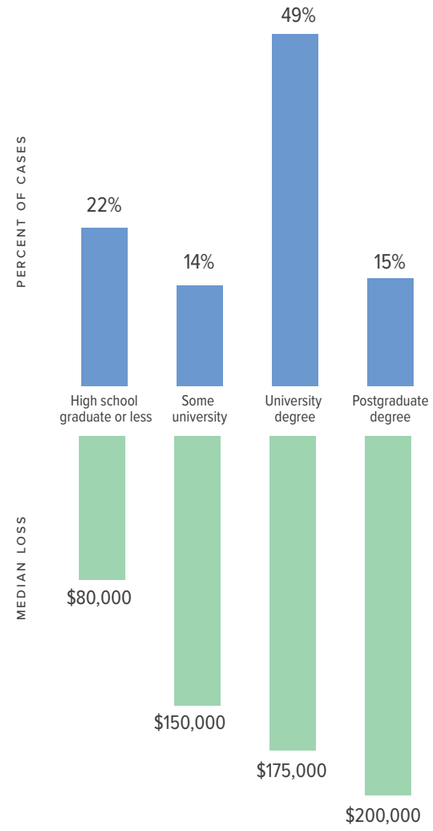
AGE

Older fraudsters caused much larger median losses



المستوى التعليمي للجاني

FIG. 37 **How does the perpetrator's education level relate to occupational fraud?**



لقد وجدنا أيضًا ارتباطًا بين مستوى التعليم لكل متوسط خسارة. ويوضح الشكل 37 أن المحتالين الحاصلين على الشهادة الثانوية العامة أو أقل تسببوا في متوسط خسارة قدره 80.000 دولار أمريكي، في حين تسبب أولئك الذين حصلوا على درجة جامعية في خسارة متوسطة قدرها 200.000 دولار أمريكي. وبشكل عام، نتوقع أن ترتبط الخسائر بالتعليم لأن أولئك الذين لديهم مستويات تعليم أعلى يتقلدون مناصب سلطة أعلى وربما يكون لديهم قدرات تقنية أكبر لارتكاب جريمة الاحتيال الوظيفي.

التواطؤ من جانب عدة جناة

يوضح الشكل 38 أن 51٪ من حالات الاحتيال الوظيفي في دراستنا قد ارتكبها اثنين أو أكثر من المحتالين الذين يعملون بالتواطؤ. وتميل الخسائر إلى الزيادة مع الجناة المتعددين – خاصة عندما يتآمر ثلاثة أفراد أو أكثر لارتكاب جريمة الاحتيال الوظيفي. وأحد الأسباب التي قد تكون عمليات الاحتيال الوظيفي التواطؤ أكثر تكلفة هو أن العديد من عمليات الاحتيال الوظيفي التي يعمل المحتالون فيها معًا قد تكون أكثر قدرة على تقويض الأنظمة ذات المهام المنفصلة والتحقق المستقل التي تقع في صميم العديد من ضوابط مكافحة الاحتيال الوظيفي.

الخلفية الإجرامية للجاني

أظهرت دراساتنا السابقة أن معظم المحتالين المهنيين ليس لديهم تاريخ إجرامي سابق قبل ارتكاب جرائمهم، وتعزز بياناتنا الحالية هذه النتائج. وهناك 4٪ فقط من الجناة في هذه الدراسة أدينوا سابقاً بجرائم تتعلق بالاحتيال الوظيفي. وتجدر الإشارة إلى أن 41٪ من عمليات الاحتيال الوظيفي التي حدثت في دراستنا لم يتم إبلاغها إلى جهات تطبيق القانون (أنظر الرد في المعلومات على الرسم البياني في الصفحة 55) وهو ما يتوافق أيضًا مع بحثنا السابق، ويشير إلى أن العدد الحقيقي للجناة المتكررين ربما يكون أعلى مما يمكن تحديده من خلال السجلات الجنائية.

FIG. 38 **How does the number of perpetrators in a scheme relate to occupational fraud?**

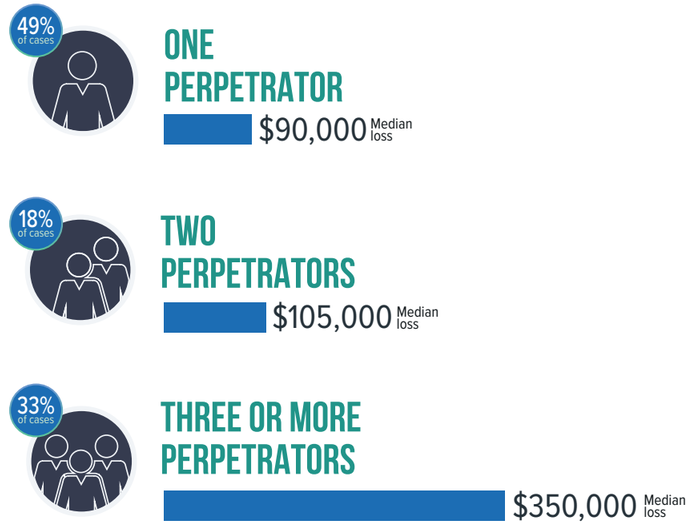
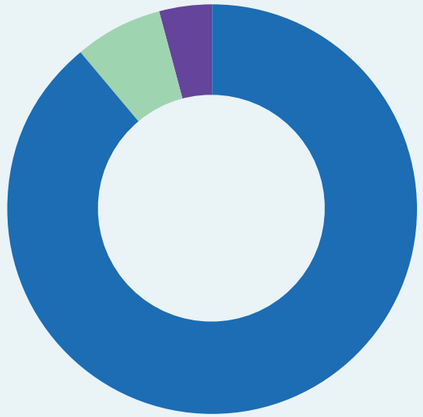


FIG. 39 **Do perpetrators tend to have prior fraud convictions?**



العلامات التحذيرية في السلوك التي يظهرها الجناة

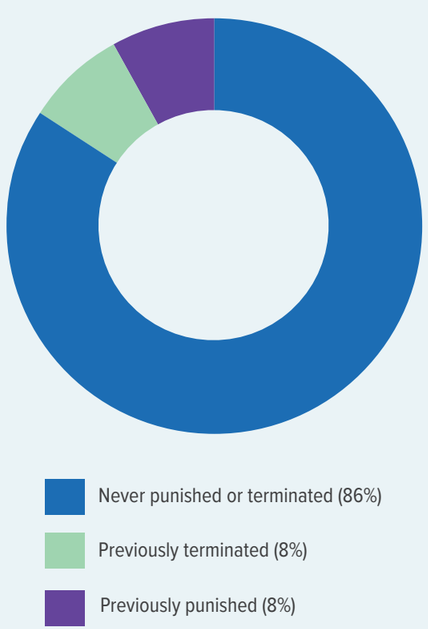
تستمر قضايا الاحتيال الوظيفي 14 شهرا قبل اكتشافها. خلال هذا الوقت ، غالبًا ما يعرض الجاني سمات سلوكية معينة تميل إلى أن تكون مرتبطة بالسلوك الاحتيالي. الشكل 41 في الصفحة 50 يوضح الشكل التكرار النسبي لـ 17 علامة حمراء سلوكية شائعة.بشكل ملحوظ ، تم التعرف على كل هذه العلامات الحمراء من قبل شخص في المنظمات الضحية المعنية قبل اكتشاف عمليات الاحتيال الوظيفي.

كان هناك العلم الأحمر السلوكي واحدًا على الأقل موجودًا في 85 ٪ من الحالات في دراستنا ، وكانت الأعلام الحمراء متعددة الأشخاص موجودة في 49 ٪ من الحالات.كانت الأعلام الحمراء السبعة الأكثر شيوعًا هي: (1) العيش دون الوسائل ؛ (2) الصعوبات المالية. (3) ارتباط وثيق بشكل غير عادي مع بائع أو عميل ؛ (4) قضايا الرقابة المفرطة أو عدم الرغبة في تقاسم الواجبات ؛ (5) زعزعة غير عادية أو شبهة أو دفاع ؛ (6) الفهلوي ينطوي على سلوك داهية أو عديمي الضمير ؛ و (7) الطلاق أو المشاكل الأسرية.تم تحديد واحدة على الأقل من هذه العلامات السبعة الحمراء قبل القبض على الجاني في 76 ٪ من جميع الحالات.

تاريخ عمل الجاني

يوضح الشكل 40 أن 86٪ من المحتالين لم يعاقبوا أو تنهى خدماتهم بسبب سلوك مرتبط بالاحتيال الوظيفي قبل الجرائم المذكورة في هذه الدراسة. وكما هو الحال مع بيانات الإدانة الجنائية في الشكل 39، يميل هذا الأمر إلى الإشارة إلى أن معظم المحتالين المهنيين يرتكبون الجريمة لأول مرة، لكن هناك أيضًا بيانات الإدانة الجنائية، وهناك سبب للاعتقاد بأن هذه البيانات قد تقلل من العدد الحقيقي للمحتالين المتكررين. ووفقًا للشكل 44 في الصفحة 54، لم يتلقى 5٪ من المحتالين أي عقوبة داخلية، و 10٪ سمح لهم بالاستقالة، و 11٪ وقعوا اتفاقيات تسوية خاصة مع المنظمات غير الحكومية. ويشير ذلك إلى أن عددًا كبيرًا من المحتالين المهنيين لن يكون لديهم سجل للانضباط المرتبط بالتوظيف حتى بعد أن يتم القبض عليهم من جانب أرباب عملهم.

FIG. 40 **Do perpetrators tend to have prior employment-related disciplinary actions for fraud?**



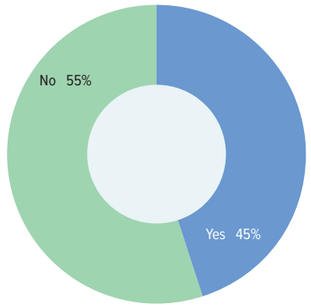
العلامات التحذيرية المتعلقة بالموارد البشرية

في بعض الحالات، يمكن أن تتسبب الأحداث السلبية المحيطة بظروف عمل الشخص (مثل تقييمات الأداء السيئة، وفقدان الأجور أو الاستحقاقات، والخوف من فقدان الوظيفة، وما إلى ذلك) في ضغوط مالية أو استياء تجاه صاحب العمل، مما قد يلعب دورًا في قرار ارتكاب جريمة الاحتيال الوظيفي. ونشير إلى هذه الأحداث باسم الأعلام الحمراء المتعلقة بالموارد البشرية. وكما يوضح الشكل 43، فإن 42٪ من المحتالين تعرضوا لشكل من أشكال العلامات الحمراء المتعلقة بالموارد البشرية قبل أو أثناء عمليات الاحتيال الوظيفي. وكان أكثرها شيوعًا تقييمات الأداء السلبية (13٪ من الحالات) والخوف من فقدان الوظائف (12٪).

سوء سلوك الجناة غير المرتبط بالاحتيال الوظيفي

من أجل تحديد ما إذا كان هناك ارتباط بين الاحتيال الوظيفي وأشكال أخرى من انتهاكات مكان العمل، سألنا المستجيبين في الاستطلاع عما إذا كان المحتال قد شارك في سوء سلوك غير متعلق بالاحتيال الوظيفي قبل أو أثناء وقت الاحتيال الوظيفي. ويُظهر الشكل 42 أن 45٪ من المحتالين المهنيين شاركوا في نوع من سوء السلوك غير المرتبط بالاحتيال الوظيفي. وكان الأكثر شيوعًا هو التنمر أو التخويف (20 ٪ من الحالات) يليه الغياب المفرط (13 ٪) والتأخر الفعلي (12 ٪).

FIG. 42 **Do fraud perpetrators also engage in non-fraud-related misconduct?**



Which forms of non-fraud misconduct are most common **among fraud perpetrators?**

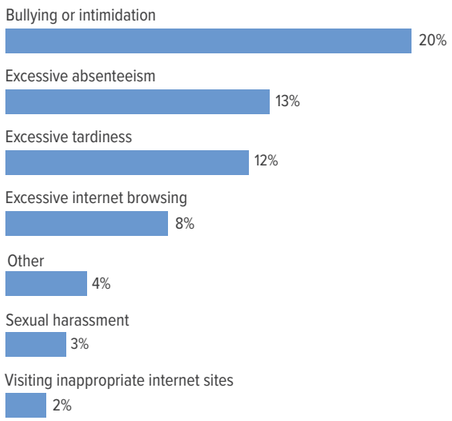
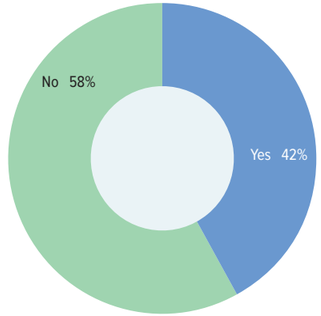


FIG. 43 **Do fraud perpetrators experience negative HR-related issues prior to or during their frauds?**



Which HR-related issues are most commonly experienced by fraud perpetrators?

