

DOCUMENTO DE POSICIÓN

Septiembre 2015

RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EN CUMPLIMIENTO Y GOBIERNO CORPORATIVO

*Construyendo sistemas eficaces de integridad corporativa y *compliance**

I. INTRODUCCIÓN

El marco normativo internacional sobre buenas prácticas de gobierno corporativo, integridad en los negocios y *compliance* se encuentra en plena evolución. El rápido desarrollo de normas a nivel global y nacional para una gobernanza empresarial ética y responsable han conducido a las empresas a centrar su atención en los programas de prevención de la corrupción como un componente central de sus medidas para proteger su integridad, su reputación y los intereses de inversores, accionistas y demás grupos de interés.

Prevenir la corrupción implica un coste, pero ceder ante ella constituye, sin duda, un coste

mayor. TI España considera que la prevención y lucha contra la corrupción suponen una inversión

para la empresa, ya que como concluyó el *Informe Global de la Corrupción 2009* de TI “se ha constatado que una gobernabilidad interna y una integridad corporativa sólidas aportan “dividendos de integridad”, lo cual refuta el argumento de que las empresas no pueden abstenerse de realizar prácticas corruptas sin mermar sus oportunidades comerciales. Las compañías con programas anticorrupción y pautas éticas sufren hasta un 50% menos de incidentes de corrupción y tienen menores probabilidades de perder oportunidades comerciales que aquellas que no disponen de este tipo de programas. También se ha comprobado que las empresas que destacan en términos de civismo corporativo tienen resultados no sólo equivalentes sino a menudo superiores a los de sus pares”.¹

Un programa de cumplimiento y de prevención de la corrupción constituye una herramienta esencial para asegurar la existencia de procedimientos adecuados para prevenir la implicación de la empresa en prácticas corruptas o ilícitas. Una **cultura empresarial ética y de buen gobierno responsable** requiere un compromiso incondicional de la empresa de cumplimiento de la normativa vinculante, así como las recomendaciones y directrices internacionales y de *soft-law* para lograr el máximo estándar de integridad corporativa.

TI España aboga por impulsar un cambio de paradigma: una **cultura empresarial de cumplimiento basado en los incentivos que proporciona la prevención**. Por ello, teniendo en cuenta los principios de buen gobierno corporativo basado en el **principio de integridad**, abogamos por la necesidad de que se adopten medidas desde la propia empresa que favorezcan la transparencia para que ésta, lejos de verse considerada como un hipotético *autor* de las conductas de *corrupción*, tenga una adecuada protección interna contra la corrupción así como la protección que ello supone también para sus directivos y todos sus miembros dentro de la

estructura empresarial. En última instancia ello permitirá **mejorar el nivel de competencia leal y la posición de las empresas en el mercado en un marco de igualdad**. Las recomendaciones para la integridad y la transparencia empresarial resultarán en beneficios en términos de prevención de la corrupción, no solo para la empresa, sino también para las administraciones públicas y, en última instancia, redundarán en protección de los consumidores.

El programa anticorrupción de la empresa ha de ser una parte clave de la estrategia de negocio que conduzca a la empresa a posicionarse en la vanguardia de la transparencia, la integridad y la ética empresarial, recordando, además, que no puede haber una ética empresarial desvinculada de una ética personal, colofón oportuno de un elenco de características deontológicas que debe presidir toda acción humana.

II. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y SUPRANACIONAL DE REFERENCIA

El escenario internacional y de la UE en las áreas de cumplimiento, anticorrupción, gobierno corporativo, transparencia y RSE se rige por las siguientes directrices y normas principales:

-  *Convención Interamericana contra la Corrupción* (1996)
-  *Convención de la OCDE para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales* (1997)
-  *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC)* (2003)

¹ Transparency International. *Informe Global de la Corrupción 2009: Corrupción y sector privado*. New York: Cambridge 2

University Press, 2009. p. xxvi.

