**Modelo de Prevención para la**

**Certificación Cero Soborno de Empresarios por la Integridad[[1]](#footnote-1)**

**Contenido**

I. Alcance del estándar

II. Metodología

**Capítulos del Modelo de Prevención**

III. Contexto de la organización

IV. Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas

V. Valoración de Riesgos de Soborno.

VI. Liderazgo

VII. Planificación

VIII. Procesos de Apoyo

IX. Operación

X. Procedimiento de Denuncia

XI Evaluación de Desempeño

XII Mejora

1. **Alcance del estándar**

Prevenir el Soborno:

* En los sectores público, privado y en organizaciones sin fines de lucro.
* Por parte de la organización, del personal de la organización, que actúa en nombre de la organización o para su beneficio.
* Por parte de los socios de negocios de la organización, que actúan en nombre de la organización o para su beneficio.
* Directo e indirecto (por ejemplo, un soborno ofrecido a través de un tercero).

**Nota 1**: Se considera estándar al modelo que contiene los requisitos establecidos para un sistema eficiente de prevención del soborno.

**Nota 2**: Entiéndase por soborno, un acto de corrupción de la organización a funcionarios públicos o entre empresas privadas, para lograr un beneficio ilegal.

1. **Metodología**

Este modelo responde a la metodología **PHVA** (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), en la cual:

**Planificar**: Establecer los objetivos y procesos necesarios para implementar un Modelo de Prevención contra el Soborno.

**Hacer**: Implementar los procesos.

**Verificar**: Realizar el seguimiento y la medición de los procesos respecto al Modelo de Prevención, los objetivos, las metas y los requisitos legales y otros requisitos, e informar sobre los resultados.

**Actua**r: Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del Modelo de Prevención.

1. **Contexto de la organización**
2. La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que condicionan su capacidad para lograr los objetivos previstos en su Modelo de Prevención del Soborno.

Estas cuestiones deben incluir:

1. El tamaño, la estructura y la delegación de autoridad de la organización, con poder de decisión.
2. Los lugares y sectores en los que opera la organización o prevé operar.
3. La naturaleza, escala y complejidad de las actividades y operaciones de la organización.
4. El modelo de negocio de la organización.
5. Las entidades sobre las que la organización tiene control y las entidades públicas que controlan las actividades de la organización.
6. Los socios de negocios de la organización.
7. Los procesos de adquisición de bienes o servicios.
8. La naturaleza y el alcance de las interacciones con los funcionarios públicos y las obligaciones legales, reglamentarias y contractuales aplicables.

**Nota 3:** Se refiere a los requisitos legales aplicables, vinculados a los riesgos no menores de soborno, así como la vinculación entre privados, mencionados en el punto 8.

1. **Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas[[2]](#footnote-2)**
2. La organización debe determinar las partes interesadas pertinentes para el Modelo de Prevención de Soborno y los requisitos que deben cumplir considerando que éstas generan un riesgo significativo para la sostenibilidad de la organización.

*Evidencias de cumplimiento:*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

*Documento descriptivo: Memoria o Manual de Prevención del Soborno o Matriz FODA, con información documentada que incluya:*

*Servicios de la organización*

* 1. *Alcance del sistema de prevención (Ver Nota 4).*
  2. *Ciudades / países donde opera.*
  3. *Modelo de negocio.*
  4. *Socios de negocios.*
  5. *Partes interesadas.*
  6. *Necesidades y expectativas de las partes interesadas relevantes.*
  7. *Entidades sobre las que se tiene control y entidades que ejercen control sobre la organización.*
  8. *Interacciones de compra o venta de bienes o servicios que la organización tiene con otras empresas privadas y que resulten relevantes.*
  9. *Interacción con el Estado.*
  10. *Legislación aplicable al negocio (Ver Nota 3).*

***Nota 4****: Para la definición del alcance del Modelo de Prevención de Soborno, la organización debe haber considerado el contexto de la organización, la compresión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas y los resultados de la valoración del riesgo de la organización.*

1. **Valoración de riesgos de soborno**
2. La organización debe:
   1. Identificar, analizar, evaluar y priorizar los riesgos de soborno y otros riesgos a los que voluntariamente se adhiera y declare.
   2. Evaluar la idoneidad y eficacia de los controles existentes para mitigar los riesgos de soborno.
   3. Revisar su Política de Cumplimiento de Prevención de Riesgos y los objetivos de la organización.
   4. Realizar evaluaciones periódicas, considerando cambios ocurridos en la operación o estructura de la organización.
   5. Documentar la evaluación de riesgos.

