

Fuente

Semana Económica

Fecha

15/Jun/2018



## Programas de *compliance*

# Punto de partida

La apuesta de grandes empresas peruanas por los programas de *compliance* toma vuelo. Aunque el mayor avance está en los sectores regulados, ya se dan importantes pasos en otros rubros.



## En el mercado local, las empresas de industrias reguladas son las más avanzadas en el frente. El sector financiero así lo demuestra

**T**ener un programa de *compliance* es fundamental para cualquier empresa, al margen de su tamaño o giro de negocio. No sólo es una herramienta que ayuda a gestionar los riesgos de reputación, sino sobre todo un vehículo para impulsar la competitividad y garantizar la sostenibilidad de la organización. En el Perú, cada vez más empresas trabajan sobre este terreno.

Rosario Calderón, socia de Consultoría de KPMG, asegura que el avance ha sido importante en los dos últimos años. Un sondeo a directores de grandes empresas publicado por KPMG en el 2017 reveló que el 25% de los directorios de las compañías tiene comités de *compliance* y el 40% de las organizaciones cuenta con un oficial de cumplimiento. “Eso, hace un par de años no pasaba”, destaca Calderón.

En la misma línea, la Bolsa de Valores de Lima (BVL) ha definido algunos parámetros importantes. “Las políticas de cumplimiento son uno de los cinco pilares de buen gobierno corporativo y esto está reconocido en el Código de Buen Gobierno

Corporativo vigente para las empresas registradas en la BVL”, destaca Marco Antonio Zaldívar, presidente de la BVL.

En el mercado local, las empresas de industrias reguladas son las más avanzadas en el frente. “Son sectores donde, por la propia exigencia de la regulación, el nivel de *compliance* es mayor. Y esa rigurosidad no se da sólo en el Perú, sino también a nivel internacional”, dice Aldo Ferrini, gerente general de AFP Integra.

El sector financiero así lo demuestra. Interbank, por ejemplo, cuenta con un equipo de *compliance* y una ejecutiva responsable del tema que, además, trabaja directamente con el directorio. “Nuestro equipo es muy cercano al negocio. Tiene una profunda comprensión de lo que está ocurriendo en el mercado, distingue riesgos y trabaja junto al área comercial, de riesgos y legal para identificar posibles brechas. Ese aprendizaje y el entendimiento permite mantener nuestro sistema de *compliance* vigente y actualizado”, dice Zelma Acosta-Rubio, general counsel y secretaria del directorio de Interbank.



AFP Integra, por su parte, tiene también desde hace varios años un área de compliance. "Forma parte de la vicepresidencia jurídica de la compañía. Además, tenemos el área de riesgos operativos y auditoría", explica Ferrini. La administradora de fondos de pensiones del Grupo Sura —destaca— siempre capacita en el tema a sus colaboradores. "Recientemente hemos llevado a cabo la semana del control, donde reforzamos temas como el control y la protección de la información. Al tener un rol fiduciario, tenemos que ser muy cuidadosos", dice.

#### **Camino al andar**

El *compliance* también está comenzando a extenderse y hacerse más visible en otras industrias. "Y si [las empresas] no están implementando los controles, al menos están empezando a plantearse la necesidad de hacerlo", sostiene Ferrini.

El Grupo Gloria, uno de los grandes conglomerados de consumo masivo del país, cuenta con un código de ética. "Éste establece los principios y las normas de conducta que deben tener los colabo-

## **El *compliance* también está comenzando a extenderse y hacerse más visible en otras industrias**

radores en sus relaciones con los inversionistas, clientes y proveedores, y con la sociedad", dice José Moscoso, director corporativo de Auditoría del Grupo Gloria. En 2015, además, Gloria implementó su primera herramienta de denuncias o línea ética. "Cuenta con diversos canales para que todo empleado que identifique algún hecho que contravenga nuestro código de ética lo reporte



## Lo importante –coinciden los expertos– es que los sistemas que se implementen no sean cosméticos, sino integrales

(de forma anónima), como el correo electrónico, el formulario web y la línea telefónica gratuita”, detalla Moscoso.

Por supuesto, las empresas afectadas por escándalos de corrupción en los últimos años han adoptado medidas. Tal vez el caso más llamativo es el del Grupo Graña y Montero, exsocio de Odebrecht. A mediados del año pasado, el directorio del conglomerado creó el área de riesgos y cumplimiento. Según Fernando Dyer, gerente de riesgos y cumplimiento de Graña y Montero, con ello, el análisis de riesgos ya no es vertical, sino horizontal: “Abarca todas las esferas de la empresa”.

El grupo —precisa—, además, ha reformulado los lineamientos de conducta de la organización. “Hemos renovado nuestro código de conducta de negocios. La responsabilidad del riesgo y el compliance no sólo le compete a un área, sino a todas. Por ello, la redacción de dicho código ha estado a cargo de cada uno de los gerentes corporativos en sus áreas”, explica.

Dyer también destaca el fortalecimiento del canal interno de denuncias del grupo. “Nos ayuda a canalizar mucha información que, eventualmente, denota alguna necesidad de control interno”, dice. Esta medida —asegura— permite acelerar la resolución de las denuncias. “En el 2016 hubo alrededor de 34 denuncias. En el 2017 la cifra se duplicó. Eso se debe no a que la empresa sea mala o corrupta, sino a que simplemente damos más respuesta y activamos cada vez más este canal”, concluye.

### Ley con tracción

Un factor clave para el crecimiento de las políticas de *compliance*, sin duda, es el marco legal peruano. La entrada en vigencia del decreto legislativo 1352

[ver artículo *En su hora cero* en la pág. 4] ha aumentado el interés por el compliance. Las compañías vienen solicitando la asesoría de estudios de abogados, consultoras y empresas de auditoría para cumplir con la tarea. “La demanda seguirá creciendo en los siguientes meses”, proyecta Rosario Calderón, de KPMG Perú.

Muchas empresas —explica— están encaminadas hacia la implementación de programas de *compliance* para adecuarse a las leyes locales, pero también porque buscan obtener certificaciones internacionales. A nivel global, existen dos importantes: el ISO 37001, que se concentra en políticas anticorrupción, y el ISO 19600, que valida la gestión de *compliance*.

Lo importante —coinciden los expertos— es que los sistemas que se implementen no sean cosméticos, sino integrales. En otras palabras, no se trata sólo de decir que se cuenta con un sistema de *compliance* en la organización o que se ha contratado un compliance officer. El objetivo es que el programa sea transversal a todas las áreas y que éstas estén comprometidas en apoyar sus políticas.

“El reto está en asegurarnos que el programa sea efectivo. ¿Y eso cómo se hace? Midiendo la efectividad con las métricas correctas. Por ejemplo, si yo te digo que el 90% o el 95% de los colaboradores de una empresa ha completado el entrenamiento, ¿quiere decir que el programa de compliance es efectivo? Es una métrica válida, pero incompleta. Yo preguntaría: ¿cuántas personas hemos separado de la empresa por conductas non-compliant? Los sistemas de compliance modernos miden la efectividad y la usabilidad”, dice Zelma Acosta-Rubio de Interbank. El camino es complejo. Pero los frutos que puede recoger una organización la benefician de cara a la sostenibilidad. ■