
NORMATIVA SOBRE CORRUPCIÓN, FRAUDE Y CONFLICTOS DE INTERESES

1. Introducción

La corrupción, el fraude y los conflictos de intereses impiden un uso eficiente de los fondos, frenan el desarrollo sostenible y merman el impacto del trabajo de HELVETAS Swiss Intercooperation (en adelante: HELVETAS). HELVETAS entiende su compromiso contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses como una contribución a un uso eficiente, adecuado y conforme a las obligaciones contractuales y legales de los medios que se le confían.

2. Objetivo

El Reglamento sobre corrupción, fraude y conflictos de intereses establece de manera explícita la postura de HELVETAS con respecto a la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses y define los principios fundamentales, las funciones y responsabilidades, las medidas de prevención y las sanciones, así como el mecanismo de denuncia, incluida la gestión de casos.

Se espera que estas normas contribuyan a:

- abordar la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses de forma proactiva y mediante medidas preventivas eficaces,
- sensibilizar aún más a las personas empleadas y a las organizaciones socias de HELVETAS sobre la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses,
- ayudar a las personas empleadas y a las organizaciones socias en situaciones difíciles y garantizar a los demás nuestro compromiso, previniendo así la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses,
- definir las funciones y responsabilidades en materia de corrupción, fraude y conflictos de intereses.

3. Principios

3.1. Protección contra la corrupción y el fraude

HELVETAS defiende y respeta el derecho de las personas a estar protegidas frente a la práctica y las consecuencias de la corrupción y el fraude. Esta protección se aplica independientemente del género, el color de piel, la religión, la cultura, la orientación sexual, el nivel educativo, la condición social o la nacionalidad.

3.2. Tolerancia cero

HELVETAS prohíbe toda forma de corrupción y fraude.

3.3. Confidencialidad

Las personas que expresen una sospecha están protegidas (véase la Política de denuncia de irregularidades). Los datos y la información confidenciales y sensibles deben tratarse con estricta confidencialidad.

3.4. Cumplimiento de la ley

Los estatutos de HELVETAS, así como las normas y reglamentos internos, son vinculantes y prevalecen sobre todas las políticas. Todas las actividades de HELVETAS y de sus entidades socias contractuales y entidades proveedoras deben respetar los códigos civiles y penales nacionales.

3.5. Principios sobre conflictos de intereses

HELVETAS y sus personas empleadas están obligadas a adoptar todas las medidas necesarias para evitar cualquier conflicto de intereses real, aparente o percibido que pudiera perjudicar los intereses de las instituciones asociadas, los donantes, los beneficiarios o HELVETAS.

4. Definiciones

4.1. Corrupción

La corrupción es el abuso de poder para obtener un beneficio privado. Más concretamente, la corrupción describe la oferta, la entrega, la solicitud o la aceptación de una gratificación que pueda influir indebidamente en la actuación de cualquier persona³. Según el entendimiento de HELVETAS, la corrupción abarca todas las formas de uso de recursos y competencias que sean contrarias al deber y/o ilegales y que tengan por objeto el trato preferencial ilícito de personas o grupos.

La corrupción puede adoptar diferentes formas. En particular, se distingue entre *coacción*, *soborno activo* y *pasivo*, así como *la concesión* y *la aceptación de ventajas*.

- **Coacción:** Una persona es culpable de coacción cuando obliga a otra a hacer (o a no hacer) algo, o a consentirlo, mediante el uso de la violencia o la amenaza de graves perjuicios.
- **Soborno activo:** Una persona es culpable de soborno activo cuando ofrece, promete o permite una ventaja indebida a representantes de autoridades, empresas, organizaciones asociadas, etc., a cambio de un determinado acto (oficial o contractual).
- **Soborno pasivo:** Una persona es culpable de soborno pasivo cuando exige o acepta una ventaja indebida a cambio de un acto.
- **Concesión de una ventaja:** Una persona es culpable de concesión de una ventaja cuando ofrece, promete o permite una ventaja indebida a representantes de las autoridades, empresas, organizaciones asociadas, personas empleadas, etc., en relación con su futura conducta en el ejercicio de sus funciones.
- **Aceptación de una ventaja:** Una persona es culpable de aceptar una ventaja cuando exige o acepta una ventaja indebida en relación con su propia conducta futura como representante directo o indirecto (p. ej., entidad socia) de HELVETAS. Las ventajas indebidas incluyen todas las ventajas materiales e inmateriales que superen lo socialmente aceptado y que sean más que insignificantes.

