

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) 2013

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: Julio 2012/ Junio 2013

DECLARACIÓN DE APOYO CONTÍNUO

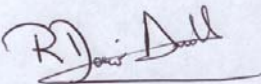
Montevideo, 8 de julio de 2013

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

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:
 - Contable y Administrativa
 - Tributaria
 - Auditoría
 - Consultoría
 - 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:
 - UNIT-ISO 9001:2008 (Certificado N° CS 341)
 - AENOR (Certificado N° ER 1203/2010)
- ✓ Incluida en el ranking de Las Mejores Empresas para Trabajar en Uruguay 2012 (Puesto N° 7)- Great Place to Work



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 2012.

En octubre 2011 y 2012, participamos del ranking Great Place to Work (GPTW) Uruguay- Las mejores empresas para trabajar en Uruguay, obteniendo el puesto N° 6 y N° 7 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 2013 hemos utilizado como guía la plantilla básica sugerida.

Las fuentes de información son la Memoria Social de 2012, 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 Julio 2012/ Junio 2013 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

No cumplimos con nuestro compromiso de incluir en nuestras comunicaciones información referente a esta temática, recordando el 10 de diciembre el Día Internacional De los Derechos Humanos.

Nos comprometemos a considerarlo en este año y difundir el respeto y la protección de los derechos humanos.

También 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.



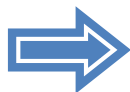
Valoración, política y objetivos

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 la

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 42 préstamos por un valor de \$ 273.951.

- **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, en función de las utilidades generadas en el ejercicio.

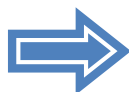
Para obtener gratificaciones se debe:

- 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. Por medio de esta el personal puede expresar su satisfacción con el ámbito laboral en general, disconformidades en diferentes aspectos y sugerencias. Desde el año 2004 se participa en la encuesta anual realizada por Great Place To Work, referente a clima organizacional. Se decidió no participar de la misma en este año para

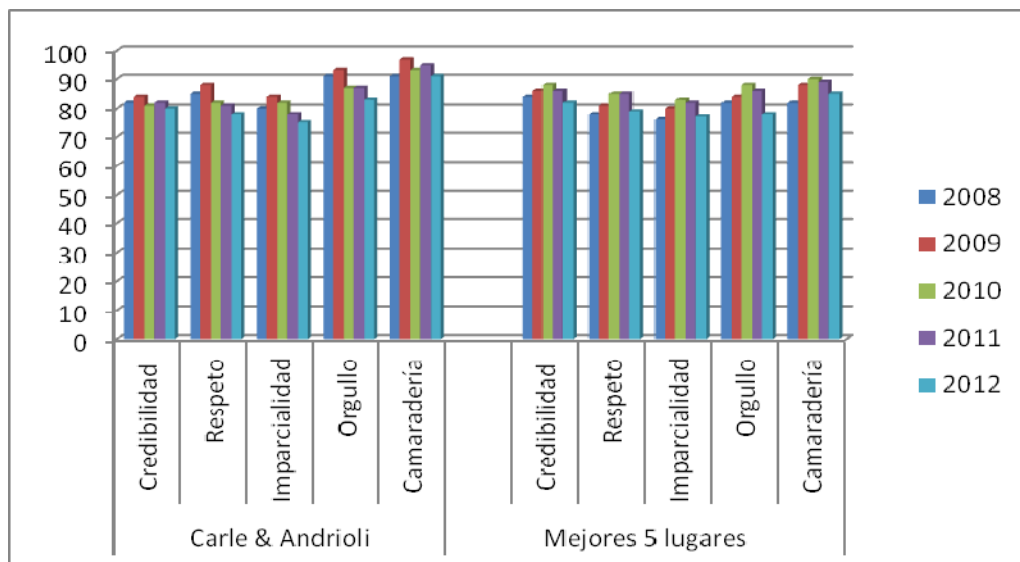
trabajar en las recomendaciones de años anteriores y continuar participando a partir del 2014 nuevamente.



