



Viviendo nuestro
propósito y nuestros
valores.

Código de conducta de PwC

www.pwc.com/codeofconduct

Tabla de contenido

Mensaje de nuestro presidente Global	i
Mensaje de nuestra Vicepresidente Global de Ética y Cumplimiento	ii
Viviendo nuestro propósito y nuestros valores	1
El Código en contexto	2
Levanta tu voz	3
Generar confianza en nuestra forma de hacer negocios	4
Generar confianza en los demás	8
Generar confianza en nuestras comunidades	12
Generar confianza en la forma en que usamos la información	16
RADAR: Un esquema para decidir lo correcto por hacer	21
Escuchamos y tomamos las acciones pertinentes	
El código de Conducta y la red de firmas PwC	28
Temario	29
Información de contacto	30



Mensaje de nuestro Presidente Global



Bob Moritz
Presidente, PricewaterhouseCoopers
International Limited

El Propósito de PwC:

Generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes.

Queridos colegas:

PwC es reconocida por ser líder global en servicios profesionales y por trabajar con muchas de las más reconocidas organizaciones en diferentes países del mundo. En la medida en que las oportunidades y retos son mayores y más complejos, nosotros continuamos adaptándonos. Al evolucionar como negocio, lo que conduce nuestro comportamiento es el compromiso colectivo e individual con nuestro Propósito y Valores, pilares fundamentales de la red.

Con más de 200.000 Profesionales PwC, en más de 150 países, somos una red en la que cada uno cumple una función específica que marca la diferencia para nuestros clientes, los mercados de capital, nuestros equipos, las comunidades y nuestros variados grupos de interés. Tenemos la responsabilidad de comprender por qué hacemos las cosas que hacemos, a través de nuestro Propósito; en qué nos enfocamos, por medio de nuestra estrategia; y cómo trabajamos guiados por nuestros valores, comportamientos y conducta.

El Propósito define cuál es el negocio y por qué existe, y actúa como un referente para tomar decisiones. Sin embargo, nuestro gran reto es entender que las expectativas que la sociedad deposita en nosotros cambian continuamente debido a los cambios demográficos, los avances tecnológicos, el flujo de información instantánea, entre otras. Nuestro compromiso debe trascender a otros temas de gran importancia que van desde la huella ambiental y el impacto social, hasta las exigencias de los inversionistas y todo lo que eso implica.

La confianza que nuestros clientes, comunidades y nuestra gente depositan en PwC y en nuestros altos estándares de comportamiento ético, son fundamentales en todo lo que hacemos. Mientras desempeñamos nuestro trabajo, es importante tener un marco de referencia para las decisiones que tomamos todos los días. Nuestro Código de Conducta nos puede guiar sin importar en dónde estemos o qué estemos haciendo. Es la forma en la que hacemos negocios.

El Código de Conducta refuerza la importancia de conducir los negocios dentro del marco de las normas profesionales, las leyes y las regulaciones, junto con nuestras propias políticas, valores y estándares, incluso si trabajamos en distintas fronteras. El código resalta los valores y comportamientos que definen nuestra forma de hacer negocios. Además, nos hace mantener una actitud abierta con capacidad de respuesta para dar lo mejor.

Lo que obtenemos como PwC depende por completo del hecho de poner el Propósito y nuestros Valores en el centro de todo lo que hacemos, todos los días, en todas nuestras acciones. Por tanto, los invito a que trabajemos juntos en la generación de confianza y resolución de problemas importantes. Promovamos siempre la colaboración, cultivemos la curiosidad y la innovación y actuemos con integridad.

Mensaje de la Vicepresidente de Ética y Cumplimiento

Queridos equipos de PwC:

El Código de Conducta se basa en el Propósito de PwC y en un conjunto básico de valores compartidos que fijan un marco común respecto a cómo se espera que nos comportemos. Una parte fundamental de quienes somos como Profesionales PwC y de lo que representamos es conocer, comprender y vivir el código. Ya sea que trabajemos con personas de PwC o con otros, dependemos de los demás para ser conscientes de nuestras responsabilidades éticas.

Nuestro Código de Conducta refleja los cambios significativos del mundo en el que vivimos, de la naturaleza propia de nuestro trabajo, de la forma de hacer negocios en nuestra actualidad, así como nuestra necesidad, como profesionales confiables, de continuar comportándonos de forma ética. El Código es una de las muchas herramientas que tenemos para guiar nuestro comportamiento y se entiende como un marco de referencia, más no como un libro de reglas. No puede, y de hecho no lo hace, cubrir cada situación que enfrentemos, pero sí busca incorporar nuestros valores en el comportamiento del día a día y en el proceso de toma de decisiones éticas.

Todos somos una parte importante de este esfuerzo. Tenemos la responsabilidad de vivir y defender los comportamientos destacados en este código. Pero no estamos solos, apliquemos juntos y de forma consistente, todos estos comportamientos y estándares profesionales. Cooperemos en cada nivel y ayudémonos para desarrollar habilidades conjuntas que nos lleven a hacer lo correcto.

Si nos enfrentamos a una situación que vaya en contra de nuestro código, levantamos nuestra voz. Valoramos el coraje de expresar las inquietudes. Recordemos que las investigaciones sobre acusaciones de conductas inapropiadas se manejan de forma discreta, sensible y no toleramos retaliación alguna. Cuando nos encontramos en un dilema, buscamos ayuda. Existen recursos locales y globales que nos pueden ayudar.

Espero trabajar de la mano de todos ustedes para conservar y promover la sólida cultura ética de PwC.

Gracias.

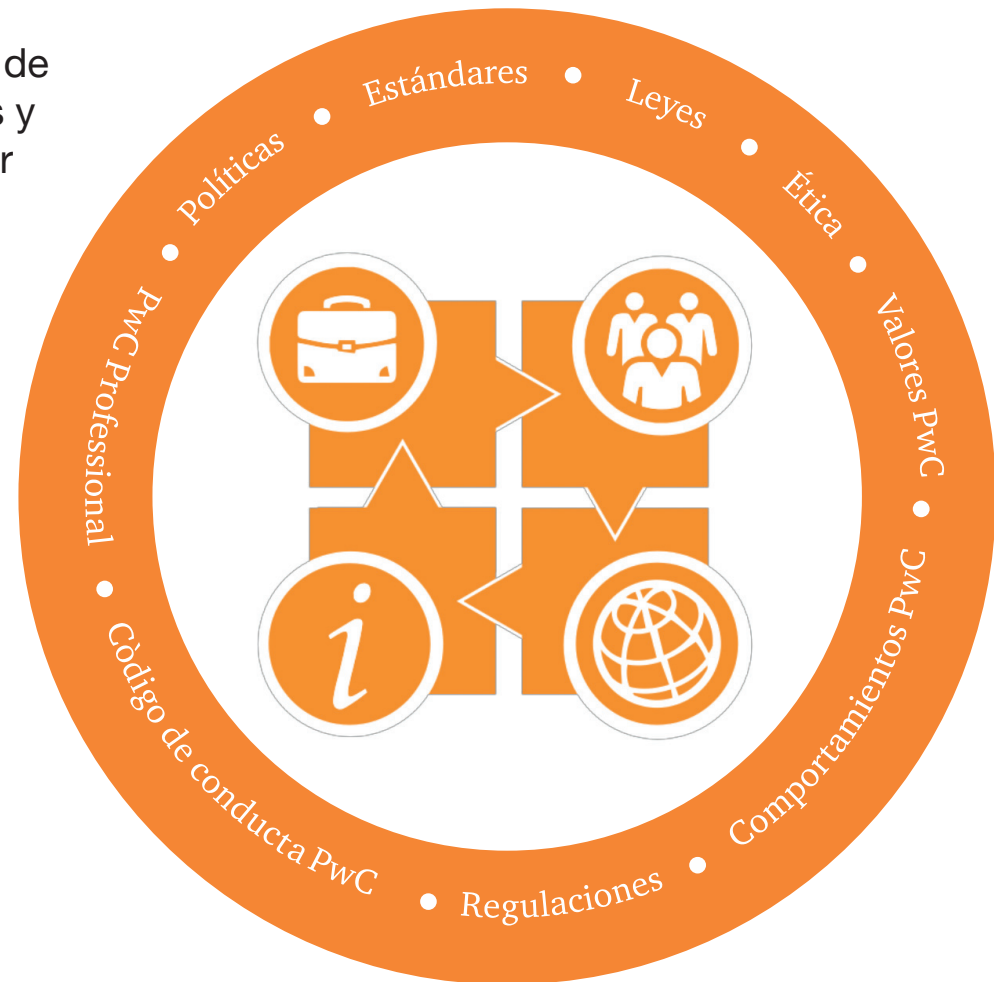


Laurie Endsley
Vicepresidente de Ética y Cumplimiento,
PricewaterhouseCoopers International
Limited

