

Políticas de gestión ética en el marco de Gobierno Corporativo

Schwarz Díaz, Max¹

Resumen

El artículo reflexiona acerca de la naturaleza de las distintas políticas de gestión ética que requieren implementarse en el marco del desarrollo del Gobierno Corporativo empresarial para lo cual hace una disertación sobre la naturaleza de las distintas políticas de privacidad, conflicto de intereses, divulgación, confidencialidad, acceso a la información privilegiada, transparencia, conducta ética, prevención del soborno y corrupción que deben implementarse a partir del Directorio y las más altas autoridades de la organización para garantizar la actuación de la compañía en un marco ético seguro de gobierno corporativo empresarial.

Palabras clave: Gobierno Corporativo, Políticas de gestión, Ética empresarial, Prevención de la corrupción, Transparencia de negocios

Introducción

El contexto de operación de los negocios siempre está expuesto al cuestionamiento público y requiere de integrarse de la mayor transparencia en su conducción, en particular en los casos donde los intereses del accionista minoritario deban ser cautelados como es el caso de compañías públicas que requieren proteger al inversionista frente a las inequidades y potencial corrupción en los actores que componen el mercado. Se trata de una ecuación de riesgo moral que requiere ser balanceada por la transparencia de las empresas asumiendo una posición corporativa en línea con los crecientes requerimientos del mercado, lo cuales al 2018 se han incrementado con mayores controles por parte del regulador a partir de los casos de corrupción, estafa y abuso de posición de dominio que se han presentado en décadas recientes en particular a partir de la crisis del 2008.

¹ Docente de la Universidad de Lima: mschwarz@ulima.edu.pe

En ese contexto se vuelve necesario que las empresas adopten políticas que les permitan operar de forma segura y que además sean instrumentos orientadores del cambio para procurar asegurar su compromiso mediante acciones medibles. Las políticas son instrumentos que contienen compromisos y criterios de obligación claros para el desarrollo de acciones y líneas de conducta en cualquier aspecto del campo empresarial y en particular nos interesan las políticas que permitan la conducción efectiva de un marco ético, deontológico y de principios para alinear el comportamiento empresarial a las mejores prácticas de gobierno corporativo empresarial.

Las políticas éticas de gobierno corporativo que requieren ser insertadas en el tejido empresarial han sido analizadas en la literatura reciente por numerosos investigadores como Desai (2012); Gilotta (2012); Hussainey & Aljifri (2012); Varma & Patel (2012); Sharbatoghlie, Mosleh & Shokatian (2013); Mesly (2014); Myers & Steckman (2014); Khalil, Saffar & Trabelsi (2015); Kummer, Singh & Best (2015); Singh (2015); Walaa & Mostafa (2015); Bengtzen (2017); Eijsbouts (2017); Okhmatovskiy (2017); Previtali & Cerchiello (2017); Tartaroglu & Imhof (2017); Adelopo & Rufai (2018) y Popescu (2018), quienes desde advierten ventajas, desventajas, riesgos y oportunidades de la adopción de las mismas desde distintos puntos de vista dependiendo de la dimensión requerida o la estrategia de implementación que sea necesaria para cada tipo de organización.

Semántica de los principales instrumentos y políticas éticas

Código de ética

Los Códigos de Ética de las empresas son principios rectores de las organizaciones que deben reflejar los valores empresariales y servir como instrumentos orientadores de políticas éticas a desarrollarse en la organización para delinear la forma correcta de operar en el mercado.

Oficial de enlace

Se denomina Oficial de Enlace a la persona responsable con designación formal en la organización para actuar de conector o vaso comunicante en algún aspecto específico entre la persona y la organización.

Oficial de comunicaciones

Se denomina Oficial de Comunicaciones a la persona responsable con designación formal en la organización para brindar información y contenido comunicacional relevante sobre algún aspecto específico del negocio hacia cualquier parte interesada externa a la empresa.

