

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL FRAUDE INTERNO

OBJETIVO

Esta política define las responsabilidades y establece los mecanismos relativos a la prevención, detección, investigación, denuncia y remediación de los actos de fraude, con el fin de que los Colaboradores y Terceros relacionados puedan actuar adecuadamente en caso de encontrarse ante actos o sospechas de fraude, promoviendo así una cultura de honestidad y cumplimiento a lo largo de la organización.

La Empresa acorde a sus valores de integridad, lealtad y respeto tiene el compromiso de mantener los más altos estándares de transparencia y honestidad en la conducción de sus negocios, así como de realizar sus operaciones siempre en cumplimiento de la Ley y, por ende, de rechazar cualquier acto o sospecha de fraude.

Todos los Colaboradores de las Empresas y Terceros actuando en nombre de éstas, conocen y comparten la importancia de este compromiso y lo hacen cumplir.

DISPOSICIONES GENERALES

Para efectos de esta política, se considera fraude el utilizar el engaño, la mentira, la disimulación de forma deliberada, así como aprovecharse del error de otros para hacerse ilegalmente de una cosa u obtener un beneficio indebido en lo personal, para familiares o un tercero en detrimento de las Empresas, sus accionistas, socios de negocio, clientes, proveedores y/o Colaboradores.

Normalmente el defraudador busca obtener un beneficio económico para sí u otros, sin embargo, también puede buscar venganza o dañar la reputación de las Empresas, en cualquier caso, la ocurrencia de este tipo de conductas erosiona la cultura ética de nuestra organización, por lo que la Empresa tiene un firme compromiso en prevenirlo, y en caso de que ocurra diseñar medidas de control para su identificación, reporte y mitigación de los riesgos.

En consecuencia, se establecen los siguientes lineamientos generales:

1. Las Empresas deberán establecer mecanismos para la oportuna prevención e identificación de fraudes, así como programas de capacitación con la finalidad

PANORAMA

LATINO

de aumentar la consciencia de la cultura de cero- tolerancia al fraude en Las Empresas.

2. El Director General marca la pauta y encabeza la promoción de la gestión de riesgos, controles internos y una cultura de prevención de fraudes a lo largo y ancho de la Compañía.

3. Cada miembro del Equipo de Dirección en sus áreas diseña, implementa y ejecuta las acciones de control, contrata a gente idónea, y asegura que los servicios físicos y de TI promuevan la seguridad de la información.

4. Todos los Colaboradores son responsables de dar uso adecuado a los recursos e información que tengan a su disposición como parte de sus funciones dentro de las Empresas, incluidos efectivo, valores, bienes muebles e inmuebles, datos, reportes, informes, documentos, etc.; especialmente aquellos Colaboradores que participen en operaciones de pago, recepción de bienes y relaciones con proveedores, o aquellos con información confidencial y privada.

5. Los Colaboradores encargados de preparar registros y reportes, así como de cumplir obligaciones regulatorias, son responsables de la veracidad y exactitud de los mismos y deberán prepararlos de forma honesta, correcta, razonable y oportuna conforme a las normas y disposiciones aplicables y con un adecuado nivel de detalle para permitir la transparencia y trazabilidad de las operaciones. 6. Todos los Colaboradores deben hacerse responsables de conocer y entender los riesgos a los que está expuesta la Empresa, participar en la evaluación de riesgos de su área de trabajo, y ser conscientes de los tipos de conductas, acciones o actividades irregulares que pueden presentarse dentro de su ámbito de trabajo y estar atentos a cualquier indicio de irregularidad o incumplimiento de las políticas y lineamientos de las Empresas, así como de la legislación aplicable.

7. Los Colaboradores y Terceros están obligados a denunciar inmediatamente cualquier conducta o sospecha de conducta que pudiese ser catalogada como un fraude o irregularidad en términos de la presente política a su jefe inmediato, al Oficial de Cumplimiento o a través de los canales de denuncia establecidos.

8. Todos los Colaboradores deben cumplir los controles establecidos, cooperar con las revisiones e investigaciones relativas a la prevención e identificación de fraudes y mantener estricta confidencialidad del caso.

PANORAMA

LATINO

9. Está prohibido imponer cualquier tipo de castigo o represalia contra los Colaboradores o Terceros que denuncien la posible comisión de un fraude, presenten o ayuden a plantear una inquietud genuina de un indicio de fraude, incumplimiento o irregularidad.

