

*Vivir nuestro
propósito
y nuestros valores*
Código de Conducta



Contenidos

i/ii

*Mensaje de nuestro Presidente
Mensaje de nuestra Directora
Global de Ética y Cumplimiento*

1

*Vivir nuestro propósito y
nuestros valores*

2

El Código en contexto

3

Hacerse oír

4

*Construir confianza sobre cómo
hacemos negocios*

8

*Generar confianza con los
demás*

12

*Construir confianza en nuestras
comunidades*

16

*Construir confianza sobre cómo
utilizamos la información*

20

*RADAR: Un marco para tomar
la decisión correcta*

23

*Escuchamos y actuamos
El Código de Conducta y la red
de firmas PwC*

24

Índice

25

Información de contacto

Mensaje de nuestro Presidente

Propósito PwC:

*Construir confianza en la sociedad y resolver
problemas importantes*

Bob Morits

*Presidente, PricewaterhouseCoopers
International Limited*



Estimados colegas:

PwC es reconocido como un líder global en servicios profesionales que trabaja con muchas de las organizaciones de mayor renombre a nivel mundial en países de todo el mundo. Al ver que las oportunidades y desafíos aumentan y se tornan más complejos, continuamos adaptándonos. Sin embargo, a medida que evolucionamos como negocio, nuestro compromiso colectivo e individual con el Propósito de PwC y nuestros valores -las bases de nuestra red- es lo que debe impulsar lo que hacemos.

Con más de 200.000 empleados que se desempeñan en más de 150 países, cada uno tiene asignado un papel para generar un impacto en nuestros clientes, los mercados de capitales, nuestros equipos, nuestras comunidades y demás grupos de interés. Tenemos la responsabilidad de comprender por qué hacemos lo que hacemos mediante nuestro Propósito, en qué nos enfocamos mediante nuestra estrategia, y cómo trabajamos en conjunto mediante nuestros valores, comportamientos y conducta.

El Propósito define al negocio y el por qué de su existencia, y funciona como guía y punto de referencia ante cada decisión que se deba tomar. Mientras que el propósito de un negocio puede mantenerse constante, las expectativas cambiantes que la sociedad pone en nosotros, y que cambian rápidamente gracias a las grandes tendencias que vemos y experimentamos, tales como cambios demográficos, adelantos tecnológicos, flujo de información instantánea, y muchas otras representan un desafío cada vez mayor. Desde huellas medioambientales hasta impactos sociales y demandas de inversores y resultados intermedio, se espera que los negocios muestren un comportamiento receptivo y responsable en más áreas y que rindan cuentas a un conjunto cada vez más amplio de grupos de interés.

La confianza que nuestros clientes, comunidades y empleados depositan en PwC y nuestros altos estándares de comportamiento ético son fundamentales para todo lo que hacemos. A medida que abordamos nuestro trabajo, es importante que tengamos un marco de referencia para las decisiones que tomamos a diario. Nuestro Código de Conducta (Código) puede guiarnos, más allá de dónde estemos o qué hagamos. Es nuestra manera de hacer negocios.

El Código refuerza la importancia de llevar adelante los negocios dentro de un marco de estándares, leyes y normas profesionales, junto con nuestras propias políticas, valores y estándares, incluso cuando trabajamos en otros países. Delinea los valores y comportamientos que definen el modo en que hacemos negocios. Nos obliga a tener una mentalidad abierta, ser receptivos y dar lo mejor de nosotros.

Lo que logramos como PwC depende completamente de cómo cada uno de nosotros pone nuestro Propósito y valores en el centro de todo lo que hacemos todos los días, en cada acción. Trabajemos juntos, entonces, para construir confianza y resolver problemas importantes. Promovamos la colaboración, cultivemos la curiosidad e innovación, actuemos con integridad y fomentemos un sentido de empatía en todo momento.

Mensaje de nuestra Directora Global de Ética y Cumplimiento

Laurie Endsley

*Directora Global de Ética y Cumplimiento,
PricewaterhouseCoopers International Limited*



Estimados equipos de PwC:

El Código de Conducta se basa en el Propósito de PwC y en un conjunto fundamental de valores compartidos, y presenta un marco común sobre cuya base espera que nos comportemos y actuemos adecuadamente. Conocer, comprender y vivir el Código es una parte fundamental de quiénes somos como profesionales de PwC y qué representamos. Ya sea que trabajemos con empleados de PwC u otros, dependemos de los demás para ser conscientes de nuestras responsabilidades éticas.

Nuestro Código de Conducta refleja los cambios significativos en el mundo, la naturaleza de nuestro trabajo y cómo hacemos negocios en la actualidad, como así también nuestra necesidad, como profesionales de confianza, de comprender cómo seguir comportándonos de manera ética ante todos estos cambios. El Código es una de las tantas herramientas que, como profesionales, nos ayudan a guiar nuestro comportamiento, y pretende ser un marco, no un reglamento. No cubre ni puede cubrir cada situación que ocurra, sino que busca incorporar nuestros valores a comportamientos y decisiones cotidianas.

Todos somos una parte importante de este esfuerzo. Cada uno de nosotros tenemos un rol que desempeñar al vivir y defender los comportamientos definidos en este Código. Pero no estamos solos. Estamos juntos en esto. Nos apoyamos mutuamente. Confiamos en los demás para comprender y cumplir con todos estos comportamientos y estándares profesionales, y para aplicarlos de manera consistente. Colaboramos en todos los niveles, y ayudamos a los demás a desarrollar habilidades para tomar la decisión correcta.

