

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Comunicación de progreso
(COP) 2021



DECLARACIÓN DE APOYO CONTÍNUO

Montevideo, 13 de enero de 2022

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que CARLE & ANDRIOLI- Contadores Públicos reafirma su apoyo a los 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: 48 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 9001:2015 (Certificado Nº CS 341/R3)
 - AENOR (Certificado Nº 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 48 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 treinta 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.

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 124 países con 584 firmas miembros y 817 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 9001:2015, IQNet y AENOR, los cuales han sido renovados anualmente.

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.

Para la elaboración de la Comunicación de Progreso 2020 hemos utilizado como guía la plantilla básica sugerida.

Las fuentes de información son los documentos internos elaborados por la Comisión de Desarrollo Sostenible.

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 Enero 2021 – Diciembre 2021.



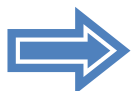
PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

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.

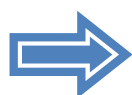
Renovamos nuestra convicción de que es fundamental que todas las personas que integran nuestra organización, deben conocer y aplicar las normas establecidas en el Código de Conducta.

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.

El resultado para dicha pregunta en el 2021 fue de 74 puntos en 100.



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

✓ 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 a los 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 86 préstamos por un valor de \$ 680.000.
- **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

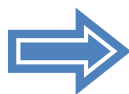
En el segundo semestre del año se efectúan las evaluaciones, y en función del resultado de las mismas se otorgan gratificaciones cuyos importes serán definidos por el Comité de Dirección, en función de las utilidades generadas en el ejercicio.

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.

Áreas de enfoque por áreas de trabajo





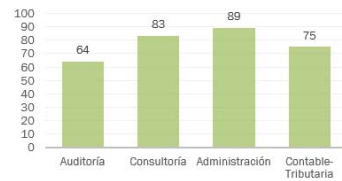
Integridad



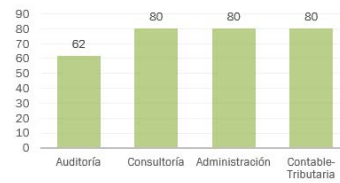
Competencia



Preocupación

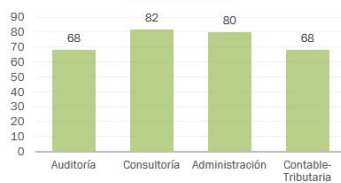


Equipo

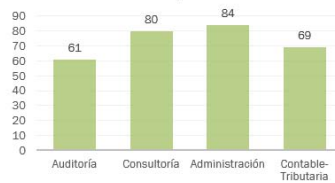


Activar Windows
Vé a Configuración para a

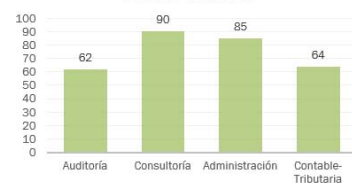
Innovación

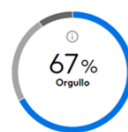
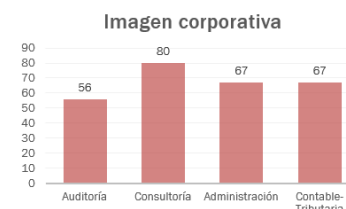
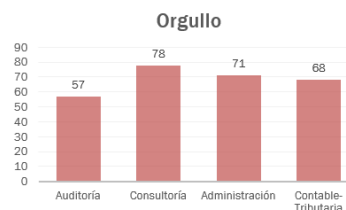
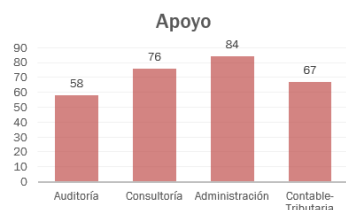


Respeto



Comunicación





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.



