



Código de Conducta de PwC

Vivimos nuestro propósito,
valores y comportamientos

Versión actualizada Enero 2025

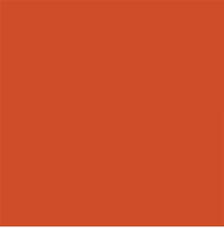
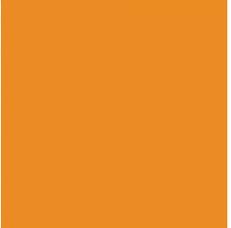
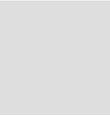
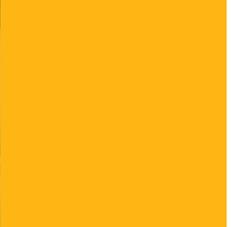
www.pwc.es/codigodeconducta

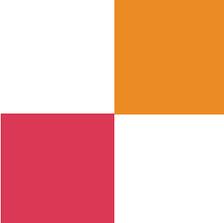




Índice

Mensaje de nuestro Presidente Mundial	3
Mensaje de la Responsable Global de Ética y Cumplimiento	4
Vivimos nuestro propósito, valores y comportamientos	5
El Código en contexto	6
Speak up	7
Generar confianza en cómo gestionamos nuestro negocio	9
Generar confianza entre nosotros	17
Generar confianza en la sociedad	21
Generar confianza en cómo usamos la información	25
RADAR: Un marco para decidir qué es lo correcto	31
El Código de Conducta y la red de firmas de PwC	34





Mensaje de nuestro Presidente Mundial

Estimados compañeros:

En un mundo tan complejo como el de hoy, la confianza se ha convertido en la nueva divisa. La confianza es más que solo un valor; es la base sobre la cual se construyen los negocios y las sociedades exitosas. Nuestro propósito en PwC se basa en la confianza y nuestro compromiso es generar confianza a través de la transparencia, la integridad y nuestros valores.

Con más de 350.000 personas en PwC, en más de 150 países, todos somos responsables de mantener los altos estándares de comportamiento ético y confianza que nuestros clientes, comunidades y compañeros depositan en nosotros. En un momento en que las expectativas evolucionan más rápido que nunca, es nuestra responsabilidad comprender y vivir el propósito de PwC en todas nuestras interacciones.

Nuestro Código de Conducta (Código) refuerza la importancia de cómo desarrollar nuestro negocio de acuerdo con los estándares profesionales, las leyes y las regulaciones normativas. Define los valores y comportamientos que nos caracterizan y nos obliga a dar lo mejor de cada uno de nosotros.

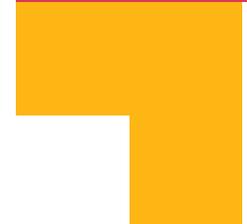
Lo que logremos como red PwC depende de la manera en que cada uno de nosotros llevamos el Propósito y los Valores de PwC al centro de todo lo que hacemos, todos los días y en cada acción. Nuestro compromiso con la vivencia de una cultura ética sólida es la base para construir relaciones sólidas con nuestros clientes y otros *stakeholders*. Nuestro compromiso con la calidad y la excelencia nos guía no solo para satisfacer las necesidades de hoy, sino también para anticipar y abordar los desafíos del mañana.



Mohamed Kande
Presidente, PricewaterhouseCoopers
International Limited

Propósito de PwC:

Generar confianza
en la sociedad y
resolver problemas
importantes



Mensaje de la Responsable Global de Ética y Cumplimiento



Nicola Shield
Responsable Global de Ética y Cumplimiento, PricewaterhouseCoopers International Limited

Estimados compañeros:

La cultura ética tiene una importancia crítica para nuestra organización, y nuestro Código ofrece un marco para orientarnos. Nuestra cultura no se define con una simple declaración acerca de cuál es nuestra misión. Es la suma de todas nuestras acciones y todas las decisiones que tomamos a diario. Es la forma en la que tratamos a nuestros compañeros y a nuestros clientes, cómo aceptamos clientes, cómo asesoramos a nuestros clientes y cómo nos relacionamos con nuestros *stakeholders* externos. Nuestra visión para la red PwC es ser la firma de servicios profesionales más confiable y relevante del mundo. Solo podemos generar esa confianza si nuestra gente se comporta de forma ética, y nuestro Código es una pieza fundamental en todo ello.

Nuestro Código es una de las muchas herramientas que ayudan a orientar nuestro comportamiento. No puede abarcar—ni abarca—todas las situaciones que podemos encontrarnos, sino que busca incluir nuestros valores en nuestros comportamientos cotidianos y en la toma de decisiones éticas.

Todos desempeñamos un papel importante en la defensa de nuestro Código. Si detectamos una situación que no es coherente con nuestro Código, no debemos quedarnos callados. Somos conscientes del valor que hace falta para ello. Cuando se plantean problemas o inquietudes, nos comprometemos a realizar investigaciones apropiadas, oportunas y objetivas. Una parte fundamental de nuestra cultura de *Speak Up*- (decir lo que pensamos) es nuestro compromiso de proteger a nuestra gente contra cualquier represalia.

Todos tenemos la responsabilidad de actuar con integridad y honestidad y contribuir a una cultura ética. Así que, por favor, habla si tienes preguntas o ves que algo no parece estar bien, y no seas un mero espectador.

Gracias

Vivimos nuestro propósito, valores y comportamientos

La cultura de PwC está respaldada por un sistema que trabaja de manera conjunta y que guía cómo interactuamos como profesionales de PwC. Nuestro propósito fundamenta nuestra existencia. Nuestros valores guían nuestras acciones. Nuestros comportamientos PwC Professional son el modo en que lo llevamos a la práctica.