Políticas de privacidad personal

Las políticas de privacidad personal están enfocadas a resguardar el carácter privado de la información personal de los individuos que componen la organización y requieren de la designación de un Oficial de Enlace en la organización para el trato de cualquier gestión o

consecuencia relacionada a las mismas. Estas políticas deben mantener una conexión robusta de consistencia con la legislación y la regulación vigente en materia de privacidad personal para asegurarse de no recortar derechos individuales a las personas que componen la organización y ser absolutamente transparentes en informar previamente a las personas del propósito que tendría cualquier solicitud de información personal que sea requerida así como obtener previamente un consentimiento formal del colaborador frente a este tipo de requerimientos. En este contexto, la organización queda obligada a resguardar la potencial vulnerabilidad de la información proporcionada para lo cual deberá establecer controles formales de integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información personal que se administra de los colaboradores de la organización.

Algunos ejemplos de información personal de carácter esencialmente privado que deben ser protegidos por las organizaciones y las personas son:

- Datos de registro y generales de ley propios de la persona
- Información referida a ideología, religión, creencias y afiliaciones
- Información referida al origen racial, étnico, social y cultural de las personas
- Información acerca de la salud física, mental y sexual de las personas
- Información económica, transaccional, patrimonial y financiera de las personas
- Información sobre el contenido de sus comunicaciones personales
- Información privada sobre el capital relacional e intelectual de los individuos

Políticas sobre conflicto de intereses

Las políticas sobre conflicto de intereses deben estar orientadas a desarrollar estándares de conducta sobre la manera de conducir la superposición de intereses entre partes donde eventualmente una parte responsable deba por su posición de dominio o influencia tomar decisiones en la empresa o sus operaciones manteniendo un interés secundario subyacente personal o empresarial que deba ser declarado previamente con fines de exclusión para evitar el riesgo de conflicto ético o moral en la transacción. Es importante hacer precisiones sobre los casos en eventual conflicto de interés como, por ejemplo:

- Intereses económicos personales o empresariales de alguna de las partes que tenga posición de dominio, influencia o liderazgo en una transacción de la empresa.
- Falta de independencia de partes en cualquier decisión, revisión, arbitraje o auditoría
- Toma de decisiones con ventaja personal por algún colaborador o funcionario manteniendo acceso a información privilegiada
- Toma de decisiones sobre transacciones de la empresa manteniendo ventaja personal o para favorecer partes interesadas vinculadas de manera familiar, profesional o empresarial
- Posición de dominio con ventaja real o potencial que permita favorecer alguna parte interesada (persona o empresa) que mantenga vinculación directa o indirecta con la persona responsable de la toma de decisiones.

Políticas de divulgación y confidencialidad

Las políticas de divulgación y confidencialidad están enfocadas a asegurar el establecimiento de criterios y compromisos para la transferencia de información de la organización al mercado y el resguardo de la información confidencial que debe ser reservada en la organización. Las políticas de divulgación deben enfocarse a asegurar la transferencia oportuna, objetiva y precisa de la información clave que se emite al mercado para sostener la confianza de los inversionistas y mantener la integridad del mercado.

Las políticas de confidencialidad por su lado deben enfocarse al apropiado manejo de la información confidencial en línea con los acuerdos de confidencialidad y secrecía que se hayan establecido de manera que se puede prevenir el abuso de información privilegiada frente al mercado por parte de los miembros de una organización. Para la implementación de estas políticas es necesario el desarrollo de protocolos orientadores que puedan especificar los acuerdos de confidencialidad y las reglas de divulgación en línea con lo requerido por la legislación y la regulación vigente, así como la designación formal de un Responsable de Comunicaciones en la organización. La información confidencial que requiere protección y resguardo puede ser:

- Información de carácter secreto que tenga valor comercial
- Información sobre la naturaleza interna de las operaciones y procesos
- Información sobre la naturaleza del producto y el proceso de producción
- Información sobre los servicios internos de la empresa
- Información sobre las condiciones de operación de la compañía
- Información sobre los métodos y procedimientos de la empresa
- Información sobre productos, pruebas y prototipos
- Información comercial y el Capital Relacional de la compañía
- Información sobre el Capital Intelectual de la compañía

