

SERIE DE TESTS DE *COMPLIANCE*

/ 12

Cinco cuestiones clave sobre:

El rol del *Compliance Officer*

www.kpmgcumplimientolegal.es



KPMG

© 2015

Serie tests de *Compliance* -12 – Cinco cuestiones clave sobre:

El rol del *Compliance Officer* es propiedad intelectual del autor, estando prohibida la reproducción total o parcial del documento o su contenido sin su consentimiento expreso, así como su difusión por cualquier medio, incluyendo, de forma no limitativa, los soportes en papel, magnéticos, ópticos, el acceso telemático o de cualquier otra forma que resulte idónea para su difusión y conocimiento público.

El test planteado recoge únicamente algunas de las cuestiones de índole general que pueden resultar de utilidad a efectos de evaluación. No es un test completo ni tiene como objeto ser utilizado para la adopción de decisiones.

La información contenida en esta publicación constituye, salvo error u omisión involuntarios, la opinión del autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que no constituye en modo alguno asesoramiento y que subordina tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado. Los tests planteados sólo recogen algunas cuestiones de índole general, que pueden ser de utilidad a meros efectos informativos. Pero los contenidos de dichos tests no pretenden ser exhaustivos y sólo reflejan el entendimiento del autor de los aspectos que considera más relevantes respecto de las materias tratadas. El autor no se responsabiliza de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones e informaciones contenidas en este documento.

La soledad del *Compliance Officer*



**Alain
Casanovas**
Socio de KPMG
Abogados
acasanovas@kpmg.es



Perfil en
LinkedIn

Se dice que una persona observa una conducta coherente cuando existe correlación entre lo que dice y lo que hace. Si, además, tal circunstancia enlaza con valores positivos aceptados generalmente, hablamos entonces de integridad.

El *Compliance Officer* (CO) está llamado a respetar y hacer respetar tanto las normas como los compromisos éticos que afectan a la organización, sea por imposición legal o por haber sido asumidos voluntariamente. Esto conduce a que sea un cargo estrechamente vinculado con la integridad, no sólo en cuanto a su propia conducta sino también en lo referente a promover la mejora de los demás. No es extraño que los marcos de referencia modernos vinculen más el *Compliance* con las técnicas destinadas a trabajar la integridad de las personas que con las que se limitan a su vigilancia y control. Jurídicamente hablando, se trata de una obligación de medios, pues nadie puede garantizar un resultado en cuanto a modificar el comportamiento de los demás. Y si adoptásemos la acepción tradicional de *Compliance*, vinculada al mero ejercicio de labores de vigilancia y control, llegaríamos a la misma conclusión: desde hace años se abandonó el principio de seguridad absoluta, atendidas las limitaciones inherentes de los controles y la siempre presente posibilidad de soslayarlos fraudulentamente.

Por ello, el *Compliance Officer* sólo puede responsabilizarse de aquello que razonablemente puede gestionar, y no de cualquier desorden en el ámbito de cumplimiento, sin considerar las circunstancias de cada caso. Una figura llamada a mejorar la operativa de los negocios, en el marco de las normas que le son de aplicación (legales y éticas), no debería convertirse en una víctima propiciatoria de responsabilidad personal, de la que serían

realmente acreedores quienes cometieron o toleraron conscientemente los actos lesivos. Salvo cuando observen conductas dolosas o claramente negligentes, amedrentar indiscriminadamente a los *Compliance Officers* enfatizando su responsabilidad, erosiona uno de los pilares que velan por mejorar el modo de hacer negocios en el siglo XXI. Desmotivar a quienes están dispuestos a asumir este cometido, en lugar de protegerlos y apoyarlos, hace un flaco favor a la sociedad: a mayor reticencia en asumir ese rol, mayor dificultad para transformar las organizaciones más necesitadas de ese cambio. El *Compliance Officer* es una figura a la que apoyar desde todos los estamentos, especialmente cuando asume la soledad de un cometido todavía incomprendido por muchos.