*Evidencias de cumplimiento:*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *El Procedimiento de evaluación de riesgos de la organización, con la definición de la metodología aplicada para la identificación, análisis, evaluación y priorización de riesgos de soborno y otros a los que voluntariamente se adhiera y declare.*
2. *La aplicación de la metodología de evaluación de riesgos debe tener en cuenta lo siguiente:*
   1. *Funcionarios de la empresa que interactúan con entidades del Estado.*
   2. *Funciones que tienen decisión en la compra o venta, de bienes o servicios relevantes para la organización.*
   3. *Entidades o personas que son receptores de donaciones.*
   4. *Diagrama de procesos o lista de procesos.*
   5. *Análisis de los objetivos de cada proceso.*
   6. *Identificación de los riesgos de comisión de los delitos de soborno y documentación de los mismos en el Inventario de riesgos.*
   7. *Identificación de los procesos que tienen riesgos asociados.*
   8. *Definición de los criterios de valoración de la probabilidad e impacto de la comisión de delitos de soborno en la organización.*
   9. *Identificación de los controles establecidos y la suficiencia de los mismos para la valoración del riesgo (no implica testeo específico).*
   10. *Estimación del nivel de riesgo inherente y de riesgo residual.*
   11. *Identificación de riesgos no tolerables.*
   12. *Monitoreo de la implementación de los planes de acción (ver VII-A).*
3. Matriz de identificación y evaluación de riesgos, coherente con las definiciones del contexto de la organización y la metodología aplicada.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización deberá presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Matriz de riesgos, la cual deberá:*
   1. *Evaluar los riesgos planteados por el tamaño y estructura de la organización.*
   2. *Analizar los lugares y sectores en los que opera la organización o planea operar a futuro.*
   3. *Examinar la naturaleza, magnitud y complejidad de los tipos de actividades y operaciones de la organización.*
   4. *Reconocer las clases de socios de negocios, existentes y potenciales.*
   5. *Observar la naturaleza y frecuencia de las interacciones de la organización con funcionarios de gobierno, nacionales o extranjeros, que puedan suponer un riesgo de soborno.*
   6. *Considerar el grado en que la organización puede influir o controlar los riesgos evaluados.*
   7. *En lo posible, incluir en la clasificación de los riesgos: riesgos comerciales, riesgos operativos, riesgos económicos y riesgos reputacionales.*
2. **Liderazgo**
3. La organización debe garantizar el compromiso y la participación del Directorio u órgano de gobierno equivalente en:
4. La aprobación de la Política de Prevención[[3]](#footnote-3) contra el Soborno.
5. La revisión, a intervalos planificados, de la información y el funcionamiento del Modelo de Prevención.
6. La asignación de los recursos requeridos por el Modelo de Prevención.
7. La supervisión prudente de la implementación y la eficacia del Modelo de Prevención, a cargo de la alta dirección (Gerencia General o equivalente).

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización deberá presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *El acta correspondiente a la aprobación de la Política de Prevención y el compromiso de cumplimiento legal, por el Directorio (u órgano de gobierno equivalente.*
2. *Evidencia de la definición de los periodos de revisión de la Política de Prevención.*
3. *Constancia de la definición presupuestal de recursos para el Sistema de Prevención o evidencia de la asignación específica de recursos para tal fin, o descripción del proceso de utilización de recursos, y aprobación, por parte del Encargado de Prevención.*
4. *Actas de Directorio u otra evidencia que sustente la supervisión o control ejecutado, por parte del Directorio (u órgano de gobierno equivalente) a la alta dirección (Gerencia General o equivalente), en lo referente a la implementación y eficacia del Modelo de Prevención.*
5. *Evidencia de respuestas específicas o comentarios por parte del Directorio, al desempeño o a los reportes emitidos por el Encargado de Prevención.*
6. Participación de la alta dirección (Gerencia General o equivalente) de la organización a través de las siguientes acciones:
7. Asegurar que el Sistema de Prevención se implemente, mantenga y revise.
8. Desplegar los recursos necesarios.
9. Comunicar, internamente, la Política del Modelo de Prevención de la organización y la importancia del cumplimiento de la misma.
10. Promover, en la organización, una cultura de mejora continua y cumplimiento de la legislación peruana contra el soborno.
11. Fomentar el uso de procedimientos de reporte de operaciones sospechosas y garantizar que el personal que realice denuncias de buena fe, respecto a sospecha de violación de la política, no sea sancionado ni sufra hostigamiento.
12. Reportar periódicamente al Directorio (u órgano de gobierno equivalente), el contenido de los reportes de funcionamiento del Sistema de Prevención.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Registros que evidencien la difusión de la Política de Prevención, desde la alta dirección, al personal y partes interesadas.*
2. *Constancias de haber incluido, en las acciones de sensibilización del personal, la explicación de cómo utilizar el proceso de reporte y denuncia de buena fe, ante posibles incumplimientos al Sistema de Prevención contra el Soborno.*
3. *Reporte periódico al Directorio (u órgano de gobierno equivalente), sobre el resultado y funcionamiento del Sistema de Prevención. La alta dirección puede hacer una revisión previa del Informe de Resultado del funcionamiento del Sistema de Prevención, generado por el Encargado de Prevención.*
4. *Evidencia de respuestas o comentarios específicos por parte de la alta dirección, al desempeño o a los reportes emitidos por el Encargado de Prevención u otros relacionados.*
5. Política de Prevención para el cumplimiento de la ley peruana contra el soborno.

La organización deberá definir, implementar y difundir una Política de Cumplimiento del Sistema de Prevención que:

1. Prohíba el soborno.
2. Requiera el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de lucha contra el soborno.
3. Sea apropiada al tamaño de la organización.
4. Proporcione un marco de referencia para el establecimiento, ejecución y revisión del Modelo de Prevención.
5. Incluya el compromiso de cumplir con los requisitos del Modelo de Prevención.
6. Promueva que los empleados planteen denuncias o inquietudes de buena fe, respecto a incumplimientos al Modelo de Prevención, sin temor a represalias.
7. Explique la autoridad e independencia del Encargado de Prevención, en su función de cumplimiento.
8. Señale las consecuencias de no cumplir con la Política de Prevención.

