

# *Viviendo nuestro Propósito y Valores* Código de Conducta de PwC

Diciembre 2016



# Índice

## *i/ii*

*Mensaje de nuestro Presidente  
Mensaje de la Directora Global de Ética &  
Cumplimiento*

## **1**

*Viviendo nuestro Propósito y valores*

## **2**

*El Código en contexto*

## **3**

*Hablar*

## **4**

*Crear confianza en nuestra manera de hacer negocios*

## **8**

*Crear confianza entre nosotros*

## **12**

*Crear confianza en nuestras comunidades*

## **16**

*Crear confianza en cómo utilizamos la información*

## **20**

*RADAR: Una estructura para decidir hacer lo correcto*

## **27**

*Escuchamos y tomamos acción. El Código de Conducta y  
la red de firmas PwC*

## **28**

*Índice*

## **29**

*Información de los contactos*



Bob Moritz  
Presidente, PricewaterhouseCoopers  
International Limited

**Propósito de PwC:**

**Crear confianza en nuestra sociedad  
y resolver problemas importantes**

## *Mensaje de nuestro Presidente*

### *Estimados colegas:*

PwC es reconocida como líder mundial en servicios profesionales, trabajando con muchas de las organizaciones más conocidas del mundo en países de todo el mundo. A medida que las oportunidades y desafíos que todos vemos se hacen más grandes y más complejos, seguimos adaptándonos. Pero a medida que evolucionamos como un negocio, lo que debe impulsar todo lo que hacemos es nuestro compromiso colectivo e individual con el Propósito de PwC y nuestros valores - los fundamentos de nuestra red.

Con más de 200,000 de nosotros trabajando en más de 150 países, cada uno de nosotros tiene un papel que jugar en hacer una diferencia real para nuestros clientes, los mercados de capital, nuestros equipos, nuestras comunidades y nuestros más amplios actores. Tenemos la responsabilidad de entender *por qué* hacemos las cosas que hacemos a través de nuestro Propósito, en *qué* nos enfocamos a través de nuestra estrategia y *cómo* trabajamos juntos a través de nuestros valores, comportamientos y conducta.

El Propósito define quién es un negocio y por qué existe, actuando como una guía vital y punto de referencia para cada decisión. Mientras que el propósito de los negocios puede ser consistente, un desafío creciente es que las expectativas que la sociedad pone en todos nosotros continúan cambiando ... y cambiando rápidamente gracias a las grandes tendencias que todos vemos y experimentamos como cambios demográficos, avances tecnológicos, flujo de información instantáneamente y muchos otros. Desde las huellas ambientales hasta los impactos sociales, las demandas de los inversores y todo lo demás, se espera que los negocios muestren sensibilidad y un comportamiento responsable en más áreas y sean responsables ante una gama aún mayor de partes interesadas.

La confianza que nuestros clientes, comunidades y nuestros profesionales colocan en PwC, y nuestros altos estándares de comportamiento ético, son fundamentales para todo lo que hacemos. A medida que avanzamos en nuestro trabajo es importante que tengamos un marco de referencia para las decisiones que tomamos cada día. Nuestro Código de Conducta (Código) nos puede guiar, sin importar dónde esté o qué hagamos. Es la manera cómo hacemos negocios.

El Código refuerza la importancia de realizar negocios dentro del marco de normas, leyes y reglamentos profesionales, junto con nuestras propias políticas, valores y estándares, incluso mientras trabajamos a través de las fronteras. Describe los valores y comportamientos que definen cómo hacemos negocios. Nos hace responsables de ser abiertos y receptivos y dar lo mejor de nosotros.

Lo que conseguimos como PwC depende totalmente de cómo todos individualmente ponemos nuestro Propósito y nuestros valores en el centro de todo lo que hacemos, todos los días, en cada acción. Así que trabajemos juntos para crear confianza y resolver problemas importantes. Animemos la colaboración, cultivemos curiosidad e innovación, actuemos con integridad y fomentemos un sentido de cuidado, siempre.



Laurie Endsley  
*Directora de Ética & Cumplimiento,  
PricewaterhouseCoopers  
International Limited*

## *Mensaje de la Directora Global de Ética & Cumplimiento*

### *Estimados equipos PwC:*

El Código de Conducta se basa en el Propósito de PwC y en un conjunto principal de valores compartidos, y establece una estructura común acerca de nuestro compartimiento esperado y de hacer lo correcto. Conocer, entender y vivir el Código, es una parte fundamental de quienes somos como Profesionales de PwC, y lo que representamos. Sea que trabajemos con personal de PwC u otros, dependemos el uno del otro para tener en cuenta nuestras responsabilidades éticas.

Nuestro Código de Conducta refleja los cambios significativos de nuestro mundo, la naturaleza misma de nuestro trabajo y nuestra manera de hacer negocios, así como nuestra necesidad de entender, como profesionales confiables, cómo debemos mantener nuestro comportamiento ético ante la presencia de todos estos cambios. El Código es una de muchas herramientas que disponemos como profesionales para ayudar a guiar nuestro comportamiento, y trata de ser una estructura, no un reglamento. Este no puede, y no cubre cada situación que pudiera enfrentar más bien busca incrustar nuestros valores en nuestro comportamiento y toma de decisiones éticas en nuestro día a día.

Todos nosotros somos una parte importante de este esfuerzo. Cada uno de nosotros tiene un papel para vivir y defender los comportamientos descritos en este Código. Pero, no lo hacemos solos. Todos estamos juntos en esto. Nos apoyamos uno al otro. Confiamos en cada uno para entender y adherirse a todos estos comportamientos y normas profesionales y aplicarlas de manera consistente. Colaboramos en cada nivel, y nos ayudamos para desarrollar habilidades para hacer lo correcto.

Caso enfrentemos una situación inconsistente con nuestro Código, lo manifestamos. Valoramos el coraje necesario para plantear problemas. Recuerda, las investigaciones ante acusaciones de mala conducta se manejan de manera discreta y sensible y no toleramos represalias. Cuando dudamos o enfrentamos un dilema, solicitamos ayuda. Existen recursos disponibles tanto locales como globales para ayudarlo.

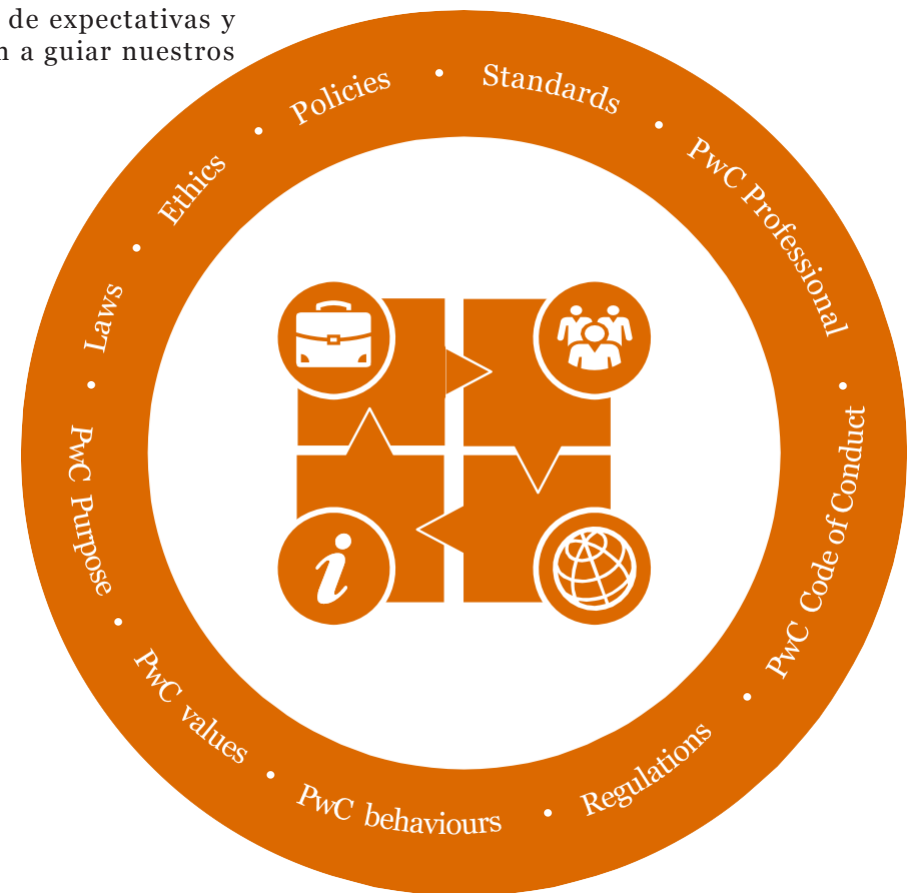
Espero trabajar con todos ustedes para mantener y fomentar la fuerte cultura ética de PwC.

