

Vivimos nuestro Propósito y nuestros valores

Código de Conducta de PwC

Octubre 2017



Índice

i/ii

Mensaje de nuestro Presidente Mundial
Mensaje de nuestra Responsable Global
de Ética y Cumplimiento

1

Vivimos nuestro Propósito y nuestros valores

2

El Código en contexto

3

No te calles

4

Generar confianza en cómo hacemos negocio

8

Generar confianza entre nosotros

12

Generar confianza en la sociedad

16

Generar confianza en cómo usamos la información

20

RADAR: un marco para decidir qué es lo correcto

23

Escuchamos y tomamos medidas
El Código de Conducta y la red de firmas de PwC

24

Índice

25

Información de contacto



Bob Moritz
Presidente, PricewaterhouseCoopers
International Limited

Propósito de PwC:

**Generar confianza en la
sociedad y resolver
problemas importantes**

Mensaje de nuestro Presidente Mundial

Estimados compañeros:

PwC es reconocida líder mundial en el ámbito de los servicios profesionales que trabaja con muchas de las principales organizaciones de todo el mundo. A medida que las oportunidades y los retos aumentan en tamaño y complejidad, seguimos adaptándonos. Pero a medida que evolucionamos como firma, lo que debe impulsar todo lo que hacemos es nuestro compromiso colectivo e individual con el Propósito de PwC y nuestros valores – los pilares de nuestra red.

Somos más de 200.000 personas que trabajamos en más de 150 países, y cada uno de nosotros desempeñamos un papel importante a la hora de marcar la diferencia para nuestros clientes, los mercados de capital, nuestros equipos, la sociedad y el resto de *stakeholders*. Tenemos la responsabilidad de entender *por qué* hacemos las cosas que hacemos a través de nuestro Propósito, en qué nos centramos a través de nuestra estrategia y cómo trabajamos juntos a través de nuestros valores, comportamiento y conducta.

El Propósito define nuestra firma y su razón de ser, y sirve de referencia fundamental y de indicador para cada decisión. Aunque el propósito de una organización debe mantener su coherencia, unos de los principales desafíos a los que nos enfrentamos es que las expectativas de la sociedad en todos nosotros no dejan de cambiar... y cambian a gran velocidad gracias a las grandes tendencias que vemos y experimentamos: los cambios demográficos, los avances tecnológicos, el flujo instantáneo de información y muchos otros aspectos. Desde la huella ecológica de las organizaciones hasta su impacto social, pasando por las expectativas de los inversores e innumerables otros factores, se espera que las organizaciones demuestren un comportamiento proactivo y responsable en más ámbitos y que rindan cuentas ante un número aún mayor de *stakeholders*.

La confianza que nuestros clientes, la sociedad y profesionales conceden a PwC, y a nuestros elevados estándares de comportamiento ético, es clave en todo lo que hacemos. Al hacer nuestro trabajo, es importante contar con un marco de referencia que aplicar a las decisiones que tomamos cada día. Nuestro Código de Conducta (el Código) puede guiarnos, sin importar dónde estamos o qué hacemos. Así es como hacemos negocios.

El Código refuerza la importancia de hacer negocios respetando las normas profesionales, las leyes y las reglas, además de nuestras propias políticas, valores y estándares, también cuando trabajamos con otros países. El Código destaca los valores y comportamientos que definen cómo hacemos negocios. Nos exige ser abiertos y proactivos, y dar lo mejor de nosotros mismos.

Lo que logramos como PwC depende totalmente de cómo ponemos –cada uno a título individual– nuestro propósito y nuestros valores en el centro de todo lo que hacemos; cada día y en cada decisión. Por tanto, trabajemos juntos para generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Fomentemos la colaboración, cultivemos la curiosidad y la innovación, actuemos con integridad y promovamos la asunción de responsabilidades, siempre.



Laurie Endsley
Responsable Global de Ética y Cumplimiento
PricewaterhouseCoopers International Limited

Mensaje de la Responsable Global de Ética y Cumplimiento

Estimados compañeros de PwC:

El Código de Conducta se basa en el Propósito de PwC y en un conjunto de valores compartidos, al tiempo que constituye un marco común en torno a cómo se espera que nos comportemos y que hagamos lo correcto. Conocer, comprender y aplicar el Código es clave para saber quiénes somos en nuestra condición de profesionales de PwC y qué es lo que representamos. Tanto si trabajamos con otras personas de PwC o con terceros, dependemos unos de otros a la hora de estar atentos a nuestras responsabilidades éticas.

Nuestro Código de Conducta refleja los importantes cambios que se están produciendo en todo el mundo, la naturaleza misma de nuestro trabajo y de cómo hacemos negocio en la actualidad, así como la necesidad –dada nuestra condición de profesionales de confianza– de que sepamos cómo seguir comportándonos de forma ética ante todos estos desafíos. El Código es una de las muchas herramientas que están a nuestra disposición como profesionales para guiar nuestro comportamiento y está concebido como un marco, no como un reglamento. No puede, ni pretende, abarcar cada situación que nos podamos encontrar, sino que aspira a incorporar nuestros valores en nuestros comportamientos cotidianos y en la toma de decisiones éticas.

Todos nosotros somos piezas importantes en este esfuerzo. Cada uno desempeñamos un papel clave a la hora de aplicar y defender los comportamientos que conforman este Código. Pero no estamos solos. Es un esfuerzo conjunto y nos apoyamos. Contamos los unos con los otros para entender y respetar todos estos comportamientos y normas profesionales, y para aplicarlos sistemáticamente. Colaboramos a todos los niveles y nos ayudamos a desarrollar nuestras habilidades para hacer lo correcto.

Si detectamos una situación que no es coherente con nuestro Código, lo denunciaremos. Somos conscientes del valor que hace falta para no callarse. Las investigaciones de denuncias por conducta inadecuada se realizan de forma confidencial y con tacto, y no toleramos las represalias. Si tenemos dudas o nos enfrentamos a un dilema, pedimos ayuda. Tenemos recursos locales y en la red que están a nuestra disposición.

Sigamos trabajando juntos para mantener y promover la sólida cultura ética de PwC.

Gracias.

Vivimos nuestro Propósito y nuestros valores

La cultura de PwC se desarrolla con la ayuda de un marco de expectativas y obligaciones internas y externas. Éstas nos ayudan a guiar nuestros comportamientos y a generar confianza:

- en cómo hacemos negocio;
- entre nosotros;
- en la sociedad;
- en cómo usamos la información.



Cuando trabajamos con nuestros clientes y nuestros compañeros para generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes, ...



Actuamos con integridad

- Defendemos y decimos lo que es correcto, especialmente en situaciones difíciles
- Esperamos y ofrecemos resultados de la mejor calidad
- Tomamos decisiones y actuamos como si nuestra reputación personal estuviera en juego



Marcamos la diferencia

- Nos mantenemos informados y preguntamos sobre el futuro del mundo en el que vivimos
- Generamos impacto en nuestros compañeros, clientes y la sociedad a través de nuestras acciones
- Respondemos con agilidad al entorno constantemente cambiante en el que operamos



Nos preocupamos por los demás

- Nos esforzamos por comprender a cada persona y lo que realmente le importa
- Reconocemos el valor de lo que cada uno aporta
- Apoyamos a los demás en su desarrollo y trabajo para que puedan crecer y dar lo mejor de sí mismos



Trabajamos juntos

- Colaboramos y compartimos relaciones, ideas y conocimiento en la red
- Buscamos e integramos diversas perspectivas, ideas y personas
- Damos y pedimos feedback para mejorar tanto nosotros como los demás



Reinventamos lo posible

- Nos atrevemos a desafiar el orden establecido e intentamos hacer cosas nuevas
- Innovamos, probamos y aprendemos del fracaso
- Tenemos una mente abierta para ver las posibilidades que tiene cada idea

El Código en contexto

Nuestro propósito y nuestros valores son los cimientos de nuestro éxito. Nuestra razón de ser es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes, y nuestros valores nos ayudan a cumplir este Propósito.