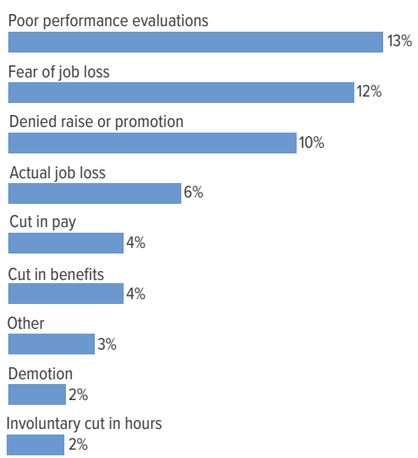
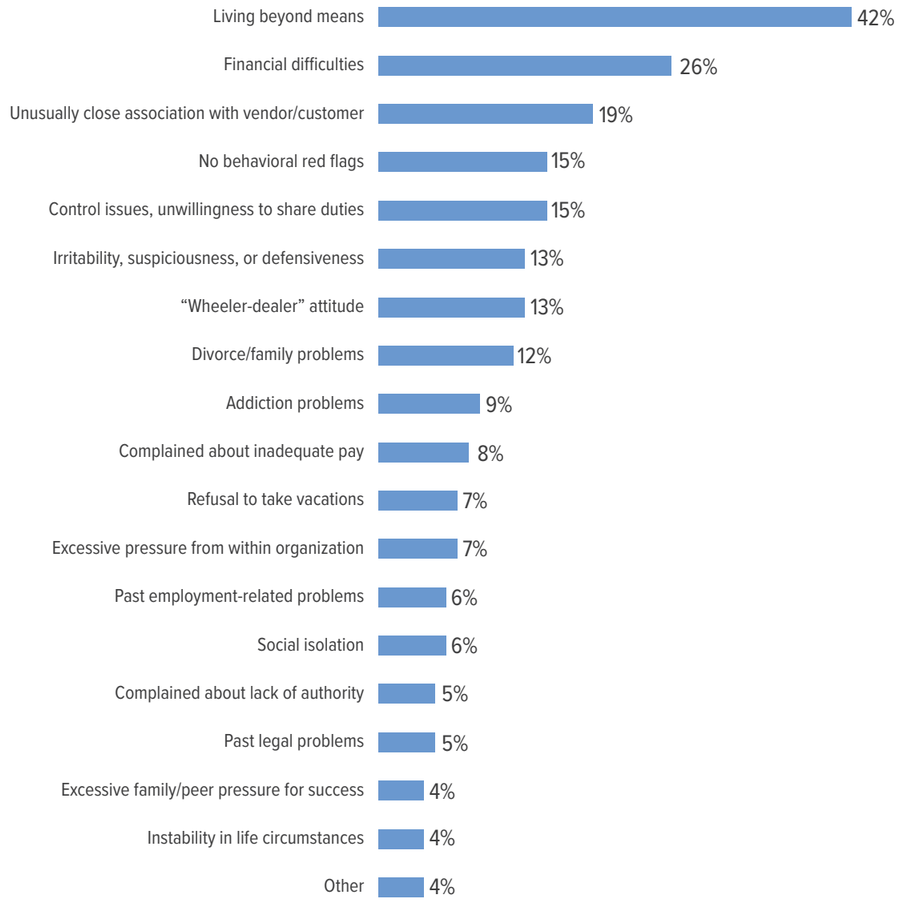


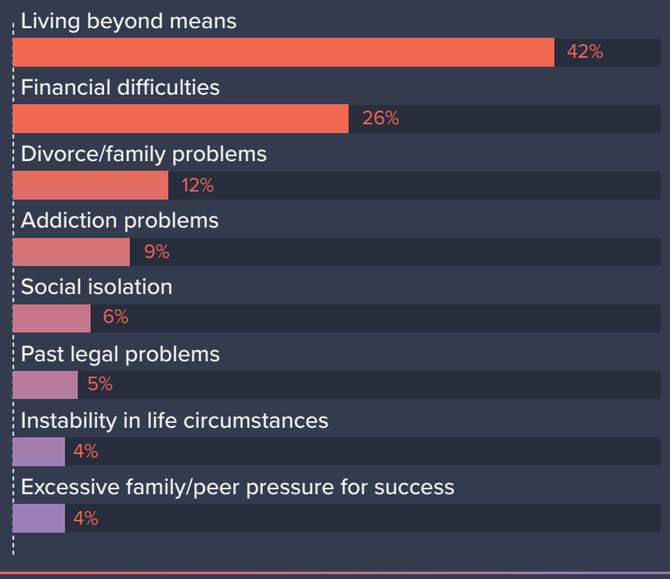
FIG. 41 **How often do perpetrators exhibit behavioral red flags?**



CLASSIFYING **RED FLAG** BEHAVIORS

In **52%** of cases, the fraudster exhibited red flags connected to their **work duties**.

In **63%** of cases, the fraudster exhibited red flag behavior associated with his or her **personal life**.



JOB PERFORMANCE AS A WARNING SIGN

A fraud perpetrator's job performance will often suffer while the scheme is taking place. Each of these performance-related issues were cited in at least 10% of cases.

13%
POOR PERFORMANCE EVALUATIONS

13%
EXCESSIVE ABSENTEEISM

12%
FEAR OF JOB LOSS

12%
EXCESSIVE TARDINESS

10%
DENIED RAISE OR PROMOTION

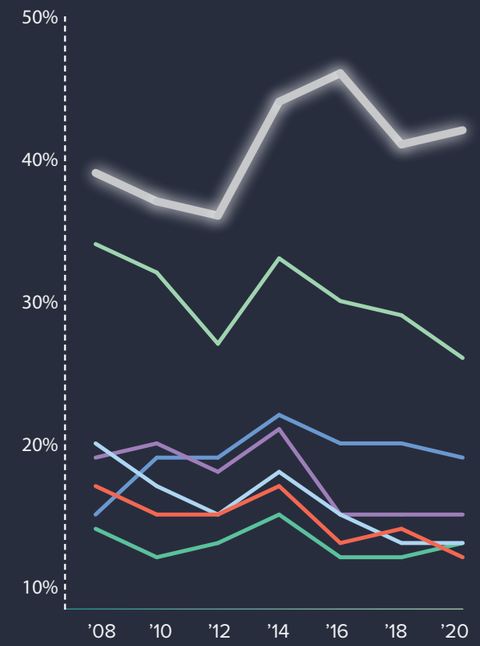
Behavioral Red Flags of Fraud

Recognizing the behavioral clues displayed by fraudsters can help organizations more effectively detect fraud and minimize their losses.

85% OF ALL FRAUDSTERS displayed at least one **BEHAVIORAL RED FLAG** while committing their crimes.

7 KEY WARNING SIGNS

LIVING BEYOND MEANS



A fraudster living beyond his or her means is the most common red flag by a sizable margin. This has ranked as the **#1 red flag** in every study since 2008.

Response to Fraud

Organizations can respond to fraud internally, through civil litigation, and by referring the case to law enforcement. These are the results of such efforts.

INTERNAL PUNISHMENT

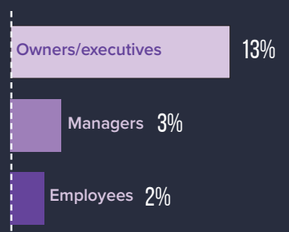
80% OF PERPETRATORS

RECEIVED SOME **PUNISHMENT**

Owners/executives are less likely to receive punishment

TERMINATION for FRAUD

Received **NO PUNISHMENT**



CIVIL LITIGATION

MEDIAN LOSS resulting in **CIVIL LITIGATION**

$400,000

28% of cases resulted in civil litigation.

Of these cases:

- 41% resulted in judgment for the victim
- 36% settled
- 21% resulted in judgment for the perpetrator

CRIMINAL PROSECUTION

MEDIAN LOSS in cases referred to **LAW ENFORCEMENT**

$200,000

59% of cases were referred to law enforcement

Of these cases:

- 56% pleaded guilty/no contest
- 23% were convicted at trial
- 12% were declined prosecution
- 2% were acquitted

نتائج القضايا

طلبنا من المستجيبين تحديد العواقب المترتبة على الاحتيال التي واجهها الجناة بعد القبض عليهم، سواء داخلياً، من خلال المقاضاة أو من خلال التحاكم المدني.

يمكن استخدام هذه المعلومات من قبل المنظمات لتحديد أكثر النتائج المشتركة التي مرت بها منظمات الضحايا الأخرى. كما يمكن أن يساعد في إطلاع الضحايا على احتمالية النجاح في السعي وراء تحقيق العدالة أو استعادة الأصول المسروقة.

الإجراءات الداخلية التي يتم اتخاذها ضد الجاني

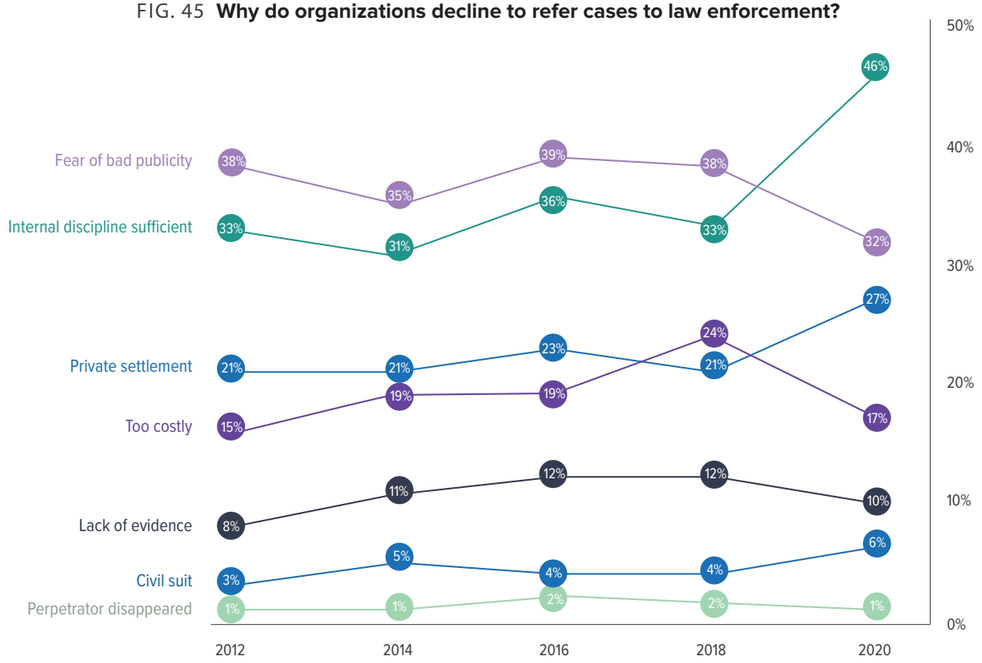
بمجرد تجريم المتهم بالاحتيال الوظيفي، يجب على المنظمة يجب على المنظمة الضحية أن تقرر ما يجب فعله متجاه الجاني. وقد كان إنهاء الخدمات هو الرد الأكثر شيوعًا على الاحتيال الوظيفي، لكن ثلث الحالات انتهت بنتيجة داخلية مختلفة، كما أدت العديد من الحالات إلى عقوبات خفيفة نسبيًا، حيث غادر الجاني المنظمة بالفعل (11٪) أو استقال (10٪)، أو لم يتلقى أية عقوبة على الإطلاق (5٪).

FIG. 44 **How do victim organizations punish fraud perpetra-**

أسباب عدم إحالة القضايا إلى القانون والسلطات

كما يظهر في الرد على حيلة معلومات الاحتيال الوظيفي في الصفحة 55، فإن العديد من الضحايا لا يبلغون قضاياهم إلى سلطات تنفيذ القانون. لقد طلبنا من المستجيبين في تلك الحالات إخبارنا بالسبب، ويوضح الشكل 45 مقارنة الجدول الزمني لأسباب الضحايا بعدم الإحالة؛ وكان تقرير هذا العام هو المرة الأولى التي لم يكن الخوف من الدعاية السيئة السبب الرئيسي. وبدلاً من ذلك، قرر 46٪ من الضحايا أن انضباطهم الداخلي كافٍ، وبالمقارنة مع النتائج التي تم التوصل إليها كانت التسويات الخاصة والدعاوى المدنية قد ارتفعت أيضًا، يبدو أنه قد يكون هناك اتجاه عام للمنظمات يتمثل في السعي إلى حل قضايا الاحتيال الوظيفي داخليًا أو خاصًا بدلاً من نظام العدالة الجنائية.

FIG. 45 **Why do organizations decline to refer cases to law enforcement?**



استعادة خسائر الاحتيال الوظيفي

بالنسبة للعديد من المنظمات الضحية، فإن استرداد الخسائر هو الهم الرئيسي بمجرد اكتشاف الاحتيال الوظيفي. ومع ذلك، فإن معظم المنظمات (54٪) في دراستنا لم تسترد أيًا من خسائرها. وقد قمنا أيضًا بتحليل ما إذا كانت هناك اختلافات إقليمية في نجاح المنظمات الضحية في استرداد بعض أو كل خسائر الاحتيال الوظيفي، وتشير النتائج التي توصلنا إليها إلى أن استرداد الأصول المفقودة قد يكون أكثر صعوبة في بعض المناطق من مناطق أخرى. وكما هو موضح في الشكل 46 ، كانت أوروبا الشرقية وغرب / ووسط آسيا أصعب منطقة لاسترداد خسائر الاحتيال الوظيفي، حيث لم تسترد 61٪ من المنظمات أي شيء، تليها أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (60٪) وكانت أوروبا الغربية وجنوب آسيا المنطقتين الوحيدتين اللتين قام فيهما أكثر من نصف الضحايا على الأقل باسترداد خسائر الاحتيال الوظيفي.

