



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD

INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN

#VISIÓNDEFUTURO

JOSÉ ANTONIO CENTENO

CANACINTRA 

LA FUERZA DE LA INDUSTRIA

# CANACINTRA

## INTEGRIDAD INDUSTRIAL



Estar a la altura de la globalización, del desarrollo del mercado, de la disrupción tecnológica y de las nuevas generaciones, demanda una industria de la transformación íntegra, con buena reputación y aplicando las mejores prácticas corporativas. Cumplir será un factor clave para crecer y CANACINTRA debe ser el ejemplo a nivel nacional. La congruencia, honestidad, vocación y el ejemplo, serán nuestros valores en el actuar diario.

**José Antonio Centeno Reyes**



# PRESENTACIÓN

La Visión de Futuro se ha construido desde la perspectiva colectiva y el trabajo en equipo. A lo largo y ancho del país, líderes y actores relevantes de las distintas regiones donde hoy tiene presencia CANACINTRA, han expuesto las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que enfrentamos, y han contribuido con valiosas iniciativas, posturas y propuestas para la construcción colaborativa del futuro que anhelamos para nuestra querida cámara.

El plan 2022-2023 es un ejercicio de colaboración con el que transitamos de liderazgos individuales hacia la articulación de capacidades y la inteligencia colectiva. La consulta se realizó en tres periodos de participación.

Se llevaron a cabo diversas reuniones, giras y foros. En la Convención Nacional de Sectores y Ramas Industriales, se realizó la pregunta: ¿Cuál es la cámara de la cual yo me sentiría orgulloso?, las respuestas contribuyeron a definir los ejes estratégicos y el código de valores que regirán la vida interna de nuestra cámara.

Una coincidencia generalizada y, que además demanda el entorno global de los negocios, es “actuar con integridad anteponiendo intereses colectivos sobre los personales”, quedando como un valor del Decálogo de Servicio de la CANACINTRA, asumiendo una responsabilidad social y corporativa.



## CAMBIOS

Factores como la globalización, la industria 4.0, la disrupción tecnológica y las nuevas formas de hacer negocios, provocan cambios inminentes en las organizaciones empresariales, en el sector público y en la sociedad misma. Por ello, los organismos empresariales debemos tomar el estandarte en la dinámica de la transformación y tener un paso adelante, con la finalidad de dotar a las empresas mexicanas de buenas prácticas corporativas y acompañarlos en esta evolución.

# PRESENTACIÓN

En CANACINTRA asumimos el compromiso como organismo de representación industrial y sentaremos las bases de principios, valores y estándares de cumplimiento, para que a través de la formación y capacitación, convencimiento y esfuerzo, llevemos a los agremiados a una posición privilegiada de cumplimiento normativo, que no solo prevenga malas prácticas, sino que represente un verdadero factor diferenciador en el mercado, que los haga más atractivos, competitivos, con una mejor reputación y con la posibilidad de hacer negocios a bajo riesgo.

Es el momento de generar una cultura de integridad y cumplimiento al interior de CANACINTRA, de manera que permita permearla en sus sectores, regiones y delegaciones, hasta llegar a cada una de las empresas. Sin embargo, es fundamental contar con el liderazgo y convencimiento, siempre poniendo el ejemplo, pues la congruencia debe ser reflejo de nuestros actos. Es imprescindible estar a la altura que los cambios nos demandan, pero no con doble discurso y doble moral, necesitamos establecer un compromiso con la ética e integridad empresarial, por ello, la Política de Integridad de la Industria de la Transformación será nuestro instrumento, nuestra ruta, nuestra guía en este esfuerzo. CANACINTRA es y será el ejemplo nacional.

## #VISIONDEFUTURO

"Una Industria de transformación articulada, íntegra, sustentable y competitiva a nivel global, comprometida con el progreso del país a través de la innovación, la adopción tecnológica y el desarrollo integral del capital humano y empresarial, enfocada hacia el bienestar social y el desarrollo regional"

**José Antonio Centeno Reyes**



# INTRODUCCIÓN

Los estándares internacionales derivados de la globalización de mercados, las malas prácticas corporativas y la vulnerabilidad a la corrupción que tiene en específico, mal evaluado a nuestro país, nos obligan a estar a la altura y para ello, debemos transformar nuestra forma de hacer negocios. Los tratados de libre comercio, las empresas transnacionales, la obtención de financiamientos, los seguros, el acceso a la bolsa de valores e inclusive, la relación con el gobierno, nos obligan a tener en el sector privado sistemas de prevención y cumplimiento normativo, partiendo de la ética e integridad empresarial.

La complejidad de los negocios se incrementa, los casos de corrupción son cosa de todos los días y la sociedad ha perdido credibilidad, es por ello, que pensar en mecanismos duales y efectivos de mitigación de las malas prácticas de servidores públicos y operadores económicos, nos garantizan mejores condiciones.



**ANTI  
CORRUPTION**

En la mayoría de países la captación de ingresos es insuficiente para atender las necesidades sociales más básicas y eso ha ocasionado que la deuda pública siga creciendo y que la capacidad de gasto disminuya, es por eso, que resulta fundamental implementar esquemas de control que regulen las conductas y cierren el paso a la arbitrariedad en el servicio público y al abuso de cierta parte del sector privado. La corrupción es un mal que afecta a la sociedad y a las empresas encargadas de la generación de desarrollo, empleo y condiciones que produzcan mayor competitividad y productividad para el país.

Según la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito (UNODC), la implementación de estrategias anticorrupción, es fundamental, ya que complementan y fortalecen los esfuerzos de los gobiernos para hacer frente a los impactos negativos del crimen organizado. Debido a que la corrupción es una herramienta de la cual las redes del crimen organizado se sirven para asegurar la impunidad en sus actividades ilícitas, así como de penetración dentro de las instituciones y la ciudadanía, es necesario el respaldo de una estrategia anticorrupción integral para hacer efectivos los esfuerzos de seguridad y justicia.

# INFLUENCIA INTERNACIONAL

En trabajo conjunto de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), UNODC y el Banco Mundial -al margen del G20-, se estableció el manual para que las empresas de los países miembros puedan implementar sus programas de cumplimiento. Señalan que en la década pasada se desarrolló un marco legal internacional para combatir la corrupción. Este marco incluye la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción o CNUCC, la cual entró en vigor en el año 2005 y cuenta hoy con 168 miembros, y la Convención Sobre Lucha Contra el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, la cual entró en vigor en 1999 e incluye 40 estados miembros.

