

Vivir nuestro Propósito y nuestros Valores

Código de Conducta



Tabla de Contenidos

i/ii

*Mensaje de los líderes de
nuestra Red Global*

8

*Vivir nuestro Propósito y
nuestros valores*

9

El Código en contexto

10

Dicir las cosas

12

*Construir confianza sobre
cómo hacemos negocios*

18

*Construir confianza entre
nosotros mismos*

22

*Construir confianza en nuestras
comunidades*

26

*Construir confianza sobre cómo
usamos la información*

32

*RADAR: Un marco de referencia para
decidir cómo actuar de forma correcta*

36

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

38

Índice

Mensaje de nuestro Presidente Global

Propósito de PwC:

Construir confianza en la sociedad y
resolver problemas importantes



Bob Moritz
*Presidente de PricewaterhouseCoopers
International Limited*

Estimados Colegas:

PwC es reconocida como líder a nivel global en servicios profesionales, que trabaja con varias de las organizaciones más conocidas en países de todo el mundo. Nos seguimos adaptando conforme las oportunidades y los retos van creciendo y se hacen más complejos. Pero mientras evolucionamos como negocio, lo que debe impulsarnos en todo es nuestro compromiso, individual y colectivo, con el Propósito de PwC y nuestros Valores – los cimientos de nuestra red.

Somos más de 236,000 colaboradores trabajando en más de 158 países, y cada uno de nosotros tiene un papel importante para hacer la diferencia con nuestros clientes, los mercados capitales, nuestros equipos, nuestras comunidades y todos los interesados. Tenemos la responsabilidad de comprender por qué hacemos lo que hacemos de acuerdo con nuestro Propósito, en qué nos enfocamos por medio de nuestra estrategia y cómo trabajamos en conjunto por medio de nuestros valores y conductas.

El Propósito define quién es un negocio y por qué existe, actúa como una guía y una referencia vitales para tomar cada una de las decisiones. Aunque el Propósito de un negocio puede permanecer intacto, un gran reto es el continuo cambio de las expectativas sociales sobre nosotros... y cambian rápido debido a las grandes tendencias que todos vemos y experimentamos como los cambios demográficos, los avances tecnológicos, el flujo instantáneo de información y muchas otras más. Desde la huella ambiental hasta el impacto social y las demandas de los clientes, y todo lo que hay en medio, se espera que los negocios demuestren una conducta responsiva y responsable en más aspectos y que sean responsables de un grupo de interesados más grande que nunca.

La confianza que nuestros clientes, comunidades y nuestra gente tienen en PwC, así como nuestros altos estándares y conducta ética, son la base de todo lo que hacemos. Conforme realizamos nuestro trabajo, es importante contar con un marco de referencia para tomar decisiones a diario. Nuestro Código de Conducta (Código) nos puede guiar, sin importar dónde estemos o qué hagamos. Es la forma en que hacemos negocios.

El Código refuerza la importancia de conducir los negocios dentro de un marco de trabajo de estándares profesionales, leyes y normas, en conjunto con nuestras propias políticas, valores y estándares, aunque estemos trabajando fuera del país. Describe los valores y las conductas que definen cómo hacemos negocios. Nos responsabiliza para tener una mente abierta y ser responsivos para dar lo mejor de nosotros.

Lo que logremos como PwC depende totalmente de cómo cada uno de nosotros ponga nuestro Propósito y nuestros valores al centro de todo lo que hacemos, todos los días, en cada acción. Entonces, trabajemos juntos para construir confianza y resolver problemas importantes. Vamos a fomentar la colaboración, cultivar la curiosidad y la innovación, actuar con integridad y promover una mentalidad de cuidado, siempre.

Mensaje de nuestra Líder Global de Ética y Cumplimiento



Laurie Endsley
*Líder de Ética y Cumplimiento de
PricewaterhouseCoopers International Limited*

Estimados equipos de PwC:

El Código de Conducta está basado en el Propósito de PwC y en un conjunto básico de valores compartidos, y establece un marco de trabajo común para saber cómo se espera que nos comportemos y que hagamos lo correcto. Una parte fundamental de quiénes somos como profesionales de PwC y en qué creemos, es conocer, comprender y vivir el Código. Aunque estemos trabajando con gente de PwC o con otras personas, dependemos de que cada uno de nosotros sea consciente de nuestras responsabilidades éticas.

Nuestro Código de Conducta refleja los cambios significativos en nuestro mundo, la naturaleza real de nuestro trabajo y cómo hacemos negocios hoy por hoy, así como nuestra necesidad como profesionales de confianza de comprender cómo debemos seguir comportándonos de forma ética al enfrentarnos a todos estos cambios. El Código es solo una de las herramientas que tenemos como profesionales para ayudarnos a guiar nuestras conductas, y la intención es que sea un marco de trabajo, no un reglamento. No puede ni cubre todas las situaciones a las que te podrías enfrentar, sino que busca incrustar nuestros valores a las conductas del día a día y a la toma de decisiones ética.

Todos somos una parte importante de este esfuerzo. Cada uno de nosotros tiene un papel importante en vivir y preservar las conductas que se describen en este Código. Pero, no lo hacemos solos. Todos estamos juntos en esto. Nos apoyamos entre nosotros. Dependemos de nosotros mismos para comprender y apegarnos a todas estas conductas y estándares profesionales y aplicarlos de forma consistente. Colaboramos en todos los niveles y nos ayudamos entre nosotros a desarrollar habilidades para hacer lo correcto.

Si nos encontramos con una situación que no es consistente con nuestro Código, lo decimos. Valoramos la valentía que se necesita para decir lo que nos preocupa. Recuerda, las investigaciones por denuncias de faltas de ética se manejan de forma discreta y con delicadeza, y no toleraremos las represalias. Cuando dudamos o enfrentamos un dilema, pedimos ayuda. Existen recursos locales y a nivel de la red para ayudarnos.