- *Convenio contra la corrupción con implicación de funcionarios, Consejo de la Unión Europea (1997)*
- *Convenio Penal sobre la corrupción, Consejo de Europa (1999)*
- *Convenio Civil sobre la corrupción, Consejo de Europa (1999)*
- *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976, 2010, 2011)*
- *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Naciones Unidas (2011)*
- *Principios de la OCDE para el gobierno corporativo (1999, 2004)*
- *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT (1977, 2002)*
- *U.S. Foreign Corrupt Practices Act (1977)*
- *U.S. Sarbanes-Oxley Act (2002)*
- *U.K. Bribery Act (2010)*

- tráfico ilegal de órganos
- trata de seres humanos
- tenencia de material peligroso (nuclear, explosivo)
- delitos contra la intimidad - descubrimiento y revelación de secretos
- estafa
- insolvencias punibles
- daños informáticos
- propiedad intelectual, industrial y contra el mercado: estafa de inversiones, alteración de las cotizaciones, concertación de precios, etc.
- corrupción en los negocios: corrupción entre particulares y corrupción en las relaciones económicas transnacionales
- blanqueo de capitales
- delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social
- delitos contra trabajadores extranjeros
- delitos contra la ordenación del territorio y el medio ambiente
- falsedad de tarjetas de crédito
- cohecho y tráfico de influencias

III. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA: EL CÓDIGO PENAL

El Código Penal español, tras la reforma de la LO 5/2010, de 23 junio, y su reciente adaptación de la LO 1/2015, de 31 de marzo, que ha entrado en vigor el pasado 1 de julio, ha modificado sustancialmente las coordenadas de la actividad empresarial al introducir la **responsabilidad penal directa de las personas jurídicas** y de los entes colectivos. Los *programas de compliance* se han regulado ahora también en el Código Penal como parte esencial de la prevención, pudiendo constituir una causa de eventual disminución o exclusión de la pena a la que una empresa se puede llegar a ver expuesta en caso de acontecer un delito en el marco de su actividad.

Por tanto, los programas de *compliance* cumplen un importante papel para la prevención, entre otros, de los riesgos de corrupción, pero sobre todo del largo catálogo de delitos conforme al cual puede responder la empresa en España:

Los programas de *compliance* de cualquier empresa que realice su actividad empresarial en España deben contemplar un **mapa de riesgos penales y protocolos de prevención** que van mucho más allá de la prevención de actos de corrupción.

Un adecuado programa de cumplimiento fortalece la conciencia del cumplimiento normativo en la empresa, por lo que deberían ser integrados tanto en las grandes empresas como en la PYMES para generar una cultura empresarial de cumplimiento normativo.

IV. RECOMENDACIONES A LAS EMPRESAS

15 RECOMENDACIONES SOBRE PROGRAMAS DE COMPLIANCE Y POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Un programa de *compliance* y anticorrupción debería contemplar, al menos, los siguientes elementos:

- 1) El programa de cumplimiento normativo debe fundamentarse en una **cultura empresarial de cumplimiento y tolerancia cero con la corrupción**, expresada desde la alta dirección y de manera pública. Además, debe ser transversal e integral, abordando cuestiones como conflictos de interés, protección de datos, acoso laboral e igualdad y no discriminación, entre otras.
- 2) El programa de *compliance* debe atender a las exigencias de la **legislación española y a los estándares europeos e internacionales**.
- 3) Un **código de conducta** con principios y procedimientos de obligado cumplimiento para los empleados, directivos y representantes de la empresa. El código es una pieza clave y ha de ser un documento vivo periódicamente actualizado.
- 4) Un **sistema adecuado de evaluación y mitigación de riesgos**, con un control de prácticas irregulares en la cadena de suministro, así como la plena adherencia al código de conducta de terceras partes e intermediarios.
- 5) Los **protocolos para la prevención y detección de incumplimientos** deben abarcar los siguientes elementos en función de los riesgos de la actividad empresarial: políticas de regalos, de actuación con las administraciones públicas, de conflictos de intereses, protocolo de prevención de riesgos penales, canal de comunicación y denuncias, plan anual de formación para todo el personal de empresa, entre los más significativos. En particular, el **protocolo anticorrupción** debe abarcar: regalos y hospitalidad, viajes, contribuciones políticas, donaciones a organizaciones sociales y patrocinios, pagos de facilitación, solicitud y extorsión.² Los **pagos de facilitación** deben estar expresamente prohibidos y únicamente justificados en casos de peligro manifiesto.
- 6) Una **política disciplinaria clara y transparente**, que garantice que las infracciones son abordadas de manera justa y responsable con medidas proporcionales, eficaces y suficientemente disuasorias.
- 7) Las sanciones deben existir junto con un sistema adecuado de **incentivos** para promover y fomentar también las buenas prácticas y el debido cumplimiento; éstos pueden adoptar diversas formas, como puede ser la mitigación de una sanción o la obtención de algún beneficio relacionado con la buena conducta o con la ayuda a una investigación en curso.
- 8) Una **estructura, unidad o departamento independiente** dedicado a la gestión y prevención de los riesgos para asegurar el buen funcionamiento del sistema. Es importante contar con un responsable con experiencia e independencia para coordinar eficazmente todo el programa, y en la medida de lo posible nombrar también a responsables de cumplimiento para cada una de las zonas de alto riesgo.
- 9) Utilizar un **lenguaje claro y accesible** para todos los empleados y traducir la política, código y directrices a las lenguas locales.