En este Test abordaré algunos aspectos básicos para que el *Compliance Officer* desarrolle eficazmente su cometido y que, por lo tanto, deberían serles facilitados por parte de la máxima dirección.

Índice

| | | |
|----|---|----|
| 0. | Test básico | 4 |
| 1. | ¿Dispone el CO de la autoridad y legitimidad necesarias? | 6 |
| 2. | ¿Puede el CO estar incurso en conflicto para desempeñar su función? | 7 |
| 3. | ¿Tiene el CO las capacidades necesarias para desempeñar sus cometidos? | 9 |
| 4. | ¿Dispone el CO de tiempo y el soporte administrativo necesario para desempeñar sus cometidos? | 11 |
| 5. | ¿Se facilita al CO un entorno formativo y asesoramiento adecuados? | 13 |

Test básico

Instrucciones

Completa el siguiente cuestionario poniendo una cruz en la casilla que corresponda a tu valoración estimada respecto de cada pregunta. De este modo, la puntuación mínima (1) significa la negación absoluta de la cuestión planteada, mientras que la máxima (5) equivale a una afirmación taxativa de la misma. Dentro de este margen, marca la puntuación que mejor refleje tu opinión.

Antes de responder a las preguntas, **lee detenidamente los criterios acerca de cada una de ellas que se desarrollan en las páginas siguientes.**

| EVALUACIÓN BÁSICA DEL ROL DEL COMPLIANCE OFFICER | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Dispone el CO de la autoridad y legitimidad necesarias? | | | | | |
| 2 | ¿Puede el CO estar incursa en conflicto para desempeñar su función? | | | | | |
| 3 | ¿Tiene el CO las capacidades necesarias para desempeñar sus cometidos? | | | | | |
| 4 | ¿Dispone el CO de tiempo y el soporte administrativo necesario para desempeñar sus cometidos? | | | | | |
| 5 | ¿Se facilita al CO un entorno formativo y asesoramiento adecuados? | | | | | |
| Puntuación resultado del test | | | | | | |

Evaluación del resultado

Asigna a cada pregunta la puntuación correspondiente a la numeración de la casilla marcada como respuesta más apropiada. Así, la puntuación mínima del test en su conjunto es de 5 puntos, mientras que la máxima es de 25.

- Entre 5 y 10 puntos** Rol del CO no descrito o con serias deficiencias. Podría ser un modelo meramente estético.
- Entre 10 y 15 puntos** Rol del CO descrito con serias limitaciones o deficiencias que subsanar. Requiere ejecutar urgentemente un plan de mejora.
- Entre 15 y 20 puntos** Rol del CO con aspectos que precisan desarrollo y que deberían identificarse para trabajar en ellos.
- Entre 20 y 25 puntos** Rol del CO razonablemente definido en todos o buena parte de sus aspectos sustanciales.



1. ¿Dispone el CO de la autoridad y legitimidad necesarias?

Claves de interpretación

Es difícil que una función de *Compliance* carente de **autoridad** y **legitimidad** pueda desarrollar sus cometidos de manera **eficaz**. He tratado esta materia en varios tests de esta Serie, sea de forma genérica (Test número 1) o en el ámbito de los modelos de prevención penal (Tests números 8 y 10), que puedes consultar.

La **autoridad** y **legitimidad** no son cualidades que se logren sólo sobre el papel, esto es, limitándose a ubicar a la función de *Compliance* (y al *Compliance Officer* –CO-) en un lugar destacado del organigrama de la empresa (próximo a la dirección), sino brindando los medios para **que actúe de forma autónoma**, otorgándole autoridad y legitimidad para ello.

Contrastarás fácilmente la concurrencia de estos factores conversando con las personas de la organización y, en especial, con las que encarnan la función de *Compliance*. Presta atención si su actuación está sustancialmente supeditada a las **instrucciones** que reciba o si precisa de continuas **autorizaciones** para actuar. Son circunstancias que **socavan** sus capacidades autónomas. Conversa abiertamente con el *Compliance Officer* y pregúntale acerca de ello.