Estoy emocionada por trabajar con todos ustedes para mantener y promover la firme cultura de ética de PwC. Gracias.

Vivir nuestro Propósito y nuestros Valores

La cultura de PwC prospera con el apoyo de un marco de trabajo de expectativas y requerimientos internos y externos. Esto es lo que nos ayuda a guiar nuestras conductas y construir confianza:

- en cómo hacemos negocios
- entre nosotros
- en nuestras comunidades
- en cómo usamos la información





El Código en contexto

Nuestro Propósito y nuestros valores son la base de nuestro éxito. Existimos para construir confianza y resolver problemas importantes, y nuestros valores nos ayudan a entregar ese Propósito.

Este Código subraya nuestra habilidad de comportarnos de forma consistente con nuestros valores.

Nuestro Código no está hecho para dar una guía específica para cada situación donde necesitemos responder a la pregunta “¿Qué es lo correcto?”, sino que es una guía basada en principios que nos ayuda a pensar sobre las preguntas difíciles, que promueve el consultar y que nos alienta a decir nuestras preocupaciones. En la página 20 de este Código, encontrarás detalles sobre el RADAR (Reconocer, Analizar, Decidir, Acordar, Reportar), que es nuestro marco de referencia para ayudarnos a decidir cómo actuar correctamente.

Este Código describe una serie de expectativas comunes de nuestras conductas, un elemento clave que nos atañe a las leyes y normas que aplican. En caso de que alguna norma o ley de los gobiernos locales sea más restrictiva que este Código, prevalecerá aquella ley o norma local. Las políticas y guías adicionales, locales y de la red, son un complemento de los principios que conforman este Código y las **Políticas de Administración de Riesgos de la Red de PwC**.

Este Código aplica a todos nosotros. Cuando decimos “nosotros”, nos referimos a todos los que formamos PwC, socios/jefes y colaboradores, así como las firmas individuales que en conjunto forman la red de PwC.

Decir las cosas

Decir las cosas es una parte esencial de nuestra cultura y de nuestros resultados a largo plazo, es un vivo ejemplo de nuestros valores. Decir las cosas cuando algo no parece estar bien demuestra nuestra integridad y demuestra que tenemos la valentía de hacer lo correcto. Decir las cosas nos ayuda a prevenir errores y faltas de ética y promueve la innovación. Decir las cosas demuestra que nos preocupamos por los demás y por nuestro negocio. Y decir las cosas para que se haga lo correcto o para mantenernos por el buen camino nos ayuda a honrar nuestro compromiso de entregar resultados de alta calidad.



¿Algo no parece estar bien? ¿Enfrentas un dilema? ¿Tienes una pregunta que te lleva a preguntas más difíciles? ¿Necesitas orientación?

Consulta con alguien. Toma el teléfono. Envía un correo electrónico. Agenda una reunión. Di las cosas.

Cada uno de nosotros, sin importar la categoría o el rol, tiene el poder de decir las cosas cuando está lidiando con una conducta o enfrentando una situación que no parece estar bien. Cada uno de nosotros es responsable de reportar y expresar nuestras preocupaciones, y de hacerlo de forma justa, honesta y profesional.

No lo ignores. No te quedes callado.

Colaborar quiere decir consultar con nuestros colegas sobre temas grandes y pequeños, y saber que nuestras preocupaciones son escuchadas y atendidas de manera abierta y profesional, incluyendo una investigación cuando sea necesaria. Consultamos con nuestros supervisores, coaches, socios/jefes, equipos de ética, equipos de Calidad y Riesgos, Oficina del Consejo General, representantes de Capital Humano u otras personas de PwC, en particular aquellas en la línea de reporte. Esas personas son responsables de atender o escalar los asuntos que se les presentan. Nosotros escalamos estos asuntos con métodos formales o informales de acuerdo a la situación: en persona, por teléfono y/o por medio electrónico.

Protegemos en contra de las represalias. Para ser congruentes con nuestros valores de integridad y de cuidado, si reportas una preocupación, será manejada con la confidencialidad adecuada y se discutirá solo con las personas que sea necesario y aconsejable de acuerdo a las circunstancias. Para ayudarnos a saber cuándo decir las cosas por medio del canal con el que estemos más cómodos, es necesario aplicar el escepticismo profesional, el sentido común y aplicar el Código, así como las guías adicionales locales.

Además de los recursos que se enlistan aquí, cada una de las firmas de la red de PwC cuenta con un mecanismo para reportar preocupaciones. También existe un correo electrónico global y confidencial, **Contáctanos**, en la página de pwc.com/codeofconduct.

***Di las cosas. Es lo correcto.
Estas son las cosas que importan.***

PwC está comprometido a proteger a nuestra gente de las represalias. Las represalias son una falta seria que no se tolera, cualquier profesional de PwC (incluyendo socios/jefes o colaboradores) que tome represalias tendrá que responder por sus actos.