Gracias

## *Viviendo nuestro Propósito y valores*

La cultura PwC prospera apoyada por una estructura de expectativas y requerimientos internos y externos. Estos nos ayudan a guiar nuestros comportamientos y construir confianza:

- en nuestra manera de hacer negocios
- con unos y otros
- en nuestras comunidades
- en nuestra forma de utilizar la información



## *El Código en contexto*

*Nuestro propósito y valores son la parte fundamental de nuestro éxito. Existimos para crear confianza y resolver problemas importantes, y nuestros valores nos ayudan a entregar dicho Propósito.*

*Este Código resalta nuestra habilidad para comportarnos de manera consistente con nuestros valores.*

*Nuestro Código no está orientado a proveer guía específica sobre cada situación en la que podríamos necesitar responder la pregunta, “¿Qué es lo correcto que debemos hacer?” En su lugar, es nuestra guía basada en principios que nos ayuda a recapacitar acerca de preguntas difíciles, promueve la consulta, y nos alienta a hablar en caso de tener preocupaciones. En la página 20 de este Código, encontrarán detalles sobre RADAR (Reconocer, Analizar, Decidir, Acordar, Reportar), nuestra estructura para ayudarnos a decidir hacer lo correcto.*

*Este Código describe un conjunto común de expectativas para nuestra conducta, un componente clave de lo que debemos obedecer de las leyes y regulaciones aplicables. Al extremo que si alguna ley o regulación local es más restrictiva que este Código prevalecerá la ley o regulación local. Las políticas locales y de la red y el suplemento a la guía complementan los principios incluidos en este Código y las **Políticas de Administración de Riesgo de la Red PwC**.*

*Este Código se aplica a todos nosotros. Cuando decimos “nosotros” o “nuestro” nos referimos a todos nosotros en PwC, socios/directores y staff, así como a las firmas individuales que juntas forman la red PwC.*



# Hablar

Hablar es crucial para nuestra cultura y nuestros resultados a largo plazo, es un ejemplo vivo de nuestros valores. Hablar cuando algo no parece correcto demuestra nuestra integridad y que tenemos el coraje de hacer lo correcto. Hablar ayuda a prevenir errores y mala conducta y a fomentar la innovación. Hablar muestra que nos preocupamos unos de otros y de nuestro negocio. Y hablar para hacer las cosas bien o mantenerlas en el buen camino nos ayuda a cumplir nuestro compromiso de ofrecer resultados de alta calidad.

**¿Algo no parece correcto? ¿Enfrenta un dilema? ¿Tiene una pregunta que conduce a preguntas más difíciles? ¿Necesita consejo?**

Consulte. Tome el teléfono. Envíe un correo electrónico. Organice una reunión. Hable.

Cada uno de nosotros, sin importar nuestro nivel o rol, está facultado para hablar cuando se trata con un comportamiento o enfrenta una situación que no parece correcta. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de informar y expresar nuestras preocupaciones, y hacerlo de manera justa, honesta y profesional.

**No lo ignore. No permanezca en silencio.**

Colaboración significa que consultamos a nuestros colegas en asuntos grandes y pequeños, y sabemos que nuestras preocupaciones son escuchadas y tratadas de manera abierta y profesional, incluyendo una investigación que se llevará a cabo cuando sea necesario. Consultamos con nuestros supervisores, coaches, socios / directores, equipos de ética, equipos de Riesgo y Calidad, la Oficina del Asesor Jurídico General, representantes de Capital Humano u otros en PwC, particularmente aquellos en las líneas de reportaje. Estas personas son responsables de abordar o escalar, según sea necesario, las cuestiones que se han señalado para su atención. Informamos problemas usando métodos formales e informales según sea apropiado: en persona, por teléfono, y / o electrónicamente.

**Nos protegemos contra represalias.** Al ser fiel a los valores de integridad y cuidado, si usted reporta una preocupación, ésta será manejada con la debida confidencialidad y discutida con otros solo según sea necesario o aconsejable ante las circunstancias. Ejercer escepticismo profesional, aplicar sentido común, y conocer y aplicar el Código, así como la guía complementaria local, nos ayudará a cada uno a saber cuándo hablar a través del canal con el que nos sentimos más cómodos

Además de los recursos enumerados aquí, cada empresa de la red PwC provee un mecanismo para informar de problemas. Existe también una opción email confidencial global **Contact Us** en [pwc.com/codeofconduct](http://pwc.com/codeofconduct).

**Hablar. Es lo correcto.  
Estos son los momentos que importan.**

El compromiso de PwC es proteger a nuestra gente contra represalias. La represalia es una mala conducta grave que no se tolerará, y cualquier profesional de PwC (incluyendo socios / directores o personal) que tome acciones de represalia será responsable de sus actos.

**¿Qué es represalia?**

Cualquier forma de retaliación, directa o sutil, para informar de buena fe los problemas reales o sospechosos.

**Consultamos con nuestros:**

- Supervisores
- Coaches
- Socios/Directores
- Equipos de ética
- Equipos R&Q
- OGC
- Representantes de Capital Humano
- Otros en PwC

## *Crear confianza en nuestra manera de hacer negocios*

*Cualquiera que sea nuestra experiencia profesional, nos comportamos con integridad y adherimos a, y somos guiados por las normas profesionales aplicables (por ej., aquellas establecidas por International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA)).*





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

Solo servimos a clientes para quienes somos competentes para servir, que valoran nuestro servicio y que cumplen con los estándares apropiados de legitimidad e integridad. Proporcionamos solamente los servicios que somos profesionalmente capaces de entregar. Colaboramos para llevar habilidades e innovación necesarias a nuestro trabajo. Cumplimos nuestros compromisos.

Nuestra reputación se define por la confianza, la integridad y la consecución de valor sostenible de alta calidad. Nuestro éxito continuo significa respeto de las normas profesionales, cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, y el cumplimiento de las obligaciones éticas, mientras entregamos alta calidad, trabajo innovador.

Nuestro juicio comercial está libre de prejuicios, **conflictos de intereses** o influencia indebida de otros. Seguimos procesos y procedimientos para identificar y resolver conflictos de intereses reales o potenciales.

Reconocemos que la independencia, incluida la apariencia de **independencia**, está en el centro de la objetividad. Evitamos de manera proactiva y abordamos las circunstancias que crean, o se pueden ver que crean, amenazas a nuestra independencia de los clientes de la firma.



*Estamos dispuestos a alejarnos de clientes y compromisos donde nuestra integridad, objetividad y profesionalismo podrían ser cuestionados en caso de continuar.*

*Mary Waldron  
Directora Global de Riesgo*

### ¿Y si?



Soy nuevo en PwC. Sé que tenemos requerimientos de Independencia, que entiendo. ¿Pero quizás pueda recordarme cómo puedo comprobar si se me permite invertir en una compañía?



Las reglas sobre las inversiones son complejas, por lo que siempre es bueno corroborar. Póngase en contacto con su especialista local en independencia y este le guiará.

