Crimen Corporativo a la Vanguardia del DOJ

El 15 de septiembre del 2022, la Fiscal General Diputada del Departamento de Justicia (DOJ), Lisa Monaco, pronunció comentarios sobre la ejecución penal corporativa en el Programa de Cumplimiento y Cumplimiento Corporativo de "NYU" y anunció una nueva Guía para las Políticas de Ejecución Corporativa del DOJ. La nueva Guía sobre el crimen corporativo se centra en la responsabilidad individual (prioridad número 1 del DOJ), las empresas con un historial de conducta indebida, la nueva política sobre auto divulgaciones voluntarias, los controles de cumplimiento y la promoción del cumplimiento y la prevención de conductas indebidamente riesgosas. La forma en que se analizan los delitos corporativos, cómo se empoderará a los fiscales y cómo las empresas hacen lo correcto es una prioridad principal para el Departamento de Justicia. Dado el entorno incierto y volátil actual, el proceso de evaluación de riesgos de una empresa (incluidas las entidades financieras) y garantizar que cuenta con los recursos adecuados es fundamental para un programa de cumplimiento corporativo eficaz y bien diseñado. Una empresa debe reforzar y actualizar todos los esfuerzos, políticas y procedimientos de cumplimiento relacionados con su tamaño, industria, presencia geográfica y panorama regulatorio. La capacitación de los empleados, la educación continua comprobada regularmente y el análisis de datos son imprescindibles para mitigar los riesgos. Dicho esto, las empresas que están en medio del descubrimiento de malas conductas corporativas o que están tratando de implementar un programa de cumplimiento corporativo efectivo para mitigar el riesgo de delitos corporativos deben revisar el mensaje de la Diputada Mónaco en la nueva guía.

Cambios que está implementando el DOJ para fortalecer aún más la priorización y el enjuiciamiento del crimen corporativo:

Responsabilidad individual: quienes infrinjan la ley serán responsables independientemente de su cargo, estatus o veteranía. "Yendo hacia adelante, la demora indebida o intencional en la producción de información o documentos - en particular aquellos que demuestren culpabilidad individual - resultará en la reducción o denegación del crédito de cooperación. No se tolerará el juego con revelaciones y producciones". El DOJ es claro en que apoderara a los fiscales eliminando los impedimentos en su camino para acelerar las investigaciones de las personas.

Enfoque para las empresas con un historial de mala conducta: dado que entre el 10 % y el 20 % de las grandes resoluciones penales corporativas han involucrado a infractores reincidentes, el DOJ analizará las debilidades más amplias en la cultura o las prácticas de cumplimiento, como las irregularidades que ocurrieron bajo el mismo equipo de gestión, o liderazgo ejecutivo. Además, "si una corporación opera en una industria altamente regulada, su historial debe compararse con otros en una situación similar, para determinar si la empresa es un caso atípico".

Auto divulgaciones voluntarias: “Esperamos que las buenas empresas den un paso al frente y reconozcan las malas conductas. La auto divulgación voluntaria es un indicador de un programa de cumplimiento funcional y una cultura corporativa saludable. Aquellas empresas que se responsabilicen serán recompensadas adecuadamente en el enfoque del Departamento hacia el crimen corporativo. Nuestro objetivo es simple: recompensar a aquellas empresas cuyas inversiones históricas en cumplimiento permiten la auto divulgación voluntaria e incentivar a otras empresas a realizar las mismas inversiones en el futuro”. La auto divulgación voluntaria puede ahorrarle a una empresa cientos de millones de dólares en multas, sanciones, costos, evitar daños a la reputación que surgen de declararse culpable y reducir el riesgo de consecuencias colaterales como suspensión e inhabilitación en industrias relevantes.

Monitores de cumplimiento independientes: el DOJ está publicando una nueva guía para los fiscales sobre cómo identificar la necesidad de un monitor, cómo seleccionar un monitor y cómo supervisar el trabajo del monitor para aumentar la probabilidad de éxito. En otras palabras, "monitorear el monitor".

Cultura corporativa: mirar hacia otro lado o ignorar las señales del advertencia no es una opción. “Cuando los fiscales evalúan la solidez del programa de cumplimiento de una empresa, considerarán si sus sistemas de compensación recompensan el cumplimiento e imponen sanciones financieras a los empleados, ejecutivos o directores cuyas acciones u omisiones directas o de supervisión contribuyeron a la conducta delictiva. Se recompensará a las corporaciones que empleen la recuperación o arreglos similares”.

Las empresas necesitan invertir en cumplimiento y cultura

¿Cómo califica el programa de cumplimiento de su empresa?

¿Quién es su experto en Gobierno Corporativo? ©