

Inicio > Empresas > Retail

Retail

Walmart Chile detalla plan de compliance que permitió atenuar multa por colusión

Firma explica que la iniciativa implementada en 2009 ha sumado nuevas acciones y cuenta con auditoría externa.

Por: Rodrigo Olivares | Publicado: Martes 5 de marzo de 2019 a las 04:00 hrs.



Tres años de investigación se requirieron para que el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (TDLC) emitiera un fallo respecto a la acusación de colusión contra SMU, Walmart Chile y Cencosud en el mercado de la carne de pollo fresco.

La multa por más de US\$ 12 millones fue fruto de un análisis con lupa de todos los ejes de la acusación, pero, además, de elementos que implicaban atenuantes a ojos de la ley.

15%
fue la rebaja a la
empresa.

En su fallo, el TDLC hace un reconocimiento explícito a la situación de Walmart por demostrar que “diseñó un programa de cumplimiento y ética razonable”, que le valió una rebaja de 15% en la multa e, incluso, uno de los cinco ministros (Eduardo Saavedra) estuvo a favor de rebajarla en un 33%.

Desde Walmart Chile, explican el origen del plan y los alcances que ha tenido al interior de la compañía.

“El año 2009 se creó un programa de cumplimiento que luego, en 2013, dio paso a la Gerencia de Ética y Cumplimiento. Esta área tiene entre sus principales funciones velar por el estricto respeto de las distintas legislaciones, normativas, reglamentos u ordenanzas que regulan nuestro actuar, incluidas las normas de libre competencia que actualmente rigen en nuestro país”, comenta Felipe Volante, gerente de Ética y Anticorrupción Walmart Chile.

Dentro del programa, detalla que se incluyó la figura de Ethics and Compliance Officer, quien tiene entre sus funciones la de “recibir denuncias internas o externas por eventuales infracciones a la normativa de libre competencia; la redacción de una política de libre competencia afín con los lineamientos que orientan la operación de Walmart a nivel mundial; el diseño de una guía de libre competencia para nuestros gerentes y otra destinada a establecer los deberes de los colaboradores en relación con el cumplimiento de esta normativa. Paralelamente, se capacita periódicamente a nuestros colaboradores de acuerdo a la realidad de cada unidad de negocio”.

Todo ello es asesorado por la Gerencia Legal, la que a su vez es apoyada por el estudio Ferrada Nehme.

Además de realizar auditorías internas, la empresa cuenta con la auditora externa Feller Rate “que -en un trabajo inédito para esta auditora- certifica nuestro programa de cumplimiento en Libre Competencia”.

Respecto de la relación con los proveedores, la empresa explica que a través de una Política de Buenas Prácticas, se ha normalizado y transparentado la relación con ellos. Además, afirman, hay una “nueva relación de colaboración con los proveedores de Menor Tamaño, por la cual se regulan las fechas de pago”. Suman a ello un plan de defensoría del proveedor, en búsqueda de resolver cualquier controversia.

El estricto estándar de cumplimiento que impuso el TDL

Junto con las multas que aplicó a tres cadenas de supermercados, el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (TDLC) impuso a las sancionadas la implementación de un programa de cumplimiento y ética, por un plazo de cinco años.

Según explica el documento del fallo, dentro de 30 días hábiles desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada, el directorio de la empresa deberá constituir un Comité de Cumplimiento, que debe ser integrado al menos por un director independiente. Ello deberá quedar establecido en los estatutos sociales y se encargará de proponer al directorio el nombramiento y remoción del Oficial de Cumplimiento. En un plazo de 90 días hábiles desde la sentencia, los supermercados deberán entregar una copia del fallo a ejecutivos y directores de alto rango en las empresas. De igual manera, durante un lapso de cinco años, se deberá dar una capacitación en materia de libre competencia y, en igual periodo, llevar dos auditorías de libre competencia. También, deberán mantener una línea de denuncia anónima para que cualquier empleado pueda acusar eventuales infracciones a la libre competencia. Y por último, proveer anualmente un reporte escrito a la FNE que dé cuenta de la ejecución del programa de cumplimiento.