A nivel regional, el marco internacional anticorrupción también incluye las siguientes convenciones y políticas:

- Convención Interamericana Contra la Corrupción, la cual entró en vigor en 1977 y cuyos miembros incluyen países miembros de la Organización de Estados Americanos;
- Convención de la Unión Africana Sobre Prevención y Lucha contra la Corrupción, adoptada en 2003 y tiene 33 miembros africanos;
- Convenio Penal Sobre la Corrupción (adoptado en 1998) y el Convenio Civil Sobre Corrupción (adoptado en 1999) del Consejo Europeo;
- Política Anticorrupción de la Unión Europea, definida en el Artículo 29 del Tratado de la Unión Europea y aplicada a través de dos instrumentos principales: la Convención Sobre Protección de los Intereses Financieros de las Comunidades Europeas (1995) y la Convención Contra la Corrupción con Implicación de Funcionarios Europeos o Funcionarios de los Estados Miembros de la Unión Europea (1997).

Estos instrumentos ordenan que los estados miembros penalicen y castiguen una variedad de prácticas corruptas. Las leyes nacionales relevantes tienen un impacto directo sobre las empresas, especialmente en los estados miembros de instrumentos que exigen el establecimiento de responsabilidad para personas jurídicas por actos corruptos.

Algunas de las convenciones internacionales arriba mencionadas (como la CNUCC y el Convenio Penal sobre la Corrupción del Consejo Europeo) exigen que las personas jurídicas sean consideradas responsables por actos corruptos, tal como lo hace la Convención de la OCDE de Lucha Contra el Soborno. Adicionalmente, algunos de estos instrumentos promueven expresamente la adopción de programas de cumplimiento y códigos de conducta. La Recomendación de la OCDE para Combatir el Soborno Transnacional, adoptada en 2009, pide a los países miembros que animen a las empresas a desarrollar controles internos adecuados, principios éticos y programas o medidas de cumplimiento con el fin de evitar y detectar el soborno transnacional. Para apoyar esta disposición, la OCDE expidió su guía de buenas prácticas sobre controles internos, ética y cumplimiento. La Convención de la Unión Africana también exige a sus miembros que establezcan mecanismos para propiciar la participación del sector privado en la lucha contra la competencia desleal, el respeto por los procedimientos licitatorios y los derechos de propiedad.



# DERECHOS HUMANOS (ODS)

Conforme al Pacto Mundial en la Agenda 2030 «Las empresas deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación». El Principio 11 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos define de forma clara la responsabilidad del sector empresarial de respetar los derechos humanos. Responsabilidad que abarca a todos los derechos reconocidos internacionalmente, y que no solo se basa en evitar los impactos negativos provocados por sus actividades, sino también aquellos impactos relacionados con sus operaciones incluso, cuando no hayan contribuido a generarlos. El modelo de gestión de los Principios Rectores recoge la forma en la que las empresas pueden identificar y hacer frente a estos impactos sobre los derechos humanos. Se trata de un modelo aplicable a cualquier empresa independientemente de su tamaño, sector o estructura, y se compone de tres fases: el compromiso político, el proceso de debida diligencia, y el acceso a mecanismos de reparación.

Según el Pacto Mundial en su publicación "EL SECTOR INDUSTRIAL: CONTRIBUYENDO A LA AGENDA 2030" El sector industrial es uno de los ejes prioritarios de la economía global, no en vano, emplea a un 22% de los trabajadores/as a nivel mundial. La transformación de materias primas en productos, incluyendo procesos de diseño, fabricación e ingeniería entre otros, permite abastecer de forma continua tanto a empresas intermediarias como a consumidores finales.

La Agenda 2030 ofrece a las empresas del sector industrial una serie de oportunidades de negocio que están ya marcando una tendencia positiva desde hace años. Quizá la más evidente es la llamada industria 4.0, una nueva fase de la revolución industrial basada en la interconectividad, el aprendizaje automatizado y los datos en tiempo real. Se prevé que esta cuarta revolución genere hasta 165.000 millones de dólares en 2026, con un crecimiento anual de más del 20%. Si bien todos los sectores empresariales se están viendo afectados por esta nueva forma de entender la actividad económica, el sector industrial es uno de los más relevantes para poner en marcha esta transformación.

Cinco años después de la aprobación unánime de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, por parte del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, las empresas y quienes se encuentran involucrados en sus operaciones cuentan con un estándar global claro sobre las expectativas que existen de respetar los derechos humanos en los negocios. Desde entonces, empresas de todo el mundo han impulsado la implementación de los Principios Rectores de la ONU en sus políticas y prácticas empresariales. Un factor común que observamos al interior de las empresas es que se trata de un proceso continuo que presenta desafíos reales al igual que oportunidades constantes para aprender y mejorar. Consultar la guía "Hacer negocios respetando los derechos humanos, herramientas guía para empresas"



# MÉXICO

Con las reformas derivadas del Sistema Nacional Anticorrupción tenemos dos variantes aplicables a México, la primera es la responsabilidad a las personas jurídicas prevista en la Constitución y leyes reglamentarias (Art. 109, CPEUM), misma que considera en materia administrativa el soborno, la participación ilícita en procedimientos administrativos, tráfico de influencias, utilización de información falsa, colusión, uso indebido de recursos públicos, contratación de ex servidores públicos, faltas en situación especial (Arts. 66 al 72 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas LGRA). Las sanciones previstas son la económica, inhabilitación temporal, indemnización por daños y perjuicios, suspensión de actividades y la disolución de la sociedad (Art. 81, LGRA) y, la segunda corresponde a la materia penal que tipifica el tráfico de influencias, cohecho, peculado, encubrimiento, operaciones con recursos de procedencia ilícita y las que se desprendan (Título Décimo y Título Vigésimo Tercero del Código Penal Federal CPF). Las sanciones consideradas son la multa, prisión, intervención judicial, clausura, prohibición de actividades, inhabilitación temporal y disolución de la sociedad.

