

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) 2015

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 2015/ Diciembre 2015

DECLARACIÓN DE APOYO CONTÍNUO

Montevideo, 07 de julio de 2016.

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

Descripción general

- Nombre: **Carle&Andrioli** - Contadores Públicos.
- Firma miembro independiente 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.uy
- Socio/ Director: Cr. Darío Andrioli.
- Año de constitución: 1991
- Áreas:
 - Contable y Administrativa
 - Tributaria
 - Auditoría
 - Consultoría
 - Capital Humano
- Personal: 43 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).



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 43 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 20 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.

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 2015.

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 Empresarial, 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.

Para la elaboración de la Comunicación de Progreso 2015 hemos utilizado como guía la plantilla básica sugerida.

Las fuentes de información son la Memoria Social de 2015, 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 reportados corresponden al período Julio 2015 – Diciembre 2015 de manera de unificar criterios con nuestra memoria de responsabilidad social.



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.

Nuestra organización se encuentra constituida de acuerdo a las leyes de nuestro país, y todos los integrantes se encuentran amparados bajo las leyes laborales vigentes, protegiendo así sus derechos.

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.

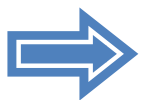


Implementación

Trabajamos regulados bajo las normas obligatorias en nuestro País, que aseguran la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos.

Promovemos el conocimiento del Código de Conducta, el que proporcionamos a todos los integrantes del estudio cuando ingresan.

Contamos con un sistema de selección de personal que asegure un proceso en el que sólo jueguen las aptitudes para el trabajo, sin cuestionar sexo, religión, etc.



Medición de resultados

Se incluye en la encuesta interna realizada en julio de cada año una pregunta en la que se debe valorar del 1 al 4 la alineación con el Código de Conducta.

Los resultados para dicha pregunta en el 2014 y en el 2013 fue de 3,4 puntos mientras que en el 2015 ascendió a 3,7.



PRINCIPIOS LABORALES

Principio 3:

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

Principio 4:

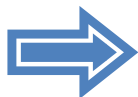
Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

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.



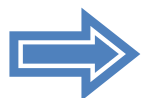
Valoración, política y objetivos

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 técnica del personal
- Teletrabajo
- Participación en organizaciones asociadas
- Atención a la salud, seguridad y condiciones de trabajo
- 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.
- Días extras de licencia por exámenes salvados: a partir de 2013 el estudio otorga días extras por estudio al personal en relación de dependencia, de acuerdo a la cantidad de materias aprobadas. Cada dos materias aprobadas, se otorgará un nuevo día por estudio a gozar a partir del próximo año. En el caso de que las materias aprobadas correspondan al último año de su carrera podrá utilizar el beneficio en el mismo año
- Días extras de licencia por fines de semana fuera del hogar: a partir de agosto 2014, todos los integrantes que tengan que pasar un fin de semana fuera de su hogar por razones laborales (ej: asistir a una conferencia en el exterior o realizar una auditoría en una empresa del interior) generarán dos días extras de licencia.

Con este beneficio se busca compensar, de alguna manera, a los integrantes que destinan su tiempo personal a la organización en casos particulares.

- Licencia por viaje: el estudio otorga un plazo máximo de 3 meses de licencia sin goce de sueldo para todos los integrantes que estén interesados en realizar el viaje de Ciencias Económicas.

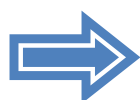
- Flexibilidad de horario: existe flexibilidad de horario para los integrantes que cursen materias en horario laboral, para salidas personales, trámites, médico u otras necesidades.
 - Licencias especiales: se adicionan días estipulados por Ley, en caso de fallecimiento de familiares.
 - Complemento 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: subsidios especiales no incluidos en la ley 19.161.
 - 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 72 préstamos por un valor de \$ 571.225.
 - 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.