Los estándares modernos sobre *Compliance* se refieren a la importancia de que los órganos máximos de dirección **refuerzen** de manera visible a la función. Indaga sobre las evidencias que se deberían derivar de tales iniciativas (comunicados, actas de reuniones con el personal, etc).

Con todo ello obtendrás información que te ayudará a calificar esta pregunta del test. Compara esta información con la teórica responsabilidad del cargo y su ubicación en el organigrama.

Recuerda que el objeto de esta pregunta del test es sólo constatar una **situación fáctica**: el nivel de autoridad y legitimidad prácticas que la organización otorga al *Compliance Officer*. Pero no pretende profundizar sobre las causas que provocan déficits en ello, lo que requeriría de un estudio de mayor calado. En ocasiones, tales deficiencias serán atribuibles a la organización, pero no descartes otros casos que vengan propiciados por la propia función de *Compliance*.

2. ¿Puede el CO estar incurso en conflicto para desempeñar su función?

Claves de interpretación

Los conflictos de intereses son una **situación fáctica**, que se produce cuando una persona tiene un interés individual confrontado con el de su organización. Cualquier persona puede verse potencialmente incursa en conflictos de intereses, que normalmente concurren de manera sobrevenida. Deben establecerse medidas para **detectar** tales situaciones incipientemente, de modo que puedan **gestionarse**, previniendo sus potenciales efectos negativos. Incluso se suelen fijar procedimientos para que cualquier persona pueda comunicar o solicitar consejo en relación con potenciales situaciones de este tipo, normalmente involucrando a la función de *Compliance* en la búsqueda de la mejor alternativa. Lo más habitual consiste en separar a la persona afectada por el conflicto de la transacción en la que se produce.

El *Compliance Officer* puede verse afectado por conflictos de intereses como cualquier otra persona de la organización. Por ello, los marcos de referencia actuales sobre *Compliance* prevén que se trate de un **órgano colegiado**, de manera que si cualquiera de sus componentes –incluido el máximo responsable de la función– está incurso en tal circunstancia, pueda el resto gestionar el caso. Hablé de esta tendencia en los tests números 8 y 9 de esta serie, en relación con los órganos de prevención penal.

Cuestión distinta es que el entorno de conflicto no sea puntual o sobrevenido, como en los casos anteriores, sino propiciado por los roles de la persona que asume también el cargo de *Compliance Officer*. En organizaciones sin masa crítica para disponer de una función de *Compliance* separada, suelen encomendarse sus cometidos a otras funciones pre-existentes, circunstancia que puede predisponer conflictos de intereses, especialmente cuando están centradas en labores de **advocacy**. Seguramente por ello se aprecia, desde hace algunos años, que las organizaciones listadas en el directorio World

Most Ethical Companies – de Ethisphere- segregan la función de Compliance de la del Legal Counsel, cuando estaban unificadas o existía alguna dependencia entre ambas.

Aunque es más fácil teorizar sobre ello que brindar soluciones, especialmente en entornos con recursos muy limitados, la posible situación de conflicto del *Compliance Officer* erosiona su capacidad para desarrollar correctamente su cometido. Su **falta de neutralidad** puede incluso darse de manera inconsciente, fruto del sesgo que provoca asumir cometidos de defensa ante una situación potencialmente calificable como incumplimiento. En relación con esta pregunta del Test, valora si existen mecanismos que prevengan que el propio *Compliance Officer* se encuentre “conflictuado”. Reflexiona si los escenarios de conflicto sólo pueden ser puntuales o son realmente estructurales a causa de los roles que asume.



3. ¿Tiene el CO las capacidades necesarias para desempeñar sus cometidos?

Claves de interpretación

No es infrecuente que los textos que se refieren al *Compliance* en ámbitos muy específicos, recomiendan un adecuado conocimiento de la regulación aplicable por quienes vayan a integrar dicha función. Es un requisito obvio, ya que difícilmente se puede ejercer la supervisión del cumplimiento de **normas que no se conocen bien**. También es habitual que se sugiera recurrir a personas con **experiencia**, dadas las consecuencias cada vez más severas que se derivan de **errores de apreciación** en materia de cumplimiento.