El contenido de la política de integridad, tiene por objeto disminuir el riesgo de incumplimiento normativo y crear evidencia de debido control (Art. 421 del Código Nacional de Procedimientos Penales CNPP), con una serie de elementos que, describe el siguiente:

Artículo 25 de la LGRA establece que la determinación de la responsabilidad de las personas morales, se valorará si cuentan con una política de integridad, con base en lo siguiente:

- I. Un manual de organización y procedimientos que sea claro y completo, en el que se delimiten las funciones y responsabilidades de cada una de sus áreas, y que especifique claramente las distintas cadenas de mando y de liderazgo en toda la estructura;
- II. Un código de conducta debidamente publicado y socializado entre todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real;
- III. Sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría, que examinen de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización;
- IV. Sistemas adecuados de denuncia, tanto al interior de la organización como hacia las autoridades competentes, así como procesos disciplinarios y consecuencias concretas respecto de quienes actúan de forma contraria a las normas internas o a la legislación mexicana;
- V. Sistemas y procesos adecuados de entrenamiento y capacitación respecto de las medidas de integridad que contiene este artículo;
- VI. Políticas de recursos humanos tendientes a evitar la incorporación de personas que puedan generar un riesgo a la integridad de la corporación. Estas políticas en ningún caso autorizarán la discriminación de persona alguna motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, y
- VII. Mecanismos que aseguren en todo momento la transparencia y publicidad de sus intereses.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La PIIT de la CANACINTRA tiene por objetivo construir un verdadero modelo de prevención y control de riesgos a través del estándar de cumplimiento normativo, que considere a la persona física y moral como parte de la estrategia, que construya profesionistas de cumplimiento y que sea un verdadero catalizador de la integridad industrial, ejemplo nacional e internacional, que además acredite que cumplir con la ley nos dará mayores oportunidades en el mercado y sostenibilidad a largo plazo.

La PIIT estará dirigida a los miembros de CANACINTRA, sus afiliados y todas las instituciones relacionadas con la industria de la transformación.

El cumplimiento normativo con esquemas de prevención y control dentro de los operadores económicos trae consigo enormes beneficios, porque penetra al mercado de las tractoras comerciales, mercados internacionales, accede a financiamientos y seguros con mejores condiciones, e inclusive da acceso a la bolsa de valores. La sostenibilidad y crecimiento de los indicadores comerciales radica en gran parte, en las posibilidades de evolución.



# MARCO INSTITUCIONAL

En marzo de 2022, CANACINTRA presentó el documento "Plan de Trabajo", en el cual se proponen 6 ejes estratégicos y diversas acciones, a efecto de impulsar, dinamizar y posicionar a México industrial, potenciando su desarrollo competitivo y cumplimiento de la industria.

De acuerdo con el citado documento, para lograr efectivamente que el modelo propuesto sea sistémico, se requiere de la debida institucionalización del gobierno corporativo, transparencia e integridad, como factores que generan confianza y como un elemento central que hace funcionar al sistema empresarial y de negocios.

El Presidente José Antonio Centeno Reyes, estableció y se comprometió a cumplir con el Decálogo de Servicio de la CANACINTRA, que consiste en:

## DECÁLOGO DE SERVICIO CANACINTRA

- 1.- Estamos aquí para servir;
- 2.- El compromiso individual con un esfuerzo colaborativo es lo que hace un equipo;
- 3.- Actuar con integridad anteponiendo intereses colectivos sobre los personales;
- 4.- Construir una cultura de sincero debate y crítica constructiva, propositiva, reflexiva y analítica;
- 5.- Transformar la aversión al riesgo en hambre de oportunidades;
- 6.- Buscar siempre el como sí. No importa cuál sea el problema, con innovación siempre hay solución;
- 7.- Escuchar y respetar las opiniones de los demás para construir una visión común;
- 8.- No adaptarnos a los cambios, crearlos!;
- 9.- Conocer y respetar los estatutos, actuar en congruencia con los valores; y
- 10.- Buscar la excelencia operacional y sostenibilidad de la cámara.



## GUÍA PARA EMPRESAS

Esta Política de Integridad de la Industria de la Transformación, establece el parámetro de comportamiento a los miembros que forman parte de la CANACINTRA y, además, servirá de guía para que las empresas afiliadas construyan su propia política de integridad, código de ética y conducta, y cuenten con los elementos básicos de un estándar de prevención y cumplimiento.

# INTEGRIDAD AL INTERIOR



## GOBIERNO CORPORATIVO

La CANACINTRA integrará una Mesa Ejecutiva de Empresa; contará con su gobierno corporativo, comité de ética industrial y grupos de trabajo; lo anterior, con la finalidad de penetrar con la estrategia y lograr su implementación y efectividad en todo su entorno. La encomienda de integridad y cumplimiento ha quedado a cargo de la Vicepresidencia Nacional de Integridad y Cumplimiento Normativo.

El esfuerzo de CANACINTRA toma en consideración legislación nacional e internacional, prácticas internacionales de gobierno corporativo y prácticas en materia de combate a la corrupción.

## FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

A través de talleres, cursos, diplomados, seminarios, maestrías, foros, eventos y congresos en colaboración con Amexicom y diferentes instituciones académicas, la CANACINTRA fomentará la integridad empresarial en sus grupos de interés, con la finalidad de fortalecer sus capacidades en el conocimiento, en mecanismos de prevención, gestión de riesgos, controles, gobierno corporativo, organización, responsabilidad social, derechos humanos, responsabilidad ambiental y mejores prácticas corporativas.

## RESPUESTA CON INTEGRIDAD

La CANACINTRA asume el reto de la integridad de la industria de la transformación, para ello, se emite la PIIT que represente una guía, una herramienta y sea un instrumento transmisor de principios y valores éticos en los negocios, que además, sea la base para que todos los que formamos parte de esta gran institución, tengamos un instrumento que lleve de la mano a las personas, a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas a constituir sistemas con vocación de cumplimiento, efectivos y con evidencia que permita acreditar el nivel de riesgo ante terceros o, inclusive, ante cualquier autoridad.

Como parte de la PIIT, se emite un Código de Ética y Conducta de la CANACINTRA y sus grupos de interés, que sirva como un marco de referencia en el comportamiento de todos los que formamos parte directa o indirectamente.

Las metodologías internacionales de referencia utilizadas son COSO, OCEG e ISO, mismas que pueden guiar a las organizaciones en la gestión de riesgos, auditorías, sistemas de prevención, control y cumplimiento normativo. La adaptación de las mismas, se deberá realizar de acuerdo al alcance y realidad de cada organización.

La presente PIIT cumple con legislación nacional e internacional para su aplicación.

# INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## CAMINO A LA INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La CANACINTRA será el ejemplo nacional de cumplimiento normativo y buenas prácticas corporativas, a través del valor de la integridad de sus agremiados y sus actividades.

