



Asociación Argentina de
Ética y Compliance

Lo correcto debe primar sobre lo conveniente

Año 1
www.eticaycompliance.com.ar

Nº 02

**Abril
2011**



Palabras del Presidente de la AAEC

Estimados lectores:

Estamos contentos. Las múltiples manifestaciones de interés que hemos recibido nos indican que efectivamente estamos por el buen camino. Nuestro newsletter, "Espacio Ética y Compliance", ha tenido gran acogida y nos alienta a seguir. Estamos convencidos que poco a poco se irá convirtiendo en un espacio de referencia, donde confluyan distintos profesionales del área. Somos conscientes que nos queda un largo trabajo por realizar y que la tarea no será fácil. Pero también sabemos que contamos con el apoyo muchos.

El apoyo institucional como el brindado por del Instituto Argentino de Auditores Internos, nos compromete a seguir avanzando. Estamos trabajando con muchas otras organizaciones a fin de coordinar acciones conjuntas que promuevan la adopción e inspiren el uso de las mejores prácticas en materia de ética y compliance. Nuestro próximo evento da cuenta de ello.

Asimismo, en esta entrega inauguramos la sección "Ética y Compliance en Práctica", una sección creada con la idea de posibilitar un verdadero contacto con el mundo del Compliance Officer de hoy en la Argentina. A lo largo de las sucesivas ediciones, distintos Responsables de Cumplimiento, nos irán contando sus experiencias profesionales y nos enriquecerán aportando distintas visiones de la práctica actual.

Nuevamente, los invito a ser parte de esta cadena de comunicación. Como siempre, agradeceremos todo contacto y/o colaboración que nos permita mejorar en forma continua. La valiosa participación de todos ustedes es indispensable para nosotros.

Quedamos conectados entonces.

Cordialmente,

Carlos Rozen

Presidente AAEC

Año 1 Nº 2 / Abril 2011

Newsletter de Publicación Trimestral
de la Asociación Argentina de Ética y Compliance

Indice

2 • PALABRAS DE BIENVENIDA DEL PRESIDENTE DE LA AAEC

3 • ¿QUÉ ES LA ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ÉTICA Y COMPLIANCE?



4 • EVENTO LANZAMIENTO DE LA AAEC



12 • ACERCA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCION INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN

13 • HASTA EL PRÓXIMO NÚMERO

¿Qué es la Asociación Argentina de Ética y Compliance?



La Asociación Argentina de Ética y Compliance (AAEC) es una organización no gubernamental sin fin de lucro, que nace como respuesta a la necesidad de crear en el ámbito de la República Argentina un espacio de promoción y estudio de las mejores prácticas en materia de ética y compliance. Se constituye así como la primera institución en su tipo en el país y también en América Latina.

Sabido es que el cúmulo de normas y regulaciones nacionales e internacionales dictadas con el objetivo de proporcionar mayor seguridad, estabilidad, transparencia y confiabilidad a los mercados financieros y a todas las partes interesadas (stakeholders), estableciendo así una serie de requisitos organizativos y funcionales que las empresas deben cumplir, se ha multiplicado en los últimos años.

Ante este constante aumento, sumado a que las compañías deben cumplir también con sus procedimientos y políticas internas enmarcadas en directrices de naturaleza corporativa, cobra vital importancia la función del "Compliance Officer", como responsable de adaptar e integrar este sistema.

La Asociación ha nacido para promover la ética y el cumplimiento y se propone ser el ámbito que agrupe a los expertos y otros interesados en desarrollar una red de vínculos profesionales, reuniones para compartir experiencias, grupos de discusión, congresos, publicaciones y mejores prácticas en la materia.

Estamos convencidos que conductas empresariales éticas y socialmente responsables, la adopción de modelos de transparencia, el fortalecimiento de su manejo y administración y la implementación de la función compliance como responsable del control de cumplimiento, constituyen para las organizaciones, una efectiva herramienta para la generación de valor y resultan un factor crítico a la hora de definir el estilo de la entidad.

Conforme su Estatuto, las clases de asociados de la AAEC son:

► Asociados Honorarios

Los que en atención a los servicios prestados a la Asociación, que hayan tenido un desempeño reconocido por sus aportes a la actividad de ética y compliance, o por

determinadas condiciones personales, sean designados por la Asamblea Ordinaria.

► Asociados Activos

Son aquellas personas físicas o jurídicas que estén directa o indirectamente vinculadas con actividades relacionadas con la ética y compliance, y sean aceptadas por la Comisión Directiva. Se dividen en tres subcategorías: Particulares, Empresas e Institucionales.

► Asociados Adherentes

Son aquellas personas físicas y jurídicas, nacionales o extranjeras, que soliciten colaborar y/o participar en la Asociación. Tendrán derecho a voz pero no a voto.