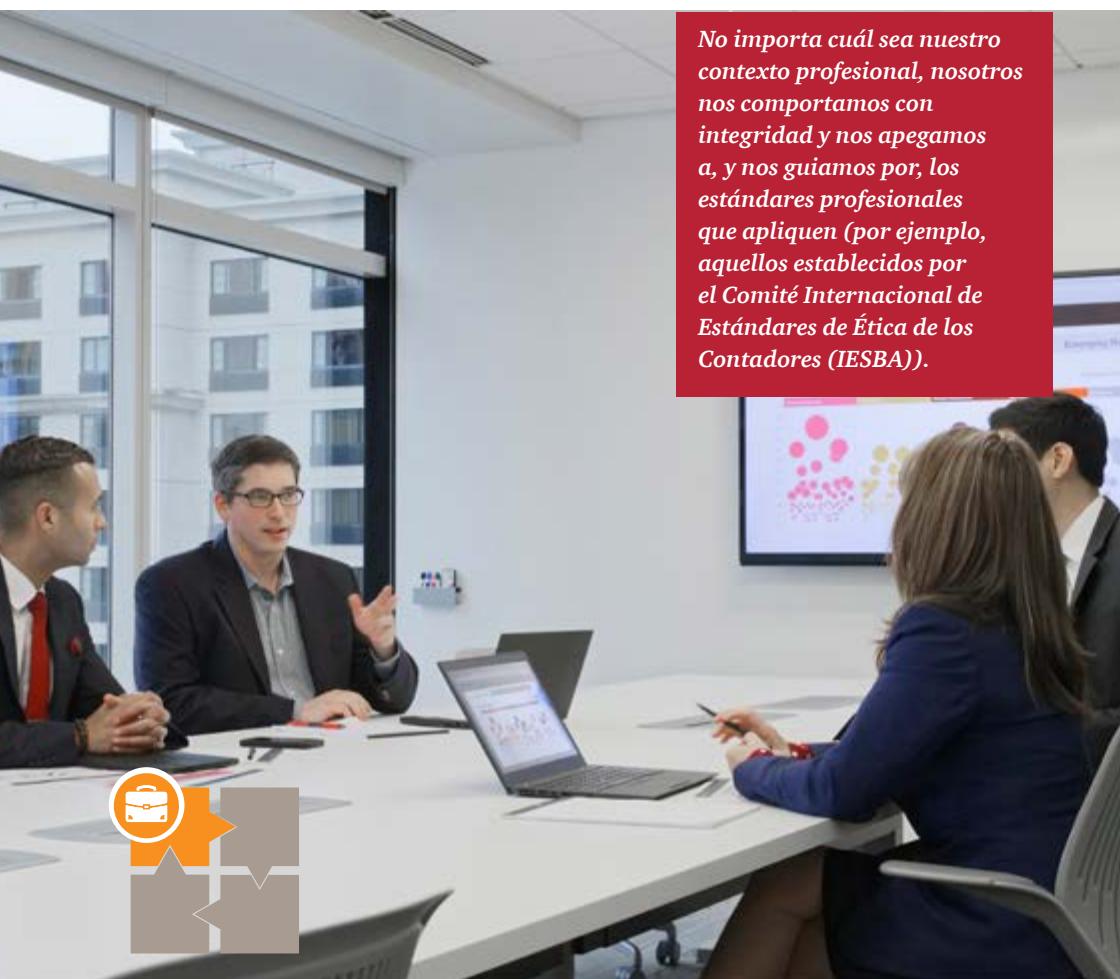
P. ¿Qué son las represalias?

R. Las represalias son cualquier forma de daño, directo o sutil por reportar de buena fe una preocupación real o sospechada.

Consultamos con nuestros:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Supervisores• Coaches• Socios/Jefes• Equipos de Ética | <ul style="list-style-type: none">• Equipos de Calidad y Riesgos• Oficina del Consejo General• Representantes de Capital Humano• Otras personas en PwC |
|--|---|

Construir confianza sobre cómo hacemos negocios



No importa cuál sea nuestro contexto profesional, nosotros nos comportamos con integridad y nos apagamos a, y nos guiamos por, los estándares profesionales que apliquen (por ejemplo, aquellos establecidos por el Comité Internacional de Estándares de Ética de los Contadores (IESBA)).





Estamos dispuestos a dejar un cliente o un trabajo si se pudiera cuestionar nuestra integridad, objetividad o profesionalismo si continuáramos.

Mary Waldron
Líder Global de Riesgos

La calidad y el impacto de nuestro trabajo es vital para quienes somos como profesionales de PwC y como red de firmas. La constancia en nuestro desempeño es parte de cómo creamos y construimos confianza con nuestros clientes, entre nosotros y con nuestras comunidades.

Solo atendemos clientes para los que contamos con las competencias necesarias, que valoran nuestro servicio y que cumplen con los estándares adecuados de legitimidad e integridad. Solo brindamos servicios que somos profesionalmente capaces de entregar. Colaboramos para aportar las habilidades y la innovación necesarias para nuestro trabajo. Entregamos los servicios con base en nuestros compromisos.

Nuestra reputación se define por la confianza, integridad y el logro de un valor sustentable de alta calidad. Nuestro éxito continuo significa mantener en alto los estándares profesionales, apegarnos a las leyes y normas aplicables y cumplir con las obligaciones éticas mientras entregamos trabajo innovador y de alta calidad.

Nuestro juicio de negocios está libre de prejuicios, conflictos de interés e influencias de otros. Seguimos procesos y procedimientos para identificar y atender cualquier conflicto de interés real o en potencia.

Reconocemos que la independencia, incluyendo la apariencia de la independencia, es el centro de la objetividad. Evitamos y atendemos de forma proactiva las situaciones que se crean o que pueden ser percibidas como creadoras de amenazas a nuestra independencia de los clientes de auditoría.

¿Qué pasa si?

Yo soy nuevo en PwC. Sé que tenemos requerimientos de independencia y los comprendo. Pero, ¿me podrías recordar cómo puedo revisar si está permitido que invierta en una compañía?

Las reglas sobre inversiones son complejas, entonces siempre es mejor volver a revisarlo. Contacta al especialista u oficina local de independencia para que te apoyen.



***Los conflictos pueden tener muchas caras.
Consulta cuando surjan este tipo de situaciones:***

- Cuando existen intereses personales o de PwC que pueden tener un impacto, o que se pueden percibir como de impacto, sobre nuestra objetividad para hacer lo mejor para nuestro(s) cliente(s).
- Cuando PwC y el cliente se encuentran con diferentes posturas sobre el mismo tema.
- Cuando se nos pide realizar un trabajo para un cliente que puede ser percibido como alguien que va en contra de los intereses de otro cliente.