La Política de Prevención debe estar documentada y disponible para los socios de negocios y partes interesadas pertinentes.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe evidenciar frente a Empresarios por la Integridad:*

1. *Haber definido y aprobado una política de prevención que incluya los aspectos mencionados.*
2. *Permitir la disponibilidad de la Política, vía Web o en el medio que la organización considere pertinente. La disponibilidad de la Política de Prevención debe facilitarse, interna y externamente.*
3. Responsabilidad, funciones y autoridad.

La alta dirección debe tener la responsabilidad general de la implementación y cumplimiento del Sistema de Prevención.

Deben definirse las responsabilidades y la autoridad para las funciones pertinentes dentro de la operación. Esta información debe ser difundida en la organización.

Todas las instancias de la organización: Directorio, alta gerencia, gerencias y el personal, deben comprender y aplicar los requisitos del Modelo de Prevención.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Definición documentada de funciones del puesto de la alta dirección (o equivalente), en las cuales se evidencian las responsabilidades en lo referente al Modelo de Prevención.*
2. *Definición documentada de funciones del puesto, para gerencias y funciones relevantes en el Modelo de Prevención, en las cuales se evidencia que se han establecido las responsabilidades y la autoridad dentro de la operación.*
3. *Evidencia de la difusión de esta información a los integrantes de la organización.*
4. Encargado de Prevención (u Oficial de Cumplimiento o su equivalente).

La organización debe designar una persona que cumpla la función de Encargado de Prevención, que tenga responsabilidades específicas asignadas, tales como: supervisar la implementación del Modelo de Prevención, orientar al personal en todo lo relacionado con el Modelo de Prevención e informar sobre el desempeño del Sistema de Prevención a la Gerencia General y al Directorio o instancia equivalente.

El cargo de Encargado de Prevención debe ser asignado a una persona con la competencia, autoridad e independencia apropiada, el cual debe contar con recursos suficientes.

El Encargado de Prevención debe tener acceso directo y rápido al Directorio (u órgano de gobierno equivalente) y a la alta dirección, en caso se presente algún problema o inquietud referente al Sistema de Prevención, que requiera ser elevado a estas instancias.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Actas de Directorio o documentos similares, que evidencien la designación del Ejecutivo que ejerza la función de Encargado de Prevención del delito de Soborno. La designación debe ser realizada y documentada por el Directorio u órgano de gobierno equivalente.*
2. *Manual de Organización y Funciones en el cual se incluyan las funciones y responsabilidades del Encargado de Prevención, entre ellas:* 
   1. *Ser el responsable de la operación del Modelo de Prevención.*
   2. *Coordinar las acciones de difusión del Sistema de Prevención, al interior de la organización, así como la sensibilización y la capacitación del personal en dicho Sistema.*
   3. *Generar los informes periódicos de la situación del Sistema de Prevención y su desempeño.*
3. *Organigrama de la Empresa, en el cual se observe al Encargado de Prevención y su línea de reporte. En los casos específicos de la micro, pequeña y mediana empresa, la función de Encargado de Prevención puede ser asumida directamente por el Directorio u órgano de gobierno equivalente.*
4. *Evidencia que el Encargado de Prevención cuenta con los recursos necesarios o un presupuesto anual.*
5. *Reportes, dentro de un periodo no menor a un año, efectuados por el Encargado de Prevención a la Gerencia General y al Directorio u órgano de gobierno equivalente.*
6. **Planificación**
7. La organización debe planificar las acciones a tomar para disminuir los riesgos de incumplimiento, cómo implementar estas acciones y cómo evaluar su eficacia.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Según aplique, documentación de los planes de acción identificando responsables y plazos de implementación, para los riesgos que se encuentren por encima de la aspiración y tolerancia de la organización.*
2. La organización debe establecer objetivos de cumplimiento del Sistema de Prevención, los mismos que deben ser medibles, alcanzables y coherentes con la Política de Prevención. La organización debe planificar el cumplimiento de los objetivos, estableciendo responsables, recursos, métodos de evaluación de resultados y sanciones a aplicar, si fuera el caso.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Los objetivos de cumplimiento que permitan medir la eficacia de los controles establecidos para riesgos no tolerables, identificados en la evaluación de riesgos. Estos objetivos deberán ser medibles y coherentes con la Política de Prevención de la organización. Los objetivos deben tener responsables asignados. La organización debe presentar indicadores y metas asociados a los objetivos establecidos.*
2. *Planes de acción para la mitigación de los riesgos no menores o prioritarios.*
3. **Procesos de apoyo**
4. Competencia

Para las personas cuyo trabajo tenga incidencia en el desempeño del Sistema de Prevención, la organización debe determinar las competencias requeridas para el puesto y asegurarse que las personas las cumplan.

*Evidencias de cumplimiento*

*En las funciones en las cuales, a criterio de la organización, el personal requiera tener competencias específicas, éstas deberán ser definidas en los perfiles de puesto o documento equivalente. Ejemplo: Personal encargado de procesos de contratación con el Estado o personal responsable de realizar controles contables.*