Agradecemos todo el apoyo brindado por entidades públicas y privadas, y también por profesionales independientes. ■

Guía de la OECD para ayudar a las compañías en el cumplimiento de FCPA

La OECD (en español OCDE Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) ha emitido no hace muchos meses una guía que sirve como un sólido “mapa de ruta” de colaboración para el cumplimiento de la FCPA - U.S. Foreign Corrupt Practices Act. (“Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero” o también conocida como “Ley anti-soborno de los Estados Unidos”).

Este documento denominado “Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance” (Guía de Buenas Prácticas de Control Interno, Ética y Cumplimiento) fue originalmente publicado en marzo del 2010; no obstante no fue adecuadamente difundido ni comentado. Recientemente comenzó a darse mayor difusión con las primeras prácticas reales en su uso. La Guía lista un conjunto de pasos que las compañías deberían dar para alcanzar un fuerte marco de protección en sus esfuerzos por evitar el soborno transnacional.

Vale aclarar que este documento no surge como un esfuerzo aislado, sino que es la continuación de un pronunciamiento del mismo organismo que en noviembre de 2009 llamó a una coordinación global contra el soborno y la corrupción, y pretende proveer mucho más detalle sobre cómo implementar un efectivo marco de compliance a estos fines.

Debido a que la Guía de la OCDE es tan específica y de-

tallada (mucho más que la guía formal del propio Departamento de Justicia de los Estados Unidos), algunos reconocidos expertos en materia de compliance y prestigiosos abogados de las firmas más importantes de los EEUU ya están recomendando el empleo de este documento como la forma más adecuada de asegurar el cumplimiento de FCPA e implementar un adecuado programa integral anticorrupción. También lo sugieren para compañías que sin estar alcanzadas por FCPA desean trabajar en la lucha contra la corrupción y el fraude interno vinculado al soborno de funcionarios públicos.

A través de esta Guía la OCDE propone al menos una docena de puntos, algunos de los cuales incluyen

- Un fuerte, explícito y visible soporte y compromiso de la Alta Dirección hacia el sistema de control interno, las normas relativas al comportamiento ético y al programa de compliance, o bien a las medidas adoptadas para prevenir y detectar el soborno transnacional.
- Una clara política corporativa que prohíba el soborno y una adecuada y efectiva política de difusión y comunicación interna de la misma (incluidas las evidencias de haberlo hecho).
- Un fuerte programa de monitoreo, incluido uno o más funcionarios con autoridad para efectuar actividades de supervisión independiente y reportar en forma directa a un cuerpo que contenga directores indepen-

dientes (tal como un Comité de Auditoría).

- Medidas para conducir y documentar “due diligence” (con investigaciones profundas) a terceras partes tales como revendedores, agentes, representantes, socios en “joint-venture”, etc.
- Revisiones periódicas de los programas, actividades y controles anti-soborno. Incluir la política de revisión como parte del programa de compliance.
- Medidas para atacar problemas específicos, como lo son el tratamiento de regalos u obsequios, gastos de viajes y entretenimiento (T&E), contribuciones políticas, donaciones, caridad, esponsorio y pagos que pudieran tener como fin facilitar gestiones, entre otros.

Es cierto que la mayoría de estas ideas no son nuevas para las compañías que están alcanzadas por la FCPA. No obstante esta Guía lanzada por la OCDE es, según la opinión de muchos expertos, más ordenada, clara, sencilla y práctica. Sin lugar a dudas el documento puede servir como “benchmark” de las buenas prácticas, incluso en las compañías que tienen los más profundos programas y políticas de cumplimiento.

Carlos Rozen

Socio de BDO en las Prácticas Risk Advisory Services

Los “whistleblowers” y el nuevo programa de la SEC

Las “Líneas Directas”, “Hot Lines”, “Líneas Transparentes” o “Whistleblower” podrían llegar a provocar una cadena de denuncias masivas, desde que la Securities and Exchange Commission -SEC- (Comisión de Valores de los Estados Unidos de Norteamérica), de conformidad con lo dispuesto por la sección 922 de la flamante Ley de Reforma a Wall Street y Protección del Consumidor de 2010, (“Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010”), conocida como “Ley Dodd-Frank”, (Dodd-Frank Act), ha sido autorizada a recompensar con jugosas sumas de dinero, determinadas denuncias que le sean efectuadas. En este sentido, la Ley Dodd-Frank viene a introducir una modificación a la Securities Exchange Act de 1934.

En este marco, la SEC en uso de sus facultades de reglamentación, elaboró una propuesta de 181 páginas y la sometió a discusión pública desde el 3 de noviembre hasta el 17 de diciembre de 2010. Se espera que emita el texto definitivo el próximo 17 de abril.

En concreto, la propuesta permitirá a los denunciantes percibir, a modo de recompensa, hasta un 30% y no menos de un 10% del monto de condena que resulte de un proceso judicial iniciado como consecuencia de una denuncia que haya sido comunicada y canalizada a través de la línea directa de la SEC (su propia línea de denuncias) y le haya proveído información original referida a potenciales violaciones a las leyes que este organismo se



ocupa de hacer cumplir. Asimismo, para poder aplicar, la SEC debe haber obtenido como mínimo un monto total superior a USD 1 millón en concepto de sanciones.