Se consideran **regalos inapropiados** las ventajas de cualquier naturaleza, tales como bienes materiales, servicios, invitaciones, favores y descuentos. El concepto de «regalo» debe interpretarse según el contexto o los usos aceptables, y se define en cada país (véase el Reglamento Nacional de Personal) y en la sede central (véase el Reglamento de Personal, cap. 2, Obligaciones de las personas empleadas). No es apropiado aceptar un regalo si parece implicar una relación de dependencia obligatoria.

¹ El abuso de poder incluye cualquier comportamiento abusivo de carácter físico (incluido el sexual) o psicológico por parte de una persona en una posición de autoridad y confianza contra alguien en una situación de vulnerabilidad y/o dependencia.

² Sitio web de Transparency International. <https://www.transparency.org/what-is-corruption>. Consultado el 17 de marzo de 2026

³ Directrices para la gestión e investigación de denuncias, Act Alliance, 2023

4.2. Fraude

El fraude es una distorsión, engaño, artimaña o tergiversación intencionada de la verdad, o un abuso de confianza, en relación con los recursos financieros, materiales o humanos, los activos, los servicios y/o las transacciones de una organización, generalmente con el fin de obtener ganancias o beneficios personales⁴.

Algunos ejemplos de fraude son:

- **La falsificación de documentos** consiste en alterar, cambiar, modificar o crear un documento con el fin de engañar a otra persona y obtener una ventaja personal.
- **La malversación de fondos o activos** implica su desvío hacia un fin distinto al previsto inicialmente por una persona empleada de la organización.
- **La mala gestión** es el proceso de gestionar algo de forma deficiente o incorrecta a propósito para obtener un beneficio personal.

4.3. Conflictos de intereses

Existen muchos tipos de conflictos de intereses. Por lo general, un conflicto de intereses surge cuando una persona tiene un interés que podría comprometer o sesgar su juicio profesional y su objetividad, o influir de manera indebida en el desempeño de sus funciones o responsabilidades oficiales.

Los intereses personales incluyen tanto los intereses directos como los de familiares, amigos u otras organizaciones en las que una persona pueda participar o tener algún interés (por ejemplo, como accionista). También incluye cualquier conflicto entre el deber de las personas empleadas para con HELVETAS y otro deber, por ejemplo, para con otra organización o institución.

Un conflicto de intereses puede ser real, potencial o percibido, y puede ser de carácter financiero o no financiero.

Los conflictos de intereses surgen con frecuencia y no tienen por qué suponer un problema si se gestionan de forma abierta y eficaz.

Si no se reconocen y gestionan adecuadamente los conflictos de intereses, podrían producirse consecuencias inadecuadas o perjudiciales para HELVETAS, las instituciones donantes, los beneficiarios o las instituciones asociadas.

A continuación, se presenta una lista no exhaustiva de los diferentes tipos de conflictos de intereses. Puede surgir un conflicto de intereses cuando:

- Una persona empleada tiene un incentivo financiero o de otro tipo para favorecer la selección de un subcontratista que no redunde en el mejor interés de HELVETAS;
- El interés de una persona empleada en el resultado de una actividad o iniciativa concreta difiere del interés de HELVETAS;
- Una persona empleada (o, en su caso, un familiar o una persona de su entorno cercano) recibe un beneficio económico o de otro tipo (regalos, obsequios) como consecuencia de su cargo en HELVETAS, que sea de naturaleza inapropiada;
- Una persona empleada tiene la oportunidad de influir en decisiones administrativas o materiales de una manera que le reporte un beneficio o ventaja personal a sí misma, a un familiar o a una persona con la que mantenga una relación personal cercana;
- Los intereses económicos o de otro tipo existentes de una persona empleada, o su participación previa en una iniciativa o una actividad o relación con otra persona que menoscabe o pueda menoscabar su criterio u objetividad en el desempeño de sus funciones y responsabilidades dentro de la organización;

⁴ Directrices para la gestión e investigación de reclamaciones, Act Alliance, 2023

- Puede surgir un conflicto de intereses cuando una persona empleada recibe u ofrece un regalo o un obsequio que constituya un incentivo inapropiado para que el empleado, un representante de un tercero o un donante actúe de una determinada manera;
- Una persona empleada otorga un trato preferencial a un familiar, amigo u otra persona cercana (nepotismo/favoritismo), sin que dicha persona cumpla los criterios para recibir dicho trato, abusando así de su autoridad, socavando la igualdad de trato y anteponiendo el interés personal al interés general.