Nuestro por qué - Propósito

Nuestro propósito es construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Esto fundamenta nuestra existencia. En un mundo cada vez más complejo, ayudamos a que los sistemas más intrincados generen la confianza necesaria para poder funcionar, adaptarse y evolucionar para ofrecer resultados sostenibles a las diferentes comunidades y a la sociedad- ya se trate de mercados de capitales, sistemas fiscales o los sistemas económicos en los que la sociedad y los negocios se desarrollan.

Nuestro cómo - Valores

Nuestros valores guían nuestras acciones. Aunque tengamos diferentes orígenes y culturas, nuestros valores son lo que tenemos en común. Nuestros valores representan lo que nuestros clientes pueden esperar de nosotros, describen nuestra manera de trabajar y nos hacen responsables de dar lo mejor

de nosotros mismos. Guían nuestras acciones y hacen posible nuestro éxito. Nuestros cinco valores configuran el contexto en el que nos esforzamos por cumplir nuestro propósito.

PwC Professional – Nuestros comportamientos

Nuestros comportamientos definen cómo hacemos realidad nuestros propósitos, estrategias y valores.

Cuando piensas acerca de las expectativas de nuestros clientes, nuestros profesionales y la sociedad, una cosa está clara: debemos evolucionar para adaptarnos a las necesidades de un mundo que cambia constantemente. Hacerlo requiere de nuevas habilidades, nuevas formas de pensar y nuevas capacidades comunes a toda nuestra red. Necesitamos una manera diferente de liderar y crear valor. Para ello **debemos comenzar por ser íntegros.**

El Liderazgo Confiable y Nuestros Resultados Distintivos son el modo en que cumplimos con nuestro propósito y nuestra estrategia, ayudando a nuestros clientes y viviendo nuestros valores en cada interacción, todos los días. Guiados por el Liderazgo Confiable y por Nuestros Resultados Distintivos, trabajaremos para crear un mejor mañana.



En PwC creemos que nuestra obligación -y nuestra oportunidad- de asumir el liderazgo para trabajar juntos por un mejor mañana. **Esto conlleva que nuestro propósito, estrategia y valores funcionen como un sistema integral: Nuestro propósito fundamenta nuestra existencia. Nuestra estrategia dirige nuestro enfoque. Nuestros valores guían nuestras acciones. Y PwC Professional describe cómo nos comportamos para hacerlo realidad.** Y cuando nos comportamos de esta manera, liberamos todo el potencial de nuestra red global. Nos convertimos en un lugar inigualable para trabajar y resolver juntos los problemas de nuestros clientes y de la sociedad.



El Código en contexto

La cultura de PwC está sostenida por un marco de expectativas y normas internas y externas. Estos nos ayudan a guiar nuestros comportamientos y a generar confianza:

- En cómo hacemos negocios.
- Entre nosotros.
- En nuestras comunidades.
- En cómo usamos la información.

Nuestro Código de Conducta no está diseñado para proporcionar orientación específica en cada situación en la que podamos necesitar responder a la pregunta: “¿Cuál es la decisión correcta?”. En su lugar, ofrece una guía basada en principios que nos ayuda a reflexionar sobre cuestiones difíciles, fomenta la consulta y nos anima a expresarnos si tenemos preocupaciones.

Este Código describe un conjunto común de expectativas para nuestra conducta. Un elemento clave es que cumplimos con las leyes y regulaciones aplicables. En la medida en que alguna ley o regulación local sea más restrictiva que este Código, prevalece la ley o regulación local. Las políticas de la red y la orientación complementaria local complementan los principios incorporados en este Código y en las Políticas de Gestión de Riesgos de la Red de PwC.

Este Código se aplica a todos nosotros. Cuando decimos “nosotros”, “nuestro” o “nos” nos referimos a todos en PwC, socios individuales y personal, así como a las firmas individuales de PwC que juntas forman la red de PwC(*). PwC tiene un *Código de Conducta específico para Terceros* que se aplica a cualquier tercero con quien PwC interactúa, incluidos contratistas, proveedores y aquéllos con quienes mantenemos relaciones comerciales conjuntas (JBRs).

(* Las Sociedades miembros de la red PwC en España a las que resulta de aplicación el Código son: PricewaterhouseCoopers, S.L.; PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.; PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L.; PricewaterhouseCoopers Tax&Legal, S.L.; PricewaterhouseCoopers Service Delivery Center (Málaga), S.L.; PricewaterhouseCoopers Digital Technology Services, S.L. y PricewaterhouseCoopers Internal Firm Services, S.L. El presente Código de Conducta resulta también de aplicación a la Sociedad PwC sita en Andorra: Pricewaterhousecoopers Serveis Professionals Andorra S.L.U.



Speak up

Decir lo que pensamos es un elemento crucial de nuestra cultura ética. Decir lo que pensamos cuando creemos que algo no está bien demuestra nuestra integridad y denota que tenemos el valor para hacer lo correcto.

Ser íntegro implica una adhesión coherente a principios morales y éticos. Significa ser fiable y confiable, honesto y justo: hacer lo correcto, aunque nadie lo vea.

Crear un lugar de trabajo respetuoso posibilita que nuestros profesionales actúen con valentía y digan lo que piensan. Decir lo que pensamos ayuda a evitar malas conductas. Decir lo que pensamos demuestra que nos preocupamos los unos por los otros y por nuestro negocio.

Cada uno de nosotros, con independencia de cuál sea nuestra categoría o rol, tenemos la facultad y la capacidad de reportar algo cuando vemos que un comportamiento o una situación no parecen correctos y de hacerlo de forma honesta, justa y profesional.

Speak up

El *Ethics Helpline de PwC* promueve una cultura de *Speak Up* (Decir lo que pensamos), pues permite que nuestros empleados, clientes y terceros se sientan cómodos y seguros al plantear una cuestión o preocupación sin miedo a sufrir represalias. Ofrece un canal seguro que permite denuncias anónimas, si así se desea.

