CARLE & ANDRIOLI
•CONTADORES PUBLICOS•

A MEMBER OF
GENEVA GROUP
INTERNATIONAL

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) 2012

Dirección web: www.carle-andrioli.com.uy
Director: Cr. Darío Andrioli
Fecha de Adhesión: Julio 2007
Sector: Servicios Profesionales
Actividades: Asesoramiento Contable, Tributario, Consultoría Económico-Financiera, Auditoría Externa.
País: Uruguay
Período declarado: Agosto 2011/ Julio 2012

CARLE & ANDRIOLI
•CONTADORES PUBLICOS•

A MEMBER OF
GENEVA GROUP
INTERNATIONAL

DECLARACIÓN DE APOYO CONTÍNUO

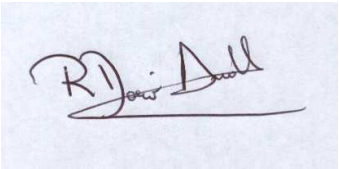
Montevideo, 12 de julio de 2012

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que CARLE & ANDRIOLI- Contadores Públicos reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Este informe anual sobre progreso describe nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios en nuestra estrategia de negocios, la cultura y las operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés por medio de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Cr. Darío Andrioli
Director

Bvar. Artigas 1443 of. 605/607/608/609 - C.P. 11.200 - Montevideo - Uruguay –
Telefax: (+598) 2 402 10 25* E-mail: estudio@carle-andrioli.com.uy – www.carle-andrioli.com.uy

CARLE & ANDRIOLI - CONTADORES PUBLICOS

FIRMA MIEMBRO DE GENEVA GROUP INTERNATIONAL

Descripción general

- ✓ Nombre: CARLE & ANDRIOLI- Contadores Públicos
- ✓ Firma miembro de Geneva Group International
- ✓ Domicilio: Bulevar Artigas 1443 of 605/ 607/ 608/ 609- Montevideo
- ✓ Teléfono / Fax: 24021025/ 2401 3567/ 2401 9911/ 2401 0570
- ✓ Correo electrónico: estudio@carle-andrioli.com.uy
- ✓ Página web: www.carle-andrioli.com
- ✓ Socio/ Director: Cr. Darío Andrioli
- ✓ Año de constitución: 1991
- ✓ Áreas:
  - o Contable y Administrativa
  - o Tributaria
  - o Auditoría
  - o Consultoría
  - o Capital Humano
- ✓ Personal: 36 personas
- ✓ Inscripta en el Registro de Auditores Externos del BCU y en el Registro de Auditores Externos del FOCEM
- ✓ Certificaciones del Sistema de Gestión de la Calidad:
  - o UNIT-ISO 9001:2008 (Certificado Nº CS 341)
  - o AENOR (Certificado Nº ER 1203/2010)

SISTEMA DE LA CALIDAD CERTIFICADO
INSTITUTO URUGUAYO DE NORMAS TECNICAS
UNIT
Nº CS 341
UNIT-ISO 9001
ISO 9001:2008

AENOR
Empresa Registrada
ER-1203/2010

- ✓ Incluida en el ranking de Las Mejores Empresas para Trabajar en Uruguay 2011 (Puesto Nº 6)- Great Place to Work

GREAT PLACE TO WORK® Las Mejores Empresas para Trabajar 2011 Uruguay

RESUMEN DESCRIPTIVO DE LA ORGANIZACIÓN

CARLE & ANDRIOLI – Contadores Públicos, es un estudio contable que desde 1991 tiene como misión brindar a empresas e instituciones servicios profesionales con estándares elevados de calidad técnica y funcional, en forma personalizada y confidencial, aplicando normas y prácticas profesionales que cumplan con exigencias nacionales e internacionales.

Nuestra firma está compuesta por Contadores, Economistas y Analistas Universitarios de Contabilidad y Administración especialmente seleccionados, capacitados y supervisados, ocupando actualmente 36 personas.

Los servicios comprenden asesoramiento contable, tributario, consultoría y auditoría.

Se considera que el asesoramiento alcanza en forma integral el apoyo de la actividad empresarial utilizando sistemas de presupuestación e información, procesos administrativos y de control de gestión como herramientas de soporte permanente a la Dirección, adaptándose a los requerimientos de la empresa.
Se ofrecen conocimientos técnicos, experiencia e información. Se busca brindar servicios confiables, oportunos y rápidos, de atención personalizada, estrictamente confidenciales, de alta calidad, orientados a anticipar y solucionar problemas, brindar información permanente sobre temas de interés de los clientes y a precios adecuados.

Poseemos más de veinte años de experiencia profesional en organizaciones pequeñas, medianas y grandes, que comprenden empresas industriales, agropecuarias, comerciales y de servicios tanto en Montevideo como del Interior del país y Argentina, Brasil, México y Colombia.

En el marco actual, la globalización de la economía requiere de prácticas y normas profesionales que cumplan con estándares internacionales y resulta cada vez más necesario tener presencia en otros países, a través del intercambio y la cooperación con otros profesionales. Luego de un proceso de calificación, nuestro Estudio se integró en 2001 como miembro de “Geneva Group International” (GGI).

Geneva Group International (GGI) es una red internacional de estudios profesionales contables, legales y de consultoría con Sede en Suiza. GGI está presente en 90 países con 320 firmas miembros y 520 oficinas. Según Accountancy Magazine ocupa el sexto lugar en firmas y redes profesionales internacionales.