Medición de resultados

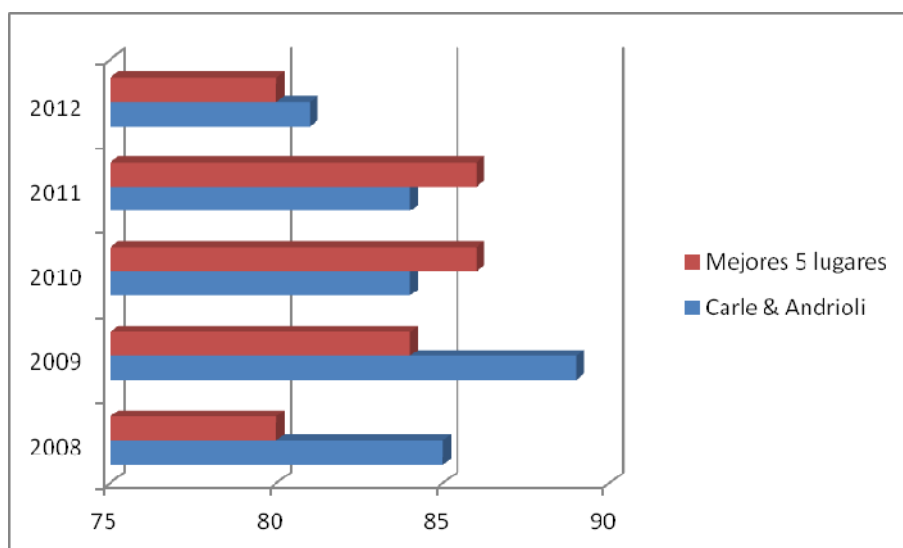
Clima organizacional

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 81% 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.

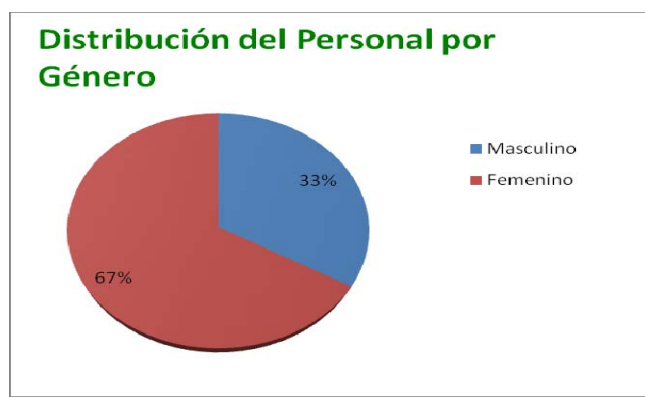
En este año nos sumamos a la propuesta de Great Place to Work de medir la incidencia de las reuniones mantenidas con el supervisor para conversar sobre el desempeño.

Los resultados obtenidos, 7to 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.

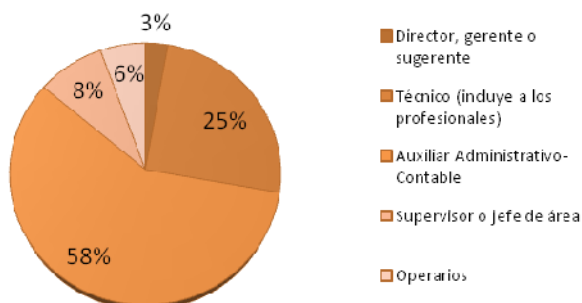
Es por esto, que se ha decidido focalizar el trabajo en los puntos más débiles marcados por esta encuesta.