² OCDE. *Guía de Buenas Prácticas sobre Control Interno, Ética y Cumplimiento de Normas*, como parte de la *Recomendación del Consejo de 2009, para Seguir Combatiendo el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales*
4

Internacionales (Anexo II), adoptada el 18 de febrero de 2010 (p. 2).

- 10) Proporcionar **formación** a todos los empleados y directivos de la empresa, con capacitación a medida y en función de las circunstancias particulares de cada grupo.
- 11) Un **canal de denuncias**, tanto interno como externo, donde se garantice la confidencialidad y la protección de denunciantes, así como la apertura de canales de información, participación y asesoramiento para que empleados y terceras partes viertan sus opiniones y sugerencias, con carácter confidencial.
- 12) Es aconsejable la existencia de un **comité de ética y buen gobierno**, independiente y con suficientes recursos y capacidad de supervisión.
- 13) Aplicar **criterios de debida diligencia** a los clientes, intermediarios, proveedores, potenciales socios, analizando en particular las transacciones de mayor riesgo y consultando las listas internacionales sobre las políticas de *know your customer* (OFAC, FCPA Corporate Investigations List, etc.).
- 14) Efectuar una **evaluación periódica del programa** para conocer su eficacia y grado de avance, adaptándolo a eventuales cambios (nuevas relaciones comerciales, nuevos entornos, nuevos requisitos y normas legales, nuevas metas, nuevas estructuras, nuevo personal).
- 15) **Mantener informada a la alta dirección y cuerpo directivo** con una periodicidad adecuada sobre las iniciativas y decisiones en materia de cumplimiento, las deficiencias detectadas en el programa y las acciones correctivas tomadas.

15 RECOMENDACIONES SOBRE GOBIERNO CORPORATIVO

Para aquellas sociedades que cotizan en España es necesario considerar principalmente tres ámbitos normativos: la legislación de la Unión Europea, la *Ley de Sociedades de Capital* y sus sucesivas

reformas, y el *Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas de la CNMV*. Con lo cual, y bajo este marco, recomendamos:

- 1) Un **compromiso desde la alta dirección** en relación al sistema de valores de la empresa, el programa de cumplimiento y el sistema de gobierno corporativo, con una declaración pública periódicamente actualizada.
- 2) Cumplir con la normativa vigente sobre el contenido mínimo del **Informe Anual de Gobierno Corporativo y del Informe Anual de Remuneraciones**, sobre todo en cuanto a la estructura de propiedad, estructura de administración, al sistema de control de riesgos y a los sistemas internos de control y gestión de riesgos de la información financiera (SCIIF).³
- 3) Los **informes corporativos** deben publicarse en página web con suficiente antelación a la junta general ordinaria.
- 4) Siguiendo la fórmula “cumplir o explicar”, cualquier desviación debe ser objeto de **explicaciones satisfactorias y suficientemente motivadas**, así como una descripción y justificación de la medida alternativa de gobierno corporativo finalmente adoptada.
- 5) Asegurar un **programa formativo** de gobierno corporativo.
- 6) **Políticas de remuneración responsables, transparentes y sostenibles**, basadas en una visión a medio y largo plazo de la empresa y teniendo en cuenta la relación entre remuneración y desempeño, así como los componentes fijos y variables de la remuneración.
- 7) **Políticas de negocio claras** sobre acciones tácitas concertadas, operaciones vinculantes, autocartera y pactos parasociales que puedan incluir cánones sobre el ejercicio de voto, así como políticas de representación en caso de inasistencia.