Los estándares modernos tienden a proponer **superestructuras de Compliance** (modelos que coordinan diferentes áreas de cumplimiento para beneficiarse de sinergias y obtener una visión conjunta), aunque no suelen **exigir** para el *Compliance Officer* titulación específica. Esto obedece tanto al perfil híbrido de la función (conocimientos en materias legales y también de diseño y gestión de controles), como a la imposibilidad de que una sola persona disponga de conocimientos suficientes sobre la totalidad de las normas que afectan a la organización. Sin embargo, suelen referirse a perfiles **adecuados** para desarrollar labores de coordinación entre todas las áreas de cumplimiento, siendo común que quien asuma dicho rol también se ocupe de la gestión de alguno/s bloque/s normativo/s en particular.

Considerando los **impactos tanto económico como reputacional** que se puede derivar de los asuntos propios de su competencia, se espera que el *Compliance Officer* disponga de la perspectiva y prudencia para gestionarlos adecuadamente. En el fondo, son **factores derivados de la experiencia** y, por ello, aparece citada en bastantes estándares de *Compliance*. Tanto la tibieza de actuación, cuando se requería una decisión firme, como un exceso en severidad cuando no era necesaria, pueden ser igual de contraproducentes para la organización; y esta ponderación tan subjetiva es la que proporciona la **experiencia**. Por eso, un modo de recortar la eficacia de la función de *Compliance* es hacer residir su dirección en perfiles noveles que, aunque adecuadamente formados, tienen una capacidad limitada de **poner en perspectiva sus actuaciones**. Cuando a este escenario se suman carencias de autoridad y legitimidad, obtenemos un escenario

extremadamente negativo para que el *Compliance Officer* se desarrolle adecuadamente.

A fin de calificar adecuadamente esta pregunta del Test, no sólo atiende a los factores anteriores sino también a otras capacidades igualmente convenientes en los ámbitos de la **comunicación y generación de confianza**. Son competencias que también están normalmente vinculadas con la *experiencia*, aunque pueden adquirirse o mejorarse mediante formación. De ahí que el entrenamiento, tanto en materias técnicas como en los denominados "*soft skills*", sea un factor de éxito del *Compliance Officer*, como explicaré en la última pregunta de este Test.

Así pues, interésate por el nivel de formación y experiencia de las personas que encarnan la función de *Compliance*, y valora la adecuación del perfil de sus responsables considerando el marco que he expuesto.



4. ¿Dispone el CO de tiempo y el soporte administrativo necesario para desempeñar sus cometidos?

Claves de interpretación

Los marcos de referencia sobre *Compliance* suelen requerir que la función disfrute de los **recursos** precisos para que pueda desempeñar adecuadamente sus cometidos. Traté esta materia en el Test número 1 de esta Serie, y también anticipé que rara vez se refieren explícitamente a uno muy relevante: **el tiempo**.

Estos textos también suelen reconocer la posibilidad de que la **dedicación** del *Compliance Officer* sea **parcial**, simultaneando ese rol con otras ocupaciones. Es una situación relativamente frecuente en organizaciones de pequeño o medio tamaño, donde no concurren la necesidad y capacidad de definir un puesto de trabajo dedicado exclusivamente al *Compliance*.

Ahora bien, tal posibilidad no debe emplearse para **economizar recursos** en la esfera del *Compliance* cuando son necesarios y se dispone de ellos. Lo contrario es un **acto de irresponsabilidad**, pues conduce a que el *Compliance Officer* no tenga tiempo suficiente para desarrollar adecuadamente sus cometidos.

Existe el **entendimiento erróneo** de que la ausencia histórica de incidentes de *Compliance* es la prueba irrefutable de que la función no precisa mayor tiempo de dedicación. En verdad, que no se hayan producido irregularidades de cumplimiento no es sinónimo de ausencia de riesgos, y el hecho de que no se hayan materializado en el pasado no impedirá que lo hagan en el futuro. Piensa que el crecimiento constante del **volumen y la complejidad normativa** impiden comparar escenarios pasados con futuros.

