



Nº 5 PRINCIPIOS EMPRESARIALES
PARA CONTRARRESTAR EL SOBORNO

Una iniciativa de Transparency International
y Social Accountability International

c u a d e r n o s d e t r a n s p a r e n c i a



© CUADERNOS DE TRANSPARENCIA

No.5 PRINCIPIOS EMPRESARIALES
PARA CONTRARRESTAR EL SOBORNO

ISSN: 1657-7736

COLOMBIA - AMÉRICA DEL SUR
SEPTIEMBRE 2003

JUNTA DIRECTIVA

Gustavo Bell Lemus
Clemens Caicedo Wilhem
Guillermo Carvajalino Sánchez
Andrés Echavarría Olano
Rodrigo Gutiérrez Duque
Alejandro Linares Cantillo
Sabas Petrelt De La Vega
Ramiro Santa García

CONSEJO RECTOR

Gustavo Bell Lemus
Andrés Echavarría Olano
Rodrigo Gutierrez Duque
Alejandro Linares Cantillo
Sabas Petrelt De La Vega

DIRECTORA EJECUTIVA

Rosa Inés Ospina Robledo

TRANSPARENCIA POR COLOMBIA

Calle 92 No. 16-30 - Oficinas 502-302
Tels.: 622 6562 - 6226454
www.transparenciacolombia.org.co

TRANSPARENCY INTERNATIONAL

Otto-Suhr-Allee 97/99 - 10585 Berlin
Germany + 49 30 343 8200
www.transparency.org

SOCIAL ACCOUNTABILITY
INTERNATIONAL

220 East 23rd Street Suite 605
New York, NY 10010 - USA
+1 212 684 1414
www.sa-intl.org

Esta publicación se realizó gracias al
apoyo financiero de la Fundación Merck

REALIZACIÓN EDITORIAL Y GRÁFICA

Zeta Periodismo 

CORRECCIÓN DE ESTILO

María Cristina Sáenz

REVISIÓN JURÍDICA

Gómez Pinzón Abogados

C o n t e n i d o

El compromiso del sector privado: Un complemento indispensable	5
Reconocimientos	5
Prefacio	7
Introducción	9
Los Principios Empresariales	11
Objetivos Desarrollo de un Programa para Contrarrestar el Soborno	
Alcance del Programa	15
Sobornos Contribuciones políticas Contribuciones caritativas y patrocinios Pagos de facilitación Regalos, hospitalidad y gastos	
Requisitos de Implementación del Programa	16
Organización y responsabilidades Relaciones de negocio Recursos humanos Capacitación Del atando anomalías y buscando orientación Comunicación Control es internos y auditoría Seguimiento y revisión	

RECONOCIMIENTOS

El Comité Directivo que elaboró el presente documento incluye a las siguientes empresas y organizaciones:

• Accountability • The Conference Board • Ethos • Banco Europeo para la Reconstrucción y el Fomento • General Electric Company • Institute for Business Ethics, Universiteit Nyenrode • Norsk Hydro ASA • PricewaterhouseCoopers • Responsible Business Initiative • Rio Tinto plc • Shell International Ltda. • SGS Société Générale de Surveillance S.A. • Social Accountability International • Tata Sons Limited • Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE • Transparency International

Presidente del Comité Directivo de los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno:

Laurence Cockcroft
Transparency International

Observador:

Cámara de Comercio Internacional

El Comité Directivo agradece a las siguientes empresas y organizaciones que formularon comentarios en el borrador de consulta:

• BP plc • Cambridge University Press • The Caux Round Table • Crédit Mutuel • Economiesuisse – Swiss Business Federation • Ford of Europe GMBH • France Télécom • ISIS Asset Management plc (anteriormente, Friends Ivory & Sime) • General Motors Corp. • GlaxoSmithKline plc • International Federation of Consulting Engineers (FIDIC) • Groupe Renault • Société Générale • Suez • UBS AG • Christine Parker, Profesora de Derecho, University of New South Wales.