³ Vid. Orden Ministerial ECC/461/2013 y las Circulares de la Comisión Nacional del Mercado de Valores 5/2013 y 4/2013,

que regulan la estructura del Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual de Remuneraciones.

- 8) Establecer mecanismos claros y transparentes para **resolver eventuales conflictos de interés**, así como la promoción de la contratación de administradores no ejecutivos que supervisen dichos conflictos.
- 9) Trazar **planes de sucesión** de emergencia para los directores, la alta gerencia y demás puestos clave y concretar su coordinación a través del consejo de administración, asegurando canales de liderazgo eficaces y un sistema de evaluación de competencias necesarias para la ocupación de cualquier puesto.
- 10) Un **auditor externo e independiente**, que dote de mayor legitimidad a la función de control, genere credibilidad sobre el desempeño de la sociedad y confianza para los accionistas, inversores y dirección.
- 11) El **Consejo de Administración**, como señala el Código de Buen Gobierno, debe responder a una política concreta y verificable de selección de los consejeros, donde se promueva la diversidad de conocimientos, experiencia y género y se busque el mayor equilibrio posible entre consejeros ejecutivos, no ejecutivos, dominicales e independientes, constituyendo estos últimos al menos la mitad del Consejo. Se debe publicar la información biográfica mínima de los consejeros y ser transparente en materia de nombramientos.⁴ Además se recomienda aplicar el principio de frecuencia⁵ para las reuniones del Consejo, así como el establecimiento de derechos de información para los consejeros y derechos de adecuado asesoramiento. Por otro lado, se debe proceder a una evaluación, por lo menos anual, del rendimiento del consejo, un examen tanto de su composición y organización así como de su funcionamiento y desempeño, para comprobar la eficacia y competencia de cada uno de sus miembros y comités, y mejorar aquellas áreas que necesiten ser reforzadas.⁶
- 12) Los **derechos de asistencia y participación** en la junta general de accionistas deben estar garantizados y los procesos de recuento de votos y procedimientos de cómputo deben regirse por principios de ecuanimidad e imparcialidad.
- 13) Configurar en la medida de lo posible un **departamento de relación con los inversores**, autónomo y con suficientes recursos para mantener una relación adecuada con los inversores y armonizar el interés social con el interés de las demás partes.
- 14) Una política clara sobre **asesores de voto o proxy advisors**, exigiendo de ellos transparencia en sus actividades y métodos y prohibiendo que presten asesoría a empresas en las cuales hayan invertido ellos mismos. Puede incluirse esta política en el código de conducta o elaborarse un código de conducta independiente sobre *proxy advisors*.
- 15) Promover la incorporación de la empresa en **índices de sostenibilidad** como el FTSE4GOOD Index o el Dow Jones Sustainability Index, que exigen requisitos de prevención y combate contra el soborno y la corrupción o de responsabilidad social empresarial para todas aquellas empresas que quieran formar parte de ellos.

⁴ A este respecto, vid. la Recomendación número 18 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

⁵ Vid. Recomendación 26 del Código de Buen Gobierno.

⁶ Esta evaluación está recogida en la Recomendación 21 del Código de Buen Gobierno, así como en la Orden Ministerial ECC/461/2013 y las Circulares de la CNMV 5/2013 y 4/2013 y 6

la Recomendación de la Comisión Europea 2005/162/CE, de 15 de febrero de 2005, relativa al papel de los administradores no ejecutivos o supervisores y al de los comités de consejos de administración o de supervisión, aplicables a las empresas que cotizan en bolsa.