De igual forma, para asegurar la transparencia de mercado y la oportuna divulgación de información relevante hacia los inversionistas es importante especificar qué tipo de Información que requiere ser comunicada al mercado. Algunos ejemplos de información clave de información para divulgación son los siguientes:

- Cambios en la denominación social
- Cambios en la propiedad o en la composición de control de la compañía
- Relaciones y vinculaciones entre directores y funcionarios de la organización
- Reorganizaciones, fusiones, escisiones o adquisiciones.
- Ofertas de adquisición, ofertas de emisión y ofertas internas
- Cambios en la estructura corporativa
- Cambios en la estructura del capital
- Venta pública o privada de activos o valores
- Recompras planificadas y reembolsos de valores
- Cambios en la acreencia de activos e hipoteca o puesta en garantía de los mismos

- Fraccionamiento de acciones, oferta de garantías o derechos de compra de acciones
- Consolidación de acciones, canje de acciones
- Cambios en la política de dividendos y reporte de pago o transacción de dividendos
- Modificaciones de derechos a tenedores de títulos valor de la compañía
- Cambios en los resultados financieros y en los estados financieros de la compañía
- Incremento o disminución de capital de la compañía
- Incremento o disminución de ganancias
- Cambios en los niveles de endeudamiento y riesgo de crédito de la compañía
- Reducciones en el flujo de efectivo y la posición de caja
- Amortizaciones de activos o cambio en la composición de los activos
- Cambios en los planes de inversión
- Cambios en el contexto financiero y comercial del negocio
- Cambios en el contexto operacional y logístico del negocio
- Cambios en la planificación y en los objetivos corporativos
- Conflictos laborales con colaboradores, contratistas y proveedores
- Conflictos sociales con comunidades y partes interesadas
- Información relevante sobre patentes, propiedad intelectual y activos intangibles
- Acuerdos de Compensación y resultados de arbitrajes
- Acuerdos que afecten las relaciones con inversionistas
- Condiciones de riesgo de la compañía
- Resultados de Auditoría y Revisión
- Acuerdos del regulador que afecten a la compañía y su relación con los inversionistas

Políticas sobre información privilegiada

La información privilegiada es aquella información relevante que puede generar un cambio real o potencial en el valor de la compañía que aún no ha sido comunicado al mercado y que se configura como un contenido al cual tiene acceso de manera directa o indirecta cualquier funcionario colaborador que pueda eventualmente proporcionarle una ventaja frente al mercado. Bajo esta concepción es profundamente importante que las compañías puedan establecer reglas claras hacia los colaboradores sobre las consecuencias potenciales del uso inapropiado de la información privilegiada a la cual se tiene acceso en clara y directa conexión con la regulación y la legislación vigente y aplicable a la empresa en esta materia. Se requiere la coordinación con algún Oficial de Enlace y el área legal de la organización para aclarar los casos de potencial duda que puedan presentarse en esta materia en la organización.

Algunos ejemplos de información privilegiada son:

- Resultados de las operaciones y procesos del negocio que aún no son públicos
- Resultados de ejercicio contable o financiero que aún no son públicos
- Información referida a nuevos proyectos, cambios, protocolos y pilotos de prueba que aún no haya sido comunicadas al mercado

- Información relacionada a potenciales acuerdos de fusión, adquisición, transferencia, contrato, subcontrato, intención de compra, venta o acuerdo que pueda afectar el valor de algún activo de la organización o el valor de la empresa
- Información relacionada con la investigación, desarrollo e innovación que pueda generar un cambio de valor en algún activo o en el valor de la empresa
- Información relacionada a algún cambio potencial en la condición regulatoria o legal de la compañía que aún no sea de dominio público