Las empresas que generosamente permitieron al Comité Directivo realizar las Pruebas de Campo de los Principios Empresariales son:

• BP Exploration (Mar Caspio) Limited, Azerbaijan • Sika AG, Suiza
• The Tata Iron and Steel Company Limited, India

EL COMPROMISO DEL SECTOR PRIVADO: UN COMPLEMENTO INDISPENSABLE

El número cinco de la Colección Cuadernos de Transparencia, contiene el documento oficial de los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno, preparados durante dos años con el liderazgo de Transparencia Internacional y Social Accountability International, y la participación de un Comité de Trabajo integrado por varias de las más reconocidas empresas multinacionales de diversos sectores de la economía. Estos Principios han sido desarrollados para prevenir los principales riesgos de soborno identificados a nivel mundial.

La publicación y entrega a la opinión pública y a los empresarios colombianos de este “documento vivo” hace parte de una amplia y ambiciosa estrategia, con la cual Transparencia por Colombia quiere comprometer tanto al gobierno colombiano como al sector privado nacional y extranjero que invierte en el país, en la lucha contra la corrupción, en el marco de los negocios con el sector público.

A nivel internacional, las iniciativas para combatir la corrupción desde el sector empresarial se abordan a través de dos enfoques: el

obligatorio y el voluntario. El primero, exige a los Estados, empresas y ciudadanos cumplir con normas, leyes o convenciones internacionales ratificadas a nivel local. El voluntario, promueve la autorregulación de los empresarios y, partiendo del marco legal, busca la adopción de cambios culturales y de compromisos anticorrupción, de carácter explícito.

En este contexto, proponemos avanzar en el diseño de una *iniciativa nacional de lucha contra el soborno* que combine la utilización de estos dos enfoques, complementarios entre sí:

De una parte, se busca implantar medidas de obligatorio cumplimiento para las empresas que contratan recursos públicos. Queremos promover desarrollos legales que exijan a los empresarios que contratan con el Estado, la adopción de unos principios básicos para contrarrestar el soborno. Esta condición obliga a los empresarios a asumir un compromiso ético en los negocios en los que se manejan recursos públicos y a implementar medidas prácticas frente al tema. También genera un espacio para que Estado y sociedad civil, en desarrollo de su función de control social, puedan exigir el cumplimiento de las medidas y debatir su incumplimiento.

Para ello, Transparencia por Colombia, en desarrollo del proyecto *Observatorio a la reforma del Estatuto de Contratación Pública*, que adelanta en alianza con el Instituto de Ciencia Política, el Programa Probidad de Confecámaras y la Universidad Externado de Colombia, presentó recientemente a Planeación Nacional un documento de observaciones al contenido de los Proyectos de Ley 006 y 007 de 2003, actualmente en debate en el Congreso de la República, en el cual se sugiere incluir en el artículo relacionado con los “Registros de Proponentes” la obligación de adherir a unos *mínimos éticos* para contrarrestar el soborno, como requisito previo al registro. Transparencia por Colombia propone utilizar como

Queremos
promover
desarrollos
legales que
exijan a los
empresarios que
contratan con
el Estado, la
adopción de
unos principios
básicos para
contrarrestar el
soborno.

referente los “Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno”, que son materia de este Cuaderno que estamos presentando.

De otra parte, queremos promover también la adopción voluntaria de medidas de autorregulación y prevención de riesgos de corrupción al interior de las empresas que contratan con el Estado. Se busca generar un cambio cultural voluntario en la comunidad empresarial nacional y extranjera que invierte en Colombia, mediante la adopción, por parte de sectores claves y debidamente identificados dentro de ese mismo empresariado, de esos *mínimos éticos* para contrarrestar el soborno. De esta manera, consolidar a futuro una “masa crítica” que permita potenciar el efecto de las medidas obligatorias, hacer efectiva la discusión sobre la ética en los negocios con el Estado y poner en práctica lo establecido por la ley (the rule of law).

