

# Fraud Newsletter

Expat Compliance

April 2017

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow triangle is positioned above the 'Y', pointing downwards towards the letter.

Building a better  
working world



# Fraud Newsletter

## Expats Compliance

### What hidden risks do expats pose to your business?

#### Global employee mobility

Globalization is causing an increase of expats working abroad. Sending talent abroad is no longer strictly only being done by large global enterprises, but companies of all sectors and sizes consider workforce mobility to be critical and important in achieving their business targets. Companies are leveraging a global mobile workforce to pursue opportunities, close skills gaps, address talent shortages and fuel business growth around the world. The **unaccounted benefits and compensation options for these expats can however create serious hidden risks for businesses**. Despite global mobility being on the increase combined with the trend towards a more rigorous global data management approach capturing all relevant data, only a few companies have a consolidated global mobility management reporting process which captures this data dealing with, e.g., contracts, tax compliance and given benefits. **Many companies are therefore open to potential business risks** in relation to tax, immigration, employment law, payroll reporting, social security and pension, etc. as well as the risk of intentional or non-intentional defrauding of the company. These various risks can result in a complex challenge to not only meet and manage the expectations of these international assignees, but ultimately to keep track of their entitlement. The most recent examples we have seen over the last few months of such business risks resulting from expats are:

### Quels risques cachés les expatriés posent-ils à votre entreprise ?

#### Mobilité de l'employé à l'échelle mondiale

La mondialisation est à l'origine de l'augmentation du nombre de travailleurs expatriés exerçant leurs activités à l'étranger. L'envoi de talents à l'étranger n'est plus strictement réservé aux grandes entreprises internationales. Les entreprises de tous les secteurs et de toutes tailles considèrent que la mobilité de la main-d'œuvre est essentielle et importante pour atteindre leurs objectifs d'entreprise. Les entreprises tirent parti d'une main-d'œuvre mobile à l'échelle mondiale pour chercher les opportunités, combler des lacunes en matière de compétences, faire face aux pénuries de talents et alimenter la croissance de l'entreprise dans le monde entier. Les **avantages sociaux et les options relatives aux indemnités compensatoires non comptabilisés qui sont accordés à ces expatriés sont cependant susceptibles d'induire de graves risques cachés aux dépens des entreprises**. Malgré la croissance de la mobilité au niveau planétaire, à laquelle s'ajoute une tendance à la gestion et saisie plus rigoureuse des données à l'échelle mondiale, rares sont les entreprises qui disposent d'un processus de reporting de gestion de la mobilité consolidé au niveau mondial et qui saisissent les données concernant, par exemple, les contrats, la conformité fiscale et les avantages octroyés. **De nombreuses entreprises se trouvent par conséquent exposées à des risques commerciaux potentiels** en matière de fiscalité, d'immigration, de droit du travail,

### Welche versteckten Geschäftsrisiken stellen Expats dar?

#### Globalisierung der Arbeitswelt

Die Globalisierung führt dazu, dass immer mehr Mitarbeitende von Konzerngesellschaften ins Ausland entsendet werden, oder von inländischen Tochtergesellschaften an den ausländischen Hauptsitz transferiert werden. Inzwischen schicken nicht mehr nur grosse globale Konzerne Talente ins Ausland: Unternehmen aller Sektoren und Grössenordnungen halten die Mobilität der Mitarbeiter für ein entscheidendes Kriterium für die Verwirklichung ihrer Geschäftsziele. Unternehmen greifen auf ihre Expats zurück, um Kompetenzlücken zu schliessen, Wissenstransfers durchzuführen, dem Mangel an Talenten zu begegnen und das Geschäftswachstum weltweit anzutreiben. Die **unzähligen Vergütungs- und Leistungsoptionen, die diese Expats erhalten, können jedoch erhebliche versteckte Risiken für Unternehmen darstellen**. Trotz der Zunahme der globalen Mobilität und des Trends hin zu einer erhöhten Anforderung an die globale Datenverwaltung, die alle relevanten Daten erfasst, verfügen nur wenige Unternehmen über einen konsolidierten Berichtsprozess, der u.a. Vertrags-, Steuer- und Nebenleistungsdaten berücksichtigt. **Viele Unternehmen sind daher potenziellen Geschäftsrisiken** in den Kernbereichen Steuern, Einwanderung, Arbeitsrecht, Gehaltsabrechnung, Sozialversicherung und Renten, sowie dem Risiko des absichtlichen oder unabsichtlichen Betrugs des Unternehmens ausgesetzt.