Además del *Ethics Helpline* de PwC, disponemos de otras vías para reportar situaciones que nos parezcan anómalas, entre los que se encuentra el Comité de Valores y Ética, así como el equipo de *Compliance* de la firma, el equipo de Capital Humano, el departamento de *Risk&Quality* (R&Q) y/o el departamento jurídico interno (OGC).

Queremos que nuestra gente elija la vía con la que se sienta totalmente cómodo para decir lo que piensa.

La conclusión es que, para ser fieles a nuestros valores de integridad y cuidado, no solo decir lo que pensamos es algo seguro, sino que hacerlo es lo correcto.

Escuchamos. Hacemos seguimiento

Decir lo que pensamos es un primer paso esencial. Cualquier preocupación o denuncia que se plantee se abordará con la debida confidencialidad.

Nos comprometemos a llevar a cabo investigaciones adecuadas, objetivas y en plazo.

Los que desempeñamos roles o funciones de supervisión somos responsables de elevar a quien corresponda las preocupaciones y denuncias que nos llegan.



Se exigirá responsabilidades a cualquiera que incumpla el Código de Conducta de PwC y/o sus políticas y procedimientos. Si alguien ordena o aprueba cualquier infracción o tiene conocimiento de alguna y no actúa de inmediato para corregirla, podrá ser considerado responsable de no hacerlo.

Todos debemos cooperar durante los procesos de investigación de denuncias y responder a las preguntas que se nos formulen de forma veraz, íntegra, precisa y completa. La negativa a cooperar puede conllevar medidas disciplinarias.

En PwC no toleramos las represalias

PwC se compromete a proteger a sus profesionales frente a posibles represalias. Las represalias pueden ser cualquier forma de venganza, directa o sutil, por informar de buena fe de problemas o incumplimientos reales o sospechados. Está totalmente prohibida cualquier represalia contra cualquier persona que denuncie o participe de buena fe en una investigación de problemas o incumplimientos reales o sospechados. Cualquier profesional de PwC (incluidos los socios) que incurra en represalia deberá responder por ello. Las represalias son, de hecho, una conducta ilegal, grave e inapropiada que PwC no tolera.





¿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 cómodo haciéndolo tú directamente o necesitas asesoramiento adicional, puedes comunicar tu queja o preocupación a través del [*Ethics Helpline*](#) de PwC.



¿Y si?

Denuncié de buena fe el comportamiento inapropiado de un colega y se tomaron las medidas apropiadas para resolver el asunto. Sin embargo, ahora noto que el comportamiento de mis colegas ha cambiado hacia mí y a veces me ocultan información clave que necesito para mi trabajo o me hacen comentarios sarcásticos sobre mi participación en los asuntos de otras personas. ¿Qué tengo que hacer?

Podrías estar sufriendo un comportamiento de represalia. Incluso si la acusación no estuviera fundamentada, no se tolerarán represalias. Puedes denunciar este hecho a través del [*Ethics Helpline*](#) de PwC.

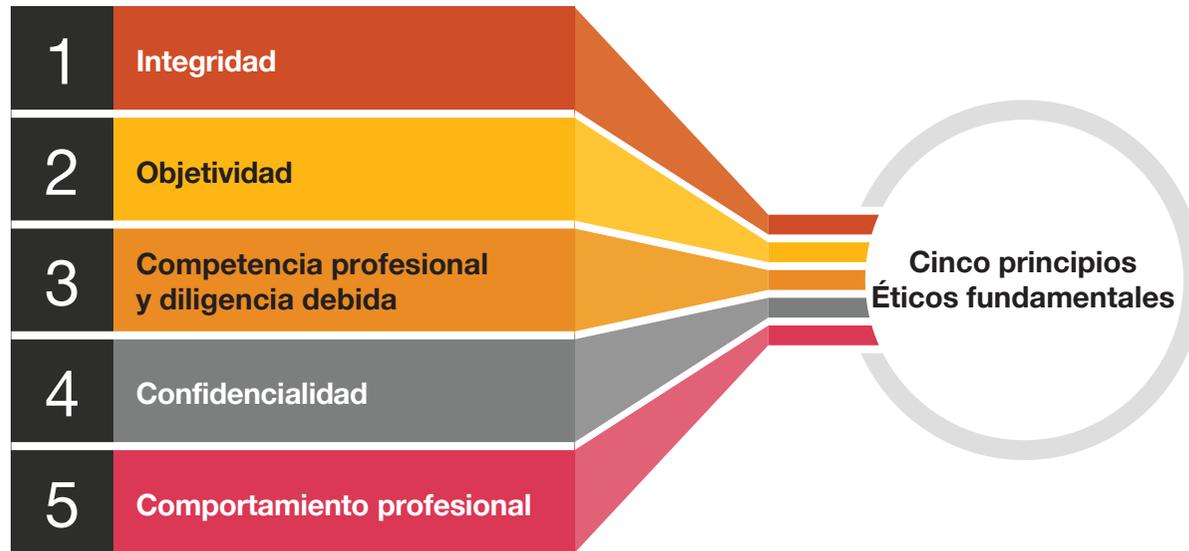


Generar confianza en cómo gestionamos nuestro negocio

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, en nuestros compañeros y en la sociedad.

Generar confianza en cómo gestionamos nuestro negocio

Todos los profesionales de PwC debemos actuar conforme a las normas profesionales que nos resultan de aplicación, incluidas las que establece el *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA). Nuestro comportamiento ético y la adhesión al Código Ético del IESBA tiene interés público y repercute directamente en la sociedad en general.



Nuestro código y marco ético se basan en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia debida, confidencialidad y comportamiento profesional.