### **Los conflictos pueden tomar muchas formas. Consulte cuando surjan los siguientes tipos de situaciones:**

- Existen intereses de PwC o personales, que podrían impactar, o podrían ser percibidos como impactos a nuestra objetividad al hacer lo que es mejor para nuestros clientes
  - Cuando PwC y un cliente están en lados opuestos del mismo problema.
  - Cuando se nos pide hacer un trabajo para un cliente que puede ser visto como contrario a los intereses de otro cliente.
- Estas situaciones no necesariamente significan que no podemos hacer el trabajo, sino que debemos considerar cómo manejar el conflicto potencial o alguna percepción de la sensibilidad del cliente.



**Demostramos nuestra integridad al:**

Negociar y asegurar **contratos** legal y honorablemente con nuestros clientes, proveedores y otras partes. Cumplimos con nuestras obligaciones contractuales y nos adherimos a los términos y condiciones acordados.

Ser transparentes al revelar la base sobre la cual cobramos por nuestros servicios. Registramos nuestro tiempo y gastos con precisión.

**Competir justamente.** No celebramos ningún acuerdo con nuestros competidores, formal o informalmente, para restringir ilegalmente la competencia, fijar precios o asignar clientes, mercados, personas o servicios.

Respetar la información confidencial de nuestros competidores. Recopilamos información sobre los competidores sólo si está disponible públicamente, o si al hacerlo no infringimos obligaciones legales o contractuales.

**¿Y si?**



Mi supervisor ha implicado que debería reducir el número de horas que he registrado en mi informe de tiempo. Sé que he trabajado en exceso de las horas presupuestadas, pero siento que he trabajado lo más eficientemente posible. ¿Qué debo hacer?



Debe registrar sus horas con exactitud en la medida que sean incurridas. No debe reducir o inflar sus horas, y no debe sacrificar calidad solo por hacer el trabajo dentro de las horas asignadas. Debe comunicar de inmediato su preocupación con su supervisor. Si su supervisor ignora su preocupación, debe comunicarla a los recursos apropiados. Recuerde que RADAR también es un recurso.



Asistí a una reunión con un socio y varios competidores para discutir problemas de contabilidad técnica. En la reunión posterior, un compañero (de un competidor) mencionó que está entusiasmado con una nueva estructura de precios que él y su grupo están poniendo en marcha. Sospecha que todas las otras firmas adoptarán la misma estructura y se ofrecieron a compartirla conmigo en interés de "ser competitivos" si compartiera la estructura de precios de nuestro equipo con él. ¿Qué debería hacer?



Debe dejar claro que no desea recibirlo, y no compartirá ninguna información de este tipo. Comunique de inmediato el asunto a OGC. El intercambio de información de precios de esta manera está prohibido.



**Demostramos nuestra integridad al:**

No participar en **sobornos o prácticas corruptas**. Esto es vital para mantener la confianza de nuestros colegas, clientes y otros con quienes trabajamos. No solicitamos, aceptamos, ofrecemos, prometemos ni pagamos sobornos, incluyendo pagos de facilitación, ya sea directamente o a través de un tercero.

Conocer la identidad de nuestros clientes y otras personas con quienes hacemos negocios, y cumplir con los estándares aplicables en materia de **lucha contra el lavado de dinero**. Cuando sospechamos un comportamiento criminal, tomamos las medidas apropiadas. No realizamos ninguna actividad en violación de las sanciones económicas aplicables ni servicios que ayuden a los clientes a violar las sanciones legales aplicables.

*“Pagos de facilitación” son pagos de pequeño valor proporcionado (en efectivo o en especie) a funcionarios del gobierno para que realicen funciones de rutina que de otra manera están obligados a realizar (tales como acelerar la obtención de permisos, licencias, visas, correo o servicios públicos) Los pagos de facilitación no incluyen honorarios administrativos legítimos y pagos legítimos por servicios de vía rápida que se pagan a una organización (no a un individuo), y donde un recibo puede ser emitido a petición.*

**¿Y si?**



En mi cultura, es típico dar y recibir regalos de los clientes por celebraciones como Navidad, Año Nuevo, etc. Pero el Código indica que

existen circunstancias en las que los regalos pueden ser considerados inadecuados. ¿Qué debo hacer?



Depende de una serie de factores. Costumbres/leyes/regulaciones locales y políticas de PwC, y las políticas de nuestros clientes, varían. Debemos ser particularmente

cuidadosos cuando se trata con clientes del sector público, incluyendo el gobierno. Revise la guía y la política suplementaria de su firma con respecto a restricciones específicas, o consulte con los recursos apropiados, tales como HC o su OGC local. Recuerde que RADAR también es un recurso.

**Un soborno no es sólo el pago o la recepción de dinero en efectivo. Un soborno puede ser algo de valor y puede tomar muchas otras formas, incluyendo:**

- Honorarios y comisiones de consultoría a las partes que no prestan servicios;
- Pagos en especie incluyendo cualquier ítem no monetario de valor como viajes, hospitalidad, entretenimiento, oportunidades de empleo y regalos;
- Empleo de miembros de la familia de funcionarios gubernamentales fuera del proceso normal de contratación; y
- Patrocinios / donaciones.



## *Crear confianza entre nosotros*



*Hay fuerza y valor en la diversidad de pensamiento y experiencia. La diversidad de perspectivas es crítica para la innovación. Nos escuchamos unos a otros, tenemos éxito cuando colaboramos, dialogamos, y debatimos con respeto. Unir nuestras ideas y nuestro conocimiento colectivo es fundamental para nuestra capacidad de innovar y, en última instancia, para nuestro éxito.*



*Agnès Hussherr  
Global Human Capital Leader*



Alentamos la colaboración **entre territorios** y alrededor de la **red de PwC**. La confianza es la clave de esta colaboración, ya que nos ayuda a trabajar más eficazmente con nuestros colegas y atender a los clientes. La confianza comienza con cada uno de nosotros tratando a cada uno con cuidado, cortesía, dignidad, imparcialidad y respeto.

Tomamos las medidas apropiadas para proteger la seguridad de las personas de PwC. Proporcionamos un ambiente de trabajo seguro y libre de comportamientos abusivos, violentos, amenazantes u otras perturbaciones.

No toleramos acoso, discriminación, intimidación o comportamiento irrespetuoso.\* Estas conductas socavan la integridad de nuestras relaciones.

Respetamos y alentamos el diálogo abierto, para crear un clima para discusiones francas y honestas.

### ¿Y si?



Después del trabajo, asistí a una reunión con el resto de mis compañeros. Uno de mis gerentes hizo varios avances no deseados hacia mí. ¿Qué debo hacer?



Siempre que le hago una pregunta a mi gerente, ella se burla públicamente de mí y cuestiona mis calificaciones. ¿Qué debo hacer?



Los avances no deseados nunca son aceptables. Si usted se siente cómodo haciéndolo, aborde la situación con el gerente de manera profesional



Este comportamiento puede considerarse como intimidación y, como mínimo, es irrespetuoso e inconsistente con nuestro Código.

y respetuosamente, y sepa que seguir adelante, es algo que siempre se puede hacer en el momento. También debe hablar y consultar con los recursos apropiados, como Capital Humano, o los equipos de ética para que se puedan tomar medidas adicionales consistentes con los procesos establecidos de la firma. Recuerde que RADAR también es un recurso.

Hable. Puede comunicarse con su contacto de Capital Humano, equipos de ética u otros recursos con los que se sienta cómodo. RADAR puede ayudar a guiar su pensamiento.

*\* Esto se aplica tanto si se basa en la raza, etnia, color, edad, género, identidad de género o expresión, orientación sexual, creencias políticas, ciudadanía, nacionalidad, idioma, religión, discapacidad, estado parental, estado económico / de clase, estado de veterano de guerra, u otra base inapropiada..*



Valoramos la diversidad de nuestra fuerza de trabajo como una ventaja competitiva que fomentamos y expandimos.