Esta PIIT tiene por objetivo construir un modelo guía de prevención y cumplimiento normativo, partiendo de la gestión del riesgo y siguiendo con permear una verdadera cultura de integridad en todas y cada una de las empresas agremiadas, alineada a los principios del Sistema Nacional Anticorrupción, permitiéndole así cumplir con el artículo 25 de la LGRA, 421 del CNPP, 9 y 18 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, así como a normas internacionales.

Para tal efecto se constituye la **Vicepresidencia Nacional de Integridad y Cumplimiento Normativo**, que tendrá como:

### OBJETIVOS

- Implementar la Política de Integridad de la Industria de la Transformación;
- Implementar el Código de Ética y Conducta de la Industria de la Transformación;
- Implementar un modelo de gobierno corporativo al interior de la CANACINTRA, que permita garantizar la integridad de sus operaciones;
- Realizar foros formativos con los agremiados;
- Generación de seminarios, diplomados y talleres para los agremiados;
- Representar ante diversas autoridades, organizaciones y organismos empresariales a la CANACINTRA en temas relacionados con la integridad corporativa, cumplimiento normativo, anticorrupción, transparencia y buenas prácticas corporativas; y
- Propiciar beneficios a los agremiados con motivo de las buenas prácticas corporativas.

# COLABORACIÓN INSTITUCIONAL



CANACINTRA y AMEXICOM, serán firmes promotores de la cultura de integridad y cumplimiento normativo en las empresas de la industria de la transformación, a través de talleres, cursos, diplomados, seminarios, maestrías, foros, eventos, congresos y documentos base que les permitan adoptar un verdadero sistema de cumplimiento.

La integridad implica coherencia entre las políticas y cultura organizacional, así como su desempeño no solo económico, sino social y ambiental. Para ello, resulta menester llevar a cabo prácticas que van más allá del simple cumplimiento de la ley.

#### ACCIONES:

- Promover el gobierno corporativo y la responsabilidad social empresarial.
- Fortalecer a las MiPyMes en su organización y funcionamiento.
- Promover cultura de integridad y cumplimiento empresarial.
- Representar a las MiPyMes en mejoras regulatorias e iniciativas de apoyo.
- Promover certificaciones y distintivos nacionales e internacionales en la materia.
- Generar incentivos a los industriales de la transformación íntegros.
- Crear un banco de experiencias y buenas prácticas en materia de integridad.
- Llevar a cabo eventos tales como foros y congresos.
- Diseñar e impartir capacitación al respecto a través de programas de formación específicos.
- Tenerlos actualizados en temas de prevención, cumplimiento, gestión de riesgos, tecnología, ciberseguridad, entre otros.
- Comunicar a través de nuestro sitio web, redes sociales y revista, temas relativos a la integridad de la industria de la transformación.



**CANACINTRA**

# **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

---

*POR UNA INDUSTRIA DE LA  
TRANSFORMACIÓN ÍNTEGRA*

---

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 1 ALCANCE

El presente documento establece los principios rectores de la PIIT de CANACINTRA, su mesa directiva, comités, comisiones y representaciones, así como sectores, regiones y delegaciones y sus empresas afiliadas. Con ello, se cuenta con un marco general que permita trazar la ruta de la integridad dentro de la industria de la transformación, para que todos puedan sumarse con el convencimiento de una cultura de integridad alineada a los más altos estándares de cumplimiento normativo.

## ARTÍCULO 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La PIIT será aplicable a las siguientes:

- Personal de la CANACINTRA en todos sus niveles, sin excepción alguna.
- Miembros de Mesa directiva
- Miembros de Comités, Comisiones y Representaciones
- Sectores, Regiones y Delegaciones
- Empresas afiliadas
- Socios y terceros con relación directa

## ARTÍCULO 3 LIDERAZGO

El liderazgo en un programa de prevención, integridad y cumplimiento es fundamental, por ello, la congruencia, el convencimiento y el ímpetu de la más alta dirección, es vital para construir un sistema efectivo que cumpla con los más altos estándares, es decir, un sistema de cumplimiento con vocación y evidencia.

El ejemplo es fundamental para generar convencimiento en los empleados, miembros, afiliados y terceros, por lo que debe comenzar por las esferas más altas de la Cámara y las empresas. El personal directivo debe declarar abiertamente una tolerancia cero a la corrupción, respaldada por políticas y procedimientos que reafirmen ese compromiso. El compromiso tiene un papel crítico en el establecimiento de una cultura que esté basada en valores fundamentales como la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas (ONU).

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 4 PROGRAMA DE COMPLIANCE

Las organizaciones deben adoptar modelos organizativos y metodológicos que les permita construir adecuadamente un sistema de prevención a las malas prácticas corporativas, con vocación de cumplimiento y que sugiera la implementación de estándares de gestión de riesgos con controles efectivos, acreditables y evidentes.

Este tipo de estándares permiten acreditar ante la autoridad o cualquier tercero, que existe un comportamiento adecuado e íntegro de la organización, cumpliendo así, con el debido control establecido por la norma en materia administrativa y, por ende, la penal.

El sistema de cumplimiento debe basarse en el diagnóstico serio y real en cada organización, en el análisis de incidencias, que permita la adecuada gestión de riesgos, así como cada componente que sea necesario para la madurez y efectividad del modelo a implementar.

## ARTÍCULO 5 VOCACIÓN

Los sistemas de cumplimiento deben tener vocación en todos sus niveles, desde la máxima autoridad, hasta el nivel más bajo de la organización; es transversal y debe tener la capacidad de coordinarse con diferentes áreas relacionadas al cumplimiento, es decir, el modelo debe seguir una estructura con contenidos metodológicos mínimos y dar homogeneidad, basados en 4 fases: planear, implementar, comprobar y actuar.

## ARTÍCULO 6 EFECTIVIDAD

Los sistemas de cumplimiento deben implementarse con la convicción y el objetivo de que sea funcional, proporcional y efectivo, dado que serán sometidos a un juicio de valor subjetivo en el que se pondrán a prueba si las medidas son adecuadas y efectivas, ya sea a través de una debida diligencia por un socio comercial o tercero diverso, por una revisión pericial en algún asunto judicial, por algún análisis de autoridad o por la revisión de las líneas de defensa.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 7 CULTURA DE INTEGRIDAD

La promoción de la cultura de integridad al interior de la organización, es clave, porque un sistema de cumplimiento no debe enfocarse a evadir responsabilidades, sino, al valor de cumplir y hacer cumplir el Código de Ética y Conducta como marco de principios y valores de la organización. Es importante considerar que se pretende regular la conducta y para ello, el convencimiento, la capacitación y formación permanente, así como la asignación de recursos es importante, para que todos sus miembros lo asuman como filosofía profesional y personal.