A través de sus máximas autoridades, la Comisión de Valores de los Estados Unidos ha manifestado que el nuevo sistema va a revolucionar la cultura de cumplimiento. Pero si bien el organismo de contralor deposita mucha expectativa en esta norma, la misma ya tiene una fuerte y creciente cantidad de duras críticas por parte de abogados, responsables de compliance y otros expertos en el tema.

Advierten los especialistas que la tentación de no utilizar la línea de denuncia interna de la compañía involucrada para realizar un reporte directo sería gigantesca.

Algunos Chief Compliance Officers (CCO) manifestaron que esta normativa tiraría por la borda muchos de los grandes esfuerzos hechos para provocar el cumplimiento a través de las denuncias internas como medio de corrección de problemas éticos.

Ya al momento de lanzar la propuesta y exponerla a consulta pública, la SEC pidió recomendaciones a fin de resguardar la existencia de un adecuado balance entre las necesidades de la Comisión de crear un fuerte programa de incentivos y la importancia de preservar y robustecer las propias e internas estructuras corporativas. Con el fin de ayudar a disminuir las preocupaciones sobre este punto, la SEC ha considerado establecer un período de

90 días de gracia que permita a los empleados hacer el reporte interno, y aún así no perder su condición de “candidatos” para el programa de recompensas. La propuesta no requeriría el reporte interno como condición previa.

Otras de las preocupaciones más grandes que tienen las compañías al respecto es que son muchos los casos de incumplimientos a la FCPA - U.S. Foreign Corrupt Practices Act (Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero), por citar alguna norma, donde una sola compañía, sólo en los EEUU ha tenido que pagar multas por USD 800 millones por ejemplo. Y si bien hasta ahora las denuncias no tenían intenciones de lucro, se cree que ahora en estos casos existen “millones” de razones para levantar el teléfono.

Por otro lado, se teme también que la cantidad de simples sospechas sin fuerte fundamento o directamente falsas denuncias que podrían comenzar a recibirse podría ser enorme. Con el fin de evitar inundarse de este tipo de presentaciones, la SEC estudia la posibilidad que la información se presente bajo pena de perjurio.

Mary Schapiro (Chairman de la SEC), ha hecho notar que el organismo recibe miles de denuncias todos los años relacionadas con fraudes; la mayoría efectuada por damnificados; pero muy pocas relacionadas con fraudes que están ocurriendo. Ella se expresó muy esperanzada de que esta nueva normativa pueda revertir la tendencia. Las autoridades esperan de esta forma lograr no sólo la colaboración interesada de los particulares para descubrir fraudes, sino también infundir en los potenciales infractores un sano temor a ser delatados.

Hace algunos años, con la Ley Sarbanes-Oxley y las líneas directas lanzadas por muchas empresas en respuesta, la obligación se limitaba sólo a tener habilitado este meca-

nismo. Ahora, no sólo basta con tenerlas, la cuestión es hacerlas efectivas. La meta ya no es sólo cumplir con los estándares mínimos de la Ley Sarbanes-Oxley, cuando sea aplicable, sino fomentar que el eventual comportamiento equivocado se reporte.

Es importante entender dos conceptos claves para comprender mejor el espíritu de esta ley: “whistleblower” e “información original”. Y al respecto la ley se expide de la siguiente manera:

- Para esta ley, el término “whistleblower” (en español, denunciante anónimo, informante secreto, persona que dá alerta) se refiere al individuo que provee, o a dos a más individuos, que actuando en forma conjunta proveen información relacionada a la comisión de actos violatorios a las normas que se encuentran bajo la órbita de control de la SEC, y que asimismo lo hacen de la manera que las normas de la SEC establecen.
- Proporcionar voluntariamente “información original” es uno de los requisitos para ser aspirante a una recompensa por parte de la SEC. El concepto de “original information” es definido por la ley como aquella información que deviene del propio conocimiento o análisis de la persona que la entrega, de forma tal, que la SEC no pueda tener acceso a esa información de otra manera. Tampoco la información para ser considerada “original” podrá derivar o tener como fuente documentos gubernamentales, procesos o investigaciones judiciales, reportes de auditoría o informes periodísticos entre otros.

El tema del “incentivo” a los empleados ha dividido las aguas. Están quienes sostienen la postura que el reporte de la conducta indebida no debe ser alentado por in-



No serán considerados “whistleblowers”

Personas que tienen una obligación pre-existente (por motivos legales o contractuales) de reportar la información que denuncian.

Abogados que intentan usar información obtenida como producto de su contrato con el cliente, usando dicha información para sus propios fines y con el objeto de obtener una recompensa mediante la denuncia.

Contadores públicos independientes que obtienen información a través de los acuerdos con sus clientes que se hallan bajo la órbita de control de la SEC.

Funcionarios públicos extranjeros.