10 RECOMENDACIONES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La RSE forma parte de la estrategia “Europa 2020” para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador basado en un modelo competitivo caracterizado por altos niveles de empleo, integridad, productividad y cohesión social. A su vez, ha sido integrada en el marco normativo vigente: el art. 529 ter a) de la *Ley de Sociedades de Capital* contempla la política de responsabilidad social corporativa como una materia indelegable del Consejo de Administración. Así pues, y bajo el marco de la Estrategia y de la normativa vigente, recomendamos:

- 1) Disponer de una **política de RSE** alineada con la política anticorrupción y la política de gobierno corporativo de la empresa y respaldada por la alta dirección.
- 2) Disponer de un **procedimiento eficaz en materia de derechos humanos** para detectar las potenciales consecuencias e impactos negativos que la empresa pueda ocasionar en las diversas zonas donde opere y teniendo en cuenta los riesgos, el contexto y el marco penal.
- 3) Asegurar **información y formación** adecuada sobre la política de RSE de la empresa a todos los directivos y empleados.
- 4) Promover la **colaboración de la empresa con terceras partes** –empleados, gobiernos, comunidades- para asegurar un marco de relaciones equitativo y participativo y un diálogo continuo.
- 5) Cumplir con la **Ley de Economía Sostenible**, en particular el artículo 39 sobre el contenido mínimo del informe específico de responsabilidad social empresarial para las grandes empresas (transparencia en la gestión, compromiso local y con el medio ambiente, respeto a los derechos humanos, promoción activa de plena integración de la mujer e igualdad efectiva, consumo sostenible, accesibilidad universal de personas con discapacidad y promoción de la igualdad de oportunidades), comunicándolo al Consejo Estatal

de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) cuando la sociedad supere los 1.000 empleados.

- 6) Atender a lo dispuesto en la *Directiva sobre información no financiera y de diversidad* (Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos), que deberá ser transpuesta antes del 6 de diciembre de 2016.
- 7) Conformar un **panel de expertos externos e internos en materia de RSE** para apoyar en la mejora de las políticas, programas y estrategias, y en la transparencia corporativa, incluida la presentación de informes que respondan a las necesidades de todos los grupos de interés de la empresa.
- 8) Respetar los **principios de equidad salarial** e igualdad de trato entre hombres y mujeres, presentando datos actualizados y veraces sobre la representación femenina en la estructura de gobierno y administración y facilitando la conciliación entre la vida laboral y doméstica para ambos sexos.
- 9) Destinar un porcentaje relevante de la **remuneración variable** al cumplimiento de los objetivos de responsabilidad social establecidos por la empresa.
- 10) Realizar una **evaluación periódica** de la política, la estrategia y las prácticas en RSE en aras de su continua actualización y mejora.

8 RECOMENDACIONES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA Y REPORTING

La divulgación oportuna y veraz de información financiera y no financiera es esencial para los accionistas, inversores, dirección, autoridades públicas, empleados, clientes y otras partes

interesadas, pues una comunicación efectiva y fidedigna es clave para generar valor y confianza, así como para fortalecer la credibilidad pública de la empresa.

Por otro lado, las empresas que producen servicios públicos o tienen contratos con el sector público deben observar el cumplimiento de las obligaciones de la *Ley 19/2013 de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*.

Por ello, recomendamos:

- 1) **Informar sobre el programa de prevención de la corrupción y cumplimiento de la empresa**, tanto en el interior de la empresa como públicamente. Exponer tanto su funcionamiento como el estado de incidentes y reportes sobre los incumplimientos y las sanciones aplicadas.
- 2) Adoptar **normas y procedimientos específicos en materia de divulgación** para comunicar adecuadamente. Disponer de personal responsable de recopilación, verificación y comunicación. Utilizar canales claros y eficaces para divulgar la información relevante y una estrategia para dirigirse a los distintos grupos de interés.
- 3) Garantizar un **acceso a la información** rápido, gratuito y no discriminatorio para todos los grupos de interés.
- 4) Utilizar los **estándares de reporting** del GRI (o equivalentes), aspirando a alcanzar la nota máxima.
- 5) Atender a lo dispuesto en la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*, en lo referente a las **obligaciones de publicidad activa**, para las sociedades que ostenten la categoría de sujeto obligado conforme a dicha Ley.
- 6) En cuanto a la **divulgación de información** o publicidad activa, recomendamos atender a lo dispuesto en las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, que señala que deben ser objeto de divulgación las “siguientes cuestiones:
 - los resultados financieros y de explotación;
 - los objetivos empresariales;
 - las participaciones significativas de accionistas y los derechos de voto, incluida la estructura del grupo de empresas y las relaciones internas, así como los mecanismos para reforzar el control;
 - la política de remuneración de los miembros del consejo de administración y de los principales directivos (cualificaciones, procedimiento de designación, eventual pertenencia al consejo de administración de otras sociedades y apreciación del consejo de administración sobre su independencia);
 - las transacciones con partes vinculadas;
 - los factores de riesgo previsibles;
 - las cuestiones relativas a los trabajadores y otras partes interesadas;
 - las estructuras y las políticas de gobierno de la empresa y, en particular, el contenido de cualquier código o política interna y su proceso de implementación;
 - las declaraciones de principios o de normas de conducta diseñadas para su divulgación pública y, si su importancia para las actividades de la empresa lo justifica, información acerca de sus políticas en relación con los temas contemplados por las Directrices;
 - las políticas y códigos de conducta suscritos por la empresa, con la fecha de su adopción y la mención de los países y entidades a los que se aplican;
 - el desempeño en el cumplimiento de dichas declaraciones o códigos;
 - información sobre los dispositivos de auditoría interna, gestión de riesgos y aplicación de la ley;

- información sobre las relaciones con los empleados y otras partes interesadas.”⁷
- 7) Informar sobre el tipo de **mecanismos o canales de denuncia**, tanto externos como internos, que existen en la empresa (con el número de casos investigados, sobreseídos y sancionados) así como de otro tipo de cauces de comunicación que la empresa ofrezca.
 - 8) Cumplimiento efectivo de todas las obligaciones legales de la **Ley 19/2013 de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno**.

V. 10 RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS

- 1) Adoptar una **Ley de protección a los denunciantes** de la corrupción. Dicha ley no debería limitarse a proteger a empleados públicos y de la empresa, sino también a externos (proveedores, consultores externos o trabajadores en formación).
- 2) Elaborar un **plan estratégico** para la plena implementación de la *Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC)* y de la *Convención de la OCDE para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales*,⁸ incorporando un comité de expertos para su desarrollo y un procedimiento transparente sobre su adopción.
- 3) Mejorar la **integridad de la contratación pública**, a través de la transparencia sobre los contratos públicos y las condiciones de su adjudicación.
- 4) Dotar al **Consejo de Transparencia y Buen Gobierno** de los recursos y autonomía suficientes como para llevar a cabo su labor de manera satisfactoria, incluyendo también materias y mecanismos relacionados con la ética y los valores en el sector público y privado.
- 5) Reforzar la **adopción, el desarrollo y la implementación de políticas de RSE**, velando por una plena implementación del artículo 39 de la Ley de Economía Sostenible y exhortando a las empresas a que se adhieran al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- 6) Fomentar una **cultura de la integridad** en el ejercicio del lobby, adoptando un código de conducta para funcionarios y representantes públicos, y un código estatutario para lobistas.
- 7) Implementar un adecuado **sistema de intercambio de información administrativa y cooperación** entre los distintos organismos y Administraciones públicas.
- 8) Implementar una **cooperación transfronteriza e interjurisdiccional** con los demás países para la prevención y lucha contra la corrupción.
- 9) Elaborar mecanismos basados no sólo en sanciones sino también en **incentivos**.
- 10) Introducir **contenidos educativos y formativos en materia de ética**, derechos humanos y prevención y lucha contra la corrupción en los distintos niveles educativos para fomentar, desde edades tempranas, una cultura de la integridad y la transparencia en aras de alcanzar una sociedad libre de corrupción.

⁷ OCDE. *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global*. OECD Publishing. 2013 (p. 30 y 31).

⁸ En el último informe de Transparency International *Exporting*

Corruption, Progress Report 2015: Assessing Enforcement of the OECD Convention on Combatting Foreign Bribery, España sigue en la categoría de “Little or no enforcement”.