Si se nos presenta una situación contradictoria con nuestro Código, debemos hacernos oír. Valoramos el coraje que se requiere para plantear inquietudes. Recuerden que las investigaciones que surjan por (acusaciones de) falta de ética laboral se llevan adelante de manera discreta y confidencial. No toleramos las represalias. Ante alguna duda o dilema, pedimos ayuda. Hay recursos locales y de redes disponibles para ello.

Esperamos poder trabajar juntos para mantener y fomentar una sólida cultura ética de PwC.

Muchas gracias.

Vivir nuestro propósito y nuestros valores

La cultura de PwC se desarrolla
basada en un marco de expectativas
y requerimientos internos y externos
que ayudan a guiar nuestros
comportamientos y generar confianza:

- sobre cómo hacemos negocios
- con los demás
- en nuestras comunidades
- sobre cómo utilizamos la información





El Código en contexto

Nuestro Propósito y valores son las bases de nuestro éxito. Existimos para generar confianza y resolver problemas importantes, y nuestros valores nos ayudan a cumplir con tal Propósito.

Este Código respalda nuestra habilidad para comportarnos de manera congruente con nuestros valores.

Nuestro Código no está diseñado para brindar pautas específicas ante cada situación donde podríamos llegar a preguntarnos a nosotros mismos “¿Qué es lo correcto?” En cambio, ofrece lineamientos basados en principios que nos ayudan a pensar sobre cuestiones difíciles, promueve la consulta y nos alienta a hacernos oír si tenemos alguna inquietud. En la página 20 de este Código, encontrará detalles sobre RADAR (Reconocer, Analizar,

Decidir, Acordar, Reportar), que es nuestro marco para ayudarnos a tomar la decisión correcta.

Este Código describe una serie de comportamientos esperados comunes, cuyo elemento clave es respetar las leyes y normas aplicables. En la medida en que exista una ley o norma local más restrictiva que este Código, prevalecerá dicha ley o norma. Las políticas locales y de la red global y los lineamientos suplementarios complementan los principios plasmados en este Código y en las políticas de **administración de riesgos de la red de PwC**.

Este Código es aplicable a todos nosotros. Cuando decimos “nosotros”, “nuestro” o “para nosotros”, nos referimos a todos en PwC, socios/directores individuales y el personal, como así también a las firmas individuales que forman conjuntamente la red PwC.

Hacerse oír

Hacerse oír es fundamental para nuestra cultura y los resultados a largo plazo; es el vivo ejemplo de nuestros valores. Hacerse oír cuando algo no parece correcto demuestra nuestra integridad y que tenemos el valor de hacer lo correcto. Hacerse oír permite evitar errores y falta de ética laboral, y fomenta la innovación. Hacerse oír demuestra que nos preocupamos por el otro y por nuestro negocio. Por último, hacerse oír para que las cosas se hagan bien o se mantengan bien encaminadas nos ayuda a estar a la altura de nuestro compromiso de brindar servicios de alta calidad.



¿Algo parece estar mal?

¿Está ante un dilema?

¿Tiene una pregunta que lo lleva a preguntas más difíciles?

¿Necesita un consejo?

Consulte. Llame por teléfono. Envíe un correo electrónico. Convoque una reunión. Hágase oír.

Sea cual sea nuestra categoría o rol, todos tenemos el poder de hacernos oír al lidiar con un comportamiento o ante una situación que no parece correcta. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de informar y expresar sus preocupaciones, y de hacerlo con justicia, honestidad y profesionalismo.

No lo ignore. No se quede callado.

La colaboración significa consultarles a nuestros colegas sobre cuestiones importantes y menores, y sabemos que nuestras inquietudes serán escuchadas y tratadas de manera honesta y profesional, llevando adelante una investigación en caso de que sea necesario. Consultamos a nuestros supervisores, coaches, socios/directores, equipos de ética, equipos de Riesgo y Calidad, el departamento jurídico, representantes de Human Capital, u otros en PwC, especialmente aquellos que están en las líneas de denuncias. Estas personas son responsables de abordar o elevar las cuestiones que se les presenten. Planteamos las inquietudes utilizando métodos formales e informales según corresponda: personalmente, por teléfono y/o por medios electrónicos.

Protegemos contra represalias. En pos de ser honestos con los valores de integridad y empatía, ante la denuncia de un problema, la misma se manejará con la adecuada confidencialidad y será discutida con otros solo de ser necesario o recomendable dadas las circunstancias. Ejercitar el escepticismo profesional, aplicar el sentido común y conocer y aplicar el Código y los lineamientos suplementarios nos ayudará a saber cuándo hacernos oír a través del canal que nos resulte más cómodo.

Además de los recursos aquí enumerados, cada firma de la red PwC brinda mecanismos para denunciar problemas. También existe la opción Contact Us (Contáctenos) en [pwc.com/codeofconduct](https://www.pwc.com/codeofconduct), donde puede acceder a un correo electrónico global confidencial.