Estas situaciones no necesariamente quieren decir que no podemos hacer el trabajo, sino que necesitamos considerar cómo manejar el conflicto potencial con el cliente o alguna susceptibilidad.



Demostramos nuestra integridad al:

Negociar y asegurar los contratos de manera legal y honorable con nuestros clientes, proveedores y demás involucrados. Cumplimos con nuestras obligaciones contractuales y nos adherimos a los términos y condiciones acordados.

Ser transparentes al presentar las bases sobre las cuales cobramos por nuestros servicios. Registraremos de forma precisa nuestro tiempo y nuestros gastos.

Competir de manera justa. No hacemos acuerdos, formales ni informales, con nuestra competencia para restringir la competencia de manera ilegal, fijar precios o asignar clientes, mercados, personas o servicios.

Respetar la información confidencial de nuestra competencia. Solo recolectamos información de la competencia cuando esta es pública o cuando no significa un delito o una falta a las obligaciones contractuales.

¿Qué pasa si?

Mi supervisor insinuó que debo reducir el número de horas que registré en mi informe de tiempo. Sé que he trabajado más de lo presupuestado pero siento que he sido lo más eficiente posible. ¿Qué debo hacer?

Debes registrar tus horas de forma precisa como sucedió. No debes reducir o inflar las horas y no debes sacrificar la calidad solo por sacar el trabajo en el tiempo estipulado.

Debes platicarlo de inmediato con tu supervisor. Si hace caso omiso de tu preocupación, debes platicarlo con otro de los recursos apropiados. Recuerda que el RADAR también es un recurso.

Participé en una reunión con un socio y algunos de la competencia para platicar sobre asuntos técnicos de contabilidad. Después de la junta, un colega (de la competencia) mencionó que estaba emocionado con la nueva estructuración de precios en la que él y su grupo están trabajando. Él cree que las demás firmas adoptarán la misma estructura y me ofreció compartírmela con el fin de “ser competitivos”, si yo le comarto nuestra estructura de precios. ¿Qué debo hacer? Debes dejar claro que no quieras recibirla y que no compartirás dicha información. Repórtalo de inmediato a OGC. Esta forma de intercambio de información de precios está prohibida.



Demostramos nuestra integridad al:

No nos involucramos en prácticas de **soborno o corruptas**. Esto es esencial para mantener la confianza de nuestros colegas, clientes y otras personas con las que trabajamos.

No solicitamos, aceptamos, ofrecemos, prometemos o pagamos sobornos, incluyendo pagos de facilitación, ni de forma directa ni por medio de terceros.

Conocer la **identidad** de nuestros clientes y de otros con quienes hacemos negocios, y apegarnos a los estándares aplicables de **antilavado de dinero**. Cuando sospechamos una conducta criminal, actuamos apropiadamente. No realizamos ninguna actividad que viole las sanciones económicas aplicables o que ayude a que el cliente viole las leyes de sanciones que apliquen.

Los “Pagos de facilitación” son pagos de poco valor que se dan (en efectivo o en especie) a funcionarios para realizar funciones de rutina que de todas formas están obligados a efectuar (como acelerar la obtención de permisos, licencias, visas, correo o servicios). Los pagos de facilitación no incluyen las cuotas administrativas legales y pagos legítimos para acelerar los servicios y que se pagan a una organización (y no a una persona) y cuando se puede obtener un recibo por ese pago.





¿Qué pasa si?

En mi cultura, es común dar y recibir regalos por festividades de parte del cliente. Pero el Código dice que hay situaciones en que los regalos se pueden considerar inapropiados. ¿Qué debo hacer?

Depende de varios factores. Las costumbres/leyes/normas locales y las políticas de PwC y las políticas de nuestros clientes varían entre

sí. Debemos ser particularmente cuidadosos cuando tratamos con el sector público, incluyendo los clientes de gobierno. Revisa la guía adicional y la política de tu firma para saber si hay restricciones específicas, si no debes consultarla con los recursos adecuados, como CH u OGC locales. Recuerda que el RADAR también es un recurso.

Un soborno no es solo pagar o recibir efectivo. Un soborno puede ser cualquier cosa de valor y puede tener muchas formas, incluyendo:

- Tarifas y comisiones de consultoría a quienes no están ofreciendo ningún servicio;
- Pagos en especie, incluyendo artículos de valor como viajes, hospedaje, entretenimiento, oportunidades laborales y regalos;
- Emplear a familiares de funcionarios por fuera del proceso de reclutamiento común; y
- Patrocinios/donaciones.

Construir confianza entre nosotros mismos

Hay fortaleza y valor en la diversidad de pensamiento y de experiencias. La diversidad de perspectivas es esencial para la innovación. Nos escuchamos entre nosotros, tenemos éxito cuando colaboramos, dialogamos y cuando debatimos con respeto. Unir nuestras ideas y nuestro conocimiento colectivos es fundamental para nuestra habilidad de innovar, y en última instancia, nuestro éxito.

*Agnès Husherr
Líder Global de Capital Humano*



Fomentamos la colaboración entre **territorios** y en la **red de PwC**. La confianza es la clave de esta colaboración ya que nos ayuda a ser más efectivos en trabajar con nuestros colegas y en atender a los clientes. La confianza empieza al tratarnos mutuamente con cortesía, cuidado, dignidad, justicia y respeto.

Tomamos las medidas apropiadas para proteger la seguridad de la gente de PwC. Brindamos un ambiente de trabajo seguro y libre de conductas abusivas, violentas, amenazadoras y perturbadoras.

No toleramos conductas de acoso, de discriminación ni faltas de respeto*. Estas conductas perjudican la integridad de nuestras relaciones.

Respetamos y fomentamos el diálogo abierto para crear un clima de discusiones franco y honesto.

