

Política anticorrupción de la empresa.

La implementación de una política anticorrupción en la empresa es fundamental para promover la transparencia, la ética y la responsabilidad en todas las áreas de la organización. Una política anticorrupción efectiva ayuda a prevenir prácticas indebidas, como el soborno, el fraude y el conflicto de intereses, y fortalece la reputación de la empresa.

Para todo esto existen unas pautas clave a seguir en la cual la empresa establece una política anticorrupción que serían las siguientes:

1. Compromiso de la alta dirección:

El compromiso de la alta dirección es crucial para establecer una cultura de integridad y ética en toda la organización. La alta dirección debe comunicar claramente su postura en contra de la corrupción y garantizar que se sigan prácticas éticas en todos los niveles. Esto implica establecer un tono desde la cima, demostrando un liderazgo ético y tomando medidas firmes contra cualquier forma de corrupción.

2. Código de conducta:

Un código de conducta es un conjunto de principios y normas que establecen los estándares de comportamiento esperados de todos los empleados. En el contexto de la política anticorrupción, el código de conducta debe abordar específicamente temas relacionados con la corrupción, como el soborno, el conflicto de intereses y el uso indebido de información privilegiada. Debe proporcionar orientación clara sobre cómo actuar en situaciones éticas complejas y brindar ejemplos prácticos.

El Código de conducta es el siguiente:

En [nombre de la empresa], nos comprometemos a mantener los más altos estándares éticos y a promover una cultura de integridad en todas nuestras operaciones. Este Código de Conducta y Política Anticorrupción establece los principios y las pautas que guían nuestras acciones y nos ayudan a prevenir la corrupción en todas sus formas. Esperamos que todos los empleados, directivos y colaboradores se adhieran a estos principios y contribuyan a crear un entorno de trabajo ético y transparente.

Cumplimiento de la ley

2.1. Cumpliremos con todas las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables en todas las jurisdicciones en las que operamos.

2.2 No participaremos en ninguna actividad corrupta, incluyendo el soborno, el soborno comercial, el soborno a funcionarios públicos y cualquier otro acto de corrupción.

Conflicto de intereses

3.1. Evitaremos cualquier situación que pueda generar un conflicto entre nuestros intereses personales y los de la empresa.

3.2. Revelaremos cualquier conflicto de intereses real o potencial y buscaremos orientación de los canales designados dentro de la empresa.

Relaciones con terceros

4.1. Seleccionaremos proveedores, socios comerciales y contratistas basándonos en criterios objetivos y en su integridad y compromiso con la ética empresarial.

4.2. No aceptaremos ni ofreceremos sobornos, pagos indebidos, regalos o cualquier otra forma de gratificación destinada a obtener ventajas indebidas.

Regalos y hospitalidad

5.1. No aceptaremos ni ofreceremos regalos, hospitalidad o beneficios indebidos que puedan influir en la toma de decisiones o comprometer nuestra integridad.

5.2. Los regalos y la hospitalidad de valor moderado y adecuados a las prácticas comerciales aceptadas pueden ser aceptados u ofrecidos siempre que no sean ilegales ni estén destinados a influir indebidamente.

Uso de información privilegiada

6.1. No utilizaremos información privilegiada para obtener beneficios personales o para favorecer a terceros, y no revelaremos información privilegiada a personas no autorizadas.

Canal de denuncias

7.1. Proporcionaremos a los empleados un canal de denuncias confidencial y seguro para informar sobre posibles violaciones del código de conducta o cualquier otra conducta indebida.

7.2. Investigaremos todas las denuncias de manera justa y confidencial, y no tomaremos represalias contra los denunciantes de buena fe.

Consecuencias y sanciones

8.1. Las violaciones del código de conducta y de la política anticorrupción pueden resultar en medidas disciplinarias, que pueden incluir advertencias, suspensiones o la terminación del empleo, según la gravedad de la violación.

8.2. Cooperaremos plenamente con las autoridades legales en casos de corrupción y nos comprometemos a cumplir con todas las sanciones legales y administrativas impuestas.

