

**ETHICAL CULTURE MORE IMPORTANT THAN EVER
(STRATEGIC FINANCE, august 2007)**

Traducción para Veritas del Colegio de Contadores
Públicos de México, por Antonio Berges

La cultura ética es ahora más importante que nunca

* Curtis C. Vershoor

Recientes pronunciamientos hechos tanto por la Comisión de Valores y Cambios (SEC) el Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) y los resultados de nuevas investigaciones han acentuado adicionalmente la necesidad de que los negocios aumenten su enfoque para mantener una cultura que valores la conducta ética y legal de los negocios muy altamente. Los organismos regulatorios y muchos interesados en el negocio, incluyendo el público general y los accionistas, continúan insistiendo en que las compañías deben conducir sus operaciones de negocios con integridad, honestidad y confianza.

Adicionalmente, se continúa acumulando evidencia de que las compañías éticas se comportan mejor financieramente que las otras. *Corpedia*, una compañía consultora de cumplimiento y ética, creó el Índice Ético para seguir el comportamiento de las acciones de compañías cotizada públicamente que son reconocidas por los investigadores por sus culturas éticas entre otras cosas. Las compañías en el índice han superados al S&P 500 por más del 37% durante los últimos cinco años.

También han realizado personalmente una investigación durante muchos años demostrando el hecho de que las compañías que son reconocidas como buenos ciudadanos corporativos –aquéllos que consideran los intereses de los empleados, clientes, el ambiente y su comunidad, así como también los de los accionistas– se comportan significativamente mejor en una base financiera

durante el largo plazo. Las firmas que prestan atención a la ética y utilizan iniciativas de cumplimiento que garantiza su conducta y armonizan con sus valores básicos, construyen mayor lealtad de sus clientes y atraen y retienen empleados superiores y más productivos logrando menores costos de capital a través de mayor confianza del inversionista.

Desde una perspectiva de cumplimiento, la necesidad por iniciativas éticas efectivas es cierta para compañías menores y mayores.

Las “Notas de Aplicación” de la U.S. Sentencing Comisión dicen que, “según sea apropiado, una gran organización deberá estimular a las pequeñas organizaciones (especialmente aquellas que tienen, o buscan tener una relación de negocios con la organización grande), para implantar el cumplimiento efectivo y programas de ética”.

En otra área de aplicación de ética, el requerimiento en la Sección 404 de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) por evaluación de la administración y certificación del auditor externo sobre control interno relativo a los repotes financieros ha sido extremadamente controversial. El costo excesivo de implantar esta provisión particular ha sido ampliamente criticado, En respuesta, tanto la PCAOB como la SEC han pasado casi cinco años de diálogo que ha consistido de comentarios, discusión y reuniones tanto públicas como privadas, académicas y otra partes interesadas como el IMA.

La SEC emitió su comentario interpretativo final, No. 33-8809, en Junio 20 de 2007, titulado “Modificaciones sobre Reglas con relación al Reporte de la Administración sobre Control Interno de Reportes Financieros (corregida)”. El comentario proporciona orientación para que la administración evalúe y pondere el control interno sobre reportes financieros en una más efectiva y menos costosa forma.

Su propósito es establecer un enfoque mediante el cual la administración pueda realizar una evaluación de riesgo de arriba hacia abajo. En otras palabras, la SEC recomienda que el método más efectivo en los costos de

cumplimiento con la Sección 404 es enfocarse principalmente sobre los riesgos significativos y los controles a nivel de entidad –o, como refiere el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Teadway Comisión (COSO)- el “control ambiental”. El pronunciamiento SEC enfatiza la importancia de los riesgos y éticas relacionadas y el cumplimiento al definir los controles a nivel de entidad como aspectos de un sistema de control interno que tienen un efecto penetrante en ese sistema, tal como los controles relacionados con el control ambiental, (por ejemplo, la filosofía administrativa, estilo operativo, integridad y valores éticos, juntas o comité supervisor de auditoria, asignación de autoridad y responsabilidad) ; controles sobre anulación administrativa, el proceso evaluatorio del riesgo de compañía; procesamiento centralizado y controles, incluyendo ambientes de servicio compartido; controles para supervisar otros controles, incluyendo actividades de la función de auditoria interna, el comité de auditoria y programas de auto-evaluación; controles sobre el proceso de reportes de fin del periodo financiero, y políticas que consideren control significativo del negocio y prácticas administrativas de riesgo.

La SEC sigue adelante para afirmar la importancia de los controles a nivel entidad expresando: “Si la administración determina que el riesgo de una aserción errónea material es adecuadamente expresado por un control a nivel de entidad, no se requiere de la evaluación adicional de otros controles”.