Como parte de esta iniciativa amplia de lucha contra el soborno, Transparencia por Colombia está considerando actividades como:

- Eventos gremiales y con entidades que afilian empresarios.
- Campañas de sensibilización, dirigidas a grupos específicos.
- Premios auspiciados por la comunidad empresarial para destacar avances y buenas prácticas sobre el tema, incluyendo el desarrollo de mecanismos de seguimiento y sanción.
- Adhesión pública de líderes empresariales de alto reconocimiento a los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno.
- Creación de un *sello* de reconocimiento, que permita que los consumidores identifiquen y valoren los productos de empresas que han suscrito los Principios y han desarrollado los dispositivos para cumplirlos y hacerles seguimiento.

Se busca generar un cambio cultural voluntario en la comunidad empresarial nacional y extranjera que invierte en Colombia.

- Desarrollo de modelos de gestión ética que sirvan como referencia en el sector empresarial.

De esta manera, esperamos apoyar a empresas grandes, pequeñas y medianas, en la formulación de enfoques y programas efectivos para combatir el soborno en cualquiera de sus formas.

La sociedad colombiana reconoce a través de diversos medios la importancia y la prioridad de luchar contra la corrupción como un mal que es corresponsabilidad del sector público y del sector privado. El Estado ha asumido distintos compromisos en este sentido, sobre los cuales podemos hacer seguimiento y exigir cuentas. Ahora, le corresponde al sector privado asumir compromisos públicos expresos sobre los cuales podamos también hacer acompañamiento y monitoreo. En ese sentido, el aporte de Transparencia por Colombia, mediante la publicación y divulgación de los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno, se realiza con el ánimo constructivo de avanzar en el afianzamiento del compromiso del sector privado en la lucha contra la corrupción.

Rosa Inés Ospina

DIRECTORA EJECUTIVA TRANSPARENCIA POR COLOMBIA

PREFACIO

Transparency International y Social Accountability International están más que complacidas por haber facilitado la iniciativa de los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno. Éstos se desarrollaron dentro del marco de un proyecto de asociación que comenzó con el establecimiento de un Comité Directivo cuyos miembros provienen del sector privado, el mundo académico, los gremios y otras organizaciones no gubernamentales.

Creemos que este es el momento oportuno para introducir los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno ya que las empresas deben ahora moverse en entornos reguladores nacionales e internacionales cada vez más estrictos. Está aumentando la concientización corporativa sobre los riesgos que encierra el soborno, especialmente a la luz de los últimos escándalos, y la sociedad espera mayor rendición de cuentas y probidad de parte del sector privado.

Por primera vez existe una herramienta práctica con la que pueden contar las empresas cuando necesitan una referencia abarcadora de buenas prácticas para combatir el soborno. Es nuestro deseo que

Por primera vez
 existe una
 herramienta
 práctica con la
 que pueden
 contar las
 empresas
 cuando
 necesitan una
 referencia
 abarcadora de
 buenas prácticas
 para combatir el
 soborno.

los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno se conviertan en una herramienta esencial para las empresas y las alentamos a considerar utilizarlas como punto de partida para el desarrollo de sistemas propios para contrarrestar el soborno, o a modo de estándar de comparación.

Los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno se han armado de manera tal que se ubiquen al mismo nivel que las consideradas buenas prácticas con el fin de lograr la mayor aceptación posible. Los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno reflejan el punto de vista del Comité Directivo y no necesariamente reflejan las políticas de sus miembros individuales sobre temas en particular. Como «documento vivo», se espera que los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno evolucionen con el tiempo y que, al hacerlo, reflejen los cambios en la práctica contra el soborno así como también las lecciones aprendidas a raíz del uso y aplicación de los mismos por parte del sector privado.

Esperamos que las empresas descubran el valor de los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno y que aquellos que los utilicen contribuyan al desarrollo futuro de los mismos.