Los miembros de esta red son firmas independientes de amplia trayectoria y años de experiencia en sus respectivas áreas, que apuntan a ampliar sus habilidades internacionales para dar un mejor servicio. Se adjunta presentación de la Red.

A través de la red se brinda asesoramiento a empresas uruguayas que buscan expandirse a otros países de la región, Europa y Asia; así como también se asesora y se pone a disposición los servicios profesionales que presta CARLE & ANDRIOLI a empresas del exterior que desean instalarse en Uruguay.

En setiembre 2010 fuimos certificados por el Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT) y la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) quienes nos otorgaron los certificados UNIT – ISO 9001:2008, IQNet y AENOR, los cuales fueron renovados en 2011.

En octubre 2010 y 2011, participamos del ranking Great Place to Work (GPTW) Uruguay- Las mejores empresas para trabajar en Uruguay, obteniendo el puesto Nº 7 y Nº 6 respectivamente, en la categoría de empresas con menos de 150 empleados.

NUESTRO COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL

El 21 de diciembre de 2009 un grupo de asociaciones empresariales, empresas y universidades públicas y privadas acordamos constituir un grupo de trabajo para promover en Uruguay la adhesión y firma del Pacto Global de las Naciones Unidas y sus 10 principios.
El mismo fue firmado por representantes de la Red de Empresas Públicas, la Asociación de Dirigentes de Marketing (ADM), el programa DERES de Responsabilidad Social Empresaria, la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE), Petrobras Uruguay, Laboratorio Athena, Carle & Andrioli Contadores Públicos, Deloitte S.C., la consultora AHS y la Asociación de Universidades Grupo Montevideo y ANCAP.
Este grupo de trabajo fue la base para lo que luego sería la creación de la Red del Pacto Global en Uruguay.

La Asamblea de constitución de la Red tuvo lugar el 4 de Agosto de 2010, en la cual los miembros entregaron sus cartas de adhesión, votaron los estatutos de gobernanza y eligieron a los miembros del Consejo Directivo. En ese entonces, en Uruguay el Pacto Global contaba con 27

adherentes y su Red local con 29, ya que la conforman además de todos los adherentes al Pacto, empresas que no están adheridos a nivel local pero sus matrices sí lo están.

Fuimos designados a integrar el Consejo Directivo y el Comité Ejecutivo de la red en Uruguay, en los cuales continuamos participando activamente hasta la Asamblea general de la red a fines de junio de 2012.

Para la elaboración de la Comunicación de Progreso 2012 hemos utilizado como guía la plantilla básica sugerida.
Las fuentes de información son la Memoria Social de 2011, material de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y documentos internos.
Para la medición de resultados, aplicamos algunos de los índices Global Reporting Initiative (GRI) considerando aquellos que mejor se adaptan a nuestras prácticas. Complementamos esta información mediante cifras obtenidas internamente a través de, por ejemplo, nuestro Cuadro de Mando Integral.
Los datos declarados corresponden al periodo Agosto 2011/ Julio 2012 inclusive.

PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

Principio 1:
Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2:
Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

Afirmamos nuestra aceptación y compromiso con la 'Declaración Universal de Derechos Humanos'. Respetamos los derechos y libertades de todos los trabajadores e individuos de la sociedad.

El liderazgo en el proceso de construcción de una cultura de Responsabilidad Social Empresaria adoptada por CARLE & ANDRIOLI, fue fundamental para desarrollar prácticas responsables dirigidas al personal, a los clientes y a la sociedad.

Renovamos nuestra convicción de que es fundamental que todas las personas que integran nuestra organización, deben conocer y aplicar las normas establecidas en el Código de Conducta. El mismo establece en forma resumida estándares mínimos de comportamientos y principios éticos, para ser aplicados por la Dirección, los Integrantes, los servicios y clientes y la Responsabilidad Social. Dichas normas contemplan diferentes aspectos que nos permiten lograr un relacionamiento de igualdad y respeto en el ámbito laboral e igualdad de oportunidades. Nuestro Código de Conducta se aplica desde el año 2006.

Además, es importante para nosotros contar con clientes y proveedores que se alineen a los valores que constituyen los pilares sobre los cuales desarrollamos nuestra gestión.

Implementación

Es nuestro compromiso para el próximo año, incluir en nuestro Boletín Mensual información referente a la temática, recordando el 10 de diciembre el Día Internacional De los Derechos Humanos.

En base a esta acción, se incluirá en nuestra encuesta interna una pregunta para que el personal evalúe como la empresa respeta y aplica los derechos humanos.

Medición de resultados

A la fecha, no contamos con mediciones respecto a este tema.

PRINCIPIOS LABORALES

Principio 3:
Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4:
Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5:
Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6:
Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Valoración, política y objetivos

Para CARLE & ANDRIOLI es prioritario contribuir y apoyar el crecimiento profesional y personal de sus integrantes, otorgándole los recursos necesarios para lograrlo.

Por este motivo además de contar con programas en los cuales se incentive el trabajo en equipo, la motivación, la comunicación interna y el buen clima laboral, existen instancias donde se reconoce y se gratifica al personal por su actitud, esfuerzo y buen desempeño.