**Esto aplica cuando se basa en la raza, etnia, color de piel, edad, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, ideología política, ciudadanía, nacionalidad, idioma, religión, discapacidad, estado civil o parental, estatus económico o clase social, condición de veterano de guerra u otra base inapropiada.*

¿Qué pasa si?

Después del trabajo, nos reunimos con el resto del equipo. Uno de mis gerentes me hizo varias insinuaciones no deseadas. ¿Qué debo hacer?

Las insinuaciones no deseadas nunca son aceptables. Puedes manejar la situación de forma profesional y respetuosa con el gerente, si te sientes cómoda con eso, en el momento. También debes decir las cosas y consultarlos con los recursos adecuados como Capital Humano o los equipos de ética para que se realicen acciones adicionales de acuerdo a los procesos establecidos de la firma. Recuerda que el RADAR también es un recurso.

Siempre que le hago una pregunta a mi gerente se burla de mí en público y duda de mis habilidades.

¿Qué hago?

Esta conducta se puede considerar como acoso, y es al menos una falta de respeto y una falta a nuestro Código. Di las cosas. Puedes hablar con tu contacto de Capital Humano, el equipo de ética o con el recurso con el que te sientas más cómodo. El RADAR te puede ayudar a estructurar tu pensamiento.

Decimos las cosas, por nosotros y por los demás, cuando enfrentamos conductas inapropiadas de otros, incluyendo de los clientes.

Valoramos la diversidad de nuestra fuerza laboral como una ventaja competitiva que nutrimos y expandimos.

Promovemos una cultura que se preocupa por, y alienta, la innovación, el crecimiento profesional, el desarrollo de carrera, la flexibilidad en el lugar de trabajo y el balance vida-trabajo.

Invertimos en nuestra gente y en el crecimiento de su carrera al promover el aprendizaje continuo y al crear oportunidades que brinden tanto desarrollo a corto plazo, como progreso profesional a largo plazo. El aprendizaje continuo y la mentalidad abierta son clave para nuestra habilidad de innovar y de resolver problemas importantes.

¿Qué pasa si?

Estaba en el comedor con mis colegas, platicando de forma casual, y uno de ellos hizo un comentario sobre otro colega que me pareció ofensivo. ¿Cómo debo manejar esta situación?

Si te sientes cómodo, puedes atenderlo de forma profesional con tu colega. Si no te sientes cómodo haciéndolo tú mismo, necesitas ayuda o te preocupa el seguimiento que deba haber, debes hablarlo con los recursos apropiados como tu coach o el gerente de CH. No olvides que el RADAR nos da un marco de referencia para ayudarnos a tomar decisiones.

- Si vives o ves algo que parece ser incorrecto, habla sobre ello. Acércate con los recursos apropiados. Puedes decir las cosas con total seguridad.
- Protegemos a nuestra gente de las represalias por denunciar de buena fe. Las represalias en sí son una falta seria que PwC no tolera. Cualquier profesional de PwC (incluyendo socios/jefes o colaboradores) que tome represalias tendrá que responder por sus acciones.



Se definen las expectativas sobre la conducta ética en cada nivel y dimensión del PwC Professional.



Las soluciones más innovadoras surgen del trabajo en conjunto entre colegas y clientes. La colaboración efectiva permite que la innovación suceda.

Construir 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 de forma que tengamos un impacto, entreguemos resultados medibles y hagamos una diferencia real en la creación de valor de negocios y para la sociedad a largo plazo.

Realizamos más contribuciones a la sociedad al utilizar nuestras habilidades y experiencia para ayudar a resolver problemas importantes, incluyendo aquellos relacionados con la ética, integridad y confianza, temas centrales para fomentar una economía global inclusiva y sustentable.

Apoyamos un cambio hacia una sociedad más sustentable al brindar servicios que transforman la sociedad civil y de negocios, contribuir con metas de desarrollo más amplias y reducir el impacto ambiental.

Ayudamos a resolver problemas sociales importantes en nuestras comunidades al contribuir con nuestra experiencia profesional y al colaborar con otras organizaciones para lograr mayores resultados.

Respetamos y honramos las costumbres y tradiciones de los países en los que operamos. Si estas costumbres y tradiciones entran en conflicto con este Código, consultamos de manera interna sobre cómo apegarnos al Código y respetar al mismo tiempo la cultura y las tradiciones locales. Buscamos ganarnos la confianza de nuestros interesados al mostrar cuidado, apertura y honestidad y enfocarnos incansablemente 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 moldear la legislación y normatividad de manera que respeten los intereses públicos y de nuestro Propósito.

Apoyamos las leyes durante nuestras interacciones con los reguladores.

Trabajamos con las autoridades gubernamentales y profesionales de frente y con respeto. Los contactos, a nombre de PwC, con las autoridades gubernamentales y profesionales por lo general las realizan socios/jefes y colaboradores designados.

Respondemos oportunamente a las solicitudes de información de las autoridades gubernamentales y profesionales, de acuerdo a las leyes y a las obligaciones profesionales.

Fomentamos y apoyamos el involucramiento en las actividades comunitarias. No representamos las afiliaciones o perspectivas políticas personales como propias de PwC y cumplimos con los requerimientos de declaraciones que apliquen. Evitamos el uso de recursos de PwC (o crear la apariencia de que PwC apoya, respalda o se opone a ninguna posición política o partido/candidato político, producto, o religión específica), sin autorización.



¿Qué pasa si?

Tengo una opinión sobre la situación política de mi país. ¿Puedo expresar mis preferencias u opiniones políticas personales en las redes sociales?

Sí, sin embargo debes ser respetuoso con los demás. Asegúrate de que esté claro que hablas por tu persona y no por PwC.

Un cliente me pidió que hablara en una conferencia en la que están patrocinando ciertos asuntos políticos que les atañen. ¿Puedo aceptar esta invitación?

Consúltalo con los recursos adecuados. Un buen inicio es el equipo de Calidad y Riesgos, para determinar si podemos comentar sobre el tema.