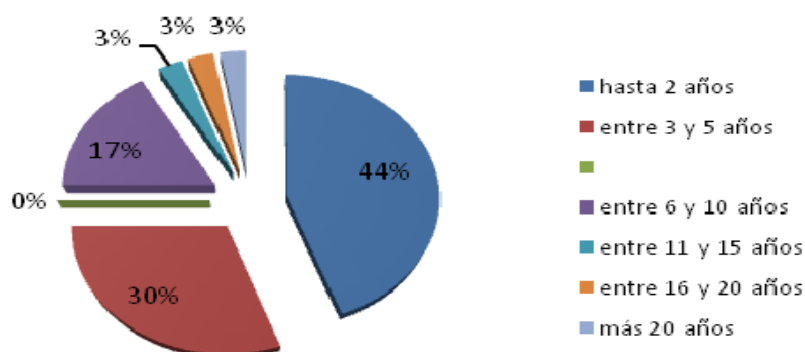
LA 2: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.



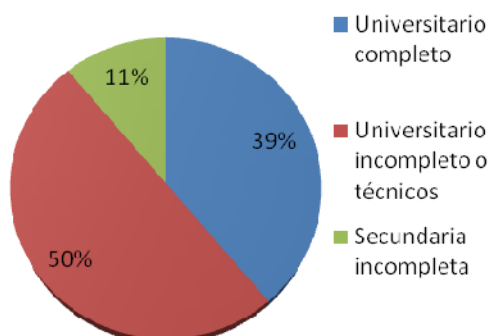
Cargos del Personal

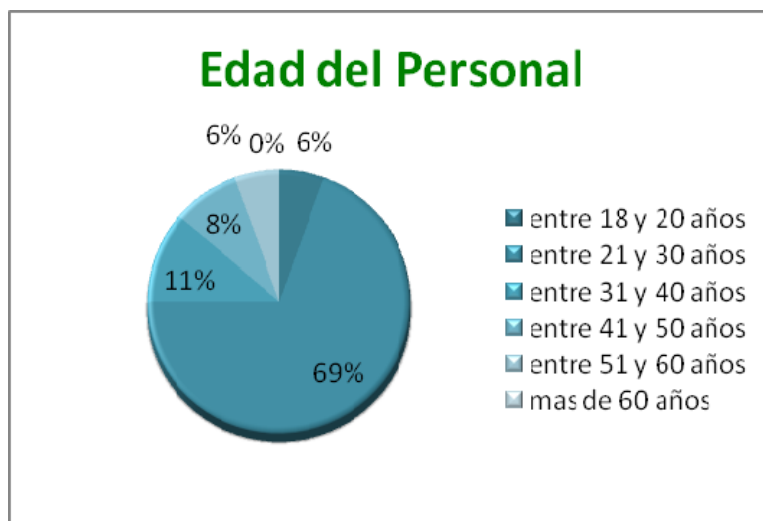


Antigüedad del personal



Nivel de Estudios





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	Promedio de horas anuales a dic 2012 por cargo
Director	12	85	46
Profesional- Encargado de área	10	133	211
Profesional	15	10	26
Técnico- Encargado de área	14	38	10
Auxiliar Administrativo- Contable	10	11	21
Técnico	5	14	8
Total	66	290	321

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
Resultado promedio evaluación de desempeño 2012: 3,4

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		24	12
Promedio de edades	30	31	29

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	Relación salario hombre/salario mujer 2012-2013
Aux Adm 2- Tel. 2	1	1	1	1
Aux Adm 3- Tel. 3	1	1	1	1
Aux. Contable 1- Secretaria 1	1	1	1	1
Aux. Contable 3- Secretaria 3	1	1	1	1
Analista 1	1	1	1	1
Analista 2	1	1	1	1
Analista 3	1	1	1	1
Contador- Economista 1	1	1	1	1
Contador- Economista 2	1	1	1	1
Contador- Economista 4- Encargado 1	1	1	1	1
Contador- Economista 7- Encargado 2	1	1	1	1

HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas tomadas

2009	2010-2011	2011-2012	2012 – 2013
0	0	0	0



PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

Principio 7:

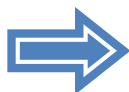
Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

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.

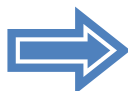


Valoración, política y objetivos

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



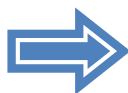
Implementación

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 REPAPPEL, 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.