## ARTÍCULO 8 CONTEXTO

Los factores dependen de la composición de cada organización, por ello, su sistema de cumplimiento debe ser una medida que se ajuste a su realidad y a sus riesgos, de acuerdo a sus variables como composición accionaria, ubicación, sectores, marco normativo, competencia, cadenas de suministro, nivel de riesgo, o cualquier condición inherente a su forma y operación.

Las organizaciones deben determinar los factores externos e internos que son relevantes para su propósito y que afectan la capacidad para lograr los objetivos del sistema de cumplimiento.

Factores internos relevantes:

- Giro de la organización, composición y estructura
- Normas internas y políticas
- Procesos, procedimientos
- Tecnología
- Mecanismos de control
- Incidencias, entre otros.

Factores externos relevantes:

- Clientes
- Proveedores
- Normas externas
- Sindicatos
- Competidores
- Intermediarios
- Instituciones financieras o de seguros
- Sector público, entre otros.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 9 PARTES INTERESADAS

El sistema de cumplimiento es un conjunto de elementos organizativos y de gestión, enlazados entre sí, que alcanzan como conjunto diversos objetivos que no se cubren en lo individual, por ello, las organizaciones tienen en su composición áreas o estructuras que aportan valor al sistema y que deben considerarse para su funcionamiento, como son:

- Alta dirección
- Finanzas
- Administración
- Auditoría
- Jurídico
- Control Interno
- Tecnologías de la información, entre otros.

## ARTÍCULO 10 MARCO NORMATIVO

Las organizaciones deben conocer su entorno regulatorio que los rige, con la finalidad de establecer los derechos y obligaciones, analizar su nivel de cumplimiento y, estar en condiciones de obtener un autodiagnóstico que les permita construir el plan de trabajo para su corrección y gestión de riesgos.

## ARTÍCULO 11 FUNCIÓN DE COMPLIANCE

La función de compliance, debe ser independiente a la operación, administración o dirección de la misma, que tiene por objeto:

- Diseñar el sistema
- Diseñar el plan de acción
- Administrar la gestión de riesgos, revisión y monitoreo
- Gestión y administración de datos
- Gestión de recursos para el sistema
- Promoción de la cultura de cumplimiento
- Colaborador, asesor y facilitador en la construcción de componentes diversos (controles, políticas, procedimientos, actividades)
- Gestión del entrenamiento, formación, difusión, comunicación del sistema
- Gestión de indicadores, reportes y resultados
- Colaboración con partes interesadas, alta dirección, terceros, autoridades.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 12 PLANEACIÓN

Una vez realizado el análisis de contexto de cada organización, tener claro el marco normativo y los diversos factores, se deben establecer las condiciones primarias que permitan desplegar recursos humanos, financieros y materiales a la gestión de riesgos y diseño de lo que será el sistema de cumplimiento en su integralidad. Esta etapa es preliminar a lo que será el plan del sistema.

## ARTÍCULO 13 COMUNICACIÓN INTERNA

Como parte de la decisión basada en la adopción de un estándar de prevención, integridad y cumplimiento en una organización, se debe comunicar de manera efectiva, sobre la decisión y nueva filosofía empresarial, así como la introducción de la cultura de integridad que guiará el comportamiento y respuesta de cada persona como parte de la propia organización.

## ARTÍCULO 14 INDICADORES

El sistema de cumplimiento, debe considerar indicadores en cada fase como parte de su construcción e implementación, que permitan obtener oportunamente información, medir resultados, visibilizar variables, comparar datos, rectificar estrategia, supervisar maduración y tomar decisiones oportunas sobre el sistema.

## ARTÍCULO 15 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El sistema de cumplimiento requiere de un mecanismo de evaluación del desempeño en cada una de sus piezas, por lo que deberán realizar el seguimiento permanente y revisiones periódicas para evaluar el desempeño y eficiencia del sistema, apoyado en los indicadores y, con especial enfoque a la efectividad de la gestión de riesgos. Esta herramienta debe ser escalable y equilibrada, donde cada una de las partes que forma parte del sistema, obtenga información oportuna y en tiempo real, para toma de decisiones.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 16 ESTRUCTURA DE CUMPLIMIENTO

Con el área de cumplimiento se establece al órgano de autoridad y responsabilidad que implemente, mantenga y evolucione el sistema, sin embargo, la responsabilidad le corresponde a todos los involucrados, como son:

- Estructura orgánica
- Consejo de administración
- Comité de ética
- Comité de auditoría
- Área de cumplimiento
- Áreas con competencia
- Dueños de riesgo
- Auditoría interna
- Auditoría externa

## ARTÍCULO 17 SOPORTE

Las organizaciones deben asegurar de acuerdo a sus posibilidades, que se desplieguen recursos necesarios, ya sean humanos, financieros y materiales, para que se cumplan con los objetivos planeados con relación al sistema de cumplimiento.

## ARTÍCULO 18 GOBIERNO CORPORATIVO

Como parte de las mejores prácticas corporativas y regulación para empresas grandes, su gobierno corporativo debe establecer las directrices de cumplimiento, transparencia, rendición de cuentas, equidad, responsabilidad social y ambiental, así como el cumplimiento a los derechos humanos que garanticen la dignidad humana, debiendo, además cumplir con los siguientes principios:

- Responsabilidades del Consejo de Administración
- Aptitudes y composición del Consejo de Administración
- Equilibrio y decisiones colegiadas
- Alta dirección
- Gobierno con estructuras de grupo
- Comités de ética y auditoría
- Función de gestión de riesgos
- Estructura de cumplimiento
- Mejores prácticas corporativas
- Evidencias

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 19 REPUTACIÓN CORPORATIVA

Las organizaciones deberán de gozar de buena reputación, tanto en lo individual como siendo parte de una empresa, cámara o asociación. Formar parte de CANACINTRA, debe ser para generar un entorno seguro, legal, honesto, transparente e íntegro de los negocios, por ello, tendremos tolerancia cero para aquellos que incurran en violaciones éticas contrarios a nuestros principios y valores.

Las acciones tendientes al cumplimiento, elevan a cada organización en su nivel reputacional, lo que facilita el encadenamiento y desarrollo, por lo que, se sugiere contar con indicadores que permitan un autodiagnóstico.