Personas que se anoticiaron de violaciones a través del programa interno de compliance y que están en posiciones de responsabilidad dentro del área de la compañía.

Otras personas tales como empleados de ciertas agencias públicas o quienes han recibido condenas criminales. Respecto a ésta última categoría y en atención al silencio de la norma, correspondería preguntarse si es correcto que un “whistleblowers” condenado en sede civil, se beneficie de su propia inconducta y califique para el programa de recompensas establecido.

centivo alguno, pues debe ser parte del comportamiento “per se” de la persona; es lo que se espera que ella haga. Por otro lado, están quienes sostienen la postura contraria. Señalan que con el fin de incrementar la probabilidad de que los empleados denuncien, se deben proporcionar incentivos a quienes presenten las denuncias. Entienden tales recompensas como una especie de “bono extra” que se entrega a quienes ayuden a identificar y detener el comportamiento equivocado, haciendo de esta forma, una contribución especial a la organización.

Según el reporte publicado en el año 2010 por la Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), el flujo de información ha sido la manera más efectiva de detectar el fraude. De acuerdo con el estudio realizado, se descu-

brieron fraudes tres veces más por una información que por cualquier otro método. Del mismo estudio de ACFE, surge que las organizaciones que tenían líneas directas sufrieron una pérdida media por fraude correspondiente al 59 % menos que las que no. Por otra parte, de acuerdo con la última National Business Ethics Survey del año 2009, encuesta nacional sobre la ética de negocios en los Estados Unidos que realiza cada dos años el Ethics Research Center, el 63% de los empleados encuestados dijo que habían reportado conducta equivocada cuando la vieron. Se vislumbra un panorama alentador, pues año a año el porcentaje sube, pero todavía falta.

Sabido es que ha habido casos en los que quienes presentan denuncias anónimas no han sido protegidos ade-

cuadamente por las organizaciones luego de notificar la anomalía. Las organizaciones deberán entonces revertir esta tendencia si quieren que quienes presentan denuncias anónimas lo reporten internamente, más que directamente a las autoridades. Ya hay quienes sostienen incluso la idea que las organizaciones empezarán a ofrecer recompensas similares a las ofrecidas por las autoridades estatales, ya que no debería sorprender que los comités de auditoría o las juntas de directores decidan que no proporcionar incentivos a quienes presenten denuncias anónimas pueda ser una estrategia riesgosa a la luz de las recompensas autorizadas por la Ley Dodd-Frank.

Viviana E. Migliaccio

Abogada – Directora Ejecutiva de la AAEC

Acuerdo entre la Asociación Argentina de Ética y Compliance y el Instituto Argentino de Auditores Internos

Nos complace informar que la Asociación Argentina de Ética y Compliance (AAEC) ha firmado con el Instituto Argentino de Auditores Internos (IAIA) un convenio marco de colaboración mutua que tiene por objeto entablar una acción coordinada, de colaboración mutua y permanente entre ambas instituciones, que permita el intercambio, la difusión y la promoción de actividades conjuntas de interés común, tendientes al desarrollo académico científico y cultural, en las áreas de sus respectivas jurisdicciones.

Estamos convencidos que este tipo de acciones nos permitirá avanzar con nuestros propósitos, entendiendo que estas medidas facilitarán el intercambio de experiencias

profesionales, ayudaran al fomento de las actividades institucionales, y a un mejor posicionamiento de las áreas de estudio.

El IAIA fue fundado en la Ciudad de Buenos Aires el 11 de agosto de 1960. A nivel internacional, está asociado a The Institute of Internal Auditors (IIA), organización fundada en 1941 en Estados Unidos, que constituye la principal asociación profesional de magnitud internacional, y detenta el liderazgo mundial en investigación, educación, guía tecnológica y certificación de auditores internos.

El acuerdo fue firmado por el Cdor. **Carlos Rozen**, Presidente de la Asociación Argentina de Ética y Com-



pliance y la Cdra. **Mónica Cukar**, Presidente del Instituto de Auditores Internos de Argentina.

La responsabilidad de la dirección frente a la ética empresarial

(Segunda entrega de la desgrabación de la conferencia dictada por Juan Manuel Madero durante el lanzamiento de la Asociación Argentina de Ética y Compliance -Buenos Aires, noviembre de 2010.



Disertación de Juan Manuel Madero
Director Titular de
Transener S.A.

La Responsabilidad de la Dirección frente a la ética empresarial

"... Permítanme expresarles dos palabras referidas a la **Ética Empresarial**. Sabemos que la **Ética** como sinónimo de **DIGNIDAD**, es una parte de la filosofía que trata sobre la moral y las obligaciones de los hombres, conformando un conjunto de normas que rigen la conducta humana. La **ÉTICA**, no es un invento de la sociedad actual; ya el **Antiguo Testamento**, la asociaba con la cultura. Y bien sabemos que ésta, tiene mucho que ver con los fines últimos del ser humano; y el ser humano – de acuerdo a los textos bíblicos, está hecho para vivir como ser cultural y ético.