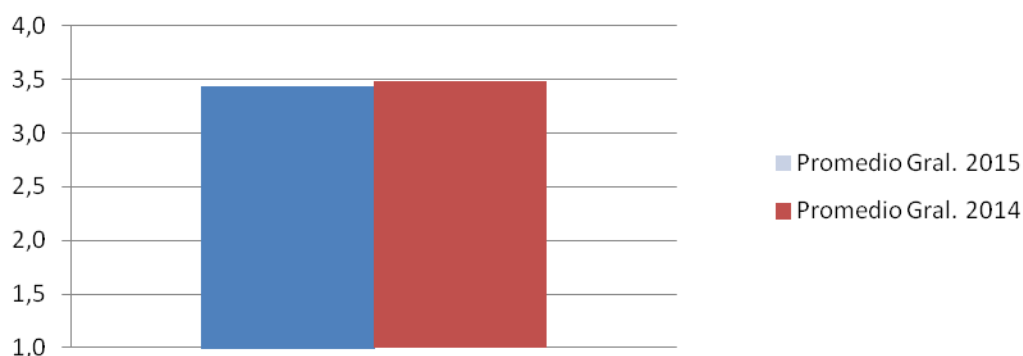


Medición de resultados

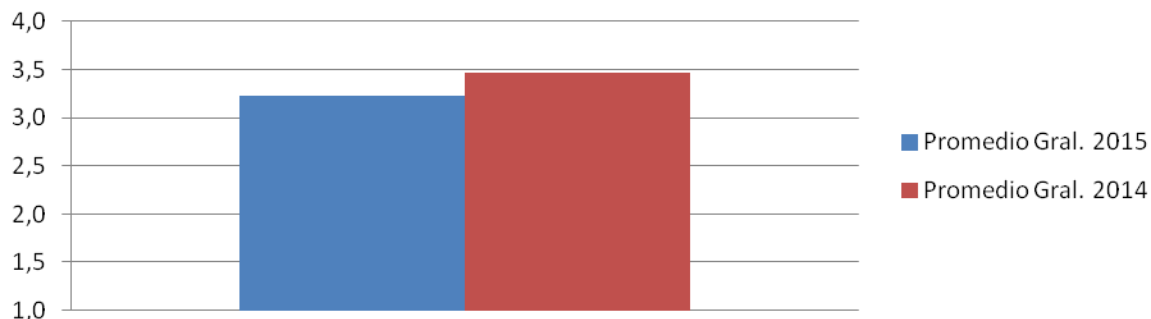
Clima organizacional

A continuación presentamos los resultados obtenidos en la encuesta realizada internamente para medir el nivel de satisfacción de los integrantes. Concretamente mostramos los resultados que refieren a la satisfacción con los beneficios establecidos y su sensación subjetiva respecto a la organización.