¿Y si?

No soy contable, auditor ni trabajo en auditoría (assurance) ¿aun así se me aplica el Código Ético del IESBA?

Sí. Si trabajas en PwC, debes cumplir con el Código del IESBA. Es de aplicación general, con independencia de la línea de servicio en la que trabajas.



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.

Actuamos con integridad en todo lo que hacemos, y específicamente, aunque sin limitación en las actividades de formación, en los procesos de verificación (de asistencia, por ejemplo) y en la realización de exámenes, los cuales hacemos forma personal, individual y autónoma.

Nuestro criterio profesional es objetivo. Está libre de prejuicios, conflictos de intereses o influencias indebidas de terceros. Realizamos los procesos y seguimos los procedimientos necesarios para identificar y resolver cualquier conflicto de interés o situación sensible, ya sea real o potencial.

Reconocemos que ser independiente de hecho y en apariencia es la esencia de la objetividad. Identificamos, evaluamos y abordamos de manera proactiva intereses y relaciones que constituyen, o podría considerarse que constituyen, amenazas a la independencia de nuestros clientes de auditoría. Nos encargamos de cumplir con las reglas, normas y políticas de independencia aplicables.

Estamos dispuestos a no aceptar clientes o encargos en los que pueda ponerse en duda nuestra integridad, objetividad—inclusive nuestra independencia—o profesionalidad.

¿Y si?

Trabajo con un cliente que cree que un encargo potencial para otro cliente va en contra de sus intereses. ¿Se consideraría esto un conflicto de intereses?

Esta situación es una “situación sensible” y podría dar lugar a un conflicto de intereses. Las situaciones sensibles nunca deben ignorarse y cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de consultar respecto de ellas y resolverlas adecuadamente. Si se te informa sobre una situación sensible, debes plantear el asunto inmediatamente al socio responsable de la relación con el cliente.

Aunque las situaciones sensibles no son “*per se*” conflictos de intereses, son situaciones en las que los intereses contrapuestos de los clientes conllevan el riesgo de crear un problema grave comercial o de relación con el cliente que podría resultar en la posible pérdida de un cliente o en el daño a la marca o reputación de PwC.

Los conflictos y situaciones sensibles no significan necesariamente que no podamos encargarnos del trabajo, sino que debemos valorar cómo gestionar el posible conflicto o sensibilidad al mismo del cliente. Estas situaciones pueden tener varias formas, como, por ejemplo:

- 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.
- Una firma o socio/empleador de PwC tiene intereses que son contrarios a las responsabilidades u obligaciones de su firma con un cliente.

Es importante evaluar objetivamente tu rol y situación. Si te encuentras ante un posible conflicto o situación sensible, consulta con tu departamento jurídico (OGC) o R&Q local.



¿Y si?

Soy nuevo en PwC. Sé que existen requisitos de independencia que debo cumplir. ¿Puedes recordarme cómo compruebo si puedo invertir en una empresa concreta?

Las normas sobre inversiones son complejas, así que es buena idea que pidas ayuda. Dependerá de tu cargo y rol en la firma. Contacta con tu equipo local de independencia así como consulta la política de independencia local y la *intranet* para obtener directrices adicionales.



¿Y si?

Me he incorporado a PwC tras trabajar para un regulador. Dispongo de información útil que me gustaría compartir con el nuevo socio con el que trabajo, pero no estoy seguro de que sea la mejor idea. ¿Qué debo hacer?

En PwC, cumplimos todas las reglas y normas vigentes, incluidos los principios de la red de firmas PwC cuando contratamos y/o trabajamos con funcionarios o cargos públicos y cuando los profesionales de PwC asumen cargos públicos. Esto nos ayuda a evitar conflictos, e incluso la apariencia de que pueda existir un conflicto.

En términos generales, tras la incorporación de un profesional a PwC desde el sector público, se aplicarán ciertas restricciones durante un período de tiempo determinado. En este caso, el profesional debe respetar, entre otras, las normas de confidencialidad, además de restricciones relativas a los asuntos en los que puede trabajar durante dicho periodo.

Si deseas información adicional, puedes consultar nuestra guía: *Approach to government roles and assignments*.



¿Y si?

Tengo que completar un examen o evaluación o una prueba de conocimientos de una formación antes de una fecha determinada, pero no dispongo de tiempo suficiente para estudiar o completarla a tiempo.

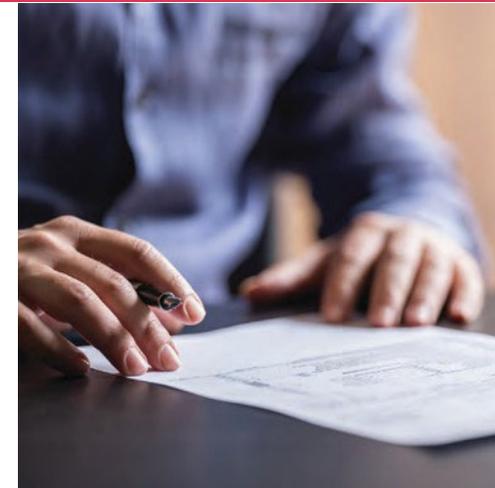
Si crees que te falta tiempo o te preocupa no poder completar tu examen o evaluación a tiempo, deberás hablar con tu gerente o supervisor para valorar qué debes hacer para cumplir con los requisitos de titulación o formación adecuadamente. Nunca debes ser deshonesto. Nunca debes compartir respuestas o aceptar respuestas de otras personas.

Si tienes dudas o te consta que alguien ha engañado o sido deshonesto, contacta con tu supervisor o responsable o informa a través del *Ethics Helpline de PwC*. Todos somos responsables de hacer lo correcto y de decir lo que pensamos si vemos o escuchamos algo que creemos que no está bien.