Viviendo nuestro Propósito y nuestros Valores

La cultura PwC prospera con el apoyo de un marco de referencia de expectativas y requerimientos internos y externos. Los siguientes factores nos ayudan a guiar nuestro comportamiento y a generar confianza:

- En la forma en que hacemos negocios
- Con los demás
- En nuestras comunidades
- En la forma en que usamos la información



El Código en contexto

Nuestro Propósito y nuestros valores son la base de nuestro éxito. Existimos para generar confianza y resolver problemas importantes, y nuestros valores nos ayudan a cumplir con dicho propósito.

Este Código sustenta nuestra habilidad para comportarnos según nuestros valores.

Nuestro Código no pretende ofrecer acompañamiento específico en cada situación en la cual debemos responder a la pregunta “¿Qué es lo que debo hacer?”. En vez de eso, es el acompañamiento basado en los principios que **nos ayuda a pensar respecto de las preguntas difíciles, promueve la consulta, nos motiva a dar opiniones y a expresarnos si tenemos alguna inquietud**. En la página 20 de este código encontrarás los detalles sobre RADAR (Reconocer, Analizar, Decidir, Aceptar, Reportar), nuestro marco de referencia y de ayuda para decidir lo que se debe hacer.

Este código describe un conjunto común de expectativas sobre nuestra conducta, un elemento fundamental por el cual debemos regirnos respecto de las leyes y regulaciones aplicables. En la medida en que cualquier ley o regulación local sea más restrictiva que este código, prevalecerá la ley o regulación local. Los principios comprendidos en este documento y en las Políticas de Gestión de Riesgo de la Red de PwC, se complementan con las políticas de la red, las locales y el acompañamiento adicional.

Este código aplica para todos. **Cuando decimos “Nosotros”, “Nuestro” o “Nos”, hacemos referencia a todos nosotros dentro de PwC**, Socios, Directores y funcionarios, así como a las firmas individuales que en conjunto conforman la red de PwC.



Levanta tu voz

Comunicar es esencial para nuestra cultura y para nuestros resultados a largo plazo; es una muestra viva de nuestros Valores. Levantar la voz cuando algo no parece estar bien demuestra nuestra integridad y coraje para hacer lo que es correcto; también contribuye a la prevención de errores, de conductas inapropiadas y fomenta la innovación. Levantar la voz demuestra que nos preocupamos por el otro y por nuestro negocio. Expresarnos para propiciar mejoras o mantener un registro de las cosas importantes nos ayuda a cumplir con nuestro compromiso de entregar resultados de alta calidad.

**¿Algo parece no estar bien? ¿Te estás enfrentando a un dilema?
¿Tienes un cuestionamiento que te lleva a formular preguntas
aún más difíciles? ¿Necesitas un consejo?**

Consulta. Levanta el teléfono. Envía un correo electrónico. Agenda una reunión. Levanta tu voz.

Cada uno de nosotros, sin importar el nivel o el cargo que tengamos, estamos empoderados para expresarnos cuando nos enfrentemos a un comportamiento o situaciones que no nos parecen correctas. Cada uno tiene la responsabilidad de informar y expresar inquietudes de forma justa, honesta y profesional.

No lo ignores. No te quedes callado.

Colaborar significa consultar con nuestros colegas asuntos que nos generan inquietudes, sean más o menos importantes, los cuales sabemos son escuchados y abordados de forma abierta y profesional, incluyendo investigaciones cuando sea necesario. Consultamos con nuestros Supervisores, Instructores, Socios/Directores, equipos de ética, equipos de Riesgo y Calidad, Oficina de Asesoría General, representantes de Capital Humano u otros en PwC, especialmente aquellos en las líneas de reporte. Estas personas son responsables de abordar, o escalar en la medida en que sea necesario, los problemas que sean puestos bajo su atención. Reportamos los problemas usando métodos formales e informales de la forma más conveniente: cara a cara, vía telefónica y/o por medios electrónicos.

Protegemos contra las retaliaciones. Si al ser fiel a tus principios y valores de integridad y preocupación por los demás, reportas una inquietud, ésta se manejará con la confidencialidad apropiada y se discutirá con otros solo en la medida en que sea necesario o recomendable dadas las circunstancias. El ejercicio del escepticismo profesional, la aplicación del sentido común y el conocimiento, la aplicación del código, así como el acompañamiento local complementario, nos ayudarán a saber cuándo es el momento indicado para alzar nuestra voz y manifestarnos por medio del canal que nos haga sentir más cómodos.

Además de los recursos aquí mencionados, cada Firma de la red PwC ofrece un mecanismo para reportar problemas. También existe una opción global confidencial de correo electrónico, **Contact Us en pwc.com/codeofconduct.**

Levanta tu voz. Es lo correcto. Estos son los momentos que importan.

PwC está comprometida con la protección de nuestros funcionarios contra acciones de retaliación, una conducta inapropiada grave que no será tolerada. Cualquier Profesional de PwC (incluyendo Socios/Directores o funcionarios) que emprenda acciones de retaliación será responsable por ello.

¿Qué es retaliación?

La retaliación puede referirse a cualquier forma de represalia, directa o sutil, por reportar de buena fe problemas reales o sospechas de inconsistencias.

Consultamos a nuestro:

- Socio Líder de Ética y Conducción de negocios
- Comité de Ética, Conducción de negocios y Convivencia laboral.
- Coach
- Recursos Humanos
- OGC/Office of General Counsel
- Supervisores Inmediatos
- Socios/Directores



Generar confianza en nuestra forma de hacer negocios

En cualquiera que sea nuestro contexto profesional **actuamos con integridad, nos adherimos a los estándares profesionales aplicables y nos regimos por ellos.** Por ejemplo, aquellos establecidos por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA).



La calidad y el impacto de nuestro trabajo es crucial respecto a lo que somos como Profesionales PwC y como red de firmas. Nuestro desempeño sostenible es parte de la forma en la cual creamos e inspiramos confianza en nuestros clientes, en los demás y en nuestras comunidades.

Prestamos nuestros servicios solo a los clientes para los cuales nos sentimos competentes de hacerlo, a quienes valoran nuestros servicios y a quienes cumplen con los estándares requeridos de legitimidad e integridad. Solo ofrecemos servicios que nos sentimos profesionalmente capaces de ofrecer. Trabajamos en conjunto para incorporar las habilidades e innovación necesaria a nuestro trabajo. Cumplimos con nuestros compromisos.

Nuestra reputación se define por la confianza, integridad y por la obtención de valor sostenible de alta calidad. Nuestro éxito continuo se debe a que mantenemos estándares profesionales que se adhieren a las leyes y regulaciones aplicables, cumplimos con las obligaciones éticas y de este modo entregamos trabajos de alta calidad e innovación.

Nuestro criterio empresarial está libre de prejuicios, conflictos de interés o influencia indebida de otros. Seguimos procedimientos para identificar y abordar cualquier conflicto real o potencial de intereses.

Reconocemos que la independencia, incluyendo su apariencia, es un aspecto fundamental de la objetividad. Evitamos y afrontamos las circunstancias que generan o posiblemente representan amenazas a nuestra independencia de clientes de aseguramiento.



Estamos dispuestos a retirarnos del camino de nuestros clientes y compromisos cuando nuestra integridad, objetividad o profesionalismo sean puestos en duda.

Mary Waldron
Vicepresidenta Global de Riesgo

¿Qué pasa si...?