El Código refuerza nuestra capacidad para comportarnos de forma coherente con nuestros valores.

Nuestro Código no pretende dar instrucciones específicas para cada situación en la que debamos responder a la pregunta: «¿Qué es lo correcto?». Por el contrario, es una guía basada en principios que nos ayuda a plantear preguntas difíciles, fomenta las consultas y anima a denunciar actuaciones que creamos que no son correctas. A partir de la página 20 del Código encontrarás información sobre RADAR (Reconocer, Analizar, Decidir, Acordar, Reportar), nuestro marco para ayudarnos a decidir qué es lo correcto.

*El Código describe un conjunto de obligaciones en relación con nuestra conducta y, entre ellas, una fundamental es que respetemos las leyes y la regulación vigente. Cuando una legislación o reglamento local sea más restrictivo que el Código, deberemos regirnos por dicha legislación. Los principios que se recogen en este Código y en las **Políticas de gestión de riesgos de la red de PwC** se ven además complementados por las políticas locales y de la red, así como por el asesoramiento adicional existente a tu disposición.*

Todas estas políticas (Política de Riesgos e Independencia, de Protección de Datos de carácter personal, de Seguridad de la información y tecnológica, de Conflictos de intereses, de Confidencialidad, de Ant blanqueo de capitales, etc. así como este Código de Conducta, junto con el Código de Conducta tributario se consideran normas de obligado cumplimiento para todos nuestros profesionales y su contravención o incumplimiento se considerará como incumplimiento laboral a todos los efectos, incluidos los disciplinarios. Por ello, cualquier incumplimiento de cualquiera de estas políticas y/o del presente Código habrá de entenderse como una falta laboral sancionable por la Firma conforme a la definición y graduación de las faltas laborales establecida en el convenio colectivo aplicable, así como en el Estatuto de los Trabajadores y/o cualquier otra norma legal o convencional que resulte de aplicación.

Este Código se aplica a todos nosotros. Cuando decimos «nosotros» o «nuestro/a» nos referimos a todos los que trabajamos en PwC, socios, ejecutiva y todo el personal, así como a las firmas individuales que conforman la red de PwC. De hecho, al firmar la recepción del Código de Conducta y al incorporarse el mismo como anexo a la carta oferta de empleo y/o al contrato de trabajo que cada profesional firma para incorporarse a PwC, el profesional presta su expreso consentimiento a que el cumplimiento del Código de Conducta de PwC se incorpore como obligación a sus condiciones laborales y a que despliegue sus efectos en todos los órdenes, incluido el disciplinario.



No te calles

Decir lo que pensamos es un elemento crucial de nuestra cultura y de nuestros resultados a largo plazo – un claro ejemplo de nuestros valores. Decir lo que pensamos cuando creemos que algo no está bien demuestra nuestra integridad y denota que tenemos el valor para hacer lo correcto. Decir lo que pensamos ayuda a prevenir errores y malas conductas, y fomenta la innovación. Decir lo que pensamos demuestra que nos preocupamos por los demás y por nuestra empresa. Y decir lo que pensamos para hacer bien las cosas o no salirse del camino correcto nos ayuda a cumplir nuestro compromiso de conseguir resultados de alta calidad.

¿Hay algo que no parece correcto? ¿Te enfrentas a un dilema? ¿Tienes una pregunta que genera preguntas más difíciles? ¿Necesitas ayuda?

Consulta. Coge el teléfono. Envía un correo electrónico. Concierta una reunión. No te calles.

Cada uno de nosotros, con independencia de cuál sea nuestra categoría o rol, tenemos la capacidad para denunciar algo cuando vemos que un comportamiento o una situación no parecen correctos. Cada uno de nosotros es responsable de denunciar y expresar nuestras preocupaciones, haciéndolo de forma justa, honesta y profesional.

No lo ignores. No guardes silencio.

La colaboración implica que consultemos con nuestros compañeros las cuestiones importantes y las que no lo son tanto, y que sepamos que alguien atenderá nuestras preocupaciones y buscará una solución de forma abierta y profesional, incluso si ello supone abrir una investigación. Podemos consultar a nuestros supervisores, *coaches*, socios, al Comité de Valores y Ética, al equipo de Riesgos y Calidad, departamento jurídico-OGC, a Capital Humano o a otras personas de PwC, especialmente a aquéllos en puestos de responsabilidad. A ellos les corresponde resolver o transmitir, según proceda, los problemas que se les comunican. Comunicamos los problemas a través de los métodos formales o informales que resulten más adecuados: en persona, por teléfono y/o por correo electrónico.

Estás protegido frente a posibles represalias. Porque nos tomamos en serio los valores de integridad y atención, si denuncias algo que te preocupa, lo trataremos con confidencialidad y solo lo comentaremos con otras personas cuando sea estrictamente necesario o así lo exijan las circunstancias. Ejercer un sano escepticismo profesional, aplicar el sentido común y conocer y aplicar el Código y las guías complementarias a nivel local nos ayudarán a saber cuándo denunciar un hecho a través del medio que nos resulte más cómodo.

Además de los recursos ya mencionados, cada firma de la red de PwC cuenta con un mecanismo para notificar este tipo de problemas. Nuestros profesionales podrán encontrar el link al canal de denuncias de PwC España en nuestro Portal interno (Nuestra Firma/Valores y Ética) o ponerse en contacto con el Comité de Valores y Ética directamente a través de las direcciones de correo electrónico: oficina.de.etica@es.pwc.com y oficinaeticapwc@yahoo.es.

No te calles. Es lo correcto.

Estos son los momentos que importan.

PwC está plenamente comprometida a proteger a sus profesionales frente a posibles represalias. Las represalias constituyen una conducta grave que no será tolerada y cualquier profesional de PwC (sean socios o los demás profesionales) que adopte medidas de represalias deberá responder por ellas.

P. ¿Qué son las represalias?

R. Pueden ser cualquier forma de venganza, directa o sutil, por denunciar de buena fe problemas reales o sospechados.

Consultamos a nuestros:

- Supervisores
- *Coaches*
- Socios
- Comité de Valores y Ética
- Riesgos y Calidad
- Departamento jurídico (OGC)
- Capital Humano
- Otras personas de PwC

Generar confianza en cómo hacemos negocio

Con independencia de nuestro perfil profesional, nos comportamos con integridad y respetamos -y nos guiamos- por las normas profesionales aplicables (por ejemplo, las normas del International Ethics Standards Board for Accountants - IESBA).



La calidad y el impacto de nuestro trabajo son fundamentales para saber quiénes somos en nuestra condición de profesionales de PwC y como red de firmas. Nuestro rendimiento sostenido tiene mucho que ver con cómo creamos y generamos confianza en nuestros clientes, nuestros compañeros y en la sociedad.

Solo trabajamos para clientes a los que estamos en condiciones de ayudar, que valoran nuestro servicio y que cumplen unas normas adecuadas de legitimidad e integridad. Únicamente prestamos aquellos servicios que somos profesionalmente capaces de prestar. Colaboramos para aportar las competencias y la innovación necesarias a nuestro trabajo. Cumplimos nuestros compromisos.

Nuestra reputación viene definida por la confianza, la integridad y la aportación de un valor sostenible de alta calidad. Nuestro éxito continuado es fruto de respetar las normas profesionales, cumplir las leyes y reglamentos vigentes, y satisfacer las obligaciones éticas – todo ello ofreciendo un trabajo innovador y de calidad.