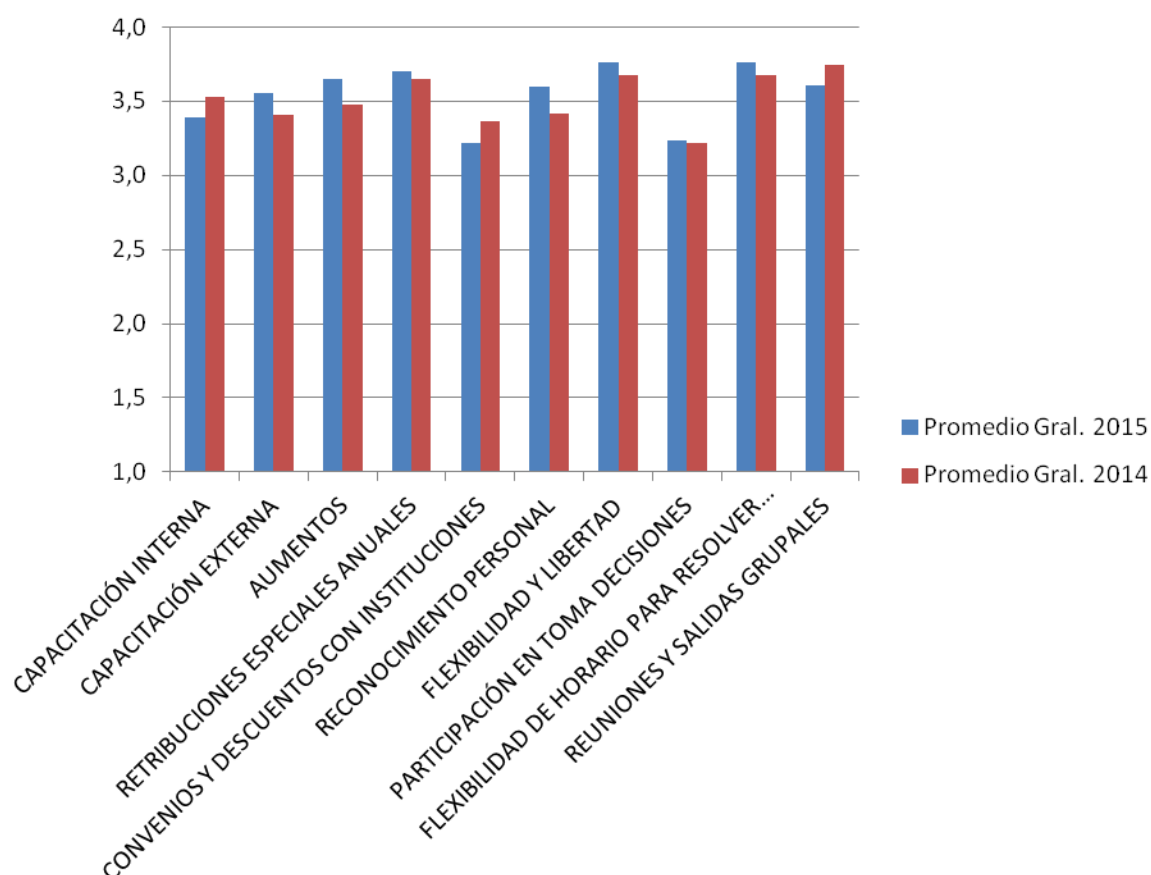
Te sientes valorado?



En cuanto a posibilidades de desarrollo laboral o profesional: encuentras en tu trabajo el ámbito adecuado para tu satisfacción?



¿En qué medida te incentivan los siguientes aspectos?



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.

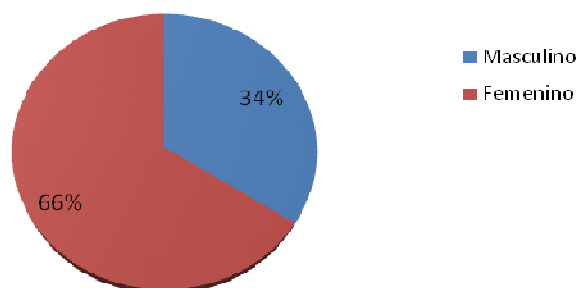
Las encuestas internas, nos permiten escuchar sistemáticamente las opiniones y sugerencias del personal, que se suman a las instancias de comunicación entre los Encargados y su equipo de trabajo para realizar consultas y propuestas de cambios.

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.