Promovemos una cultura que se preocupa y promueve la innovación, el crecimiento profesional, el desarrollo profesional, la flexibilidad en el lugar de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida.

Invertimos en nuestro personal y en su crecimiento profesional fomentando el aprendizaje continuo y creando oportunidades para apoyar el desarrollo a corto plazo y la progresión profesional a largo plazo. Aprender continuamente, y tener una mente abierta, es clave para nuestra capacidad de innovar y resolver problemas importantes.

***Hablamos por nosotros mismos, y uno al otro, cuando se enfrentan con los comportamientos inapropiados de otros, incluidos los clientes.***

### ¿Y si?



Yo estaba en la sala de almuerzo con mis colegas, sólo teniendo una conversación informal, y uno de ellos hizo un comentario sobre otro colega

que me pareció ofensivo ¿Cómo manejo esta situación?



Si usted se siente cómodo haciéndolo, afronte profesionalmente la situación con su colega. Si usted no se siente cómodo abordando la situación por

si mismo, necesita orientación, o le preocupa que se deban tomar medidas adicionales, entonces usted debe hablar con los recursos apropiados, como su Coach o gerente de recursos humanos. Tenga presente que RADAR proporciona un marco para ayudarle en su decisión.

- Si experimenta o presencia algo que no se siente bien, exprese sus preocupaciones. Acérquese a los recursos apropiados. Es seguro hablar.
- Protegemos a nuestra gente contra represalias por informar preocupaciones de buena fe. La represalia es en sí misma una forma de mala conducta grave que PwC no tolera. Cualquier profesional de PwC (incluyendo socios / directores, o personal) que tome medidas de represalia será responsable de sus consecuencias.



**En cada nivel y dimensión de PwC Professional, se definen las expectativas sobre el comportamiento ético.**



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



## *Crear confianza en nuestras comunidades*



*Nuestra estrategia de responsabilidad corporativa se adapta a nuestras fortalezas y oportunidades específicas como una red de firmas de servicios profesionales. También está diseñada para permitirnos aplicar nuestros conocimientos de manera que tengan impacto, ofrezcan resultados medibles y hagan una verdadera diferencia en crear valor empresarial y social a largo plazo.*



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

Apoyamos el cambio hacia una sociedad más sostenible, proporcionando servicios que transformen a las empresas y la sociedad civil, contribuyendo a objetivos más amplios de desarrollo y reduciendo el impacto ambiental.

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

Respetamos y honramos las costumbres y tradiciones de los países en los que operamos. Si estas costumbres y tradiciones entran en conflicto con este Código, consultamos internamente cómo adherirlas al Código respetando la cultura y las tradiciones locales. Nuestro objetivo es ganar la confianza de nuestros grupos de interés al mostrarles atención, apertura y honestidad y enfocarnos sin descanso 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 la regulación de una manera que defienda el interés público y nuestro Propósito.

Apoyamos el imperio de la ley en nuestras interacciones con los reguladores. Trabajamos con el gobierno y las autoridades profesionales de una manera respetuosa y directa. Los contactos, en nombre de PwC, con las autoridades gubernamentales y profesionales son generalmente manejados por socios / directores y personal designados.

Respondemos sin demora a las solicitudes de información de las autoridades gubernamentales y profesionales, tal y como exige la ley aplicable y las obligaciones profesionales.

Animamos y apoyamos la participación en actividades comunitarias. No representamos nuestras afiliaciones u opiniones políticas personales como las de PwC, y cumplimos con los requisitos de información aplicables. Evitamos usar los recursos de PwC (o crear la apariencia de que PwC está apoyando, respaldando u oponiéndose a cualquier posición política particular o partido político / candidato, caridad, producto o religión específica), sin aprobación.

### ¿Y si?



Tengo una opinión sobre la (s) situación (es) política (s) en mi país. ¿Puedo expresar mis afiliaciones u opiniones políticas personales a través de las redes sociales?



Sí, sin embargo, sea respetuoso de los demás. Asegúrese de que está claro que está hablando por sí mismo y no por PwC.



Un cliente me ha pedido que hable en una conferencia que están patrocinando, en ciertos asuntos políticos que pertenecen a ellos. ¿Puedo aceptar el compromiso de hablar?



Consulte con los recursos apropiados. Un buen lugar para comenzar es con su equipo de Riesgo y Calidad para determinar si estamos en posición de comentar.



Estoy en el comité de ética profesional de una asociación de contadores profesionales, que ha aceptado tomar una opinión sobre una norma propuesta que difiere de aquella de PwC. ¿Puedo presentar públicamente la opinión de la asociación (por ejemplo, en audiencias públicas)?



Sí, siempre y cuando usted indique claramente que esas son las opiniones de la comisión y no de PwC y, cuando sea necesario, estar preparado para explicar la diferencia entre los puntos de vista de PwC y de la asociación.



Nos preocupamos, respetamos y apoyamos los derechos humanos proclamados internacionalmente. Trabajamos para evitar la complicidad en los abusos contra los derechos humanos. Cumplimos con las leyes laborales y legislaciones aplicables y nos basamos en los principios laborales internacionalmente reconocidos en cómo hacemos negocios.

Somos contribuyentes responsables. Gestionamos todos nuestros documentos fiscales pertinentes, nacionales y extranjeros, con exactitud, de buena fe y puntualmente. Sólo perseguimos iniciativas de planificación tributaria o adoptamos posiciones de declaraciones que no afectarían negativamente la reputación de PwC. Aplicamos el **Código Global de Conducta de Impuestos** a nuestras firmas miembro, y a nuestros socios / directores y personal, así como lo aplicamos a los clientes.

*La naturaleza global del mundo empresarial, junto con la complejidad y las prioridades competitivas de las leyes nacionales, es tal que no siempre está claro dónde se deben trazar líneas. En consecuencia, las firmas miembro de la red de PwC han adoptado el **Código Global de Conducta de Impuestos** para ayudar a sus clientes, otras partes interesadas y sus respectivos socios / directores y personal.*