A efectos de la presente normativa, se consideran conflictos de intereses aquellas situaciones que, aunque no constituyan conflictos de intereses concretos, puedan dar lugar a la percepción de un conflicto de intereses. En caso de duda sobre la existencia de un conflicto de intereses, el empleado afectado deberá consultar a su superior directo o al responsable de cumplimiento (véanse las Directrices sobre la gestión de la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses).

5. Responsabilidades

5.1. Responsabilidades individuales

Con el fin de evitar la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses, y de reforzar una gestión adecuada, responsable, transparente e imparcial, de conformidad con la misión de HELVETAS, se aplican las siguientes obligaciones y responsabilidades, además del cumplimiento del Código de Conducta:

5.1.1. Responsabilidades individuales en materia de corrupción y fraude

Las personas empleadas, las organizaciones socias, las entidades proveedoras de servicios y las organizaciones beneficiarias son responsables de:

- actuar con integridad y ejercer buen criterio y discreción, en consonancia con los valores de HELVETAS;
- aplicar los recursos y competencias que se les han confiado de manera responsable y de cumplir con su cometido de forma legal, fiable, creíble, eficaz, orientada a los objetivos y eficiente;
- abstenerse de participar en cualquier forma de corrupción y/o fraude;
- cumplir con la ley y las normas internas de HELVETAS;
- denunciar los casos de corrupción y fraude a través del mecanismo de denuncias.

5.1.2. Responsabilidades individuales en materia de conflicto de intereses

Las personas empleadas, las organizaciones socias, las entidades proveedoras de servicios y las organizaciones asistidas por HELVETAS son responsables de:

- evitar, en la medida de lo posible, situaciones que den lugar a conflictos de intereses o a la percepción de un conflicto de intereses;
- informar sin demora sobre la existencia de un conflicto de intereses real o potencial. Además, las personas con responsabilidades de liderazgo directas
- esforzarse activamente por identificar, documentar y mitigar los conflictos de intereses en su ámbito de responsabilidad, incluso en relación con cualquier actividad actual o prevista;
- tener como objetivo garantizar que las personas empleadas sean conscientes de su obligación de comunicar cualquier conflicto de intereses
- que puedan tener, y a que cumplan esta política para garantizar que gestionan eficazmente dichos conflictos de intereses en su calidad de representantes de HELVETAS
- comunicar cualquier conflicto de intereses que se les comunique al responsable de cumplimiento () (véanse las Directrices sobre corrupción, fraude y conflictos de intereses)

5.2. Comité de Administración y Ética

El Comité de Administración y Ética reafirma el principio de tolerancia cero frente a la corrupción y el fraude, lo que fomenta una cultura y un compromiso con el cumplimiento normativo y la integridad. El Comité de Administración y Ética garantiza y supervisa la creación de un mecanismo de cumplimiento dotado de los recursos adecuados y suficientes.

5.3. Consejo de Administración

El Consejo de Administración evalúa el cumplimiento por parte de HELVETAS del código de conducta y de la normativa sobre corrupción, fraude y conflictos de intereses. El Consejo establece un mecanismo de cumplimiento adecuado y dotado de los recursos necesarios, que incluye evaluaciones periódicas de riesgos, formación específica y un seguimiento eficaz. Con el fin de garantizar la difusión y la aplicación del Código de Conducta y de la normativa, el Consejo de Administración adopta las medidas oportunas.

5.4. Las personas directoras nacionales

Las personas directoras nacionales garantizan la lucha eficaz contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses. Tienen la obligación de difundir información sobre la normativa en sus respectivos programas nacionales. Las personas directoras nacionales llevan a cabo evaluaciones periódicas de los riesgos locales en materia de corrupción, fraude y conflictos de intereses, y planifican y aplican medidas preventivas basadas en dichas evaluaciones. Informan periódicamente al responsable de cumplimiento de la sede central sobre los planes, los avances y las dificultades, y reciben asistencia de la sede central cuando es necesario.