Para efectos de esta Política el término “fraude” es utilizado para describir un amplio rango de conductas inaceptables. Para facilitar su tratamiento, clasificamos las conductas que constituyen fraude en tres grupos, como sigue:

Malversación de Activos

Manejo deshonesto de los activos de las Empresas incluyendo dinero o su equivalente en efectivo, inventario, bienes (activos fijos) y servicios.

Corrupción

Se refiere a la promesa, ofrecimiento o entrega, solicitud o recepción (directa o indirecta) de cualquier beneficio o ventaja indebida (monetario o de otro tipo) a otra persona, para que ésta, en violación de sus tareas, actúe o deje de actuar para obtener o retener negocios u otro beneficio o ventaja indebida.

Declaraciones Fraudulentas

Se refiere a las declaraciones falsas, modificaciones, alteraciones, destrucción u ocultamiento de información en los estados financieros, libros y registros contables o en cualquier otro tipo de documento interno o externo de interés para las Empresas.

Detección Actividades:

1. Revisar la implementación de los controles planteados.
2. Monitorear e informar los resultados de los indicadores.
3. Revisiones específicas.
4. Analizar la efectividad de los controles existentes

Entregables:

1. Inventario de indicadores.
2. Reportes del monitoreo.
3. Informes de resultados de las revisiones específicas realizadas

PANORAMA LATINO

Dependiendo de la magnitud, la complejidad y el tipo del fraude, las estrategias de investigaciones serán definidas por el área de Cumplimiento. Adicionalmente, la Compañía podrá usar los servicios de terceros tales como firmas de auditoría externa especializadas en investigaciones contables y acceso a especialistas en legislación penal, o si se considerara necesario, por la policía.

La decisión de utilizar servicios de investigación externos será tomada por el Director General con la recomendación del Asesor Jurídico y el Director de Cumplimiento. Las investigaciones serán llevadas a cabo independientemente de la relación de la persona involucrada con la organización, el puesto o el tiempo de servicio.

En todos los casos, el Director de Cumplimiento será informado de todas las acciones realizadas en el curso de la investigación, para asegurar el éxito en cualquier acción penal, civil o disciplinaria futura. Adicionalmente, en colaboración con el área investigadora el Director de Cumplimiento determinará quién debe abstenerse de participar en la investigación para evitar una situación de conflicto de interés para los miembros del personal y los gerentes con una estrecha relación laboral con la/s persona/s en cuestión.

El Director General velará porque se brinde total acceso al área investigadora y a cualquier entidad externa cuya colaboración se solicite para brindarle asistencia en torno a la búsqueda inmediata de información en el área de trabajo afectada, incluyendo archivos y computadoras. La búsqueda se realizará con las formalidades del caso, para asegurar que, si fuera del caso, la evidencia podría ser admitida en los tribunales de justicia.

El Director de Cumplimiento mantendrá registros de cualquier acción o manejo de evidencia.

El área investigadora emitirá un informe con los hallazgos y conclusiones sobre cada investigación concluida, incluyendo recomendaciones para acciones futuras. Los resultados de las investigaciones no serán divulgados o discutidos con otras personas.

Esto es importante para evitar dañar la reputación de las personas que se sospecha han actuado mal y que luego han sido halladas inocentes, así como

PANORAMA LATINO

para proteger a la Compañía de una posible responsabilidad civil y pérdida de reputación e imagen.

Disuasión

Para disuadir el fraude, se tiene establecido lo siguiente:

- Sanciones legales y administrativas. De resultar comprobables los actos de fraude por parte de algún Colaborador o un grupo de Colaboradores, el Comité de Ética determinará la sanción aplicable, la cual puede incluir la terminación de la relación laboral con el Colaborador y las consecuencias legales correspondientes.
- Procesos disciplinarios. Tratándose de fallas o errores administrativos no graves los Colaboradores se harán acreedores a las sanciones establecidas en la matriz de sanciones respectiva.
- Planes de remediación. Como resultado de la comprobación de un fraude, de la identificación de un riesgo material o la detección de una posible vulneración, se deberá elaborar un plan de remediación que garantice el fortalecimiento de los controles vulnerados. Si derivado de una investigación se comprueba la participación de un Colaborador o un grupo de Colaboradores de las Empresas o de un Tercero en alguno de los supuestos de conductas inaceptables que constituyen fraude, la Empresa se reserva el derecho a imponer las sanciones conforme a la matriz respectiva, al Código de Ética y Conducta, las políticas corporativas y la legislación aplicable.

El empleado que sea separado de la Empresa a consecuencia de un acto de fraude quedará permanentemente vetado como colaborador.