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

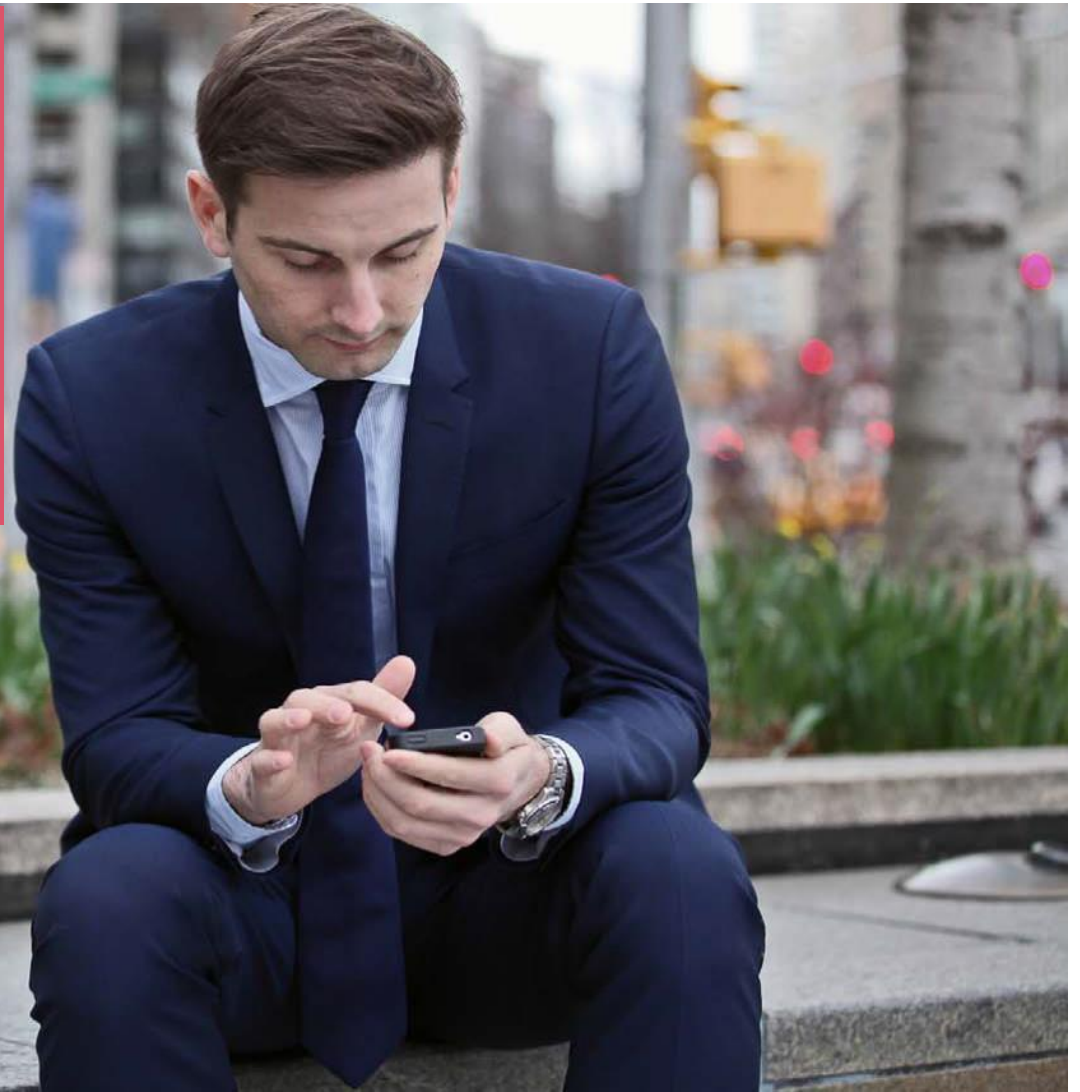


## *Crear confianza en cómo usamos la información*



*Independientemente si la información confidencial se recibe verbalmente, en papel, un correo electrónico, o de otra forma, nuestra capacidad para proteger su confidencialidad es crítica para nuestra capacidad de mantener la confianza de nuestros clientes, entre nosotros, y aquellos con quienes hacemos negocios.*

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



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

**Protegemos la información personal y otra información confidencial en todas las formas.**

Recopilamos, almacenamos, usamos, transmitimos y disponemos de información personal y confidencial de una manera que es transparente y promueve la confianza. Recopilamos, utilizamos y mantenemos información confidencial personal, de cliente y otra sólo si tenemos una razón legítima para hacerlo. El acceso a esta información se proporciona sólo cuando sea necesario. Nuestra obligación de mantener la confidencialidad no termina cuando salimos de PwC; seguimos respetando la confidencialidad de la información incluso después de nuestra salida.

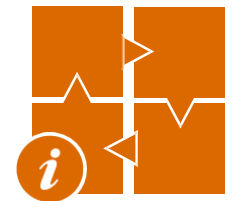
Todos participamos en la protección de la información confidencial confiada a nosotros en sus diversas formas.

1. Utilizamos solamente sistemas y aplicaciones aprobados por PwC en nuestro trabajo.
2. No divulgamos información confidencial de manera inapropiada, incluso cuando usamos medios sociales.
3. Somos cautelosos al discutir asuntos de los clientes en espacios públicos.
4. Nosotros nos encargamos de proteger copias físicas de información confidencial.
5. Identificamos prontamente cualquier divulgación no deseada de información confidencial y escalamos dentro de PwC según sea apropiado.

*Entender la importancia de la confidencialidad y la confianza mutua nos ayuda a colaborar, innovar y tener éxito a través de la Red.*



*Utilizamos buen juicio en el uso de las redes sociales, y nunca perdemos de vista el hecho de que los medios sociales son medios públicos. Pensamos antes de publicar.*



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

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

Preservamos la información relevante cuando sabemos o anticipamos una investigación, litigio u otro asunto, o hemos sido instruidos para hacerlo. Respetamos la integridad de nuestros **papeles de trabajo** y no les hacemos cambios inapropiados una vez que estén completos.

Nunca negociamos o revelamos de manera inapropiada **información privilegiada**.

### ¿Qué queremos decir con "accidental"?

La pérdida accidental puede ocurrir dejando una computadora desatendida, enviando inadvertidamente un email confidencial al receptor incorrecto, o simplemente dejando los documentos sensibles en un sitio de la impresora cerca de su oficina.

### ¿Y si?



Yo estaba en el ascensor de una oficina, y escuché a dos personas hablando de una fusión y la adquisición en la que estaban trabajando, ¿Está bien para mí invertir en una de las empresas?



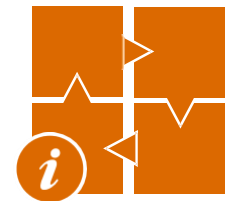
No, eso sería considerado "insider trading". No negociamos con base a información no pública, sin importar cómo la hayamos obtenido. Además, no debemos revelar esa información a ninguna otra persona. Si no está seguro, puede encontrar orientación adicional en la política de información privilegiada. Recuerde que hay recursos con los que puede hablar, como Riesgo y Calidad.

### ¿Qué es "información privilegiada"?

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

### ¿De dónde proviene la información privilegiada?

La información privilegiada puede provenir de cualquier fuente (por ej., clientes, proveedores, subcontratistas, socios de joint venture o cualquier otra entidad o persona con quien PwC o alguien en PwC tenga contacto o información).

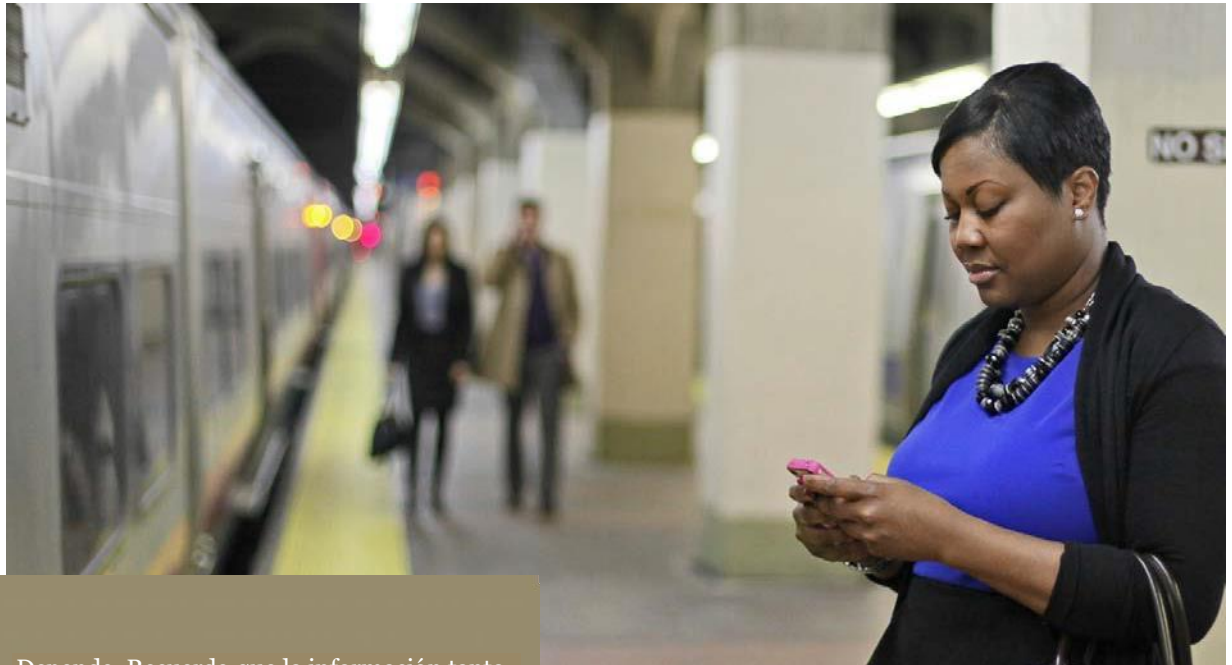


Somos atentos en nuestras **comunicaciones**, tanto en línea como fuera de ella. Somos corteses y respetuosos con los compañeros de trabajo y los clientes cuando hablamos en foros públicos o en línea, usamos medios sociales o participamos en el diálogo externo.