## ARTÍCULO 20 ¿PARA QUÉ IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE CUMPLIMIENTO?

Las organizaciones deben acreditar el debido control ante una autoridad, un cliente, un proveedor, un socio de negocio, entidades financieras o de seguros, es decir, las buenas prácticas corporativas construyen evidencia de comportamiento de una organización y permite, ante cualquier revisión, acreditarlo con evidencia, además:

- Previene la comisión de faltas administrativas y delitos
- Regula la conducta
- Promueve una cultura de integridad
- Promueve prácticas lícitas, transparentes y orienta a resultados
- Genera buena reputación
- Mantiene a la organización en niveles bajos de riesgo (mejores tasas financieras y de seguros)
- Permite una mejor organización y control de los negocios (ventaja competitiva)
- Incrementa la productividad y rentabilidad del negocio (mayor atracción en el mercado)
- Se construye evidencia de cumplimiento (acredita la debida diligencia)
- Identifica oportunamente los riesgos para su tratamiento
- El cumplimiento evita coacción por extorsiones regulatorias

## COMPLIANCE

GOVERNANCE

POLICIES

REQUIREMENTS

RULES

STANDARDS

LAW

TRANSPARENCY

REGULATIONS

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 21 GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión de riesgos crea un conjunto de procedimientos que permiten a la organización identificar, evaluar y tratar los riesgos a que está expuesta, con la finalidad de evitarlos, reducirlos, retenerlos o compartirlos.

El riesgo es la probabilidad de que un evento obstaculice o impida la implementación de estrategias, el logro de objetivos y metas, conduciendo a un impacto negativo o daño considerable. El riesgo se mide en razón de impacto (dimensión de la pérdida o afectación) y probabilidad de ocurrencia o incidencia (medida de que tan posible es que se materialice).

## ARTÍCULO 22 FACTORES DE RIESGO

Todas las organizaciones cuentan con factores de riesgo internos o externos por diversas circunstancias o situaciones, por ello, se deben analizar en la etapa de identificación para estar en condiciones de establecer una medida que disminuya la probabilidad o el impacto.

De acuerdo a la naturaleza de cada organización, cuentan con riesgos inherentes a su operación, giro, ubicación o rama, sin embargo, se debe realizar el análisis que permita establecer controles necesarios que salvaguarden sus intereses.

## ARTÍCULO 23 RIESGO Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

En las organizaciones cuentan con riesgos de diferentes tipos, como estratégicos, operativos, financieros y de cumplimiento. Al momento de realizar la identificación, se deben clasificar para estar en condiciones de priorizar, para su atención a través de controles.

Los riesgos derivados de ordenamientos jurídicos, son de obligado cumplimiento, por lo que no existe la posibilidad de tolerar el apetito al riesgo y deben tener una atención inmediata de acuerdo a su criticidad.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 24 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

El análisis de contexto realizado a la organización, así como el entendimiento del marco normativo, nos permite identificar los riesgos a ser gestionados. La vocación e incidencias dentro de cada organización, son fundamentales para estar en condiciones de valorar consecuencias, que nos permitan agrupar a los riesgos identificados y mandarlos a la siguiente etapa.

Cada organización debe contar con criterios propios que les permita de forma metodológica entender, clasificar, discriminar, agrupar y considerar a cualquier riesgo que se presente, de una forma precisa y estructurada.

## ARTÍCULO 25 EVALUACIÓN DE RIESGO

Con base en los criterios de cada organización, se debe realizar la estimación de la probabilidad e impacto, de acuerdo con el mapa, con la finalidad de priorizar en aquellos que requieran atención en corto, mediano o largo plazo.

La evaluación de riesgo involucra comparar el nivel asignado en el proceso de identificación con base en los criterios y la finalidad es tomar decisiones con un plan de trabajo establecido.

## ARTÍCULO 26 TRATAMIENTO DE RIESGO

Posterior a la evaluación se determina el plan de acción con controles específicos, ya sean preventivos, detectivos o correctivos, que atiendan específicamente al riesgo y, eviten, compartan o mitiguen la probabilidad de que éste se materialice o el impacto que este pueda producir. En este sentido, se debe asignar a uno varios responsables dentro de la organización, así como fechas compromiso de implementación, con la finalidad de asegurar que se ejecutaran dichos controles.

Existe la posibilidad de tener apetito al riesgo y aceptarlos, siempre y cuando no sean impuestos por un ordenamiento jurídico y se encuentren en niveles de tolerancia.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 27 CONTROLES DE RIESGO

Cada riesgo identificado y evaluado, debe tener un control específico, para iniciar con su tratamiento.

El dueño del riesgo es el encargado de su implementación, gestión y monitoreo, así también, el oficial de cumplimiento monitorea y supervisa la efectividad del mismo.

Existen controles generales que forman parte transversal del sistema de cumplimiento, como son:

- Código de Ética y Conducta
- Políticas internas como: antisoborno, recursos humanos, viáticos, gestión de proveedores, protección de datos, entre otras.
- Normatividad interna
- Comité de ética y auditoría
- Canal de denuncias
- Sistema disciplinario
- Debida diligencia
- Auditorías como: internas, al sistema, forenses, financieras.
- Formación y capacitación
- Comunicación interna
- Tecnologías de la información

## ARTÍCULO 28 CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

La CANACINTRA ha emitido su Código de Ética y Cumplimiento con aplicación a sus grupos de interés, en el que se establece un compromiso con la integridad, cumplimiento y buenas prácticas corporativas, mismo que a través del ejemplo, deberá servir como guía para las organizaciones que formen parte. Este ordenamiento de conducta es el núcleo central de la PIIT y busca, que a través de una auténtica cultura de integridad corporativa, lleve a las personas y organizaciones a un reconocimiento reputacional óptimo y se constituya como un compromiso colectivo hacia el cumplimiento normativo.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 29 SISTEMAS DISCIPLINARIOS

Para regular la conducta fuera de las reglas establecidas en el Código de Ética y Conducta, las organizaciones deberán contar con sistemas disciplinarios disuasorios que se apeguen a las normas laborales, sociales, así como a los contratos individuales y colectivos de trabajo. Las sanciones deben establecerse de forma articulada y proporcional a las leyes aplicables y deberán aplicarse previo debido proceso establecido al interior de cada organización.

El objetivo es que aquellas conductas que deban de ser sancionadas, se aplique la sanción de forma ejemplar, a fin de evitar que ese riesgo se vuelva a materializar.

## ARTÍCULO 30 CANALES DE DENUNCIA

CANACINTRA y sus empresas agremiadas deberán contemplar en sus sistemas de cumplimiento los mecanismos de denuncia y protección al denunciante.