1. Proceso de contratación: Con relación a todo el personal, la organización debe implementar procedimientos tales que:
2. Al contratar al personal, se incluya en las condiciones de contratación que el personal se comprometa a cumplir la Política y el Sistema de Prevención y la organización establezca medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.
3. En un plazo razonable, el personal reciba una copia de la Política de Prevención y se le proporcione capacitación con respecto a la misma.
4. La organización informe al personal nuevo (y al personal antiguo), las medidas disciplinarias que se aplicará al personal que viole la Política o el Sistema de Prevención.
5. Garanticen al personal nuevo (y al personal antiguo), que no sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias u otras formas de acoso por:
   * Negarse a participar en, o rechazar, cualquier actividad respecto de la cual ellos hayan juzgado razonablemente que exista un riesgo no menor de actos de soborno.
   * Haber denunciado o reportado sospechas de intento real o sospecha de actos de soborno.
6. Permitan a la organización, tomar medidas disciplinarias apropiadas contra el personal que viole la Política o el Sistema de Prevención.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Contratos de trabajo o reglamento interno de trabajo, con evidencia de haber sido entregado al trabajador, incluyendo obligación de cumplir con la Política de Prevención y la advertencia de medidas disciplinarias en caso de incumplimiento de la Política de Prevención o de los procedimientos establecidos en lo referente a prevención del Soborno.*
2. *Registros de entrega del documento Política de Prevención y registros de capacitación que incluya la Política de Prevención del Soborno de la organización. Debe evidenciarse que el personal que ha sido contratado, recibe, en un plazo máximo de 60 días, en forma impresa o digital, la Política de Prevención del Soborno y es capacitado en la comprensión de la misma.*
3. *Procedimientos que definan la sanción al personal que incumple la Política de Prevención o los procedimientos establecidos en el Sistema de Prevención. Acreditar la difusión interna de dichos procedimientos.*
4. *Comunicación del órgano de gobierno y/o la Gerencia General, informando al personal, el compromiso de no aplicar represalias, discriminación o medidas disciplinarias u otras formas de acoso por:*
   1. *Negarse a participar o rechazar, cualquier actividad respecto de la cual ellos hayan juzgado razonablemente que exista un riesgo no menor de actos de Soborno, o por*
   2. *Haber denunciado o reportado sospechas de intento real de actos de soborno.*
5. Con relación a las posiciones que están expuestas a riesgos no tolerables, la organización debe implementar procedimientos que proporcionen:
6. La aplicación de debida diligencia[[4]](#footnote-4) como un control especifico adicional de prevención y detección de riesgos de delitos, a fin de evaluar con mayor profundidad, el alcance, la escala y la naturaleza de los riesgos inherentes o residuales relacionados con personas, antes que éstas sean contratadas, transferidas o promovidas por la organización, para determinar, en la medida de lo razonable, que van a cumplir con los requisitos de la Política y del Sistema de Prevención de Soborno. (Ver Nota 5).
7. Que el personal, además de la alta dirección y el Directorio (u órgano de gobierno equivalente), presente una declaración, donde confirme su cumplimiento con la Política de Prevención. Esta declaración debe renovarse en periodos establecidos.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Debida diligencia, realizada al personal, antes de que sea contratado, transferido o promovido por la organización, cuando se trate de personal que participa de las actividades de procesos con riesgo no tolerable.[[5]](#footnote-5).*
2. *Declaraciones juradas de cumplimiento con la Política de Prevención de la organización, por parte del personal que interviene en los procesos con nivel de riesgo no tolerable, indicando periodo de renovación. Incluye a la alta dirección y al órgano de gobierno.*
3. Información/Sensibilización/Capacitación.

El personal debe ser informado, sensibilizado y capacitado regularmente respecto a:

1. La Política de Prevención de la organización.
2. El riesgo ante el incumplimiento y las consecuencias para la organización.
3. En cuáles circunstancias, en relación con su trabajo, pueden ocurrir incumplimientos. Cómo reconocer y enfrentar dicha circunstancia.
4. La contribución del empleado al Modelo de Prevención.
5. Cómo informar de cualquier preocupación al respecto.
6. Incluir en los procesos de difusión o sensibilización, a los socios de negocio que la organización considere pertinentes.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Registros de haber informado, sensibilizado y capacitado al personal, en los siguientes temas:*
   1. *La Política de Prevención, los procedimientos y la importancia de cumplir con las exigencias del Sistema de Prevención, en sus actividades.*
   2. *El riesgo de incumplimiento y las consecuencias de no cumplir con lo establecido en el Sistema de Prevención. Ejemplos de riesgos.*
   3. *Las circunstancias en la cuales, puede ocurrir un incumplimiento con el Sistema de Prevención y cómo reconocerlas. Señales de alerta.*
   4. *La contribución particular que, desde sus funciones, puede hacer el trabajador, para colaborar en prevenir y evitar incumplimientos al Sistema de Prevención.*
   5. *Canales de comunicación para consultas.*
   6. *Los beneficios de reportar cualquier sospecha de incumplimiento.*
   7. *Cómo y a quién informar de cualquier preocupación o sospecha de incumplimiento.*
   8. *Difusión de casos.*
2. *La planificación de las acciones de información, sensibilización y capacitación: los registros de la capacitación brindada (certificados y/o listas de asistencia) y el material utilizado.). Si la organización lo considera conveniente, puede diferenciar la capacitación a personal crítico y a personal no crítico, de acuerdo a su participación, o no, en actividades o procesos de riesgo no menor. Entendiéndose que el personal crítico debe recibir mayor capacitación.*
3. *Evidencias de la inclusión de los temas de prevención, en la inducción de personal que ingrese a la organización.*
4. *Promover Valores éticos*

*La organización tiene un Código de Ética, el mismo que es difundido en el proceso de sensibilización del personal, para promover una cultura ética y de integridad en el accionar de toda la organización.*

*Evidencias de cumplimiento:*

*La organización debe evidenciar el haber elaborado un Código de Ética y haberlo difundido, en el proceso de sensibilización de todo el personal.*

1. Información documentada

La organización deberá documentar los procedimientos, programas, o definiciones que considere conveniente para mantener el Sistema de Prevención.