**Hágase oír. Es lo correcto.
Estos son los momentos que importan.**

PwC se compromete a proteger a sus empleados contra represalias, consideradas una falta de ética profesional grave que no será tolerada. Cualquier profesional de PwC (incluidos socios/directores o el personal) que tome acciones en represalia tendrá que rendir cuentas.

P: ¿Qué se considera represalia?

R: La represalia puede ser cualquier tipo de venganza, directa o sutil, por haber denunciado de buena fe problemas reales o posibles.

Consultamos con nuestros:

- Supervisores
- Equipos de Riesgo y Calidad
- Coaches
- Departamento jurídico
- Socios/Directores
- Representantes de Human Capital
- Equipos de ética
- Otras personas dentro de PwC

Construir confianza sobre cómo hacemos negocios

Sea cual sea nuestra experiencia profesional, nos comportamos con integridad y cumplimos -y nos guiamos por- los estándares profesionales aplicables (por ejemplo, aquellos establecidos por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores [IESBA]).





Estamos dispuestos a alejarnos de clientes y proyectos que pusieran en tela de juicio nuestra integridad, objetividad o profesionalismo si se continuara el vínculo laboral.

Mary Waldron
Directora Global de Riesgo

La calidad y el impacto de nuestro trabajo es clave para nuestra esencia como profesionales de PwC, y como red de firmas. Nuestro desempeño sostenido es parte de cómo creamos y construimos confianza con nuestros clientes, con los demás, y con nuestras comunidades.

Prestamos servicios solamente a aquellos clientes cuyas necesidades estamos capacitados para satisfacer, quienes valoran nuestro servicio, y cumplen estándares adecuados de legitimidad e integridad. Solo prestamos aquellos servicios para los cuales estamos profesionalmente capacitados. Colaboramos para lograr las competencias e innovación necesarias para nuestro trabajo. Cumplimos con nuestros compromisos.

Nuestra reputación está definida por la confianza, la integridad y la consecución de valor sostenido de alta calidad. Nuestro éxito continuo se basa en defender estándares profesionales, cumpliendo con leyes y normas aplicables y con obligaciones éticas al llevar adelante un trabajo innovador y de alta calidad.

Nuestro criterio del negocio está libre de prejuicios, conflictos de interés, intimidación hacia otros. Seguimos procesos y procedimientos para identificar y abordar cualquier conflicto de interés real o potencial.

Reconocemos que la independencia, incluida la apariencia de independencia, constituye el núcleo de la objetividad. Evitamos y abordamos de manera proactiva circunstancias que generen o puedan ser percibidas como amenazantes para nuestra independencia de clientes de auditoría.



¿Qué pasaría si...?

Soy nuevo en PwC. Sé que hay requerimientos de independencia, los cuales comprendo. Pero ¿podrían recordarme cómo puedo verificar si tengo permitido invertir en una compañía?

Las normas con respecto a inversiones son complejas, por lo que siempre se aconseja volver a revisarlas. Contacte a su referente local de independencia o a Mesa de Ayuda para que le indiquen los pasos a seguir.

Los conflictos pueden adoptar muchas formas. Consulte cuando se presenten los siguientes tipos de situaciones:

- Existen intereses de PwC o personales que podrían generar un impacto, o podrían ser percibidos de generarlo, en nuestra objetividad al hacer lo que sea mejor para nuestros clientes.
- PwC y un cliente tienen opiniones opuestas sobre un mismo tema.
- Se nos solicita trabajar para un cliente que puede considerarse contrario a los intereses de otro cliente.

Esto no quiere decir que no podamos realizar el trabajo, sino que debemos considerar de qué manera manejar el potencial conflicto o cualquier (percepción de) susceptibilidad por parte del cliente.



Demostramos nuestra integridad:

Negociando y asegurando contratos con nuestros clientes, proveedores y otros de manera legítima y honrada. Cumplimos con nuestras obligaciones contractuales y con los términos y condiciones acordados.

Siendo transparentes al especificar la manera en que cobramos por nuestros servicios. Registramos nuestro tiempo y gastos de manera precisa.

Competiendo equitativamente. No celebramos ningún acuerdo formal ni informal con nuestros competidores para restringir la competencia, fijar precios o asignar clientes, mercados, personas o servicios ilegalmente.

Respetamos la información confidencial de nuestros competidores. Solo recopilamos la información sobre la competencia que esté disponible públicamente, o cuya obtención no implica la violación de obligaciones legales o contractuales.

¿Qué pasaría sí...?

Mi supervisor ha insinuado que reduzca la cantidad de horas que he registrado en mi hoja de horas. Sé que trabajé más horas de las presupuestadas pero siento que trabajé lo más eficientemente que pude. ¿Qué debería hacer?

Debe registrar las horas exactas que trabajó. No debería reducir ni inflar la cantidad de horas, ni sacrificar la calidad del trabajo en pos de completarlo dentro de las horas asignadas. Debe hablar de su preocupación con su supervisor inmediatamente. Si su supervisor ignora la situación, deberá hablar con otros recursos pertinentes. Recuerde que RADAR también es un recurso.

Asistí a una reunión con un socio y varios competidores para discutir cuestiones contables técnicas. Más tarde en una reunión, un colega (de la competencia) mencionó que está muy entusiasmado con la nueva estructura de precios que va a implementar con su grupo. Sospecha que todas las otras firmas adoptarán la misma estructura y me ofreció compartirla conmigo en aras de “ser competitivo” si yo le compartiera la estructura de precios de nuestro equipo. ¿Qué debo hacer?