Relacionado con el factor tiempo, conviene hablar del equipo de soporte a la función de *Compliance*: cuanto menor sea la ayuda administrativa, más tiempo se verá obligado a invertir el *Compliance Officer* en tareas que no precisan su formación ni experiencia. Tal circunstancia, a su vez, le resta tiempo de dedicación a las cuestiones de mayor valor añadido, entrando en un círculo vicioso que **erosiona su eficacia**.

En ocasiones, los recursos de apoyo son también compartidos con otras funciones, lo cual puede ser una solución aceptable si sus **tiempos de dedicación y prioridades** están adecuadamente definidos. En caso contrario, puede tratarse de una opción más bien estética.

A los efectos de esta pregunta del Test, entrevista al personal que desarrolla cometidos de *Compliance* y pulsa su percepción en cuanto al **tiempo de dedicación y resto de recursos** asignados, especialmente en cuanto a **personal soporte**. Concluir sobre la base exclusiva de lo que diga el personal afectado por la pregunta no es una buena técnica estadística, especialmente en un entorno donde cualquier función en la empresa -no sólo *Compliance*- puede sentirse víctima de restricciones. Pero esa opinión, junto con otros datos (tamaño de la organización, complejidad normativa de sus operaciones, presencia internacional, etc) te permitirá formarte una idea para puntuar esta pregunta del Test.



5. ¿Se facilita al CO un entorno formativo y asesoramiento adecuados?

Claves de interpretación

Se podría pensar que conducir un vehículo es algo sencillo, a juzgar por los millones de conductores que realizan esa tarea diariamente en el mundo. Sin embargo, todo conductor ha experimentado la extraña sensación que provoca sentarse por primera vez al volante y constatar que el vehículo avanza. Si un conductor, en ese momento, circulara sin ayuda por un vial transitado, la situación revestiría un riesgo evidente. Y es que **desempeñar cualquier actividad para la que no se está preparado incrementa notablemente el riesgo.**

La constante aceleración en los avances científicos, tecnológicos, económicos, sociales y jurídicos, lleva a la necesidad de mantener actualizados los conocimientos que guardan relación con ellos. Por eso, no es suficiente con que el *Compliance Officer* disponga de una adecuada formación en el momento en que asume esa función, sino que también debe procurarse **formación continuada** tanto en el ámbito de sus **competencias técnicas** como de “**soft skills**”.

Actualmente, es relativamente sencillo encontrar **foros de actualización** sobre *Compliance*, lo cual permite no sólo mantenerse al corriente de novedades sino también intercambiar opiniones y experiencias con otros profesionales que comparten las mismas necesidades. Esta formación técnica puede complementarse con aquella que mejora las habilidades necesarias para el desempeño del cargo, como puedan ser las **capacidades de comunicación**. En cualquier caso, estas necesidades formativas precisan **recursos** que deberían hallarse **adecuadamente presupuestados**, como expliqué a nivel general en el Test número 1 de esta Serie, y en relación con los modelos de prevención penal en el Test número 8.

Con independencia de lo anterior, en su quehacer diario el *Compliance Officer* se encontrará frente a situaciones que sobrepasan su experiencia y donde podría cometer **errores de gestión**. Estos escenarios pueden generar un perjuicio tanto para la organización como para el propio *Compliance Officer*. Disponer de **asesoramiento continuado** ayuda a evitarlos, disfrutando del apoyo de profesionales externos que no sólo conocerán el

estado del arte en cada materia sino también el *benchmark* sobre el modo en que se están gestionando situaciones análogas en otras empresas. Así como raramente se justifica la falta de asesoramiento en materias económicas, fiscales, laborales o mercantiles, tampoco debería cuestionarse un apoyo análogo en el ámbito del *Compliance*.