Soy nuevo en PwC. Sé muy bien que tenemos requerimientos de independencia, pero ¿podrías recordarme cómo puedo confirmar si puedo invertir en una compañía?

Las reglas de inversión son complejas, por tanto siempre es bueno confirmar antes de dar el primer paso. Contacta a tu equipo de independencia para obtener el soporte que requieres.



Los conflictos pueden presentarse de diferentes maneras. Consulta cuando...

- Existen intereses de PwC o personales que podrían generar impacto o podrían ser percibidos como impactantes en nuestra objetividad, al hacer lo que es mejor para nuestro(s) cliente(s).
- Cuando PwC y un cliente asuman posiciones diferentes respecto al mismo asunto.
- Cuando se nos solicite hacer un trabajo para un cliente y que dicho trabajo pueda ser visto como una amenaza a los intereses de otro cliente.

Estas situaciones no significan necesariamente que no podamos hacer un trabajo, pero sí que consideremos la forma de manejar el conflicto potencial o cualquier tipo de sensibilidad por parte del cliente.

Demostramos nuestra integridad cuando:

Negociamos y aseguramos contratos de forma legal y honorable con nuestros clientes, proveedores y otras partes. Cumplimos con nuestras obligaciones contractuales y nos adherimos a los términos y condiciones acordadas.

Somos transparentes en los cobros por nuestros servicios. Registramos el tiempo y los gastos de forma precisa.

Competimos sanamente. No hacemos ningún negocio formal o informal con nuestros competidores para restringir la competencia, fijar precios, reubicar clientes, mercados, personas o servicios de forma ilegal.

Respetamos la información confidencial de nuestros competidores. Recopilamos información sobre nuestros competidores, solo si está disponible públicamente o si, el hecho de hacerlo, no implica el incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales.

¿Qué pasa si...?



Mi supervisor me sugirió reducir el número de horas registradas en mi Time Report. Sé que he estado trabajando más de las horas presupuestadas, pero siento que he trabajado de la forma más eficiente posible. ¿Qué debo hacer?

Debes registrar tus horas de forma precisa de acuerdo a lo que trabajaste. No debes reducir ni aumentar las horas y tampoco debes poner en riesgo la calidad del trabajo, solo por cumplir con las horas asignadas para hacerlo. Debes discutir inmediatamente tu inquietud con tu supervisor, si él la ignora debes presentarla con otro recurso apropiado. Recuerda que RADAR es un recurso útil también.



Asistí a una reunión con un compañero y con personas de la competencia para discutir los problemas de contabilidad técnica. Durante la reunión, un colega (de la competencia) mencionó que se encuentra muy entusiasmado respecto a la estructura de precios que él y su grupo están manejando. Sospecha además que todas las demás firmas adoptarán la misma estructura y se ofreció a compartirla conmigo también con propósitos de “competitividad” solo si yo comparto con él la estructura de precios de nuestro equipo. ¿Qué debo hacer?

Debes dejarle claro que no te interesa conocer dicha estructura de precios, que tampoco te interesa recibirla y que no vas a compartir ningún tipo de información. Avisa de inmediato a OGC sobre esta situación. Está prohibido intercambiar información de precios de esta manera.



Demostramos nuestra integridad cuando:

Nunca nos involucramos en prácticas de **soborno o corrupción**. Por ello, mantenemos la confianza de nuestros colegas, clientes y otras personas con las que trabajamos. No solicitamos, aceptamos, ofrecemos, prometemos o pagamos sobornos, incluyendo los pagos de facilitación o gratificación, ya sea de forma directa o por medio de un tercero.

Conocemos la **identidad** de nuestros clientes y otras personas con las que hacemos negocios y nos adherimos a los estándares aplicables contra el **lavado de dinero**. Cuando sospechamos de algún tipo de comportamiento criminal, tomamos las acciones pertinentes. No conducimos ninguna actividad ni nos comprometemos con servicios que le ayuden a los clientes a infringir las leyes de sanciones económicas.

Un soborno no se trata solamente del pago o recepción de dinero en efectivo. Un soborno se trata también de cualquier elemento de valor y puede representarse de diversas formas, entre ellas las siguientes:

- Gastos de consultoría y comisiones a partes que no se encuentran realmente ofreciendo servicios.
- Pagos en especie que incluyan cualquier tipo de elemento que no represente dinero en efectivo, como viajes, hospedajes, entretenimiento, oportunidades de empleo y regalos.
- Empleo para familiares de oficiales del gobierno fuera del proceso normal de contratación.
- Patrocinios/donaciones.

¿Qué pasa si...?



En mi cultura es típico dar y recibir regalos de cumpleaños y de celebraciones por parte de los clientes. Pero el código indica que existen circunstancias bajo las cuales los regalos pueden ser considerados como inapropiados. ¿Qué debo hacer?

Depende de varios factores. Las costumbres, leyes, regulaciones, políticas de PwC y de nuestros clientes varían. Debemos ser muy cuidadosos cuando tratamos con el sector público, incluyendo el gobierno y los clientes. Revisa la guía y las políticas complementarias de tu Firma para consultar restricciones específicas o dirígete a los recursos apropiados, tales como RH o tu OGC local. Recuerda que RADAR es un recurso útil también.



“Los pagos de facilitación” son pagos de menor valor ofrecidos (en efectivo o bienes) a los funcionarios del gobierno para que ejecuten funciones de rutina que de una u otra manera están obligados a hacer (tales como la expedición de permisos, licencias, visas, correos o servicios). Los pagos de facilitación no incluyen tasas administrativas legítimas ni pagos legítimos por acelerar los servicios que se pagan a una organización (más no a un individuo) y donde se pueda generar un recibo bajo solicitud.

Generar confianza en los demás



Agnès Hussherr
Líder Global de
Capital Humano

Existe valor en la diversidad de pensamiento y experiencia. La diversidad de perspectivas es fundamental para la innovación. Nos escuchamos, somos exitosos cuando de trabajar en conjunto se trata, nos comprometemos con el diálogo y discutimos los problemas respetuosamente. Para nosotros es muy importante el conocimiento colectivo y la acción de compartir ideas, ya que esto potencia nuestra habilidad de innovar y obtener resultados exitosos.

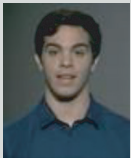


Impulsamos el trabajo en equipo en todos los territorios y alrededor de la red de PwC. La confianza es fundamental para esta colaboración, ya que nos ayuda a trabajar de forma más efectiva con nuestros colegas y a servir a nuestros clientes. La confianza comienza en cada uno de nosotros al tratarnos con respeto, cortesía, dignidad, justicia y cuidado.

Tomamos medidas apropiadas para proteger la seguridad de las personas de PwC. Brindamos un ambiente laboral seguro, libre de comportamientos abusivos, violentos, amenazantes o problemáticos.

No toleramos comportamientos de acoso, discriminación, intimidación o irrespeto.* Estos comportamientos perjudican la integridad de nuestras relaciones.

Respetamos y promovemos el diálogo abierto para crear un clima donde puedan tomar lugar discusiones francas y honestas.



Cuando le hago una pregunta a mi jefe, ella siempre se burla y cuestiona mis conocimientos. ¿Qué debo hacer?

Este comportamiento puede considerarse como matoneo o intimidación y, como mínimo, es irrespetuoso y nada consistente con nuestro código. Da a conocer la situación. Puedes hablar con miembros del equipo de Capital Humano, con los equipos de Ética, conducción de negocios y convivencia laboral o con otros recursos con los que te sientas cómodo. RADAR siempre puede guiarte.



¿Qué pasa si...?



Asistí a una reunión con el resto de mi equipo después del trabajo. Uno de mis jefes me hizo una propuesta inapropiada. ¿Qué debo hacer?

Las propuestas inapropiadas nunca son aceptables. Si te sientes segura, cuéntale de forma profesional y respetuosa la situación a tu jefe, y ten en cuenta que siempre puedes hacerlo. También debes consultar y dar a conocer la situación a los recursos pertinentes, tales como Capital Humano, o a los equipos de Ética, conducción de negocios y convivencia laboral para que se tomen acciones consistentes con los procesos de la Firma. Recuerda que RADAR es un recurso útil también.