Jermyn Brooks

DIRECTOR TRANSPARENCY INTERNATIONAL

Eileen Kohl Kaufman

DIRECTORA EJECUTIVA SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL

INTRODUCCIÓN

Los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno han sido desarrollados por un grupo de entidades del sector privado, organizaciones no gubernamentales y gremios, como una herramienta para asistir a las empresas en la formulación de enfoques efectivos para combatir el soborno (ver cuadro sobre *definiciones de conductas asociadas al soborno*) en todas sus actividades.

Los Principios Empresariales también propician un efecto práctico con relación a iniciativas como:

- El Convenio sobre el Combate al Soborno de Oficiales Públicos Extranjeros en Transacciones de Negocios Internacionales, adoptado en el marco de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE,
- Las Reglas de Conducta para Combatir la Extorsión y el Soborno de la Cámara de Comercio Internacional, y
- Las disposiciones contra el soborno de las Directrices revisadas de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Los Principios Empresariales fueron diseñados para ser utilizados por grandes, pequeñas y medianas empresas. Se aplican al soborno

Los Principios
Empresariales
para
Contrarrestar el
Soborno han
sido desarrollados
como una
herramienta
para combatir el
soborno.

de funcionarios públicos y a las transacciones dentro del sector privado. El propósito del mencionado documento es proporcionar una guía práctica para combatir el soborno, nivelar el campo de juego en el mundo de los negocios y crear una ventaja competitiva a largo plazo.

DEFINICIONES SOBRE CONDUCTAS ASOCIADAS AL SOBORNO TIPIFICADAS EN EL CÓDIGO PENAL COLOMBIANO

SOBORNO: ofrecimiento de regalos, préstamos, honorarios, gratificaciones o cualquier otro tipo de beneficio, a cualquier persona a modo de incentivo para realizar un acto deshonesto, ilegal o que implica el quebrantamiento de la confianza, durante la conducción de los negocios de la empresa. En el Código Penal colombiano dichas conductas podrían asimilarse entre otras a cohecho o concusión.

COHECHO PROPIO: recibir, por parte del funcionario público, para sí o para otro, dinero u otra utilidad o aceptación de promesa remuneratoria directa o indirectamente para retardar u omitir un acto propio de su cargo o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales.