Actuar con integridad a la hora de completar formaciones, evaluaciones y exámenes conlleva realizarlas individualmente y sin ayuda no autorizada o indebida. No toleramos faltas de honestidad de ningún tipo, incluido, a título enunciativo:

- La realización, uso o divulgación de plantillas de respuestas.
- Solicitar a otra persona que realice la formación, el examen o la evaluación en tu nombre o realizar una formación o evaluación en nombre de otra persona.
- Usar la tecnología de manera inadecuada al realizar una formación, un examen o una evaluación.
- El plagio.

Engañar no se ajusta a nuestro Propósito y Valores de PwC. Quien engañe de cualquier manera deberá responder por ello. Si tienes conocimiento de que se han hecho trampas o se ha cometido engaño, comunícalo a tu supervisor o responsable o informa de ello a través del *Ethics Helpline de PwC*.



Demostramos nuestra integridad al negociar y conseguir contratos de forma legítima y honorable con nuestros clientes, proveedores y otras partes.

Somos transparentes a la hora de revelar los parámetros en función de los que cobramos por nuestros servicios y hacemos el iTime y cargamos los gastos profesionales de forma honesta, puntual, veraz y precisa.

Competimos 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.

Respetamos la información confidencial de nuestros competidores. Recopilamos información sobre la competencia únicamente cuando ésta 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 iTime. 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 o responsable al respecto. Si tu supervisor o responsable ignora este problema, también puedes informar de este hecho a través del [*Ethics Helpline de PwC*](#).



¿Y si?

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 (OGC). El intercambio de información sobre precios está prohibido. También puedes denunciar este hecho a través del [*Ethics Helpline de PwC*](#).



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

Conocemos la identidad de nuestros clientes y de terceros con los que hacemos negocios. Entendemos la naturaleza de su negocio y respetamos 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 sanciones económicas aplicables, ni prestamos servicios que ayuden a los clientes a infringir la legislación vigente.

Un soborno no es solo el pago o el cobro de dinero. También se considera soborno la entrega de 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;
- Patrocinios y donaciones sin la adecuada revisión o aprobaciones.

Los “pagos de 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 intercambiar regalos de Navidad con 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, las 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 y clientes de organizaciones multilaterales o internacionales. Consulta las guías complementarias y las políticas de tu firma para saber si existen otras restricciones o consulta con el departamento jurídico interno (OGC) o de *Risk&Quality* local.



Somos contribuyentes responsables frente a la Hacienda Pública. Hacemos todas nuestras declaraciones fiscales, nacionales y extranjeras, con rigor, de buena fe y en plazo.

Somos asesores fiscales responsables. No siempre está claro el criterio a seguir debido al carácter global del mundo de los negocios, a la complejidad y prioridades contrapuestas de las leyes nacionales, etc. Las firmas de la red PwC han adoptado y aplican el Código de Conducta Tributaria Global para ayudar a sus clientes, a sus *stakeholders* y a sus respectivos socios y personal.



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. Poner en común nuestras ideas y nuestros conocimientos colectivos resulta esencial para nuestra capacidad de innovar y, en último término, para nuestro éxito.



Fomentamos la colaboración entre territorios y entre las firmas que integran la red de PwC. Somos transparentes y nos comunicamos abiertamente entre nosotros. Compartimos ideas e información y fomentamos las relaciones con compañeros a nivel global.

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 de abuso, 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.

(*) Aplicable tanto en función de la raza, etnia, color, edad, sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, afiliaciones políticas, ciudadanía, nacionalidad, idioma, ascendencia, religión, discapacidad física o psíquica, situación médica, estado civil, situación familiar, situación de embarazo, posición económica o clase social, afiliación sindical, situación de veterano de guerra o cualquier otra característica protegida por la ley.



¿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 indeseadas o molestas nunca son aceptables. Puedes abordar el asunto con el/la gerente de forma profesional y respetuosa en ese momento o después del evento. Si no te sientes cómodo haciéndolo tú directamente o necesitas asesoramiento adicional, puedes comunicar tu queja o preocupación a través del [*Ethics Helpline de PwC*](#).

Tanto si te sientes cómodo/a abordando el asunto con tu gerente directamente como si no, puedes comentar/escalar tu situación a través del [*Ethics Helpline de PwC*](#).



¿Y si?

Durante una reunión de trabajo, un compañero mayor se mostró interesado en trabajar en un nuevo proyecto tecnológico. Nuestro gestor de proyectos preguntó si podría comprender la tecnología y mantenerse al día del proyecto. Esto me generó incomodidad. ¿Qué debo hacer?

Los comentarios del gestor de proyectos podrían ser ejemplos de discriminación indirecta, sutil o no intencionada, en este caso, basados en la edad de tu compañero. Tu compañero debería comentarlo con el gestor de proyectos directamente y/o comunicar sus inquietudes a través del [*Ethics Helpline de PwC*](#). Además, tú también puedes comentar lo que piensas acerca de esta situación con el gestor de proyectos, en calidad de testigo, o denunciar la situación a través de los canales de denuncia de PwC. De esta manera demuestras tu apoyo a tu compañero y que el asunto te importa.

¿Y si?



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

Este comportamiento, como mínimo, es irrespetuoso y no está en línea con nuestro Código de Conducta, pudiendo llegar a considerarse como acoso en determinadas circunstancias. No te calles. Puedes denunciar la situación a través del [*Ethics Helpline de PwC*](#).



Generar confianza entre nosotros



Somos inclusivos. 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 profesional, 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.

Nuestro éxito no ocurrirá por casualidad; requiere un cambio sistemático y reflexivo, construyendo sobre la base de nuestra red global multidisciplinaria. Esto significa que nuestro propósito, estrategia y valores funcionan como un sistema integrado.