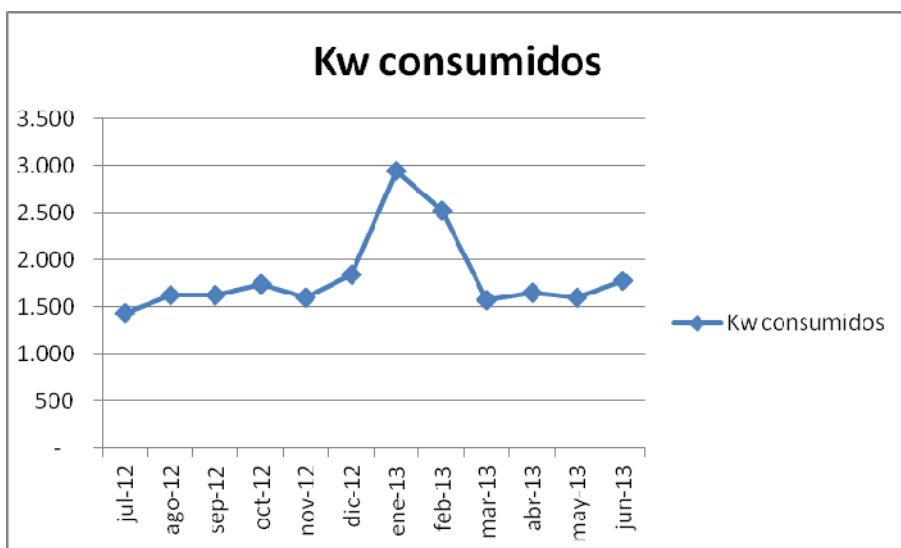
A dic. 2010	A mayo 2011	A mayo 2012	2013
80	43	212	37

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 2012, hemos enviado **60 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	35	627
Personal Promedio del año	37	593

En este período se logró una disminución en los kms consumidos por persona del orden del 5,4%.

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 2012 hasta mayo de 2013 hemos reunido **10 kilos** de tapas plásticas. Las mismas fueron entregadas a la Fundación “Tapitas Oportunidades” que luego las distribuyen a diferentes ONG para reciclar.

Enlaces y referencias de la Fundación:

<https://www.facebook.com/tapitas.oportunidades>

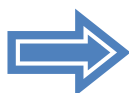
<http://www.subrayadososvos.com.uy/blogs/tapitas-oportunidades>



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*”.

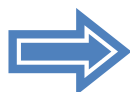
1.13. En su accionar hará prevalecer en todo momento la integridad, la transparencia y la profesionalidad, evitando y desestimulando toda práctica que pueda ambientar comportamientos no éticos. Sin perjuicio de otras normas sobre estos principios, que forman parte del presente Código, el profesional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



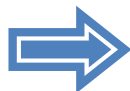
Implementación

El Director del Estudio desde hace cinco años es docente en una Universidad Privada (ORT) en dos carreras: en la carrera de grado de Contador Público las siguientes materias: Ética y RSE, y Práctica profesional e informes técnicos.

En el año 2012 se realizó una capacitación interna llamada “Prevención del Lavado de Activos y financiamiento del terrorismo”. Para realizarla se invitó a un docente de la Universidad Ort del Uruguay, que cuenta con experiencia profesional en estos temas.

No hemos cumplido nuestro compromiso asumido en nuestra COP de 2012 de incluir en nuestro Boletín Mensual información referente a la temática, recordando el 9 de diciembre el Día Internacional Contra la Corrupción.

Incluiremos en nuestra encuesta interna una pregunta para que el personal evalúe como la empresa desarrolla su gestión con respecto al combate de la corrupción.



Medición de resultados

La capacitación realizada contó con la asistencia de más del 70% de los integrantes del estudio y la evaluación promedio de los asistentes fue de 17 puntos en un máximo de 20 puntos.

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