Formo parte de un comité de ética de una asociación profesional de contadores, y se acordó tomar cierta postura sobre un estándar que difiere de la postura de PwC. ¿Puedo presentar públicamente la postura de la asociación (como en foros públicos)?

Sí, siempre y cuando se deje claro que esas son las posturas del comité y no de PwC, y cuando sea necesario, prepárate para explicar la diferencia entre las posturas de PwC y de la asociación.

No siempre es fácil determinar los límites debido a la naturaleza global del mundo de los negocios, en conjunto con la complejidad y la competencia en las prioridades de la legislación nacional. Por esto, las firmas miembro de la red de PwC adoptaron el Código de Conducta Global de Impuestos para apoyar a sus clientes, a otros interesados y a sus respectivos socios/jefes y colaboradores.

Nos preocupamos, respetamos y apoyamos los derechos humanos proclamados internacionalmente. Trabajamos para proteger en contra de la complicidad para cometer abusos a los derechos humanos. Cumplimos con las leyes laborales y de empleo y nos basamos en los principios laborales reconocidos internacionalmente para hacer negocios.

Somos contribuyentes responsables. Administramos todas nuestras declaraciones fiscales, nacionales e internacionales, con precisión, de buena fe y a tiempo. Solo realizamos iniciativas de planeación fiscal y adoptamos posiciones de declaración que no impactan negativamente la reputación de PwC. Aplicamos el **Código de Conducta Global de Impuestos** a nuestras firmas miembro y a nuestros socios/jefes y colaboradores de la misma forma que a nuestros clientes.



Los principios laborales internacionalmente reconocidos incluyen, por ejemplo, principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

Construir confianza sobre cómo usamos la información



No importa si la información confidencial se recibió de forma verbal, en papel, por email o por cualquier otro medio, nuestra habilidad para proteger la confidencialidad es vital para mantener la confianza de nuestros clientes, de nosotros mismos y de aquellos con los que hacemos negocios.

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

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

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

Recolectamos, guardamos, usamos, transmitimos y desecharmos información personal y confidencial de forma transparente y que promueva la confianza. Recabamos, usamos y guardamos información personal, del cliente y demás información confidencial solo si tenemos una razón legítima para hacerlo. El acceso a esta información solo se da cuando sea necesario. Nuestro deber con la confidencialidad no acaba cuando salimos de PwC; seguimos respetando la confidencialidad de la información aun después de nuestra salida.

Todos tenemos un rol en la protección de la información que se nos confía de varias maneras.

1. Solo utilizamos sistemas y aplicaciones aprobadas por PwC en nuestro trabajo.
2. No divulgamos de forma inapropiada la información confidencial, incluyendo el uso de las redes sociales.
3. Somos cuidadosos cuando hablamos asuntos de los clientes en lugares públicos.
4. Protegemos las copias físicas de la información confidencial.
5. Identificamos de inmediato cualquier divulgación accidental de información confidencial y lo escalamos apropiadamente en PwC.

Para ayudarnos a colaborar, innovar y tener éxito en la Red, es necesario comprender la importancia de la confidencialidad en la confianza entre nosotros.

Utilizamos el buen juicio al usar las redes sociales y nunca perdemos de vista el hecho de que estas redes son públicas. Pensamos antes de publicar.

¿A qué nos referimos con “accidental”?

Una pérdida accidental puede ocurrir al dejar una computadora sin supervisión, enviar un correo confidencial a un destinatario incorrecto o simplemente dejar documentos confidenciales en la impresora en un lugar cerca de tu oficina.

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

Aseguramos todos los registros electrónicos y en papel y los resguardamos solo por el tiempo necesario.

Preservamos la información relevante cuando sabemos que habrá, o anticipamos, una investigación, litigio u otro asunto, o cuando se nos indica hacerlo.

Respetamos la integridad de nuestra **documentación de trabajo** y no realizamos ningún cambio inapropiado una vez que están terminados.

Nunca intercambiamos ni divulgamos inapropiadamente la **información confidencial**.





¿Qué pasa si?

Estaba en un elevador y escuché a dos personas hablando sobre una fusión y adquisición en la que están trabajando. ¿Está bien que yo invierta en una de esas compañías?

No, esto sería considerado como “divulgación de información confidencial”. No comercializamos con información que no es pública, sin importar cómo la obtuvimos. Tampoco debemos divulgar dicha información a nadie más. Si no estás seguro, puedes encontrar más información de apoyo en la Política de Divulgación de Información Confidencial. Recuerda que hay otros recursos a los que te puedes acercar, como Calidad y Riesgos.

¿Qué es la “información confidencial”?

La información confidencial es información sobre una compañía (como pronósticos financieros, propuestas de fusión y adquisiciones y cambios de personas clave) que no se ha hecho pública.

¿De dónde proviene la información confidencial?

La información confidencial puede venir de cualquier fuente (como clientes, proveedores, subcontratistas, socios comerciales o cualquier otra entidad o persona con la que PwC o cualquiera de PwC tenga contacto o información al respecto).

Somos conscientes de nuestras **comunicaciones**, en línea y fuera de línea. Somos corteses y respetuosos con nuestros compañeros y clientes cuando hablamos en foros públicos o en línea, en las redes sociales o cuando participamos en un diálogo externo.

Cuando expresamos perspectivas sobre temas públicos o de la comunidad, somos claros en que son puntos de vista propios y no necesariamente compartidos con PwC.

Cuando las personas a las que les estamos hablando podrían esperar de forma razonable que representamos a PwC, por lo general debemos dar solo la perspectiva de PwC y no la propia. No expresamos puntos de vista de otros como si fueran nuestros.

Cumplimos con los derechos de autor y con las **leyes de propiedad intelectual**.





¿Qué pasa si?