Debe dejarle en claro que no quiere que recibir esa información, ni le compartirá la suya. Inmediatamente, debe informar esto al Departamento jurídico.

Queda prohibido intercambiar información de precios de esta manera.



Demostramos nuestra integridad:

Absteniéndonos de involucrarnos en prácticas de soborno o corrupción.

Esto es vital para mantener la confianza de nuestros colegas, clientes y otras personas con las que trabajamos. No solicitamos, aceptamos, ofrecemos, prometemos o pagamos sobornos, incluidos los incentivos, ya sea directamente o a través de un tercero.

Conociendo la identidad de nuestros clientes y otras personas con las que hacemos negocios, y cumpliendo con los estándares contra el lavado de dinero.

Si sospechamos que existe comportamiento delictivo, debemos tomar las acciones pertinentes.

No realizamos ningún negocio que viole sanciones económicas aplicables ni prestamos servicios asistiendo a clientes para que violan leyes de sanciones aplicables.

Se entiende por incentivos aquellos pagos de escaso valor (en dinero o en especie) a funcionarios gubernamentales para que agilicen trámites que son parte de sus funciones habituales, como la obtención de permisos, licencias, visas, correspondencia o servicios públicos. Los incentivos no incluyen las tasas administrativas legítimas ni los pagos legítimos para trámites urgentes que se abonan a una organización (no a un individuo) y en cuyo caso se puede solicitar un recibo por dicho pago.



¿Qué pasaría sí...?

En mi cultura, es habitual que se den y reciban regalos de fin de año de parte de clientes. Sin embargo, el Código indica que hay circunstancias en las que los regalos pueden ser inapropiados. ¿Qué debo hacer?

Depende de algunos factores. Las costumbres/leyes/normas locales y las políticas de PwC, al igual que las de nuestros clientes, varían. Debemos ser especialmente cuidadosos al tratar con el sector público, incluido el gobierno, clientes. Revise los lineamientos y políticas complementarias de la firma para restricciones específicas o debería consultar con los recursos adecuados, tales como RR.HH. u departamento jurídico local. Recuerde que RADAR también es un recurso. Construir confianza sobre cómo hacemos negocios.

El soborno no se trata solamente de pago o recepción de dinero en efectivo, sino que puede ser cualquier cosa de valor que adopte diversas formas, incluidos:

- Honorarios de asesoramiento y comisiones a partes que en realidad no prestan servicios;
- Pagos en especie incluidos productos de valor que no sean monetarios, tales como viajes, hospedaje, espectáculos, oportunidades laborales, y regalos;
- Empleo para familiares de funcionarios gubernamentales sin respetar el proceso normal de contratación; y
- Patrocinio/donaciones

Construir confianza con los demás

Hay fortaleza y valor en la diversidad de pensamiento y la experiencia. La diversidad de perspectivas es fundamental para la innovación. Nos escuchamos unos a otros, tenemos éxito cuando colaboramos, nos ponemos a dialogar, y debatimos temas de manera respetuosa. Reunir nuestras ideas y conocimiento colectivo es fundamental para nuestra habilidad de innovar y, en última instancia, para nuestro éxito.

*Agnès Hussherr
Líder global de Capital Humano*



Fomentamos la colaboración entre territorios y en toda la red PwC. La confianza es clave para esta colaboración, dado que nos ayuda a trabajar con más eficacia con nuestros colegas y cumplir con los clientes. La confianza comienza cuando cada uno de nosotros trata al otro con empatía, cortesía, dignidad, ecuanimidad y respeto.

Tomamos las medidas necesarias para proteger la seguridad de los empleados de PwC. Brindamos un entorno laboral seguro y libre de comportamientos abusivos, violentos, amenazantes o perturbadores.

No toleramos el acoso, la discriminación, el hostigamiento o el comportamiento irrespetuoso.* Estas conductas debilitan la integridad de nuestras relaciones.

Respetamos y alentamos el diálogo sincero para generar un clima apto para los debates francos y honestos.

** Esto se aplica ya sea sobre la base de la raza, etnia, color, edad, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, creencias políticas, ciudadanía, nacionalidad, idioma, religión, discapacidad, si son padres o no, situación económica/clase, si es un veterano u otra base inapropiada.*

¿Qué pasaría si...?

Luego de la jornada laboral, asisto a una reunión con el resto de mi equipo. Uno de mis gerentes realizó varias insinuaciones hacia mí de manera inapropiada. ¿Qué debería hacer?

Toda insinuación resulta inaceptable. Si no le resulta incómodo, de forma profesional y respetuosa hable de la situación con el gerente, y sepa que en lo sucesivo, puede hacerlo en el momento. También debería hacerse oír y consultar con los recursos que resulten apropiados como por ejemplo Recursos Humanos o el equipo de ética para que se tomen medidas adicionales que sean consistentes con los procesos establecidos de la firma. Recuerde que RADAR también es un recurso.

Cada vez que le hago una pregunta a mi gerente, ella se burla de mí en público y cuestiona mis conocimientos. ¿Qué hago?

Este comportamiento puede considerarse como bullying y, como mínimo, es irrespetuoso e inconsistente con nuestro Código. Hágase oír. Puede hablar con su contacto de Recursos Humanos, equipos de ética u otros recursos con los que se sienta cómodo. RADAR puede servirle como guía.