### 1-Risks due to the mobility reporting processes

Recently, a managerial employee of a Swiss-based company was transferred from Switzerland to Asia for an expected duration of 2 years. On its own, this is nothing uncommon or spectacular, but it turned out that both the local and Asian entity did not communicate properly and as a result:

- ▶ The employee received double salaries: a Swiss salary as well as a local or host salary.
- ▶ Taxes were improperly recognized and reported.
- ▶ The employee received various overlapping relocation benefits such as relocation fee, airfare allowance, housing allowance, company car allowance, which was paid out by both Swiss and the host entity.

Without having a consolidated global mobility management reporting process, it is difficult to have a complete overview when numerous countries and entities are involved. This can dramatically increase the risk of wrongdoing.

### 2-Risks perpetrated by Human Resources

Reporting systems act as controls for a company. There is a very high likelihood that irregularities will occur when these reporting systems are not inter-connected and if one person must transfer data manually - either through human error or by intentional fraudulent behavior of the employee. Weak controls such as manual processes leave space for error as well as fraud. The specifics of one example we saw are:

- ▶ The global mobility department was located in a separate "holding" entity - and not in the company headquarter.

de déclarations salariales, de sécurité sociale et de retraite, etc., ainsi qu'au risque de fraude intentionnelle ou accidentelle à l'encontre de la société. Ces risques divers peuvent donner lieu à une problématique complexe, non seulement s'agissant de répondre et de gérer les attentes de ces ayants droit internationaux, mais aussi en vue de conserver une trace de leurs droits.

Voici les exemples les plus récents que nous avons rencontrés au cours des derniers mois concernant ces risques d'entreprise qui résultent d'un recours à des expatriés:

### 1-Risques imputables au processus de reporting

Récemment, un employé de direction d'une société suisse a été transféré de la Suisse vers l'Asie pour une durée prévue de 2 ans. En soi, ce transfert ne comporte aucun élément rare ou spectaculaire. Toutefois, il s'est avéré que l'entité locale et que l'entité asiatique n'ont pas communiqué correctement, et par voie de conséquence:

- ▶ L'employé a perçu un double salaire: un salaire suisse ainsi qu'un salaire versé par l'entité locale ou d'accueil.
- ▶ Les impôts ont été incorrectement comptabilisés et déclarés.
- ▶ L'employé a reçu divers avantages sociaux liés à la relocalisation faisant double emploi, tels que les frais de relocalisation, l'indemnité de transport aérien, l'allocation de logement, l'allocation de véhicule de fonction, qui ont été versés par l'entité Suisse et par l'entité hôte.

En l'absence d'un processus de reporting de gestion de la mobilité qui soit consolidé au niveau mondial, il est difficile d'avoir une vue d'ensemble complète lorsque de nombreux pays et entités sont impliqués. Cela peut

Diese vielfältigen Risiken können eine komplexe Herausforderung darstellen, denn zum einen müssen die Erwartungen der Expats koordiniert und erfüllt werden, und zum anderen muss festgestellt werden, welche Leistungen Expats erhalten dürfen und wie eine entsprechende Compliance sichergestellt wird.