FIG. 46 **How does the recovery of fraud losses vary by region?**

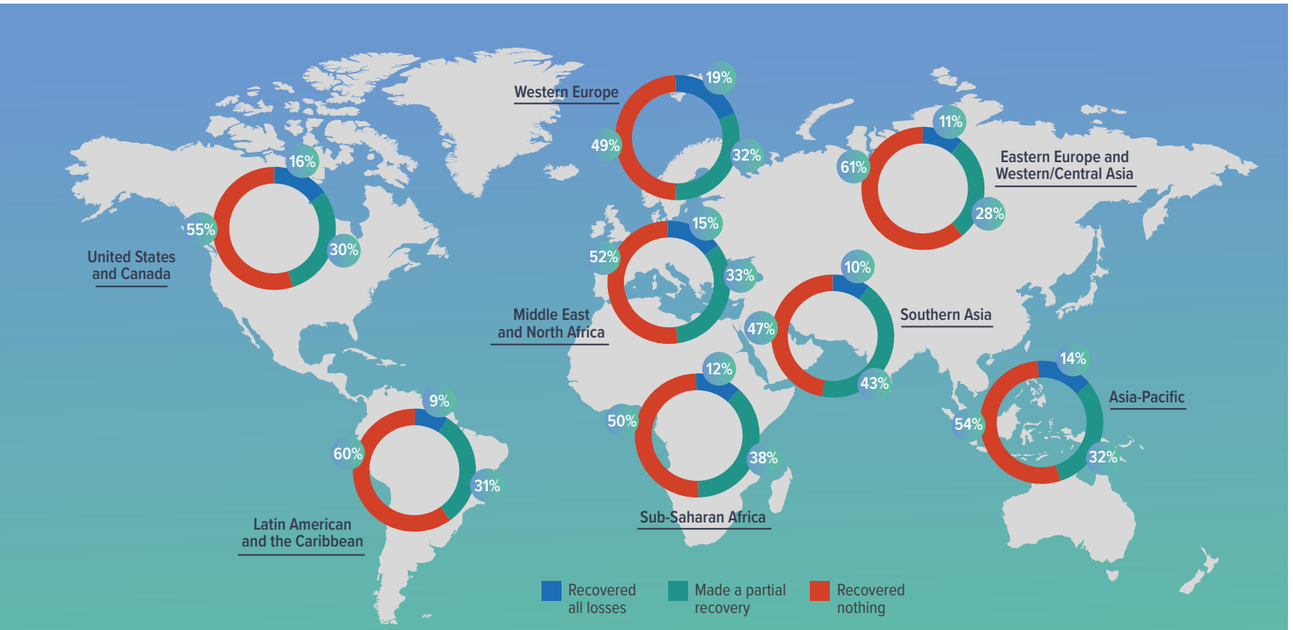


FIG. 47 **How does the type of scheme relate to fines incurred by victim organizations?**

الغرامات ضد منظمات الضحية

بعيدًا عن الخسائر الناجمة مباشرة عن الاحتيال الوظيفي، يتلقى بعض الضحايا أيضًا غرامات من السلطات بسبب الاحتيال الوظيفي مثل فشل الضحية في اتخاذ خطوات كافية لمنع الرشوة أو انتهاك متطلبات التبليغ المالية. وتشير بياناتنا إلى أن حيل الاحتيال الوظيفي في القوائم المالية هي الأكثر احتمالاً أن تؤدي إلى غرامة ضد المنظمة الضحية (19٪ من الحالات) وتؤدي هذه الحالات أيضًا إلى الغرامة المتوسطة الأكبر (221000 دولار أمريكي) في حين أن الغرامات الناتجة عن الفساد وسوء استغلال الأصول وقعت بمعدل مماثل (10٪ و 9٪ على التوالي) ، فإن الغرامة المتوسطة في قضايا الفساد كانت أعلى بثلاث مرات (150.000 دولار أمريكي).

منهجية البحث

2020 تقرير للأمم مبني على نتائج 2019 مسح الاحتيال الوظيفي العالمي ، وقد تم فتح استطلاع عبر الإنترنت لـ 51,608 فاحصي الاحتيال المعتمدين (CFE) من يوليو 2019 إلى سبتمبر 2019 و،كجزء من المسح، طُلب من المستجيبين تقديم وصف سردي لأكبر قضية احتيال مهني قاموا بالتحقيق فيها منذ يناير 2018، بالإضافة إلى ذلك ، بعد الانتهاء من المسح في المرة الأولى، تم تزويد المستجيبين بخيار إرسال معلومات حول حالة ثانية.

"عرض على المشاركين في الاستبيان 77 سؤالا بخصوص التفاصيل الخاصة بالاحتيال، بما في ذلك معلومات حول الجاني والمنظمة الضحية أساليب احتيال الموظفين، وكذلك اتجاهات الاحتيال بشكل عام. (ملاحظة لم يطلب من المشاركين تحديد هوية الجاني أو الضحية). تلقينا ما مجموعه 7516 رد على الاستطلاع، منها 2,504 كان يصلح استخدامها لأعداد هذا التقرير. البيانات الواردة في هذا التقرير تستند فقط على المعلومات الواردة في هذه 2,504."

الحالات المقدمة مطلوب منها استيفاء المعايير الأربعة التالية:

1. **القضية** يجب أن يكون قد شارك في الاحتيال الوظيفي (يُعرف بأنه الاحتيال الوظيفي الذي يرتكبه شخص ما ضد المنظمة التي يعملون فيها).
2. **التحقيق** يجب أن يكون قد حدث في شهر كانون الثاني (يناير) 2018 وتمت المشاركة في الاستطلاع.
3. **التحقيق** يجب أن يكون كاملا في وقت المشاركة في الاستطلاع.
4. **المستجيب** يجب أن يكون قد تأكد بشكل معقول من تحديد هوية الجناة.

تحليل المنهجية

النسب المئوية

في حساب النسب المئوية التي نوقشت خلال هذا التقرير، استخدمنا العدد الإجمالي للإجابات الكاملة ذات الصلة للسؤال (الأسئلة) التي يتم تحليلها .وعلى وجه التحديد، استبعدنا أية ردود أو خانات فارغة أشار فيها المشارك إلى أنه لا يعرف إجابة السؤال. وبالتالي، يختلف العدد الإجمالي للحالات المدرجة في كل تحليل.

بالإضافة إلى ذلك، سمح العديد من أسئلة الاستقصاء لأعضاء اللجنة بتحديد أكثر من إجابة واحدة. لذلك، يتجاوز مجموع النسب المئوية في العديد من الأرقام خلال التقرير ٪100. وقد لا يكون مجموع النسب المئوية في الأرقام الأخرى ٪100 بالضبط (أي قد يكون ٪99 أو ٪101) بسبب تقريب بيانات الفئة الفردية.

مبالغ الخسارة

ما لم يذكر خلاف ذلك، يتم حساب جميع مبالغ الخسارة التي تمت مناقشتها في التقرير باستخدام متوسط الخسارة بدلاً من المتوسط. ويوفر استخدام متوسط الخسارة صورة أكثر تحفظًا – ونعتقد أكثر دقة – للتأثير النموذجي لحيل الاحتيال الوظيفي. ويوفر الملحق الإحصائي لهذا التقرير (انظر الصفحات 81–78) نظرة أكثر شمولية للخسائر في دراستنا، مما يعكس الشرائح الربعية ومتوسط مبالغ الخسارة للفئات العددية التي تم استكشافها خلال التقرير.

ولتطبيع مبالغ الخسارة المبلغ عنها لنا والتأكد من عدم تحديد الحالات ذات الخسائر الكبيرة للغاية، تم حساب جميع مبالغ الخسارة الإجمالية وإجمالي المبلغ عنها باستخدام بيانات الخسارة التي تم إدراجها في ٪5 (أي تم تعيين جميع الحالات في أعلى ٪2.5 و أدنى ٪2.5 نفس القيمة مثل 97.5 في المائة و 2.5 في المائة على التوالي). بالإضافة إلى ذلك، استبعدنا متوسطات وحسابات الخسارة المتوسطة للفئات التي كان هناك أقل من عشرة ردود عليها.

ونظرًا لأن الخسائر المباشرة الناتجة عن عمليات الاحتيال الوظيفي في القوائم المالية تنتشر عادةً بين العديد من أصحاب المصلحة، فإن الحصول على تقدير دقيق لهذا المبلغ أمر صعب للغاية. وبالتالي، بالنسبة للحيل التي تنطوي على احتيال في القوائم المالية، طلبنا من المشاركين في الاستقصاء تقديم المبلغ الإجمالي للخطأ في بيان القوائم المالية (بشكل زائد أو ناقص) وكان متضمنا في الحيلة. وتستند جميع الخسائر المبلغ عنها لعمليات الاحتيال الوظيفي في القوائم المالية خلال هذا التقرير إلى المبالغ المذكورة.

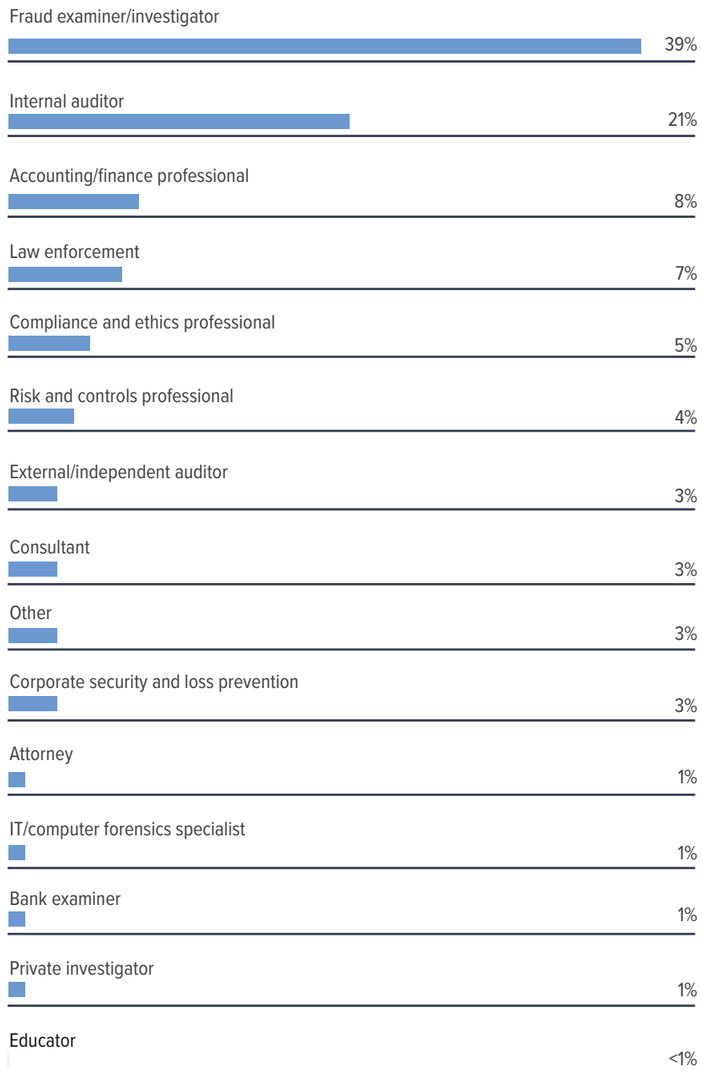
المشاركون في الاستطلاع

لتوفير سياق لإجابات الاستطلاع وفهم من يحقق في حالات الاحتيال الوظيفي، طلبنا من المستجيبين تقديم معلومات معينة حول خبرتهم المهنية ومؤهلاتهم.

مهنة رئيسة

كما هو موضح في الشكل 48، أشار 39٪ من المستجيبين للمسح إلى أن مهنتهم الأساسية هي فاحص احتيال، يليه 21٪ أشاروا إلى أنهم مدققون داخليون.

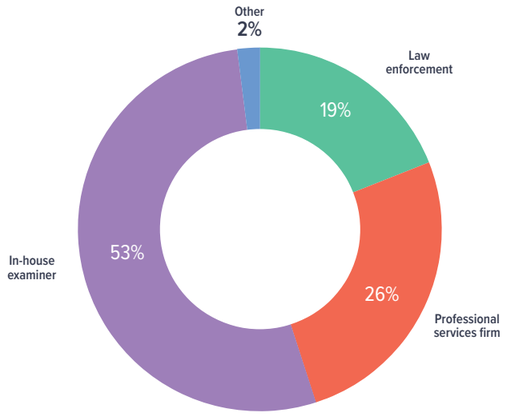
FIG. 48 **What was the primary occupation of survey participants?**



طبيعة دور فحص الاحتيال الوظيفي

يعمل أكثر من نصف المشاركين في الاستقصاء داخل الشركة ويجرون تحقيقات متعلقة بالاحتيال الوظيفي نيابة عن شركة أو وكالة ما. وعلى النقيض من ذلك، فإن 26٪ يعملون لدى شركة خدمات مهنية تقوم بإجراء تحقيقات متعلقة بالاحتيال الوظيفي نيابة عن منظمات العملاء، و19٪ يعملون في تطبيق القانون وإجراء تحقيقات الاحتيال الوظيفي لأطراف أخرى تحت سلطة وكالتهم.

FIG. 49 **What was the professional role of the survey participants?**



الخبرة الوظيفية

كان لدى فاحصي الاحتيال المعتمدين CFE الذين شاركوا في استطلاعنا متوسط 11 عامًا من خبرة فحص الاحتيال الوظيفي، و30٪ لديهم أكثر من 15 عامًا من الخبرة (انظر الشكل 50) بالإضافة إلى ذلك، وكما يوضح الشكل 51، فإن ربع المشاركين في الاستقصاء قاموا بالتحقيق في أكثر من 20 حالة احتيال خلال العامين الماضيين، في حين أن 42٪ قاموا بالتحقيق في خمس حالات أو أقل خلال تلك الفترة

FIG. 50 **How much fraud examination experience did survey participants have?**

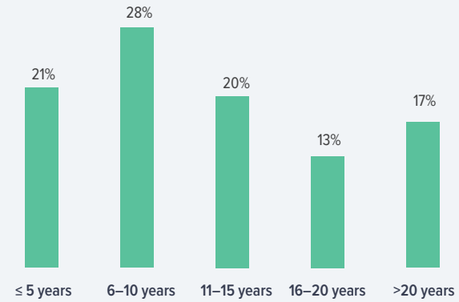


FIG. 51 **How many fraud cases have survey participants investigated in the past two years?**

FIG. 54 **What anti-fraud controls are the most common in the Asia-Pacific region?**

Control	Percent of cases
External audit of financial statements	93%
Code of conduct	88%
Internal audit department	84%
Management certification of financial statements	80%
Management review	78%
External audit of internal controls over financial reporting	75%
Hotline	72%
Independent audit committee	71%
Fraud training for employees	64%
Fraud training for managers/executives	62%
Anti-fraud policy	59%
Employee support programs	50%
Dedicated fraud department, function, or team	50%
Formal fraud risk assessments	45%
Proactive data monitoring/analysis	43%
Surprise audits	36%
Job rotation/mandatory vacation	32%

FIG. 55 **How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud in the Asia-Pacific region?**