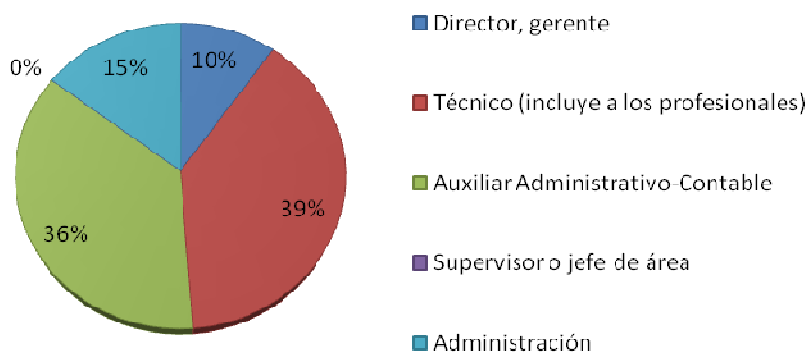


LA 2: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

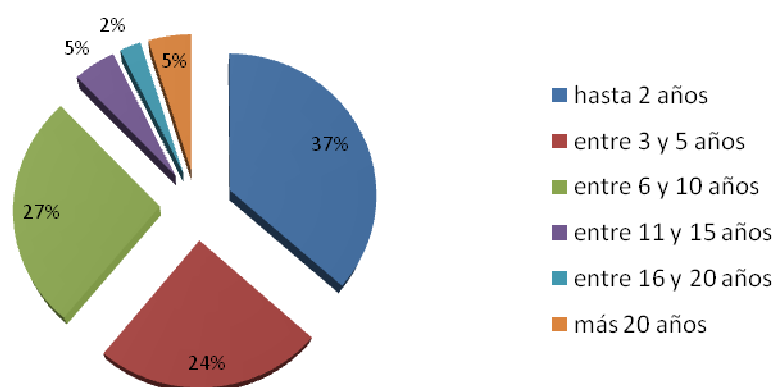
Distribución del Personal por Género



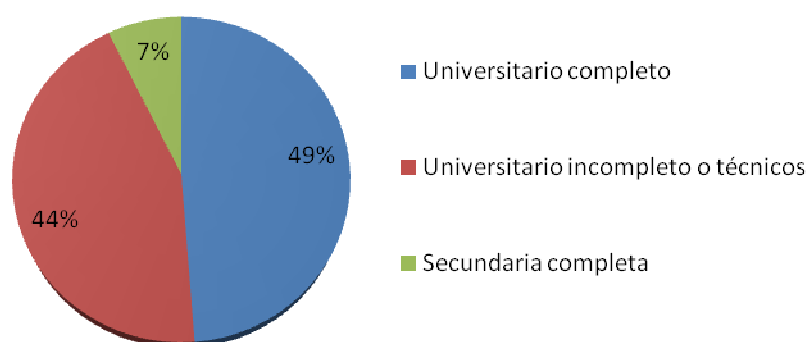
Cargos del Personal



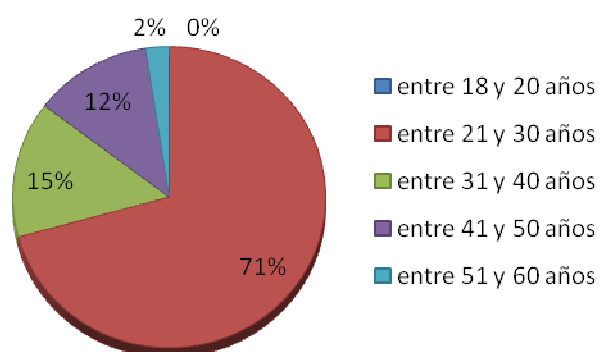
Antigüedad del personal



Nivel de Estudios



Edad del Personal



LA 10: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado

	Promedio de horas anuales jul 2015 - jun 2016
Director	15
Profesional- Encargado de área	30
Profesional	50
Técnico- Encargado de área	50
Auxiliar Administrativo-Contable	15
Técnico	10
Total	170

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

El 100% de los empleados reciben la evaluación anual de desempeño, 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
Resultado promedio evaluación de desempeño 2013: 3,2
Resultado promedio evaluación de desempeño 2014: 3,25
Resultado promedio evaluación de desempeño 2015: 3,27

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		27	14
Promedio de edades	30	30	30