Valoramos la diversidad de nuestra fuerza laboral como una ventaja competitiva que fomentamos y ampliamos. Promovemos una cultura que se preocupa y fomenta la innovación, el crecimiento profesional, desarrollo de carrera, flexibilidad laboral y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Invertimos en nuestro personal y en su crecimiento profesional apoyando el aprendizaje continuo y creando oportunidades para fomentar el desarrollo a corto plazo y la evolución profesional a largo plazo. Aprender continuamente, y estar abierto a distintas posibilidades, es clave para nuestra capacidad de innovar y resolver problemas importantes.

Nos hacemos oír cuando nos enfrentamos a comportamientos inadecuados por parte de otros, incluso por parte de clientes.



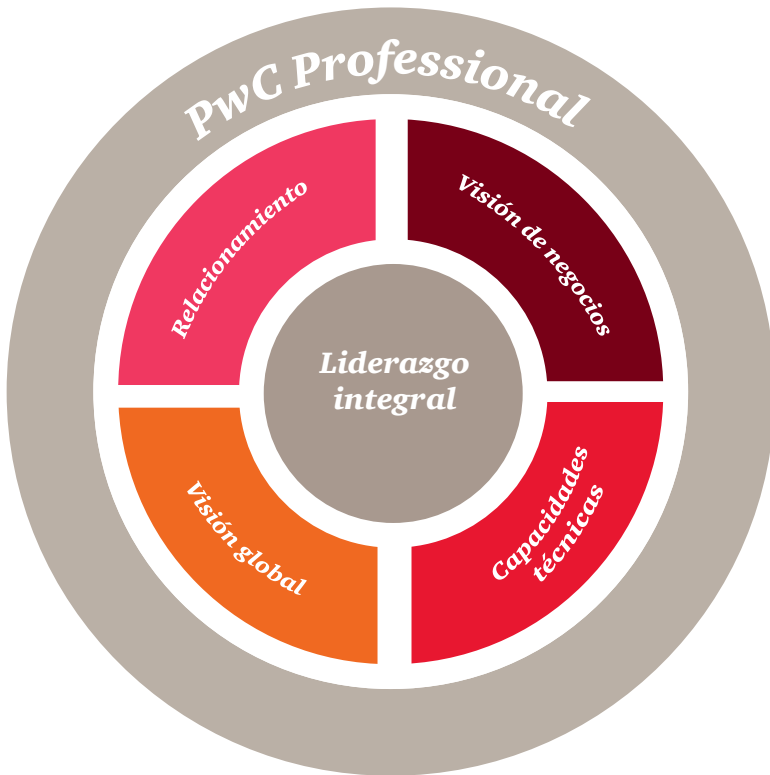
¿Qué pasaría si...?

Estuviera en el comedor con mis colegas, teniendo una conversación informal, y uno de ellos hiciera un comentario ofensivo sobre otro colega. ¿Cómo manejo esta situación?

Si no le resulta incómodo, hable de la situación con su colega de manera profesional. Si usted no se siente cómodo abordando la situación usted mismo, necesita orientación, o le importa porque deberían tomarse otras medidas, entonces, debería ponerse en contacto con los recursos apropiados, como por ejemplo su coach o gerente de Recursos Humanos. No olvide que RADAR proporciona un marco para ayudarlo en la toma de decisiones.

- Si usted experimenta o presiente que algo no está bien, exprese sus inquietudes. Acérquese a los recursos apropiados. Hacerse oír es seguro.
- Protegemos a nuestra gente contra las represalias por denunciar inquietudes de buena fe. La represalia es en sí misma una falta de ética laboral grave que PwC no tolera. Cualquier profesional de PwC (incluyendo socios/directores, o personal) que tome medidas de represalia deberá responder por ello.

En cada nivel y dimensión de PwC Professional, se definen los comportamientos esperados en cuanto a ética.



Las soluciones más innovadoras provienen del trabajo conjunto con colegas y clientes. Una colaboración eficaz permite la novación.

Construir confianza en nuestras comunidades



Nuestra estrategia de responsabilidad corporativa se adapta a nuestras fortalezas y oportunidades como una red de empresas de servicios profesionales. También está diseñada para permitirnos aplicar nuestras habilidades de manera que tengan impacto, ofrezcan resultados medibles y marquen una verdadera diferencia en la creación de negocios a largo plazo y valor social.

Además, promovemos nuestro aporte a la sociedad mediante el uso de nuestras habilidades y experiencia para ayudar a resolver problemas importantes, incluidos aquellos relacionados con la ética, la integridad y la confianza -temas fundamentales para fomentar una economía global sostenible e inclusiva.

Apoyamos el cambio hacia una sociedad más sostenible mediante la prestación de servicios que transformen los negocios y la sociedad civil, contribuimos a objetivos más amplios de desarrollo y reducimos el impacto ambiental.

Ayudamos a resolver problemas sociales importantes en nuestras comunidades aportando nuestra experiencia profesional y colaborando con otras organizaciones para lograr los máximos resultados.