5.5. Unidad de Gestión de Casos

La unidad decide, a propuesta de la persona responsable de cumplimiento, si las investigaciones son adecuadas o no. La unidad tiene la tarea de dirigir las investigaciones tras recibir notificaciones de infracciones por parte de la persona responsable de cumplimiento. La unidad somete a la atención del Consejo de Administración los asuntos que entran dentro de su ámbito de competencia, según lo requiera la ocasión. La Unidad de Gestión de Casos está compuesta por miembros cuya composición varía de acuerdo con las Directrices sobre la gestión de la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses.

5.6. Responsable de Cumplimiento Normativo

A través del mecanismo de denuncia, la persona responsable de cumplimiento recibe la notificación y elabora un informe con recomendaciones dirigido a la Unidad de Gestión de Casos, que decide si procede o no iniciar una investigación. En caso de que no se inicien investigaciones, la persona responsable informa a todas las partes implicadas, así como a la parte denunciante.

La persona responsable de cumplimiento se encarga de sensibilizar y de garantizar una orientación y formación concretas a distintos niveles y a través de diferentes canales (proporcionando material informativo estándar, actualizaciones a través de boletines, etc.). La persona responsable de cumplimiento es el principal punto de contacto en relación con este tema y presta apoyo técnico en la sede central y a los programas nacionales.

6. Prevención

6.1. Prevención a nivel directivo

6.1.1. Responsabilidad del liderazgo

Las personas con responsabilidades de liderazgo conceden importancia a la prevención de la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses, y comunican su apoyo. Promueven la sensibilización de las personas empleadas, las organizaciones socias, entidades proveedoras de servicios y organizaciones asistidas en materia de corrupción, fraude y conflictos de intereses, y garantizan que conozcan las normas de la normativa sobre corrupción, fraude y conflictos de intereses. Las personas con responsabilidades de liderazgo se aseguran de que se realicen evaluaciones de riesgos periódicas en cada área, sobre la base de las cuales se establecen herramientas de control y prevención y se elaboran los procesos. Las personas con responsabilidades de liderazgo se aseguran de que se cumplan, mitiguen los riesgos y adaptan periódicamente las medidas en función de las evaluaciones de riesgos.

6.1.2. Formación

Las personas con responsabilidades de liderazgo se aseguran de que se lleve a cabo periódicamente una amplia sensibilización sobre la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses, así como sobre las medidas adoptadas por HELVETAS, en el marco del desarrollo de competencias internas de las personas empleadas.

6.1.3. Ambiente seguro para la denuncia

Las personas con responsabilidades de liderazgo crean un ambiente de trabajo que permite a las personas empleadas denunciar cualquier caso de corrupción, fraude o conflicto de intereses. Mediante las medidas adecuadas, garantizan que las personas empleadas puedan comunicar sus sospechas sin temor a represalias y las protegen de la presión de terceros (véase la Política de denuncia de irregularidades).

6.1.4. Divulgación de funciones

Las personas miembros del Consejo de Administración, las personas miembros de la Junta Directiva y todo el personal de HELVETAS deben evitar cualquier actividad que pueda dar lugar a conflictos de intereses. Con el fin de evitar conflictos de intereses, en el Informe Financiero se publica anualmente una lista de las funciones y cargos oficiales que desempeñan las personas miembros del Consejo de Administración y de la Junta Directiva, al margen de su cargo en HELVETAS. Las funciones y cargos adicionales que puedan dar una imagen desfavorable de HELVETAS o que puedan suponer un conflicto real o aparente con sus obligaciones, así como las circunstancias que den lugar a conflictos de intereses entre sus propios intereses personales, los de sus familiares o personas cercanas, o las empresas con las que estén vinculados, y los intereses de HELVETAS, deben comunicarse al responsable de cumplimiento. Esta lista se mantiene confidencial.

6.2. Prevención en la contratación y el empleo del personal

6.2.1. Información de referencia

En la contratación de nuevas personas empleadas, se debe prestar especial atención a minimizar el riesgo de nepotismo, corrupción, fraude y conflictos de intereses. En particular, se debe garantizar que las futuras personas empleadas tengan una reputación intachable en relación con estas cuestiones y que se les evalúe en cuanto a su ética y sus valores. Se deben tener en cuenta las referencias de antiguos empleadores y documentarlas de forma sistemática.