Esta palabra, tan vapuleada por la sociedad actual, expresa una manera de hacer o adquirir comportamientos, que

conllevan una responsabilidad individual y colectiva basada en principios y valores morales.

La gran cuestión abierta –referida a la **Ética**– es por qué sociedades tan ricas potencialmente como las Latinoamericanas y en particular Argentina, brindan a gran parte de su población una vida tan lamentable y oportunidades tan exiguas. Temas como la pobreza, la tasa de mortalidad, la criminalidad, la desarticulación de la familia, la falta de educación, son cuestiones que se repiten en el tiempo y a las que se le brindan solo paliativos. Dejé sin señalar aún, el tema de la desigualdad que pone en evidencia las tremendas diferencias entre la pobreza y la riqueza. Debo recordarles para fundamentar esta expresión que, por ejemplo, la distancia entre el 10% más rico y el 10% más pobre en Noruega, es de 2,3 a 1; en Finlandia, 2,5 a 1; en Suecia, 3 a 1; en Japón, de 5,7 a 1; en Italia, de 9 a 1, mientras que en Argentina varía entre un 33 a 1 y un 37 a 1, valores referidos a los años 2008 y 2002. Nos estamos aproximando a los coeficientes de Brasil, que es el segundo país más desigual del planeta.

Por último, el tema de la exclusión, otro grave problema: en nuestro país dividimos a casi toda la sociedad en ganadores o perdedores: esto es muy duro y, además no es cierto.

En realidad creo que perdimos todos –más que ganado algunos, ya que hemos levantado una sociedad donde es muy difícil vivir sin sobresaltos, donde es más fácil destruir

que construir, donde lo chabacano nos acecha día a día, donde convivimos con altos niveles de corrupción, donde rige una permanente descalificación de las políticas sociales y donde la cultura y la ética pasó a ser patrimonio de muy pocos. Frente a todo esto, la sociedad civil, nuestra sociedad, es muy poco lo que ha podido revertir.

Veamos ahora la relación entre El Capital Social y la **Ética Empresarial**. El Capital Social y la **Ética Empresarial**, nos han de ayudar en la búsqueda de respuestas a los problemas planteados. Muy bien describe el tema el **Dr. Bernardo Kliksberg** cuando lo circunscribe a cuatro dimensiones:

- La primera está referida a la instauración de un clima de confianza en lo económico y en lo político, que sea generador de procesos consensuados de gobernabilidad.
- Una segunda dimensión: está dada por la capacidad de asociatividad, que permitan todo tipo de formas de cooperación, desde la más elemental a la de mayor trascendencia.
- Una tercera dimensión: está referida a la conciencia cívica, es decir, en que medida los ciudadanos se preocupan por las cosas que son de interés colectivo.
- El cuarto componente del capital social, es la restauración de los valores éticos, que trasladados a la conducción empresarial, permitirán la implementación de Códigos de Gobierno Societario, que fijan e introducen nuevas pautas que reglamentan códigos de conducta empresarial, y en particular, nuevas responsabilidades a los integrantes de los directorios.



Uno de los valores señalados, está representado por la Responsabilidad Social Empresaria, que se ha convertido ya en una fuerza representativa muy poderosa. La idea base se proyecta sobre empresas especialmente privadas, cuyos accionistas y directivos deben cumplir y aceptar sus propios condicionamientos referidos al cumplimiento de normas éticas, a la atención de problemáticas sociales de su personal y/o de la comunidad, al cuidado del medio ambiente, a la sustentabilidad, y en especial aceptar y reconocer el compromiso social empresario con el ciudadano común, obviamente, en la medida de sus posibilidades.

Apostar por la Cultura, la Ética, y los códigos de Ética, parece ser la clave para conseguir un crecimiento económico sustentable. En las mediciones sobre transparencia, competitividad y desarrollo humano, aparecen siempre cinco países que están en los puestos de liderazgo: Finlandia, Suecia, Dinamarca, Canadá y Noruega. Sin duda, envidiables.

Lo primero que se podría suponer, es que estos países han de tener sistemas de contralor muy rígidos y que las penalidades establecidas para casos de corrupción, son durísimas. Sin embargo, no es así; sus legislaciones son normales y las penas, podríamos decir habituales. Pero claro, hay

un detonante en esto: dichos países – como muchos otros – tienen un condicionamiento cultural muy desarrollado y compartido con la sociedad. La figura de la corrupción, es inadmisibles y por tanto, deslegitimada. Hay muchos ejemplos que avalan lo anterior: sólo tomaré dos y antagónicos: Los noruegos tienen uno de los mayores fondos de inversión petrolera en el mundo, cuyo patrimonio es del orden de los us\$300.000 millones; a fines del año 2007 publicó en los medios europeos un listado con el nombre de trece empresas – multinacionales la mayoría – donde señalaba que el retiro de sus aportes era exclusiva consecuencia de prácticas desleales, y que estaban reñidas con sus procesos comerciales y valores éticos.