Nuestro criterio empresarial está libre de prejuicios, **conflictos de intereses** o influencias indebidas de terceros. Seguimos estrictos procesos y procedimientos para identificar y resolver cualquier conflicto de interés, ya sea real o potencial.

Reconocemos que la **independencia**, incluida la apariencia de independencia, es un elemento clave de la objetividad. Por eso nos esforzamos por evitar y resolver circunstancias que generen, o que pueda percibirse que generen, amenazas para nuestra independencia en los clientes de auditoría.



Estamos dispuestos a no aceptar clientes o encargos en los que pueda ponerse en duda nuestra independencia, integridad, objetividad o profesionalidad si seguimos con ellos.

*Mary Waldron
Responsable Global de Riesgos*

¿Y si?



Soy nuevo en PwC. Sé que tenemos requisitos de independencia y los entiendo. Pero, ¿cómo compruebo si puedo invertir en una empresa?



Las normas sobre inversiones son complejas, así que es buena idea que pidas ayuda. Contacta con tu especialista local en independencia y ellos te guiarán.

Los conflictos pueden surgir de diversas formas. No dudes en consultar:

- Cuando existan intereses personales o de PwC que puedan afectar, o se pueda percibir que afecten, a nuestra objetividad a la hora de hacer lo mejor para nuestros clientes.
 - Cuando PwC y un cliente mantengan opiniones opuestas en un asunto.
 - Cuando se nos pide que hagamos algo para un cliente que se podría considerar que va en contra de los intereses de otro cliente.
- Estas situaciones no significan necesariamente que no podamos encargarnos del trabajo, sino que debemos valorar cómo gestionar el posible conflicto o cualquier sensibilidad percibida del cliente.



Demostramos nuestra integridad al:

Negociar y conseguir **contratos** de forma legítima y honorable con nuestros clientes, proveedores y otras partes. Cumplimos nuestras obligaciones contractuales y respetamos las condiciones acordadas.

Ser transparentes a la hora de revelar la base según la cual cobramos por nuestros servicios. Elaboramos nuestros partes de horas y gastos con precisión.

Competir en igualdad de condiciones. No llegamos a acuerdos con nuestra competencia, ni de manera formal ni informal, para limitar ilegítimamente la competencia, fijar precios o repartirnos clientes, mercados, personas o servicios.

Respetar la información confidencial de nuestros competidores. Recopilamos información sobre la competencia únicamente cuando esta es de dominio público o cuando, al hacerlo, no incumplimos ninguna obligación legal o contractual.

¿Y si?



Mi supervisor me ha insinuado que reduzca el número de horas que he incluido en mi parte de tiempo. Sé que he trabajado más horas de las presupuestadas pero creo que lo he hecho de la forma más eficiente posible. ¿Qué debo hacer?



Debes registrar exactamente las horas que hayas trabajado. No debes reducir ni aumentar las horas y tampoco debes sacrificar la calidad solo para hacer el trabajo en las horas asignadas. Debes consultar de inmediato con tu supervisor al respecto. Si tu supervisor ignora este problema, debes consultarlo con otro recurso apropiado. Recuerda que RADAR también es un recurso.



Acudí a una reunión con un socio y varios competidores para hablar de unas cuestiones contables técnicas. Cuando después fuimos a tomar algo, uno de los asistentes (de un competidor) mencionó que su grupo está implantando una nueva estructura de precios. Sospecha que todas las demás firmas adoptarán esa estructura y se ofreció a compartirla conmigo para «ser competitivos» si yo compartía la estructura de precios de nuestro equipo con él. ¿Qué debo hacer?



Debes dejar claro que no quieres que te dé esa información y que tampoco compartirás la información que te pide. Notifícalo de inmediato al departamento jurídico. El intercambio de información sobre precios de esta forma está prohibido.



Demostramos nuestra integridad al:

No recurrir nunca al **soborno** ni a prácticas **corruptas como el cohecho**. Esto es fundamental para mantener la confianza de los compañeros, clientes y terceros con los que trabajamos. No solicitamos, aceptamos, ofrecemos, prometemos ni pagamos sobornos (incluidos pagos por facilitación), ya sea de forma directa o a través de terceros.

Conocer la **identidad** de nuestros clientes y de terceros con los que hacemos negocio y respetar las normas aplicables en materia de **lucha contra el blanqueo de capitales**. Cuando sospechamos de un comportamiento delictivo, adoptamos las medidas oportunas. No realizamos ninguna actividad que infrinja cualesquiera normas legales, ni prestamos servicios que ayuden a los clientes a infringir la legislación vigente.

Los «pagos por facilitación» (figura delictiva que en España se podría encuadrar en el tipo del cohecho) son pagos ofrecidos (en efectivo o en especie) a funcionarios públicos para que realicen funciones que de todas formas ya están obligados a realizar (por ejemplo, agilizar la obtención de permisos, licencias, visados, correos o servicios) o para inducirles al incumplimiento de cualquier norma legal. Los pagos por facilitación o el cohecho no incluyen las tasas administrativas legítimas ni los pagos legítimos por servicios que se abonan a una organización o Administración (no a una persona) y por los que se puede emitir una factura si así se solicita.

¿Y si?



En mi cultura es habitual dar y recibir regalos de Navidad de clientes. Sin embargo, el Código indica que hay circunstancias en las que los regalos pueden ser considerados inapropiados. ¿Qué debo hacer?



Depende de varios factores. Las costumbres, leyes y la regulación local, las políticas de PwC y las políticas de nuestros clientes varían. Debemos ser especialmente cuidadosos cuando hablamos de clientes del sector público, incluida la administración. Consulta las guías complementarias y las políticas de tu firma para saber si existen otras restricciones o consulta los recursos apropiados, como Capital Humano o el departamento jurídico. Recuerda que RADAR también es un recurso.

Un soborno no es solo el pago o el cobro de dinero. También se considera soborno cualquier objeto de valor y puede adoptar muchas otras formas; por ejemplo:

- honorarios y comisiones de consultoría a partes que no han ejecutado estos servicios;
- pagos en especie, incluido cualquier objeto de valor distinto del dinero como viajes, alojamiento, ocio, oportunidades de empleo y regalos;
- la contratación de familiares de funcionarios sin respetar el proceso normal de contratación; y
- los patrocinios y donaciones.



Generar confianza entre nosotros



La diversidad en los planteamientos y experiencias aporta fuerza y valor. La diversidad en las perspectivas es clave para la innovación. Nos escuchamos unos a otros, tenemos éxito cuando colaboramos, dialogamos y debatimos de forma respetuosa sobre los problemas. Sumar nuestras ideas y nuestros conocimientos colectivos resulta esencial para nuestra capacidad de innovar y, en último término, para nuestro éxito.



*Agnès Hussherr
Responsable Global de Capital Humano*

Fomentamos la colaboración **entre territorios** y entre la **red de PwC**. La confianza es esencial en esta colaboración, ya que nos ayuda a trabajar de forma más eficaz con nuestros compañeros y a dar un mejor servicio a los clientes. La confianza comienza cuando cada uno de nosotros trata a los demás con atención, cortesía, dignidad, justicia y respeto.

Adoptamos las medidas oportunas para proteger la seguridad del personal de PwC. Ofrecemos un entorno de trabajo seguro, en el que no caben los comportamientos abusivos, violentos, amenazantes o desestabilizadores.

No toleramos el acoso, la discriminación, el *bullying* ni los comportamientos irrespetuosos.* Estos comportamientos socavan la integridad de nuestras relaciones.

Respetamos y alentamos el diálogo abierto, para generar un clima de debate sincero y honesto.

¿Y si?