6.2.2. Información de las personas empleadas

Las personas con responsabilidades de liderazgo deben asegurarse de que las nuevas personas empleadas sean informadas sobre la normativa relativa a la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses durante su incorporación, lo cual forma parte integrante de su contrato de trabajo. La información sobre la normativa relativa a la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses se reitera durante la evaluación al finalizar el período de prueba y en futuras reuniones de evaluación.

6.3. Prevención en la gestión de programas

6.3.1. Selección de las organizaciones con las que colaboramos y con las que mantenemos relaciones financieras

HELVETAS evalúa sistemáticamente a las posibles entidades socias, entidades proveedoras de servicios y organizaciones beneficiarias antes de iniciar o renovar una colaboración. Se abordan las cuestiones relacionadas con la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses, así como las normas correspondientes. Los contratos con entidades socias, entidades proveedoras de servicios y organizaciones beneficiarias incluyen una cláusula específica sobre corrupción, fraude y conflictos de intereses (véase el anexo I).

Las organizaciones que no cuenten con ningún mecanismo para prevenir la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses deben desarrollar mecanismos institucionales adecuados en un plazo claramente definido.

HELVETAS ofrece apoyo a las organizaciones con las que colabora en sus esfuerzos por combatir la corrupción y el fraude, así como para gestionar los conflictos de intereses.

6.3.2. Análisis de riesgos

Las personas socias son evaluadas sistemáticamente mediante una valoración de la colaboración dirigida por el gestor del proyecto. El proceso de selección de las entidades proveedoras de servicios se rige por las directrices de contratación. La cooperación con las organizaciones beneficiarias se basa en planes de financiación específicos, que se definen a nivel de proyecto. En los casos en que puedan surgir conflictos de intereses con las organizaciones asociadas o las entidades socias financiadoras, también se analizan los riesgos correspondientes.

6.3.3. Puntos focales

En cada oficina del programa se designa a nivel local a un responsable de cumplimiento. Esta persona actúa como punto de contacto con la sede central en lo relativo a estas cuestiones y supervisa la aplicación de las medidas locales de prevención.

6.3.4. Cooperación e intercambio

Se mantienen intercambios periódicos con las organizaciones colaboradoras para garantizar que se hayan establecido medidas para prevenir la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses, y que dichas organizaciones cumplan con los requisitos.

6.4. Tareas de prevención de las personas responsables de cumplimiento

La persona responsable de cumplimiento se encarga de sensibilizar y de garantizar una orientación y una formación concretas a distintos niveles y a través de diversos canales (suministro de material informativo estándar, actualizaciones mediante boletines informativos, etc.). Además, se encarga de analizar los casos y extraer las lecciones aprendidas, que a su vez se incorporan a las medidas de prevención (véase el capítulo 7, «Mecanismo de denuncia y gestión de casos»).

6.5. Auditoría interna

La persona auditora interna, de conformidad con su propio mandato, prestará apoyo a la prevención organizativa de los riesgos de corrupción y fraude mediante la identificación de deficiencias y aspectos susceptibles de mejora, la formulación de recomendaciones y la prestación de apoyo técnico.

6.6. Sistema de Control Interno (SCI)

Para prevenir la corrupción, es importante definir claramente las competencias de cada persona y analizar los riesgos. Las medidas organizativas en el marco de un sistema de control interno (SCI) (por ejemplo, la firma colectiva) reducen el riesgo de abuso de poder y de presión sobre las personas empleadas. El SCI deberá, basándose en un análisis de riesgos, identificar y evaluar los riesgos de fraude y definir medidas de implementación y mitigación. En la sede central, los controles internos están integrados en el sistema financiero. A nivel nacional, el Manual Financiero para Programas Internacionales ofrece instrucciones sobre los estándares mínimos del SCI.

7. Mecanismo de reclamaciones y gestión de casos

7.1. Principios generales

La notificación de sospechas a través de un mecanismo formal de denuncia es fundamental para luchar eficazmente contra la corrupción y el fraude. Si las personas empleadas tienen motivos para sospechar o son informados de casos de corrupción, fraude o conflictos de intereses en el marco de las actividades de HELVETAS, tienen el derecho y la obligación de denunciarlos de inmediato. Los canales de denuncia y el proceso de investigación se definen en las Directrices sobre el tratamiento de la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses.