Respetamos y honramos las costumbres y tradiciones de los países en los que operamos. Si dichas costumbres y tradiciones entran en conflicto con este Código, consultamos internamente cómo adherir al Código respetando la cultura y las tradiciones locales. El objetivo es que nuestros grupos de interés confíen en nosotros al mostrarles empatía, apertura y honestidad y enfocarnos continuamente en la ética y la calidad.

Respetamos los límites de nuestro planeta y adoptamos un enfoque preventivo para minimizar los impactos ambientales de nuestro negocio. También ayudamos a nuestros clientes a hacer lo mismo.

Participamos en el diálogo para ayudar a darle forma a la legislación y la regulación de una manera que defienda el interés público y nuestro Propósito.

Apoyamos el estado de derecho en nuestras interacciones con los reguladores. Trabajamos con el gobierno y las autoridades profesionales de una manera respetuosa y directa. Los contactos, en nombre de PwC, con el gobierno y las autoridades profesionales, por lo general, son manejados por socios/directores y personal designados.

Respondemos de inmediato a las solicitudes de información de las autoridades gubernamentales y profesionales, tal y como exige la ley vigente y las obligaciones profesionales.

Fomentamos y apoyamos la participación en actividades comunitarias. No manifestamos que nuestras afiliaciones u opiniones políticas personales sean las de PwC, y cumplimos con los requisitos aplicables de presentación de información. Evitamos usar los recursos de PwC (o hacer creer que PwC apoya, respalda o se opone a cualquier posición política o partido político/candidato, obra de caridad, producto o religión específica) sin aprobación.



¿Qué pasaría si...?

Tengo una opinión formada sobre la situación política en mi país.

¿Puedo expresar mis afiliaciones u opiniones políticas personales a través de las redes sociales?

Sí, siempre y cuando sea respetuoso con los demás. Asegúrese de dejar en claro que es su opinión y no la de PwC.

Un cliente me ha pedido que hable en una conferencia en la que patrocinan ciertos asuntos políticos en relación a ellos.

¿Puedo aceptar el compromiso?

Consulte con los recursos apropiados. Un buen inicio es su equipo de Riesgo y Calidad para determinar si estamos en posición de hacer comentarios.

Fermo parte del comité de ética profesional de una asociación de contadores profesionales, que ha aceptado emitir una opinión sobre una norma propuesta que difiere de la opinión de PwC. ¿Puedo presentar en público la opinión de la asociación (como en audiencias públicas)?

Sí, siempre y cuando indique claramente que esas opiniones pertenecen al comité y no a PwC y, de ser necesario, esté preparado para explicar la diferencia entre las opiniones de PwC y de la asociación.

Los principios laborales reconocidos a nivel internacional comprenden, por ejemplo, los principios del Pacto Mundial de la ONU y los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

Nos preocupamos, respetamos y apoyamos los derechos humanos proclamados internacionalmente. Trabajamos para evitar la complicidad en los abusos de los derechos humanos. Cumplimos con las leyes laborales y de empleo aplicables y nos basamos en los principios laborales internacionalmente reconocidos sobre la forma en la que hacemos negocios.

Somos contribuyentes responsables. Gestionamos todas nuestras declaraciones juradas, nacionales y extranjeras, con exactitud, de buena fe y puntualmente. Sólo perseguimos iniciativas de planificación tributaria o adoptamos conductas impositivas anuales que no afectarían de manera negativa la reputación de PwC. Aplicamos el Código Global de Conducta Tributaria a nuestras firmas miembro, y a nuestros socios/directores y personal, así como lo aplicamos a los clientes.



Es tal la naturaleza global del mundo empresarial, junto con la complejidad y las prioridades competitivas de las leyes nacionales, que no siempre está claro dónde deben fijarse los límites. En consecuencia, las firmas miembro de la red de PwC han adoptado el Código Global de Conducta Tributaria para ayudar a sus clientes, a otros grupos de interés y a sus respectivos socios/directores y personal.

Construir confianza sobre cómo usamos la información

Independientemente de si la información confidencial se recibe verbalmente, en papel, en un correo electrónico o en cualquier otro formato, nuestra habilidad para proteger su confidencialidad es fundamental para mantener la confianza de nuestros clientes, entre nosotros y con quienes hacemos negocios.

Esta confianza contribuye a la colaboración e innovación, ya que las ideas y la información se comparten más libremente.



Respetamos la privacidad y confidencialidad de la información de nuestros clientes, nuestra gente y aquellos con quienes hacemos negocios.

Protegemos la información personal y demás información confidencial en todas las formas.

Recopilamos, almacenamos, usamos, transmitimos y disponemos de información personal y confidencial de una manera que es transparente y promueve la confianza. Recabamos, utilizamos y guardamos información personal y del cliente y demás información confidencial sólo si tenemos una razón legítima para hacerlo. Solo en caso de ser necesario se da acceso a esta información. Nuestro deber de confidencialidad no termina cuando dejamos de ser parte de PwC; seguimos respetando la confidencialidad de la información incluso después de nuestra desvinculación.

Todos participamos en la protección de la información confidencial que nos es confiada en sus diversas formas.

1. Solamente utilizamos sistemas y aplicaciones de PwC aprobadas en nuestro trabajo.
2. No divulgamos información confidencial de manera inapropiada, incluso cuando usamos redes sociales.
3. Somos cautelosos al discutir asuntos relacionados con clientes en espacios públicos.
4. Nos encargamos de proteger las copias físicas de la información confidencial.
5. Identificamos con rapidez cualquier divulgación no deseada de información confidencial y lo elevamos dentro de PwC según sea apropiado.