A continuación detallamos las prácticas relacionadas:

- Evaluación de Desempeño
- Reconocimiento por compromiso y responsabilidad
- Salario vacacional doble
- Motivación a realizar acciones de Voluntariado Corporativo
- Partida especial por referir clientes

Implementación

Para contribuir al desarrollo personal de todos sus integrantes, se diseñaron dentro del programa de capital humano políticas de: remuneración y carrera, atención a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo. En ese sentido se establecieron las siguientes prácticas:

- Plan Anual de Capacitación
- Participación en el Colegio de Contadores
- Políticas de ascenso: vertical y horizontal
- Actualización del personal
- Participación en organizaciones asociadas
- Atención a la salud, seguridad y condiciones de trabajo
- Beneficios adicionales

✓ **Beneficios Adicionales**

Con respecto a los beneficios adicionales al personal destacamos:

- **Flexibilidad de días por estudio**, a los estudiantes además de los días por estudio y exámenes que tienen por ley, se les brinda flexibilidad para que dispongan de días adicionales con la previa coordinación y autorización del Encargado de área.

- **Licencias especiales**, se adicionan días estipulados por Ley, en caso de fallecimiento de familiares.

- **Complemento de Seguro por enfermedad**, se abona el porcentaje de remuneración no cubierto por BPS a fin de que el personal continúe percibiendo el 100% de sus haberes.

- **Licencia por maternidad**, además de la estipulada por Ley, se otorga media jornada laboral hasta los cuatro meses del bebé.

- **Prestaciones en salud**, se otorga a todos los integrantes la cuota de emergencia médica del SEMM, se abona el 100% del costo del Carné de salud y se realizó un convenio con COSEM

por el cual el personal que se afilia a esta mutualista tiene ordenes gratuitas y bonificaciones en medicamentos y análisis.

- **Fondo de préstamos**, tiene como finalidad cubrir necesidades económicas del personal, es en unidades indexadas, se reintegra en cuotas mensuales sin interés y es administrado por los propios empleados. A la fecha se han otorgado 34 préstamos por un valor de $ 207.951.

- **Apoyo psicológico**, consta en cubrir cinco consultas psicológicas al año a los integrantes que manifiesten su necesidad de recurrir a un tratamiento psicológico o de consulta, manejándolo en forma confidencial para respetar las situaciones personales de cada integrante.

- **Prácticas saludables alimenticias**, buscando mejorar los hábitos alimenticios de los integrantes se implementó la compra de fruta para el consumo del personal todos los días lunes y la compra de leche para el consumo diario.

✓ **Sistema de gratificaciones por evaluación de desempeño**

En el segundo semestre del año se efectúan las evaluaciones, y en función del resultado de las mismas se otorgan gratificaciones cuyos importes serán definidos por el Comité de Dirección.
Para obtener gratificaciones se debe:

- Asistir al 60 % de las charlas de capacitación interna anual
- Obtener un puntaje mayor a 2 en la evaluación en un rango de 1 a 4
- Un mínimo de 6 meses de trabajo en el Estudio

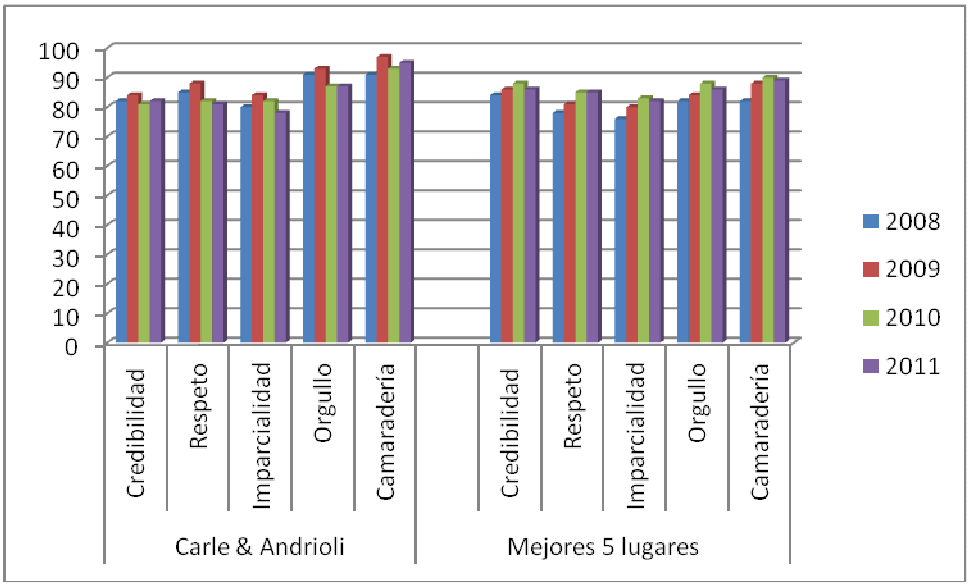
Realizamos anualmente evaluaciones al personal, las cuales son una herramienta fundamental que nos permite evaluar su desempeño profesional y su relacionamiento con sus compañeros.

A su vez, contamos con un sistema de encuestas internas de carácter confidencial, que sus resultados son analizados por la Dirección. También se efectúa la encuesta anual realizada por Great Place To Work, referente a clima organizacional. Por medio de ambas el personal puede expresar su satisfacción con el ámbito laboral en general, disconformidades en diferentes aspectos y sugerencias.