***Esto aplica cuando tenga que ver con la raza de un individuo, etnia, color, edad, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, creencias políticas, ciudadanía, origen, idioma, religión, discapacidad, estado civil, clase social, estado de veterano militar o cualquier otra base inapropiada.**

Valoramos la diversidad de nuestros funcionarios y la vemos como una ventaja competitiva por cuidar y cultivar.

Fomentamos una cultura que cuida y promueve la innovación, el crecimiento y desarrollo profesional, la flexibilidad en el lugar de trabajo y el balance entre la vida y el trabajo de los funcionarios.

Invertimos en los nuestros y en su crecimiento profesional; los motivamos con el aprendizaje continuo y por medio de la creación de oportunidades que promuevan el desarrollo a corto plazo y la progresión en sus carreras a largo plazo. Para lograr innovar y resolver problemas importantes, es fundamental aprender continuamente y tener una mente abierta.

- Si experimentas o eres testigo de algo que no parece ser correcto, expresa tus inquietudes. Dirígete a los recursos apropiados. Es seguro expresarse.
- Protegemos a nuestros empleados contra todo tipo de retaliación por reportar inquietudes de buena fe. La retaliación es una forma grave de conducta inapropiada que PwC no tolera. Cualquier profesional de PwC (incluidos Socios, Directores o funcionarios) que ejerza alguna acción de retaliación, será responsable por ello.

¿Qué pasa si...?



Me encontraba almorzando con mis compañeros, sosteníamos una conversación casual, cuando uno de ellos hizo un comentario acerca de otro colega que me pareció muy ofensivo. ¿Cómo debo manejar esta situación?

Si te sientes cómoda para hacerlo, habla de la situación con tu colega de forma profesional. Si no te sientes cómoda haciéndolo, necesitas acompañamiento o te preocupa que se deban seguir pasos adicionales, entonces dirígete a los recursos indicados como tu Instructor o Jefe de RH. No olvides que RADAR te brinda las pautas necesarias para tomar una decisión correcta.



Levantamos nuestra voz por nosotros mismos y por los demás cuando se presentan situaciones de comportamiento inadecuado por parte de otras personas, incluso de los clientes.

En cada nivel y dimensión del Profesional de PwC, se definen las expectativas sobre su comportamiento ético.



Las soluciones más innovadoras provienen del trabajo conjunto de los colegas y los clientes. Una colaboración efectiva es sinónimo de innovación.

Generar confianza en nuestras comunidades

Nuestra estrategia de **Responsabilidad Corporativa** está hecha a la medida de nuestras fortalezas y oportunidades específicas como red de firmas de servicios profesionales. También está diseñada para permitirnos aplicar nuestras habilidades en formas que impacten, que generen resultados medibles y que marquen una verdadera diferencia cuando de crear valor social y empresarial a largo plazo se trata.





Promovemos nuestra contribución a la sociedad usando nuestras habilidades y experiencia para ayudar a resolver problemas, entre ellos aquellos relacionados con la ética, la integridad y la confianza; problemas que, una vez manejados, permiten la promoción de una economía global sostenible e incluyente.

Apoyamos el cambio a una sociedad más sostenible, ofreciendo servicios que transforman los negocios y la sociedad, que contribuyen con objetivos de desarrollo más amplios y que reducen el impacto ambiental.

Ayudamos a resolver problemas sociales importantes en nuestras comunidades cuando brindamos nuestra experiencia profesional y colaboramos con otras organizaciones para alcanzar resultados óptimos.

Respetamos y honramos las costumbres y tradiciones de los países en los que operamos. Si dichas costumbres y tradiciones generan conflictos con este Código, debemos consultar internamente cómo adherirnos a él, al mismo tiempo en que respetamos la cultura local y las tradiciones. Nuestro objetivo es ganar la confianza de nuestros interesados, mostrando respeto, actitud abierta y honestidad, y enfocándonos constantemente en la ética y la calidad.

Respetamos los recursos ecológicos y adoptamos un enfoque preventivo para minimizar los impactos ambientales de nuestros negocios. También le ayudamos a nuestros clientes a hacer lo mismo.



Participamos en diálogos que ayudan a moldear la legislación y la regulación de una forma que mantenga el interés público y sea fiel a nuestro Propósito.

Apoyamos el estado de derecho en nuestras interacciones con los reguladores. Trabajamos con autoridades profesionales y gubernamentales de forma respetuosa y directa. El contacto con autoridades gubernamentales y profesionales es generalmente designado a socios, directores o funcionarios a nombre de PwC.

Respondemos oportunamente a las solicitudes de información por parte de las autoridades profesionales y gubernamentales, como es requerido por la ley aplicable y por las obligaciones profesionales.

Promovemos y apoyamos la participación en las actividades de la comunidad. No representamos nuestras preferencias políticas ni nuestros puntos de vista como propios de PwC y cumplimos con los requerimientos de reporte aplicables. Evitamos usar los recursos de PwC (o generar la sensación de que PwC apoya, respalda o se opone a cualquier posición o a cualquier parte, candidato, organización benéfica, producto o religión en particular) sin aprobación.



Tengo una opinión acerca de la situación política de mi país. ¿Puedo expresar mis preferencias políticas o puntos de vista en los medios sociales?

Sí, sin embargo sé respetuosa con los demás. Asegúrate de que estás hablando por ti misma y no por PwC.



¿Qué pasa si...?



Un cliente me pidió ser oradora en una conferencia que están auspiciando sobre ciertos problemas políticos, pertenecientes a ellos mismos. ¿Debo aceptar el compromiso en la conferencia?

Consulta con los entes internos apropiados. Una buena opción es el Equipo de Riesgo y Calidad para determinar si estamos en una posición de hacer comentarios.



Hago parte del comité de ética profesional de una asociación de contadores profesionales, la cual ha acordado pronunciarse sobre el estándar propuesto, que difiere del punto de vista de PwC. ¿Debo presentar públicamente el punto de vista de la asociación (como en las audiencias públicas)?

Sí, siempre y cuando indiques claramente que se trata de los puntos de vista del comité más no de PwC y, cuando sea necesario, prepárate para explicar la diferencia entre los puntos de vista de PwC y de la asociación.





Los principios laborales reconocidos a nivel mundial incluyen los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

Respetamos, apoyamos y nos preocupamos por los derechos humanos proclamados a nivel internacional. Evitamos todo tipo de complicidad en el abuso de los derechos humanos. Cumplimos con las legislaciones laborales y nos regimos por los principios laborales, internacionalmente reconocidos, sobre la forma en que hacemos negocios.

Somos contribuyentes responsables. Administramos todas nuestras declaraciones de impuestos locales y en el extranjero con precisión, de buena fe y oportunamente. Vamos en busca de iniciativas de planeación de impuestos o adoptamos posiciones de declaración que no impacten de modo adverso la reputación de PwC. Aplicamos el Código de Conducta de Impuestos Global a nuestras firmas y a nuestros Socios, Directores, funcionarios y clientes.

La naturaleza global del mundo de los negocios, junto con la complejidad y las prioridades competentes a las leyes nacionales, es de tal magnitud, que no siempre es claro dónde deben trazarse límites. En consecuencia, las firmas que hacen parte de la red de PwC han adoptado el Código de Conducta Global de Impuestos para ayudar a sus clientes, otros interesados y sus respectivos Socios, Directores y funcionarios.

Generar confianza en la forma en que usamos la información

Sin importar si la información confidencial es recibida verbalmente, por escrito, por medio de un correo electrónico o de cualquier otra forma, **nuestra habilidad para proteger dicha confidencialidad es fundamental para conservar la confianza de nuestros clientes**, de los demás y de aquellos con los que hacemos negocios.



Esta confianza contribuye a la colaboración e innovación ya que las ideas y la información son compartidas con mayor libertad.

Respetamos la **t** de la información de nuestros clientes, colaboradores y otras partes con las que hacemos negocios.