In den letzten Monaten haben sich beispielsweise folgende neue Geschäftsrisiken aufgrund von Expats ergeben:

### 1-Risiken aufgrund der Komplexität des Mobilitätsprozesses

Vor kurzem wurde ein leitender Angestellter eines Schweizer Unternehmens für zwei Jahre aus der Schweiz nach Asien versetzt. Dies ist an sich weder ungewöhnlich noch bemerkenswert. Wie sich aber herausstellte, gab es sowohl bei dem lokalen als auch dem asiatischen Unternehmen Kommunikationsmängel, die dazu führten, dass der Mitarbeiter vorsätzlich doppelte Leistungen beantragte / bezog:

- ▶ Der Mitarbeitende wurde doppelt bezahlt, d.h. er erhielt seinen Lohn aus der Schweiz und einen Lohn der Firma im Gastland.
- ▶ Die Steuern wurden nicht in angemessener Weise festgelegt und rapportiert.
- ▶ Der Mitarbeitende erhielt mehrere, sich überschneidende Zuzahlungen für den Umzug, darunter eine Umzugsbeihilfe, Zuschüsse für Flüge und Wohnung und eine Firmenwagenpauschale, die sowohl von seinem schweizerischen als auch dem Gastunternehmen gezahlt wurden.



- ▶ As both entities HR systems were not inter-connected, the expats had to manually be removed from the main entity and entered separately back into a different system by a different HR employee from the “holding” entity.
- ▶ The HR employee of the “holding” entity could freely create fictitious employees that were allegedly “removed” from the company headquarters’ system and were going overseas to work. The HQ knew nothing of this employee and the alleged host country also never knew that they were supposed to be receiving an employee. The salary was paid by the holding entity into the “ghost employee’s” bank account. Both entities had no way of knowing that this was going on for a period of numerous years.

### 3-Risks perpetrated by a Third Party provider / relocation firm

Few companies, if any at all, have a standard compensation package for expatriate moves. Each expatriate contract differs from the next and each with different benefits (relocation allowance, airfare and annual trip home, housing allowance, company car allowance, education for expat children, health insurance, family support, etc.). What is included in any package will depend on a number of factors such as responsibilities and level of the position, the company proposing the relocation and the geographic location.

Most companies will look at the ‘mobility industry’ to provide products and services to support domestic relocations and international assignments. These include relocation management companies, destination services providers, and specialists such as schools, education

considérablement augmenter le risque de manquements, délits ou malversations.

### 2-Risques imputables aux Ressources Humaines

Les systèmes de reporting font office de moyens de contrôle pour le compte de l’entreprise. Il est très probable que des irrégularités se produisent lorsque ces systèmes de reporting ne sont pas interconnectés et si une personne doit transférer des données manuellement, soit en raison d’une erreur humaine, soit en corollaire à un comportement frauduleux intentionnel de l’employé. La faiblesse des moyens de contrôle prévalant dans des procédures telles que les processus manuels, laisse place à l’erreur et à la fraude. Voici les éléments particuliers d’un cas exemplaire que nous avons rencontré :

- ▶ Le service mondial de la mobilité était situé dans une entité « détenue » distincte (et non au niveau des quartiers généraux de la société).
- ▶ Comme les systèmes des Ressources Humaines des deux entités n’étaient pas interconnectés, les données relatives aux expatriés devaient être supprimées manuellement de l’entité principale et saisies de nouveau dans un autre système distinct par un autre employé des Ressources Humaines de l’entité « détenue ».
- ▶ L’employé des Ressources Humaines de l’entité « détenue » pouvait librement créer des employés fictifs qui étaient prétendument « retirés » du système des quartiers généraux et qui allaient travailler à l’étranger. Le siège ignorait tout de l’existence de cet employé et le pays hôte présumé ne savait pas non plus qu’il était supposé recevoir un employé. Le salaire était versé par l’entité « détenue » sur le

Ohne einen konsolidierten Berichtsprozess über das globale Mobilitätsmanagement ist es nur schwer möglich, sich einen Gesamtüberblick zu verschaffen, wenn mehrere Länder und Unternehmen beteiligt sind. Daher kann das Fehlerrisiko drastisch ansteigen.