Cuando expresamos puntos de vista sobre asuntos comunitarios o públicos, somos claros cuando esas opiniones son nuestras y no necesariamente las de PwC.

Cuando las audiencias a las que estamos hablando esperan razonablemente que representemos a PwC, generalmente declaramos sólo la opinión de PwC y no la nuestra. No expresamos las opiniones de los demás como propias.

Cumplimos con las leyes de derecho de autor y de **propiedad intelectual**.



### ¿Y si?



He encontrado un artículo de investigación realmente bueno en Internet que me gustaría compartir con mis colegas y clientes. ¿Está bien hacer eso?



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



## ***RADAR: Una estructura para decidir hacer lo correcto***

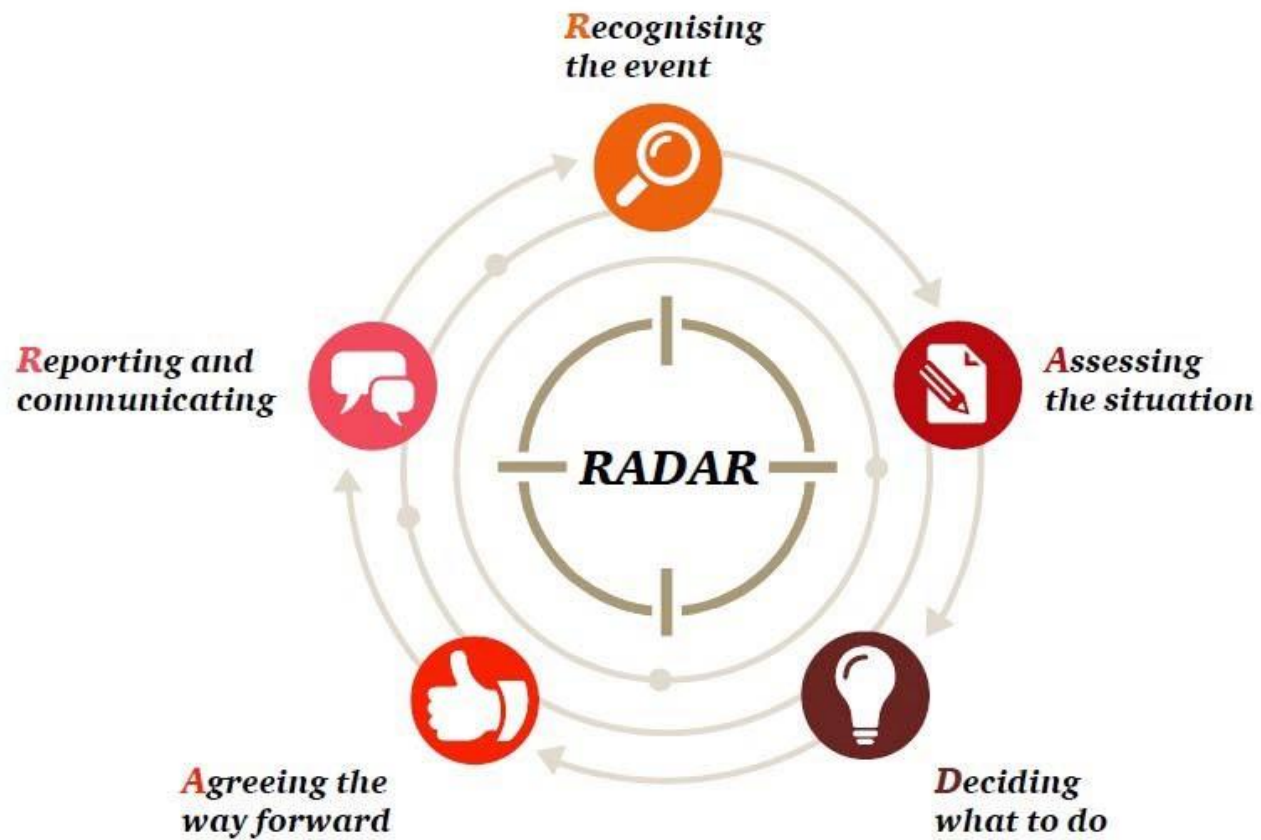
Somos dirigidos por objetivos e impulsados por valores, y nuestro Propósito y valores son nuestros principios rectores para decidir lo correcto. Abordar y resolver los dilemas éticos es complejo y el Código no puede abordar todas las preguntas o situaciones. El Código es una de las muchas herramientas que tenemos como profesionales para guiar nuestro comportamiento. No está destinado a ser un libro de reglas. El Código se sustenta en el Propósito y valores de PwC. Se apoya y se complementa con las normas de la red, las políticas y la orientación de la red y locales, todas las cuales están disponibles en los sitios pertinentes a lo largo de la red.

Este marco para la toma de decisiones RADAR está aquí para ayudarlo a pensar y a desarrollar sus habilidades en el análisis de dilemas éticos, y, al hacerlo, tomar buenas decisiones. Al decidir sobre un curso de acción, los pasos y preguntas pueden ayudar a orientar su enfoque. No necesitan ser seguidos en ningún orden en particular, y el siguiente gráfico no pretende ser un árbol de decisiones. Más bien, esto es para ayudar a enmarcar su pensamiento, que podría ocurrir dentro de unos minutos a unos pocos días. Y recuerde, nada puede reemplazar el juicio individual y la aplicación de los valores al decidir qué hacer en el momento.





## ***RADAR: Una estructura para decidir hacer lo correcto***



## ***RADAR: Una estructura para decidir hacer lo correcto***

- Informe sus preocupaciones a los recursos apropiados (por ejemplo, equipo de ética, OGC, R&Q, HC) según sea necesario.
- Comunique sus inquietudes y razones a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexione sobre lo que ha aprendido y si necesita cambiar algo

***Reporting and communicating***

- Pruebe su decisión, ¿se siente bien? ¿Puede dormir por la noche?
- ¿Se sentiría avergonzado si otros supieran lo que hizo o no hizo?
- Reflexione sobre lo que una persona razonable podría pensar.
- Consulte de nuevo, de ser necesario.
- Actúe cuando tenga confianza en su decisión y siempre de buena fe.

***Agreeing the way forward***

- ¿Cuáles son las opciones?
- ¿Cuáles son los resultados probables de cada opción?
- ¿Existe una solución alterna que no plantee un conflicto ético?
- Consulte según corresponda.
- Tome una decisión sobre qué hacer.

***Recognizing the event***

- ¿Es la situación consistente con el Propósito y valores de PwC?
- ¿Se le pide que haga algo que considera que está mal, en contra del Propósito de PwC o de nuestros valores?
- ¿Sabe de comportamiento poco ético o ilegal de otros (ejemplo, colegas, clientes, proveedores y otras partes?)
- ¿Está tratando de tomar una decisión, pero no está seguro de las implicaciones éticas?
- ¿Qué pasa si se informa en los medios de comunicación?

***Assessing the situation***

*¿Quién es afectado?*

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

*¿Cuáles son los parámetros de guía?*

- ¿Se siente bien?
- La ley – ¿es legal?
- Regulación/normas profesionales.
- Normas y políticas PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones mayores de terceras partes.
- Propósito PwC.
- Valores PwC.