Medición de resultados

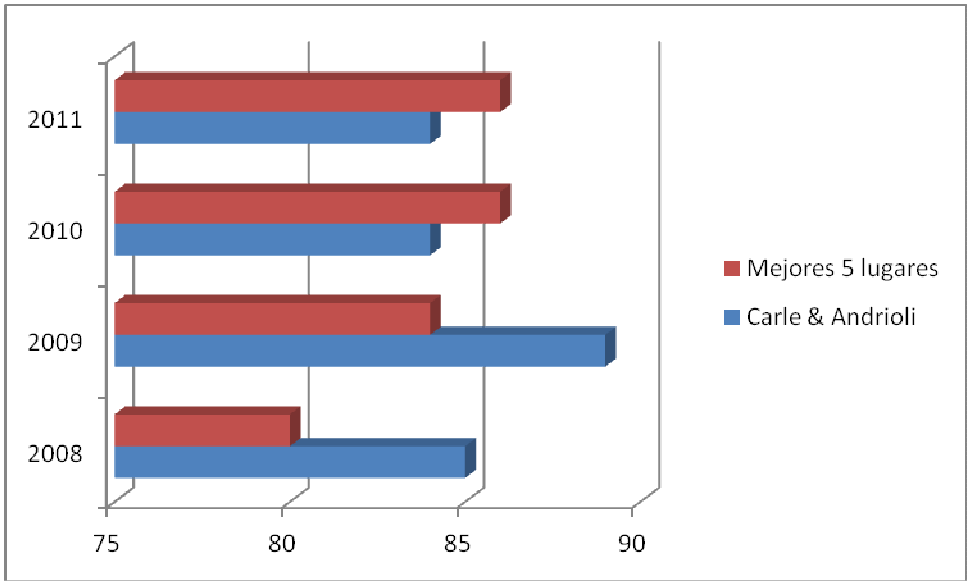
Clima organizacional

A continuación presentamos la evolución de los datos en las cinco dimensiones evaluadas por las encuestas anuales realizadas por Great Place to Work Institute Uruguay. Comparamos los resultados obtenidos por nuestro Estudio con el promedio para las cinco mejores empresas del Uruguay.



Fuente: Great Place to Work Institute Uruguay.

Ante la afirmación: "Teniendo en cuenta todo, yo diría que éste es un excelente lugar para trabajar" la cantidad de respuestas positivas en % del total fue de:



Fuente: Great Place to Work Institute Uruguay.

Dentro de los objetivos estratégicos que nos planteamos cada año, encontramos en primer orden mantener el buen clima laboral de nuestra organización.

Consideramos que la medición del clima laboral es una herramienta de gran utilidad para la toma de decisiones, la planificación y la gestión del personal, elementos cada vez más determinantes del desempeño de nuestra empresa.

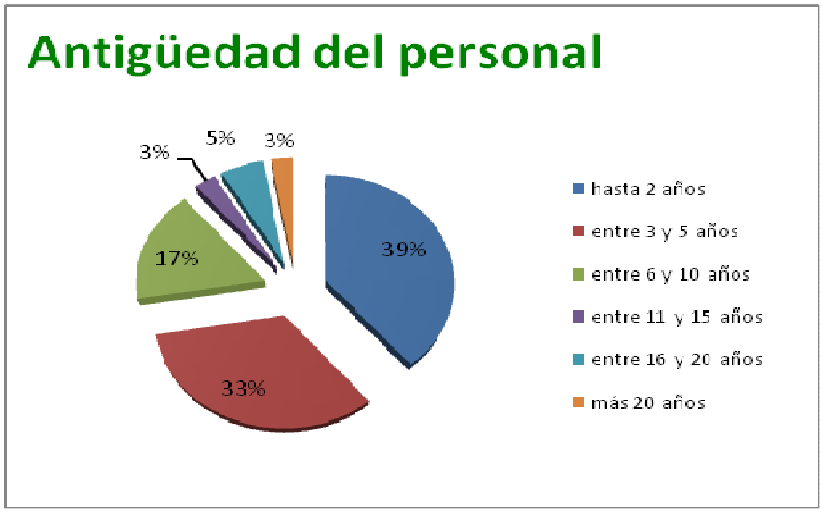
Las encuestas internas y la participación en GPTW, nos permiten escuchar sistemáticamente las opiniones y sugerencias del personal, que se suman a las instancias de comunicación entre los Encargados y su equipo de trabajo para realizar consultas y propuestas de cambios.

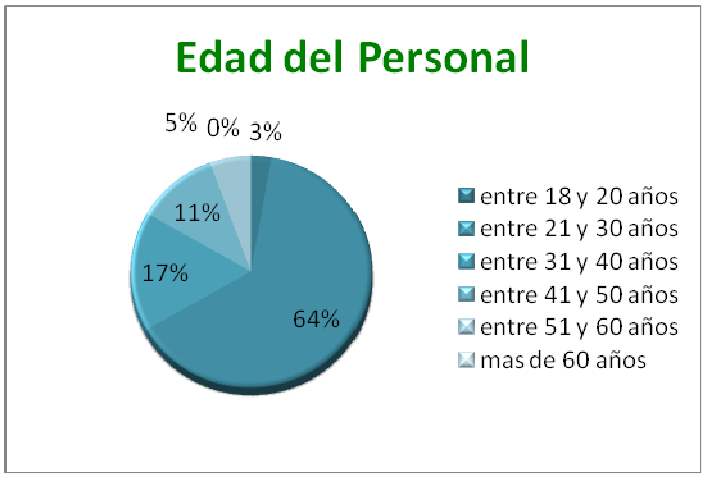
Sin dudas que haberlo hecho en forma sostenida en todos estos años ha sido muy importante para empezar a percibir efectivamente los beneficios y generar un círculo virtuoso. También aportó evaluar anualmente los resultados de las mediciones y realizar los ajustes necesarios, estableciendo planes de acción de acuerdo a los mismos.