### 2-Risiken innerhalb der Personalabteilung

Die Berichtssysteme besitzen innerhalb eines Unternehmens eine Kontrollfunktion. Unregelmäßigkeiten können allerdings auftreten, wenn diese Berichtssysteme nicht miteinander verknüpft sind und die Daten von einer Person manuell übertragen werden – entweder durch menschliches Versagen oder durch vorsätzliches betrügerisches Verhalten des Mitarbeitenden. Schwache Kontrollen, wie insbesondere viele kleine manuelle Prozesse, lassen sowohl Raum für Fehler als auch für Betrug. In einem Fall stellten wir folgende Besonderheiten fest:

- ▶ Die für globale Mobilität zuständige Abteilung befand sich in einer eigenen « Holdinggesellschaft » statt in der Unternehmenszentrale.
- ▶ Da die Personalsysteme der beiden Unternehmen nicht miteinander verbunden waren, mussten die Expats manuell aus dem System des Hauptunternehmens gelöscht und anschließend von einem anderen Mitarbeiter der Personalabteilung der « Holdinggesellschaft » in ein anderes System eingefügt werden.
- ▶ Der Mitarbeitende der Personalabteilung der « Holdinggesellschaft » konnte nach Belieben fiktive Mitarbeiter erstellen, die angeblich aus dem System der Firmenzentrale « gelöscht » und zur Arbeit ins Ausland entsandt wurden. Die Zentrale hatte keine Kenntnis von diesem Mitarbeitenden, und das angebl



consultants and immigration consultants, as well as providers of business-travel services, serviced apartments, and partner, family and cross-cultural support.

As each relocation is different and costs differ per country for similar services, companies have no way of knowing or verifying if the fee paid for the relocation was accurate and to challenge if the money was effectively spent.

### So what should be done?

1. In a first step, businesses need to assess the implemented processes concerning expats and have a proper understanding of their current "expat-universe" as well as their desired outlook.
2. Once a clear understanding exists, a **gap analysis** between the desired processes and the implemented processes can be performed which will highlight the organization's current level of compliance, point out areas where a current or future non-compliance incident could occur (or is possibly going-on) as well as provide details for developing appropriate corrective action. The gap analysis will provide a basis for defining priorities, assigning ownership of responsibilities and resources (money, time, tools and people) - as well as highlight what the organizations key risk areas are concerning expats.
3. Performing a **risk assessment** is additionally recommendable as it allows the business to identify specific hazards concerning international / cross-entity work assignments and then to determine appropriate ways to eliminate or control the hazard. A specific "expat risk assessment" will assist the organization

compte bancaire de « l'employé fantôme ». Les deux entités ne disposaient d'aucun moyen leur permettant d'avoir connaissance de cette manœuvre, laquelle s'est déroulée pendant de nombreuses années.

### 3-Risques imputables à un fournisseur tiers / entreprise offrant des services destinés à faciliter la relocalisation

Peu d'entreprises, voire aucune, se sont dotées d'un package de rémunération standard pour la prise en charge des transferts à l'étranger du personnel expatrié. Chaque contrat d'expatrié est unique et comporte des avantages sociaux différents (allocation de relocalisation, billet d'avion et voyage annuel dans le pays d'origine, allocation logement, allocation de véhicule de fonction, allocation pour l'éducation des enfants de l'expatrié, assurance de santé, accompagnement familial, etc.). Les éléments inclus dans un package dépendront d'un certain nombre de facteurs tels que les responsabilités et le niveau du poste, la société proposant la relocalisation et l'emplacement géographique.

La plupart des entreprises feront appel au secteur de l'assistance à la mobilité afin d'obtenir des produits et des services venant en accompagnement aux mutations à l'échelle nationale et aux missions internationales. Il s'agit notamment des sociétés de gestion de la relocalisation, des fournisseurs de services au lieu d'arrivée et des spécialistes tels que les conseillers dans les types d'enseignement scolaire et d'éducation et les consultants en matière d'immigration, ainsi que les fournisseurs de services se rapportant aux voyages d'affaires, aux appartements en résidence hôtelière et à l'accompagnement du partenaire, de la famille et de soutien interculturel.

Gastland wusste ebenso wenig, dass es einen Mitarbeitenden aufnehmen sollte. Der Lohn wurde von der Holdinggesellschaft auf das Bankkonto des fiktiven Mitarbeitenden überwiesen. Weder das eine noch das andere Unternehmen wussten von diesem Vorfall, der sich über viele Jahre hinzog.