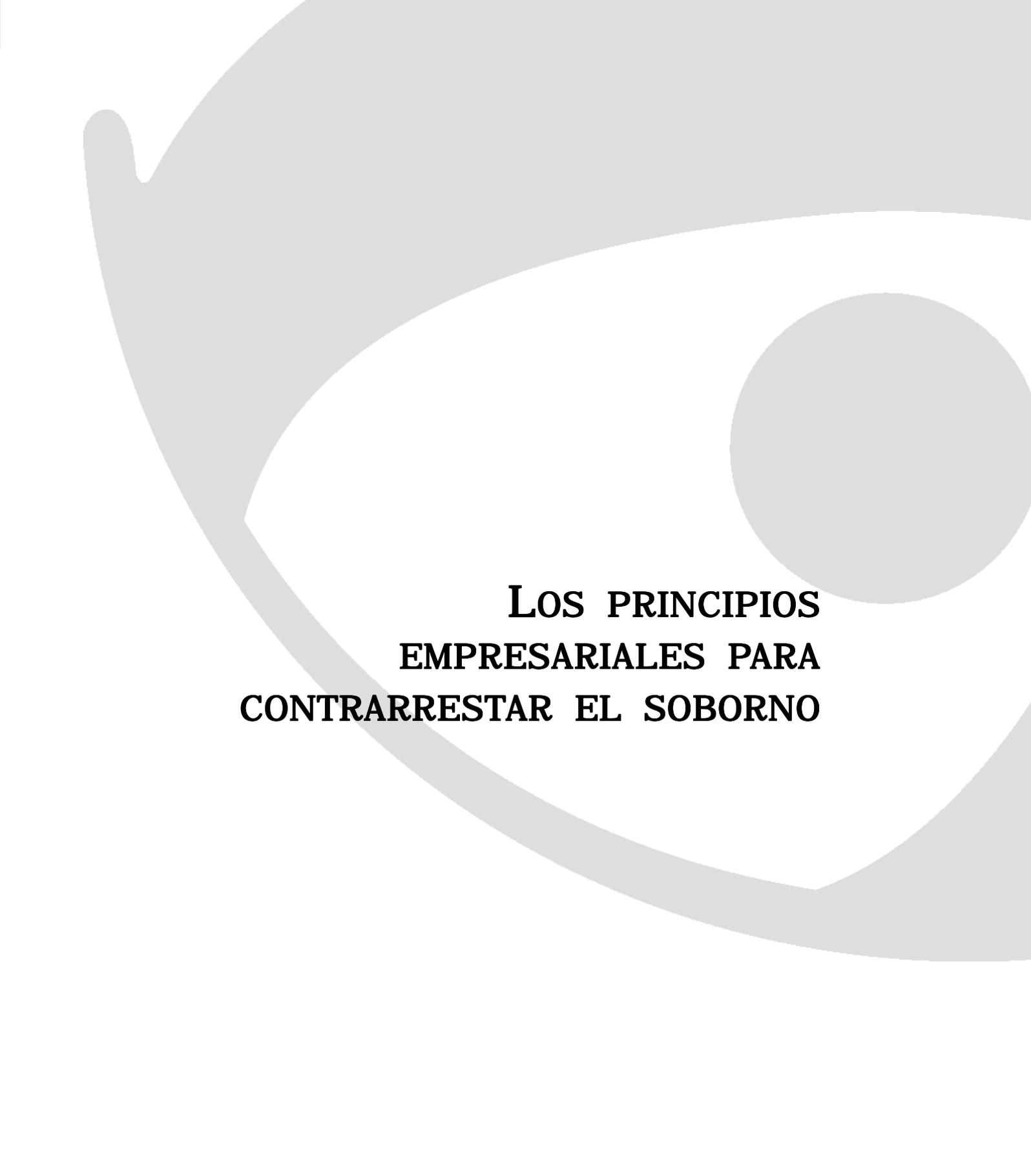
COHECHO IMPROPIO: aceptar, por parte de un funcionario público, para sí o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones.

COHECHO POR DAR U OFRECER: el que dé u ofrezca dinero u otra utilidad a servidor público, en los dos casos previstos anteriormente.

CONCUSIÓN: el funcionario público que abusando de su cargo o de sus funciones constriña o induzca a alguien a dar o prometer al mismo servidor o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidos, o los solicite.

Así mismo, bajo el Código Penal colombiano se ha tipificado el soborno transnacional.

SOBORNO TRANSNACIONAL: ofrecer, por parte de un nacional o quien con residencia habitual en el país y con empresas domiciliadas en el mismo , a un servidor público de otro Estado, directa o indirectamente, cualquier dinero, objeto de valor pecuniario u otra utilidad a cambio de que éste realice u omita cualquier acto en el ejercicio de sus funciones, relacionado con una transacción económica o comercial.

A large, stylized graphic of an eye in shades of gray, serving as a background for the text. The eye is composed of a large outer curve, a white inner curve, and a solid gray circle representing the pupil.

**LOS PRINCIPIOS
EMPRESARIALES PARA
CONTRARRESTAR EL SOBORNO**

LA EMPRESA PROHIBIRÁ EL SOBORNO EN CUALQUIERA DE SUS FORMAS, YA SEA DIRECTO O INDIRECTO.

LA EMPRESA SE COMPROMETERÁ A IMPLEMENTAR UN PROGRAMA PARA COMBATIR EL SOBORNO.

Estos Principios Empresariales están basados en un compromiso con los valores fundamentales de integridad, transparencia y rendición de cuentas. Las empresas deberán procurar crear y mantener una cultura interna inclusiva basada en la confianza, en la cual no se tolerará el soborno.

El Programa estará conformado por la totalidad de los esfuerzos contra la corrupción de la empresa incluyendo los valores, políticas, procesos, capacitación y orientación.

OBJETIVOS

Los objetivos de los Principios Empresariales son los siguientes:

Proporcionar un marco para las buenas prácticas empresariales y estrategias de gestión de riesgo para contrarrestar el soborno.