Al salir del trabajo fui a tomar algo con el resto del equipo. Uno de mis gerentes se me insinuó varias veces. ¿Qué debo hacer?



Las insinuaciones molestas nunca son aceptables. Si consideras que se han producido, habla de ello de forma profesional y respetuosa con el gerente o responsable del trabajo y no olvides que siempre puedes dar este paso cuando se produzcan las insinuaciones. También debes denunciarlo y consultar a los recursos apropiados, por ejemplo a Capital humano, o al Comité de Valores y Ética, para que se tomen medidas complementarias acordes con los procesos establecidos por la firma. Recuerda que RADAR también es un recurso.



Cuando le hago una pregunta a mi gerente, ella se burla de mí en público y cuestiona mi valía. ¿Qué hago?



Este comportamiento como mínimo, es irrespetuoso y no obedece a nuestro Código; pudiendo llegar a considerarse como acoso si se trata de una conducta de hostigamiento continuada en el tiempo. No te calles. Puedes hablar con Capital Humano, el Comité de Valores y Ética o con quien te sientas cómodo. RADAR puede ayudarte a decidir qué hacer.

** Aplicable tanto en función de la raza, etnia, color, edad, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, afiliaciones políticas, ciudadanía, nacionalidad, idioma, religión, discapacidad, situación parental, estatus económico o clase social, o cualquier otro criterio inapropiado.*



Valoramos la diversidad de nuestra gente como una ventaja competitiva que promovemos y fomentamos.

Defendemos una cultura que cuida y promueve la innovación, el crecimiento y el desarrollo profesionales, la flexibilidad en el trabajo y la conciliación laboral y personal.

Invertimos en nuestra gente y en su crecimiento profesional fomentando la formación continua y creando oportunidades que respalden el desarrollo a corto plazo y la promoción profesional a largo plazo. Formarse continuamente y ser abiertos resulta clave para poder innovar y resolver problemas importantes.

Tampoco debemos callarnos a la hora de defender a otros, cuando vemos comportamientos inapropiados de terceros, incluidos clientes.

¿Y si?



Estaba comiendo con mis compañeros, en un entorno distendido, y uno de ellos hizo un comentario sobre otro compañero que me resultó ofensivo. ¿Qué puedo hacer al respecto?

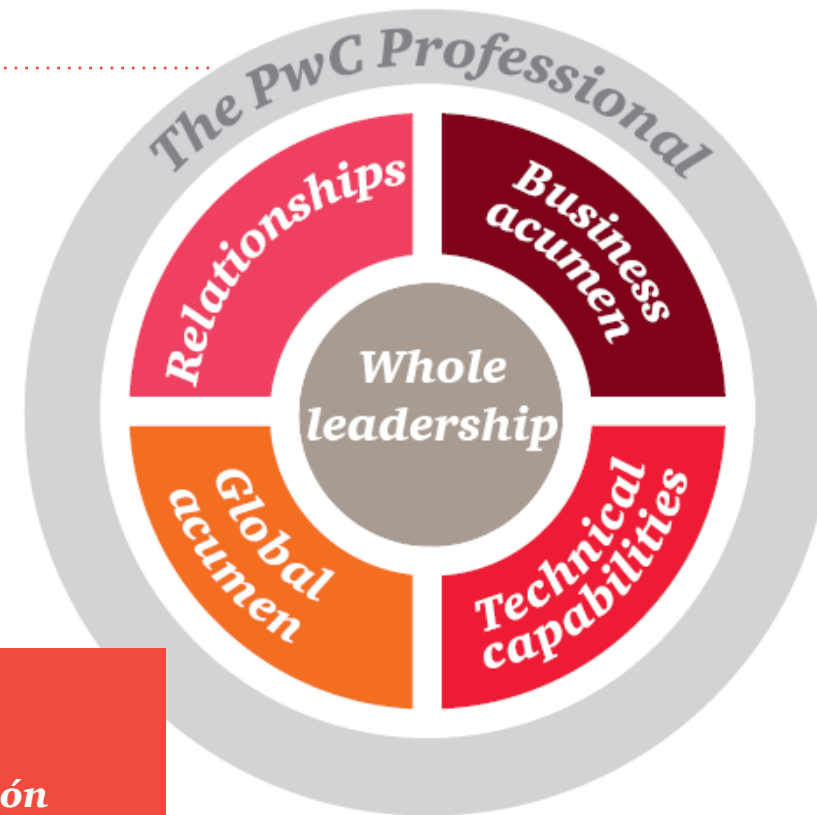


Si así lo consideras, habla de forma profesional sobre esa situación con tu compañero. Si no te sientes cómoda encargándote tú, necesitas asesoramiento o te preocupa las medidas adicionales que se deben tomar, consulta con los recursos apropiados, como pueda ser con tu *coach* o con el responsable de Capital Humano. No olvides que RADAR ofrece un marco para ayudarte a tomar una decisión.

- Si padeces o presencias un comportamiento que no te parezca correcto, no te calles. Habla con los recursos apropiados. No dudes en denunciar; es seguro.
- Protegemos a nuestra gente de las represalias por denunciar problemas de buena fe. Las represalias son de hecho una conducta grave e inapropiada que PwC no tolera. Cualquier profesional de PwC (incluidos socios o los demás profesionales) que adopte represalias deberá responder por ellas.



En cada nivel y dimensión de PwC Professional se definen expectativas referentes al comportamiento ético.



Las soluciones más innovadoras provienen del trabajo conjunto con compañeros y clientes. La colaboración eficaz facilita la innovación.



Generar confianza en la sociedad



*Nuestra estrategia de **responsabilidad corporativa** se adapta a nuestras fortalezas y oportunidades específicas, en nuestra condición de red de firmas de servicios profesionales. Asimismo, nos ayuda a aplicar nuestros conocimientos de tal forma que generen impacto, logren resultados medibles y marquen una verdadera diferencia a la hora de crear valor en el negocio y en la sociedad a largo plazo.*

Aumentamos nuestra aportación a la sociedad usando nuestros conocimientos y experiencia para ayudar a resolver problemas importantes, entre otros, los relacionados con la ética, la integridad y la confianza – todos ellos cruciales para promover una economía global sostenible e inclusiva.

Apoyamos un cambio hacia una sociedad más sostenible prestando servicios que transforman las organizaciones y la sociedad civil, contribuyen a unos objetivos de desarrollo más amplios y reducen el impacto ambiental.

Ayudamos a resolver importantes problemas sociales en nuestra sociedad aportando nuestra experiencia profesional y colaborando con otras organizaciones para lograr los mejores resultados posibles.

Respetamos las costumbres y tradiciones de los países en los que trabajamos. Si estas costumbres y tradiciones chocan con este Código, realizamos consultas a escala interna para respetar el Código mientras seguimos respetando la cultura y las tradiciones locales. Queremos ganarnos la confianza de nuestras partes interesadas practicando la transparencia, el cuidado y la honestidad, y centrándonos siempre en la ética y la calidad.

Respetamos el medioambiente y adoptamos un enfoque preventivo para minimizar los impactos ambientales de nuestra actividad. Y ayudamos a que nuestros clientes hagan lo mismo.



Participamos en los debates abiertos para ayudar a elaborar la legislación y la regulación de tal forma que respeten el interés público y nuestro Propósito.

Respetamos el Estado de Derecho en nuestras interacciones con los reguladores. Trabajamos con las autoridades públicas y profesionales de forma respetuosa y franca. Los contactos establecidos con las autoridades públicas y profesionales en representación de PwC se gestionan a través de socios y profesionales designados a tales efectos.

Respondemos sin demora a las solicitudes de información de las autoridades públicas y profesionales, respetando la legislación vigente y las obligaciones profesionales.