### 3-Risiken aufgrund eines externen Dienstleisters

Wenn überhaupt, haben nur wenige Unternehmen ein standardisiertes Vergütungspaket für Expats. Kein Arbeitsvertrag eines ins Ausland entsandten Mitarbeitenden gleicht einem anderen, und alle umfassen unterschiedliche Nebenleistungen (Umzugsbeihilfe, Zuschüsse für Flüge und Wohnung und eine Firmenwagenpauschale, Schulgeld für die Kinder des Expats, Krankenversicherung, Familienbeihilfe usw.). Was in einem Leistungspaket enthalten ist, hängt von mehreren Faktoren ab, z.B. den Verantwortungen und den Stellenwert/ Funktion im Unternehmen, dem Standort sowie davon, ob der Auslandsaufenthalt auf Wunsch des Unternehmens erfolgt.

Die meisten Unternehmen wenden sich für Produkte und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Umzügen und Auslandsentsendungen an die « Mobilitätsbranche ». Dazu gehören beispielsweise Umzugsunternehmen, Dienstleister im Zielland und Spezialisten, wie z.B. Schulen, Ausbildungs- und Einwanderungsberater sowie Anbieter von Geschäftsreisen, Visa-Dienste, Wohnapartments zur Miete und Anbieter von Partner-, Familien- oder interkultureller Unterstützung.

Da jeder Umzug individuellen Anforderungen entsprechen muss und die Kosten für ähnliche Dienstleistungen von Land zu Land verschieden sind, können Unternehmen weder wissen noch prüfen,



to appropriately define which security controls / safeguards needed to be implemented based on which risks of potential incidents were identified in the assessment.

4. By combining **advanced data analytics solutions** with extensive business knowhow, your large corporate data can be analyzed **with a specific focus on transaction analytics**, contract review and process review. Obtaining transparency on the data, sources, entitlements and related risk areas will transform complexity into actionable information on which decisions may be taken.

A few suggestions that can help:

- ▶ clearly define your expat-life-cycle
- ▶ know who all the stakeholders are and what their responsibilities are
- ▶ assess the current implemented processes and define your key risk areas
- ▶ diversify the roles and responsibilities within HR and always use the four-eyed principle
- ▶ analyze and monitor your controls on expat-related data on a continuous basis and identify new potential risk areas
- ▶ consolidate and simplify the global data management with regard to expat-related data and establish an interactive communication channel

Companies of all sectors and sizes are responding to evolving cross-border business needs of an increasing global workforce by offering their employees a more varied spectrum of employment possibilities.

Chaque relocalisation étant différente, et les coûts variables d'un pays à l'autre pour des services similaires, les entreprises n'ont aucun moyen de savoir ou de vérifier l'exactitude des frais payés pour la relocalisation, ni de déterminer si les dépenses liées sont réellement justifiées.

### Dès lors, quelles mesures convient-il d'appliquer ?

1. Dans un premier temps, les entreprises doivent évaluer les processus relatifs aux expatriés et acquérir une bonne compréhension de leur « univers des expatriés » actuel, ainsi que les perspectives souhaitées les concernant.
2. Une fois les processus clairement compris, on pourra procéder à une **analyse des écarts (gap analysis)** entre les processus souhaités et les processus utilisés. Cette analyse permettra de mettre en évidence le niveau actuel de conformité de l'organisation, d'indiquer les domaines dans lesquels un incident actuel ou futur de non-conformité est susceptible de se produire (ou se produit effectivement), ainsi que de fournir des informations détaillées sur l'élaboration des mesures correctives appropriées. L'analyse des écarts fournira une base pour la définition des priorités, l'attribution des responsabilités et des ressources (les fonds, les délais, les outils et les personnes), ainsi que la mise en évidence des principaux domaines de risques auxquels sont exposées les organisations en ce qui concerne les expatriés.
3. Il est en outre recommandé de réaliser une **évaluation des risques**, car cela permet à l'entreprise d'identifier les

ob die für den Umzug gezahlten Beträge korrekt waren, noch hinterfragen, ob das Geld tatsächlich verwendet wurde. Dadurch besteht das Risiko, dass Unternehmen die vorgenommenen Leistungen und Zahlungen an externe Dienstleister nicht ausgiebig kontrollieren und nachvollziehen können und diese Kontrollschwächen von externen Dienstleistern ausgenutzt werden kann.