Este canal debe constituirse como un medio anónimo, confidencial, de protección, abierto y sin restricciones, para que se comuniquen los incumplimientos al Código de Ética y Conducta, así como a la legislación aplicable.

Además, se debe contar con un protocolo de investigación, que permita generar confiabilidad y legalidad a cada denuncia realizada, para, en su caso, proceder a aplicar el sistema disciplinario.

Cada organización establecerá los parámetros y criterios para el tratamiento de las denuncias, así como serán responsables del manejo y protección de la información. Este mecanismo salvaguarda la reputación y permite la contención de daños, al ser un instrumento de autoregulación y promoción de la buena conducta.

Los mecanismos de gestión y administración del canal de denuncias, se determinan por cada organización, sin embargo, se sugiere que el oficial de cumplimiento sea parte, a efecto de mantener la información y gestión de riesgos integrada.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 31 DEBIDA DILIGENCIA

La tendencia del cumplimiento, la responsabilidad a personas jurídicas, así como la internacionalización en busca de combatir las malas prácticas corporativas, ha generado que las organizaciones adopten estándares de prevención al riesgo, a través de programas de integridad corporativa y, así sean capaces de responsabilizarse de su conducta.

Al detectar un riesgo significativo en actividades, proyectos o transacciones, socios de negocios o personal interno, la debida diligencia sirve como control adicional en la prevención y detección del riesgo que ayuda a la organización a decidir de acuerdo con el riesgo.

Tiene como propósito realizar un diagnóstico cualitativo que permita conocer con profundidad la empresa que desea analizar, mediante el uso de metodología que aporte información para determinar condiciones, medir riesgos y obtener conocimiento preciso que le permita tomar decisiones basadas en nivel de riesgo.

Los factores a controlar son:

- Estados financieros, RFC, cotización en bolsa de valores, declaraciones de impuestos y seguridad;
- Solvencia para satisfacer los servicios
- Si cuenta con buenas prácticas de prevención
- Análisis de reputación
- Análisis de accionistas y personas clave
- Vínculos comerciales y políticos

Los procesos de control de Debida Diligencia permiten a una empresa obtener seguridad y confiabilidad, respecto de si es viable o no, llevar a cabo un negocio con otra empresa, mediante el análisis y conocimiento explícitamente consentido de aspectos económicos, legales, anticorrupción, calidad de dirección, responsabilidad social o medioambiental, entre otros.

La CANACINTRA propondrá la incorporación de figuras y mejores prácticas que permitan diagnosticar el riesgo de las organizaciones o personas.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 32 CONFLICTO DE INTERÉS

Siempre deben prevalecer los intereses de la organización, sobre cualquier interés personal o de terceros. El conflicto debe ser sancionado y previsto en las políticas de las organizaciones, con la finalidad de establecer controles que eviten que de forma directa o indirecta, una persona pueda influir con sus decisiones o rumbo de la organización. Cualquier conflicto de interés debe comunicarse al superior jerárquico y, a su vez, abstenerse de participar, tomar decisiones o incluir en asuntos en posible conflicto.

## ARTÍCULO 33 POLÍTICAS, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

Como parte de las medidas de control que deben considerarse al interior de las organizaciones, son las políticas, normas y procedimientos, como instrumentos regulatorios para establecer protocolos, condiciones administrativas, disposiciones de cumplimiento o cualquier regla que tenga por objeto gestionar riesgos potenciales y tengan un impacto integral al interior. Estas disposiciones son de aplicación general y deben articularse al sistema de cumplimiento para su integración, aplicación y evaluación.

## ARTÍCULO 34 ANTI SOBORNO

Las organizaciones deben establecer una política o implementar un sistema que prevenga el soborno, ya sea de forma directa o indirecta, por parte de su personal, socios de negocio, terceros en representación o cualquier persona que tenga relación con sus actividades.

Las actividades a prevenir son:

- Sobornos en sector público, privado y sin fines de lucro.
- Soborno de la organización o su personal en beneficio de esta.
- Soborno por los socios comerciales en beneficio de esta.
- Soborno directo o indirecto.

Se debe tener tolerancia cero al soborno.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 35 OBSEQUIOS, HOSPITALIDAD Y CORTESÍAS

La organización debe establecer una medida, en la que se establezca que ningún trabajador, miembro, socio o representante puede recibir obsequios, atenciones, viáticos, viajes, entradas a eventos o cualquier beneficio que se entienda como falta o conflicto de interés. Por lo anterior, las reglas y límites deben quedar establecidos con claridad para su cumplimiento.

## ARTÍCULO 36 TERCEROS

Los terceros que tengan relación con la organización, como clientes, proveedores, representantes o cualquier tipo, deben asumir el compromiso de la integridad y comprometerse a adoptar estándares de prevención y cumplimiento, que permita continuar con la relación.

Esta medida debe considerar cláusulas de cumplimiento como parte de los contratos que la organización firme con terceros, debiendo salvaguardar el cumplimiento y, también, el compromiso en la implementación de un estándar que disminuya su nivel de riesgo.

Esta medida debe ser gradual y enfocarse a los terceros que de acuerdo a criterios internos, tengan un mayor impacto en los objetivos que se persiguen.

## ARTÍCULO 37 RELACIÓN CON GOBIERNO

Las organizaciones deben establecer una medida de control que regule las actividades de su personal con servidores públicos, sobre todo, en aquellos procesos vulnerables como son la solicitud de licencias, permisos, contratos públicos, gestión de aduanas y, cualquier otra actividad vulnerable que pudiera incurrir en alguna falta.

El cumplimiento comienza con realizar las gestiones de forma adecuada y satisfaciendo los requisitos normativos que establecen las instituciones públicas.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 38 TRIBUTACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

La organización se compromete a no utilizar mecanismos fiscales, que tengan por objeto evadir el cumplimiento de obligaciones fiscales y sociales, para lo cual, debe realizar auditorías financieras de forma periódica como mecanismo de control.

## ARTÍCULO 39 PREVENCIÓN AL LAVADO DE DINERO

La organización debe asumir su responsabilidad legal en la prevención de lavado de dinero y financiación del terrorismo, para lo cual, se deben tener medidas de control en las que se describan las condiciones en supuestos de que trabajadores, miembros, socios, accionistas, representantes o terceros, se encuentren en alguna investigación por delitos relacionados, se encuentren en listas para el control de lavado de activos y financiación con cualquier autoridad nacional o internacional o, inclusive, condenados.

Podrán establecer mecanismos con cláusulas en los contratos que se celebren o, instruir la debida diligencia para contar con evidencia.

