

Lidiare 7

Compliance

Red Nacional de Abogados

Dossier Compliance

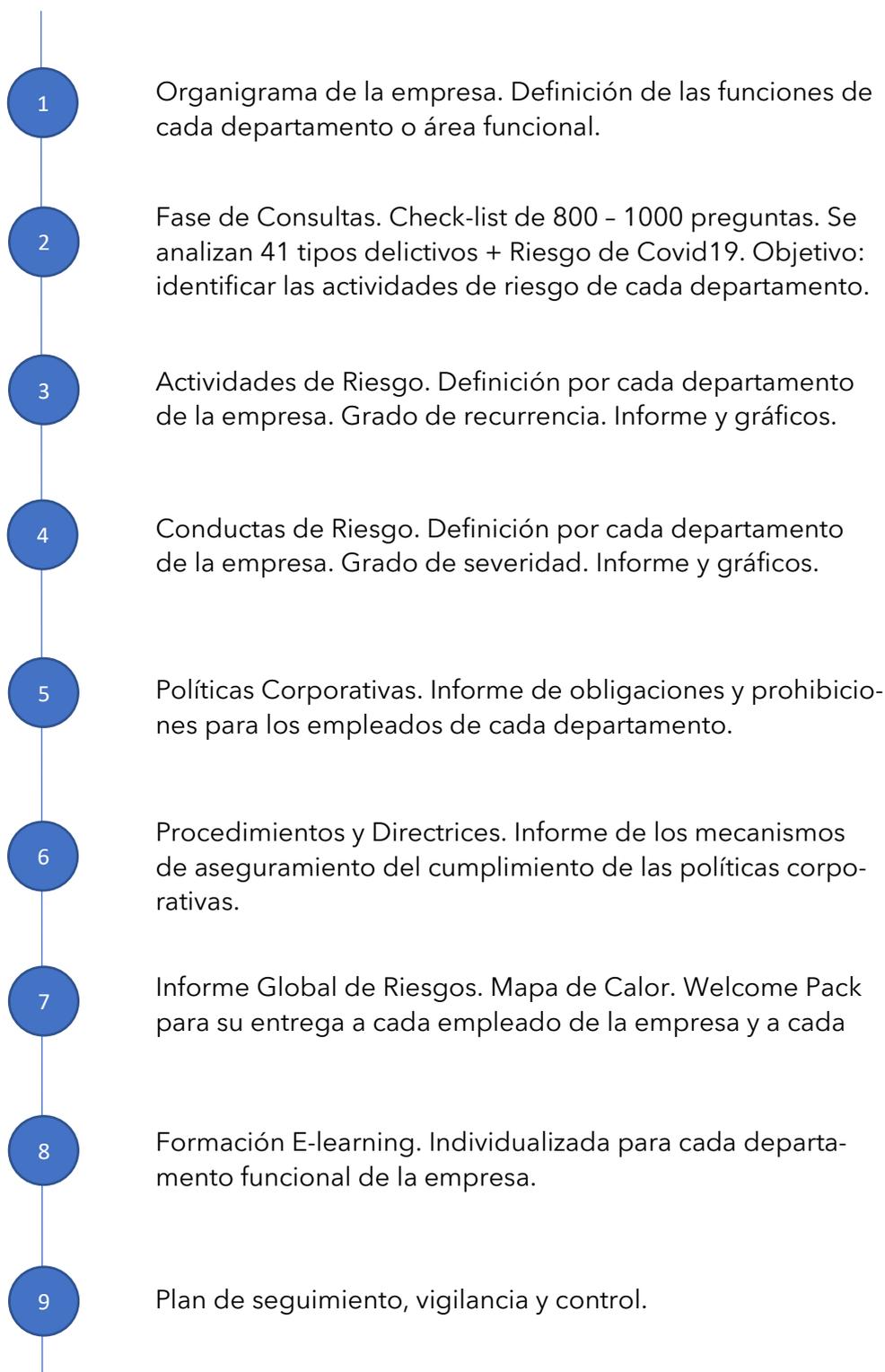
El manual de Compliance

Necesidad estratégica para mitigar el riesgo penal.

Requisito para que la empresa quede exonerada de responsabilidad penal.

Requisito para que el órgano de administración quede exonerado de responsabilidad penal.

Hoja de ruta del programa de compliance



El Organigrama de la empresa y las funciones



La primera acción a desarrollar en la implementación de un programa de compliance consiste en analizar y definir junto con la dirección de la empresa el organigrama funcional de la compañía.

Nuestro método de trabajo se fundamenta en el análisis de las funciones que desarrolla cada área funcional de la organización y de las tareas asignadas a los integrantes que componen cada una de ellas.