Nuestro propósito fundamenta nuestra existencia. Nuestra estrategia dirige nuestro enfoque. Nuestros valores guían nuestras acciones. PwC Profesional recoge los comportamientos que hacen realidad todo esto.

Y cuándo actuamos de esta manera, liberamos todo el Potencial de nuestra red global. Nos convertimos en un lugar inigualable para trabajar y para resolver todos juntos los problemas de nuestros Clientes y de la Sociedad.



Generar confianza en la sociedad

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



Incrementamos 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.

Ayudamos a resolver problemas sociales importantes 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 entran en conflicto con este Código, realizamos consultas a nivel interno para saber cómo respetar el Código. Queremos ganarnos la confianza de nuestros *stakeholders* practicando la transparencia, el cuidado y la honestidad, y centrándonos siempre en la ética y la calidad.

Para defender nuestros valores, revisamos las cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) que tienen mayor impacto para nuestro negocio. Defendemos un cambio hacia una sociedad más sostenible prestando servicios que transformen las empresas y la sociedad civil, y que contribuyan a lograr los objetivos de desarrollo. 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.

Cuando asumimos un mandato de un cliente, nos aseguramos de actuar con integridad, objetividad, competencia profesional y con el debido cuidado, confidencialidad y profesionalidad.





Participamos en los debates abiertos para colaborar en la elaboración de las leyes y reglamentaciones de forma que éstas respeten el interés público y nuestro Propósito.

Respetamos el Estado de Derecho en nuestras interacciones con los reguladores. Trabajamos con las autoridades públicas y organizaciones profesionales de forma respetuosa y franca. Los contactos que se establecen con las autoridades públicas y profesionales en representación de PwC se gestionan a través de socios y profesionales designados a tal efecto.

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

Fomentamos y apoyamos la participación en actividades comunitarias. No presentamos nuestras orientaciones y opiniones personales (políticas, religiosas, sindicales, etc.) 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 apoya, respalda o se opone 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?

Formo parte 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)?

Primero debes consultar con OGC y R&Q, para que se evalúe la situación. Si se especifica claramente que esas son las opiniones de esa asociación, no existen restricciones, si bien se debe siempre analizar la situación concreta para valorar si hay potenciales conflictos de interés y/o situaciones sensibles que pudieran derivar de ello.

¿Y si?

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 con el departamento jurídico interno (OGC) o equipo de *Risk&Quality* para determinar si es adecuada tu participación en estos temas.



Generar confianza en la sociedad



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 gestionar nuestro negocio.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) proporciona orientación (a través de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales -las Directrices de la OCDE-), estableciendo principios y estándares no vinculantes para una conducta empresarial responsable para las empresas que operan a nivel mundial. Las Directrices de la OCDE proporcionan un marco valioso para establecer obligaciones, requisitos y estándares de cumplimiento. Aunque la red de firmas PwC está formada por empresas que son entidades jurídicas independientes que no conforman una corporación o empresa multinacional, los estándares y políticas de la red de PwC se basan en las metas y objetivos de las Directrices de la OCDE y las cumplen.



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



Generar confianza en cómo usamos la información

Nuestra capacidad para proteger la información confidencial es fundamental para mantener la confianza de nuestros clientes, entre nosotros y de aquéllos con quienes hacemos negocios. No importa si la información se recibe de forma verbal, en papel, por correo electrónico o de cualquier otra forma.

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



Respetamos la privacidad y confidencialidad de los datos personales y la información confidencial de nuestros empleados, socios, ex socios, clientes, potenciales clientes, colaboradores y de las demás personas con las que tratamos y/o hacemos negocio. Asimismo, respetamos la confidencialidad de la información propiedad de PwC a la que tenemos acceso (informes, *know how*, tarifas...) y que no es del dominio público.

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 diligente y transparente, promoviendo la confianza y cumpliendo la legislación y normativa de los distintos países en los que operamos. Recopilamos, usamos y guardamos información confidencial personal y de los clientes o potenciales clientes, entre otros, únicamente si tenemos un motivo legítimo para hacerlo. El acceso a dicha información solo se permite a aquéllos que necesitan conocerla para el desempeño de sus funciones profesionales. 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, salvo que tengamos que transmitirla a alguien por razón de nuestro trabajo. En tal caso, lo haremos de forma adecuada y cumpliendo las normas de seguridad de la información de PwC.
- 3 Actuamos con cautela a la hora de tratar cuestiones profesionales (especialmente relativas a los clientes) en lugares públicos o privados que no garanticen la confidencialidad (ascensores o pasillos de las oficinas, nuestros domicilios, por ejemplo).
- 4 Tomamos medidas adecuadas para proteger las copias físicas de la información confidencial.
- 5 Identificamos sin demora los casos en los que se ha revelado o se ha podido revelar información confidencial y comunicamos estas incidencias a las instancias oportunas dentro de PwC (R&Q o OGC y/o NIS).

Evaluamos la conveniencia de uso de la tecnología y la usamos de forma responsable, conforme a la Política de Seguridad de la Información 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 de PwC.

¿Y si?

He descubierto una nueva tecnología que podría ayudarme en mi trabajo. Podría ahorrar a mi equipo un tiempo considerable. ¿Puedo utilizarla?

Debes consultar con el equipo de TRF antes de descargar o utilizar cualquier tecnología nueva que no esté aprobada para su uso por PwC. Las tecnologías que se utilizan en PwC se revisan para entender sus características, cómo se utilizan y cómo almacenan la información para proteger la confidencialidad.





¿Y si?

Suelo trabajar desde fuera de la oficina. ¿Qué medidas puedo tomar para proteger la información confidencial?