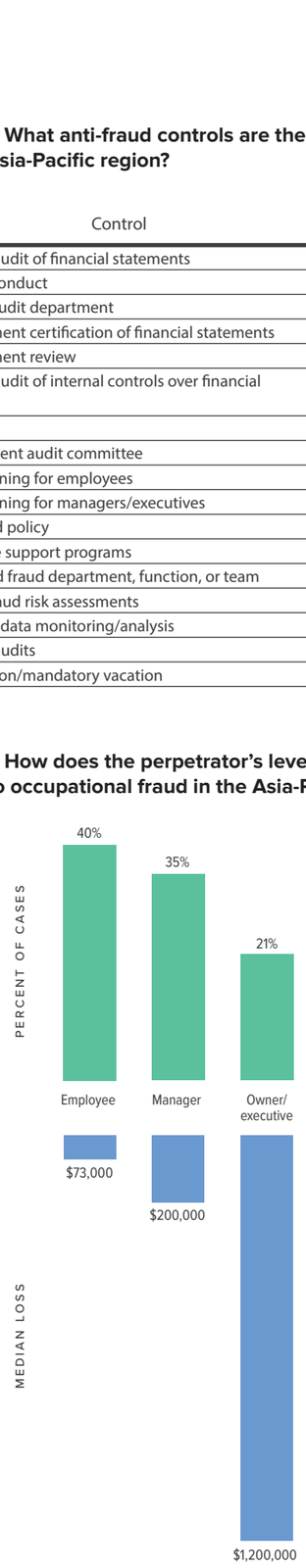
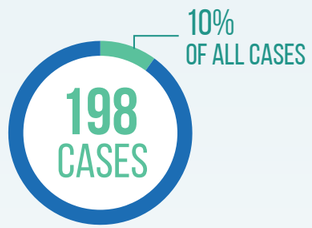


FIG. 56 **Cases by country in the Asia-Pacific region**

Country	Number of cases
Australia	29
China	33
Hong Kong	11
Indonesia	36
Japan	8
Laos	1
Macau	1
Malaysia	19
Myanmar (Burma)	1
New Zealand	3
Philippines	24
Singapore	17
South Korea	5
Taiwan	2
Thailand	6
Vietnam	2
Total cases:	198

MEDIAN LOSS:
USD 195,000



REGIONAL FOCUS

ASIA-PACIFIC

FIG. 52 **What are the most common occupational fraud schemes in the Asia-Pacific region?**

FIG. 53 **How is occupational fraud initially detected in the Asia-Pacific region?**

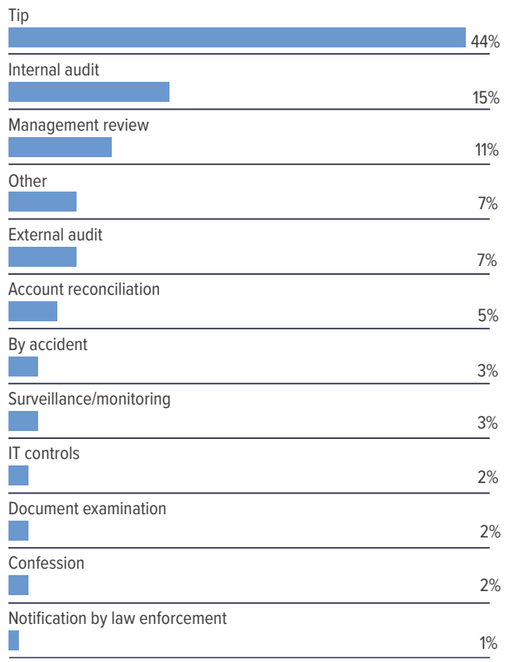


FIG. 59 **What anti-fraud controls are the most common in Eastern Europe and Western/Central Asia?**

Control	Percent of cases
External audit of financial statements	89%
Code of conduct	87%
Management review	84%
Internal audit department	80%
Management certification of financial statements	78%
Hotline	76%
Anti-fraud policy	73%
Independent audit committee	72%
External audit of internal controls over financial reporting	71%
Fraud training for employees	67%
Fraud training for managers/executives	66%
Dedicated fraud department, function, or team	58%
Formal fraud risk assessments	51%
Surprise audits	45%
Proactive data monitoring/analysis	42%
Employee support programs	29%
Job rotation/mandatory vacation	29%

FIG. 60 **How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud in Eastern Europe and Western/Central Asia?**

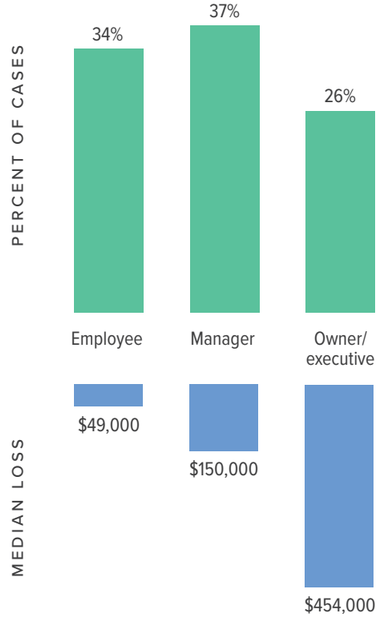
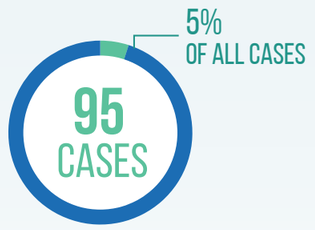


FIG. 61 **Cases by country in Eastern Europe and Western/Central Asia**

Country	Number of cases
Albania	1
Azerbaijan	1
Bosnia and Herzegovina	1
Bulgaria	2
Czech Republic	5
Estonia	1
Georgia	1
Hungary	5
Kazakhstan	4
Kosovo	2
Lithuania	1
Moldova	1
North Macedonia	2
Poland	6
Romania	9
Russia	13
Serbia	14
Slovakia	3
Slovenia	4
Tajikistan	1
Turkey	13
Ukraine	4
Uzbekistan	1
Total cases:	95

MEDIAN LOSS:
USD 133,000



REGIONAL FOCUS

EASTERN EUROPE AND WESTERN/ CENTRAL ASIA

FIG. 57 **What are the most common occupational fraud schemes in Eastern Europe and Western/Central Asia?**

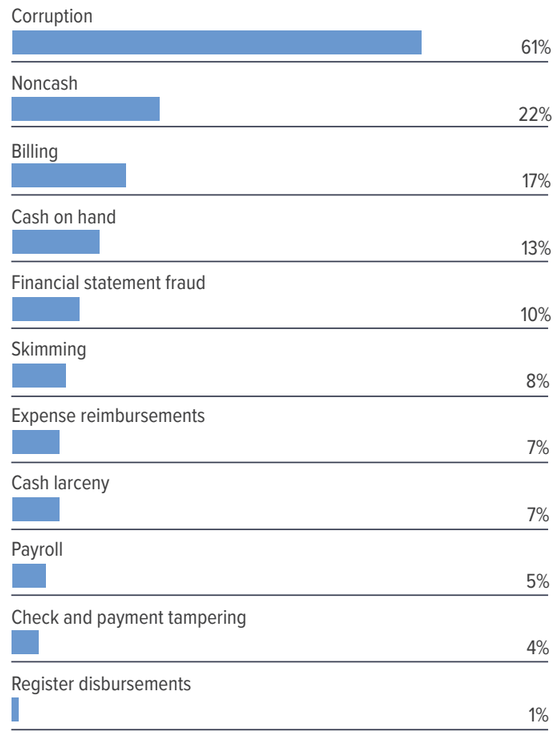


FIG. 58 **How is occupational fraud initially detected in Eastern Europe and Western/ Central Asia?**

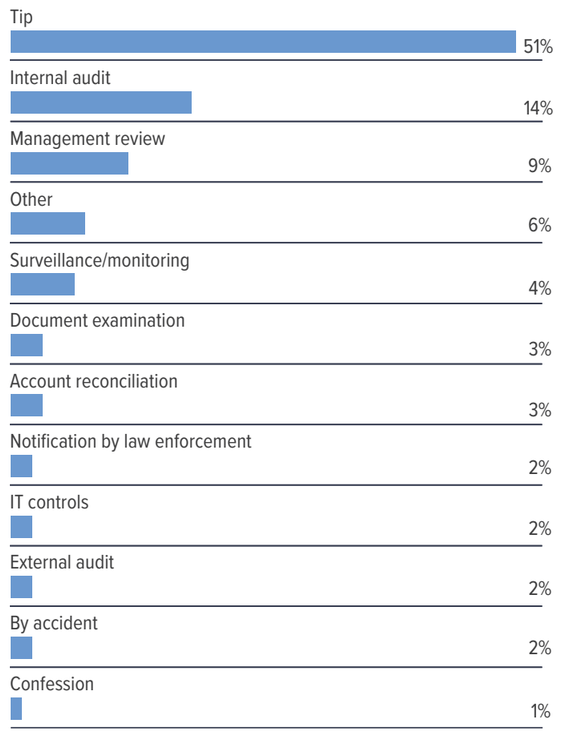


FIG. 64 **What anti-fraud controls are the most common in Latin America and the Caribbean?**

Control	Percent of cases
External audit of financial statements	88%
Code of conduct	88%
Internal audit department	81%
Management certification of financial statements	72%
Hotline	72%
External audit of internal controls over financial reporting	71%
Independent audit committee	67%
Management review	65%
Fraud training for employees	58%
Anti-fraud policy	56%
Fraud training for managers/executives	54%
Dedicated fraud department, function, or team	46%
Employee support programs	45%
Formal fraud risk assessments	44%
Surprise audits	40%
Proactive data monitoring/analysis	26%
Job rotation/mandatory vacation	16%

FIG. 65 **How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud in Latin America and the Caribbean?**

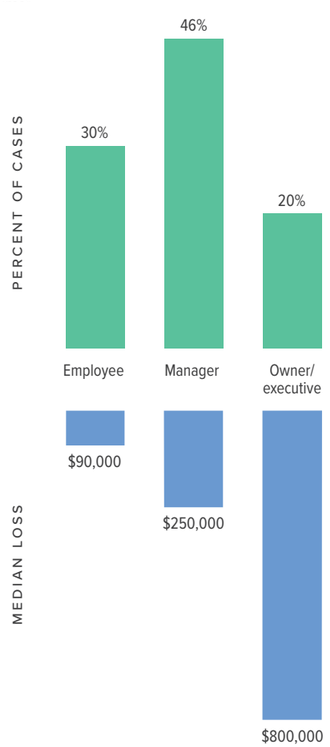


FIG. 66 **Cases by country in Latin America and the Caribbean**

Country	Number of cases
Argentina	10
Bahamas	5
Barbados	1
Brazil	22
Chile	2
Colombia	10
Costa Rica	4
Curaçao	1
Dominican Republic	1
Ecuador	1
Grenada	2
Haiti	1
Jamaica	3
Mexico	23
Peru	6
Saint Vincent and the Grenadines	1
Suriname	1
Trinidad and Tobago	5
Venezuela	2
Total cases:	101

MEDIAN LOSS:
USD 200,000

REGIONAL FOCUS

LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN

FIG. 62 **What are the most common occupational fraud schemes in Latin America and the Caribbean?**

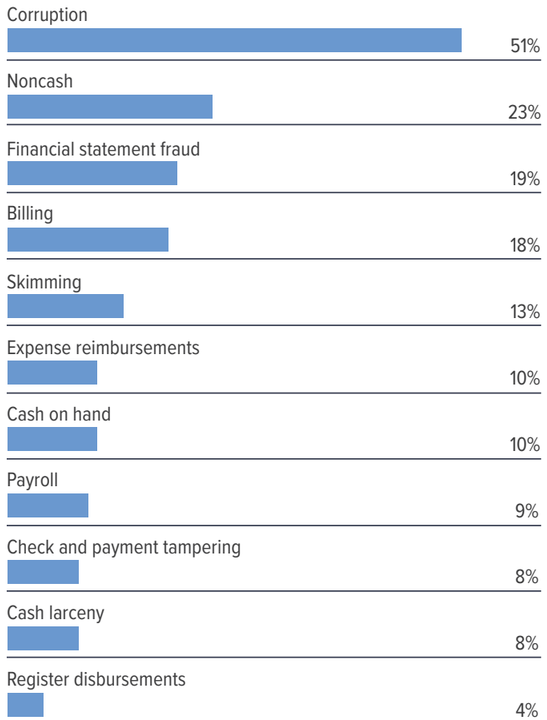


FIG. 63 **How is occupational fraud initially detected in Latin America and the Caribbean?**

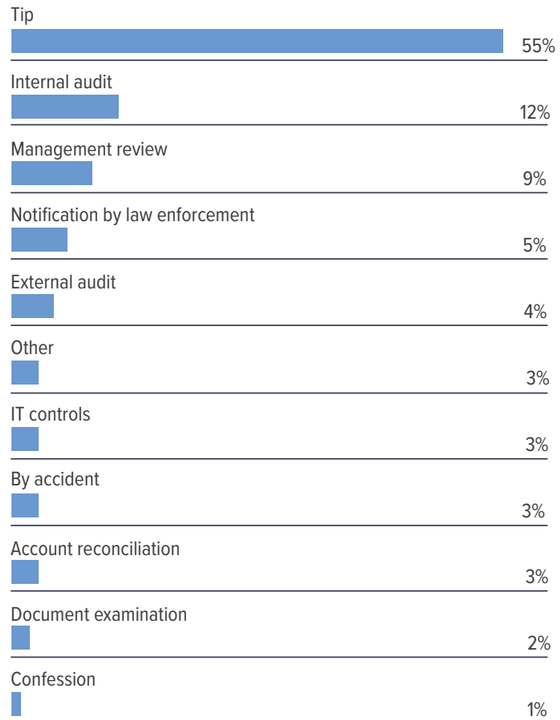


FIG. 69 **What anti-fraud controls are the most common in the Middle East and North Africa?**

Control	Percent of cases
External audit of financial statements	88%
Internal audit department	87%
Code of conduct	84%
Management certification of financial statements	83%
External audit of internal controls over financial reporting	74%
Management review	72%
Independent audit committee	72%
Hotline	72%
Fraud training for managers/executives	58%
Surprise audits	55%
Anti-fraud policy	55%
Fraud training for employees	55%
Dedicated fraud department, function, or team	46%
Formal fraud risk assessments	45%
Proactive data monitoring/analysis	41%
Employee support programs	34%
Job rotation/mandatory vacation	33%

FIG. 70 **How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud in the Middle East and North Africa?**