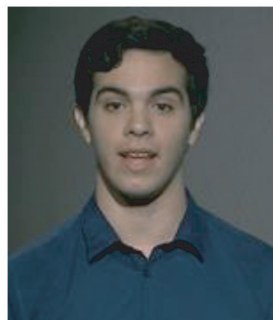
Protegemos la información confidencial y de los funcionarios en todas las formas posibles.

Recopilamos, usamos, almacenamos, transmitimos y disponemos de la información confidencial y de los funcionarios de forma honesta y transparente. Recolectamos, usamos y conservamos la información de los funcionarios, del cliente y otro tipo de información confidencial, solo si tenemos una razón legítima para hacerlo. Solo se otorga acceso a esta información cuando es necesario. Nuestro deber de confidencialidad no termina cuando nos vamos de PwC; continuamos respetando la confidencialidad de la información, incluso después de nuestra partida.

Comprender la importancia de la confidencialidad y confianza recíproca facilita la colaboración, innovación y éxito a través de la red.

Todos desempeñamos una función muy importante al proteger la información que se nos confía de varias maneras.

1. Solo usamos los sistemas y aplicaciones aprobadas por PwC en nuestro trabajo.
2. No divulgamos la información confidencial, incluso a través de redes sociales.
3. Somos cautelosos cuando discutimos asuntos de los clientes en espacios públicos.
4. Tenemos el cuidado necesario para proteger las copias físicas de información confidencial.
5. Identificamos oportunamente cualquier tipo de divulgación no intencional de la información confidencial y lo escalamos dentro de PwC como sea necesario.



Nos guiamos por el buen juicio respecto al uso de las redes sociales y nunca perdemos de vista el hecho de que son canales públicos. Pensamos bien antes de hacer alguna publicación.

Protegemos la información, los activos físicos y electrónicos a los cuales tenemos acceso. Esto incluye la protección de los mismos contra amenazas y pérdidas accidentales.

Protegemos todos los registros, tanto en papel como en medios electrónicos y los conservamos solo por el periodo de tiempo recomendado.

Preservamos información relevante cuando tenemos conocimiento de una investigación, litigio u otro asunto, o si se nos ha indicado que la conservemos.

Respetamos la integridad de nuestros **documentos laborales** y no les hacemos cambios indebidos cuando estos estén finalizados.

Nunca intercambiamos ni divulgamos de forma inapropiada la **información interna**.

¿Qué es la “información interna”?

La información interna es la información de una compañía (por ejemplo, proyecciones financieras, fusiones, propuestas de adquisición y cambios en el funcionarios) que no se ha hecho pública.

¿De dónde proviene la información interna?

Puede provenir de cualquier fuente (como clientes, proveedores, sub-contratistas, sociedad conjunta o cualquier otra entidad o persona con la que PwC o cualquier otra persona en PwC tenga contacto o de quien posea información).

¿Qué pasa si...?



Me encontraba en el ascensor de la oficina y escuché que dos personas hablaban acerca de una fusión y adquisición donde ellos trabajaban. ¿Está bien si invierto en una de las compañías?

No, esto sería considerado como “divulgación de información interna.”

No intercambiamos información privada sin importar cómo la hayamos obtenido. Tampoco debemos compartir dicha información con nadie. Si no estás seguro, busca información adicional en la Política de Divulgación de Información Privilegiada. Recuerda que existen otros recursos con los cuales puedes discutir la situación, como el equipo de Riesgo y Ética, Conducción de Negocios y Convivencia Laboral.



¿A qué nos referimos por “accidental”?

Una pérdida accidental puede ocurrir cuando dejamos el computador desbloqueado, enviamos un correo al destinatario incorrecto o dejamos un documento confidencial encima de una impresora distinta a la de nuestra oficina.

Somos cuidadosos en nuestras **comunicaciones**, ya sea en línea o no. Somos amables y respetuosos con nuestros compañeros de trabajo y clientes cuando hablamos en público o en foros en línea, usamos medios sociales o participamos en un diálogo externo.

Al expresar puntos de vista sobre la comunidad o sobre problemas públicos, aclaramos que dichos puntos de vista son nuestros, más no de PwC.

Cuando la audiencia a la cual nos dirigimos espera que representemos a PwC, generalmente expresamos los puntos de vista de PwC y no los nuestros. No expresamos los puntos de vista y opiniones de los demás por nuestra propia cuenta.

Respetamos los derechos de autor y **las leyes de propiedad intelectual**.

¿Qué pasa si...?



Encontré en internet un artículo de investigación realmente interesante que me gustaría compartir con mis colegas y clientes. ¿Está bien si lo hago?

Depende de la situación. Recuerda que la información, tanto de internet como de los sistemas internos de PwC, es material con derechos de autor o que tiene licencia y debes obtener permisos para poder compartirla información. También es importante que no uses el producto del trabajo de otros como si fuera tuyo. Siempre se requiere de la atribución de los funcionarios como mínimo, por tanto no se te acusará de plagio. Si no estás seguro de ello, debes discutirlo con tu jefe o Socio.



La integridad personal implica ser **honesto y transparente** en el desarrollo de todas las actividades al interior de PwC Colombia, lo que no sólo incluye las actividades laborales y profesionales de sus trabajadores, sino también el desempeño transparente en todas las actividades dispuestas por la Firma, tales como **capacitaciones, cursos, sus evaluaciones y exámenes**. Por lo anterior, la Firma espera que sus trabajadores realicen de manera personal tales actividades, **sin acudir a la ayuda o asistencia de terceros**, y que el resultado de las evaluaciones, verificaciones y exámenes refleje los procesos formativos de los trabajadores.

En consecuencia, para PwC Colombia son **reprochables y constituyen faltas graves**, entre otras conductas, la no realización personal de las actividades de formación y capacitación impartidas por la Firma, la no realización personal de los respectivos exámenes de las actividades formativas y la realización de actos o conductas irregulares y tendientes a obtener resultados favorables en tales evaluaciones, tales como acudir a terceros (independientemente de que éstos sean trabajadores de la Firma o no) para obtener ayuda, el compartir respuestas entre trabajadores, actos de copia, y cualquier conducta que pueda resultar artificiosa o deshonesta en el desarrollo de tales actividades.

Es obligación de todo empleado de PwC denunciar en caso de tener conocimiento de una violación de este tipo a través de alguno de los canales de comunicación dispuestos para ello: el Helpline, enviando un correo a co_etica@pwc.com, el comité de ética y convivencia laboral y/o la socia Líder de Ética, Conducción de Negocios y Convivencia Laboral.