Comprender la importancia de la confidencialidad y la confianza mutua nos ayuda a colaborar, innovar y tener éxito a través de la red.

Hacemos uso sensato de las redes sociales, y nunca perdemos de vista que las redes sociales son medios públicos. Pensamos antes de publicar.

Protegemos la información y los activos físicos y electrónicos a los que tenemos acceso. Ello incluye protegerlos de todas las amenazas maliciosas y pérdidas accidentales.

Aseguramos todos los registros de papel y electrónicos y los conservamos sólo durante el período de tiempo prescrito.

Preservamos la información relevante cuando sabemos o anticipamos una investigación, litigio u otra cuestión, o porque nos han capacitado que así lo hiciéramos.

Respetamos la integridad de nuestros papeles de trabajo y no realizamos cambios inapropiados una vez que están completos. No traficamos o divulgamos de manera inadecuada información privilegiada.



¿A qué nos referimos con “accidental”?

La pérdida accidental puede ocurrir si se deja una computadora desatendida, enviando de manera inadvertida un correo electrónico confidencial al receptor incorrecto, o simplemente dejando documentos confidenciales en la impresora cerca del puesto de trabajo.



¿Qué pasaría si...?

Me encontrase en un ascensor de la oficina, y escuchara a dos personas hablando de una fusión y adquisición en la que se encuentran trabajando. ¿Es correcto que invierta en una de las compañías?

No, sería considerado “tráfico de información privilegiada”. No realizamos operaciones con información de carácter privado, sin importar cómo la hayamos obtenido. Tampoco deberíamos revelar esa información a ninguna otra persona. Si no está seguro, puede encontrar orientación adicional en la política de tráfico de información privilegiada. Recuerde que hay recursos con los que puede ponerse en contacto, como Riesgo y Calidad.

¿Qué significa “información privilegiada”?

La información privilegiada es información sobre una empresa (por ejemplo, pronósticos financieros, propuestas de fusiones y adquisiciones y cambios clave de personal) que no se ha publicado.

¿De dónde proviene la información privilegiada?

La información privilegiada puede provenir de cualquier fuente (por ejemplo, clientes, proveedores, subcontratistas, socios de UTE o cualquier otra entidad o persona con la que PwC o cualquier persona de PwC tenga contacto o información).

Somos considerados en nuestras comunicaciones, en línea y fuera de línea. Somos amables y respetuosos con los compañeros de trabajo y los clientes cuando hablamos en foros públicos o en línea, usamos redes sociales o participamos en el diálogo externo.

Al expresar puntos de vista sobre asuntos comunitarios o públicos, somos claros en cuanto a que tales opiniones son nuestras y no necesariamente las de PwC.

Cuando las audiencias a las que nos dirigimos esperan que representemos a PwC, generalmente expresamos sólo la opinión de PwC y no la nuestra.

No expresamos las opiniones de los demás como propias. Cumplimos con las leyes de derechos de autor y de propiedad intelectual.





¿Qué pasaría si...?

Encontrase un artículo de investigación realmente bueno en Internet cuyo contenido me gustaría compartir con mis colegas y clientes. ¿Es correcto hacerlo?

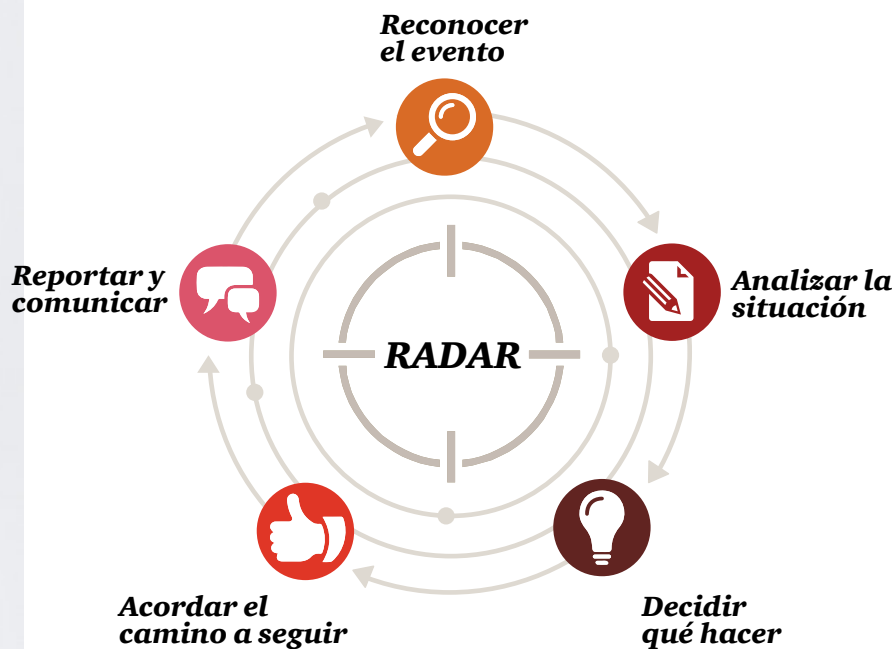
Depende. Recuerde que la información tanto en Internet como en los sistemas internos de PwC suele estar protegida por derechos de autor y/o se trata de material con licencia y es posible que necesite permiso para distribuir la información. Además, es importante que no use el producto del trabajo de otro como propio. Siempre se requiere una atribución mínima, para que no se lo acuse de plagio. Si no está seguro, debe hablar con su gerente o socio a cargo del trabajo.