Para responder a esta pregunta del Test, localiza evidencias documentales que soporten la **formación continuada** del *Compliance Officer* (dotación y aplicación del presupuesto de formación, estructura formativa, trazabilidad de horas de formación, etc) y el **soporte externo**. Otorga una puntuación pobre en aquellos casos donde ambos factores son inexistentes o concurren de manera esporádica y poco estructurada.



Serie *Test de Compliance*

Test 1

Cinco cuestiones clave sobre:

Evaluación de la solvencia del modelo de Compliance

Existen algunos elementos significativos a la hora de evaluar la solidez de un modelo de *Compliance* tanto transversal (superestructuras de *Compliance*) como específico (sobre un bloque de cumplimiento o aplicable a un sector de actividad). Este test aborda cinco de ellos, que te permitirán formarte rápidamente una idea preliminar sobre la solvencia del modelo.

Test 2

Cinco cuestiones clave sobre:

La adecuación de una superestructura de Compliance

Implementar una superestructura de *Compliance* que permita coordinar de manera sinérgica diferentes áreas de cumplimiento es un objetivo perseguido por cada vez más organizaciones. Sin embargo, estos proyectos de implantación pueden derivar en estructuras poco eficientes cuando no se observan algunas pautas metodológicas. Este test te ayudará a valorar algunos aspectos importantes en el diseño de superestructuras de *Compliance*, que son determinantes de su eficacia.

Test 3

Cinco cuestiones clave sobre:

Evaluación del modelo de Policy Management

La proliferación desordenada de políticas de empresa constituye un fenómeno que afecta negativamente a grandes organizaciones, viendo cómo aquéllas se multiplican y terminan contribuyendo a la confusión más que al orden. Este test versa sobre algunos aspectos esenciales sobre el modo de producir, aprobar, difundir y archivar las políticas de empresa. Atendiendo a estas cuestiones esenciales, podrás conocer hasta qué punto una organización dispone de un modelo de *Policy Management* eficiente.

Test 4

Cinco cuestiones clave sobre:

La adecuación de los ciclos formativos

Uno de los cometidos de *Compliance* que gana importancia a pasos agigantados consiste en estructurar ciclos formativos. El diseño y desarrollo de la formación, junto con la ejecución de campañas de sensibilización, constituyen factores de éxito reconocidos en los marcos de referencia sobre *Compliance*. Este test contempla algunos aspectos relevantes para que te permitirán valorar la razonabilidad de los ciclos formativos en este ámbito, y cuáles son sus consecuencias.

Test 5**Cinco cuestiones clave sobre:
La adecuación del Welcome Pack**

Es importante que las personas que se incorporan en una organización dispongan, tan pronto como sea posible, de la información necesaria acerca de sus valores y directrices de trabajo, incluyendo aquellas que se refieren al ámbito del *Compliance*. Sin embargo, no siempre los *Welcome Packs* establecidos para ello contribuyen a adquirir conciencia de los aspectos realmente importantes sobre el cumplimiento de las normas y los estándares éticos. Este test aborda algunas cuestiones importantes a la hora de definir su contenido y gestionar su entrega.

Test 6**Cinco cuestiones clave sobre:
Evaluación de los reportes de cumplimiento**

La mayor parte de marcos de referencia en materia de *Compliance* no sólo recomiendan un fácil acceso de la función a los órganos directivos de máximo nivel, sino también el reporte periódico de las labores que desarrolla la función. Los reportes de cumplimiento constituyen uno de los pilares de todo modelo de *Compliance* bien estructurado. En este test se tratan cuestiones que ayudan a conocer el nivel de adecuación de estos reportes.

Test 7**Cinco cuestiones clave sobre:
Evaluación del modelo anti-corrupción (estándares internacionales)**

La corrupción en el contexto de las actividades empresariales viene siendo un foco de preocupación constante a nivel internacional, habiéndose emitido un buen número de directrices y normas al respecto. Existen, por lo tanto, guías específicas de *Compliance* que se proyectan en la prevención y detección de conductas corruptas, de aplicación tanto en el sector público como en el privado. A través de este test se abordarán algunas cuestiones básicas que resultan muy indicativas de su aptitud.