Al trabajar de forma remota, ya sea desde casa, las oficinas de un cliente o un lugar público, como una cafetería, es importante minimizar los riesgos tanto como sea posible. Las mejores prácticas incluyen:

- Bloquear la pantalla cuando te alejas de tu dispositivo.
- Usar una pantalla de privacidad y trabajar en un área privada cuando se trabaja en un entorno público.
- Mantener la confidencialidad de las conversaciones de trabajo y no comentar asuntos confidenciales donde se puedan escuchar.
- Reiniciar el ordenador portátil cada vez que se te pide.
- Mantener la VPN de PwC permanentemente conectada.
- Depositar en los contenedores seguros disponibles en nuestras instalaciones todos los documentos físicos una vez que hayas terminado de utilizarlos.

Estos son solo algunos ejemplos. Además, recuerda revisar las políticas y directrices locales sobre seguridad de la información e información confidencial.



Generar confianza en cómo usamos la información



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

Disponemos de estrategias de ciberseguridad robustas y diseñadas específicamente para la prevención y detección temprana de incidentes de seguridad. Estas estrategias están meticulosamente alineadas con estándares internacionales y locales, incluidos ISO 27001 y el Esquema Nacional de Seguridad, garantizando así la máxima protección y cumplimiento normativo en todos nuestros procesos.

Formamos regularmente a nuestros socios y empleados acerca de los riesgos de seguridad a los que estamos expuestos y cómo responder ante ellos.

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

Conservamos la información relevante cuando conocemos o prevemos que se va a iniciar 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 ni revelamos información privilegiada (ni con, ni sin ánimo de lucro).

¿Qué entendemos por “pérdida accidental” de información?

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

¿Qué es “información privilegiada”?

Información privilegiada es aquella información sobre una empresa (por ejemplo, previsiones económicas, propuestas de fusión y adquisición y reestructuraciones de plantilla) 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.



¿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. Para obtener información adicional consulta las políticas locales o, en caso de duda, con OGC o *Risk&Quality*.





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

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

Cuando el público al que nos dirigimos pueda razonablemente asumir que representamos a PwC, solo expresaremos la opinión de PwC y no la nuestra. No expresamos las opiniones de otros como si fueran las de PwC.

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 te pueda acusar de plagio. Si no estás seguro/a, consulta a tu manager o *engagement leader*.



La interacción en redes sociales se ha convertido en parte fundamental de nuestras vidas. Sin embargo, sabemos que la línea entre el espacio personal y profesional en redes sociales no siempre es clara, de modo que lo que decimos o hacemos en las redes sociales, ya sea a título profesional o personal, puede afectar a nuestros clientes, nuestra firma, nuestros compañeros y a nosotros mismos.

En línea con nuestro compromiso de generar confianza, analizamos con sumo cuidado lo que publicamos a nivel personal o profesional. Con esto evitamos poner en riesgo la objetividad o integridad profesional de PwC. Somos respetuosos con nuestra audiencia y con nuestros compañeros cuando hacemos declaraciones en redes sociales, y respetamos la privacidad de nuestros compañeros y clientes.

Nuestras acciones y comportamientos en las plataformas de redes sociales deben reflejar lo mismo que nuestra conducta en persona porque sabemos que la profesionalidad es tan importante *online* como en persona.

Aplicamos un criterio adecuado cuando utilizamos las redes sociales y nunca perdemos de vista el hecho de que las redes sociales son medios públicos. Pensamos antes de publicar.

¿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 respetar a los demás. Asegúrate de que queda claro que hablas por ti mismo y no en nombre de PwC. Deberás asegurarte de que tu perfil y el contenido que publiques sea coherente con la imagen profesional que presentas ante los clientes y compañeros. Asegúrate de que entiendes y cumples las leyes, las políticas y directrices de tu firma.



¿Y si?

Encontré comentarios negativos sobre un compañero en las redes sociales. Quienes comentan no tienen el contexto completo y hacen suposiciones basadas en sus propias experiencias. ¿Qué debo hacer?