## ARTÍCULO 40 PREVENCIÓN DE DELITOS

Las actividades de riesgo identificadas en cada uno de los procesos, deben tener especial atención aquellas que se deriven en comisión de delitos como el fraude, corrupción o lavado de dinero, por lo que, las herramientas de control, tecnología y formación, deben mantener un monitoreo y supervisión constante en la prevención.

En caso de que se materialice una conducta que pueda tipificar un delito, se deberá dar parte a las autoridades que correspondan.

Las personas que incurran en probables delitos deberán de ser separadas y, para ello, se debe contar con protocolos de respuesta que se apeguen a las disposiciones jurídicas.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

## ARTÍCULO 41 TRANSPARENCIA

La información de la organización debe ser real, accesible, entendible y disponible para que, de acuerdo a la competencia, pueda ser consultada para la debida toma de decisiones.

A medida que la información sea visible, es que se eliminan tramos de manipulación y, permite generar estadística, reportes, informes y la rendición de cuentas.

## ARTÍCULO 42 PROTECCIÓN DE DATOS

El manejo de la información interna y externa, se ha vuelto crítico, por lo que la organización debe salvaguardar la información a través de mecanismos de seguridad, con el objeto de que no sean vulnerados y se gestione el riesgo de forma adecuada.

Como mecanismo de control, se debe establecer un acuerdo de confidencialidad de la información, que le permita garantizar que se cumple con la protección exigida por la ley y, que no se le dará mal uso a la misma.

## ARTÍCULO 43 DATOS DEL CUMPLIMIENTO

El sistema de cumplimiento debe documentarse en todo momento, con el objeto de generar evidencia y bases que permitan el monitoreo, control, supervisión y mejora continua.

Los datos deben homologarse y se sugiere que se encuentren consolidados en una misma base para su consulta.

## ARTÍCULO 44 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La organización debe incorporar como parte de sus planes de formación y capacitación, todo lo relacionado con el sistema de cumplimiento, con la finalidad de incrementar sus capacidades y provocar la integración de las personas en la cultura de integridad que se busca.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 45 MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Las limitantes de las micro y pequeñas empresas les impiden adoptar estándares de prevención y cumplimiento, sin embargo, se deben evitar los pagos por facilitación o pagos de extorsiones a través del cumplimiento regulatorio, para estar en condiciones que permitan su maduración, crecimiento y desarrollo organizacional. La vocación de cumplir es obtener los permisos, licencias, autorizaciones, certificaciones o cualquier requisito que sea necesario para su operación, de manera legal.

## ARTÍCULO 46 PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO

Un sistema de cumplimiento debe ser proporcional a la organización que lo pretende, es decir, debe ajustarse a sus necesidades y posibilidades, por ello, el plan de implementación debe ser coherente, medible, alcanzable, con objetivos claros, debe ser comunicado y estar en constante mejora. Una vez que la organización conoce sus riesgos y cuenta con el plan de acción, estará en condiciones de diseñar el plan de trabajo al que se han de comprometer, con los recursos a asignarse, las áreas y personas relacionadas, así como la estructura de cumplimiento. El programa de trabajo es fundamental y debe ser explícito en cada actividad.

## ARTÍCULO 47 VERIFICACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Cada estándar y cada sistema demanda una revisión periódica en la que se evalúe su efectividad, evolución y funcionamiento de cada uno de sus componentes, así como aceptar la posibilidad de la corrección, cambio de dirección o incorporación de alguna buena práctica, es decir, debe ser dinámico y estar en constante mejora.

La auditoría dentro del modelo de gestión, nos permitirá el aseguramiento independiente y objetivo sobre el sistema.

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 48 LINEAS DE DEFENSA

El sistema de gestión de riesgo debe considerar un mecanismo de control equilibrado y funcional que permita la efectividad del sistema de cumplimiento, conforme a:

- Primera línea.- Se encuentra a cargo de los dueños de los riesgos, mismos que son los responsables de su gestión y correcto tratamiento.
- Segunda línea.- Es la encargada de verificar todos y cada uno de los componentes del sistema, evaluar su efectividad y tomar decisiones importantes, además de ser coadyuvantes con los dueños del riesgo.
- Tercera línea.- Son los auditores internos e independientes del sistema, encargados del aseguramiento y efectividad.

## ARTÍCULO 49 DERECHOS HUMANOS

La organización debe respetar la dignidad de la persona y cumplir con sus derechos fundamentales, por ello, su sistema de cumplimiento debe abarcar la gestión de riesgos con la finalidad de evitar la violación de esos derechos.

## ARTÍCULO 50 RESPONSABILIDAD CON EL ENTORNO

Las actividades de la organización deben preservar el medioambiente, la sostenibilidad y la responsabilidad social, por ello, se deben promover programas que aseguren el respeto a los valores ambientales, de desarrollo económico, con seguridad social y crecimiento de la persona, con dignidad y respeto a sus derechos.

## ARTÍCULO 51 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La organización debe promover el respeto y dignidad de la persona, generando condiciones de igualdad de oportunidades, sin que influya su condición de raza, orientación sexual, origen, género, edad, intereses, pensamiento o cualquier circunstancia que se vuelva una limitante en su desarrollo.



# POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



## ARTÍCULO 52 COMPETENCIA ECONÓMICA

La organización debe contar con mecanismos de control que garanticen la libre competencia y la competencia económica, así como prevenir los monopolios, las prácticas monopólicas, las concentraciones ilícitas, las barreras a la libre competencia y a la competencia económica.

## ARTÍCULO 53 COMPROMISO CON LAS MICRO Y PEQUEÑAS

Las organizaciones medianas y grandes podrán asumir el compromiso de atracción de las empresas micro y pequeñas, tanto para la transferencia de conocimiento, como en el encadenamiento productivo. A medida que lleven de la mano a estos agentes económicos, es que incrementarán sus capacidades y desarrollarán el mercado interno.

## ARTÍCULO 54 COMPROMISO DE LAS REGIONES Y DELEGACIONES DE CANACINTRA

Las regiones y delegaciones se comprometen a la difusión, formación y capacitación de la PIIT y del Código de Ética y Conducta, así como ser promotores de los eventos que tengan como finalidad promover la integridad corporativa y buenas prácticas de cumplimiento normativo.





**CANACINTRA**

# **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

---

*COLABORACIÓN DE LA ASOCIACIÓN  
MEXICANA DE INTEGRIDAD Y COMPLIANCE  
**AMEXICOM***

---