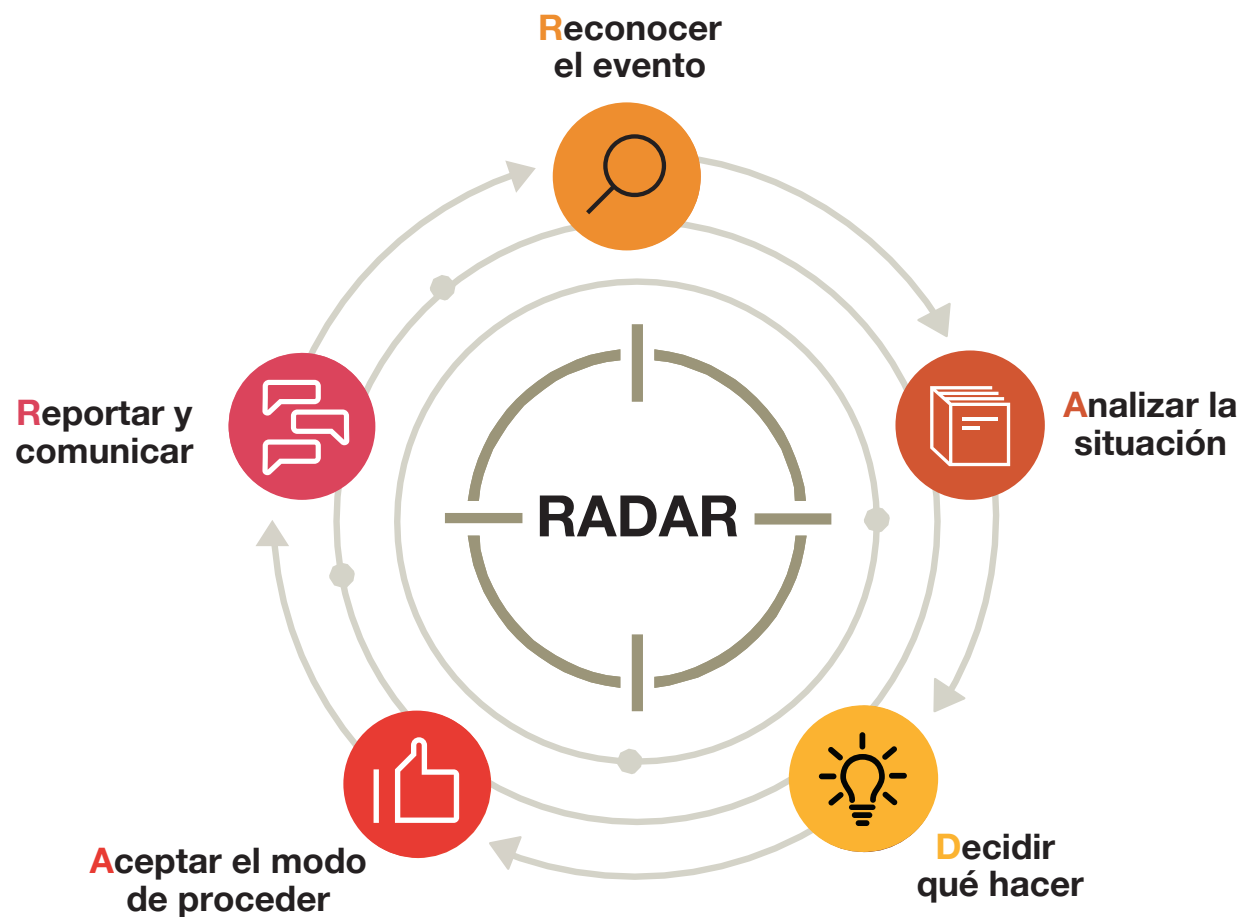


RADAR: Un esquema para decidir lo correcto por hacer

Nuestro Propósito y nuestros Valores nos guían y nos conducen, y son ellos los principios que nos orientan al decidir qué es lo correcto por hacer. No es fácil afrontar y resolver dilemas éticos, y el Código no aborda todas las preguntas o situaciones. El código es una de muchas herramientas que tenemos como profesionales, que guía nuestro comportamiento. No pretende ser un libro de reglas. El código está cimentado en el Propósito y los Valores de PwC; se consolida y se complementa por los estándares, las políticas, orientaciones locales y de la red, que están disponibles en sitios relevantes dentro de esta.

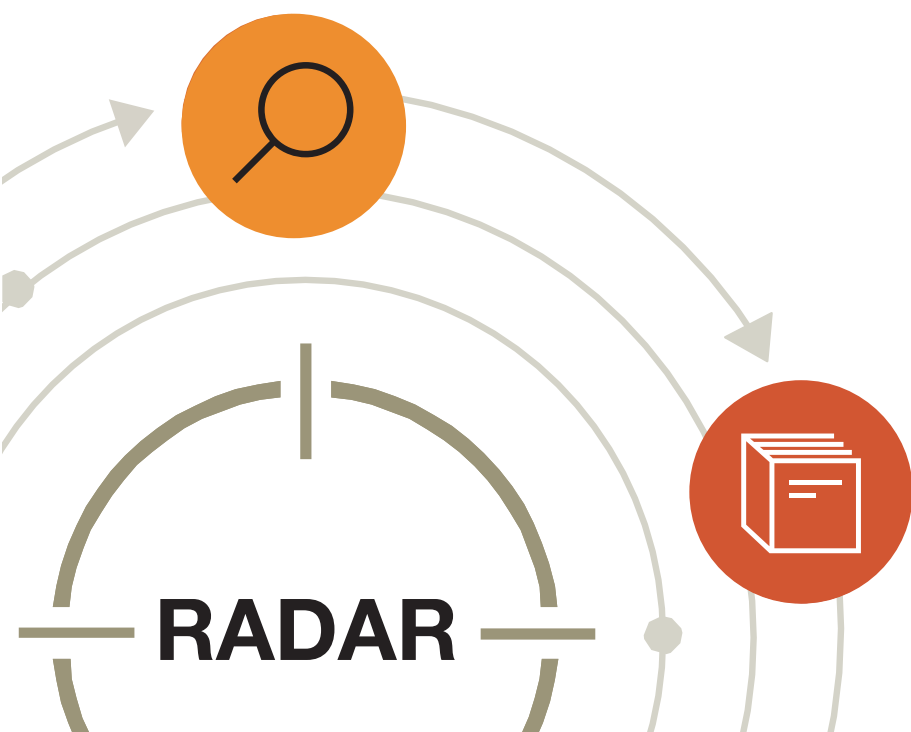
Este esquema de toma de decisiones de RADAR está a tu disposición para guiar tu pensamiento y ayudarte a desarrollar habilidades de análisis de dilemas éticos y, por consiguiente, tomar decisiones acertadas. Al decidir el curso de una acción, los pasos y las preguntas pueden guiar la forma en que abordas un dilema. Estos pasos no deben seguirse en un orden específico, y el siguiente gráfico no se trata de un árbol de toma de decisiones sino de un esquema, cuyo propósito es orientar tu pensamiento y cuyo efecto es reflejarse en unos cuantos minutos o días. Recuerda, nada puede reemplazar el juicio individual y los valores personales en la vida diaria al decidir qué hacer en el momento.

RADAR: Un esquema para decidir lo correcto por hacer



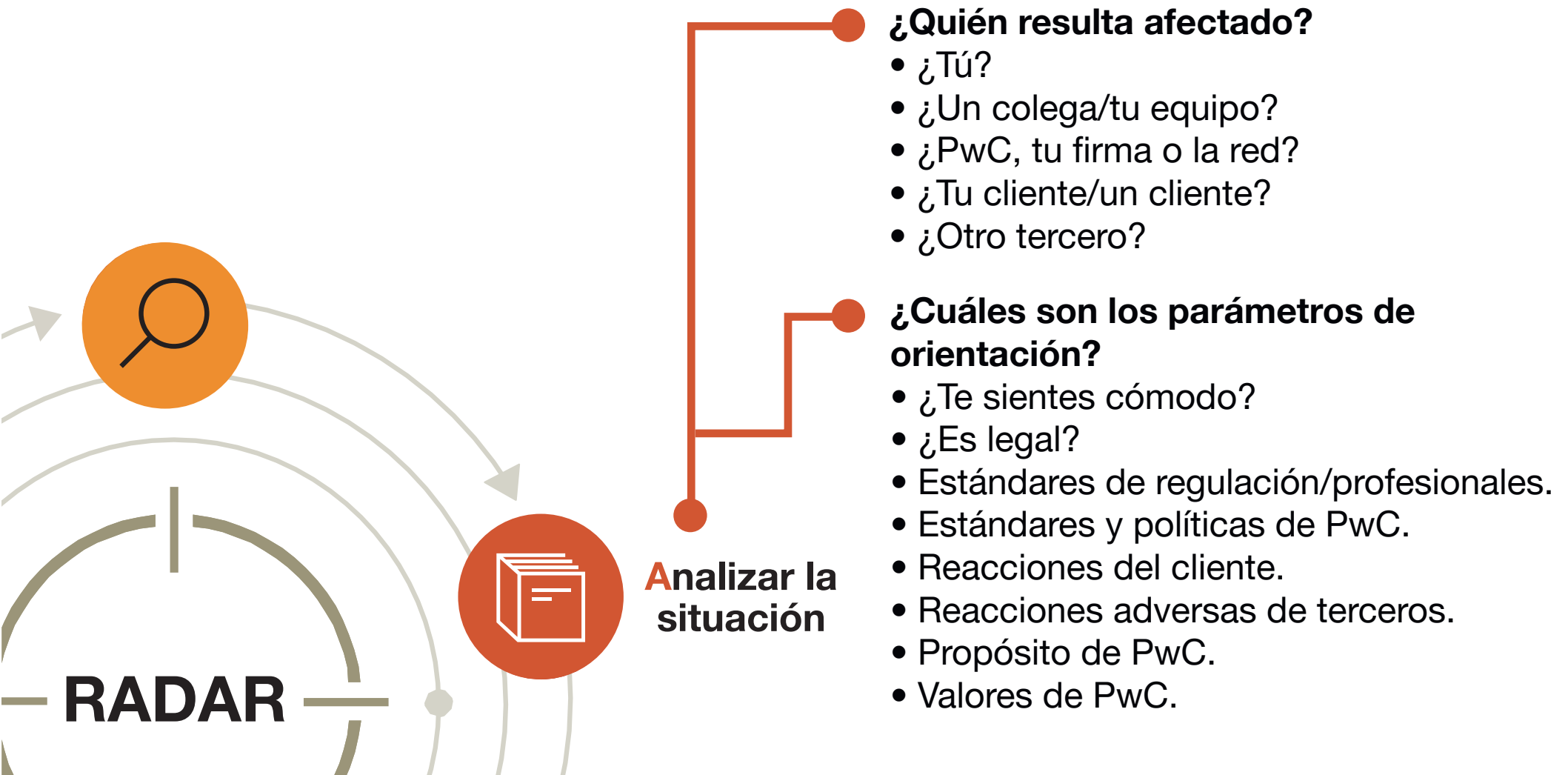
RADAR: Un esquema para decidir lo correcto por hacer