### Was sollte man also tun?

1. Unternehmen müssen zunächst die implementierten Prozesse bezüglich Expats bewerten und das aktuelle «Expats-Universum» und die angestrebten Ziele richtig erfassen.
2. Sobald ein klares Verständnis besteht, kann eine **Soll-Ist-Analyse** zwischen den angestrebten und den implementierten Prozessen durchgeführt werden, um das aktuelle Compliance-Niveau des Unternehmens und Bereiche, in denen derzeit oder in naher Zukunft Compliance-Verstöße auftreten (bzw. fortbestehen) könnten, zu ermitteln und Details für die Erarbeitung angemessener korrigierende Massnahmen vorzulegen. Die Soll-Ist-Analyse liefert eine Grundlage für die Festlegung der Prioritäten und die Zuweisung von Verantwortungen und Ressourcen (Geld, Zeit, Instrumente und Mitarbeitende) und verdeutlicht, wo die Risiko-Schlüsselbereiche des Unternehmens in Bezug auf Expats liegen.
3. Darüber hinaus ist die Durchführung einer **Risikobewertung** empfehlenswert, denn sie gestattet dem Unternehmen, spezifische Gefahren für internationale / unternehmensübergreifende Entsendungen festzustellen und angemessene Schritte zur Beseitigung



By **pro-actively taking the necessary steps to prevent any abuse or wrongdoing**, businesses are limiting the risks that they may face arising from their global mobility workforce. **Analyzing the data correctly and having the necessary controls and measures in place** to limit the possibility of any wrongdoing will allow your company to pursue opportunities, stay competitive, address talent shortages and fuel your business growth.

situations dangereuses spécifiques concernant les affectations professionnelles internationales et inter-entités, et de déterminer ensuite les moyens appropriés qui permettront d'éliminer ou de contrôler le risque. Une "évaluation des risques liés aux expatriés" spécifique aidera l'organisation à définir de façon appropriée les contrôles de sécurité et les mesures de protection devant être appliqués en fonction des risques d'incidents potentiels identifiés dans l'évaluation.

4. En combinant des **solutions avancées d'analyse des données et un savoir-faire professionnel approfondi, les grands volumes de données de votre entreprise peuvent être analysés en portant une attention particulière à l'analyse des transactions**, l'examen des contrats et l'examen des processus. C'est en obtenant la transparence au niveau des données, des sources, des droits et des domaines de risque liés que l'on pourra transformer la complexité en informations exploitables sur la base desquelles des décisions peuvent être prises.

Voici quelques suggestions:

- ▶ définir clairement votre cycle de vie des expatriés;
- ▶ savoir qui sont tous les intervenants et quelles sont leurs responsabilités;
- ▶ évaluer les processus actuels appliqués et définir vos principaux domaines de risques;
- ▶ diversifier les rôles et les responsabilités au sein des Ressources Humaines et utiliser en permanence le principe de double vérification;

oder Steuerung dieser Risiken festzulegen. Eine spezifische «Expatrié-Risikobewertung» unterstützt das Unternehmen dabei, zu definieren, welche angemessenen Sicherheitskontrollen oder -vorkehrungen auf Grundlage der bei der Bewertung erkannten potenziellen Risikoereignisse umzusetzen sind.

4. Durch die Kombination von **modernen Datenanalyse-Lösungen mit umfassendem geschäftlichem Know-how können grosse Mengen an Unternehmensdaten unter besonderer Berücksichtigung der Transaktionsanalyse** sowie der Vertrags- und Prozessprüfung analysiert werden. Wenn Transparenz in Bezug auf Daten, Prozesse, Berechtigungen und damit verbundene Risikobereiche besteht, reduziert sich die Komplexität der Prozesse und Daten, auf deren Grundlage Entscheidungen getroffen werden können.