Test 8**Cinco cuestiones clave sobre:
Evaluación del modelo de prevención penal español - General**

La modificación del Código Penal español que entró en vigor el 23 de diciembre de 2011 introdujo la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Desde entonces, las empresas deben dotarse de mecanismos de vigilancia y control que prevengan la comisión de delitos eventualmente imputables a las mismas en el contexto de sus actividades. A través de este test se abordan algunas cuestiones básicas que ayudarán a formarse una primera idea de la adecuación del modelo de prevención penal, en su conjunto.

Test 9**Cinco cuestiones clave sobre:
Evaluación del modelo de prevención penal español - *Risk Assessment***

Es habitual que los modelos de *Compliance*, incluidos los específicos de prevención penal, sigan una aproximación basada en el riesgo, procurando una asignación de recursos consistente con la calificación de los riesgos penales que les afectan. Un adecuado *Risk Assessment* permite orientar de manera adecuada el modelo de prevención penal y, por ello, constituye un factor determinante de su eficacia. Este test te ayudará a validar algunos aspectos importantes que dotan de solidez al *Risk Assessment*.

Test 10**Cinco cuestiones clave sobre:
Evaluación del modelo de prevención penal español - El órgano de prevención penal**

Todo modelo de *Compliance* lleva asociadas medidas organizativas tendentes a su aplicación efectiva. En el ámbito de la prevención penal, los cometidos propios de prevención y detección de delitos se depositan en órganos dotados de procedimientos diseñados a tales efectos. Este test te permitirá conocer rápidamente si dicho órgano se encuentra adecuadamente definido para acometer sus objetivos.

Test 11**Cinco cuestiones clave sobre:
Las revisiones del modelo de *Compliance***

Cuando los marcos de referencia en materia de *Compliance* se refieren a la monitorización del modelo, lo hacen pensando en que se adapte a sus circunstancias internas y externas, de modo que mejore continuamente y pueda seguir desarrollando con eficacia su cometido a lo largo del tiempo. En este contexto, las revisiones programadas del modelo de *Compliance* constituyen un elemento importante del mismo, y en este test se abordarán algunas de las cuestiones básicas que permiten conocer rápidamente si se están desarrollando de manera razonable.

Test 12**Cinco cuestiones clave sobre:
El rol del *Compliance Officer***

Son los propios *Compliance Officers* quienes, en ocasiones, se preguntan acerca del alcance de sus funciones. El propio modelo de *Compliance* debería clarificar su ámbito de actuación y la coordinación con otras funciones sinérgicas. En este test se tratarán algunas de las cuestiones más importantes a la hora de conocer si los roles del *Compliance Officer* se encuentran adecuadamente enfocados.

Bibliografía del autor

Legal Compliance - Principios de Cumplimiento Generalmente Aceptados

Alain Casanovas

Prólogo de José Manuel Maza, *Magistrado del Tribunal Supremo*

Editor, Grupo Difusión

Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.A.

Madrid 2013

Control Legal Interno

Alain Casanovas

Prólogo de Pedro Mirosa, *Catedrático de Derecho Mercantil, ESADE, Facultad de Derecho*

Editor Grupo Wolters Wluwer

Editorial La Ley, S.A.

Madrid 2012

Control de Riesgos Legales en la empresa

Alain Casanovas

Prólogo de Lord Daniel Brennan Q.C., former President of the Bar of England and Wales

Editor Grupo Difusión

Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.A.

Madrid 2008

Obra digital del autor

Cuadernos sobre Cumplimiento Legal

Alain Casanovas

www.kpmgcumplimentolegal.es

Madrid 2013

Casos sobre errores de Compliance

Alain Casanovas

www.kpmgcumplimentolegal.es

Madrid 2014

Contacto

Alain Casanovas
Socio de KPMG Abogados
T: +34 93 253 29 22
E: acasanovas@kpmg.es



Perfil en
LinkedIn

© 2015 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

Todos los derechos reservados.

KPMG, el logotipo de KPMG y "cutting through complexity" son marcas registradas o comerciales de KPMG International.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.