Los Principios Empresariales están basados en un compromiso con los valores fundamentales de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

Asistir a las empresas para:

- a) Erradicar el soborno
- b) Demostrar su compromiso para combatir el soborno
- c) Realizar una contribución positiva a fin de mejorar los estándares empresariales de integridad, transparencia y rendición de cuentas donde sea que operen.

DESARROLLO DE UN PROGRAMA PARA CONTRARRESTAR EL SOBORNO

La empresa deberá desarrollar un Programa que refleje su tamaño, sector empresarial, riesgos potenciales y lugares donde opera, que deberá, claramente y con detalle razonable, articule los valores, políticas y procedimientos que sea necesario utilizar para evitar prácticas de soborno en todas las actividades donde tenga efectivo control.

- El Programa deberá diseñarse de conformidad con las leyes aplicables para combatir el soborno en todas las jurisdicciones en las cuales opere la empresa, especialmente con las leyes directamente relacionadas con sus prácticas empresariales.

- La empresa deberá desarrollar el Programa teniendo en cuenta la opinión de los empleados, gremios y otras entidades que reúnan a los trabajadores.

- La empresa deberá asegurar una fluida comunicación con las partes interesadas para contar con información permanente de todos los aspectos significativos para el efectivo desarrollo del Programa.

ALCANCE DEL PROGRAMA

Al desarrollar su Programa para combatir el soborno, la empresa deberá analizar cuáles son las áreas que plantean el mayor riesgo.

El Programa deberá abordar las formas más comunes de soborno que atañen a la empresa pero como mínimo deberá cubrir las siguientes áreas:

Sobornos

- La empresa deberá prohibir el ofrecimiento, regalo o aceptación de todo tipo de soborno, cualquiera sea su forma, inclusive comisiones clandestinas, en cualquier instancia de un pago contractual, o el uso de otras vías o caminos para otorgar beneficios inapropiados a clientes, representantes, contratistas, proveedores, empleados de los mismos o funcionarios de gobierno.

- La empresa también deberá prohibir que el empleado arregle o acepte sobornos o comisiones clandestinas de clientes, representantes, contratistas, proveedores, empleados de los mismos o funcionarios de gobierno, para beneficio del empleado o sus familiares, amigos, asociados o conocidos.

Contribuciones Políticas

- La empresa, sus empleados o representantes no deberán realizar contribuciones directas o indirectas a partidos políticos, organizaciones o particulares involucrados en la política, a cambio de obtener ventajas en las transacciones de naturaleza comercial.

El Programa deberá diseñarse de conformidad con las leyes aplicables para combatir el soborno en todas las jurisdicciones en las cuales opere la empresa.

- La empresa deberá hacer públicas todas sus contribuciones políticas.

Contribuciones caritativas y patrocinios

- La empresa deberá garantizar que las contribuciones caritativas y patrocinios no sean utilizadas como un subterfugio para sobornar.
- La empresa deberá divulgar todas sus contribuciones caritativas o patrocinios.

Pagos de facilitación

- Al reconocer que los pagos de facilitación¹ son una forma de soborno, la empresa deberá identificarlos y eliminarlos.

Regalos, hospitalidad y gastos

- La empresa deberá prohibir el ofrecimiento o aceptación de regalos, hospitalidad o gastos siempre y cuando dichos arreglos pudieran afectar el resultado de una transacción comercial y no sean gastos razonables ni de buena fe.

REQUISITOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

La siguiente sección detalla los requisitos que deberán cumplir las empresas, como mínimo, cuando implementen el Programa.

1. *Pagos de facilitación*: también denominados pagos «facilitadores», «aceleradores» o «aceitadores», «coimas», «serrucho», «tajada» o «cwy» (cómo voy yo). Son pequeñas cantidades de dinero que se entregan a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o acción necesaria sobre la cual el responsable del pago de facilitación tiene un derecho conferido por ley o de otro tipo.