En este año nos sumamos a la propuesta de Great Place to Work de medir que atrae y retiene al personal, considerando importante evaluar cuáles son los principales atributos que definen los empleados a la hora de elegir y permanecer en nuestra empresa, para focalizar nuestras prácticas en los mismos.

Los resultados obtenidos, 6to lugar dentro de los 15 mejores lugares para trabajar en Uruguay, nos demuestran que vamos por el buen camino y que tenemos que seguir trabajando en ello.

LA 2: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.





LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

	Promedio de horas anuales a dic 2010 por cargo	Promedio de horas anuales a dic 2011 por cargo
Director	12	85
Profesional- Encargado de área	10	133
Profesional	15	10
Técnico- Encargado de área	14	38
Auxiliar Administrativo-Contable	10	11
Técnico	5	14
Total	**65**	**290**

LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.

100%

La evaluación anual de desempeño es realizada valorando consideraciones éticas, relacionamiento con los demás integrantes y comunicaciones con el entorno.

La misma incluye evaluación de los encargados a los integrantes, autoevaluación, que el personal evalúe a sus supervisores y a la Dirección y entrevistas de devolución de resultados que brindan una instancia adicional para escuchar y conocer las opiniones del equipo.

Estándar esperado: > 2 (escala del 1 al 4)

Resultado promedio evaluación de desempeño 2009: 2,9
Resultado promedio evaluación de desempeño 2010: 3,07
Resultado promedio evaluación de desempeño 2011: 3,26

LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

	Edad	Femenino	Masculino
Total		26	10
Promedio de edades	31	31	30

LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

Categoría	Relación salario hombre/salario mujer 2009	Relación salario hombre/salario mujer 2010-2011	Relación salario hombre/salario mujer 2011-2012
Aux Adm 2- Tel. 2	1	1	1
Aux Adm 3- Tel. 3	1	1	1
Aux. Contable 1- Secretaria 1	1	1	1
Aux. Contable 3- Secretaria 3	1	1	1
Analista 1	1	1	1
Analista 2	1	1	1
Analista 3	1	1	1
Contador- Economista 1	1	1	1
Contador- Economista 2	1	1	1
Contador- Economista 4- Encargado 1	1	1	1
Contador- Economista 7- Encargado 2	1	1	1

HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas tomadas

2009	2010-2011	2011-2012
0	0	0

PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

Principio 7:
Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8:
Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9:
Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

Proponemos cada año acciones que contemplan el cuidado del medio ambiente.

Las mismas comprenden:

- uso racional de recursos y cuidado del medio ambiente en nuestra actividad
- difusión de la importancia del tema
- compromiso con principios específicos
- participación en seminarios

Implementación

Se promueve el uso racional de los recursos, como por ejemplo reducir el consumo de energía y agua, disminuir la generación de residuos y la contaminación ambiental. Al respecto se ha trabajado internamente con “Reglas básicas de convivencia” de la Asociación Argentina para la Infancia.

Participamos en REPAPEL, proyecto de educación ambiental que se realiza con escuelas públicas de escasos recursos. Además mediante cartas de invitación convocamos a diferentes empresas clientes para adherirse a ese proyecto.

Se informa a las empresas sobre la importancia del tema ambiental, en especial en la elaboración y evaluación de proyectos de inversión.

La Comisión de RSE promueve año a año campañas para una adecuada solución para desechos como pilas, tapas de botellas, papel y bolsas de nylon.

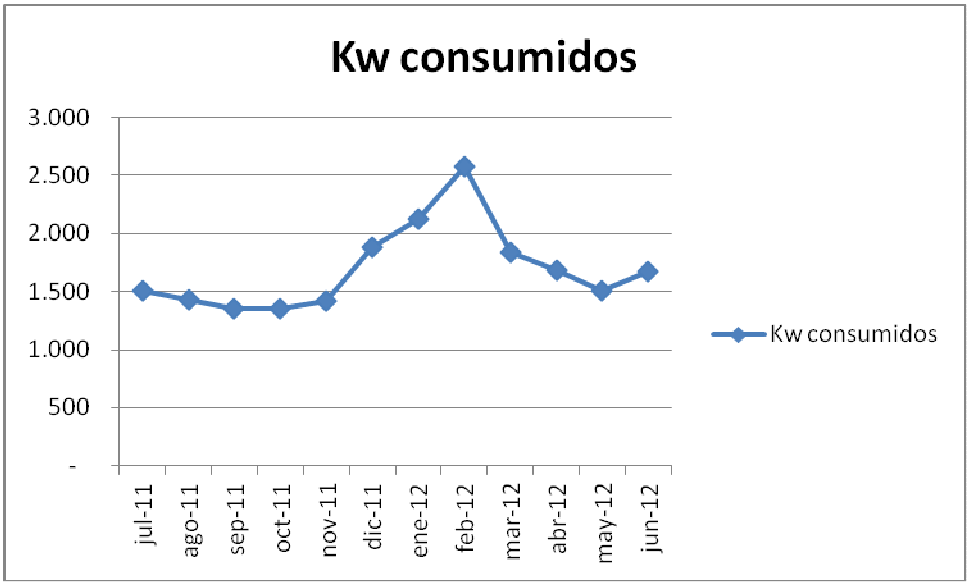
Medición de resultados

Creamos un depósito de pilas que luego llevamos a los buzones que la Intendencia de Montevideo tiene destinados para el correcto desecho de las pilas.