Nützliche Tipps:

- ▶ Definieren Sie den Expatrié-Lebenszyklus eindeutig
- ▶ Sie sollten alle Beteiligten und deren Aufgaben kennen
- ▶ Bewerten Sie die derzeit implementierten Prozesse und definieren Sie Ihre Schlüsselrisikobereiche
- ▶ Diversifizieren Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Personalabteilung und wenden Sie stets das Vier-Augen-Prinzip an
- ▶ Analysieren und überwachen Sie kontinuierlich Ihre Kontrollen von Expatrié-bezogenen Daten und identifizieren Sie neue potenzielle Risikobereiche





- ▶ analyser et exercer une surveillance en continu de vos moyens de contrôle sur les données relatives aux expatriés et identifier de nouvelles zones à risques potentielles;
- ▶ consolider et simplifier la gestion globale des données en ce qui concerne les données relatives aux expatriés et établir un canal de communication interactif.

Des entreprises de tous les secteurs et de toutes tailles répondent aux besoins transfrontaliers en pleine évolution d'une main-d'œuvre mondiale en croissance en offrant à leurs employés un éventail plus varié de possibilités d'emploi. En **prenant proactivement les mesures nécessaires pour prévenir tout abus ou toute malversation**, les entreprises limitent les risques auxquels elles peuvent être confrontées lorsqu'elles ont recours à une main-d'œuvre mobile à l'échelle mondiale. **Le fait d'analyser correctement les données et de disposer de moyens de contrôle et de mesures** nécessaires pour limiter la possibilité de tout manquement ou délit permettra à votre entreprise de rechercher des opportunités, de rester compétitive, de faire face à la pénurie de talents et de stimuler votre croissance commerciale.

- ▶ Konsolidieren und vereinfachen Sie die weltweite Expat-Datenverwaltung und richten Sie einen interaktiven Kommunikationskanal ein

Unternehmen aller Sektoren und Größenordnungen reagieren auf die zunehmenden grenzüberschreitenden geschäftlichen Anforderungen einer wachsenden Zahl von Expats, indem sie ihnen ein vielfältigeres Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Falls Unternehmen **in proaktiver Weise die notwendigen Schritte zur Vermeidung von Missbrauch oder Fehlern ergreifen**, schränken diese die Risiken ein, mit denen sie aufgrund der Mobilität ihrer Mitarbeiter konfrontiert sein könnten. Wenn eine **korrekte Datenanalyse erfolgt und die nötigen Kontrollen und Massnahmen vorhanden sind**, um Fehlermöglichkeiten zu begrenzen, kann Ihr Unternehmen Chancen nutzen, wettbewerbsfähig bleiben, dem Mangel an Talenten begegnen und das Geschäftswachstum antreiben.

## Contacts

### Michael Faske

Partner, Head of Fraud Investigation & Dispute Services  
Switzerland  
+41 58 286 3292  
[michael.faske@ch.ey.com](mailto:michael.faske@ch.ey.com)

### Matthias Grossenbacher

Executive Director, Fraud Investigation & Dispute Services  
Switzerland  
+41 58 286 4338  
[matthias.grossenbacher@ch.ey.com](mailto:matthias.grossenbacher@ch.ey.com)

### Madan Sathe

Senior Manager, Forensic Technology & Discovery Services  
Switzerland  
+41 58 286 3125  
[madan.sathe@ch.ey.com](mailto:madan.sathe@ch.ey.com)







A series of horizontal lines for writing, spaced evenly down the page.

**About EY**

EY is a global leader in assurance, tax, transaction and advisory services. The insights and quality services we deliver help build trust and confidence in the capital markets and in economies the world over. We develop outstanding leaders who team to deliver on our promises to all of our stakeholders. In so doing, we play a critical role in building a better working world for our people, for our clients and for our communities.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. For more information about our organization, please visit [ey.com](http://ey.com).

© 2017 EYGM Limited.  
All Rights Reserved.

ED None

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax, or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

**[ey.com](http://ey.com)**