RECOMENDACIONES A LAS EMPRESAS

	Compliance y anticorrupción	Gobierno Corporativo	RSE	Transparencia y reporting
1	Cultura empresarial de cumplimiento y tolerancia cero con la corrupción	Compromiso desde la alta dirección	Política de RSE alineada con la de gobierno corporativo y anticorrupción	Informar sobre el programa de cumplimiento
2	Cumplimiento de la legislación española, europea e internacional	Cumplimiento con la normativa sobre informes anuales	Procedimiento eficaz para la protección de los derechos humanos	Normas y procedimiento en materia de divulgación de la información
3	Código de conducta	Publicación en tiempo y forma de los informes	Información y formación adecuada	Acceso rápido, gratuito y no discriminatorio a la información
4	Sistema de evaluación y mitigación de riesgos	Explicaciones satisfactorias y suficientemente motivadas	Colaboración con terceras partes	Estándares de reporting de GRI o equivalentes
5	Protocolos para la prevención y detección de riesgos penales	Programa formativo adecuado	Cumplir con el art. 39 de la LSE	Cumplir con las obligaciones de publicidad activa
6	Política disciplinaria clara y transparente	Políticas de remuneración responsables, transparentes y sostenibles	Cumplir con la Directiva sobre información no financiera y de diversidad	Atender al contenido mínimo de divulgación
7	Sistema adecuado de incentivos para promover las buenas prácticas	Políticas de negocio claras	Panel de expertos externos e internos en materia de RSE	Informar sobre el canal de denuncias interno y externo
8	Unidad independiente de cumplimiento y gestión de riesgos	Mecanismos de resolución de conflictos de interés	Principios de equidad salarial e igualdad de trato	Cumplimiento de la Ley 19/2013 de transparencia
9	Lenguaje claro y accesible de las normas de cumplimiento	Planes de sucesión apropiados	Recursos adecuados para la estrategia de RSE	
10	Plan anual de formación	Auditor externo e independiente	Evaluación periódica de la política de RSE	
11	Canal de denuncias	Atender a las recomendaciones de la CNMV sobre el Consejo de Administración		
12	Comité de ética y buen gobierno	Derechos de asistencia y participación		
13	Aplicación de los criterios de debida diligencia a clientes, intermediarios, etc.	Departamento de relación con los inversores		
14	Evaluación periódica del programa de cumplimiento	Política sobre asesores de voto		
15	Información permanente a la alta dirección	Incorporación de la empresa a los índices de sostenibilidad		

RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS

1	Adopción de una Ley de protección a los denunciantes de la corrupción.
2	Plan Estratégico para la plena implementación de la UNCAC y de la Convención de la OCDE para combatir el cohecho.
3	Mejorar la integridad en la contratación pública.
4	Recursos y autonomía suficientes para el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
5	Políticas públicas de RSE.
6	Fomentar una cultura de la integridad en la práctica del lobby.
7	Sistema de intercambio de información administrativa y cooperación.
8	Cooperación transfronteriza e interjurisdiccional.
9	Sistema adecuado de incentivos.
10	Inclusión de contenidos educativos y formativos en materia de ética, derechos humanos y prevención y lucha contra la corrupción.



TI España es el capítulo español de Transparency International, la única organización no gubernamental dedicada a prevenir y combatir la corrupción que opera a escala mundial. A través de sus más de noventa capítulos nacionales y su Secretaría internacional en Berlín, Transparency International aborda las diferentes facetas de la corrupción tanto en el plano local como global, para concienciar sobre los efectos nocivos de la corrupción y desarrollar medidas efectivas para combatirla, trabajando en conjunto con gobiernos, empresas y sociedad civil.

TI España ha sido seleccionada como una de las organizaciones que recibe apoyo financiero durante la segunda ronda de financiación de *Siemens Integrity Initiative*, con el proyecto *“Implementación y evaluación de políticas de integridad corporativa en el sector privado en España: un enfoque holístico”*. Su propósito es contribuir a la mejora del cumplimiento normativo, la transparencia y la integridad en las empresas españolas y en la contratación pública.