A dic. 2010	A mayo 2011	A mayo 2012
80	43	212

Dado que nuestra actividad es la de prestación de servicios contables y financieros, el papel es uno de los insumos de mayor consumo. El papel que se desecha es enviado a la Institución REPAPEL, donde es reciclado.
Durante 2011, hemos enviado **120 kilos** de papel.

EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.



Fuente: Recibos de pago UTE- Carle & Andrioli- Contadores Públicos

Existen dos factores que hacen que el consumo de electricidad se haya incrementado. Uno de ellos es el aumento del personal que trabaja en el Estudio y otro es la incorporación de un nuevo apartamento donde se trasladó el sector de Auditoría. Es por ello que consideramos que el indicador más representativo a medir y comparar es el de **Kws consumidos/ persona**.

		Kws consumidos por persona por año
Personal Promedio del año	28	**727**
Personal Promedio del año	30	**678**

En este período se logró una disminución en los kms consumidos por persona del orden del 7%.

Otra campaña que desarrollamos es la recolección de **tapas plásticas de botellas**. Las tapas son aportadas por el personal del Estudio, quienes las recolectan desde sus respectivos domicilios, de sus familiares y amigos. Desde agosto de 2011 hasta mayo de 2012 hemos reunido **14 kilos** de tapas plásticas. Las mismas fueron entregadas a la Fundación Peluffo Giguens de Nueva Palmira (departamento de Colonia). Esta institución se dedica a la atención y ayuda de niños con cáncer. Esta campaña tiene dos propósitos: por un lado la fundación recibe fondos por la venta de estas tapas a empresas de reciclaje; por otro lado, la fundación fomenta la erradicación del Mosquito del Dengue. Esta campaña es apoyada por el Ministerio de Salud Pública.

PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN

Principio 10:
Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos

En nuestro Código de Conducta se establece que la Dirección debe conducir en forma competente la organización con honestidad y transparencia, asegurando que todos sus integrantes actúen éticamente y cumpliendo con principios y valores personales.

Asimismo debe planificar, dirigir y controlar la actividad del Estudio cumpliendo con las mejores prácticas empresariales.

Es imprescindible la valorización de la palabra y respeto de las personas y sus derechos, sin discriminación de ningún tipo.

Son principios básicos:

- Actuar con imparcialidad y equidad, objetividad e independencia de criterio profesional y neutralidad política y religiosa.
- Alinear los esfuerzos y promover la estabilidad laboral, confianza, orgullo y sentido de pertenencia en los integrantes del Estudio
- Dar estricto cumplimiento de la normativa laboral y tributaria y de las normas técnicas correspondientes.

Adherimos también al Código de Ética del Colegio de Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay. En el mismo se establecen, entre otras, las siguientes *"NORMAS DE CONDUCTA RESPECTO AL EJERCICIO".*

1.13. En su accionar hará prevalecer en todo momento la integridad, la transparencia y la profesionalidad, evitando y desestimulando toda práctica que pueda ambientar comportamientos no éticos. Sin perjuicio de otras normas sobre estos principios, que forman parte del presente Código, el profesional en especial:

a) Se abstendrá de intervenir directa o indirectamente en la utilización, registración o manejo de datos que encubran, falseen o disimulen la realidad de los actos administrativos o de la gestión organizacional, tanto privada como pública.

b) Facilitará y colaborará lealmente para el contralor y el esclarecimiento interno y externo de situaciones de tal naturaleza.

c) No formulará informes o dictámenes, o expedirá opiniones profesionales o certificaciones que oculten, falseen o disimulen la realidad económica, financiera, tributaria o de la gestión o dirección de la organización.

d) No aceptará comisiones, participaciones en negocios u otros incentivos que en ocasión del ejercicio de la profesión se ofrezcan por terceros y que puedan afectar la eficacia y corrección de su trabajo, o violentar algunos de los principios o normas éticas de la profesión.

e) Deberá abstenerse de actuar en cualquier operación si a su criterio existieran indicios de que la misma pudiera implicar la comisión u ocultamiento de un acto ilícito.

f) No deberá recibir ni manejar fondos de clientes o de terceros no identificados o que le resulten desconocidos. Si ello sucediera, deberá indagar de inmediato sobre el origen de los mismos y asegurarse que obedecen a una operación lícita. En caso de duda, deberá proceder a la devolución de los mismos, o a adoptar las medidas de salvaguarda que considere adecuadas respecto a su posición frente a la operación.

g) Evitará actuar como intermediario en el manejo de fondos, sin tener clara la licitud de la operación.

h) Deberá negarse a ceder su nombre de modo que se desvirtúe la realidad, o se encubra a personas que ejerzan la profesión sin título habilitante.

i) No podrá recibir pagos vinculados a sus servicios, de otras personas que no sean sus clientes, salvo que el cliente otorgue su consentimiento informado y que ello no interfiera con su independencia profesional.

1.14. Asimismo el profesional no debe intentar ejercer influencia sobre terceros, en particular autoridades de organismos crediticios, de oficinas recaudadoras, de regulación o de contralor, apelando a vinculaciones políticas, de amistad o de otra índole, para eludir responsabilidades u obtener beneficios indebidos, para sí mismo, para sus clientes o para terceros. Las atenciones y las familiaridades excesivas, deben ser evitadas cuando, aún motivadas por relaciones personales, puedan suscitar falsas o equívocas interpretaciones de sus motivos.

1.15. Debe procurar que sus clientes y las organizaciones en las que trabaje desarrollen su actividad en un clima ético, y respeten las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.[1]

Además, adherimos al Pronunciamiento Nº 19 del Colegio Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay sobre Prevención del uso de la actuación de los profesionales de economía, administración y contabilidad en el lavado de activos y en el financiamiento del terrorismo. Se adjunta documento.