Este Código de Conducta y Política Anticorrupción refleja nuestra determinación de promover una cultura de integridad y ética en [nombre de la empresa]. Todos los empleados son responsables de cumplir con estas normas y de contribuir a mantener la reputación y la confianza de nuestra organización.

3. Capacitación y concientización:

La capacitación y la concientización son fundamentales para asegurar que todos los empleados comprendan los riesgos asociados con la corrupción y estén equipados para tomar decisiones éticas. La capacitación debe abarcar temas como las leyes anticorrupción aplicables, los indicadores de posible corrupción, los procedimientos internos de la empresa y los canales de denuncia disponibles. La capacitación debe ser periódica, tanto para los nuevos empleados como para los existentes, y adaptada a los diferentes roles y responsabilidades dentro de la organización.

4. Debida diligencia en la selección de socios comerciales:

La selección de socios comerciales éticos es esencial para mitigar los riesgos de corrupción en las actividades empresariales. Antes de establecer relaciones comerciales con proveedores, socios o contratistas, es importante realizar una debida diligencia exhaustiva. Esto puede incluir la evaluación de su reputación, historial de cumplimiento normativo, políticas anticorrupción internas y capacitación en materia de ética. La empresa debe asegurarse de que sus socios compartan los mismos estándares de integridad y estén comprometidos con prácticas comerciales éticas.

5. Controles internos:

Los controles internos son mecanismos y procesos establecidos dentro de la empresa para prevenir, detectar y responder a la corrupción. Esto puede incluir sistemas de auditoría interna que revisen los procesos y transacciones financieras, políticas de gestión de riesgos que identifiquen y evalúen los posibles riesgos de corrupción, y revisiones periódicas de los controles establecidos. Los controles internos deben ser diseñados de manera efectiva y monitoreados regularmente para asegurar su eficacia.

1. Sistemas de auditoría interna:

- Establecimiento de un departamento o función de auditoría interna encargado de revisar y evaluar los procesos y transacciones financieras de la empresa.
- Realización de auditorías periódicas para identificar posibles irregularidades, incluyendo indicios de corrupción.
- Evaluación de la eficacia de los controles internos existentes y recomendación de mejoras o ajustes necesarios.
- Investigación de cualquier sospecha de corrupción y presentación de informes detallados sobre los hallazgos y las acciones correctivas recomendadas.

2. Políticas de gestión de riesgos:

- Implementación de políticas y procedimientos de gestión de riesgos que identifiquen y evalúen los posibles riesgos de corrupción en la empresa.
- Identificación de áreas o procesos de alto riesgo en los que la corrupción pueda ser más probable y focalización de los esfuerzos de control en esas áreas.
- Establecimiento de criterios claros para evaluar y clasificar los riesgos de corrupción y determinar las acciones preventivas o de mitigación necesarias.
- Revisión y actualización periódica de las políticas de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y las leyes aplicables.

3. Revisiones periódicas de los controles establecidos:

- Realización de revisiones periódicas de los controles internos establecidos para asegurar su eficacia y relevancia.
- Evaluación de la eficacia de los controles existentes en la prevención y detección de actividades corruptas.
- Identificación de posibles brechas o debilidades en los controles y toma de medidas correctivas para fortalecerlos.
- Participación de equipos multidisciplinarios en las revisiones para garantizar una evaluación integral de los controles internos.

4. Monitoreo continuo:

- Establecimiento de mecanismos de monitoreo continuo para detectar y responder rápidamente a posibles actividades corruptas.
- Implementación de herramientas y tecnologías de detección que permitan identificar patrones o comportamientos sospechosos en las transacciones y actividades de la empresa.
- Análisis regular de los datos y las alertas generadas por los sistemas de monitoreo para detectar posibles desviaciones o anomalías.
- Acciones inmediatas y apropiadas en respuesta a las alertas o indicios de corrupción, incluyendo investigaciones internas y reporte a las autoridades competentes cuando corresponda.