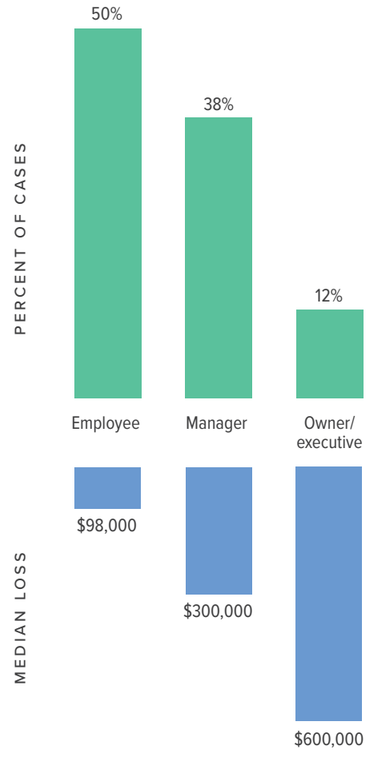
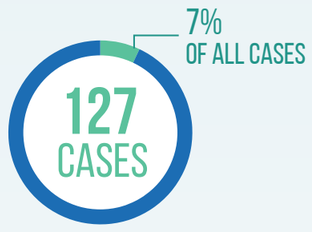


FIG. 71 **Cases by country in the Middle East and North Africa**

Country	Number of cases
Bahrain	5
Cyprus	11
Egypt	6
Iraq	3
Israel	1
Jordan	4
Kuwait	9
Lebanon	4
Morocco	3
Oman	5
Qatar	5
Saudi Arabia	23
Tunisia	2
United Arab Emirates	46
Total cases:	127

MEDIAN LOSS:

USD 100,000



REGIONAL FOCUS

MIDDLE EAST AND NORTH AFRICA

FIG. 67 **What are the most common occupational fraud schemes in the Middle East and North Africa?**

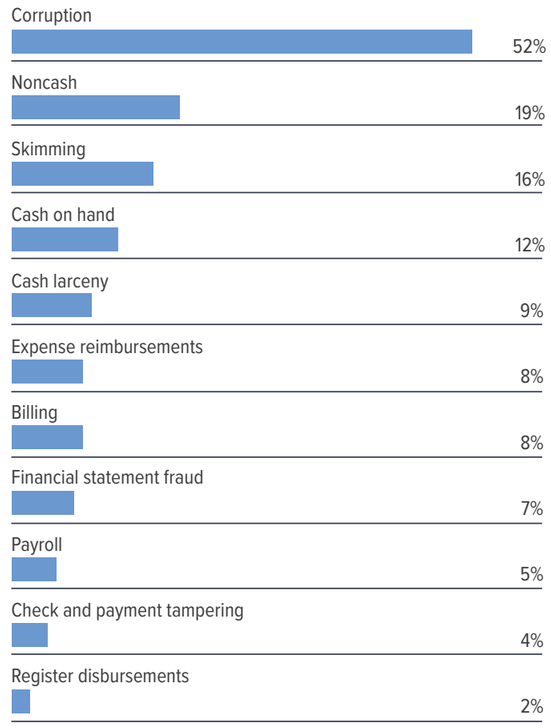
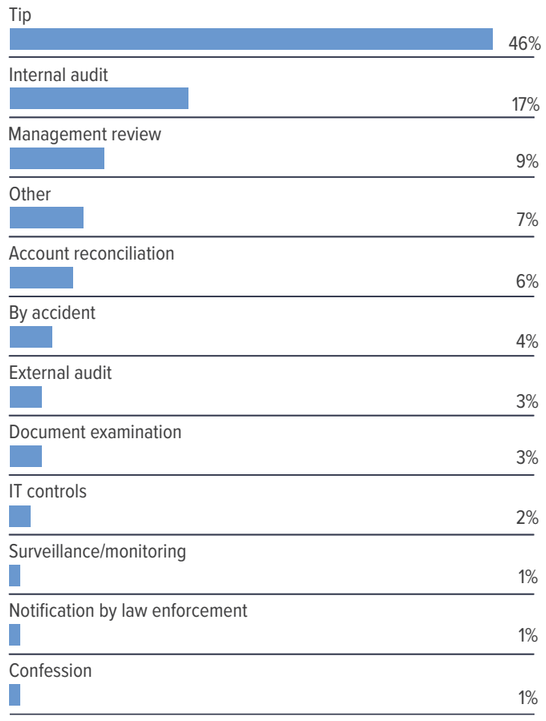


FIG. 68 **How is occupational fraud initially detected in the Middle East and North Africa?**



REGIONAL FOCUS

SOUTHERN ASIA

FIG. 72 **What are the most common occupational fraud schemes in Southern Asia?**

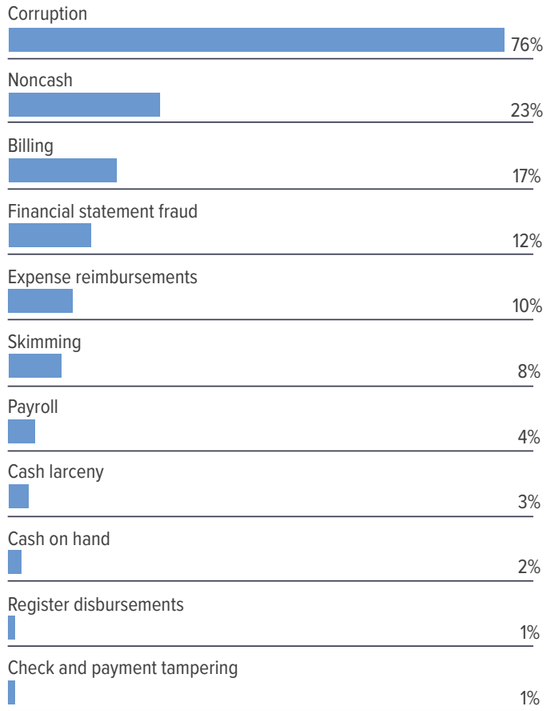


FIG. 73 **How is occupational fraud initially detected in Southern Asia?**

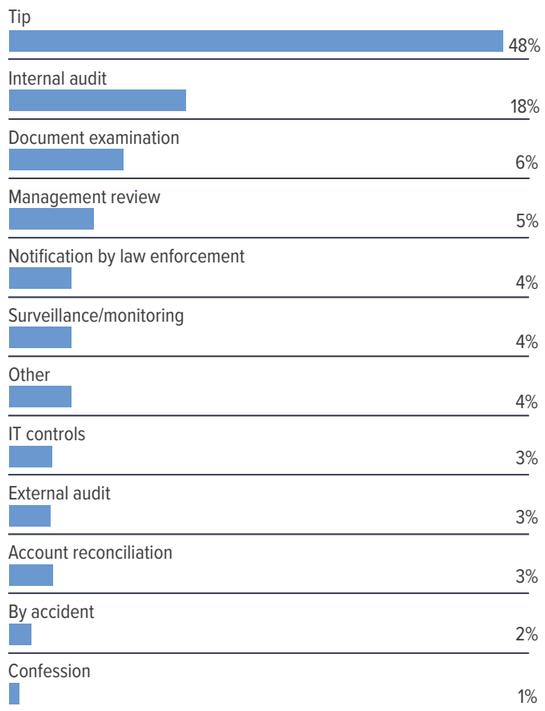


FIG. 74 **What anti-fraud controls are the most common in Southern Asia?**

Control	Percent of cases
External audit of financial statements	88%
Management certification of financial statements	86%
Internal audit department	86%
Code of conduct	81%
External audit of internal controls over financial reporting	76%
Management review	72%
Independent audit committee	70%
Hotline	66%
Anti-fraud policy	64%
Fraud training for managers/executives	55%
Fraud training for employees	51%
Employee support programs	43%
Surprise audits	43%
Dedicated fraud department, function, or team	36%
Formal fraud risk assessments	35%
Proactive data monitoring/analysis	34%
Job rotation/mandatory vacation	29%

FIG. 75 **How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud in Southern Asia?**

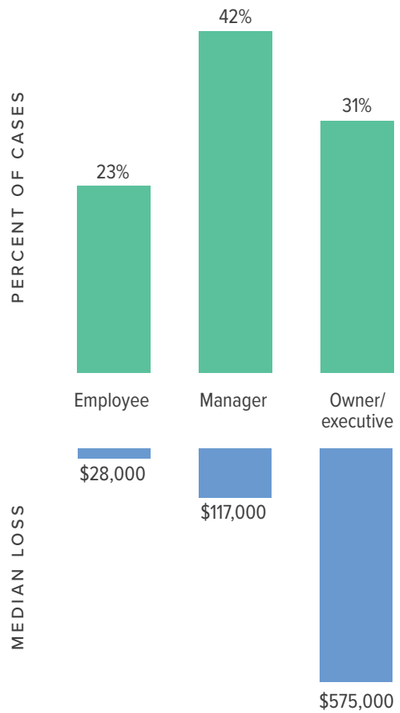


FIG. 76 **Cases by country in Southern Asia**

Country	Number of cases
Afghanistan	3
Bangladesh	4
India	77
Nepal	1
Pakistan	15
Sri Lanka	3
Total cases:	103

MEDIAN LOSS:
USD 117,000

REGIONAL FOCUS

SUB-SAHARAN AFRICA

FIG. 77 **What are the most common occupational fraud schemes in Sub-Saharan Africa?**

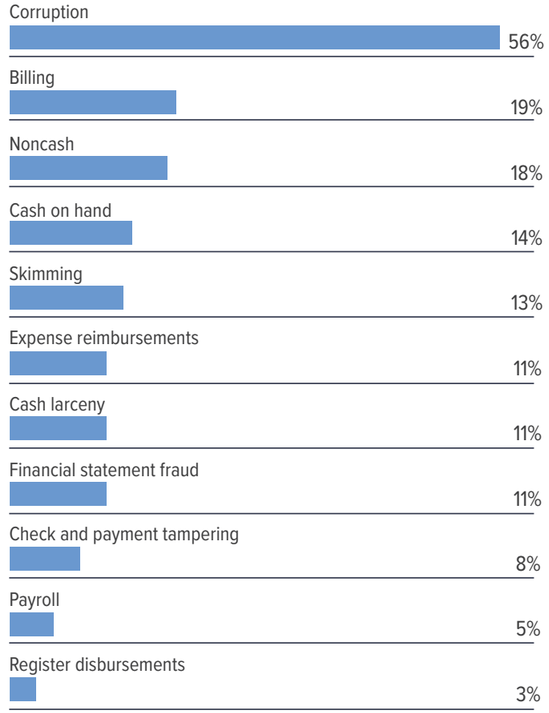


FIG. 78 **How is occupational fraud initially detected in Sub-Saharan Africa?**

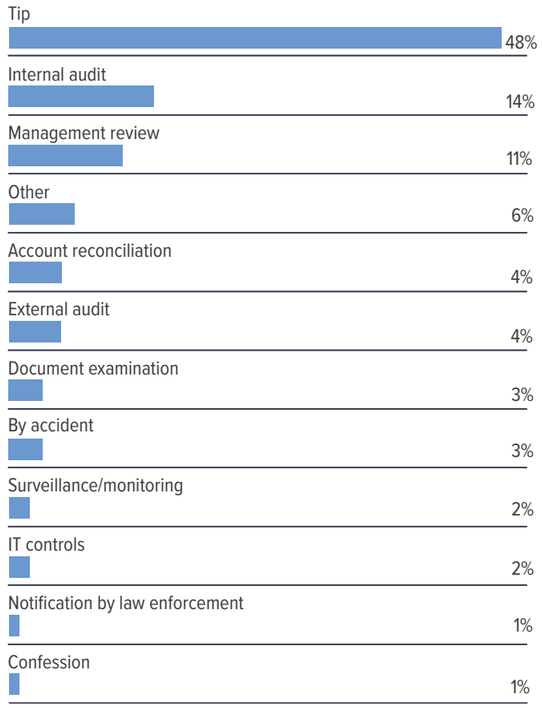


FIG. 79 **What anti-fraud controls are the most common in Sub-Saharan Africa?**

Control	Percent of cases
External audit of financial statements	92%
Code of conduct	86%
Internal audit department	85%
Management certification of financial statements	82%
External audit of internal controls over financial reporting	79%
Management review	70%
Hotline	69%
Independent audit committee	69%
Anti-fraud policy	61%
Fraud training for employees	57%
Fraud training for managers/executives	54%
Dedicated fraud department, function, or team	49%
Employee support programs	49%
Surprise audits	48%
Formal fraud risk assessments	44%
Proactive data monitoring/analysis	31%
Job rotation/mandatory vacation	28%

FIG. 80 **How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud in Sub-Saharan Africa?**

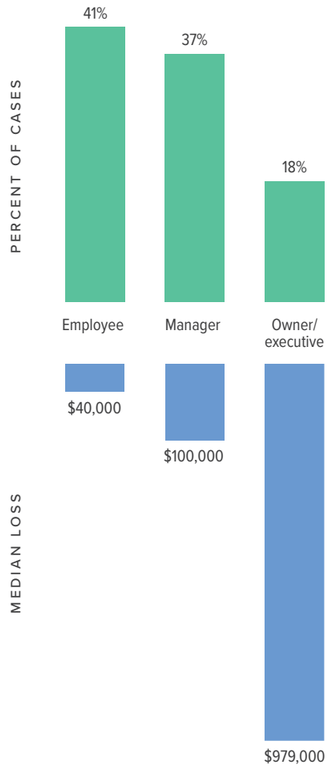


FIG. 81 **Cases by country in Sub-Saharan Africa**

Country	Number of cases
Angola	1
Benin	1
Botswana	5
Burundi	1
Cameroon	4
Central African Republic	2
Chad	1
Cote d'Ivoire	4
Democratic Republic of the Congo	5
Ethiopia	2
Gabon	1
Ghana	12
Kenya	53
Lesotho	2
Liberia	8
Madagascar	4
Malawi	10
Mauritius	6
Mozambique	3
Namibia	3
Nigeria	49
Rwanda	3
Senegal	2
South Africa	77
Sudan	2
Swaziland	1
Tanzania	7
Togo	4
Uganda	16
Zambia	3
Zimbabwe	9
Total cases:	301

