

«EL COMPLIANCE DEBE CONTEMPLARSE DESDE UNA GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO»

En Aon hacen hincapié en que una gestión adecuada de los riesgos, sobre todo los de cumplimiento, mejora la imagen de la empresa y garantiza su continuidad

De acuerdo con la última Encuesta Global de Riesgos (Global Management Survey) elaborada por AON en 2017, los riesgos de cumplimiento se sitúan entre los cinco que más preocupan a los directivos de las empresas a nivel internacional por las importantes sanciones y consecuencias de incumplir con las normativas en vigor.

La gestión de riesgos de cumplimiento debe enmarcarse, por tanto, dentro de la gestión de riesgos empresariales de las

compañías. Desde AON, como expertos en *Enterprise Risk Management* se ofrece un análisis detallado de los riesgos que afectan a la compañía y, en particular, de los riesgos de *compliance* que pueden afectar en función de su actividad,

ayudando a las compañías a definir sus procedimientos de cumplimiento adaptados al tamaño y estructura de las orga-

Los riesgos de cumplimiento son unos de los que más preocupan a las empresas

nizaciones. «La importancia del cumplimiento es crítica, ya que cualquier evento adverso en esta materia puede afectar, no solo a la reputación de la compañía sino también a su continuidad. Por tanto, una

gestión adecuada de los riesgos de cumplimiento beneficia a la empresa en la mejora de su imagen y garantiza su funcionamiento», apunta Ana María Martínez, responsable de Cumplimiento Normativo en Aon Global Risk Consulting.

Por ello la implantación de este tipo de programas debe contemplarse desde un punto de vista más amplio, continúa la responsable de Cumplimiento Normativo en Aon Global Risk Consulting: la gestión integral del riesgo, «actuando sobre la cultura de control y riesgo de la entidad».

Asimismo, con el nuevo Código Penal, las empresas pueden incurrir, como personas jurídicas, en responsabilidad penal si se prueba o acredita que no existían modelos adecuados de *compliance* antes de la comisión del delito. «Los modelos de *compliance* como elementos eximentes de responsabilidad penal se sitúan como unos de los principales objetivos de las organizaciones», asegura Carlos Sanchis, responsable de AON en Levante.

Modelos *compliance*

«Estos modelos se basan en la definición de un conjunto de normas y procedimientos que establezcan los principios de actuación éticos de la sociedad ante los supuestos de los delitos que se pueden dar en la compañía. Este conjunto de normas de cumplimiento deberá estar supervisado por un órgano de la persona jurídica con capacidad autónoma de iniciativa y control, lo que conocemos como *Compliance Officer* u Oficial de Cumplimiento», afirma Ana María Martínez.

En España se están implantando los modelos desde 2010, fecha en la que se introduce por primera vez en ordenamiento ju-

ARCHIVO



rídico la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. «La mayoría de los países de nuestro entorno cuenta con normativas similares, lo que implica que los modelos de *compliance* se pueden implantar en compañías multinacionales a través de procedimientos y mensajes comunes». No obstante, las compañías cotizadas o sujetas a regulaciones específicas ya requerían metodologías similares, sobre todo en materia de gobierno corporativo. Desde Aon destacan que si bien no hay diferencia en la implantación de modelos de cumplimiento a nivel nacional, sí que es cierto que «las empresas más grandes son las que están haciendo frente a este reto con mayor celeridad», reconoce Carlos Sanchis.

Involucrar a todos los empleados

Para ello es fundamental una adecuada política de comunicación en la compañía, según Ana María Martínez. «La forma de comunicar el modelo a los empleados deberá tener en cuenta las características propias de la sociedad, las particularidades de los empleados a los que se ha de realizar la comunicación, los puestos de trabajo y los sistemas de comunicación existentes en la sociedad. En este diseño será importante la labor del órgano de supervisión u oficial de cumplimiento, que deberá promover, proporcionar y organizar apoyo formativo continuo a todos los empleados».

Además, tanto Ana María Martínez como Carlos Sanchis destacan la importancia de conseguir la involucración de todos los empleados en cumplir y hacer cumplir los principios éticos de la sociedad, así como saber transmitir la importancia de denunciar, a través de los canales de denuncias, cualquier conducta contraria al código ético. «Para conseguir la involucración es necesaria la formación, no solo en los objetivos y estructura del modelo, sino en la propia sensibilización, que debe partir de la alta dirección, mediante mensajes periódicos sobre la importancia del cumplimiento de los principios éticos».

El papel de la alta dirección es fundamental en todo este proceso, «ya que para que sea válido como eximente de responsabilidad penal, se exigirá que se acredite el compromiso de la alta dirección con la cultura ética que promueve el modelo». Asimismo, una vez implantado y para su adecuada gestión, se debe monitorizar periódicamente, para poder detectar fallos o cambios de la sociedad que requieran un cambio en el modelo.🌐



Carlos Sanchis, director regional Levante de Aon.



Ana M. Martínez, de Aon Global Risk Consulting

9 CRITERIOS DE VALORACIÓN DE UN PROGRAMA *COMPLIANCE*

«Como consecuencia de las dudas planteadas sobre la valoración de los programas de *compliance*, el 22 de enero se publica la Circular 1/2016, de la Fiscalía General del Estado, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal, que se refiere a los elementos que deben reunir los modelos de conformidad con el artículo 31 bis del Código Penal y se ocupa, con especial énfasis, del órgano interno de control u oficial de cumplimiento. La circular establece, además, los criterios de valoración que, respecto de los programas de *compliance*, debe regir la acusación del Ministerio Fiscal», apunta Ana María Martínez.

¿Cuáles son esos criterios de valoración?

- 1 → Los modelos deben promover una verdadera **cultura ética empresarial**. «Que no se creen con el único fin de prevenir la sanción penal, sino como una voluntad de órgano de administración por difundir los comportamientos éticos que deben regir la sociedad».
- 2 → Debe contar con el inequívoco **compromiso y apoyo** de la alta dirección de la compañía.
- 3 → Se tendrán en cuenta los **altos estándares éticos** en la contratación y promoción de directivos y empleados.
- 4 → La **capacidad de detección** del modelo será un elemento sustancial de su validez, por lo que se valorará el descubrimiento de los delitos por la propia corporación.
- 5 → La comisión de un delito **no invalida** automáticamente el modelo.
- 6 → El comportamiento de la sociedad en relación con anteriores conductas es relevante para deducir la **voluntad de cumplimiento** y en qué medida el delito representa un acontecimiento puntual.
- 7 → Las **actuaciones tras la comisión del delito** llevadas a cabo por la persona jurídica serán igualmente evaluadas (adopción de medidas disciplinarias, revisión del modelo, reparación del daño, colaboración, etc.).
- 8 → La gravedad de la **conducta delictiva**, su duración, el número de empleados implicados, etc.
- 9 → Las personas jurídicas de pequeñas dimensiones podrán demostrar su compromiso ético mediante una **razonable adaptación** a su propia dimensión de los requisitos del modelo.