Políticas anticorrupción

Las políticas anti-corrupción deben estar diseñadas para prevenir y controlar el soborno y la corrupción en todas las operaciones y transacciones que la compañía pueda desarrollar. Esto significa que las compañías deben hacer esfuerzos orientadores y de información para asegurar que las reglas transaccionales operen bajo los más altos estándares de ética y transparencia que eviten el soborno y la corrupción de sus funcionarios y de la propia organización empresarial en cualquiera de sus formas. En este contexto es importante precisar que las políticas anti-corrupción requieren especificar un conjunto de restricciones a la naturaleza de las transacciones de manera que estas se enmarquen dentro de los principios éticos, morales y de valores bajo el estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes en materia anticorrupción que son aplicables a la compañía. En este contexto, la empresa debe identificar restricciones y criterios de transparencia para las compras, ventas, relaciones de poder con proveedores, contratistas, subcontratistas, clientes y cualquier parte interesada relevante, así como sobre toda negociación en la cual participe un activo o derecho sobre este que sea materia de transacción. Los protocolos a desarrollarse deben especificar criterios operacionales para el desarrollo de dichas restricciones, la manera correcta de conducir las transacciones y las consecuencias potenciales de la falta de apego a los estándares de la ética, transparencia, moral y los valores corporativos, así como, la manera de conducirse frente a la aparición de indicios de fraude, soborno y corrupción que requieran ser investigados y sancionados por la organización en el marco del contexto legal y corporativo vigente.

Política de compensaciones y remuneraciones

Las políticas de compensaciones y remuneraciones requieren ser implementadas para garantizar equidad en la contraprestación de beneficios económicos y no económicos al esfuerzo laboral de acuerdo a la naturaleza y escala de la contribución de las personas a la compañía. Es necesario un escenario de transparencia para establecer las remuneraciones y compensaciones apropiadas a cada colaborador interno o externo a la organización que deba ser retribuido por la empresa asegurando el establecimiento de los siguientes criterios:

- Proporcionalidad a la contribución a la compañía
- Equidad interna frente a los colaboradores y externa frente al mercado
- Relación con el desempeño del proceso y con los resultados

- Sostenibilidad legal, económica, social y deontológica de largo plazo

Política de alerta y aviso

Las políticas de alerta y aviso están referidas a la necesidad de brindar de libertad ética para que el colaborador pueda expresar su opinión crítica, disconformidad, desacuerdo, condición de riesgo, condición anormal, condición de emergencia o cualquier situación que superando las fronteras éticas o morales requiera ser informada por los canales correspondientes sin el temor a obtener represalias por parte de la organización, la industria o alguna de las partes interesadas. Al respecto es necesario que las organizaciones establezcan criterios de orientación para asegurar que las personas puedan informar y dar alerta sin temores cuando se presenten escenarios o contextos que lo requieran sin temor a ser reprimidos, castigados o censurados para lo cual las organizaciones deben contar con Oficiales de Enlace debidamente autorizados y preparados que permitan canalizar esta información bajo responsabilidad legal.

Políticas de conducta de los colaboradores

Finalmente es necesario integrar un conjunto de reglas y principios de orientación para que los colaboradores, contratistas y todas las partes interesadas puedan conducirse frente a situaciones de fraude, colusión, nepotismo, casos de corrupción, acoso sexual, acoso laboral, faltas de respeto, transgresiones éticas, conflicto de intereses y situaciones laborales extremas y situaciones extra-laborales que puedan conducir a una condición de riesgo ético potencial o real y que deba ser regulado por la compañía. En este contexto es importante contar con principios orientadores y reglas guía para conducirse antes, durante y después de presentado el evento de manera que los colaboradores tengan la ruta clara de cómo proceder ante casos de similar envergadura de manera apropiada.

Conclusiones

Las organizaciones requieren el diseño y desarrollo de políticas éticas de contexto deontológico que sean claras para orientar su conducta empresarial en el tiempo lo cual supone identificar, analizar, categorizar, alinear, reglamentar, establecer, implementar, revisar y mejorar la aplicación de cláusulas concretas que puedan especificar aspectos clave sobre privacidad, conflicto de intereses, divulgación, confidencialidad, acceso a la información privilegiada, transparencia, conducta ética, prevención del soborno y corrupción sobre que puedan ser aplicadas al tejido social organizacional. En ese contexto es necesario indicar que la adopción de políticas por si mismas no genera compromiso y en muchos casos pueden volverse simplemente en documentos declarativos que nadie lee y menos aplica por lo que es necesario preparar a las personas y a los colaboradores de la organización para asumir compromisos en la manera como se internalizan estas políticas para reflejar la forma de actuar de las organizaciones bajo los más altos estándares éticos para la organización empresarial.