Consideramos de gran valor esta acción pues son las funciones que cada departamento de la empresa desempeña las que definirán más adelante su grado de exposición al riesgo penal.

Cada departamento tiene sus actividades de riesgo propias. Actividades que son absolutamente singulares y diferentes de cualesquiera otros departamentos o de cualquier otra organización.

El objetivo es que la definición de las actividades de riesgo resulte absolutamente personalizada a la singularidad de la organización y a las especialidades de cada área funcional. Es el traje a medida que requiere la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del estado y las normas ISO 19600 y 37301 y UNE 19601.

Estas actividades de riesgo son las que definirán el modelo de compliance.

Fase de Consultas. Check-list



La fase de consultas se realiza cerca de los responsables de cada departamento de la empresa. Se realizan 800 -1000 preguntas (en función del sector) a cada departamento que están asociadas a 41 tipos delictivos.

El objetivo es identificar las actividades de riesgo que son propias de las funciones de cada departamento de la organización.

Partimos de un mínimo de 800 - 1000 preguntas que han sido seleccionadas desde nuestra experiencia en el desarrollo de un buen número de modelos de compliance en diferentes sectores.

Este cuestionario mínimo puede ser completado con nuevas preguntas asociadas a las circunstancias de especialidad de la organización.

Actividades de Riesgo



La identificación de las actividades está planteada de manera que definimos para cada departamento o área funcional de la empresa aquellas actuaciones desempeñadas en su trabajo diario, en tanto que constituyen un posible riesgo para la comisión de uno de los 41 delitos tipificados en el marco de la responsabilidad penal de la persona jurídica.

En función del grado de exposición al riesgo de cada departamento de la empresa será evaluado su grado de recurrencia y probabilidad.

Se presenta un informe de las actividades de riesgo por cada departamento y el correspondiente mapa de calor.

De este informe se desprende la adopción de las medidas de prevención pertinentes de manera individualizada para cada departamento de la empresa.

4

Conductas de Riesgo



Por conducta de riesgo entendemos la vinculación de la actividad de riesgo a un determinado tipo penal. Solo aquellas actividades vinculadas a un riesgo de conducta penal son las tenidas en cuenta en el modelo de cumplimiento.

La identificación de las conductas de riesgo está planteada de manera que cada departamento nos aporte información sobre las conductas expuestas al riesgo penal en el trabajo del día a día de cada empleado.

En función del grado de exposición al riesgo penal de cada departamento de la empresa será evaluado su grado de impacto y severidad.

Se presenta un informe de las conductas de riesgo por cada departamento y el correspondiente mapa de calor.

De este informe se desprende la adopción de las medidas de prevención pertinentes de manera individualizada para cada departamento y para los empleados que de él dependen.

5

Las Políticas Corporativas



Desde la información obtenida con las conductas de riesgo se elabora un informe de las Políticas Corporativas que serán acordadas para la organización.

Las políticas corporativas son el conjunto de prohibiciones y de obligaciones que quedan impuestas para cada departamento de la compañía y para los empleados que lo integran.

Consideramos esencial que estas políticas corporativas resulten alineadas con las conductas de riesgo individualizadas que han quedado previamente definidas.

6

Procedimientos y Directrices



Finalmente, se completa la implementación del modelo de compliance con la definición de los procedimientos y directrices que deberán ser seguidos por la empresa.

Denominamos procedimientos a los mecanismos de aseguramiento del cumplimiento de las políticas corporativas aprobadas por la organización para cada una de sus áreas funcionales.

7

Welcome Pack



Denominamos Welcome Pack al conjunto de documentos que es entregado a cada empleado con la finalidad de darles la oportuna instrucción individualizada en función del departamento funcional al que cada empleado pertenece, acerca de:

- ❖ Razones por las que la empresa ha implementado un modelo de compliance.
- ❖ Políticas corporativas.
- ❖ Código de Ética y Conducta.
- ❖ Régimen disciplinario y sancionador.
- ❖ Canal de denuncias.
- ❖ Informe Global de Riesgos + Mapa de Calor.

El Welcome Pack es entregado, igualmente, al nuevo empleado.

La propuesta de Formación E-learning



Valoramos como ninguna otra la formación presencial. Su mayor virtud: la interrelación inmediata de alumno y profesor.

Sin embargo, somos conscientes de la resistencia de algunas empresas, a menudo insuperable, a llevar a cabo este tipo de formación a todos los integrantes de la organización, en la medida en que no es posible reunir a toda la plantilla por razones de tiempo, de espacio, de oportunidad, de coyuntura en el desarrollo de la actividad productiva y otras muchas.

Nuestra respuesta a este desafío es la formación E-learning.