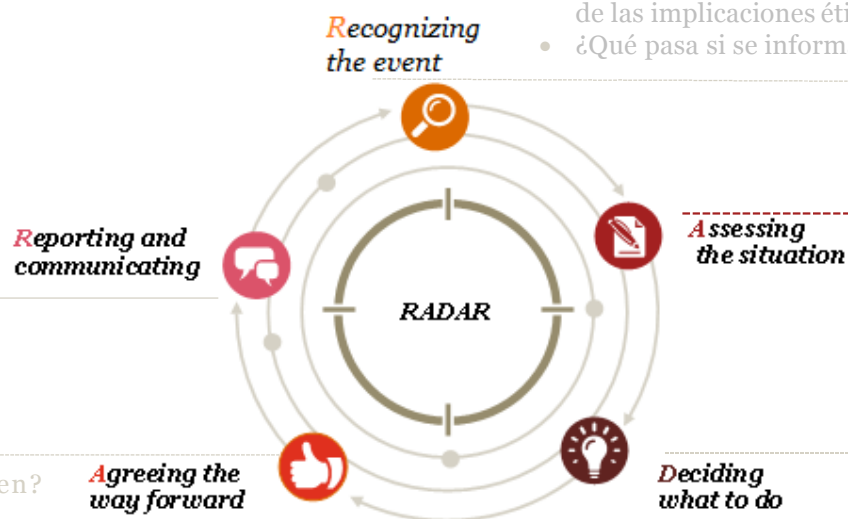


## ***RADAR: Una estructura para decidir hacer lo correcto***

- Informe sus preocupaciones a los recursos apropiados (por ejemplo, equipo de ética, OGC, R&Q, HC) según sea necesario.
- Comunique sus inquietudes y razones a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexione sobre lo que ha aprendido y si necesita cambiar algo

- Pruebe su decisión, ¿se siente bien? ¿Puede dormir por la noche?
- ¿Se sentiría avergonzado si otros supieran lo que hizo o no hizo?
- Reflexione sobre lo que una persona razonable podría pensar.
- Consulte de nuevo, de ser necesario.
- Actúe cuando tenga confianza en su decisión y siempre de buena fe.

- ¿Es la situación consistente con el Propósito y valores de PwC?
- ¿Se le pide que haga algo que considera que está mal, en contra del Propósito de PwC o de nuestros valores?
- ¿Sabe de comportamiento poco ético o ilegal de otros (ejemplo, colegas, clientes, proveedores y otras partes?)
- ¿Está tratando de tomar una decisión, pero no está seguro de las implicaciones éticas?
- ¿Qué pasa si se informa en los medios de comunicación?



### ***¿Quién es afectado?***

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

### ***¿Cuáles son los parámetros de guía?***

- ¿Se siente bien?
- La ley – ¿es legal?
- Regulación/normas profesionales.
- Normas y políticas PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones mayores de terceras partes.
- Propósito PwC.
- Valores PwC.

# RADAR: Una estructura para decidir hacer lo correcto

- Informe sus preocupaciones a los recursos apropiados (por ejemplo, equipo de ética, OGC, R&Q, HC) según sea necesario.
- Comunique sus inquietudes y razones a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexione sobre lo que ha aprendido y si necesita cambiar algo.

- Pruebe su decisión, ¿se siente bien? ¿Puede dormir por la noche?
- ¿Se sentiría avergonzado si otros supieran lo que hizo o no hizo?
- Reflexione sobre lo que una persona razonable podría pensar.
- Consulte de nuevo, de ser necesario.
- Actúe cuando tenga confianza en su decisión y siempre de buena fe.

- ¿Es la situación consistente con el Propósito y valores de PwC?
- ¿Se le pide que haga algo que considera que está mal, en contra del Propósito de PwC o de nuestros valores?
- ¿Sabe de comportamiento poco ético o ilegal de otros (ejemplo, colegas, clientes, proveedores y otras partes?)
- ¿Está tratando de tomar una decisión, pero no está seguro de las implicaciones éticas?
- ¿Qué pasa si se informa en los medios de comunicación?



# RADAR: Una estructura para decidir hacer lo correcto

- Informe sus preocupaciones a los recursos apropiados (por ejemplo, equipo de ética, OGC, R&Q, HC) según sea necesario.
- Comunique sus inquietudes y razones a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexione sobre lo que ha aprendido y si necesita cambiar algo.

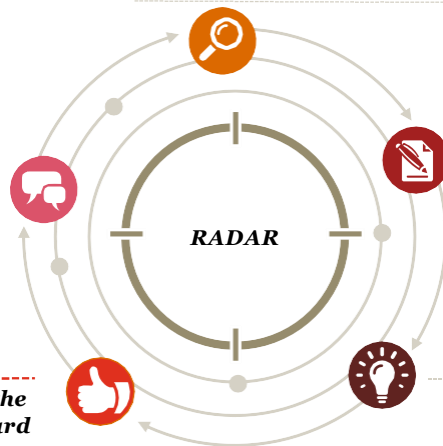
## Reporting and communicating

- Pruebe su decisión, ¿se siente bien? ¿Puede dormir por la noche?
- ¿Se sentiría avergonzado si otros supieran lo que hizo o no hizo?
- Reflexione sobre lo que una persona razonable podría pensar.
- Consulte de nuevo, de ser necesario.
- Actúe cuando tenga confianza en su decisión y siempre de buena fe.

## Agreeing the way forward

- ¿Es la situación consistente con el Propósito y valores de PwC?
- ¿Se le pide que haga algo que considera que está mal, en contra del Propósito de PwC o de nuestros valores?
- ¿Sabe de comportamiento poco ético o ilegal de otros (ejemplo, colegas, clientes, proveedores y otras partes?)
- ¿Está tratando de tomar una decisión, pero no está seguro de las implicaciones éticas?
- ¿Qué pasa si se informa en los medios de comunicación?

## Recognising the event



## Assessing the situation

### ¿Quién es afectado?

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

### ¿Cuáles son los parámetros de guía?

- ¿Se siente bien?
- La ley – ¿es legal?
- Regulación/normas profesionales.
- Normas y políticas PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones mayores de terceras partes.
- Propósito PwC.
- Valores PwC.

## Deciding what to do

- ¿Cuáles son las opciones?
- ¿Cuáles son los resultados probables de cada opción?
- ¿Existe una solución alterna que no plantee un conflicto ético?
- Consulte según corresponda.
- Tome una decisión sobre qué hacer.

## ***RADAR: Una estructura para decidir hacer lo correcto***

- Informe sus preocupaciones a los recursos apropiados (por ejemplo, equipo de ética, OGC, R&Q, HC) según sea necesario.
- Comunique sus inquietudes y razones a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexione sobre lo que ha aprendido y si necesita cambiar algo

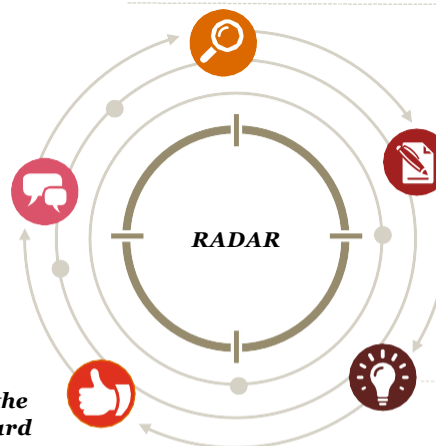
### ***Reporting and communicating***

- Pruebe su decisión, ¿se siente bien? ¿Puede dormir por la noche?
- ¿Se sentiría avergonzado si otros supieran lo que hizo o no hizo?
- Reflexione sobre lo que una persona razonable podría pensar.
- Consulte de nuevo, de ser necesario.
- Actúe cuando tenga confianza en su decisión y siempre de buena fe.