RADAR: Un marco para tomar la decisión correcta

Nuestro Propósito y valores son nuestros principios de orientación para decidir qué es lo correcto. Abordar y resolver los dilemas éticos es complejo, y el Código no puede abordar todas las preguntas o situaciones. El Código es una de las muchas herramientas que tenemos como profesionales para orientar nuestro comportamiento.

No pretende ser un reglamento. El Código se sustenta en el Propósito y valores de PwC. Está respaldado y se complementa con las normas de la red, las políticas y lineamientos locales y de la red, todos los cuales se encuentran disponibles en los sitios pertinentes a través de la red. RADAR, como marco de toma de decisiones está disponible para ayudarlo a pensar y construir sus habilidades para analizar dilemas relacionados con la ética y, al hacerlo, tomar buenas decisiones. Al decidir sobre un curso de acción, los pasos y preguntas pueden ayudar a orientar su enfoque. No necesitan un orden en particular, y el siguiente gráfico no pretende ser un árbol de decisiones. Más bien, es una ayuda para enmarcar su pensamiento, que le podría tomar unos minutos o unos días/podría suceder dentro de unos minutos a unos pocos días. Y recuerde, nada puede reemplazar el juicio/criterio individual y la aplicación de los valores al decidir qué hacer en el momento.





Un marco para tomar la decisión correcta

RADAR: Un marco para tomar la decisión correcta



Reportar y comunicar

- Informe sus inquietudes a los recursos adecuados (por ejemplo: equipos de ética, Departamento jurídico, Riesgo & Calidad, Recursos Humanos) según sea necesario.
- Comunique sus inquietudes y fundamentos a los grupos de interés pertinentes, según corresponda.
- Reflexione sobre lo que ha aprendido y si es necesario hacer cambios.



Acordar el camino a seguir

- Evalúe su decisión—¿siente que es correcta? ¿Puede dormir por las noches?
- ¿Se sentiría avergonzado si otros supieran lo que hizo o no hizo?
- Reflexione sobre lo que una persona sensata podría pensar.
- De ser necesario, consulte nuevamente.
- Actúe cuando esté seguro de su decisión y siempre de buena fe.



Reconocer el evento

- ¿La situación es consistente con el propósito y los valores de PwC?
- ¿Se le pide que haga algo que cree que es incorrecto, contrario al propósito de PwC o nuestros valores?
- ¿Es consciente de la conducta poco ética o ilegal de otros (por ejemplo, colegas, clientes, proveedores y otras partes)?
- ¿Está tratando de tomar una decisión pero no está seguro de las implicancias éticas?
- ¿Qué pasa si se informa en los medios de comunicación?



Analizar la situación

¿Quién resulta afectado?

- ¿Usted?
- ¿Un colega/su equipo?
- ¿PwC—su firma o la red?
- ¿Su cliente/un cliente?
- ¿Un tercero?

¿Cuáles son los parámetros de guía?

- ¿Se siente como algo correcto?
- ¿La ley—es legal?
- Normas de regulación/profesionales
- Estándares y políticas de PwC
- Reacciones del cliente
- Reacciones de terceros más amplias
- Propósito de PwC.
- Valores de PwC.



Decidir qué hacer

- ¿Cuáles son las opciones?
- ¿Cuáles son los posibles resultados de cada opción?
- ¿Hay una solución alternativa que no represente un conflicto ético?
- Consulte según corresponda.
- Tome una decisión sobre qué hacer.

Escuchamos y tomamos medidas

“Hacerse oír” es un primer paso fundamental. Para cualquier acusación, queja o inquietud, investigamos y abordamos la situación de una manera apropiada. Si desea obtener más información sobre el proceso de investigación y sobre sus opciones de denuncia anónima, póngase en contacto con su equipo de ética local. Recuerde que PwC está comprometida a cuidar y proteger a nuestra gente contra represalias.

Cualquier persona que viole el Código de Conducta de PwC o las políticas y procedimientos serán considerados responsables por ello. Aquellos que estemos en la línea de denuncias somos responsables de abordar las situaciones que se nos presentan.

Si alguien dirige o aprueba violaciones, o tiene conocimiento de ellas y no actúa con rapidez para corregirlas, él o ella será responsable. Todos somos responsables de cooperar durante el proceso de investigación, y de responder preguntas con veracidad, precisión, integridad y de forma completa. La falta de cooperación puede ocasionar la aplicación de medidas disciplinarias.





El Código de Conducta y la red de firmas de PwC

Estamos comprometidos con el espíritu de cooperación entre las firmas de la red de PwC. Cuando se enfrente con preguntas acerca de la conducta empresarial o inquietudes al trabajar para otra firma dentro de la red de PwC, siga las políticas establecidas por la empresa anfitriona. Si no se siente cómodo al plantear el problema con la empresa anfitriona o no está satisfecho con el resultado, plantee el problema en su empresa de origen para que el problema pueda abordarse entre los líderes de las empresas involucradas.

Para más información,
por favor visite: **www.pwc.com**