La formación online aporta:

- ❖ Flexibilidad para que toda la plantilla tenga acceso a la formación en cualquier momento, sin necesidad de que la empresa tenga que suspender sus planes de producción.
- ❖ Reducción de costes y una atención personalizada para cada empleado.
- ❖ Pone en el centro al alumno y su capacidad para aprender a partir de la práctica.
- ❖ Llega a todos los integrantes de la organización, sin excepción.

Somos partidarios de pensar que un empleado no formado es un riesgo para la empresa.

La formación E-learning se completa con una prueba de conocimiento para cada empleado que permite evaluar el grado de instrucción y comprensión del manual de compliance.

La usabilidad de la plataforma de formación es intuitiva y de fácil manejo para no expertos en el manejo de la informática.

Certificación. El sistema de trabajo emite una certificación individualizada para cada empleado de haber superado la prueba de conocimiento.

¿Teoría o casos prácticos?



Pocos confían en la formación teórica de cualquier disciplina. Con frecuencia observamos que los conceptos teóricos se alejan de la experiencia real de cada día y acaban por desconectar a alumno del proceso formativo.

Una forma eficaz de conectar con el empleado es plantear casos prácticos, visibles y fácilmente perceptibles por él.

El objetivo es que el programa formativo exponga ejemplos que resulten verosímiles y reconocibles en el ámbito de la actividad diaria del alumno y de fácil comprensión.

Para ello, diseñamos la formación desde el análisis de las actividades de riesgo que cada empleado tiene en función de su actividad diaria y de su puesto de trabajo.

Somos partidarios de pensar que cada empleado debe formarse desde la presentación de casos prácticos que le permitan visibilizar situaciones de hecho que se le presentan cada día y con las que se está familiarizado.

El mejor sistema de formación será aquel que asegure que el alumno ha comprendido de qué manera le afecta el programa de cumplimiento aprobado por la empresa y de qué forma concreta deberá actuar en su trabajo diario.

La formación E-learning en compliance hace posible poner el foco en el mapa de riesgos que concierne a cada departamento funcional de la empresa.

Cada empleado perteneciente a un departamento recibe una formación personalizada.

Seguimiento, supervisión y control



El tercer elemento de un programa de compliance es la supervisión que viene encomendada al órgano de administración como requisito esencial para que quede exonerado de responsabilidad penal por delitos cometidos en el seno de la organización.

Un programa de cumplimiento sin supervisión y control es incompleto en los términos exigidos por el art. 31bis del Código Penal y deviene ineficaz.

Nuestra propuesta de trabajo viene inspirada desde el principio de proporcionalidad y desde la aplicación de recursos sencillos y eficaces.

Plan de Comunicación



El Plan de Comunicación es un sistema de trabajo por el cual se producen una serie de comunicados periódicos a cada empleado en los que se les viene a recordar las políticas corporativas aprobadas por el modelo de compliance.

El contenido de la comunicación está alineado con las políticas corporativas que afectan a cada empleado, en función de las que han sido previamente definidas. Es decir, los comunicados son personalizados e individualizados en sus contenidos.

Cada mes se remiten hasta 4 emails a cada empleado (dependiendo de los riesgos detectados) recordando las obligaciones y prohibiciones que le afectan respecto de un delito determinado.

Esta acción permite dos cosas esenciales:

- ❖ Asegurarnos de completar la formación con un recordatorio periódico.
- ❖ Registrar la evidencia probatoria de las acciones realizadas por la empresa.

Periódicamente se redacta un informe a gerencia y, en su caso, al compliance officer, sobre los emails remitidos y si estos han sido o no abiertos por el empleado.

Plan de Acción



Somos conscientes de que no todas las empresas disponen de los recursos humanos y financieros suficientes para gestionar un Plan de Acción.

El principio de proporcionalidad que debe presidir un programa de compliance, predicado por la Fiscalía General del Estado y por la reciente jurisprudencia, permiten optar o no por este plan de acción.

El plan de acción está diseñado para aquellas organizaciones que aspiran a un modelo de compliance de alto rendimiento y que disponen de recursos adecuados para la puesta en práctica de registros periódicos de las acciones de seguimiento.

La metodología del plan de acción consiste en dar instrucciones a los responsables de cada departamento con el fin de que puedan asegurarse de manera periódica de que los procedimientos y directrices diseñados en el modelo de cumplimiento se están cumpliendo.

Cada mes se remite un email a cada responsable de departamento recordando las acciones que deberán ser ejecutadas respecto de un delito determinado y los registros que deberán ser cumplimentados. Periódicamente se remite informe a gerencia.

Estos registros constituyen la base para la posterior realización de una auditoría de compliance, si es el caso de estar interesada en ella y de una eventual certificación por las Normas ISO.

Lidiare 7

Red Nacional de Abogados

50 despachos a su disposición

Contacto: <https://www.lidiare.com>

Teléfono 91 421 24 67