Referencias

- Adelopo, I., & Rufai, I. (2018). Trust deficit and anti-corruption initiatives. *Journal of Business Ethics*, 1-21. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-018-4059-z>
- Baros, N., & Milunovic, D. (2014). How to make capital market a safer place for investments. Paper presented at the *Varazdin Development and Entrepreneurship Agency (VADEA)* 229-237.
- Bengtzen, M. (2017). Private investor meetings in public firms: The case for increasing transparency. *Fordham Journal of Corporate & Financial Law*, 22(1), 33-132.
- Desai, P. B. (2012). Relevance of business ethics in corporate governance. *Management Prudence*, 3(1), 61-66.
- Eijsbouts, J. (2017). Corporate codes as private co-regulatory instruments in corporate governance and responsibility and their enforcement. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 24(1), 181-205.
- Gilotta, S. (2012). Disclosure in securities markets and the firm's need for confidentiality: Theoretical framework and regulatory analysis. *European Business Organization Law Review*, 13(1), 45-88. doi:<http://dx.doi.org/10.1017/S1566752912000031>
- Hussainey, K., & Aljifri, K. (2012). Corporate governance mechanisms and capital structure in UAE. *Journal of Applied Accounting Research*, 13(2), 145-160. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/09675421211254849>
- Khalil, S., Saffar, W., & Trabelsi, S. (2015). Disclosure standards, auditing infrastructure, and bribery mitigation. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 379-399. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-014-2321-6>
- Kummer, T., Singh, K., & Best, P. (2015). The effectiveness of fraud detection instruments in not-for-profit organizations. *Managerial Auditing Journal*, 30(4), 435-455.
- Mesly, O. (2014). Asymmetry of information and competitive advantage in a closed, dynamic duopolistic system-consequences for regulatory authorities. *The Journal of Wealth Management*, 17(3), 108-120,7.
- Myers, T., & Steckman, L. A. (2014). Financial transparency and disclosure: China progress on corporate governance. *Journal of International Business Ethics*, 7(1), 3-18,64.
- Okhmatovskiy, I. (2017). Self-regulation of corporate governance in russian firms: Translating the national standard into internal policies. *Journal of Management & Governance*, 21(2), 499-532. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10997-016-9352-6>
- Popescu, A. (2018). The right to information and the capital market. *Juridical Tribune Journal = Tribuna Juridica*, 8(1), 138-146.

- Previtali, P., & Cerchiello, P. (2017). Structuring supervisory board for an anti-corruption strategy: A new application of a compliance system. *Corporate Governance*, 17(1), 48-63. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/CG-09-2015-0126>
- Sharbatoghlie, A., Mosleh, M., & Shokatian, T. (2013). Exploring trends in the codes of ethics of the fortune 100 and global 100 corporations. *The Journal of Management Development*, 32(7), 675-689. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JMD-04-2011-0044>
- Singh, J. B. (2015). Changes in the contents of corporate codes of ethics: An institutional interpretation. *European Business Review*, 27(4), 369-388. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/EBR-11-2014-0078>
- Tartaroglu, S., & Imhof, M. (2017). Insider trading and response to earnings announcements: The impact of accelerated disclosure requirements. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 49(2), 315-336. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11156-016-0592-y>
- Varma, V. S., & Patel, A. (2012). Enhancing audit committee independence in corporate governance: An alternative view of appointment and reporting structure. *International Journal of Business Ethics in Developing Economies*, 1(1), 43-62.
- Walaa, W. E., & Mostafa, K. H. (2015). Corporate governance disclosure and share price accuracy. *Journal of Applied Accounting Research*, 16(2), 265-286. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JAAR-02-2013-0015>