Concurrentemente con la creciente realización de la importancia de los procesos de administración de riesgo de una compañía y la afectividad de la ética y los programas de cumplimiento hay la necesidad de mejor evaluación de su afectividad. Publicaciones anteriores a este artículo han hecho sugerencias –ver por ejemplo, “¿Cuan bueno es su programa de ética y cumplimiento, en Junio 2007-. Una encuesta hecha por Pricewaterhouse Coopers (PWC), titulada: “2007 Estado de la Profesión de Auditoria Interna”, encontró que sólo el 20 % de las organizaciones que realizaban más de un tipo de evaluación de riesgo de negocios, considere los objetivos de esas evaluaciones bien alineadas. También el 64% de las organizaciones o bien actualizan sus evaluaciones de riesgos en una base individualizada o no, tienen métodos específicos para desencadenar una evaluación revisada.

El 2007 LRN Prácticas administrativas de riesgo de ética y cumplimiento, es un estudio global de 161 ejecutivos principales (90% están en los Estados Unidos de América) que tienen responsabilidad primaria por iniciativas de ética y cumplimiento. La iniciativa fue realizada por consultores de ética y cumplimiento LRN, y el reporte contiene oportunidades similares para mejorar los procesos de ética y cumplimiento. Algunos hallazgos de la encuesta son de interés para los contadores administrativos.

Sólo la mitad de las compañías que respondieron integran evaluaciones de riesgo de ética y cumplimiento con otras evaluaciones de riesgo. Únicamente el 42% obtienen información de ejecutivos y 37% la obtienen de administradores de negocios. La ética y el cumplimiento son muy a menudo parte de la función legal. El departamento legal está involucrado de la realización de evaluaciones de ética y cumplimiento de riesgo en 78% de los casos. El involucramiento del departamento legal y de cumplimiento ocurre en el 85% del tiempo, y la involucración del departamento legal y de auditoría interna ocurre en 79%. La jerarquización o el mapeo de los riesgos descubierto durante la evaluación de ocurre menos de la mitad de las veces.

Pese a las disposiciones reglamentarias para el fomento de una cultura corporativa ética y un programa de cumplimiento efectivo, la encuesta LRN muestra que sólo el 65% de las compañías norteamericanas reportan llegar a todos sus empleados con educación ética y de cumplimiento.

Otro 27% reporta llegar a una mayoría de empleados. Los proveedores y los socios son los grupos menos determinados para educación, llegando sólo al 20%.

Consistentemente con los resultados de investigaciones previas, el método más importante utilizado para reportar violaciones de cumplimiento es un canal de reportes confidencial, tal como una línea de teléfono anónima. Por otra parte, el mayor reto reportado para detectar violaciones de ética y cumplimiento, es que los empleados no se sienten cómodos al reportar

incidentes. Casi el 40% de las compañías creen que sus empleados temen represalias, a pesar de la disponibilidad de tecnología anónima de reportes, de acuerdo con el LRN.

Con base en la falta total de delatores para obtener protección contra la discriminación, según las provisiones de SOX Sección 806, quizá los empleados tienen todavía buenas razones APRA temer represalias. De las casi 1,000 quejas archivadas según SOX 806, en los cinco años desde su promulgación, ninguna persona ha sobrevivido al proceso legal de apelación y ha ganado su caso.

La vasta mayoría de los casos SOX han sido desestimados como faltos de mérito por la Administración de Seguridad Ocupacional y Salud, del Departamento de Trabajo, que administra esta provisión.

Algunos 270 casos han resultado en arreglos, pero sólo seis sobrevivieron al primer nivel de apelaciones, según dijo un juez de ley administrativa.

El primero que fue escuchado en el más alto nivel de apelaciones, la Junta de Revisión Administrativa de Trabajo, dictaminó a favor del empleador. No parece posible que ni uno solo de esos casos haya tenido algún mérito. Parece que tal vez la ley Sarbanes-Oxley, tal vez tenga defectos que necesiten arreglos importantes, pero tal arreglo sería par fortalecer provisiones de la ley y no para debilitar la ley completa, como han demandado sus críticos y algunos grupos de negocios.

*Curtis C. Vershoor es Profesor Ledger&Quill, Escuela de Contabilidad y MIS y Wicklander Research Fellow, en el Institute for Business and Professional Ethics, ambos en DePaul University, Chicago. Es también Research Acholar en el Center of Business Ethics en Bentley Collage, Walthman, Mass. Su dirección de e-mail es: curtisverschorr@sbcglobal.net.