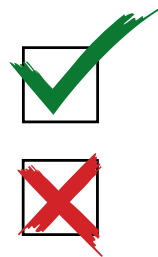


CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Homo Compliance



En el año 2011 la palabra *Enron* se convirtió, en el argot de los negocios, en sinónimo de fraude empresarial planificado. Era, excluyendo las petroleras, la mayor empresa energética de EEUU, había sido reconocida por la revista *Fortune* durante seis años consecutivos como la empresa más innovadora y disponía de los mejores códigos éticos. Era una “vaca sagrada”. La empresa que nadie cuestionaría.



Luis Rodriguez Soler
Socio Director de
BROSETA Compliance

En 2013, a toro pasado, Stuart C. Gilman, presidente del *Ethics Resource Center*, afirmó que “*los códigos de conducta en las empresas deben ser algo más que un simple papel enmarcado y colgado en la pared. Deben ser documentos de trabajo*”. Y deben ser, añado yo, realidades perfectamente arraigadas en la cultura de las organizaciones. Es evidente que la inmensa mayoría de las empresas quieren hacer las cosas bien. Pero el mundo de los negocios, plagado de incertidumbres y de una continua toma de decisiones, es una selva inhóspita. Cada decisión implica optar por lo que es correcto y lo que no, y en muchas ocasiones es preciso explicarlo dentro de la organización, dejar bien claro que hay normas que no pueden saltarse y que los incumplimientos son sancionables. Los códigos de conducta derivan directamente de las declaraciones de misión, visión, estrategias y valores de la empresa, pero son mucho más relevantes que estos conceptos, que no dejan de ser una mera transmisión teórica de las ideas de la empresa, pues la ética no es una idea, ni una moda, ni mucho menos una cuestión teórica. Es una forma de trabajar y de vivir la empresa.

Para ser útil, un código de conducta debe contener principios lógicos, ser fácil de comprender, estar compuesto por documentos vivos, en constante actualización, y ser valorado y respetado desde la alta dirección, permeando así hasta el resto de la organización. Cuando los códigos están bien elaborados, cuando se leen, se asumen y se aceptan por todas las partes implicadas, la toma de decisiones se lleva a cabo desde un mayor *confort*, y estas propias decisiones son éticas desde su concepción.

El auditor independiente en este contexto

Cuando se sacrifica la independencia de los auditores se debilita la integridad de los mercados de capitales. Permitir, en el caso de Enron, que una misma entidad auditara y asesorara a la compañía, creó un aparente conflicto de intereses que se materializó cuando los honorarios que se cobraban por ambas actividades llegaron a ser millonarios. La independencia y honestidad



de las organizaciones que realizan auditorías financieras es fundamental para la estabilidad y crecimiento de las empresas y de los mercados libres. Por tanto, la actividad de auditar y asesorar debe estar en manos diferentes. El caso Enron, si bien excepcional dentro de los millones de compañías que auditan sus estados financieros, marcó un antes y un después en el mundo de la ética en los negocios; mostró que la independencia del auditor debe ser su seña de identidad.

Pero no solo del auditor externo o estatutario, sino también del interno, en las organizaciones que disponen de esta función. ¿Qué se supo de su rol en este escándalo? Es un hecho evidente que la reforzada cultura de *Compliance* que está viviendo el mundo empresarial tiene sentido en la medida en que muchos auditores internos han fallado en su función de opinar de forma independiente, con contundencia y coraje sobre las debilidades de los sistemas de control interno. Con una auditoría interna plenamente eficaz no habría nacido la renovada función de *Compliance*.

¿Qué es el *Compliance*?

Cuando hablamos de *Compliance* o Cumplimiento Normativo hablamos de diligencia regulatoria, del cumplimiento razonado de las leyes, reglas y normas de las distintas actividades donde desarrolla sus negocios una organización, con

Cuando acudimos a nuestros clientes para asesorar en materia de *Compliance*, detectamos su preocupación por pensar que quizá tengan que comenzar de cero, con la cantidad de trabajo y coste que ello implica

especial foco en la prevención de conductas sancionables, corruptas, prohibidas y delictivas. Aparte del tan vigente *Compliance* Penal, que tanto preocupa en nuestro país estos años, debemos incorporar en el concepto de *Compliance* las regulaciones específicas de sectores como el financiero, asegurador, eléctrico, industrial, consumo, competencia, farmacéutico, juego, etc.; todas ellas de obligado cumplimiento, sin olvidar las ya clásicas actividades de prevención de blanqueo de capitales y financiación de terrorismo, y la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), entre otras.