Fomentamos y apoyamos la participación en las actividades de nuestras comunidades. No presentamos nuestras orientaciones y opiniones políticas personales como si fuesen las de PwC y cumplimos con los requisitos de información aplicables. Evitamos utilizar los recursos de PwC (o dar la impresión de que PwC apoye, respalde o se oponga a una posición política particular o a un partido/candidato, organización sin ánimo de lucro, producto o religión específica) sin la autorización oportuna.

¿Y si?



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



Sí, aunque debes ser respetuosa con los demás. Asegúrate de que queda claro que hablas por ti misma y no en nombre de PwC.



Un cliente me ha pedido que hable en una conferencia que ellos patrocinan sobre ciertas cuestiones políticas que les afectan. ¿Puedo aceptar la invitación?



Consulta a los recursos apropiados. Puedes empezar por consultar al equipo de Riesgos y Calidad para determinar si estamos en condiciones de opinar sobre esos temas.



Estoy en el comité de ética profesional de una asociación de auditores profesionales que ha acordado adoptar una posición sobre una norma propuesta que difiere de la de PwC. ¿Puedo presentar en público la opinión de la asociación (p. ej. en audiencias públicas)?



Sí, siempre que indiques claramente que esas son las opiniones del comité de esa asociación y no las de PwC y, cuando corresponda, estés preparado para explicar la diferencia entre las opiniones de PwC y las de la asociación.



Nos importan, respetamos y apoyamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Trabajamos para evitar la complicidad en los incumplimientos de los derechos humanos. Cumplimos con el derecho laboral vigente y nos inspiramos en principios laborales internacionalmente reconocidos a la hora de hacer negocios.

Somos contribuyentes responsables. Gestionamos todas nuestras declaraciones de impuestos, nacionales y extranjeras, con precisión, buena fe y a tiempo. Únicamente aceptamos iniciativas de planificación tributaria o adoptamos declaraciones fiscales que no afecten negativamente a la reputación de PwC. Aplicamos el **Código de conducta fiscal global** a las firmas de nuestra red y a nuestros socios y profesionales, a nuestros clientes; así como el Código de Conducta Tributaria que aplica a nuestros profesionales en España.

*La naturaleza global del mundo de los negocios, sumada a la complejidad y a las divergentes prioridades de las legislaciones nacionales, hacen que no siempre estén claros los límites. En consecuencia, las firmas de la red de PwC han adoptado el **Código de conducta fiscal global** para ayudar a sus clientes, a stakeholders y a sus respectivos socios y profesionales. Localmente, deberemos cumplir siempre con el Código de Conducta tributaria.*

Entre los principios laborales internacionalmente reconocidos se incluyen, por ejemplo, los principios del Pacto Mundial de la ONU y los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.



Generar confianza en cómo usamos la información



Con independencia de si recibimos información confidencial de palabra, en papel, por correo electrónico o cualquier otro medio, nuestra

capacidad para proteger su confidencialidad es clave para mantener la confianza de nuestros clientes, de nuestros compañeros y de aquellas personas con las que hacemos negocio.

Esta confianza contribuye a la colaboración y a la innovación, ya que nos permite compartir las ideas y la información con mayor libertad.



Respetamos la **privacidad y confidencialidad** de la información de nuestros clientes, de nuestros empleados y de las demás personas con las que hacemos negocio.

Protegemos la información de carácter personal y confidencial en todas sus formas.

Recibimos, guardamos, usamos, transmitimos y eliminamos la información de carácter personal y confidencial de forma transparente y que fomente la confianza. Recopilamos, usamos y guardamos información confidencial personal y de los clientes únicamente si tenemos un motivo legítimo para hacerlo. El acceso a dicha información solo se permite a aquellos que necesitan conocerla. Nuestra obligación de confidencialidad no termina cuando dejamos PwC; seguimos respetando la confidencialidad de la información incluso después de dejar la empresa.

Todos desempeñamos un papel importante a la hora de proteger la información confidencial que se nos confía.

1. Solo utilizamos aplicaciones y sistemas aprobados por PwC en nuestro trabajo.
2. No divulgamos información confidencial.
3. Actuamos con cautela a la hora de analizar cuestiones de clientes en lugares públicos.
4. Tomamos medidas adecuadas para proteger las copias físicas de la información confidencial.
5. Identificamos sin demora los casos en los que se revele información confidencial de manera no intencionada y comunicamos estas incidencias a las instancias oportunas dentro de PwC.

Entender la importancia de la confidencialidad y confiar unos en otros nos ayuda a colaborar, innovar y tener éxito en toda la red.



Utilizamos el sentido común en el uso de las redes sociales y nunca olvidamos que son espacios públicos. Pensamos antes de publicar.



Protegemos la información y las herramientas, tanto físicas como electrónicas a los que tenemos acceso. Ello incluye su protección de cualquier amenaza maliciosa y pérdida accidental.

Protegemos todos los registros en papel y electrónicos y los guardamos únicamente durante el periodo de tiempo establecido.

Conservamos la información relevante cuando sabemos o prevemos una investigación, un litigio u otra cuestión, o se nos han dado instrucciones de hacerlo.

Respetamos la integridad de nuestros **documentos de trabajo** y no hacemos cambios inapropiados en ellos cuando ya están finalizados.

Nunca utilizamos con fines de lucro, ni revelamos de forma inapropiada, **información privilegiada**.

¿Qué entendemos por «accidental»?

Se puede producir una pérdida accidental al dejar un ordenador sin vigilancia, al enviar sin querer un correo confidencial al destinatario equivocado o sencillamente al dejar documentos sensibles en una impresora situada cerca de tu mesa.

¿Y si?



Estaba en un ascensor de la oficina y escuché a dos personas hablando de una fusión y una compra en la que estaban trabajando. ¿Es correcto si invierto en una de las empresas?



No, esto se consideraría un uso indebido de información privilegiada. Nosotros no invertimos en base a información que no sea pública, con independencia de cómo la hayamos obtenido. Además, no debemos revelar esa información a ninguna otra persona. Si no estás seguro, puedes obtener asesoramiento en la política sobre el uso indebido de información privilegiada. Recuerda que también hay recursos con los que puedes hablar, como Riesgos y Calidad.

¿Qué es «información privilegiada»?

Información privilegiada es aquella información sobre una empresa (por ejemplo, previsiones económicas, propuestas de fusión y adquisición y cambios importantes de personal) que no son de dominio público.

¿De dónde procede la información privilegiada?

La información privilegiada puede provenir de cualquier fuente, ya sean clientes, proveedores, subcontratistas, socios de *joint ventures* o cualquier otra entidad o persona con la que PwC o cualquier profesional de PwC tenga contacto o de la que posea información.