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

Categoría	Relación salario hombre/s alario mujer 2009	Relación salario hombre/s alario mujer 2010- 2011	Relación salario hombre/s alario mujer 2011- 2012	Relación salario hombre/s alario mujer 2012- 2013	Relación salario hombre/s alario mujer 2013- 2014	Relación salario hombre/s alario mujer 2014- 2015
Aux Adm 2- Tel. 2	1	1	1	1	1	1
Aux Adm 3- Tel. 3	1	1	1	1	1	1
Aux. Contable 1- Secretaria 1	1	1	1	1	1	1
Aux. Contable 3- Secretaria 3	1	1	1	1	1	1
Analista 1	1	1	1	1	1	1
Analista 2	1	1	1	1	1	1
Analista 3	1	1	1	1	1	1
Contador- Economista 1	1	1	1	1	1	1
Contador- Economista 2	1	1	1	1	1	1
Contador- Economista 4- Encargado 1	1	1	1	1	1	1
Contador- Economista 7- Encargado 2	1	1	1	1	1	1

HR4: Número total de incidentes de discriminación y medidas tomadas

2009	2010-2011	2011-2012	2012 – 2013	2013 – 2014	2015
0	0	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.

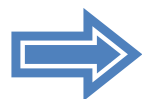


Valoración, política y objetivos

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



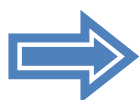
Implementación

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.

Participamos en REPAPEL, proyecto de educación ambiental que se realiza con escuelas públicas de escasos recursos.

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 y papel.



Medición de resultados

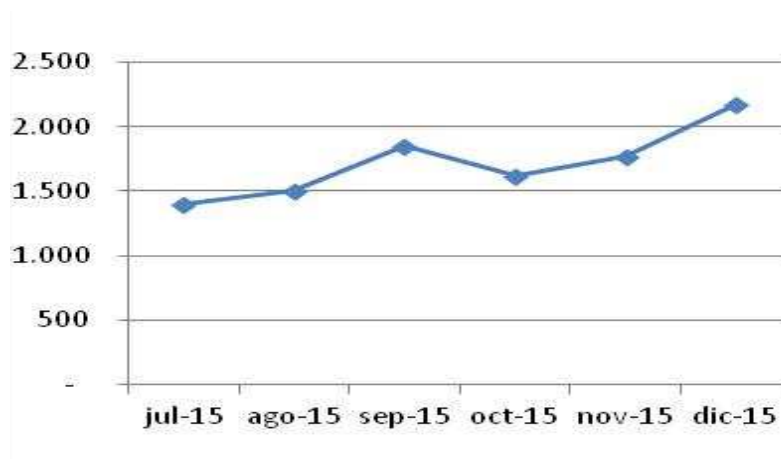
Creamos un depósito de pilas que luego llevamos a los buzones que la Intendencia de Montevideo tiene destinados para el correcto desecho de las pilas.

2011	2012	2013	2014	2015
43	212	37	123	92

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.

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.

Personal Promedio del año (41)	Kws consumidos por persona en el período 252
--------------------------------	--

En este período se logró una disminución en los kws consumidos por persona del orden del 2 %.

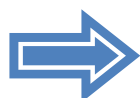
Otra campaña que desarrollamos es la recolección de tapas plásticas de botellas. Las tapas son aportadas por el personal del Estudio, quienes las recolectan desde sus respectivos domicilios, de sus familiares y amigos. Desde julio de 2015 hasta diciembre de 2015 hemos reunido alrededor de 3.500 tapas plásticas. Las mismas fueron entregadas a 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.*

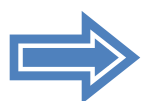
h) Deberá negarse a ceder su nombre de modo que se desvirtúe la realidad, o se encubra a personas que ejerzan la profesión sin título habilitante.

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

Desde hace seis años el estudio tiene a cargo los talleres de Ética y RSE, y Práctica profesional e informes técnicos, en la Universidad ORT Uruguay, en la carrera de grado de Contador Público.

Hemos incluido 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.

Estamos incorporando a nuestro sistema de gestión de calidad los procedimientos para el control del cumplimiento de lo establecido en el Pronunciamiento N° 19



Medición de resultados

Incluida en la encuesta fue la siguiente: “¿Consideras que las prácticas con las que gestionamos contribuyen a evitar la corrupción y el lavado de activos? ”

El resultado obtenido fue de 3,9, en un puntaje del 1 al 4.