La contrapartida de lo anterior – y estoy seguro los asombrará – está dada por otro organismo internacional: me refiero al G8, integrado por Alemania, Francia, Italia, Canadá, EE.UU., Rusia, Inglaterra y Japón; tiene la particularidad que sus debates no son dados a conocer y los documentos que emiten, son generalmente secretos. Pues bien, saben Uds., que del total de ventas de armamentos que se concretan en el mundo, el 87% proviene de sus integrantes?, y que uno de ellos representa el 45%? Y que el mayor comprador ha sido África? No es necesario agregar nada más. Pero volvamos al tema de la ética empresarial. Ya habíamos mencionado algunos de los fundamentos que nos llevaron a expresar que las normas y Códigos de Ética se han convertido hoy en día, en una valiosa herramienta en el mundo empresario, por lo que están incorporados en la casi totalidad de empresas que hacen de la Responsabilidad Social un culto y una guía permanente para quienes en el ejercicio de sus funciones, deseen implantar principios de Ética, de extensión del conocimiento, de procesos transparentes, del sostenimiento de la legalidad y del desarrollo de una cultura solidaria y empresarial, para conformar corporaciones y/o sociedades respetables y respetadas.

Asimismo, las sociedades y directorios que comulgan con los principios señalados, adquieren un compromiso de gestión moral y ética que implica entre otras cosas, atenerse a lo que disponen las leyes, reglamentos y normativas vigentes, asegurando un trato equitativo a todos los que de una u otra manera, intervienen en el devenir empresario, lo que por lo general crea sensaciones de reconocimiento y confianza entre las partes intervinientes, la sociedad y la opinión pública. Y es esta misma opinión pública la que está pidiendo con vehemencia, que la ética del desarrollo, la moral y la responsabilidad social empresaria, vuelvan a presidir y encaminar la economía en el mundo.

Apostar por ella, ha de ser sin duda la clave para conseguir un crecimiento económico y social sustentable.

Finalizo esta exposición, agradeciendo a la Asociación Argentina de Ética y Compliance, la oportunidad que me ha brindado al ponerme en contacto con todos ustedes, deseándoles el mayor de los éxitos.

El lema que han elegido "lo correcto debe primar sobre lo conveniente", es todo un acierto.

Ética y compliance en práctica

Al definirse como tal, ¿cuántas veces ha tenido que explicar cuál es la tarea de un Responsable de Cumplimiento o “Compliance Officer” en su vida cotidiana? ¿Como le explicaría a un no especialista cuál es su función?

Realmente no es muy difícil explicar las responsabilidades del Compliance Officer, lo que sí me parece no tan sencillo es que el interlocutor entienda cabalmente el alcance de la función. Básicamente la función que queremos definir, se resume en asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la compañía en que uno trabaja, y además se cumplan las leyes, decretos y reglamentaciones del país y de la industria donde se desarrolla la actividad. Puede sonar naif, pero en realidad involucra muchas actividades en sí misma.

¿Cómo entró en el mundo de la “ética empresarial”? ¿Cuándo escucho el término “compliance” por primera vez?

Yo soy Contador Público (UBA), siempre estuve ligado a la administración y finanzas, tangencialmente a la auditoría, en el año 2007 entré a trabajar en Astrazeneca SA, a través

En esta edición

Sergio Konsztadt, Local Compliance Officer en Astrazeneca S.A.*

de Deloitte & Touch, para realizar un trabajo de consultoría de procesos FCF. Allí comenzó este idilio con la ética y el compliance, que van muy de la mano, ya que es imposible estar en compliance sin ética.

¿Cuál cree es la importancia del “Compliance Officer” dentro de la empresa hoy en día?

La importancia tiene que ver con el protagonismo y nivel dentro de la organización, que se le quiere dar al oficial de compliance. Lo ideal es que el compliance dependa del CEO de la cía, o como es la nuestra a partir del 2011 dependemos de la Oficina Global de Compliance. Esto es muy importante por la independencia de criterio y conflicto de intereses que pueda generarse si la posición depende de una función operativa, como lo he visto depender del CFO, en algunas compañías. Al ser personal jerárquico y depender del máximo nivel de la organización, sus sugerencias y dictámenes son recibidos y cumplidos en el menor tiempo posible. Estar en compliance en la compañía implica tener desde menos exposición a juicios laborales, hasta pagar menos multas a nivel impositivo, etc., en general tener una organización que cumple con las leyes y reglamentaciones es más económico.

¿Cómo ve el desarrollo de la actividad en la Argentina, y en el mundo?

En Argentina está tomando un nivel importante, creo que en un futuro muy cercano (2 o 3 años) será una ventaja competitiva tener una empresa que está certificada en “Compliance” de la que no lo está. Porque en definitiva a quién no le gusta hacer negocios con empresas confiables, éticas, razonables, que cumplen sus contratos, previsibles, que se preocupan por el medio ambiente, y en nuestro caso que nos preocupamos por la salud de los pacientes. En el mundo es una ola muy grande que a través de las compañías internacionales, se expande por todos los continentes y llegará a afectarnos a todos. FCPA en USA y UK Bribery Act, son dos corrientes muy importantes que están siendo tomadas por las empresas multinacionales como modelo de funcionamiento a través de todas sus actividades.