Esta documentación debe estar sujeta a un control de documentos y registros pertinente, incluyendo niveles de acceso, conservación y control de cambios.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe evidenciar, frente a Empresarios por la Integridad:*

1. *Que los documentos del Sistema de Prevención tienen un control documentario que incluye, al menos: nombre y código del documento, persona que aprueba la versión del documento, fecha de aprobación, número de revisión.*
2. **Operación**
3. Control operacional, de acuerdo a la matriz de riesgos.

La organización debe planificar, implementar, revisar y controlar los procesos necesarios para cumplir los requisitos del Modelo de Prevención. Igualmente, debe establecer criterios bajo los cuales se evaluará si un proceso cumple con lo planificado, implementando controles, de acuerdo a los criterios establecidos y manteniendo la información pertinente para verificar que los procesos se realizaron de acuerdo a lo planificado.

Deben controlarse los cambios y revisar las consecuencias de aquellos cambios no previstos.

Se deben incluir los procesos específicos de:

1. Controles financieros.
2. Controles no financieros.[[6]](#footnote-6)
3. Interacción con socios de negocio.
4. Regalos, donaciones, y similares (de clientes o proveedores).
5. Cómo gestionar los casos en los cuales, los controles preventivos para evitar actos de soborno son insuficientes.
6. Investigación y tratamiento de incumplimientos.
7. Control de servicios prestados de manera adecuada por terceros, autorización de pagos y contratación previa mediante una terna de postores. (Ver Capitulo IX - Operación – Controles No Financieros).

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *La definición del control a aplicar a los procesos, en base a los criterios establecidos.*
2. *Los registros o evidencias que permitan verificar que los procesos se llevaron a cabo según lo establecido.*
3. *Constancia de haber determinado lineamientos o procedimientos que establezcan los controles a aplicar a subcontrataciones o tercerizaciones.*
4. *El Procedimiento de Relación con Funcionarios Públicos.*
5. *Los procedimientos de control del adecuado servicio prestado por terceros, autorización de pagos y proceso de contratación. (Ver Capitulo IX Operación – Controles No Financieros).*
6. Diligencia Debida.

En la evaluación y alcance del riesgo, debe incluirse cualquier diligencia debida necesaria, para obtener información suficiente que permita evaluar el riesgo de soborno.

La Diligencia Debida se efectúa a: empleados, clientes, proveedores, terceros, empresas controladas y socios de negocios, en función a la evaluación de riesgos realizada.

**Nota 5**: La Debida diligencia debe incluir la identificación plena de la persona (jurídica o natural), directorio y accionistas; la coherencia entre la información brindada y la verificación realizada, la determinación de conflicto de intereses, la toma de medidas razonables para saber si la empresa (o la persona) o sus accionistas o representantes han estado involucrados en casos de soborno u otros.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Registros de haber aplicado Diligencia Debida en riesgos no tolerables, considerando las características de la operación o proyecto, las relaciones actuales o planificadas con socios de negocios o para personal de posiciones específicas, dentro de la organización.*
2. *Evidencia que, en procesos que presentan un riesgo no menor de incumplimiento al Sistema de Prevención, al emplear subcontratistas, proveedores o consultores, éstos han sido sometidos a un proceso de diligencia debida; bajo la cual se evalúa la posibilidad de sobornos.*
3. *Determinación de no conflicto de intereses del personal, con clientes o con proveedores*
4. Controles financieros.

Los controles financieros requeridos son procesos implementados para gestionar las operaciones financieras de manera adecuada, con precisión, por completo y de manera oportuna. Los controles financieros constituyen, dependiendo de las características de la organización, un control para reducir el riesgo de incumplimiento en el Modelo de Prevención.

El control financiero incluye:

1. Separación de funciones en el inicio y la aprobación de un pago.
2. Implementación de niveles escalonados de aprobación, vinculados a la autoridad, para la aprobación de pagos.
3. Verificación de que el beneficiario de la designación y el trabajo realizado, han sido aprobados por mecanismos establecidos en la organización.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Procedimientos de control de finanzas (Ejemplos: Conciliación mensual de cuentas bancarias para detectar pagos fuera de los libros, existencia de procedimientos de aprobación, controles en torno a las cuentas bancarias y la caja chica, procesos de aprobación de proveedores y pagos, un mayor escrutinio de las transacciones de alto riesgo incluyendo requisitos de contabilización).*
2. *Procedimiento de aprobación del pago de servicios brindados a la organización.*
3. *Mecanismo o procedimiento establecido para verificar que la designación y los trabajos realizados han sido aprobados por una determinada función.*
4. *Procedimientos de pre-calificación de proveedores o contratistas.*
5. *Obligatoriedad para requerir más de una firma para pagos.*
6. *Definición de la documentación suficiente para la aprobación de pagos.*
7. *Existencia de restricciones para el uso de dinero en efectivo.*
8. *Implementación de revisiones periódicas de las operaciones financieras.*
9. *Implementación de auditorías financieras internas, periódicas.*
10. Controles no financieros.

La organización debe implementar controles no financieros que gestionen el riesgo de incumplimiento en áreas tales como compras, operaciones, ventas, recursos humanos y el área encargada de temas legales y regulatorios.