MEDIAN LOSS:
USD 100,000

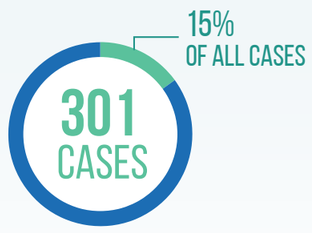


FIG. 84 **What anti-fraud controls are the most common in the United States and Canada?**

Control	Percent of cases
Code of conduct	80%
External audit of financial statements	72%
Internal audit department	71%
Employee support programs	71%
Management review	68%
Management certification of financial statements	67%
Independent audit committee	61%
Hotline	57%
External audit of internal controls over financial reporting	54%
Fraud training for managers/executives	51%
Fraud training for employees	51%
Anti-fraud policy	44%
Proactive data monitoring/analysis	38%
Formal fraud risk assessments	35%
Dedicated fraud department, function, or team	33%
Surprise audits	28%
Job rotation/mandatory vacation	15%

FIG. 85 **How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud in the United States and**

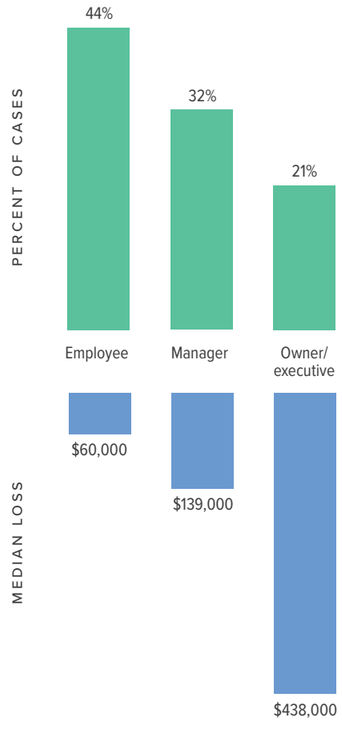
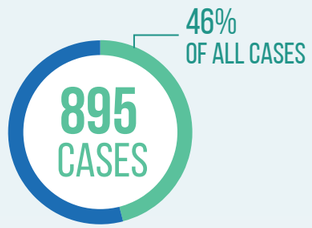


FIG. 86 **Cases by country in the United States and Canada**

Country	Number of cases
Canada	66
United States	829
Total cases:	895

MEDIAN LOSS:
USD 120,000



REGIONAL FOCUS

UNITED STATES AND CANADA

FIG. 82 **What are the most common occupational fraud schemes in the United States and Canada?**

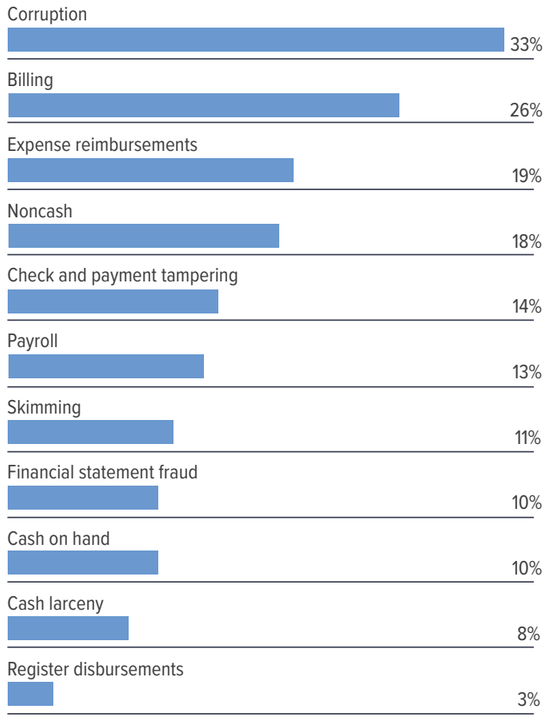


FIG. 83 **How is occupational fraud initially detected in the United States and Canada?**

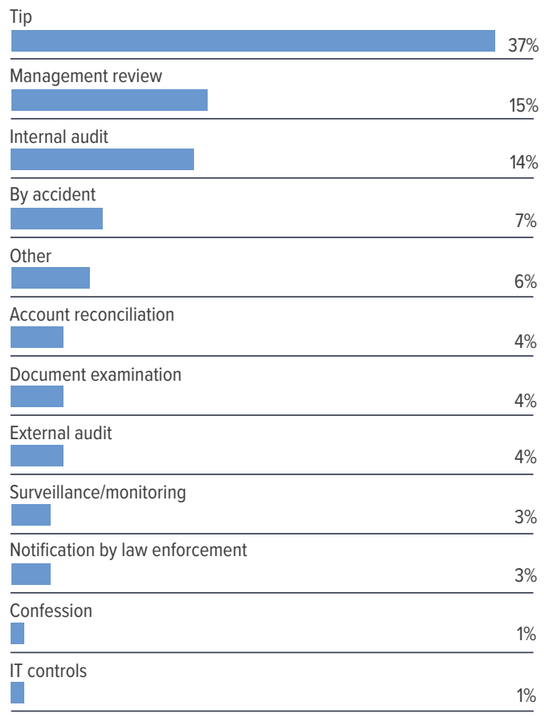


FIG. 89 **What anti-fraud controls are the most common in Western Europe?**

Control	Percent of cases
External audit of financial statements	
Code of conduct	
Management certification of financial statements	
Internal audit department	
External audit of internal controls over financial reporting	
Management review	
Independent audit committee	
Hotline	
Anti-fraud policy	
Fraud training for managers/executives	
Fraud training for employees	
Employee support programs	
Formal fraud risk assessments	
Dedicated fraud department, function, or team	
Proactive data monitoring/analysis	
Surprise audits	
Job rotation/mandatory vacation	

FIG. 90 **How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud in Western Europe?**

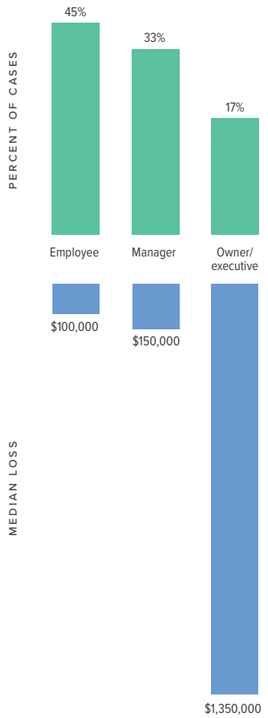
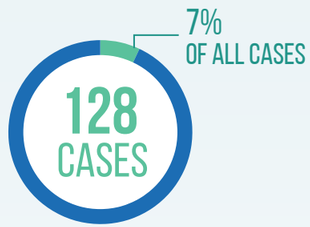


FIG. 91 **Cases by country in Western Europe**

Country	Number of cases
Austria	2
Belgium	3
Denmark	2
Finland	3
France	6
Germany	12
Greece	21
Ireland	2
Italy	10
Luxembourg	1
Netherlands	12
Spain	13
Switzerland	17
United Kingdom	24
Total cases:	128

MEDIAN LOSS:
USD 139,000



REGIONAL FOCUS

WESTERN EUROPE

FIG. 87 **What are the most common occupational fraud schemes in Western Europe?**

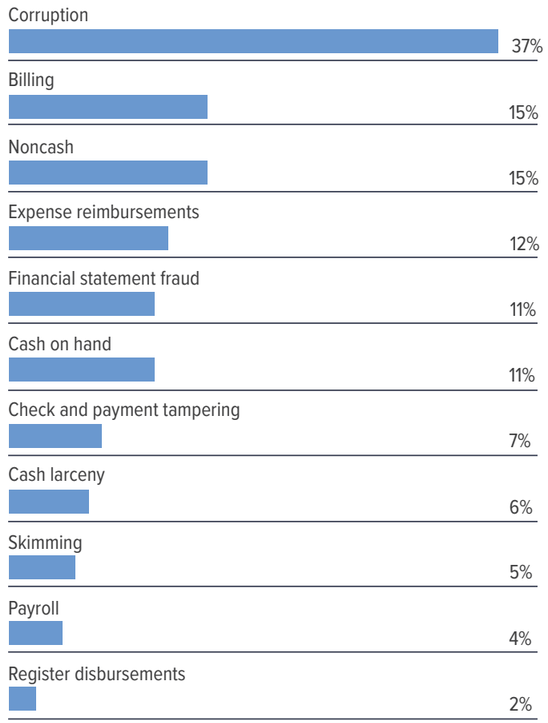
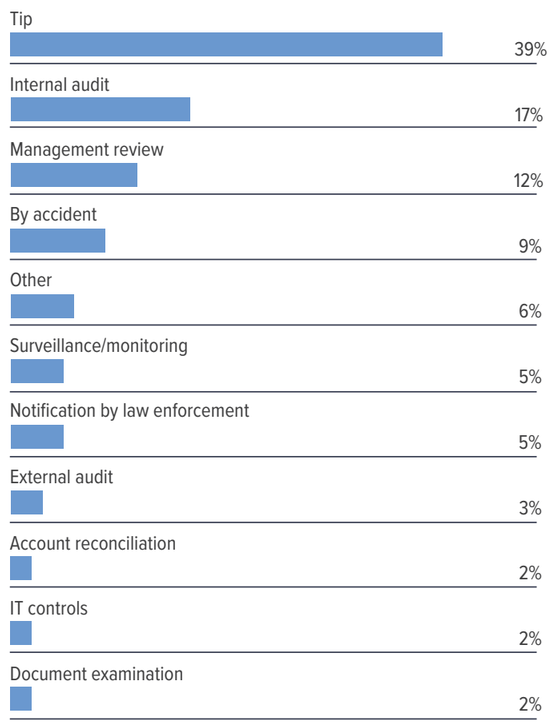


FIG. 88 **How is occupational fraud initially detected in Western Europe?**



ملحق الاحصائيات

	Cases	25th percentile	Median (50th)	75th percentile	Mean*
All cases	**2,448**	**$29,000**	**$125,000**	**$605,000**	**$1,509,000**
Schemes					
Asset misappropriation		$21,000	$100,000	$500,000	$1,199,000
Billing	306	$20,000	$100,000	$407,000	$842,000
Noncash	305	$10,000	$78,000	$500,000	$1,138,000
Expense reimbursements	193	$6,000	$33,000	$140,000	$202,000
Skimming	160	$10,000	$47,000	$133,000	$361,000
Cash on hand	154	$5,000	$26,000	$95,000	$1,204,000
Check and payment tampering	141	$40,000	$110,000	$500,000	$588,000
Cash larceny	106	$13,000	$83,000	$305,000	$1,000,000
Payroll	105	$16,000	$62,000	$238,000	$367,000
Register disbursements	27	$7,000	$20,000	$65,000	$85,000
Corruption	789	$34,000	$200,000	$1,100,000	$3,039,000
Financial statement fraud	186	$140,000	$954,000	$5,000,000	$8,693,000
Detection method					
Tip	869	$30,000	$145,000	$750,000	$1,486,000
Internal audit	291	$14,000	$100,000	$350,000	$1,115,000
Management review	240	$26,000	$100,000	$570,000	$1,316,000
By accident	103	$50,000	$200,000	$600,000	$613,000
Account reconciliation	86	$17,000	$81,000	$325,000	$485,000
External audit	80	$39,000	$150,000	$972,000	$2,397,000
Document examination	71	$32,000	$101,000	$500,000	$1,357,000
Surveillance/monitoring	56	$10,000	$44,000	$300,000	$955,000
Notified by law enforcement	48	$197,000	$900,000	$9,750,000	$5,206,000
IT controls	33	$9,000	$80,000	$1,255,000	$1,133,000
Confession	23	$100,000	$225,000	$3,000,000	$3,826,000

	Cases	25th percentile	Median (50th)	75th percentile	Mean*
Victim organization					
Region:					
United States and Canada	886	$22,000	$120,000	$563,000	$1,234,000
Sub-Saharan Africa	295	$15,000	$100,000	$568,000	$1,523,000
Asia-Pacific	197	$38,000	$195,000	$1,000,000	$1,988,000
Western Europe	124	$50,000	$139,000	$638,000	$2,113,000
Middle East and North Africa	124	$33,000	$100,000	$1,000,000	$1,302,000
Southern Asia	102	$28,000	$117,000	$713,000	$2,208,000
Latin America and the Caribbean	99	$50,000	$200,000	$1,000,000	$1,500,000
Eastern Europe and Western/Central Asia	94	$30,000	$133,000	$499,000	$1,603,000
Organization type:					
Private company	883	$31,000	$150,000	$750,000	$1,451,000
Public company	529	$35,000	$150,000	$925,000	$1,675,000
Nonprofit	189	$12,000	$75,000	$300,000	$639,000
Government	327	$23,000	$100,000	$530,000	$1,812,000
National	141	$34,000	$200,000	$1,000,000	$2,652,000
State/provincial	66	$12,000	$91,000	$1,125,000	$2,693,000
Local	105	$18,000	$75,000	$253,000	$365,000
Organization size:					
<100 employees	516	$31,000	$150,000	$697,000	$1,145,000
100–999 employees	452	$26,000	$120,000	$520,000	$1,580,000
1,000–9,999 employees	541	$24,000	$100,000	$513,000	$1,557,000
10,000+ employees	496	$32,000	$140,000	$800,000	$1,715,000
Organization revenue:					
< USD 50 million	745	$28,000	$114,000	$500,000	$985,000
USD 50 million–USD 499 million	473	$20,000	$120,000	$684,000	$1,884,000
USD 500 million–USD 999 million	236	$21,000	$132,000	$608,000	$1,936,000
USD 1 billion+	526	$35,000	$150,000	$1,000,000	$1,679,000
Industry:					
Banking and financial services	379	$20,000	$100,000	$600,000	$1,546,000
Government and public administration	193	$18,000	$100,000	$500,000	$1,609,000
Manufacturing	181	$50,000	$198,000	$1,000,000	$1,579,000
Health care	147	$33,000	$200,000	$900,000	$1,508,000
Energy	91	$54,000	$275,000	$1,225,000	$2,337,000
Retail	89	$10,000	$85,000	$550,000	$1,112,000
Insurance	86	$12,000	$70,000	$410,000	$889,000
Education	81	$17,000	$65,000	$250,000	$354,000
Construction	77	$47,000	$200,000	$995,000	$1,872,000
Telecommunications	66	$71,000	$250,000	$2,000,000	$2,049,000
Technology	65	$39,000	$150,000	$1,000,000	$1,823,000
Transportation and warehousing	63	$32,000	$150,000	$1,000,000	$653,000
Food service and hospitality	58	$29,000	$114,000	$509,000	$771,000
Services (professional)	53	$46,000	$150,000	$700,000	$772,000
Real estate	52	$38,000	$254,000	$1,777,000	$1,988,000
Religious, charitable, or social services	43	$12,000	$76,000	$300,000	$919,000
Agriculture, forestry, fishing, and hunting	39	$29,000	$100,000	$1,000,000	$2,191,000
Arts, entertainment, and recreation	39	$30,000	$90,000	$255,000	$1,254,000
Services (other)	29	$7,000	$150,000	$1,400,000	$2,316,000
Mining	26	$100,000	$475,000	$3,100,000	$4,409,000
Wholesale trade	25	$20,000	$130,000	$454,000	$923,000
Utilities	20	$14,000	$163,000	$350,000	$1,271,000
Communications and publishing	14	$39,000	$115,000	$526,000	$673,000

*Mean amounts were calculated using loss data that was winsorized at 5% (i.e., assigned all cases in the top 2.5% and bottom 2.5% the same value as the 97.5th percentile and 2.5th percentile, respectively).