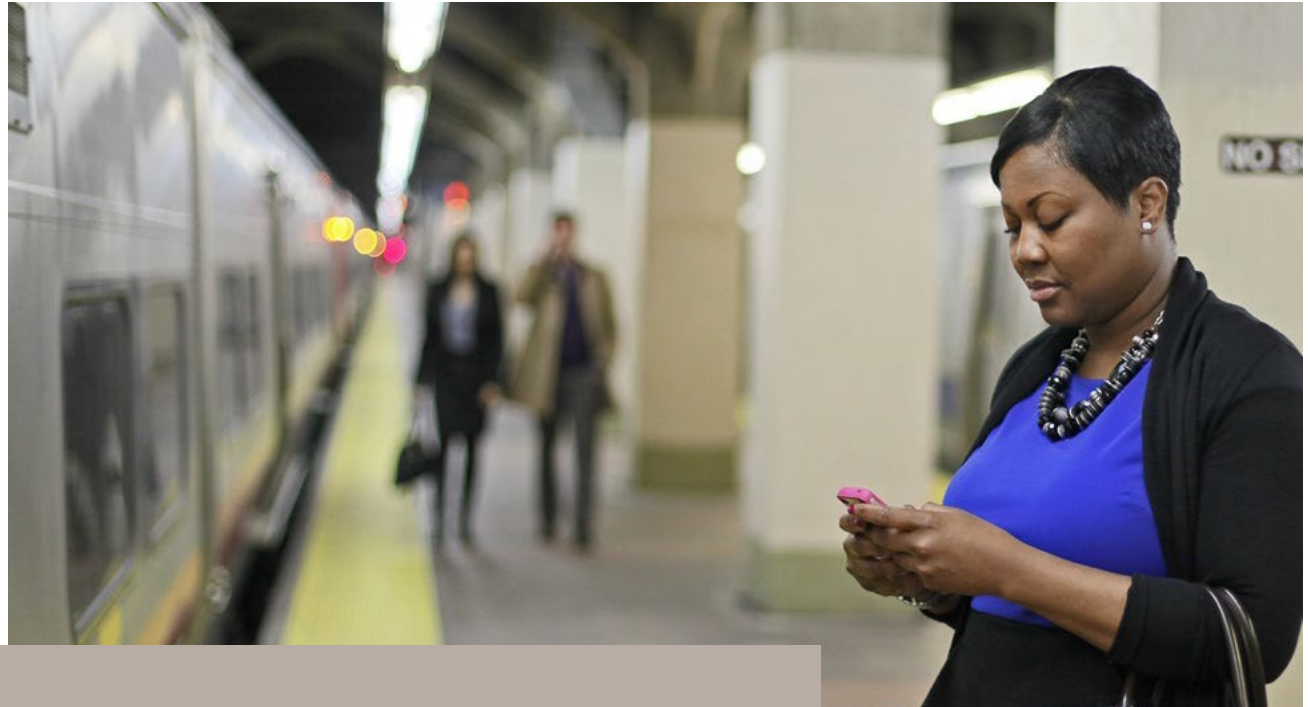


Prestamos atención a nuestras **comunicaciones**, *online* y *offline*. Somos amables y respetuosos con compañeros y clientes cuando hablamos en público o en foros de Internet, usamos las redes sociales o participamos en un diálogo externo.

Al expresar opiniones sobre cuestiones sociales o públicas, dejamos claro que dichas opiniones son personales y no necesariamente las de PwC.

Cuando el público al que nos dirigimos espere razonablemente que representemos a PwC, en general solo expresaremos la opinión de PwC y no la nuestra. No expresamos las opiniones de otros como si fueran las nuestras.

Respetamos la legislación que regula el *copyright* y la **propiedad intelectual**.



¿Y si?



He encontrado un artículo de investigación muy bueno en Internet que me gustaría compartir con mis compañeros y clientes. ¿Puedo hacerlo?



Depende. Recuerda que la información de Internet y de los sistemas internos de PwC suele estar sujeta a *copyright* o licencia y que puede que necesites permiso para divulgar la información. Además, es importante que no uses el resultado del trabajo de otra persona como si fuese tuyo. Como mínimo debes mencionar siempre al autor, para que no se pueda acusar de plagio. Si no estás segura, consulta a tu gerente o *engagement partner* y al Departamento de OGC.



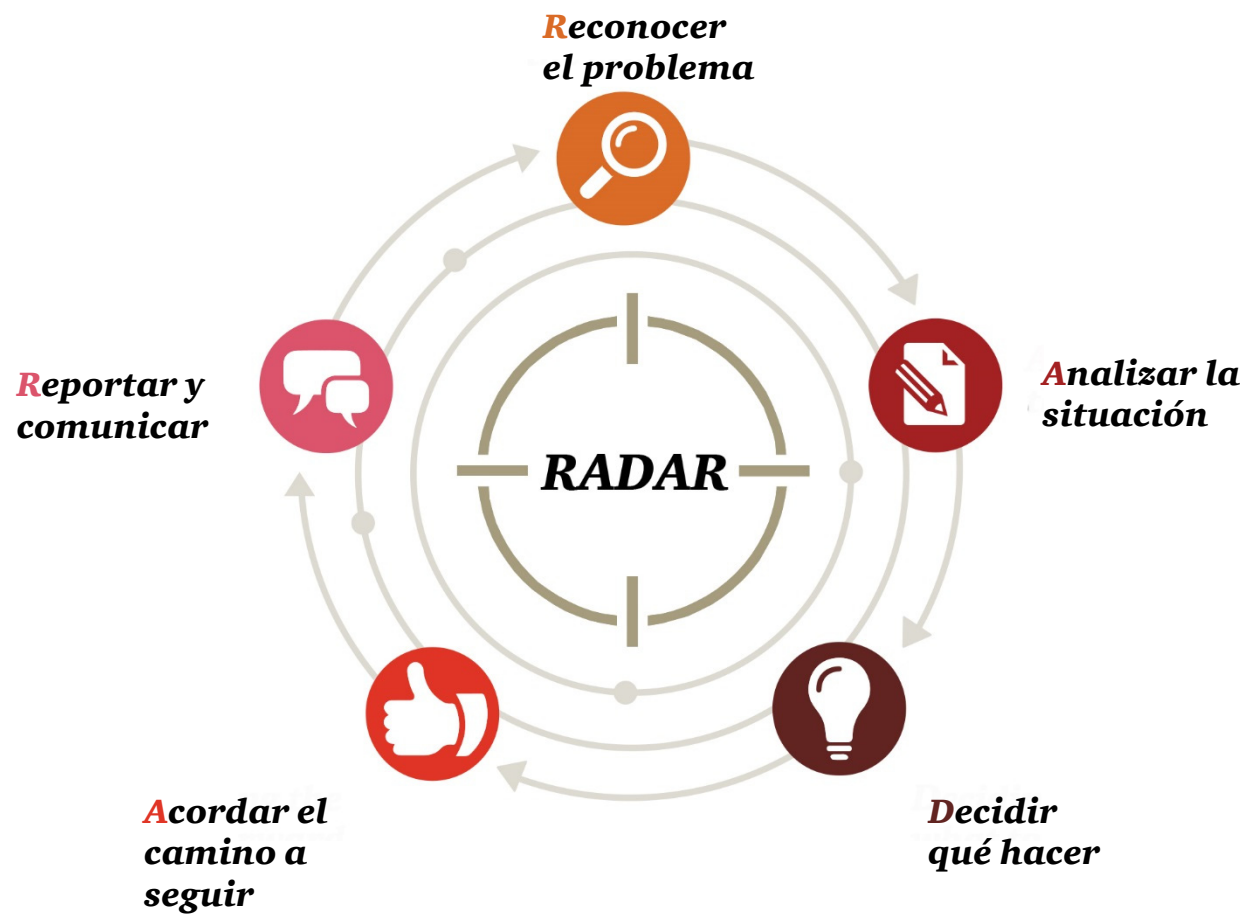
RADAR: un marco para decidir qué es lo correcto

Nos guiamos por nuestro Propósito y nuestros valores, y ellos son nuestros principios rectores a la hora de decidir qué es lo correcto. Abordar y resolver los dilemas éticos es complejo y el Código no puede responder a todas las preguntas o situaciones. El Código, además de ser una norma a cumplir, es una de las muchas herramientas que están a nuestra disposición como profesionales para que guíen nuestro comportamiento. No está concebido como un reglamento cerrado. El Código se basa en el Propósito y los valores de PwC. Se apoya y se complementa con las normas de la red, las políticas de la red y locales y el asesoramiento existente, todos ellos disponibles en los sitios importantes de la red.