Reconocer el evento

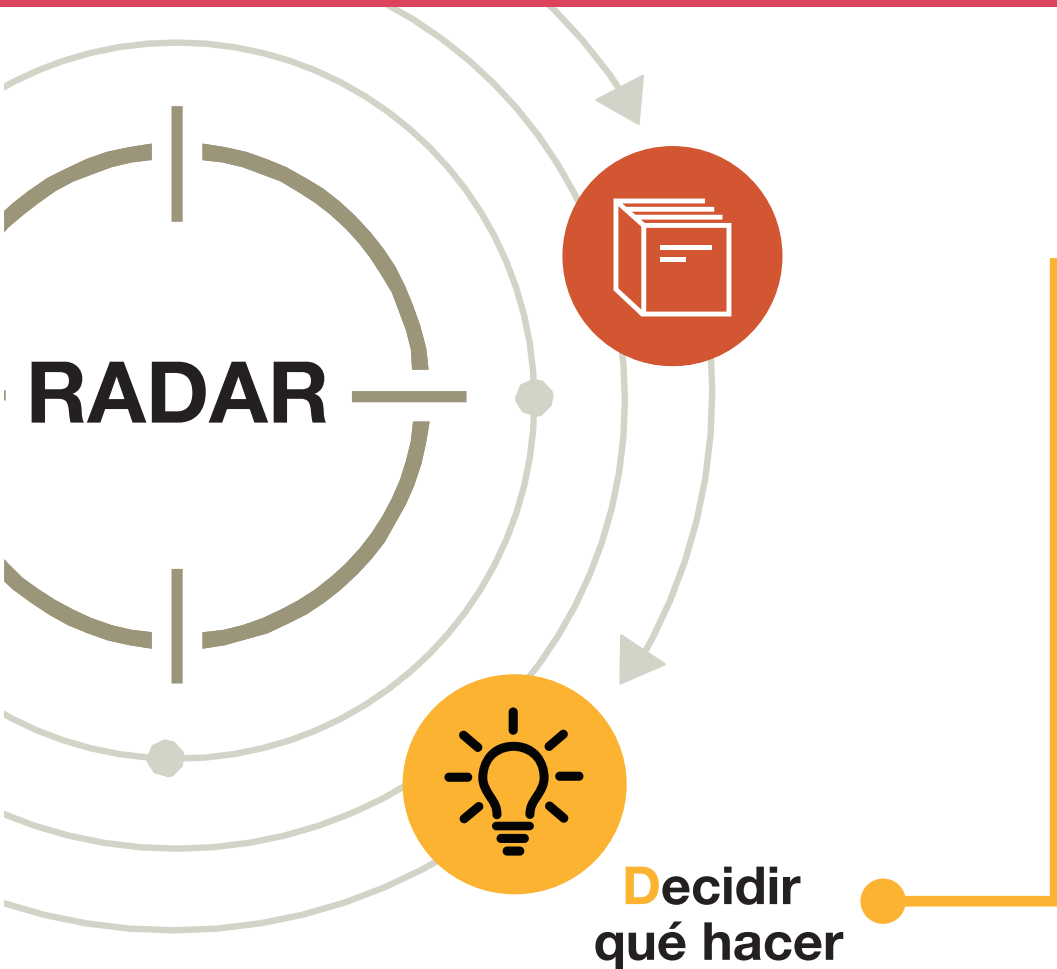


- ¿La situación es consistente con el Propósito y los Valores de PwC?
- ¿Se te pide hacer algo que crees que está mal y que va en contra del Propósito y los Valores de PwC?
- ¿Eres consciente del comportamiento no ético e ilegal de los demás (por ejemplo, colegas, clientes, proveedores y otras partes)?
- ¿Intentas tomar una decisión pero no estás seguro de sus implicaciones éticas?
- ¿Qué pasaría si el evento fuera reportado en los medios?

RADAR: Un esquema para decidir lo correcto por hacer



RADAR: Un esquema para decidir lo correcto por hacer

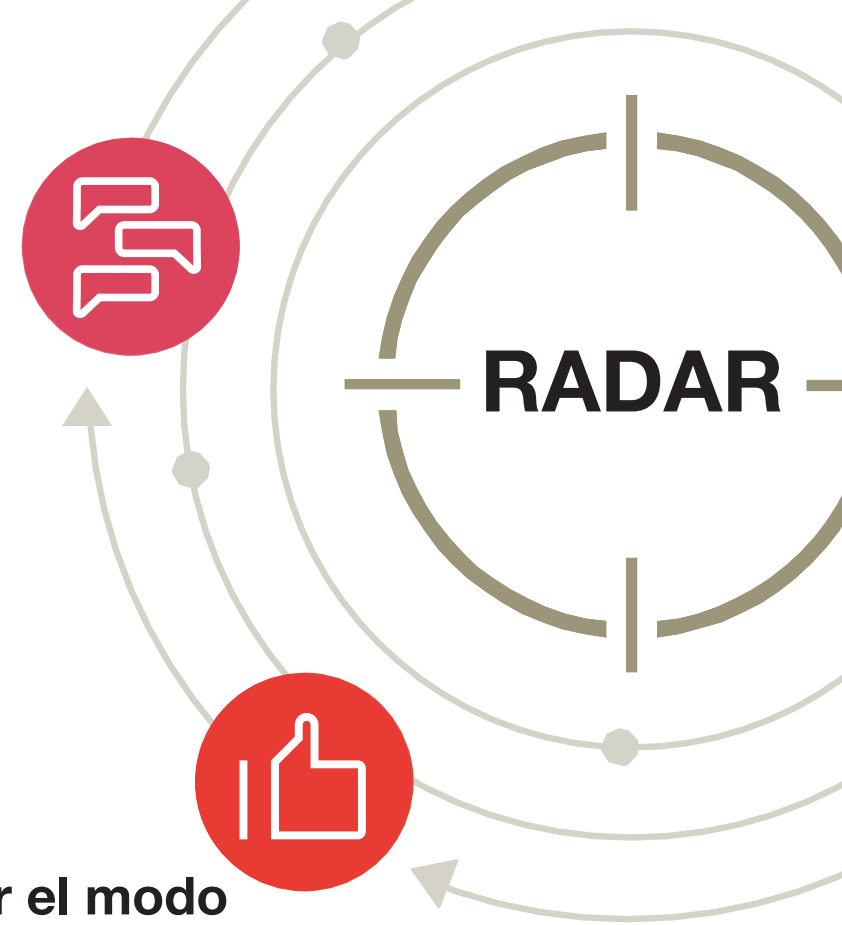


- ¿Cuáles son las opciones?
- ¿Cuáles son los posibles resultados de cada opción?
- ¿Existe alguna opción alternativa que no traiga consigo un conflicto ético?
- Consulta según sea apropiado.
- Toma una decisión sobre lo que debes hacer.