Encuentro en internet un artículo de investigación muy bueno que quiero compartir con mis colegas y clientes. ¿Está bien hacer eso?

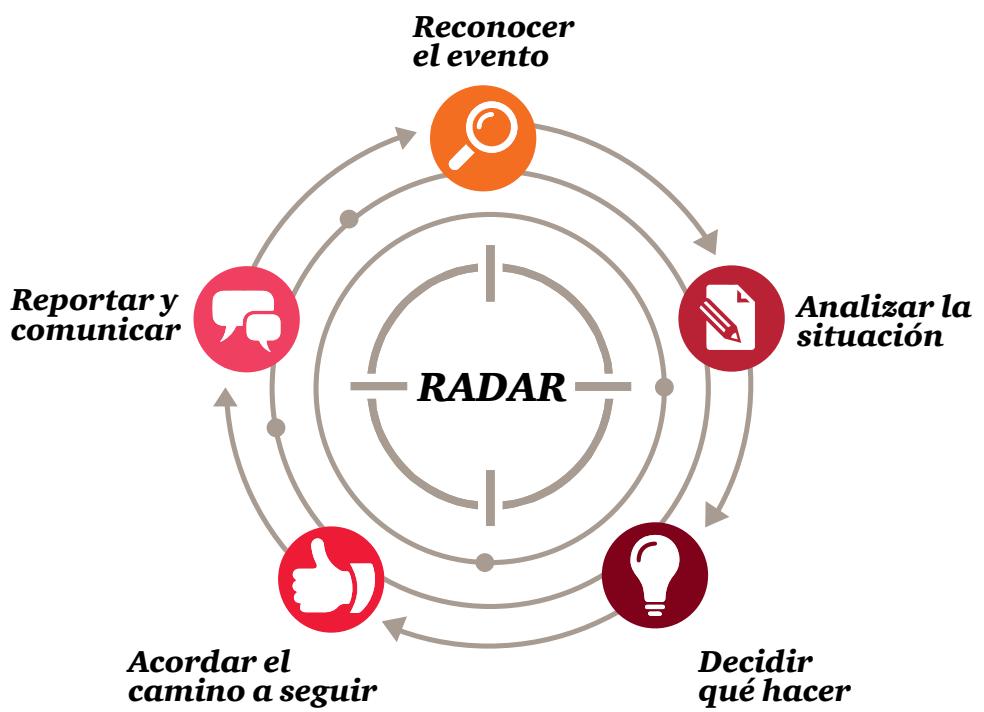
Depende. Recuerda que la información tanto en internet como en los sistemas internos de PwC a veces tiene derechos de autor y/o es material autorizado, es posible que necesites permiso para compartir la información. También es importante que no utilices el trabajo de otros como propio. Como mínimo es necesario referenciarlo para que no se te acuse de plagio. Si no estás seguro, debes platicarlo con tu gerente o con el socio de la asignación.

RADAR: Un marco de referencia para decidir cómo actuar de forma correcta

Nos guiamos por el Propósito y nos impulsamos con los valores, y nuestro Propósito y nuestros valores son los principios guía para decidir cuál es la forma correcta de actuar. Atender y resolver dilemas de ética es muy complejo, y el Código no puede responder a todas las preguntas o situaciones. El Código es una de las varias herramientas que tenemos como profesionales para guiar nuestra conducta. No pretende ser un reglamento. El Código está sostenido por el Propósito y los valores de PwC. Está basado y suplido por los estándares de la red y las guías y políticas locales. Todos estos se encuentran disponibles en los sitios importantes en toda la red.

Este marco de referencia para la toma de decisiones, RADAR, está aquí para ayudarte a pensar y a construir tus habilidades de análisis sobre dilemas éticos, y así, tomar buenas decisiones. Los pasos y las preguntas te pueden ayudar a decidir sobre una línea de acción para abordar el asunto. No es necesario que se sigan en un orden específico. La siguiente gráfica no se debe considerar como un árbol de decisiones, sino como una ayuda para estructurar tu pensamiento, que puede suceder en unos minutos o hasta en unos días. Y recuerda, nada puede reemplazar el juicio individual y la aplicación de los valores cuando se va a decidir qué hacer en ese momento.





RADAR: Un marco de referencia para decidir cómo actuar de forma correcta



Reconocer el evento

- ¿Esta situación es consistente con el Propósito y los valores de PwC?
- ¿Se te pide hacer algo que crees que está mal o que va en contra del Propósito de PwC o nuestros valores?
- ¿Tienes conocimiento de un comportamiento no ético o ilegal (como de tus colegas, clientes, proveedores o terceros)?
- ¿Estás tratando de tomar una decisión pero no estás seguro de las implicaciones éticas?
- ¿Qué pasaría si se publicara en los medios?



Analizar la situación

- ¿A ti?
- ¿A un colega o a tu equipo?
- ¿A PwC, tu firma o la red?
- ¿A tu cliente / un cliente?
- ¿A terceros?

¿Cuáles son los parámetros de guía?

- ¿Parece correcto?
- La ley. ¿Es legal?
- Normatividad / estándares profesionales.
- Estándares y políticas de PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones más amplias de terceros.
- Propósito de PwC.
- Valores de PwC.



Decidir qué hacer

- ¿Cuáles son las opciones?
- ¿Cuáles son los resultados más factibles de cada opción?
- ¿Hay alguna solución alternativa que no represente un conflicto de ética?
- Consúltalo adecuadamente.
- Toma una decisión sobre qué hacer.



Acordar el camino para seguir adelante

- Prueba tu decisión. ¿Parece estar bien?
¿Podrías dormir por las noches?
- ¿Te sentirías avergonzado si los demás supieran lo que hiciste, o no hiciste?
- Reflexiona sobre lo que pensaría una persona razonable.
- Consúltalo otra vez, si es necesario.
- Actúa cuando te sientas seguro de tu decisión y que siempre sea de buena fe.