Implementación

El Director del Estudio desde hace tres años es docente en una Universidad Privada (ORT) en dos carreras: en la carrera de grado de Contador Público la materia se denomina Ética y Práctica Profesional, y en el postgrado de Finanzas la materia se denomina Programa Ejecutivo de Inversiones Financieras.

Hemos publicado artículos sobre la temática en medios especializados:

Revista Empresas y Negocios

- Marzo 2012- ¿Está su empresa libre de fraude?

Este artículo fue publicado por la Cra. Magdalena Long. Se adjunta dicho documento.

Participamos en el grupo de prácticas de la red Geneva Group International (GGI) sobre el riesgo del lavado de activos.

No hemos cumplido nuestro compromiso asumido en nuestra COP de 2011 de incluir en nuestro Boletín Mensual información referente a la temática, recordando el 9 de diciembre el Día Internacional Contra la Corrupción.
Tampoco hemos incluido aún en nuestra encuesta interna una pregunta para que el personal evalúe como la empresa desarrolla su gestión con respecto al combate de la corrupción.

[1] Fuente: extracto del Código de Ética del Colegio de Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay- páginas 10 y 11.

En octubre de 2011 nuestro Estudio cumplió 20 años de actividad. En ese marco se realizaron una serie de festejos donde se destacó una conferencia con expositores internacionales. El tema tratado fue el Fraude y la Auditoría Forense. Los expositores fueron dos profesionales mexicanos pertenecientes a una firma integrante de la red GGI.

Los mismos expositores realizaron una capacitación interna para el personal de manera más extensa y detallada.
Además, publicaron un artículo denominado “Cuando las alarmas se encienden” en la Revista CADE en enero de 2012.

Medición de resultados

A la fecha, no contamos con mediciones respecto a este tema.

ADJUNTOS

¿Está su empresa libre de fraude?

En el contexto actual, de incertidumbre laboral y crisis económicas, las personas se enfrentan a situaciones personales, presiones, necesidades o emergencias de diversa índole, las cuales podrían ser un aliciente para violar las normas de una empresa o perpetrar fraudes para obtener un beneficio económico.

***Magdalena Long**. Contadora Pública, egresada de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.*
Integrante del Departamento de Auditoría de CARLE & ANDRIOLI – Contadores Públicos, firma miembro de Geneva Group International.

De acuerdo con el último Índice de Percepción de Corrupción, un informe que elabora anualmente la organización Transparencia Internacional, Uruguay ocupa el lugar 25 dentro de una lista de 182 países encuestados. Esto indica que Uruguay está entre los 25 países que poseen menor grado de corrupción en el sector público según la percepción de empresarios y analistas del país. Dentro de América Latina se encuentra entre los dos países mejor ubicados, luego de Chile.
Sin embargo, cada vez es más usual abrir el periódico y encontrarse con noticias que hacen referencia a corrupción, fraudes o estafas en nuestro país. "Empresa salteña involucrada en estafa multimillonaria", "Confirman estafas en sorteos de autos", "Gerente bancario indagado por estafa", "Tras estafa, BROU dio de baja 700 tarjetas de débito", son sólo algunos de los titulares más resonados respecto a estos temas en los últimos meses.
"Los jueces y fiscales especializados en crimen organizado observan un aumento de los casos de corrupción pública. Sólo en una de las sedes, las investigaciones por esas causas representan cerca del 50% del total de expedientes en trámite" indica el Diario El País.

La Real Academia Española define fraude como una acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete. Esto nos indica que para que exista un fraude se debe cumplir con ambas características; que se trate de un acto ilícito, y que perjudique a la otra parte involucrada en algún sentido, generalmente económico.

¿Quiénes cometen fraudes?

Si realizáramos una encuesta a los trabajadores de una empresa y les preguntáramos si cometerían un fraude, probablemente el 80% del personal contestaría que no lo haría. Sin embargo, la mayoría de los fraudes se dan por una combinación de tres factores que cuando convergen existe el peligro de que un empleado honrado cometa un delito. Estos tres factores son: necesidad, oportunidad y justificación.
La necesidad para una persona es una sensación de carencia unida al deseo de satisfacerla. Esta necesidad puede estar unida a distintas situaciones personales del empleado, como ser, problemas familiares, deudas muy grandes, consumo de drogas o alcohol. Estas situaciones pueden generar en el empleado la necesidad de obtener ingresos adicionales, o mejorar su situación laboral, y en caso de no poder conseguirlo, es un aliciente para recurrir a obtenerlo de un modo ilícito.

La oportunidad se refiere al conocimiento del empleado de dónde puede ser realizada la ofensa, y su percepción de que la posibilidad de ser descubierto y castigado son bajas. Mientras que la necesidad es una característica personal del empleado, la oportunidad depende, al menos parcialmente, de la organización.
Por último, la justificación se trata del mecanismo que el trabajador desarrolla para justificar y racionalizar sus comportamientos no éticos: "Tengo derecho", "La empresa me paga menos de lo que merezco", "Todos lo hacen", serían frases comunes de un empleado que busca justificar sus acciones ofensivas.

¿Qué áreas son más susceptibles al fraude?

Se tiende a pensar que las áreas más susceptibles a los fraudes son aquellas que mane¡an efectivo, como cobranzas o tesorería; sin embargo, en todas las áreas de la organización se puede llevar a cabo un fraude. A modo de ejemplo, en la administración de stock pueden darse apropiaciones indebidas del mismo, justificadas con faltantes; o en el área de compras se puede elegir un proveedor a cambio de comisiones o regalos para los integrantes del departamento.