RADAR: Un esquema para decidir lo correcto por hacer

- Prueba tu decisión. ¿Te sientes cómodo con ella? ¿Puedes conciliar el sueño tranquilamente en la noche?
- ¿Te avergonzaría que otros supieran lo que hiciste o dejaste de hacer?
- Reflexiona sobre lo que pensaría una persona consciente.
- Consulta nuevamente, si es necesario.
- Toma acción cuando te sientas seguro de tu decisión y hazlo siempre de buena fe.

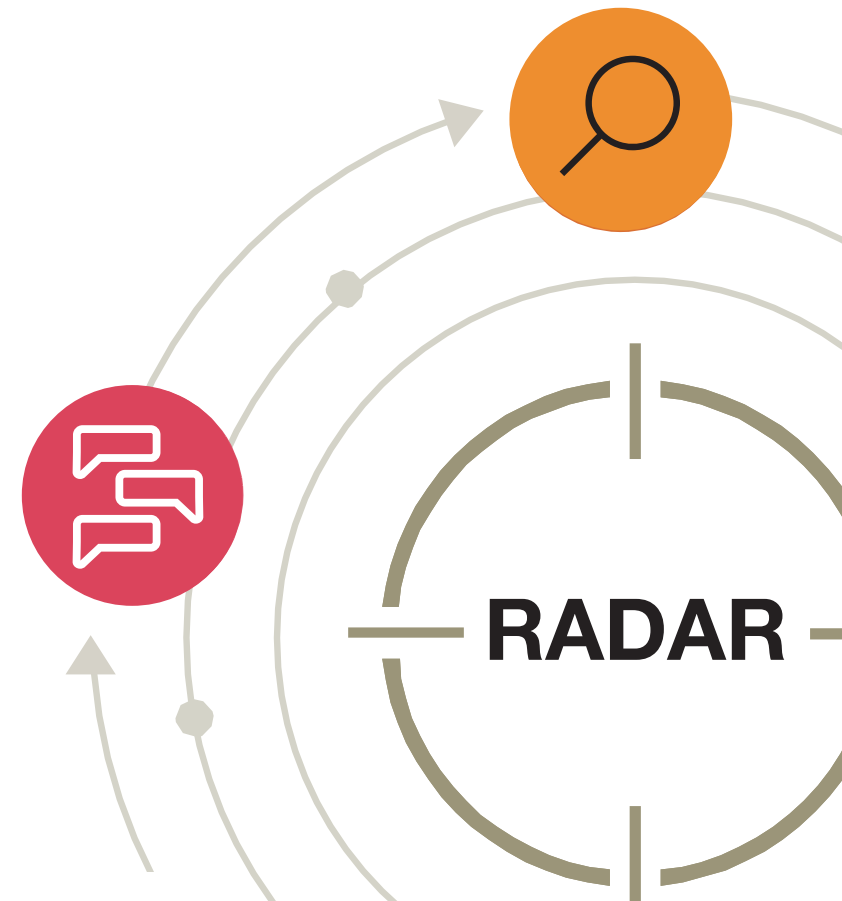
Aceptar el modo de proceder



RADAR: Un esquema para decidir lo correcto por hacer

- Reporta tus inquietudes a las fuentes apropiadas (por ejemplo, equipos de ética, OGC, R&Q, HC) en la medida en que sea necesario.
- Comunica tus inquietudes y argumentos a los interesados relevantes, en la medida en que sea apropiado.
- Reflexiona sobre lo que has aprendido y sobre cualquier cosa que creas que debe cambiar.

Reportar y comunicar



Escuchamos y tomamos acciones

Reportar es un primer paso esencial. Para cualquier alegación, queja o inquietud, investigamos y afrontamos la situación de una forma apropiada. Si quieres conocer más detalles acerca del proceso de investigación y de las opciones para hacer un reporte anónimo de la situación, contacta al equipo de Ética, Conducción de Negocios y Convivencia laboral. Recuerda que PwC está comprometido con el cuidado y la protección de nuestros funcionarios en contra de acciones de retaliación.

Cualquiera que infrinja el Código de Conducta o las políticas y procedimientos de PwC, será responsable por ello. Todos los que nos encontramos en la línea de reporte somos responsables por abordar los problemas que son puestos bajo nuestro conocimiento.

Cualquier persona que ejecute, apruebe o tenga conocimiento sobre alguna infracción y no tome ninguna acción correctiva, será responsable por ello. Todos somos responsables de cooperar durante el proceso de investigación y de responder preguntas con sinceridad, de forma precisa, completa e integral. Se pueden tomar medidas disciplinarias si no existe voluntad de cooperación.



El Código de Conducta y las redes de Firmas de PwC

Estamos comprometidos con el espíritu de cooperación entre las firmas de la red de PwC. Cuando te formulen preguntas relacionadas con la conducta empresarial o con otras inquietudes al trabajar para otra firma dentro de la red de PwC, sigue las políticas establecidas de la Firma anfitriona. Si no te sientes cómodo al comunicar el problema con la Firma anfitriona o no estás satisfecho con el resultado, comunica el problema en tu Firma local para que éste pueda ser gestionado por los equipos correspondientes de liderazgo de las firmas involucradas.

Para conocer más detalles, visita: www.pwc.com.

Temario

A		D		M		R	
Acoso	9	Declaración de impuestos	15	Medios sociales	19, 17	RADAR	20 - 26
Actividades de la comunidad	14	Derechos de autor	19			Recursos de PwC	14
Anti-lavado de dinero	7	Derechos humanos	15	O		Regalos	7
Aprendizaje continuo	10	Desarrollo profesional	10	Objetividad	5	Registrar horas	6
Autoridades gubernamentales	14	Documentos del trabajo	18	Obligaciones contractuales	6	Regulación	14
Autoridades profesionales	14			Obligaciones profesionales	14	Relaciones	11
B		H		P		Reporte anónimo	23
Balance entre el trabajo y la vida funcionarios	10	Hablar en público	19	Pagos de facilitación	7	Representar a PwC	19
C		C		Partida	17	Reputación	5
Calidad	5	Impacto ambiental	13	Planeación de impuestos	15	Respeto	9
Cesiones internacionales	23	Incluyente	13	Política	14	Responsabilidad corporativa	12
Cobro de servicios	6	Independencia	13	Políticas de Gestión de		Responsabilidad de reportar	3
Código de Conducta de Impuestos	15	Información	17, 5	Riesgo de la Red	2	Responsable	23
Colaboración	9	Información confidencial	6, 16, 18	Poner en conocimiento	3, 10, 23	Retaliación	3, 10, 23
Competidores	6	Información funcionarios	17	Prácticas corruptas	7	S	
Competir de forma sana	6	Información interna	18	Preservar información	18	Sanciones	7
Comportamiento problemático	9	Intimidación	9	Prestar servicios a clientes	5	Sector público	7
Comunicaciones	19	Investigación	23	Principios laborales	15	Seguridad	9
Confianza	5	Irrespeto	9	Privacidad	17	Sobornar	7
Confidencialidad	16, 17	J		Problemas sociales	13	Soborno	7
Conflictos de interés	5	Justicia	5	Profesional de PwC	11	Sostenible	13
Consultar	3	L		Propiedad intelectual	19	S	
Contratos	6	Legislación	14	Proteger la información	18	Tiempo y gastos	6
Cortesía	9	Legislaciones laborales	15	Proteger registros	18	Tradiciones	13
Crecimiento profesional	10	Leyes y regulaciones	5	Proveedores	6	Tráfico de información privilegiada	18
Costumbres						V	
						Valores	1



En PwC, nuestro propósito es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de Firmas en 155 países con más de 327,000 personas comprometidas en brindar calidad en los servicios de auditoría, impuestos y consultoría. Cuéntanos lo que quieres conocer y encuentra más información visitando nuestra web: www.pwc.com.

© 2023 PricewaterhouseCoopers. PwC se refiere a las Firmas colombianas que hacen parte de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Todos los derechos reservados.