	Cases	25th percentile	Median (50th)	75th percentile	Mean
Perpetrator (cont.)					
Gender:					
Male	1,391	$35,000	$150,000	$1,000,000	$1,823,000
Female	543	$18,000	$85,000	$300,000	$677,000
Age:					
<26	81	$5,000	$20,000	$113,000	$169,000
26–30	191	$15,000	$65,000	$250,000	$403,000
31–35	307	$18,000	$80,000	$400,000	$845,000
36–40	347	$31,000	$150,000	$600,000	$1,320,000
41–45	345	$38,000	$141,000	$750,000	$1,733,000
46–50	268	$56,000	$213,000	$1,200,000	$2,379,000
51–55	152	$50,000	$207,000	$1,000,000	$1,641,000
56–60	117	$78,000	$400,000	$2,284,000	$3,086,000
>60	60	$120,000	$575,000	$3,425,000	$3,644,000
Education level:					
High school graduate or less	325	$15,000	$80,000	$312,000	$933,000
Some university	219	$30,000	$150,000	$451,000	$751,000
University degree	751	$40,000	$175,000	$1,000,000	$1,811,000
Postgraduate degree	238	$35,000	$200,000	$1,000,000	$2,285,000

	Cases	25th percentile	Median (50th)	75th percentile	Mean
Perpetrator					
Number of perpetrators:					
One perpetrator	954	$15,000	$90,000	$300,000	$666,000
Two perpetrators	358	$30,000	$105,000	$713,000	$1,115,000
Three or more perpetrators	641	$75,000	$350,000	$2,000,000	$2,953,000
Position:					
Employee	803	$10,000	$60,000	$259,000	$545,000
Manager	688	$36,000	$150,000	$600,000	$1,247,000
Owner/executive	398	$111,000	$600,000	$3,485,000	$3,817,000
Tenure:					
> 10 years	452	$50,000	$200,000	$1,000,000	$2,082,000
6–10 years	432	$50,000	$190,000	$1,000,000	$1,664,000
1–5 years	886	$20,000	$100,000	$500,000	$1,268,000
< 1 year	169	$10,000	$50,000	$295,000	$604,000
Department:					
Operations	285	$12,000	$72,000	$410,000	$1,249,000
Accounting	273	$50,000	$200,000	$763,000	$1,109,000
Executive/upper management	230	$132,000	$596,000	$3,383,000	$3,787,000
Sales	222	$22,000	$94,000	$385,000	$807,000
Customer service	174	$15,000	$86,000	$250,000	$826,000
Administrative support	114	$10,000	$76,000	$259,000	$568,000
Finance	101	$19,000	$100,000	$682,000	$1,833,000
Purchasing	95	$39,000	$200,000	$1,000,000	$1,556,000
Information technology	66	$73,000	$200,000	$813,000	$1,204,000
Facilities and maintenance	59	$30,000	$100,000	$450,000	$390,000
Warehousing/inventory	58	$20,000	$85,000	$313,000	$453,000
Board of directors	45	$101,000	$750,000	$5,575,000	$5,205,000
Marketing/public relations	40	$20,000	$100,000	$363,000	$797,000
Manufacturing and production	34	$45,000	$275,000	$1,350,000	$1,486,000
Human resources	27	$15,000	$40,000	$400,000	$915,000
Legal	13	$10,000	$195,000	$741,000	$450,000
Research and development	12	$26,000	$350,000	$1,113,000	$1,795,000
Internal audit	8	†	†	†	†

†Loss calculations were omitted for categories with fewer than ten responses.

فهرس الرسومات التوضيحية

Age of Perpetrator

How does the perpetrator's age relate to occupational fraud? 45
Spotlight: Profile of a fraudster 46–47

Anti-Fraud Controls

How do anti-fraud controls vary by size of victim organization? 35
How does the presence of anti-fraud controls relate to median loss? 33
How does the presence of anti-fraud controls relate to the duration of fraud? 34
How has the use of anti-fraud controls changed over the last decade? 32
Spotlight: Internal control weaknesses that contribute to occupational fraud 36
Spotlight: Fraud in nonprofits 28–29
Spotlight: Hotline and reporting mechanism effectiveness 21
What anti-fraud controls are most common in various regions? 63–77
What anti-fraud controls are most common? 31

Behavioral Red Flags of Perpetrator

Do fraud perpetrators also engage in non-fraud-related misconduct? 51
Do fraud perpetrators experience negative HR-related issues prior to or during their frauds? 51
How often do perpetrators exhibit behavioral red flags? 50
Spotlight: Behavioral Red Flags of Fraud 52–53

Case Results

How do victim organizations punish fraud perpetrators? 54
How does the recovery of fraud losses vary by region? 57
How does the type of scheme relate to fines incurred by victim organizations? 57
Spotlight: Response to fraud 55
Why do organizations decline to refer cases to law enforcement? 56

Cost of Fraud

How do gender distribution and median loss vary based on the perpetrator's level of authority? 44
How does the perpetrator's age relate to occupational fraud? 45
How does an organization's gross annual revenue relate to its occupational fraud risk? 25
How does an organization's size relate to its occupational fraud risk? 25
How does detection method relate to fraud loss and duration? 20
How does occupational fraud affect organizations in different industries? 27
How does the duration of a fraud relate to median loss? 14
How does the number of perpetrators in a scheme relate to occupational fraud? 48
How does the perpetrator's education level relate to occupational fraud? 46
How does the perpetrator's gender relate to occupational fraud? 43
How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud in various regions? 63–77
How does the perpetrator's tenure relate to median loss at different levels of authority? 40
How does the perpetrator's tenure relate to occupational fraud? 39
How does the presence of anti-fraud controls relate to median loss? 33
How is occupational fraud committed? 10
Spotlight: Fraud in nonprofits 28–29
Spotlight: Hotline and reporting mechanism effectiveness 21
Spotlight: Profile of a fraudster 46–47
Spotlight: The global cost of fraud 8-9
What asset misappropriation schemes present the greatest risk? 13
What departments pose the greatest risk for occupational fraud? 41
What is the typical velocity (median loss per month) of different occupational fraud schemes? 16
What levels of government are victimized by occupational fraud? 24
What types of organizations are victimized by occupational fraud? 24

Concealment of Fraud Schemes

Spotlight: How occupational fraud is concealed 17

Criminal and Employment Background of Perpetrator

Do perpetrators tend to have prior employment-related disciplinary actions for fraud? 49
Do perpetrators tend to have prior fraud convictions? 48
Spotlight: Behavioral red flags of fraud 52–53
Was a background check run on the perpetrator prior to hiring? 37
What types of background checks were run on the perpetrator prior to hiring? 37

Demographics of Survey Participants

How many fraud cases have survey participants investigated in the past two years? 61
How much fraud examination experience did survey participants have? 61
What was the primary occupation of survey participants? 60
What was the professional role of the survey participants? 61

Department of Perpetrator

What are the most common occupational fraud schemes in high-risk departments? 42
What departments pose the greatest risk for occupational fraud? 41
Spotlight: Profile of a fraudster 46–47

Detection Method

How does detection method relate to fraud duration and loss? 20
How is occupational fraud initially detected? 19
To whom did whistleblowers initially report? 23
What formal reporting mechanisms did whistleblowers use? 22
Who reports occupational fraud? 19
Spotlight: Fraud in nonprofits 28–29
Spotlight: Hotline and reporting mechanism effectiveness 21

Duration of Fraud

How does detection method relate to fraud loss and duration? 20
How does the duration of a fraud relate to median loss? 14
How does the perpetrator's level of authority relate to scheme duration? 39
How does the presence of anti-fraud controls relate to the duration of fraud? 34
How long do different occupational fraud schemes last? 15

Education Level of Perpetrator

How does the perpetrator's education level relate to occupational fraud? 46
Spotlight: Profile of a fraudster 46–47

Gender of Perpetrator

How does gender distribution and median loss vary based on the perpetrator's level of authority? 44
How does the gender distribution of perpetrators vary by region? 43
How does the perpetrator's gender relate to occupational fraud? 43
Spotlight: Profile of a fraudster 46–47

Geographical Region of Victim Organization

How does the gender distribution of perpetrators vary by region? 43
How does the recovery of fraud losses vary by region? 57
Regional focus (most common schemes, detection, anti-fraud controls, perpetrator's level of authority, and cases by country) 62–77
Asia-Pacific 62-63
Eastern Europe and Western/Central Asia 64-65
Latin America and the Caribbean 66-67
Middle East and North Africa 68-69
Southern Asia 70-71
Sub-Saharan Africa 72-73
United States and Canada 74-75
Western Europe 76-77
Reported cases by region 7
Spotlight: The global cost of fraud 8-9

Industry of Victim Organization

How does occupational fraud affect organizations in different industries? 27
Spotlight: Fraud in nonprofits 28–29
What are the most common occupational fraud schemes in various industries? 30

Number of Perpetrators

How does the number of perpetrators in a scheme relate to occupational fraud? 48
Spotlight: Internal control weaknesses that contribute to occupational fraud 36

Position of Perpetrator

How does gender distribution and median loss vary based on the perpetrator's level of authority? 44
How does the perpetrator's level of authority relate to occupational fraud? 38
Based on region 63–77
How does the perpetrator's level of authority relate to scheme duration? 39
How does the perpetrator's tenure relate to median loss at different levels of authority? 40
Spotlight: Internal control weaknesses that contribute to occupational fraud 36
Spotlight: Fraud in nonprofits 28–29
Spotlight: Profile of a fraudster 46–47

Scheme Type

How do fraud schemes vary by organization size? 26
How is occupational fraud committed? 10
How long do different occupational fraud schemes last? 15
How often do fraudsters commit more than one type of occupational fraud? 12
Occupational Fraud and Abuse Classification System (the Fraud Tree) 11
Spotlight: Fraud in nonprofits 28–29
What are the most common occupational fraud schemes in high-risk departments? 42
What are the most common occupational fraud schemes in various industries? 30
What asset misappropriation schemes present the greatest risk? 13
What is the typical velocity (median loss per month) of different occupational fraud schemes? 16

Size of Victim Organization

How do anti-fraud controls vary by size of victim organization 35
How do fraud schemes vary by organization size? 26
How does an organization's gross annual revenue relate to its occupational fraud risk? 25
How does an organization's size relate to its occupational fraud risk? 25
Spotlight: Control weaknesses that contribute to occupational fraud 36
Spotlight: Hotline and reporting mechanism effectiveness 21

Tenure of Perpetrator

How does the perpetrator's tenure relate to median loss at different levels of authority? 40
How does the perpetrator's tenure relate to occupational fraud? 39
Spotlight: Profile of a fraudster 46–47

Type of Victim Organization

What levels of government are victimized by occupational fraud? 24
What types of organizations are victimized by occupational fraud? 24

قائمة إجراءات منع الاحتيال الوظيفي

الطريقة الأكثر فعالية من حيث التكلفة للحد من خسائر الاحتيال الوظيفي هي منع حدوث الاحتيال الوظيفي. وقد تم تصميم قائمة التحقق هذه لمساعدة المنظمات على اختبار فعالية تدابير منع الاحتيال الوظيفي الخاصة بها. ويمكن الحصول على إرشادات إضافية وموارد وأدوات لإدارة مخاطر الاحتيال الوظيفي التنظيمي على ACFE.com/fraudrisktools.