¿Quisiera contarnos sobre su experiencia como “Compliance Officer” en Astrazeneca, y comentarnos algún proyecto en especial que se haya implementado?

Estoy en la posición desde el 1° de Enero de 2008, fue y



Ética y compliance en práctica

es una experiencia muy enriquecedora, he tenido muchos cursos vía webex y presenciales en distintas partes del mundo, junto a mis colegas, referentes a actos de corrupción, investigaciones de denuncias, tratamiento de los no-compliances, etc. En nuestra empresa se ha implementado un sistema de e-room, a través de AZ Ethics, este sistema nos permite incorporar los incumplimientos (breachs), investigaciones de AFIP, BCRA, ANMAT, etc. que pudieran tener un impacto financiero, reputacional o con alto grado de ocurrencia. Desde allí son monitoreados todos los incidente de todos los países y pueden accionar sobre su seguimiento y finalización.

¿Que advierte que falta, si es que es así, para que la función “compliance” sea adoptada por las empresas, y para que la actividad de quien

la tiene a cargo, el “Responsable de Cumplimiento” ó “Compliance Officer” se “popularice”?

La función es vista como un gasto y no como una inversión, por lo que muchas empresas, sobre todo nacionales, y dentro de ellas las medianas y pequeñas no están dispuestos a invertir en dicha posición. Es razonable, si pensamos en empresas poco rentables que además tengan que invertir en gastos no productivos, es todo un desafío. En cuanto a la empresas grandes y las multinacionales específicamente, poco a poco veo que le están dando un poco más de relevancia a la posición. Soy optimista y estoy convencido que en un futuro cercano será una posición tan arraigada como un CFO.

*Astrazaneca S.A

Empresa de origen sueco-inglesa. Actuales capitales ingleses. Headquarters de Administración, Finanzas y Comercial en UK, y Headquarters de Estudios Clínicos y Desarrollo de Moléculas en Suecia. Tiene aproximadamente 63.000 empleados a nivel mundial. Su actividad es la investigación y desarrollo de especialidades medicinales. Se estima que realiza una inversión de USD 5 millones en Investigación y Desarrollo por día.

Ética y Tecnología Informática en la Comunicación Social

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC o TICs) vienen afianzándose como aliadas del desarrollo desde los primeros años del siglo XXI.

En las diferentes actividades económicas del mundo crece el uso de las TICs para la correcta toma de decisiones, donde la comunicación en nuestros tiempos se ha convertido en un elemento estratégico y prioritario.

En este contexto es normal visualizar que tanto el sector público como el privado vayan trabajando en programas y proyectos que buscan diseñar e implementar sistemas de información y comunicación acordes a las nuevas tecnologías que día a día nacen en los contextos web 2.0.

Y la conducta ética no debe quedar ajena al uso de estas tecnologías.

Podemos decir que la ética es el conjunto de valoraciones generales de los seres humanos en una sociedad. Requiere de la reflexión y de la argumentación, en tanto se constituye como una de las principales ramas de la filosofía. Gracias a todos los que trabajan en esta línea se hace mucho más fácil lograr los objetivos fijados en las organizaciones y adaptarlos a las normas y leyes.

Cuando hablamos de TICs, si las aplicamos al ámbito social empezamos a rozar líneas muy finas en muchos niveles que si bien son difíciles de abordar, los especialistas van a tener que analizar conforme los casos que día a día vayan surgiendo.

Vayamos a un ejemplo. El caso de una persona que dentro de internet posee distintas identidades, varias cuentas de correos, diferentes nicks, e incluso un perfil distinto al real. ¿Qué norma aplicar en estos casos?

En el mundo actual provisto de gran cantidad de cambios diarios, la ley va siempre algunos pasos retrasados. Este problema de identidad ya ha surgido cuando se creó internet teniendo su máxima explosión en los años 90.

Los especialistas y todos los profesionales tendremos que trabajar mucho para lograr establecer normas legales y éticas que hoy no están resueltas.

Otro ejemplo de posible conflicto ético en la web. El caso de un grupo de interés en una red laboral, el cual tiene como miembros a los integrantes de una prestigiosa empresa y a sus ex empleados, pero que es manejado por alguien externo a la misma y que fue creado con su mail personal (¿esto puede suceder?), no con el mail de la empresa. ¿Qué pasaría si esta persona pasa sobre de las nor-

mas internas que tiene la organización?

El caso fue real. Lo más interesante de este tema es que nadie se había dado cuenta de ello hasta que solicitó su ingreso un alto ejecutivo de la empresa y que como no lo autorizaban, reclamó ante los mecanismos formales empresariales de la misma por la tardanza en la autorización. Allí advirtieron que una persona ajena a la empresa, manejaba un grupo con su nombre. La pregunta es: ¿Hay normas en las empresas que regulen la utilización de estas redes laborales?

