BANCO DE DESARROLLO ECONOMICO
PARA PUERTO RICO
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

AUDITORÍA INTERNA

POLÍTICA PARA DIVULGAR CONDUCTA SOSPECHOSA

BDE - 001 – 001

Aprobado el 18 de enero de 2005

TABLA DE CONTENIDO

I. PROPÓSITO Y ALCANCE 2

II. PRINCIPIOS GENERALES 2

III. PROCEDIMIENTO 3

IV. CONFIDENCIALIDAD 5

V. ALEGACIONES SIN FUNDAMENTO 5

VI. RECOMENDACIÓN 5

VII. APROBACIÓN 6

I. PROPÓSITO Y ALCANCE

El propósito de esta política es establecer unos procedimientos que fomenten una cultura de apertura, responsabilidad e integridad para los empleados del Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico (Banco), de manera que tengan la libertad de presentar lo que, a su mejor juicio, representan preocupaciones, hallazgos irregulares, situaciones o conductas inapropiadas, sospechosas, ilegales o destructivas, que puedan afectar las operaciones o la reputación del Banco.

Esta política aplica a los todos empleados del Banco y garantiza la protección del empleado que divulgue cualquier tipo de información sospechosa contra cualquier acto de represalia o de hostigamiento laboral. Esta política debe complementar la Ley de Ética Gubernamental y los reglamentos promulgados para esos propósitos por la Oficina de Ética Gubernamental.

II. PRINCIPIOS GENERALES

Todos los empleados deben estar conscientes de la importancia de prevenir conductas impropias y anti-éticas en el lugar de trabajo. Es obligación de todo empleado del Banco reportar todo comportamiento o situación anti-ética, sospechosa, ilegal o inapropiada, del cual advenga en conocimiento. El empleado tiene la responsabilidad de señalar su preocupación y reportar la misma a la mayor brevedad posible. Estas situaciones pueden incluir, entre otras:

A. Actividades financieras inapropiadas o fraude;

B. Falta de cumplimiento con las leyes y estatutos;

C. Actividad criminal;

D. Conducta impropia o anti-ética;

E. Actividades que signifiquen una falsa representación del Banco;

F. Intento de ocultar alguna de estas situaciones.

Cualquier situación que se presente bajo esta Política será investigada a fondo, prontamente y de manera confidencial. El resultado de la investigación se informará a la persona que señale la situación.

No se tolerará, bajo ninguna circunstancia, persecución ni represalias sobre la persona que señale la situación o hallazgo. Sólo en el caso de que se haya levantado un falso señalamiento, que no tenga fundamento o haya tenido la intención de ser malicioso, se considerará apropiado tomar alguna acción contra el empleado que señaló la situación.

III. PROCEDIMIENTO

A. El empleado que, a su mejor juicio, obtenga conocimiento o tenga la preocupación de que existan hallazgos irregulares, situaciones o conductas inapropiadas, sospechosas, ilegales o destructivas, que puedan afectar las operaciones o la reputación del Banco, tiene varias alternativas para reportar la situación sospechosa:

1. Puede notificar la situación al Auditor General del Banco, o también puede reportar la situación sospechosa al Presidente del Comité de Ética o al Presidente del Banco. En estos casos, la comunicación puede hacerse por escrito o verbalmente (vía telefónica o en reunión confidencial). Para asistir al empleado en esta gestión, se ha establecido una línea telefónica directa a la Oficina del Auditor General designada para estos propósitos, (787) 775-9531.

2. Reportar la actividad sospechosa a la Oficina de Ética Gubernamental (OEG) a través de su línea telefónica libre de cargos (1-866-773-8422), que está disponible para cualquier ciudadano (a) o servidor (a) público (a) para denunciar ante la OEG posibles violaciones a la Ley de Ética Gubernamental o sus Reglamentos, fraude u otras conductas constitutivas de corrupción gubernamental en el servicio público puertorriqueño. Toda acción o situación sospechosa reportada a la OEG será tramitada a tenor con las leyes y reglamentos de la OEG.

3. Presentar una querella ante la Oficina del Contralor, a través de su línea telefónica libre de cargos (1-888-745-5262 extensión 2124).

B. Si la actividad o situación sospechosa es reportada a tenor con el inciso (A) (1) anterior, es responsabilidad del oficial que reciba la información, en cuanto a la actividad o situación sospechosa, llevar a cabo una evaluación donde se determine la validez de la sospecha, establecer un plan de trabajo para investigar a fondo la misma y a su conclusión, informar al Comité de Auditoría o al Comité de Ética, según sea el caso.

C. Dependiendo de la naturaleza de la situación, el Auditor General o el Presidente del Comité de Ética habrán de determinar el grado de envolvimiento en la investigación que debe tener la alta gerencia que tiene injerencia sobre el área o empleado involucrado en la misma.

D. El resultado de esta investigación se presenta al Comité de Auditoría o al Comité de Ética, según sea el caso y a la persona que levantó la situación.

E. De acuerdo con la magnitud y naturaleza de los resultados de la intervención, el Comité de Auditoría o el Comité de Ética puede solicitar que se transfiera a otro foro para que se tomen las medidas de acción correspondientes. Como por ejemplo:

1. Recursos Humanos – Para sanciones disciplinarias

2. División Legal – Para establecer un proceso legal ante tribunales o referir al Departamento de Justicia

3. Oficina de Ética Gubernamental – Cuando se identifica una violación al Código de Ética Gubernamental

4. Oficina del Contralor – Cuando se identifica algún acto de corrupción.

IV. CONFIDENCIALIDAD

Toda actividad o situación sospechosa reportada será manejada en estricta confidencia y la identidad del empleado que reporte la situación se mantendrá en estricta confidencialidad, mientras las circunstancias así lo permitan, ya que, en casos donde la situación lo amerite, es posible que se requiera una declaración del empleado sobre la situación investigada. Las leyes Núm. 426 del 7 de noviembre de 2000 y Núm. 14 del 11 de abril de 2001, proveen protección de los derechos de empleados y funcionarios públicos denunciantes, querellantes o testigos de alegados actos constitutivos de corrupción.

V. ALEGACIONES SIN FUNDAMENTO

El principio fundamental de esta política está basado en la buena fe y el conocimiento de hecho del empleado que presenta la situación. Bajo este principio, si luego de realizada la investigación no pueden confirmarse los hechos, el empleado que informó la situación no será sancionado ni amonestado. No obstante, si las alegaciones del empleado son maliciosas o infundadas se recomendarán acciones disciplinarias contra éste. Además, la Ley Núm. 426 del 7 de noviembre de 2000 impone sanciones a toda persona que suministre información de actos impropios o ilegales, a sabiendas de que los hechos son falsos.

VI. RECOMENDACIÓN

La ***POLÍTICA PARA DIVULGAR CONDUCTA SOSPECHOSA*** ha sido recomendada por el Departamento de Auditoría Interna del Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico.

VII. APROBACIÓN

La ***POLÍTICA PARA DIVULGAR CONDUCTA SOSPECHOSA*** ha sido aprobada por el Comité de Auditoría de la Junta de Directores del Banco de Desarrollo Económico para Puerto, el **18 de enero de 2005**, en San Juan, Puerto Rico.

Alberto Bacó
Presidente
Comité de Auditoría
Junta de Directores
Banco de Desarrollo Económico
para Puerto Rico