١. هل يتم توفير تدريب مستمر لمكافحة الاحتيال الوظيفي لجميع موظفي المنظمة؟

- ❑ هل يفهم الموظفون ما يشكل احتيالا؟
- ❑ هل تم توضيح تكاليف الاحتيال الوظيفي للشركة والجميع فيها – بما في ذلك الأرباح الضائعة والدعاية السلبية وخسارة الوظائف المحتملة وانخفاض الروح المعنوية والإنتاجية – لجميع الموظفين؟
- ❑ هل يعرف الموظفون مكان التماس المشورة عندما يواجهون قرارات أخلاقية غير مؤكدة، وهل يعتقدون أنه يمكنهم التحدث بحرية؟
- ❑ هل تم إبلاغ الموظفين بسياسة عدم التسامح مع الاحتيال الوظيفي من خلال الأقوال والأفعال؟

٢. هل توجد آلية فعالة للإبلاغ عن الاحتيال الوظيفي؟

- ❑ هل تم تعليم الموظفين كيفية التعامل مع المخاوف بشأن الأخطاء المعروفة أو المحتملة؟
- ❑ هل تتوفر قناة واحدة أو أكثر من قنوات التبليغ (على سبيل المثال الخط المباشر التابع لجهة خارجية أو بريد إلكتروني مخصص أو نموذج على الويب) للموظفين؟
- ❑ هل يثق الموظفون في قدرتهم على الإبلاغ عن نشاط مشبوه أو مجهول أو سري (حيثما كان ذلك مسموحًا به قانونًا) وبدون خوف من الانتقام؟
- ❑ هل تم التوضيح للموظفين أنه سيتم تقييم تقارير الأنشطة المشبوهة بشكل سريع وشامل؟
- ❑ هل تمت مشاركة ارقام الخط المباشر مع المقاولين، والمتعاقدين، والعملاء وشرح طرق التواصل ؟

٣. لزيادة وعي الموظفين بالكشف، هل يتم اتخاذ الإجراءات الاستباقية التالية ونشرها للموظفين؟

- ❑ هل يتم السعي وراء سلوك احتيالي محتمل، بدلاً من التعامل معه بشكل سلبي؟
- ❑ هل يتم إجراء عمليات تدقيق احتيال مفاجئة بالإضافة إلى عمليات تدقيق مجدولة بانتظام؟
- ❑ هل تُستخدم تقنيات تحليل البيانات للبحث بشكل استباقي عن الاحتيال الوظيفي، وإذا كان الأمر كذلك، فهل أصبح استخدام هذه التقنيات معروفًا في جميع أنحاء المنظمة؟
- ❑ هل يراجع المديرون بشكل فعال الضوابط أو العمليات أو الحسابات أو المعاملات التي تقع ضمن اختصاصهم للالتزام بسياسات الشركة وتوقعاتها؟

٤. هل مناخ الإدارة يقع في صدارة الصدق والنزاهة؟

- ❑ هل يتم سؤال الموظفين بشكل دوري لتحديد مدى اعتقادهم بأن الإدارة تعمل بأمانة ونزاهة؟
- ❑ أهداف الأداء واقعية ويتم توصيلها بوضوح؟
- ❑ هل يتم تصنيف أهداف منع الاحتيال الوظيفي ضمن مقاييس الأداء المستخدمة لتقييم المديرين وتحديد التعويضات المتعلقة بالأداء؟
- ❑ هل قامت المنظمة بتأسيس وتنفيذ واختبار عملية للإشراف على مخاطر الاحتيال الوظيفي من جانب مجلس الإدارة أو غيرهم من المسؤولين عن الحوكمة (مثل لجنة المراجعة)؟

٥. هل تُجرى تقييمات لمخاطر الاحتيال الوظيفي لتحديد إجراءات استباقية لتخفيف نقاط ضعف الشركة تجاه الاحتيال الوظيفي الداخلي والخارجي؟

٦. هل توجد ضوابط قوية لمكافحة الاحتيال الوظيفي وتعمل بفعالية بما في ذلك ما يلي؟

- ❑ الفصل الصحيح بين الواجبات
- ❑ استخدام التفويضات
- ❑ الضمانات المادية
- ❑ تناوب الوظائف
- ❑ إجازات إلزامية

٧. هل لدى إدارة المراجعة الداخلية، إن وجدت، الموارد والسلطات الكافية للعمل بفعالية ودون تأثير لا مبرر له من الإدارة العليا؟

٨. هل تتضمن سياسة التوظيف ما يلي (حيثما يسمح القانون)؟

- ❑ التحقق من التوظيف في الماضي
- ❑ التحقق من الخلفية الجنائية والمدنية
- ❑ فحص الائتمان
- ❑ الفحص/التشخيص
- ❑ التحقق من التعليم

٩. هل توجد برامج لدعم الموظفين لمساعدة الموظفين الذين يعانون من الإدمان أو الصحة العقلية/العاطفية أو المشاكل الأسرية أو المالية؟

١٠. هل توجد سياسة الباب المفتوح التي تسمح للموظفين بالتحدث بحرية عن الضغوط، مما يتيح الفرصة للإدارة لتخفيف هذه الضغوط قبل أن تصبح حادة؟

١١. هل تُجرى استطلاعات منتظمة ومجهولة الهوية لتقييم معنويات الموظفين؟

معاني المصطلحات

اختلاس الأصول: حيلة يسرق فيه الموظف أو يسيء استخدام موارد المنظمة التي تستخدمها (على سبيل المثال، سرقة أموال الشركة أو حيل الفواتير الكاذبة أو تقارير النفقات المتضخمة)

حيل الفوترة: حيلة صرف احتيالي يتسبب فيه شخص ما في قيام صاحب العمل بإصدار دفعة عن طريق إرسال فواتير السلع أو الخدمات الوهمية أو فواتير مضخمة أو فواتير المشتريات الشخصية (على سبيل المثال، يقوم الموظف بإنشاء شركة وهمية وفواتير لصاحب العمل مقابل خدمات لم يتم تقديمها فعليًا؛ حيث يقوم الموظف بشراء العناصر الشخصية وتقديم الفاتورة لصاحب العمل للدفع)

السرقة النقدية: حيلة يتم فيه سرقة الدفع الوارد من منظمة بعد أن تم تسجيله في دفاتر وسجلات المنظمة (على سبيل المثال، أن يسرق الموظف النقد والشيكات من الإيصالات اليومية قبل أن يتم إيداعها في البنك)

اختلاس النقد المسال أو المتداول: حيلة يقوم فيه الجاني باختلاس الأموال المحتفظ بها في مقر المنظمة الضحية (على سبيل المثال، الموظف أن يسرق النقود من قبو الشركة)

حيل الشيكات أو العبث بالدفع: نظام صرف احتيالي مدفوع يقوم فيه شخص ما بسرقة أموال صاحب العمل من خلال اعتراض أو تزوير أو تغيير شيك أو دفع إلكتروني مسحوب على أحد الحسابات المصرفية للمؤسسة (على سبيل المثال، أن يسرق الموظف شيكات الشركة الفارغة ويحولها إلى نفسه أو إلى شريك له؛ ومن ثم يعيد الموظف توجيه المدفوعات إلكترونية الصادرة إلى بائع لإيداعها في حسابه المصرفي)

الفساد: حيلة يسيء فيه الموظف استخدام التأثير في المعاملات التجارية بطريقة تنتهك واجباته تجاه صاحب العمل من أجل الحصول على منفعة مباشرة أو غير مباشرة (مثل الحيل التي تنطوي على الرشوة أو تضارب المصالح)

برامج دعم الموظفين: البرامج التي تقدم مساعدة للموظفين الذين يتعاملون مع القضايا أو التحديات الشخصية، مثل خدمات المشورة بشأن المخدرات أوالمشاكل الأسرية أو المالية

حيل تسديد النفقات: حيلة للنفقات الاحتيالية يطالب فيه الموظف بإعادة دفع نفقات الأعمال الوهمية أو المتضخمة (على سبيل المثال، تقرير الموظف عن حساب النفقات الاحتيالية، والمطالبة بنفقات السفر الشخصي، وواجبات غير موجودة).

التزوير أو العبث بالقوائم المالية: حيلة يتعمد فيها الموظف التسبب في خطأ أو يغفل معلومات زوجية في التقارير المالية للمنظمة (على سبيل المثال، تسجيل ايرادات وهمية، أو تقليل النفقات المبلغ عنها، أو تضخيم الأصول المبلغ عنها بشكل مصطنع)

الخط المباشر: آلية للإبلاغ عن الاحتيال الوظيفي أو الانتهاكات الأخرى، سواء كانت مُدارة داخليًا أو من جانب طرف خارجي. وقد يشمل ذلك بالإضافة إلى الخطوط المباشرة والمنصات القائمة على الويب والآليات الأخرى المنشأة لتسهيل الإبلاغ عن الاحتيال الوظيفي.

مراجعة الإدارة: عملية مراجعة الإدارة للضوابط التنظيمية أو العمليات أو الحسابات أو المعاملات للالتزام بسياسات الشركة وتوقعاتها

اختلاس: أي حيلة يقوم فيه الموظف بسرقة أوإساءة استخدام الأصول غير النقدية للمنظمة الضحية (على سبيل المثال، يأن يسرق الموظف المخزون من مخزن أو غرفة تخزين؛ أو يسرق الموظف أو يسيء استخدام معلومات العملاء السرية)

الاحتيال الوظيفي: استخدام مهنة المرء الإثراء الشخصي من خلال سوء الاستخدام المتعمد أو سوء التطبيق لموارد المنظمة أو أصولها

حيل الرواتب: حيلة صرف احتيالي يدفع فيه الموظف صاحب العمل إلى إصدار دفعة من خلال تقديم مطالبات كاذبة بالتعويض (على سبيل المثال، مطالبات الموظف بالعمل الإضافي لساعات لم يعملها ؛ أو يضيف الموظف موظفين وهميين إلى جدول الرواتب)

الجاني الأساسي: الشخص الذي يعمل لدى المنظمة الضحية والذي تم التأكيد بشكل معقول أنه الجاني الرئيسي في القضية

حيل نظام تسجيل المدفوعات: حيلة صرف احتيالي يقوم فيه الموظف بإدخال بيانات كاذبة في سجل نقدي لإخفاء الإزالة الاحتيالية للنقود (على سبيل المثال ، يقوم الموظف بإبطال عملية بيع في سجل النقدية الخاص به أو يسرق النقود)

سرقة الواردات قبل تسجيلها: حيلة يتم فيه سرقة الدفع الوارد إلى المنظمة قبل أن يتم تسجيله في دفاتر المنظمة وسجلاتها (على سبيل المثال، يقبل الموظف الدفع من العميل ولكن لا يسجل عملية البيع ويقوم بجمع الأموال بدلاً من ذلك

نبذة عن جمعية فاحصي الاحتيال ACFE

تأسست في عام 1988 وقام بتأسيسها الدكتور جوزيف ت. ويلز ، الرئيس والمدير التنفيذي لرابطة مراقبي الاحتيال الوظيفي المعتمدين CPA ، CFE ، وتعد جمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين (ACFE) أكبر منظمة في العالم لمكافحة الاحتيال الوظيفي ومزود رئيسي للتدريب والتعليم لمكافحة الاحتيال الوظيفي. ويعمل مع جمعية فاحصي الاحتيال أكثر من 85000 عضو للحد من الاحتيال الوظيفي التجاري في جميع أنحاء العالم وتوفير التدريب والموارد اللازمة لمكافحة الاحتيال الوظيفي بشكل أكثر فعالية. وتوفر الجمعية ACFE أدوات تعليمية وحلولاً عملية لمحترفي مكافحة الاحتيال الوظيفي من خلال الفعاليات والتعليم والمنشورات والشبكات والأدوات التعليمية للكليات والجامعات.

فاحصي الاحتيال المعتمدون

يقدم **ACFE** لأعضائه الفرصة للحصول على شهادة احترافية من خلال الاعتماد المعتمد لفاحص الاحتيال الوظيفي المعتمد (**CFE**) وتفضل **CFE** من قبل الشركات والهيئات الحكومية حول العالم، وتهدف إلى إكساب الخبرة في منع الاحتيال الوظيفي واكتشافه.**CFE** هم خبراء في مكافحة الاحتيال الوظيفي أثبتوا معرفتهم في أربعة مجالات حاسمة: المعاملات المالية وخطط الاحتيال الوظيفي والقانون والتحقيق ومنع الاحتيال الوظيفي والردع.

العضوية

يشمل أعضاء الجمعية ACFE المحاسبين والمدققين الداخليين والمحققين في الاحتيال الوظيفي وضباط إنفاذ القانون والمحامين وقادة الأعمال وأخصائيي المخاطر/والامتثال والمعلمين، وجميع هؤلاء لديهم إمكانية الوصول إلى تدريب الخبراء والأدوات التعليمية والموارد. وسواء كانت حياتهم المهنية تركز حصريًا على منع الأنشطة الاحتيالية والتخلص منها أو يريدون فقط معرفة المزيد عن الاحتيال الوظيفي ، فإنّ جمعية فاحصي الاحتيال ACFE توفر الأدوات والموارد الأساسية اللازمة للمحترفين في مكافحة الاحتيال الوظيفي لتحقيق أهدافهم.

لمعرفة المزيد، قم بزيارة ACFE.com **أو اتصل على** (800) 245-3321 / +1 (512) 478-9000.

اتصل بنا :

Association of Certified Fraud Examiners
Global Headquarters
716 West Ave | Austin, TX 78701-2727 | USA
Phone: (800) 245-3321 / +1 (512) 478-9000
ACFE.com | info@ACFE.com

شروط الاستخدام:

التقرير الأممي متاح للاستخدام المجاني كخدمة عامة تقدمها جمعية فاحصي الاحتيال ACFE. ويمكنك تحميل و / أو نسخ و / أو تقرير للأمم للاستخدام الشخصي أو التجاري وفقًا للشروط التالية:

1. لا يجوز بيع أو ترخيص أو مشاركة أو نقل جزء من التقرير الأممي إلى أي طرف مقابل رسوم، أو تضمينه في أي عمل يتم بيعه أو ترخيصه أو مشاركته أو نقله إلى أي طرف مقابل رسوم ، دون الحصول على موافقة كتابية صريحة من جمعية فاحصي الاحتيال ACFE. وعلى الرغم مما سبق ذكره، يسمح لك باستخدام التقرير الأممي كجزء من خطاب أو عرض تقديمي يتم فرض رسوم دخول مقابله.
2. يجب أن ينسب التقرير الأممي بشكل صحيح إلى جمعية فاحصي الاحتيال ACFE ، بما في ذلك اسم المنشور. وكمثال على الإحالة الصحيحة: التقرير الأممي لعام 2000، حقوق الطبع والنشر © 2020 محفوظة لجمعية فاحصي الاحتيال المعتمدين.

ACFE.com/RTTN

© 2020 Association of Certified Fraud Examiners, Inc. “ACFE,” “CFE,” “Certified Fraud Examiner,” “CFE Exam Prep Course,” “Fraud Magazine,” “Association of Certified Fraud Examiners,” “Report to the Nations,” the ACFE seal, the ACFE logo and related trademarks, names and logos are the property of the Association of Certified Fraud Examiners, Inc., and are registered and/or used in the U.S. and countries around the world.