Planteo este ejemplo porque me parece bueno para hacer una prospectiva del mismo y visualizar todo lo que alrededor del mismo puede ocurrir.

Estamos en un mundo estratégico en el que cada dato vale mucho si se lo consigue desde la fuente y en el momento oportuno para difundirlo a millones de personas. Tengamos en cuenta que la web social fomenta la colaboración de los usuarios, la reutilización de los contenidos y el libre acceso a la información para desarrollar la inteligencia colectiva.

Por ello estimados lectores les paso algunas preguntas para reflexionar:

- ¿Qué ocurrirá con los derechos de autor y la propiedad intelectual sobre contenidos web 2.0?
- ¿Frenará la propiedad intelectual el avance de la web 2.0?

- ¿Cómo se integrarán las tecnologías en el futuro, internet, tv digital, la autopista que sea que permita tener acceso a la información?

Seguro es que la constante aparición de nuevas ideas irá en contra de las actualizaciones rápidas de las leyes.

Lo que en estos tiempos tenemos cada uno de nosotros es la obligación de trabajar día a día para que a través de la ética podamos contribuir a formalizar las normas de conducta, participando asimismo en la creación de leyes que ayudarán a brindarnos una web segura y transparente y así utilizar su enorme potencial.-

Daniel Hugo Dorna

Tiene una trayectoria en sistemas y tecnología informática de más de 27 años en multinacionales de gran prestigio, entre las que figuran Meller S.A, Puma y Ternium del grupo Techint. Participa actualmente como consultor en la Subcomisión de TV digital que pertenece al Centro Argentino de Ingenieros y al Copitec. Es especialista en optimización de procesos industriales y en integración de negocios tecnológicos. Tiene un post-grado en Estrategias e Innovación Tecnológica, en la Universidad Austral (Tesis en preparación).



8K | 8 de mayo

Costanera Sur



Remera

Remera Puma de tecnología USP de obsequio para cada participante. Se entregará 2 horas antes de la competencia.

Lugar de largada

Av. de los Italianos y Azucena Villaflor, Costanera Sur.

Categorías damas y caballeros

Competitiva 8 km: general, UCEMA*, discapacitados.
Aeróbica 3 km: general, UCEMA*, discapacitados.
* Alumnos, profesores, graduados y staff.

Inscripción

Precio: \$70.

Running teams: consultar en Club de Corredores.

UCEMA: Reconquista 775 de lun-vie de 12 a 19 h.

Club de Corredores: Monroe 916 lun-vie de 9:30 a 17:30 h. sab de 10 a 14 h.

* Discapacitados sólo en Club de Corredores.

* Staff UCEMA sólo en la universidad.

www.ucema.edu.ar/maraton-ucema



UCEMA



Apoyo especial



Asociación Argentina de
Ética y Compliance

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Acciones colectivas contra la corrupción



El Departamento de Derecho de la Universidad de San Andrés invita a la presentación del Proyecto "Hacia una cultura de cumplimiento anticorrupción en Argentina: reorientación de incentivos a través de la acción colectiva"

El proyecto tiene como objetivo generar conocimiento sobre los incentivos institucionales, políticos y empresariales que contribuyen a la regularidad de ciertas prácticas corruptas, el costo de dichas prácticas y los mecanismos que pueden inducir a los actores hacia reformas. El proyecto trabajará sobre 4 áreas específicas:

1. *Financiamiento de la actividad política*
2. *Compras públicas que afectan el mercado de medicamentos y equipamiento médico*
3. *Responsabilidad de las empresas que participan en episodios de corrupción frente a sus accionistas, competidores, consumidores, trabajadores y ciudadanos afectados*
4. *Rol de los profesionales que estructuran, intermedian y controlan transacciones –abogados, contadores, auditores- en la prevención y detección de de estas prácticas*

El resultado de los diagnósticos que se llevarán a cabo durante 2011 servirá de base para proponer reformas consensuadas que apunten a eliminar los incentivos que facilitan la corrupción en esos ámbitos. La creación de una plataforma donde estén representados diversos actores afectados servirá para la construcción de consensos para generar dichas propuestas.

Expositores

Martín Bohmer • Alberto Fohrig • Guillermo Jorge • Ezequiel Nino

Martes 17 de mayo de 9 a 12 hs
Campus de la Universidad de San Andrés Vito Dumas 284, Victoria, Buenos Aires

INSCRIBITE AQUÍ

Hasta el Próximo Número



Llegando al final de esta edición no nos queda más que reiterar nuestro agradecimiento para todos los que hicieron posible que las iniciativas relacionadas con la ética, la transparencia, el cumplimiento y el buen gobierno de las organizaciones sea difundido en todas sus formas.

Para más información visite nuestra web www.eticaycompliance.com.ar o escriba a eticaycompliance@gmail.com