Reportar y comunicar

- Reporta tus preocupaciones con los recursos adecuados (como el equipo de ética, OGC, R&Q, CH) como sea necesario.
- Comunica tus preocupaciones y tus razonamientos con los interesados relevantes, como sea necesario.
- Reflexiona sobre lo que aprendiste y si necesitas hacer algún cambio.

Escuchamos y actuamos

“Decir las cosas” es un primer paso y el más importante. Para cualquier denuncia, queja o preocupación, investigamos y atendemos la situación de forma apropiada. Si quieres conocer más sobre el proceso de investigación, y las opciones que tienes para hacer reportes anónimos, ponte en contacto con tu equipo local de ética. Recuerda que PwC está comprometido con cuidar y proteger a nuestra gente en contra de las represalias. Cualquiera que viole el Código de Conducta o políticas y procedimientos de PwC tendrá que responder por sus acciones. Aquellos en las líneas de reporte serán los responsables de atender los asuntos que les sean llevados.

Si alguien dirige o aprueba una violación, o tiene conocimiento de esto y no hace algo de inmediato para corregirlo, esa persona también tendrá que responder por sus acciones. Todos somos responsables de cooperar durante los procesos de investigación y de contestar a las preguntas con la verdad, de forma precisa, completa y con integridad. La falta de cooperación puede incurrir en medidas disciplinarias.





El Código de Conducta y la red de firmas de PwC

Estamos comprometidos con el espíritu cooperativo a lo largo de la red de firmas de PwC. Cuando enfrentamos preguntas sobre conductas o preocupaciones de negocios cuando trabajamos con otra de las firmas de la red de PwC, hay que seguir las políticas de la firma anfitriona. Si no te sientes cómodo escalando el asunto con la firma anfitriona, o no estás satisfecho con el resultado, escálalo en tu firma para que se pueda atender el asunto entre los líderes de las firmas involucradas. Para más información, por favor visita la página: www.pwc.com.

Índice

A

Acoso	19
Acoso laboral	19
Actividades comunitarias	24
Antilavado de dinero	16
Aprendizaje continuo	10
Autoridades gubernamentales	24
Autoridades profesionales	24

B

Balance Vida-Trabajo	20
----------------------	----

C

Calidad	13
Cargo por servicio	15
Código de Conducta de Impuestos	25
Colaboración	19
Comunicaciones	30
Competencia justa	15
Competencia	15
Conductas irrespetuosas	19
Conductas perturbadoras	19
Confianza	13
Confidencialidad	15, 26, 27
Conflictos de interés	26, 27
Consultar	13
Cortesía	19
Contratos	20
Costumbres	23
Crecimiento de carrera	20
Crecimiento profesional	20

D

Decir las cosas	10
Diciendo las cosas	20
Declaraciones de impuestos	25
Derechos de autor	15
Derechos humanos	25
Desarrollo de carrera	20
Dignidad	19
Dilemas éticos	32
Discriminación	19
Diversidad	20, 18
Divulgación de información privilegiada	28
Documentación de trabajo	28

E

El Código en contexto	9
Estándares de la Red	32
Expresión de puntos de vista	30

F

Flexibilidad en el lugar de trabajo	20
Foros en línea	30

H

Hablar en público	30
-------------------	----

I

Impacto ambiental	23
Información	27, 28
Información confidencial	15
Información personal	27
Información privilegiada	28

Inclusión	23	
Independencia	13	
J		
Justicia	19	
L		
Legislación	24	
Leyes y normas	13	
Leyes laborales	25	
M		
Marco de referencia para tomar decisiones	32	
O		
Objetividad	13	
Obligaciones contractuales	15	
Obligaciones profesionales	24	
P		
Pagos de facilitación	16	
Planeación de impuestos	25	
Política	24	
Políticas de Administración de Riesgos de la Red	24	
Prácticas de corrupción	16	
Preservación de la información	28	
Principios laborales	25	
Privacidad	27	
Problemas sociales	23	
PwC Professional	21	
Propiedad intelectual	30	
Protección de la información	23	
Proveedores	15	
R		
RADAR	32-35	
Recursos de PwC	24	
Redes sociales	27, 30	
Regalos	17	
Registro de horas	15	
Regla de la ley	24	
Regulación	24	
Relaciones	21	
Representar a PwC	30	
Reputación	13	
Respeto	19	
Responsabilidad corporativa	30	
Responsabilidad de reportar	10	
Represalias	11, 20	
S		
Salidas	27	
Sanciones	17	
Sector público	17	
Seguridad	19	
Seguridad de los registros	28	
Servicio al cliente	13	
Soborno	16	
Sustentable	23	
T		
Tiempo y gastos	15	
Tradiciones	23	
V		
Valores	8	

En PwC colaboramos en todos los niveles y nos ayudamos unos a otros a hacer lo correcto.
Para mayor orientación, dudas y/o consultas, favor escribir a: codigo.d.conducta@pa.pwc.com

www.pwc.com/codeofconduct

© 2018 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red de PwC y/o a sus firmas miembro, cada una como entidad legal separada. Por favor visite www.pwc.com/structure para más detalles. Este contenido es únicamente para fines informativos y no debe ser utilizado en sustitución de asesoría profesional. PwC ayuda a las organizaciones y a las personas a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas en 158 países con más de 236,000 personas que están comprometidas a entregar calidad en servicios de auditoría, impuestos y consultoría. Conozca más y díganos qué es lo que más importante para usted visitándonos en: www.pwc.com/interamericas

En este documento, los términos “PwC”, “nosotros” y “nuestros” se utilizan para referirse de forma colectiva o indistinta a: (i) un profesional de PwC individual, incluyendo socios/jefes y colaboradores, y/o (ii) la red de firmas miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una como entidad legal independiente. Para más información, visite www.pwc.com/structure.