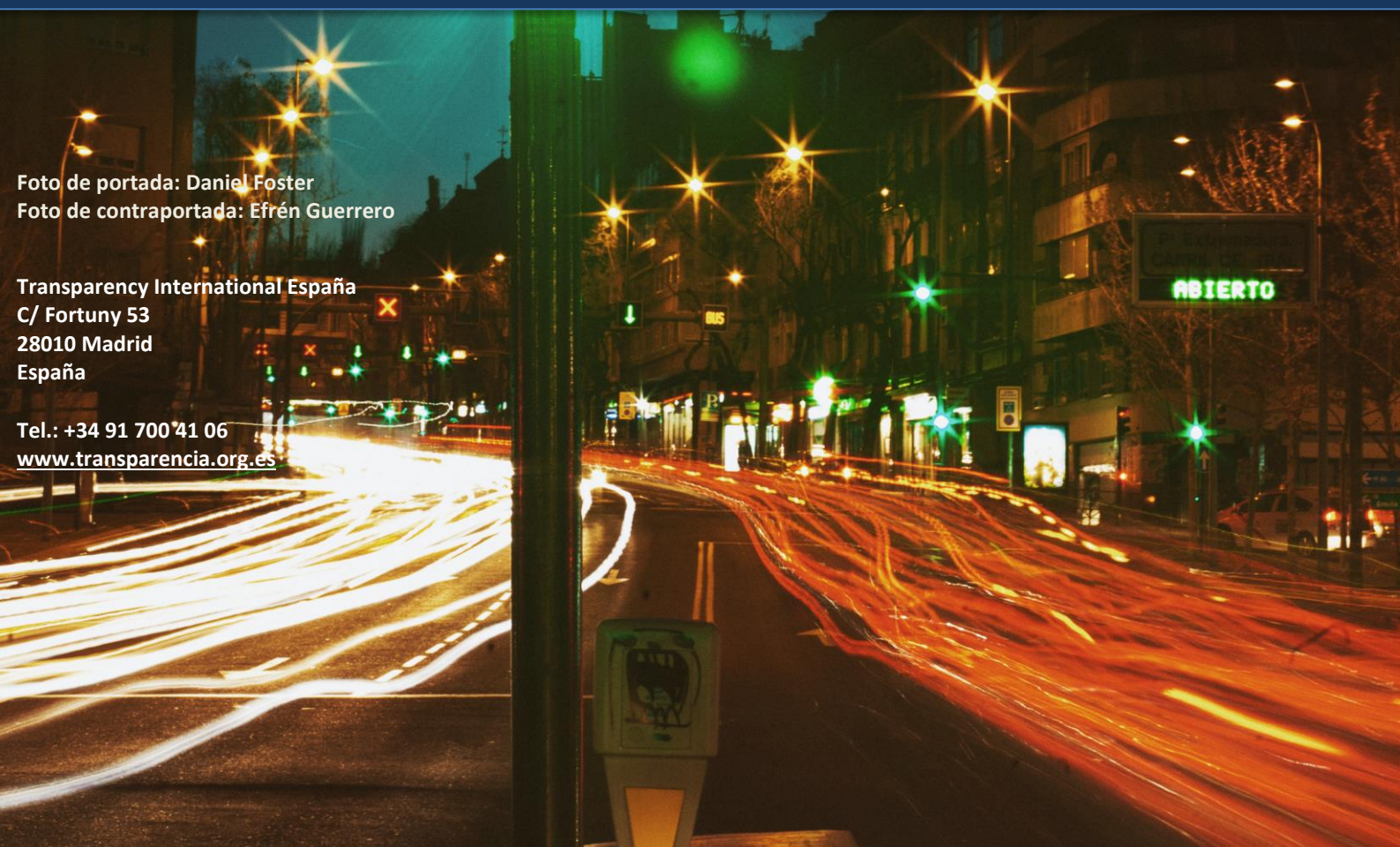


Foto de portada: Daniel Foster
Foto de contraportada: Efrén Guerrero

Transparency International España
C/ Fortuny 53
28010 Madrid
España

Tel.: +34 91 700 41 06
www.transparencia.org.es