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

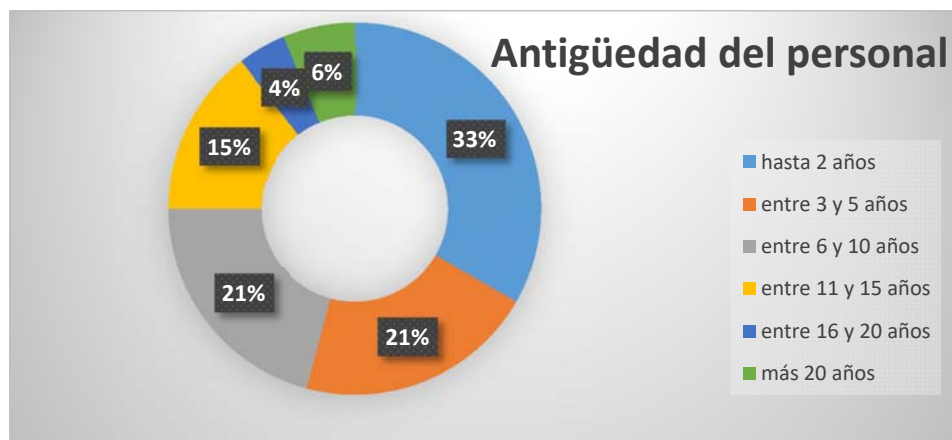


DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR GÉNERO



CARGOS DEL PERSONAL





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

	Promedio de horas anuales 2021
Director	30
Profesional- Encargado de área	20
Profesional	12
Técnico- Encargado de área	15
Auxiliar Administrativo- Contable	10
Técnico	4
Total	91

Nota: la cantidad de horas destinadas a capacitación se volvieron a ajustar por la situación excepcional que generó la pandemia.

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 2021: 3.4

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		32	16
Promedio de edades	33	32	31

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

Relación salario hombre/salario mujer

Categoría	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aux Adm 2- Tel. 2	1	1	1	1	1	1	1	1
Aux Adm 3- Tel. 3	1	1	1	1	1	1	1	1
Aux. Contable 1- Secretaría 1	1	1	1	1	1	1	1	1
Aux. Contable 3- Secretaría 3	1	1	1	1	1	1	1	1
Analista 1	1	1	1	1	1	1	1	1
Analista 2	1	1	1	1	1	1	1	1
Analista 3	1	1	1	1	1	1	1	1
Contador- Economista 1	1	1	1	1	1	1	1	1
Contador- Economista 2	1	1	1	1	1	1	1	1
Contador- Economista 4- Encargado 1	1	1	1	1	1	1	1	1
Contador- Economista 7- Encargado 2	1	1	1	1	1	1	1	1

Número total de incidentes de discriminación y medidas tomadas



2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
0	0	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.

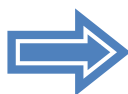


Valoración, política y objetivos

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 y/o talleres



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.

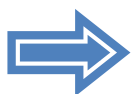
Desde hace cuatro años desarrollamos la campaña llamada “Mundialito de RSE”, una competencia en la que participan todos los integrantes del Estudio.

Los equipos están divididos por apartamentos y la competencia consiste en la recolección de pilas, tapitas y boletos de transporte urbano. El equipo ganador es reconocido con un diploma.

A esta campaña, se le suma en el 2021 el Ecoladrillo, una campaña incentivando el reciclaje de los plásticos para transformarlo en material de construcción, llegando a recolectar 10 que serán donados a Re ecológica, organización que se encarga de transformar los ecoladrillos en plaquetas para la construcción de hogares.

La comisión de Desarrollo Sostenible promueve la reutilización de hojas mal impresas para el uso interno, de esa manera intentamos reducir el consumo de papel blanco para tareas que no lo requieren.

Otra de las acciones realizadas por el Estudio es informar a nuestras empresas clientes sobre la importancia del tema ambiental, en especial en la elaboración y evaluación de proyectos de inversión.



Medición de resultados

Las pilas son llevadas a los buzones que la Intendencia de Montevideo tiene destinados para el correcto desecho de las pilas.

El destino de los boletos es para alguna persona, escuela, colegio o empresa conocida, al que ayudamos a llegar a la meta de 1.000.000 de boletos para el programa “Reciclaje solidario” de Cutcsa. Dicho programa consiste en la donación de una silla de ruedas cada 1 millón de boletos recolectados, el principal objetivo es colaborar con alguien que lo necesita y por consecuencia, con el medio ambiente.

Por último, las tapitas son donadas a Tapitas oportunidades, una organización sin fines de lucro dedicada a colaborar con los refugios de animales de todo Uruguay.

Los datos de este año son los siguientes:

Tapitas	50 kg
Boletos	4 kg
Pilas	6 kg

Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.



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

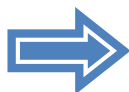
Kws consumidos por persona en el período	
Personal Promedio del año	48
	474



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.

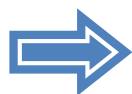
h) Deberá negarse a ceder su nombre de modo que se desvirtúe la realidad, o se encubra a personas que ejerzan la profesión sin título habilitante.

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.



Implementación

Desde hace diez 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.

Hemos incorporado a nuestro sistema de gestión de calidad los procedimientos para el control del cumplimiento de lo establecido en el Pronunciamiento N° 19, respecto a la información a relevar para la debida diligencia de nuestros clientes.



Medición de resultados

La pregunta 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 88 de satisfacción en un promedio de 100.

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