*Evidencias de cumplimiento:*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Evidencias que prueben que, en procesos que presentan un riesgo no tolerable y cuando sea pertinente, han incluido:*
   * *Evaluar la necesidad y legitimidad de los servicios suministrados por un socio de negocios.*
   * *Evaluar si los servicios se realizaron correctamente y si los pagos a efectuar al socio de negocios son razonables y proporcionales a estos servicios.*
2. *Para las operaciones con un riesgo no tolerable, evidencias que se ha determinado un nivel superior de supervisión de la gestión de las operaciones.*
3. *Implementación de controles en los procesos de compra pertinentes.*
4. *Registros que permitan tener la trazabilidad de visitas de entes reguladores y del tratamiento brindado a eventuales sanciones o multas de entidades del Estado.*
5. *Procedimientos adecuados de verificación y calificación previa de contratistas, subcontratistas, proveedores y consultores, a fin de evaluar su probabilidad de participar en alguno de los delitos previstos en el DS 002-2019.*
6. *Procedimiento o mecanismo para evaluar, la necesidad y legitimidad de los servicios brindados por un socio de negocios.*
7. *Procedimiento o mecanismo que permita evaluar y registrar, si los servicios prestados fueron llevados de modo correcto y si los pagos que se realizaran son adecuados y proporcionales al servicio brindado.*
8. *Evidenciar, siempre que sea posible, que a la adjudicación de los contratos precede un proceso de evaluación con, al menos, tres postores.*
9. *Evidencias que muestren que se ha determinado, de manera adecuada, la separación de funciones de las personas que participan en los procesos de contratos, incluida la supervisión y aprobación de los trabajos.*
10. *Evidencias del requerimiento interno que obliga contar con más de una firma en los contratos, cuando se trate de términos que los modifiquen y en la aprobación de los trabajos o del cumplimiento del contrato.*
11. *Evidencias que prueben la existencia de directivas o documentos guía para los trabajadores y personal involucrado en los procesos no financieros, a fin de facilitar su labor y que puedan identificar los riesgos.*
12. Implementación de controles de cumplimiento para socios de negocios.

Con respecto a los socios de negocios, para los cuales la evaluación de riesgos o la debida diligencia ha identificado un riesgo no tolerable de soborno y los controles implementados por los socios ayudarían a mitigar el riesgo; la organización debe implementar procedimientos para determinar si el socio de negocios tiene controles de cumplimiento establecidos que gestionan el riesgo relevante de incumplimiento.

Si el socio de negocios no ha establecido controles o no es posible verificar si los tiene implementados, la organización debe:

1. Si es posible, exigir al socio de negocios la implementación de controles en relación a las actividades correspondientes, o
2. Si no es posible exigir al socio de negocios implementar controles, tomarlo en cuenta en la evaluación de riesgos y en la manera en que la organización los afronta.

Para socios de negocios que representan un riesgo no tolerable, la organización debe implementar procedimientos que exijan, en cuanto sea posible, que los socios se comprometan a prevenir el soborno; en relación al proyecto o actividad realizada con la organización.

En el caso en que un socio de negocios se involucre en actos de soborno, la organización debe ser capaz de poner fin a la relación con dicho socio o justificar la continuidad de la misma.

Si el socio no acepta firmar un compromiso de prevención del soborno, ni es posible terminar con el vínculo de dicho socio con la organización, éste debe ser un factor a tener en cuenta en la evaluación de riesgos y la forma en que dichos riesgos son gestionados.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Registros de debida diligencia realizada a los socios de negocios en cuyas operaciones o proyectos se identificó riesgos no tolerables de soborno[[7]](#footnote-7)*
2. *Evidencias que comprueben que, con relación a los socios de negocios en cuyas operaciones o proyectos se identificó riesgos no tolerables de soborno, se han tomado acciones tales como:* 
   * *Exigir al socio de negocios que implemente un sistema de prevención o*
   * *Exigir al socio de negocios que firme un compromiso de prevenir actos de soborno.*
3. *Modificaciones en la evaluación del riesgo de las actividades de un determinado socio de negocios, que no ha aceptado alguna de las exigencias de la organización en temas de prevención del soborno.*
4. Regalos, atenciones, donaciones o beneficios similares.

La organización debe implementar procedimientos para prevenir la oferta y aceptación de regalos, atenciones, donaciones y beneficios similares, en los que la oferta o aceptación pueda ser razonablemente percibida como soborno.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Procedimientos o lineamientos referentes a la oferta y aceptación de regalos, donaciones o beneficios similares.*
2. *Constancia de difusión de este procedimiento, al personal.*
3. Gestión de la insuficiencia de controles contra el soborno.

Cuando la debida diligencia realizada en una operación o proyecto con un socio de negocios, concluya que los riesgos no pueden ser gestionados con los controles existentes, y la organización no puede o no desea implementar controles adicionales o tomar otras medidas adecuadas (como cambiar la naturaleza de la operación o proyecto), para lograr gestionar los riesgos pertinentes, la organización debe:

1. Concluir, interrumpir o suspender la relación con el socio de negocios, en lo referente a la operación o proyecto que la vincula con el mismo.
2. En el caso de una nueva operación o proyecto, posponerla o negarse a continuar con ella.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización deberá evidenciar, frente a Empresarios por la Integridad:*