La reforma del Código Penal español impulsa la función

Cuando acudimos a nuestros clientes para asesorar en materia de *Compliance*, detectamos su preocupación por pensar que quizá tengan que comenzar de cero, con la cantidad de trabajo y coste que ello implica. Y en un entorno con una presión regulatoria cada vez más fuerte, es comprensible tal preocupación. No obstante, la realidad es más favorable. Las empresas disponen ya de multitud de actividades de control.

Desde que en nuestro ordenamiento se han establecido reglas para poder imputar a la persona jurídica por delitos que se cometan en el seno de su actividad, organizaciones de todo tamaño y actividad han tomado nota a la hora de asumir de forma seria y profesional una cultura de *Compliance* Penal, *Corporate Defense* o modelos de prevención y detección de delitos por riesgos penales. Se entiende que un modelo de prevención y detección de delitos que impliquen riesgos penales es eficaz cuando dispone de varios elementos: 1) un mapa de riesgos realista (y

no teórico) adaptado a las actividades que desarrolla la organización; 2) protocolos de actuación ante la detección de la comisión de delitos claros e implantados; 3) modelos de gestión de los recursos financieros aplicados a tal fin, proporcionados a la relevancia de los riesgos penales cubiertos; 4) un canal de denuncias realista, útil y eficaz, donde se evidencie que la información registrada se trata de forma adecuada y es analizada para la toma de decisiones; 5) un sistema disciplinario claro, aplicable y aplicado, que no atente a derechos fundamentales pero donde conste que “quien delinque, paga”; 6) y una verificación periódica (externa, interna, independiente y actualizada) de que todo lo anterior se cumple.

Existen dos regulaciones en España que pueden ser consideradas referentes para el desarrollo de los citados programas, mapas, matrices y protocolos.

Por un lado, la regulación en materia de protección de datos, sobre todo la relativa a la LOPD, cuya potente actividad desde el punto de vista sancionador consiguió que la protección de datos de carácter personal calara en la cultura empresarial.

Y en segundo lugar, la regulación en materia de prevención de blanqueo de capitales, cuyo desarrollo ha sido más ligero que en materia de prevención de datos, si bien en los últimos años se percibe una mayor intensidad en inspecciones y sanciones.

Reflexiones finales: la previsible certificación total

Un planteamiento correcto y coherente para evidenciar el Buen Gobierno en las organizaciones sería (y será, pues es la tendencia) disponer de certificaciones de especialistas independientes, que se atrevan a valorar (y opinar) sobre aspectos

Un planteamiento correcto para evidenciar el Buen Gobierno en las organizaciones sería disponer de certificaciones de especialistas independientes

cualitativos de los sistemas de control interno y cumplimiento.

Me refiero a equipos de profesionales multidisciplinares del entorno jurídico y especialistas expertos en riesgos de toda clase (economistas, ingenieros, criminalistas, etc.) que pongan a disposición de las compañías soluciones integrales alineadas con el negocio y que tengan por objeto, y sin rubor, ayudar a reforzar los sistemas de Buen Gobierno, control interno y cumplimiento regulatorio de las organizaciones. Las actividades actuales de certificación independiente que más se aproximan a este enfoque son los informes internacionales sobre información financiera (SOX), informes especiales requeridos por leyes nacionales y normas “blandas” de Buen Gobierno (SCIIF, LOPD; prevención de blanqueo de capitales, Buen Gobierno en cotizadas, RSC), informes de calidad de diversa índole, e informes de auditoría interna. Sin embargo, solo los informes periciales independientes (“forenses”) han alcanzado una cuota de respeto profesional similar a los de los auditores de cuentas.

Por ello, es un hecho que, en un mundo donde la intolerancia a conductas corruptas es mayor cada día, la figura de un “Certificador de Cumplimiento”, reconocido nacional e internacionalmente como profesión, tiene un largo y próspero camino por delante.