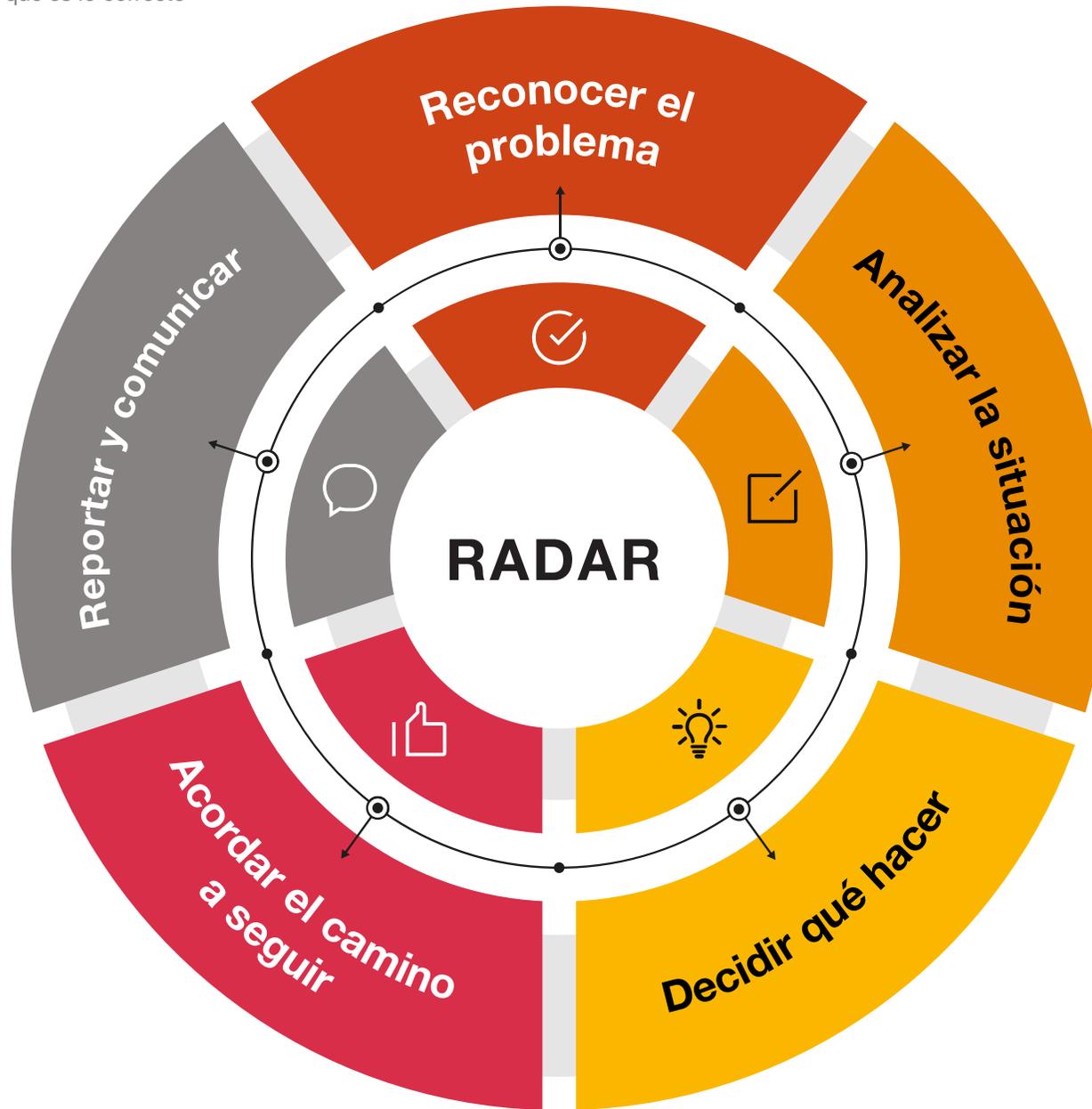
Depende de ti. Si decides actuar, recuerda no ofender. Valora los hechos y la audiencia. Cualquier contenido de redes sociales despectivo o inapropiado que refleje de forma incorrecta o pueda crear un problema para PwC o para nuestros clientes puede denunciarse a través del [*Ethics Helpline de PwC*](#).

RADAR: Un marco para decidir qué es lo correcto

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

5

- Comunica tus inquietudes a los recursos adecuados: *Ethics Helpline de PwC* o los demás canales que tienes a tu disposición: Comité de Valores y Ética, responsable de Compliance, Capital Humano, *Risk&Quality* u OGC.
- Comunica tus inquietudes y el por qué de ellas a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.
- Reflexiona sobre lo aprendido y valora si hay que cambiar algo.

1

- ¿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?

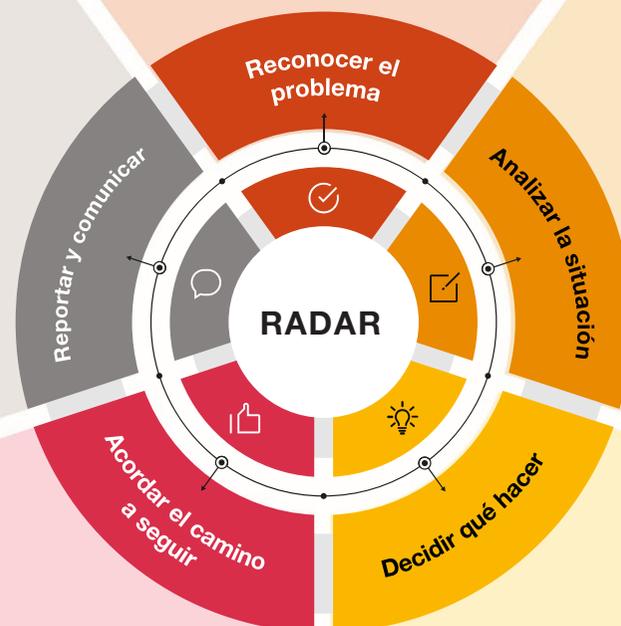
2

¿Quién se ve afectado?

- Tú.
- Un compañero o tu equipo.
- PwC (tu firma o la red).
- Tu cliente/un cliente.
- Terceros.

¿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 y Valores de PwC.
- Código de Conducta de PwC.



3

- ¿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.

4

- 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.

Código de Conducta y la red de firmas de PwC

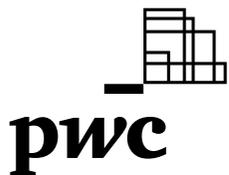


Estamos comprometidos con el pleno espíritu de cooperación entre las firmas que integran la red de firmas PwC. Cuando te surjan dudas o cuestiones relativas a la conducta al trabajar para cualquiera de las firmas de la red de PwC, sigue las políticas establecidas de dicha firma de PwC.

Si no te sientes cómodo planteando el problema en tu firma PwC local, o si están implicadas varias firmas, puedes comunicar tu inquietud al equipo global de Ética mediante el [Ethics Helpline de PwC](#).

Para obtener más información, visita: www.pwc.es/codigodeconducta, donde podrás consultar acerca de *PwC Global Ethics* y su canal de denuncias.





www.pwc.es/codigodeconducta

© 2024 PwC. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a la red de PwC o a una o varias de sus firmas miembros, una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Consulta www.pwc.com/structure para obtener más información.

Este contenido tiene una finalidad informativa únicamente y no debe utilizarse como alternativa a la consulta a asesores profesionales.

En PwC, nuestro objetivo es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas con presencia en 152 países y más de 327.000 empleados comprometidos con ofrecer calidad en aseguramiento, auditoría y fiscalidad. Accede a más información y díinos qué te parece importante en www.pwc.com.