5. Cultura de cumplimiento y responsabilidad:

- Promoción de una cultura organizacional en la que se fomente el cumplimiento de los controles internos y la responsabilidad en la prevención de la corrupción.
- Capacitación regular de los empleados sobre los controles internos y su importancia para prevenir la corrupción.
- Establecimiento de mecanismos de retroalimentación y comunicación que permitan a los empleados reportar posibles deficiencias o mejoras en los controles internos.
- Reconocimiento y recompensa de aquellos empleados que demuestren un compromiso destacado con el cumplimiento de los controles internos y la prevención de la corrupción.

6. Canal de denuncias:

Existe un canal de denuncias confidencial y accesible es esencial para permitir a los empleados informar sobre posibles casos de corrupción sin temor a represalias. La empresa establece un mecanismo seguro y confiable, como una línea directa o un sistema en línea, a través del cual los empleados puedan reportar sus preocupaciones. Además, es fundamental que se investiguen todas las denuncias de manera adecuada y se tomen las acciones necesarias para abordar las irregularidades.

7. Consecuencias y sanciones:

La política anticorrupción establece claramente las consecuencias y sanciones por violar las normas establecidas. Esto puede incluir medidas disciplinarias internas, como amonestaciones, suspensiones o terminaciones de empleo, así como la cooperación con las autoridades legales en casos graves. La aplicación consistente de las sanciones muestra el compromiso de la empresa con la integridad y envía un mensaje claro de que la corrupción no será tolerada.

A continuación, se exponen una serie de medidas disciplinarias.

1. Medidas disciplinarias internas:

- Establecimiento de un marco claro de medidas disciplinarias para las violaciones de la política anticorrupción.
- Las medidas disciplinarias pueden incluir amonestaciones formales, suspensiones temporales sin goce de sueldo, reducción de responsabilidades o beneficios, o la terminación del empleo.

- La gravedad de la violación y las circunstancias específicas del caso se considerarán al determinar la medida disciplinaria adecuada.
- Las medidas disciplinarias deben ser aplicadas de manera justa, consistente y en conformidad con las leyes laborales y los procedimientos internos de la empresa.

2. Cooperación con las autoridades legales:

- La empresa se compromete a cooperar plenamente con las autoridades legales en casos de corrupción.
- Esto puede incluir el reporte de actividades sospechosas a las autoridades competentes, la provisión de información y pruebas relevantes, y la colaboración en investigaciones o procesos legales relacionados con actos de corrupción.
- La cooperación con las autoridades legales ayuda a garantizar el cumplimiento de la ley, contribuye a la justicia y refuerza la credibilidad de la empresa en la lucha contra la corrupción.

3. Proceso de investigación imparcial:

- Toda violación a la política anticorrupción debe ser objeto de una investigación interna imparcial y objetiva.
- La investigación debe ser llevada a cabo por personal designado o un equipo especializado en asuntos de ética y cumplimiento.
- Se deben seguir procedimientos adecuados y garantizar la confidencialidad durante el proceso de investigación.
- Los resultados de la investigación deben ser documentados y utilizados para tomar decisiones informadas sobre las medidas disciplinarias o las acciones correctivas necesarias.

4. Comunicación clara de las consecuencias:

- La política anticorrupción debe establecer de manera clara y explícita las consecuencias por violar las normas.
- Las consecuencias deben ser comunicadas a todos los empleados de manera clara y accesible, a través de canales de comunicación internos, capacitaciones y el código de conducta.
- La comunicación clara de las consecuencias sirve como un elemento disuasorio y envía un mensaje claro de que la corrupción no será tolerada en la empresa.

5. Aplicación consistente y justa:

- Es fundamental que las sanciones y medidas disciplinarias sean aplicadas de manera consistente y justa en toda la organización.
- No debe haber preferencias ni trato diferencial basado en cargos, nivel jerárquico o relaciones personales.
- La aplicación justa y consistente de las sanciones refuerza la cultura de integridad y garantiza la equidad en la gestión de casos de corrupción.