Por lo tanto, todas las áreas de la organización deben ser controladas y consideradas susceptibles al riesgo de fraude.

Por otra parte, también es importante considerar que el nivel organizacional en el que se realiza el fraude influye directamente en el impacto que tenga el mismo sobre la organización. Estudios arrojan que en un total de 100 casos de fraudes, el 80% de los mismos se dan en niveles organizacionales de medio hacia abajo (cajeros, mensajeros), pero su impacto para la organización representa tan sólo un 20% del impacto total. El restante 20% de los casos se dan en áreas de nivel medio hacia arriba (gerentes, directores) pero el impacto de estos casos para las organizaciones alcanza un 80%.

¿A qué se atribuyen los fraudes y cómo detectarlos?

Basada en mi experiencia de intercambio en México integrando un equipo de auditoría forense (o de fraude), luego del análisis de diversos casos, concluimos que la mayoría de los fraudes se originan por falta de controles internos por parte de la organización.

Los fraudes son generalmente detectados por casualidad o delatores, o por un plan antifraude o de control interno. Detectar un fraude consiste en identificar indicadores que ameriten recomendar una investigación. Estos indicadores pueden surgir como violaciones al control establecido por la gerencia, y llevan a realizar pruebas conducidas por auditores y otros recursos de la organización tanto internos como externos.

Existen algunos indicadores que se pueden detectar que, si bien no son prueba irrefutable de que existe un fraude, deben ser considerados como alertas para dedicar mayor atención a la situación. Algunos de estos indicadores refieren a los empleados en sí, mientras que otros se tratan de situaciones que se dan en el cumplimiento del trabajo.

Respecto a los empleados, debe ser un llamador de atención si se conoce que el empleado presenta varias de estas características: estilo de vida que no concuerda con los ingresos percibidos, problemas en casa, problemas para el manejo de la presión, deudas muy grandes, poco o nada de vacaciones, trabajar fuera de su horario establecido y por periodos muy largos, moral baja, problemas con apuestas o drogas, mantiene dos familias, rechazo de ascensos.

Respecto a la correcta ejecución del trabajo, sin ser una enumeración taxativa, debe llamar la atención si alguna de las siguientes situaciones son detectadas con frecuencia: falta de documentación respaldante de los movimientos, problemas de acceso a los registros, el control de los cheques recibidos no cuadra con los depositados, depósitos que tardan en llegar al banco o aumento de los depósitos no identificados, diferencias entre informes manuales y registros contables, cuentas de mayor que no cuadran con los auxiliares, quejas de clientes, o proveedores, ajustes a cuentas por cobrar o inventarios.
Existen muchos más indicadores que deben llamar la atención en el caso de ser detectados, sin embargo, es importante destacar que si bien deben ser considerados como alertas, la existencia de los mismos no constituye una condición suficiente para que nos encontremos frente a la presencia de un fraude.

Luego de la detección del fraude se procede a la investigación del mismo. La investigación consiste en elaborar procedimientos cuando lo sugieran los indicadores si, en efecto, el fraude ha ocurrido. Esto incluye obtener suficiente evidencia sobre los detalles específicos del fraude descubierto.

*¿Qué **no** hacer cuando se detecta un fraude?*

Los errores más comunes al detectar un fraude, que pueden perjudicar directamente la investigación del mismo son:

- Alertar al sospechoso
- Destruir o perder evidencia
- Dar tiempo al sospechoso para que prepare coartadas
- Alertar a los cómplices
- Crear problemas legales
- Afectar los derechos humanos
- No coordinarse

La mejor medida al momento de detectar un fraude sería solicitar ayuda a quien tenga experiencia en forma inmediata, y evitar controlar el proceso de investigación si no se cuenta con la formación profesional adecuada o no se sabe cómo hacerlo.

¿Cómo prevenir un fraude?

Existen determinadas acciones que se pueden tomar para disuadir la perpetración de un fraude o limitar la exposición al fraude en caso de ocurrir. Las mismas serían:

- Elaboración y conocimiento por parte del personal de un código de conducta, y políticas de ética en el negocio.
- Establecer procedimientos claramente definidos.
- Mantener un adecuado control interno y una estructura administrativa en equipo.
- Mejorar el reclutamiento del personal.
- Instalar software de seguridad.
- Realizar actividades de auditoría interna o externa.

La efectividad de los procedimientos de control interno, dependen en parte sustancial, de la competencia e integridad de su personal.

Las posibilidades de fraude aumentan si:

- no se establecen políticas y procedimientos formales,
- no se lleva un adecuado control interno,
- no existe una separación de tareas establecida,
- la supervisión no existe o es mínima,
- no se realizan revisiones internas o externas de los controles,
- se cree ciegamente en la honestidad de los empleados,
- se cree que si un fraude estuviera ocurriendo ya se habría detectado,
- se cree que el riesgo de fraude en la organización es mínimo,
- se considera que nadie más se debe enterar de la existencia del fraude,
- se cree que la mejor acción es finalizar el “asunto” con el defraudador de una forma rápida y silenciosa, sin tener que recurrir a la denuncia,
- se considera que la organización tiene buenos controles que hacen imposible la existencia de un fraude,
- se cree que un fraude no puede ser prevenido o detectado a tiempo.

Marzo 2012, Empresas y Negocios