Organización y responsabilidades

- La Junta Directiva u organismo equivalente deberá basar su política en los Principios Empresariales y proveer liderazgo, recursos y respaldo activo a la gerencia para que ponga en funcionamiento el Programa.
- El jefe ejecutivo de la empresa será responsable de asegurar que el Programa sea implementado en consonancia con líneas claras de autoridad.
- La Junta Directiva, el jefe ejecutivo y la gerencia superior deberán demostrar un compromiso visible y activo con la puesta en marcha de los Principios Empresariales.

Relaciones de negocio

La empresa deberá aplicar su Programa en su trato con subsidiarias, y asociados en empresas conjuntas (joint venture partners), representantes, contratistas y terceros con quienes mantenga relaciones empresariales.

- Subsidiarias y empresas de riesgo conjuntas.

La empresa deberá realizar una auditoría (due diligence) para prever contingencias antes de formar una empresa conjunta (joint venture).

La empresa deberá garantizar que las subsidiarias y las empresas conjuntas (joint venture) sobre las cuales ejerce un efectivo control adopten el Programa. Donde la empresa no tuviere efectivo control, deberá dar a conocer su Programa y hacer sus mejores esfuerzos con el fin de hacer seguimiento para que la con-

El jefe ejecutivo de la empresa será responsable de asegurar que el Programa sea implementado en consonancia con líneas claras de autoridad.

ducta de dichas subsidiarias y empresas conjuntas sea congruente con los Principios Empresariales.

- Representantes

La empresa no deberá canalizar pagos indebidos a través de sus representantes.

La empresa deberá realizar el correspondiente proceso auditoría (due diligence) antes de designar a un representante.

La remuneración de los representantes deberá ser apropiada y justificada por los legítimos servicios que presten.

Se deberá documentar la relación entre empresa y funcionarios.

El representante deberá firmar un contrato por el cual se obligue a cumplir con el Programa de la empresa.

La empresa deberá hacer seguimiento a la conducta de sus representantes y asegurarse el derecho de poder rescindir el contrato cuando ellos incurran en pago de sobornos.

- Contratistas y proveedores

La empresa deberá realizar sus procesos de licitaciones de manera transparente y justa.

La empresa deberá realizar un proceso de auditoría (due diligence) a fin de evaluar los principales futuros contratistas y

proveedores para cerciorarse de que tengan efectivas políticas contra el soborno.

La empresa deberá hacer conocer sus políticas contra el soborno a los contratistas y proveedores. Deberá hacer seguimiento de la conducta de los principales contratistas y proveedores y asegurarse el derecho de poder rescindir el contrato en caso de descubrir prácticas de soborno.

La empresa deberá evitar tratar con potenciales contratistas y proveedores que estén involucrados en el pago de sobornos.

Recursos humanos

- El reclutamiento, promoción, capacitación y evaluación de desempeño y reconocimiento deberán reflejar el compromiso de la empresa con el Programa.
- Las políticas y prácticas de recursos humanos pertinentes al Programa deberán desarrollarse e implementarse en consulta con los empleados, gremios u otros organismos que reúnan a los trabajadores, como corresponda.
- La empresa deberá dejar en claro que ningún empleado será rebajado de categoría, será sancionado o sufrirá consecuencia adversa por negarse a pagar sobornos, incluso si esto redundara en la pérdida de negocios para la empresa.
- La empresa deberá aplicar las sanciones correspondientes por violación de las normas del Programa.

La empresa deberá hacer conocer sus políticas contra el soborno a los contratistas y proveedores y deberá hacer seguimiento de la conducta de los principales contratistas y proveedores.

Capacitación

- Los gerentes, empleados y representantes deberán recibir capacitación específica sobre el Programa.
- Cuando corresponda, los contratistas y proveedores también deberán recibir capacitación sobre el Programa.