### ***Agreeing the way forward***

### ***Recognising the event***

- ¿Es la situación consistente con el Propósito y valores de PwC?
- ¿Se le pide que haga algo que considera que está mal, en contra del Propósito de PwC o de nuestros valores?
- ¿Sabe de comportamiento poco ético o ilegal de otros (ejemplo, colegas, clientes, proveedores y otras partes?)
- ¿Está tratando de tomar una decisión, pero no está seguro de las implicaciones éticas? ¿Qué pasa si se informa en los medios de comunicación?



### ***Assessing the situation***

#### *¿Quién es afectado?*

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

#### *¿Cuáles son los parámetros de guía?*

- ¿Se siente bien?
- La ley – ¿es legal?
- Regulación/normas profesionales.
- Normas y políticas PwC.
- Reacciones del cliente.
- Reacciones mayores de terceras partes.
- Propósito PwC.
- Valores PwC.

### ***Deciding what to do***

- ¿Cuáles son las opciones?
- ¿Cuáles son los resultados probables de cada opción?
- ¿Existe una solución alterna que no plantee un conflicto ético?
- Consulte según corresponda.
- Tome una decisión sobre qué hacer.

## ***Hablamos y actuamos***

“Hablar” es un primer paso esencial. Por cualquier alegación, queja o preocupación, investigamos y abordamos la situación de una manera apropiada. Si desea obtener más información sobre el proceso de investigación y sobre sus opciones de notificación anónima, póngase en contacto con su equipo de ética local. Recuerde que PwC se compromete a cuidar y proteger a su personal contra represalias.

Cualquier persona que viole el Código de Conducta de PwC o las políticas y procedimientos será responsable por las consecuencias. Aquellos de nosotros en la línea de reportaje somos responsables por abordar los asuntos que son traídos a nuestra atención.

Si alguien dirige o aprueba violaciones, o tiene conocimiento de ellas y no actúa rápidamente para corregirlos, él o ella serán responsables. Todos somos responsables de cooperar durante el proceso de investigación y de responder a las preguntas de manera verídica, exacta, completa y con integridad. El no cooperar puede resultar en medidas disciplinarias.

## ***El Código de Conducta, y la red de firmas PwC***

Estamos comprometidos con el espíritu de cooperación entre las empresas de la red de firmas PwC. Cuando se enfrente a preguntas sobre la conducta o preocupaciones comerciales al trabajar para otra firma dentro de la red PwC, siga las políticas establecidas de la empresa anfitriona. Si no se siente cómodo al plantear el problema con la empresa anfitriona, o si no está satisfecho con el resultado, plantee el problema en su empresa de origen para que el problema pueda abordarse entre el liderazgo respectivo de las empresas involucradas.

Para obtener más información, visite: [www.pwc.com](http://www.pwc.com).



# Índice

|                           |           |                           |                         |                                  |                   |                       |                   |    |
|---------------------------|-----------|---------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|----|
| <b>A</b>                  |           |                           | Disrespectful behaviour | 9                                | <b>N</b>          |                       |                   |    |
| Accountable               | 23        | Disruptive behaviour      | 9                       | Network Risk Management Policies | 2                 | Safety                | 9                 |    |
| Anonymous reporting       | 23        | Diversity                 | 8, 10                   | Network Standards                | 20                | Sanctions             | 7                 |    |
| Anti-money laundering     | 7         | <b>E</b>                  |                         |                                  | Secure records    | 18                    |                   |    |
| <b>B</b>                  |           |                           | Employment laws         | 15                               | Serve clients     | 5                     |                   |    |
| Bribe                     | 7         | Environmental impact      | 13                      | Objectivity                      | 5                 | Social media          | 17, 19            |    |
| Bribery                   | 7         | Ethical dilemmas          | 20                      | Online forums                    | 19                | Social problems       | 13                |    |
| Bullying                  | 9         | Expressing views          | 19                      | <b>O</b>                         |                   |                       |                   |    |
| <b>C</b>                  |           |                           | <b>F</b>                |                                  |                   | Speak in public       | 19                |    |
| Career development        | 10        | Facilitation payments     | 7                       | Speak up                         | 3, 10             | Speaking up           | 23                |    |
| Career growth             | 10        | Fairness                  | 9                       | Suppliers                        | 14                | Suppliers             | 6                 |    |
| Charge for services       | 6         | <b>G</b>                  |                         |                                  | Sustainable       | 18                    |                   |    |
| Collaboration             | 9         | Gifts                     | 7                       | <b>T</b>                         |                   |                       |                   |    |
| Communications            | 19        | Government authorities    | 14                      | Tax Code of Conduct              | 10                | Tax Code of Conduct   | 15                |    |
| Community activities      | 14        | <b>H</b>                  |                         |                                  | Tax filings       | 14                    | Tax filings       | 15 |
| Compete fairly            | 6         | Harassment                | 9                       | Tax planning                     | 5                 | Tax planning          | 15                |    |
| Competitors               | 6         | Human rights              | 15                      | The Code in context              | 18                | The Code in context   | 2                 |    |
| Confidential information  | 6, 16, 17 | <b>I</b>                  |                         |                                  | Time and expenses | 7                     | Time and expenses | 6  |
| Confidentiality           | 16, 17    | Inclusive                 | 13                      | Traditions                       | 11                | Traditions            | 13                |    |
| Conflicts of interest     | 5         | Independence              | 5                       | Trust                            | 14                | Trust                 | 5                 |    |
| Consult                   | 3         | Information               | 17, 18                  | <b>V</b>                         |                   |                       |                   |    |
| Continual learning        | 10        | Inside information        | 18                      | Values                           | 5                 | Values                | 1                 |    |
| Contracts                 | 6         | Insider trading           | 18                      | <b>W</b>                         |                   |                       |                   |    |
| Contractual obligations   | 6         | Intellectual property     | 19                      | Work/life balance                | 20, 21, 22        | Work/life balance     | 10                |    |
| Copyright                 | 19        | International assignments | 23                      | Work papers                      | 6                 | Work papers           | 18                |    |
| Corporate responsibility  | 12        | Investigation             | 23                      | Workplace flexibility            | 14                | Workplace flexibility | 10                |    |
| Corrupt practices         | 7         | <b>L</b>                  |                         |                                  | Reputation        | 11                    |                   |    |
| Courtesy                  | 9         | Labour principles         | 15                      | Respect                          | 19                |                       |                   |    |
| Customs                   | 13        | Laws and regulations      | 5                       | Responsibility to report         | 5                 |                       |                   |    |
| <b>D</b>                  |           |                           | Legislation             | 14                               | Retaliation       | 3                     |                   |    |
| Decision making framework | 20        | <b>N</b>                  |                         |                                  | Rule of law       | 3, 10, 23             |                   |    |
| Departure                 | 17        | <b>O</b>                  |                         |                                  |                   | 14                    |                   |    |
| Dignity                   | 9         | Objectivity               | 15                      |                                  |                   |                       |                   |    |
| Discrimination            | 9         | Online forums             | 13                      |                                  |                   |                       |                   |    |



***Ante cualquier duda o comunicación, debes ponerte en contacto con nuestro Country Geographic Leader o con la Gerencia de Recursos Humanos, o utilizar nuestro correo [ecdenunciasseticas@ec.pwc.com](mailto:ecdenunciasseticas@ec.pwc.com)***

**[www.pwc.com/codeofconduct](http://www.pwc.com/codeofconduct)**

© 2016 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red PwC y/o una o más firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada. Favor revisar [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) por más detalles. Este material es solo como Información general, y no debe ser utilizada como sustituto para consulta con asesores profesionales. PwC ayuda a las organizaciones y personas a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas en 157 países con más de 195,000 profesionales comprometidos a entregar calidad en servicios de auditoría, impuestos y asesoría. Más detalles y cuéntenos sus problemas visitando nuestra página

En esta publicación los términos "PwC", "nuestro" y "nosotros" son usados para referirse, colectiva o intercambiamente: (i) el profesional de PwC, incluyendo socios/directores y staff, y/o (ii) la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente y separada. Para más información visite [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).