1. *Que, en el caso en el cual se hubiese tenido un socio de negocios, en cuya operación con la organización se hubiese detectado un riesgo no tolerable de incumplimiento del Sistema de Prevención, y se tiene razones para concluir que los controles no están siendo gestionados adecuadamente, la organización ha considerado la finalización formal del vínculo con dicho socio estratégico o ha justificado la continuidad de dicho vínculo.*
2. *Tener un procedimiento que garantice la interrupción o remediación rápida y oportuna de riesgos.*
3. **Procedimiento de denuncia**
4. La organización debe implementar procedimientos para:
5. Fomentar y facilitar que las personas reporten, de buena fe, o sobre la base de una creencia razonable, el intento de incumplimiento supuesto y real o cualquier debilidad del Modelo de Prevención, al Encargado de Prevención o al personal apropiado.
6. Establecer que la organización trate los informes de manera confidencial para proteger la identidad del informante y de las personas que se mencionen en el informe, salvo por requerimientos propios de la investigación, si fuera el caso.
7. Permitir que las denuncias sean anónimas.
8. Prohibir represalias y proteger de las mismas a quien haya realizado el reporte de buena fe.
9. Permitir que el personal reciba información sobre qué debe hacer, si se enfrenta a una situación que podría involucrar actos de soborno.
10. El proceso de denuncia, reporte o inquietud debe tener, de preferencia, diversos canales de comunicación, alta disponibilidad y facilidad de uso.
11. El proceso de reporte, denuncia o inquietud de buena fe[[8]](#footnote-8), debe tener un mecanismo de retroalimentación.
12. La organización debe difundir, entre el personal y los socios comerciales[[9]](#footnote-9), los procedimientos de reporte, cómo utilizarlos e información de los derechos y la protección establecidos por la organización.

La organización puede gestionar la información de este proceso mediante un tercero.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Procedimiento escrito de comunicación de inquietudes, denuncias o reportes de buena fe. Constancia de difusión del procedimiento al personal, desde la Gerencia General o el Encargado de Prevención.*
2. *Procedimiento o protocolo de respuesta de la instancia encargada de recibir las comunicaciones en la organización.*
3. *Verificación del funcionamiento del canal de comunicación definido para las denuncias, considerando las características de dicho proceso, y validación del carácter anónimo del reporte.*
4. *Constancia de tener un Procedimiento escrito para la investigación y tratamiento de denuncias, incumplimientos y no conformidades.*
5. *Registros de investigaciones realizadas, si las hubiere.*
6. **Evaluación de desempeño**
7. Seguimiento y medición.

La organización determinará cuáles aspectos del Sistema de Prevención necesitan seguimiento y medición, quién es el responsable en cada caso, cuáles serán los métodos de seguimiento, medición y análisis, cuáles son los periodos de medición, cuándo deben ser analizados y a quién se reportará esta información.

1. Auditoría interna:
2. La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados para proporcionar información que permita conocer si el Sistema de Prevención es conforme con sus requisitos y funciona eficazmente.
3. La organización debe planificar las auditorías a realizar, en periodos de un año (o menores), definir el alcance de las mismas, seleccionar auditores competentes e imparciales y establecer que los resultados se informarán al Encargado de Prevención, la alta dirección (gerencia o equivalente) y al Directorio, u órgano de gobierno equivalente.
4. Las auditorías deben ser razonables, proporcionales y basadas en el riesgo.
5. Las auditorías pueden ser realizadas por un auditor independiente o un tercero calificado para tal fin.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *El Plan Anual de Auditorías y la designación de área o función responsable de las auditorías internas.*
2. *El Informe de Auditoría Interna Anual, o las auditorías equivalentes.*
3. *El Informe de Monitoreo de objetivos e indicadores de desempeño del Sistema de Prevención.*
4. Revisión por la Dirección:
5. La alta dirección (Gerencia General o equivalente) debe revisar el Sistema de Prevención a intervalos planificados, para asegurar su idoneidad, adecuación y eficacia continua.
6. La revisión debe incluir: El estado de las acciones y acuerdos previos, los cambios externos o internos, pertinentes, información sobre el desempeño del Sistema de Prevención (no conformidades o incumplimientos, acciones adoptadas, resultados de seguimiento y medición, resultados de auditorías, reportes de incumplimiento, investigaciones, eficacia de las medidas adoptadas y oportunidades de mejora).
7. Los resultados de la revisión deben incluir decisiones relacionadas con la mejora del Sistema y cualquier necesidad de cambio en el Sistema de Prevención.
8. Los resultados deben ser comunicados a la alta gerencia (Gerencia General o equivalente), y al órgano de gobierno (Directorio o equivalente).

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

*El Acta de revisión de la alta dirección, la cual debe* *incluir:*

*El estado de las acciones y acuerdos previos, los cambios externos o internos pertinentes, información sobre el desempeño del Sistema de Prevención (no conformidades o incumplimientos, acciones adoptadas, resultados de seguimiento y medición, resultados de auditorías, reportes de incumplimiento, investigaciones, eficacia de las medidas adoptadas y oportunidades de mejora) y comentarios específicos por parte de la alta dirección.*

1. Revisión por el órgano de gobierno.

El órgano de gobierno (Directorio o equivalente) debe revisar periódicamente el Sistema de Prevención, basado en la información proporcionada por la Gerencia General, el Encargado de Prevención u otra instancia. El resultado de esta revisión debe documentarse.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

*El Acta de revisión del órgano de gobierno (Directorio o instancia equivalente), la cual debe incluir evidencia de respuestas específicas o comentarios por parte del órgano de gobierno, al desempeño o a los reportes emitidos por el Encargado de Prevención.*

1. Revisión por parte del *Encargado de Prevención* (equivalente a la función de Cumplimiento).

El Encargado de Prevención deberá revisar, en forma continua, el Sistema de Prevención, para evaluar si se gestionan eficazmente los riesgos de incumplimiento de la organización. Los resultados de esta actividad deben ser informados a la Gerencia General y al órgano de gobierno, incluyendo investigaciones y auditorías.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

*Informes de supervisión (monitoreo) del Encargado de Prevención, a la alta gerencia y al órgano de gobierno.*

1. **Mejora**
2. Incumplimientos y No conformidades.

