

## **4 maneras de incentivar el Compliance para impulsar el negocio**

**Comunicar y hacer entender las obligaciones legales a todos los empleados es uno de los mayores retos del cumplimiento normativo. Transparencia, divulgación y canales efectivos son algunos ejemplos que favorecen la creación de una cultura de cumplimiento corporativa**

El contexto laboral en temas legales se vuelve cada día más complejo con una gran cantidad de nuevas políticas que la empresa debe cumplir en torno a la privacidad y seguridad, redes sociales, o códigos de conducta, entre otros. Aunque el objetivo es que las empresas sean mucho más conscientes y responsables con su entorno, la gran cantidad de leyes hace que a los empleados les cueste mantenerse al día y entender el verdadero valor de una buena cultura de cumplimiento en la empresa.

Ante el gran reto que supone comunicar y hacer entender las obligaciones legales a todos los empleados, EQS Group, proveedor líder internacional de tecnología regulatoria en cumplimiento corporativo y relaciones con inversores, presenta las claves para establecer una estrategia efectiva de Compliance que pase desde el entendimiento de las reglas por parte de los trabajadores, los procesos efectivos de denuncia y transparencia en la comunicación, para que los empleados cumplan con la normativa y las empresas eviten sanciones o multas que comprometan su negocio.

### Comunicación y divulgación de las normas y obligaciones

El desconocimiento de la norma no exime de su cumplimiento, por eso es de vital importancia comunicar a los empleados cuáles son las obligaciones con las que deben cumplir en el desarrollo de sus funciones. En muchos casos, el desconocimiento es fruto de una falta de interés o incluso de tiempo para estar al día de las novedades legales, sin embargo, otras muchas es fruto de la falta de entendimiento.

La gestión y la comunicación de las políticas de Compliance de forma coherente es vital para mantener a los empleados motivados y para proteger a la empresa identificando los riesgos dentro de un marco normativo basado en la buena gobernanza y la ética.

### Generar cultura de cumplimiento

Un conocimiento completo del marco legal y las obligaciones legales y éticas, favorece la creación de una cultura de cumplimiento, es decir, que todos los trabajadores sean capaces de identificar las amenazas a la integridad de la empresa. Los empleados, al ser quienes están día a día conviviendo y viendo la realidad del trabajo, son los más capaces de observar una irregularidad, aunque no son los únicos.

Para crear esta cultura, es necesario que se desprenda desde los puestos más altos, que las figuras

directivas generen confianza y se muestren transparentes con su manera de actuar. También es crucial generar el interés de los empleados mediante la concienciación, entablando conversaciones y discusiones sobre normas de conducta, ética y buenas prácticas.

#### Creación de canales de denuncia efectivos

Una vez generada esta cultura, la empresa debe crear un entorno favorable a la denuncia. Para ello se deben establecer canales de comunicación y denuncia efectivos, que garanticen el anonimato y la confidencialidad del denunciante, haciéndole sentir que no existen represalias por la denuncia. Las empresas y empleados deben entender que cualquier información sobre un posible incumplimiento legal solo repercute de manera positiva a la empresa y que su denuncia contribuye al buen funcionamiento y la integridad del negocio.

Existen distintos canales de denuncia que pueden servir para que los empleados puedan informar sobre todas aquellas actividades que les puedan generar sospechas. Tradicionalmente, las líneas de atención y los emails anónimos han sido los más utilizados por las empresas de todos los tamaños, sin embargo, estos no pueden cumplir con la nueva Ley y sus nuevos estándares de confidencialidad y anonimato. Las soluciones digitales como los canales de denuncia, son los únicos que cumplen con las directrices marcadas por la Unión

#### Seguimiento apropiado de los casos y transparencia con las sanciones

Para propiciar todo esto, es necesario que los empleados tengan conocimiento de que sus informaciones son tomadas en consideración y no se desestiman sin una investigación. Independientemente de que finalmente se esté cometiendo una infracción y se inicie un proceso, toda información debe conllevar un proceso de investigación en la que el informante debe estar si no implicado, al menos conocedor.

De igual manera en caso de que la información desencadene un proceso interno o incluso un proceso penal, la empresa debe ser transparente con todos los empleados sobre lo que ha ocurrido, aunque se debe realizar cumpliendo con las normativas de confidencialidad y protección de datos. Incluso en el caso de que se descubra un caso grave que pueda comprometer la buena imagen de la empresa, esta debe comunicar lo que está ocurriendo de manera natural y clara, siendo los primeros en hablar del problema y las soluciones que están llevando a cabo.

"El equipo de Compliance de toda empresa debe ser capaz de generar ese clima de confianza que invite a la información y denuncia, porque es la única manera de asegurarnos una gestión adecuada del riesgo. Ni los directivos, ni equipo legal pueden estar encima de todo lo que pasa, pero si es su responsabilidad las posibles consecuencias, por eso deben apoyarse en sus empleados, tanto para confiar en su buen hacer, como para que sean capaces de hablar cuando vean que no se llevan a cabo las prácticas correctas. Todo esto al final repercute en beneficios para la empresa, tanto a nivel económico porque se evitan multas como a nivel de reputación y bienestar del empleado" comenta Murray Grainger, Country Manager de EQS Group España y Portugal.

#### Acerca de EQS Group

Desde su fundación en el año 2000, EQS Group ha apoyado a miles de empresas de todo el mundo en

el cumplimiento de complejos requisitos de conformidad.

EQS Compliance COCKPIT, basado en la nube, agrupa en una sola plataforma los pasos más importantes del trabajo de cumplimiento normativo en las áreas de protección de alertadores y gestión de casos, gestión de políticas, procesos de aprobación, conflictos de intereses, gestión de listas de personas con información privilegiada y obligaciones de información. Prepara a los profesionales del cumplimiento normativo con flujos de trabajo sencillos, procesos automatizados, análisis avanzados e informes claros para facilitar su trabajo diario. Además de sus productos de cumplimiento, EQS Group también ofrece soluciones digitales para las relaciones con los inversores.

Actualmente, EQS Group tiene sede en las principales capitales financieras del mundo y cuenta con más de 550 empleados. Visitar el sitio web para obtener más información: [www.eqs.com/e](http://www.eqs.com/e)

**Datos de contacto:**

Andrea Bellocq  
PR Garage  
608 23 44 62

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Comunicación](#) [Marketing](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>