Delatando anomalías y buscando orientación

- Para ser efectivo, el Programa debe contar con la colaboración de sus empleados y demás partes interesadas para poder detectar anomalías y violaciones de las normas tan pronto como sea posible. Para tal fin, la empresa deberá proveer canales seguros y accesibles a través de los cuales los empleados y las demás partes interesadas pueden comunicar con confianza las anomalías y delatar los incumplimientos ("*whistle-blowing*") sin correr ningún riesgo de sufrir represalias.
- Dichos canales deben también estar disponibles para los empleados y aquellos que deseen asesoramiento o quieran sugerir mejoras al Programa. Para respaldar este proceso, la empresa debe proporcionar orientación a los empleados y demás interesados, con respecto a la interpretación del Programa según el caso en particular de que se trate.

Comunicación

- La empresa deberá establecer un sistema efectivo de comunicación del Programa tanto interna como externamente.
- La empresa deberá, a pedido de quien corresponda, divulgar los sistemas de gestión utilizados para combatir el soborno.

- La empresa deberá tener los canales de comunicación abiertos para poder recibir información de las partes interesadas en el Programa.

Controles internos y auditoría

- La empresa deberá llevar los libros y registros de contabilidad con exactitud, y tenerlos disponibles para cualquier inspección; deberá documentar veraz y transparentemente todas las transacciones financieras. La empresa no deberá llevar cuentas paralelas.

- La empresa deberá establecer mecanismos de comunicación de resultados y otros procesos internos que avalen la continua mejora del Programa.

- La empresa deberá someter los sistemas internos de control, en particular las prácticas contables y el control de registros, a auditorías frecuentes con el fin de garantizar que éstos sean efectivos para combatir el soborno.

Seguimiento y revisión

- La gerencia de la empresa deberá hacer seguimiento al Programa y periódicamente revisar la aplicabilidad, suficiencia y efectividad del mismo, además de implementar mejoras cuando sea necesario. Deberá informar al Comité de Auditoría o a la Junta Directiva sobre los resultados de la revisión del Programa.

- El Comité de Auditoría o la Junta Directiva deberán realizar una evaluación independiente de la eficacia del Programa y dar a conocer sus conclusiones en el Reporte Anual para los accionistas.

La empresa deberá llevar los libros y registros de contabilidad con exactitud, y tenerlos disponibles para cualquier inspección; deberá documentar veraz y transparentemente todas las transacciones financieras.

ENTIDADES LÍDERES DE LOS PRINCIPIOS EMPRESARIALES PARA CONTRARRESTAR EL SOBORNO

TRANSPARENCY INTERNATIONAL

Transparency International es la organización mundial no gubernamental líder en la lucha para combatir el soborno. Fue fundada en 1993 con la misión de construir coaliciones para que la sociedad civil, los gobiernos y el sector privado se unan en la lucha contra la corrupción. El trabajo de TI se basa en la convicción de que la corrupción constituye una grave amenaza para los derechos humanos, el desarrollo y el comercio internacional, y que para mantener la corrupción en niveles manejables se necesita crear una amplia coalición. TI considera que la asociación con el sector privado es clave para su misión.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL

Social Accountability International es una organización no gubernamental, sin fines de lucro que fue fundada en 1997. Procura mejorar los lugares de trabajo y las comunidades alrededor del mundo, desarrollando y promoviendo estándares voluntarios combinados con verificación independiente e información al público. Para operar dichos sistemas de rendición de cuentas en el ámbito social, SAI se basa en un enfoque internacional fundado en el consenso que activamente involucra al sector privado, trabajadores y gremios, gobierno, inversionistas socialmente responsables y organizaciones no gubernamentales.

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro agradecimiento a las organizaciones que brindaron asistencia financiera y en especie para hacer posible el desarrollo de los Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno:

- Miembros Corporativos del Comité Directivo de los Principios
- The Center for International Private Enterprise
- The Open Society Institute
- Corporate Culture PLC para los servicios de diseño pro bono.

SECRETARÍA DEL COMITÉ DIRECTIVO

Susan Côté-Freeman
susan.cotefreeman@transparency.org.uk
Peter Wilkinson
BusPrinciples@aol.com

TRANSPARENCY INTERNATIONAL