El marco de toma de decisiones RADAR está para ayudar a reflexionar y dotar de habilidades para analizar los dilemas éticos y, al hacerlo, tomar buenas decisiones. A la hora de decidir qué camino seguir, estos pasos y preguntas pueden ayudar a concretar el enfoque. No es necesario seguirlos en un orden concreto y el siguiente gráfico no pretende ser un diagrama de decisiones. Por el contrario, este marco aspira a ayudar a ordenar los pensamientos, y en esto se tardará unos minutos o varios días. Nada puede sustituir el criterio personal o la aplicación de los valores a la hora de decidir qué hacer en cada momento.



RADAR: Un marco para decidir qué es lo correcto



RADAR: Un marco para decidir qué es lo correcto

- Reporta tus preocupaciones a los recursos adecuados (p. ej., Comité de Valores y Ética, OGC, Capital Humano, Riesgos y Calidad), según corresponda.
- Comunica tus preocupaciones y su justificación a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexiona sobre lo aprendido y si hay que cambiar algo.

Reportar y comunicar

- Evalúa tu decisión: ¿parece ser lo correcto? ¿Puedes dormir tranquilo?
- ¿Te avergonzarías si otras personas supiesen lo que has hecho o lo que no has hecho?
- Valora qué pensaría una persona razonable.
- Vuelve a consultar, si es necesario.
- Actúa cuando estés seguro de tu decisión y siempre de buena fe.

Acordar el camino a seguir

Reconocer el problema

- Es la situación coherente con el Propósito y los valores de PwC?
- ¿Se te ha pedido que hagas algo que crees que está mal o que va en contra del Propósito o los valores de PwC?
- ¿Has visto algún comportamiento poco ético o ilegal en otras personas (compañeros, clientes, proveedores o terceros)?
- ¿Estás intentando tomar una decisión pero no estás seguro de sus implicaciones éticas?
- ¿Qué sucedería si apareciese en los medios de comunicación?

Analizar la situación

¿Quién se ve afectado?

- ¿Tú?
- ¿Un compañero o tu equipo?
- ¿PwC (tu firma o la red)?
- ¿Tu cliente/un cliente?
- ¿Otras personas?

¿Cuáles son los parámetros rectores?

- ¿Parece ser lo correcto?
- ¿Es legal?
- Regulación/normas profesionales.
- Normas y políticas de PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones de terceras partes.
- Propósito de PwC.
- Valores de PwC.

Decidir qué hacer

- ¿Qué opciones tienes?
- ¿Cuáles son los resultados probables de cada opción?
- ¿Existe una solución alternativa que no plantee un conflicto moral?
- Consulta cuando corresponda.
- Toma una decisión sobre qué hacer.



RADAR: Un marco para decidir qué es lo correcto

- Reporta tus preocupaciones a los recursos adecuados (p. ej., Comité de Valores y Ética, OGC, Capital Humano, Riesgos y Calidad), según corresponda.
- Comunica tus preocupaciones y su justificación a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexiona sobre lo aprendido y si hay que cambiar algo.

Reportar y comunicar

- Evalúa tu decisión: ¿parece ser lo correcto? ¿Puedes dormir tranquilo?
- ¿Te avergonzarías si otras personas supiesen lo que has hecho o lo que no has hecho?
- Valora qué pensaría una persona razonable.
- Vuelve a consultar, si es necesario.
- Actúa cuando estés seguro de tu decisión y siempre de buena fe.

Acordar el camino a seguir

Reconocer el problema

- Es la situación coherente con el Propósito y los valores de PwC?
- ¿Se te ha pedido que hagas algo que crees que está mal o que va en contra del Propósito o los valores de PwC?
- ¿Has visto algún comportamiento poco ético o ilegal en otras personas (compañeros, clientes, proveedores o terceros)?
- ¿Estás intentando tomar una decisión pero no estás seguro de sus implicaciones éticas?
- ¿Qué sucedería si apareciese en los medios de comunicación?

Analizar la situación

¿Quién se ve afectado?

- ¿Tú?
- ¿Un compañero o tu equipo?
- ¿PwC (tu firma o la red)?
- ¿Tu cliente/un cliente?
- ¿Otras personas?

¿Cuáles son los parámetros rectores?

- ¿Parece ser lo correcto?
- ¿Es legal?
- Regulación/normas profesionales.
- Normas y políticas de PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones de terceras partes.
- Propósito de PwC.
- Valores de PwC.

Decidir qué hacer

- ¿Qué opciones tienes?
- ¿Cuáles son los resultados probables de cada opción?
- ¿Existe una solución alternativa que no plantee un conflicto moral?
- Consulta cuando corresponda.
- Toma una decisión sobre qué hacer.



RADAR: Un marco para decidir qué es lo correcto

- Reporta tus preocupaciones a los recursos adecuados (p. ej., Comité de Valores y Ética, OGC, Capital Humano, Riesgos y Calidad), según corresponda.
- Comunica tus preocupaciones y su justificación a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexiona sobre lo aprendido y si hay que cambiar algo.

Reportar y comunicar

- Evalúa tu decisión: ¿parece ser lo correcto? ¿Puedes dormir tranquilo?
- ¿Te avergonzarías si otras personas supiesen lo que has hecho o lo que no has hecho?
- Valora qué pensaría una persona razonable.
- Vuelve a consultar, si es necesario.
- Actúa cuando estés seguro de tu decisión y siempre de buena fe.

Acordar el camino a seguir

- ¿Qué opciones tienes?
- ¿Cuáles son los resultados probables de cada opción?
- ¿Existe una solución alternativa que no plantee un conflicto moral?
- Consulta cuando corresponda.
- Toma una decisión sobre qué hacer.

- Es la situación coherente con el Propósito y los valores de PwC?
- ¿Se te ha pedido que hagas algo que crees que está mal o que va en contra del Propósito o los valores de PwC?
- ¿Has visto algún comportamiento poco ético o ilegal en otras personas (compañeros, clientes, proveedores o terceros)?
- ¿Estás intentando tomar una decisión pero no estás seguro de sus implicaciones éticas?
- ¿Qué sucedería si apareciese en los medios de comunicación?

Reconocer el problema

Analizar la situación

¿Quién se ve afectado?

- ¿Tú?
- ¿Un compañero o tu equipo?
- ¿PwC (tu firma o la red)?
- ¿Tu cliente/un cliente?
- ¿Otras personas?

¿Cuáles son los parámetros rectores?

- ¿Parece ser lo correcto?
- ¿Es legal?
- Regulación/normas profesionales.
- Normas y políticas de PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones de terceras partes.
- Propósito de PwC.
- Valores de PwC.

Decidir qué hacer



RADAR: Un marco para decidir qué es lo correcto

- Reporta tus preocupaciones a los recursos adecuados (p. ej., Comité de Valores y Ética, OGC, Capital Humano, Riesgos y Calidad), según corresponda.
- Comunica tus preocupaciones y su justificación a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexiona sobre lo aprendido y si hay que cambiar algo.

Reportar y comunicar

- Evalúa tu decisión: ¿parece ser lo correcto? ¿Puedes dormir tranquilo?
- ¿Te avergonzarías si otras personas supiesen lo que has hecho o lo que no has hecho?
- Valora qué pensaría una persona razonable.
- Vuelve a consultar, si es necesario.
- Actúa cuando estés seguro de tu decisión y siempre de buena fe.

Acordar el camino a seguir

Reconocer el problema

- Es la situación coherente con el Propósito y los valores de PwC?
- ¿Se te ha pedido que hagas algo que crees que está mal o que va en contra del Propósito o los valores de PwC?
- ¿Has visto algún comportamiento poco ético o ilegal en otras personas (compañeros, clientes, proveedores o terceros)?
- ¿Estás intentando tomar una decisión pero no estás seguro de sus implicaciones éticas?
- ¿Qué sucedería si apareciese en los medios de comunicación?