Cuando ocurre un incumplimiento o no conformidad, la organización debe reaccionar inmediatamente, tomando acciones para controlarla o corregirla, haciendo frente a las consecuencias.

La organización también debe evaluar la necesidad de tomar acciones que eliminen las causas de las no conformidades, para que no vuelvan a ocurrir, mediante la revisión de la no conformidad y la determinación de las causas que la originaron.

Cuando la no conformidad implica la posible consecución de un acto de soborno; la organización debe establecer las acciones a tomar, tales como:

1. Requerir una evaluación y, cuando sea necesaria, la investigación respectiva.
2. Tomar las acciones apropiadas, si la investigación confirma algún acto de soborno.
3. Requerir que los resultados de la investigación se reporten al Encargado de Prevención, a otras instancias de la organización y a las autoridades, si fuese el caso.
4. Mantener la confidencialidad, en la medida que el caso lo permita.

Esta investigación puede ser realizada por o con la colaboración de un socio de negocios.

*Evidencias de cumplimiento*

*La organización debe presentar a Empresarios por la Integridad:*

1. *Reportes de incumplimiento y registro de no conformidades, según el caso.*
2. *Registro de acciones adoptadas y análisis de causas.*
3. *Procedimiento de investigación a aplicar, solamente en los casos en los cuales una no conformidad detectada implica la consecución de un acto de soborno.*

1. Basado en el cumplimiento de la Ley N° 30424, que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, el DL N° 1352 de fecha 7 de enero 2017, el DS 002-2019-JUS publicado con fecha 9 de enero de 2019, y los requisitos establecidos en la norma de la ISO 37001. Sólo con respecto al delito de cohecho (soborno) en todas sus variantes\* y a corrupción privada.

   \*Próximamente podrá extenderse al resto de delitos incluidos en la legislación. [↑](#footnote-ref-1)
2. Las partes interesadas son personas u organizaciones que pueden afectar o verse afectadas o percibirse como afectadas por una decisión o actividad de la organización. Las partes interesadas pertinentes, son aquellas partes interesadas que generan un riesgo significativo para la sostenibilidad de la organización. [↑](#footnote-ref-2)
3. Las intenciones y la dirección de una organización, expresadas formalmente por la alta dirección o el órgano de gobierno. [↑](#footnote-ref-3)
4. La persona jurídica implementa un procedimiento de debida diligencia, como un control especifico adicional, a otros ya implementados, sobre operaciones, proyectos, actividades, socios comerciales o incluso el personal, a fin de evaluar con mayor profundidad, el alcance, la escala y la naturaleza de los riesgos inherentes o residuales identificados como parte del proceso de evaluación. La debida diligencia permite contar con un control de prevención y detección de riesgos de delitos en la toma de decisiones, sobre la conveniencia de posponer, continuar, suspender o revisar las operaciones. proyectos, actividades, las relaciones con los socios comerciales o el personal. [↑](#footnote-ref-4)
5. Riesgo no tolerable, es el efecto de la incertidumbre en el cumplimiento de los objetivos esperados de una organización o de un proceso, sean positivos o negativos. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias.

   Si luego de tener una cuantificación del riesgo y compararlo con los criterios definidos para grados de exposición aceptables o no, el riesgo entra en la segunda clasificación, se considera como intolerable y requiere tomar una acción al respecto. [↑](#footnote-ref-5)
6. La persona jurídica implementa sistemas y procedimientos que le permitan asegurar que sus

   adquisiciones, aspectos operacionales, comerciales y cualquier otro aspecto no financiero están siendo gestionados de modo correcto. [↑](#footnote-ref-6)
7. Cap. VII B 1. *La organización deberá contar con objetivos de cumplimiento que permitan medir la eficacia de los controles establecidos para riesgos no tolerables, identificados en la evaluación de riesgos. Estos objetivos deberán ser medibles y coherentes con la Política de Prevención de la organización. Los objetivos deben tener responsables asignados. La organización debe presentar indicadores y metas asociadas a los objetivos establecidos* [↑](#footnote-ref-7)
8. Se considera Inquietud de buena fe, aquella planteada por un miembro de la organización o parte interesada, sobre la base de una creencia razonable de intento real o sospecha de soborno, o violación de la política anti soborno o del sistema de gestión anti soborno (excepto cuando el individuo participó de dicha violación). [↑](#footnote-ref-8)
9. Parte externa con la que la organización tiene o planifica establecer algún tipo de relación comercial. Socio comercial o de negocios incluye, pero no se limita, a los clientes, socios de operaciones conjuntas, miembros de un consorcio, proveedores externos, contratistas, consultores, subcontratistas, vendedores, asesores, agentes, distribuidores, representantes, intermediarios e inversores. Esta definición es amplia y debería ser interpretada de acuerdo con el perfil de los riesgos de soborno de la organización, para que se aplique a los socios comerciales que razonablemente se entienda que pueden exponer a la organización a riesgos de soborno [↑](#footnote-ref-9)