7.2. Análisis

7.2.1. Análisis de los casos

La persona responsable de cumplimiento documenta y analiza los casos de forma sistemática junto con los coordinadores de proyectos y los auditores internos. De este modo, se pueden detectar patrones y desarrollar estrategias para adaptar las políticas y los procedimientos con el fin de evitar que se repitan en el futuro.

7.2.2. Análisis del mecanismo de denuncias

La persona responsable de cumplimiento analiza anualmente el mecanismo de reclamaciones y su funcionamiento junto con la Unidad de Gestión de Casos para identificar deficiencias y proponer formas de mejorarlo.

7.3. Comunicación y presentación de informes

7.3.1. Interna

Las lecciones aprendidas se comparten periódicamente con las personas empleadas y con toda la organización.

La persona responsable de cumplimiento elabora el *Informe anual sobre la lucha contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses*, destinado al Consejo de Administración. El informe describe

- el compromiso de la organización con la lucha contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses
- las medidas de prevención adoptadas durante el año
- los casos que se han producido, cómo se han gestionado y las sanciones que se han aplicado

7.3.2. Externo

En caso de que se produzca un caso de corrupción, fraude o conflicto de intereses, se contactará con las demás organizaciones implicadas (por ejemplo, las entidades adjudicadoras, los donantes) para informarles de lo ocurrido y de las medidas que se van a aplicar (véanse las Directrices sobre cómo actuar ante casos de corrupción, fraude y conflictos de intereses).

8. **Ámbito de aplicación y fecha de entrada en vigor**

Estas normas se aplican a todas las personas empleadas en todo el mundo que mantengan una relación contractual con HELVETAS (incluidos becarios y voluntarios, la Junta Directiva y su Consejo Asesor, así como las entidades proveedoras de servicios) en todo momento durante su colaboración con HELVETAS. Las normas forman parte integrante del contrato de trabajo.

Todas las organizaciones con las que colaboramos y con las que mantenemos relaciones financieras son informadas de nuestras políticas y normativas pertinentes durante las negociaciones de colaboración.

El presente Reglamento sobre corrupción, fraude y conflictos de intereses fue aprobado por el Consejo de Administración el 1 de diciembre de 2018 y revisado el 1 de junio de 2026.

Titular (cargo y nombre):	Isabelle Fisher, responsable de cumplimiento normativo y asesora jurídica
Versión (primera/última):	03.07.2018/01.06.2026

Anexo I: Cláusulas contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses para entidades socias de proyectos, entidades proveedoras de servicios y organizaciones beneficiarias

Contratos con entidades socias del proyecto y organizaciones beneficiarias: La siguiente cláusula relativa a la lucha contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses se incluirá en todos los futuros acuerdos de cooperación con entidades socias del proyecto u organizaciones beneficiarias:

«Las partes contratantes no ofrecerán ni concederán ningún tipo de ventaja a terceros, ya sea directa o indirectamente, ni recibirán, aceptarán o se dejarán prometer, directa o indirectamente, ningún regalo, pago u otra ventaja que constituya o pueda considerarse una práctica ilegal o corrupta. HELVETAS se reserva el derecho de rescindir la relación contractual en caso de incumplimiento, suspender los pagos, reclamar los pagos ya efectuados y denunciar la infracción. HELVETAS se reserva el derecho de controlar todos los ingresos y gastos de las entidades socias del proyecto o de las organizaciones beneficiarias y, si fuera necesario, exigir una auditoría externa extraordinaria».

Contratos con personas consultoras y entidades proveedoras de servicios: En todos los contratos futuros con entidades proveedoras de servicios se incluirá la siguiente cláusula relativa a la lucha contra la corrupción, el fraude y los conflictos de intereses:

«Las partes contratantes no ofrecerán ni concederán ningún tipo de ventaja a terceros, ya sea directa o indirectamente, ni recibirán, aceptarán o se dejarán prometer, directa o indirectamente, ningún regalo, pago u otra ventaja que sea o pueda considerarse una práctica ilegal o corrupta. HELVETAS se reserva el derecho de rescindir la relación contractual en caso de incumplimiento, suspender los pagos, reclamar los pagos ya efectuados y denunciar la infracción.»