Analizar la situación

¿Quién se ve afectado?

- ¿Tú?
- ¿Un compañero o tu equipo?
- ¿PwC (tu firma o la red)?
- ¿Tu cliente/un cliente?
- ¿Otras personas?

¿Cuáles son los parámetros rectores?

- ¿Parece ser lo correcto?
- ¿Es legal?
- Regulación/normas profesionales.
- Normas y políticas de PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones de terceras partes.
- Propósito de PwC.
- Valores de PwC.

Decidir qué hacer

- ¿Qué opciones tienes?
- ¿Cuáles son los resultados probables de cada opción?
- ¿Existe una solución alternativa que no plantee un conflicto moral?
- Consulta cuando corresponda.
- Toma una decisión sobre qué hacer.



RADAR: Un marco para decidir qué es lo correcto

- Reporta tus preocupaciones a los recursos adecuados (p. ej., Comité de Valores y Ética, OGC, Capital Humano, Riesgos y Calidad), según corresponda.
- Comunica tus preocupaciones y su justificación a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexiona sobre lo aprendido y si hay que cambiar algo.

Reportar y comunicar

- Evalúa tu decisión: ¿parece ser lo correcto? ¿Puedes dormir tranquilo?
- ¿Te avergonzarías si otras personas supiesen lo que has hecho o lo que no has hecho?
- Valora qué pensaría una persona razonable.
- Vuelve a consultar, si es necesario.
- Actúa cuando estés seguro de tu decisión y siempre de buena fe.

Acordar el camino a seguir

Reconocer el problema

- Es la situación coherente con el Propósito y los valores de PwC?
- ¿Se te ha pedido que hagas algo que crees que está mal o que va en contra del Propósito o los valores de PwC?
- ¿Has visto algún comportamiento poco ético o ilegal en otras personas (compañeros, clientes, proveedores o terceros)?
- ¿Estás intentando tomar una decisión pero no estás seguro de sus implicaciones éticas?
- ¿Qué sucedería si apareciese en los medios de comunicación?

Analizar la situación

¿Quién se ve afectado?

- ¿Tú?
- ¿Un compañero o tu equipo?
- ¿PwC (tu firma o la red)?
- ¿Tu cliente/un cliente?
- ¿Otras personas?

¿Cuáles son los parámetros rectores?

- ¿Parece ser lo correcto?
- ¿Es legal?
- Regulación/normas profesionales.
- Normas y políticas de PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones de terceras partes.
- Propósito de PwC.
- Valores de PwC.

Decidir qué hacer

- ¿Qué opciones tienes?
- ¿Cuáles son los resultados probables de cada opción?
- ¿Existe una solución alternativa que no plantee un conflicto moral?
- Consulta cuando corresponda.
- Toma una decisión sobre qué hacer.



Escuchamos y tomamos medidas

Comunicar nuestras preocupaciones es un primer paso fundamental. Investigamos cada acusación, queja o preocupación y abordamos la situación de forma adecuada. Si quieres conocer mejor el proceso de investigación y tus opciones para presentar una denuncia anónima, ponte en contacto con el Comité de Valores y Ética. Podrás encontrar el link al canal de denuncias de PwC España en nuestro Portal (Nuestra Firma/Valores y Ética) o ponerte en contacto con el Comité de Valores y Ética directamente a través de las siguientes direcciones de correo electrónico: oficina.de.etica@es.pwc.com y oficinaeticapwc@yahoo.es. Recuerda que PwC está plenamente comprometido a proteger y defender a sus profesionales frente a posibles represalias.

Se exigirán responsabilidades a cualquiera que incumpla el Código de Conducta de PwC y/o sus políticas y procedimientos. Los que trabajamos en los servicios de denuncia somos responsables de resolver los problemas que se nos comunican.

Si alguien dirige o aprueba infracciones o tiene conocimiento de ellas y no actúa de inmediato para corregirlas, será considerado responsable. Nos corresponde a todos cooperar durante el proceso de investigación y responder a las preguntas de forma veraz, precisa y completa, además de con integridad. La negativa a cooperar puede conllevar medidas disciplinarias.

El Código de Conducta y la red de firmas de PwC

Estamos comprometidos con el pleno espíritu de cooperación entre las firmas que integran la red de firmas PwC (en la que cada una de ellas es una entidad legal autónoma e independiente). Cuando te surjan dudas o cuestiones de conducta al trabajar para otras firmas de la red de PwC, sigue las políticas establecidas en la empresa de destino. Si no estás cómodo planteando el problema en la firma de destino o no estás satisfecho con el resultado, comunica el asunto a tu firma de origen para que se aborde el problema entre los correspondientes equipos de dirección de las firmas implicadas.

Para obtener más información, visita: www.pwc.es



Glosario

A

Actividades de nuestras comunidades	14
Acoso	9
Autoridades públicas	14
Autoridades profesionales	14

B

Bullying	9
----------	---

C

Calidad	5
Cobro por servicios	6
Código de conducta fiscal	15
Cohecho	7
Colaboración	9
Comunicación	19
Competidores	6
Comportamientos irrespetuosos	9
Comportamientos abusivos	9
Conciliación laboral y personal	10
Confianza	5
Confidencialidad	16, 17
Conflicto de intereses	5
Consulta	3
Contratos	6
Copyright	19
Cortesía	9
Costumbres	13
Crecimiento profesional	10

D

Declaraciones de impuestos	15
Denuncia anónima	23
Derecho laboral	15
Derechos humanos	15
Desarrollo profesional	10
Dignidad	9

Dilemas éticos	20
Discriminación	9
Diversidad	8, 10
Documentos de trabajo	18

E

El Código en contexto	2
Estado de derecho	14
Expresar opiniones	19

F

Flexibilidad	10
Formación continua	10
Foros de Internet	19

H

Hablar en público	9
-------------------	---

I

Igualdad de condiciones	6
Impacto ambiental	13
Inclusiva	13
Independencia	5
Información	17, 18
Información confidencial	6, 16, 17
Información personal	17
Información privilegiada	18
Investigación	23

J

Justicia	9
----------	---

L

Legislación	14
Leyes y reglamentos	5
Lucha contra el blanqueo de capitales	7

M

Marco de toma de decisiones	20
Medidas	9

N

No te calles	3, 10
Normas de la red	20
Normas profesionales	5

O

Objetividad	5
Obligaciones contractuales	6
Obligaciones profesionales	14

P

Pagos por facilitación	7
Partes de horas y gastos	6
Planificación tributaria	15
Políticas de gestión de riesgos de la red	2
Posición política	14
Prácticas corruptas	7
Presentar una denuncia	23
Principios laborales	15
Privacidad	17
Problemas sociales	13
Promoción profesional	10
Proteger la información	18
Propiedad intelectual	19
Proveedores	6
PwC Professional	11

R

RADAR	20, 21, 22
Recursos de PwC	14
Redes sociales	17, 19
Regalos	7
Regulación	14

Relaciones	9
Represalias	3, 10, 23
Representar a PwC	19
Reputación	5
Respeto	9
Responsable	23
Responsabilidad corporativa	12
Responsabilidad de denunciar	3

S

Sector público	7
Seguridad	9
Servicio al cliente	5
Soborno	7
Sostenible	13

T

Tradiciones	13
-------------	----

U

Uso indebido información privilegiada	18
---------------------------------------	----

V

Valores	1
---------	---



www.pwc.es/codigodeconducta

El propósito de PwC es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas presente en 157 países con más de 223.000 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal, consultoría y transacciones. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en www.pwc.es

© 2017 PricewaterhouseCoopers, S.L.. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a PricewaterhouseCoopers, S.L., firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.