

Living our Purpose and Values

PwC's Code of Conduct

November 2016



Table of contents

i/ii

*Message from our Global Chairman
Message from our Global Chief Ethics &
Compliance Officer*

1

Living our Purpose and values

2

The Code in context

3

Speak up

4

Build trust in how we do business

8

Build trust with each other

12

Build trust in our communities

16

Build trust in how we use information

20

RADAR: A framework for deciding the right thing to do

23

*We listen and take action
The Code of Conduct, and the PwC network of firms*

24

E10



Bob Moritz

*Chairman, PricewaterhouseCoopers
International Limited*

PwC의 목적:

사회적 신뢰 구축 및 중요 문제 해결

대표이사 인사말

PwC는 세계 각국의 저명한 기관과 업무를 진행하면서 전문 서비스 분야의 글로벌 리더로 인정받고 있습니다. 관련 업무는 점차 복잡해지고, 기회는 많아짐에 따라, PwC는 이러한 변화에 지속적으로 발맞추어 나가고 있습니다. 하지만 PwC가 기업으로 성장하기 위해서 가장 먼저 추구해야 하는 일은 우리의 네트워크 토대인 PwC의 목표와 가치에 대한 개인적이고 공동체적인 헌신입니다.

전 세계 150개 국, 200,000여 명의 전문가들은 고객, 자본시장, 팀, 공동체 및 다양한 이해관계자들에 따라 차별화된 서비스를 제공하고 있습니다. 우리는 업무를 하는 이유가 무엇인지, 업무를 통해 전달하고자 하는 목적은 무엇인지, 우리의 전략에 따라 어떤 업무에 집중해야 하는지, 그리고 우리의 가치, 태도, 행동 강령을 이루기 위하여 어떻게 협력해야 하는지 이해하고 있어야 합니다.

목적은 모든 결정에 대한 필수적 지침 및 벤치마크로, 누가 사업의 주체이고 왜 존재하는지를 정의합니다. 기업의 목적은 일관된 반면 우리 모두에 대한 사회의 기대는 계속 변화해 어려움을 초래하며, 이는 인구통계학적 이동, 기술진보 및 동시다발적인 정보의 흐름 등과 같이 우리가 보고 경험하는 큰 추세에 따라 빠르게 변화합니다. 기업은 환경적인 영향부터 사회적 영향과 투자자의 요구, 또 이 사이에 존재하는 모든 것에 이르는 더 많은 분야에 대해 반응하고 책임감 있는 태도를 보이며 보다 다양한 이해관계자들에 대해 책임질 것입니다.

고객, 사회공동체 및 임직원의 PwC에 대한 신뢰와 윤리적 태도에 대한 높은 기준은 우리가 하는 모든 일에 있어 기초가 됩니다. 업무를 수행할 때 우리가 매일 하는 의사결정에 대해 준거의 틀을 가지고 있는 것이 중요합니다. 윤리복무규범(Code)은 우리가 어디에 있든 무엇을 하든, 우리에게 지침이 될 수 있습니다. 이것이 바로 우리가 업무를 수행하는 방식입니다.

우리가 해외에서 업무를 수행할지라도 Code는 적용 가능한 전문가적 기준 및 법과 규칙, 사내 지침과 가치의 틀 안에서 업무를 수행할 것을 강조합니다. 이는 우리의 업무 수행 방법을 정의하는 가치 및 행동을 대략적으로 설명합니다. 이를 통해 우리는 편협하지 않고 반응적이며 최선을 다할 책임을 갖게 됩니다.

우리가 PwC로서 성취하는 것은 개개인이 하는 모든 일, 모든 행동의 중심에 우리의 목적 및 가치를 어떻게 두는지에 전반적으로 달려있습니다. 그러므로 신뢰를 쌓고 중요한 문제는 함께 해결하도록 합시다. 항상 협력하고 호기심과 혁신성을 가지고 성실하게 행동하며 조심성을 가지도록 합시다.



Laurie Endsley

*Chief Ethics & Compliance Officer,
PricewaterhouseCoopers International
Limited*

윤리복무규범 관리자 인사말

윤리복무규범은 PwC의 목적과 핵심 공유가치에 기반을 두며 어떻게 행동하고 올바른 일을 할 것인지에 대한 공통된 틀을 만듭니다. Code를 인지하고 이해하며 실행하는 것은 PwC의 전문가로서 우리가 누구인지, 우리가 무엇을 옹호하는지에 대한 기본적인 부분입니다. 우리가 PwC 사람들이나 외부 사람들과 업무를 할 때, 서로가 윤리적 책임에 유념할 것을 신뢰합니다.

윤리복무규범은 우리 세계에서의 유의적인 변화, 업무의 성격 및 요즘의 업무 수행 방법뿐만 아니라, 이러한 모든 변화에 직면했을 때 어떻게 윤리적으로 행동하는지에 대해 이해할 수 있는 전문가로서의 필요성을 반영합니다. Code는 우리가 전문가로서 가지고 있는 여러 행동지침 중 하나이며, 사규집이 아닌 하나의 틀을 의미합니다. 이는 우리가 직면하는 모든 상황을 다룰 수도 없고 다루지도 않으며, 오히려 일상적인 행동과 윤리적 의사결정에 우리의 가치를 반영하고자 합니다.

우리는 이러한 노력의 중요한 일부분입니다. 우리 각각은 Code에서 대략적으로 설명하는 행동을 실행하고 유지하는 역할을 합니다. 하지만 우리는 혼자가 아니며, 함께 합니다. 우리는 서로를 지원합니다. 우리는 모든 전문가적 행동 및 기준을 이해하고 지키며 지속적으로 적용하기 위해 서로 의지합니다. 우리는 모든 단계에서 협력하고 올바른 일을 하는 능력을 키우도록 서로를 돕습니다.

우연히 Code에 어긋난 상황을 마주하게 되면 이를 알려야 합니다. 우리는 문제를 제기하는 용기를 높이 평가합니다. 위반 여부를 조사하는 것은 민감하게 별도로 다루어지며, 보복은 용인되지 않습니다. 의심스럽거나 딜레마에 빠진 경우 도움을 요청하십시오. 내부 및 네트워크 담당자가 도움을 줄 것입니다.

PwC의 견고한 윤리문화를 유지하고 조성하는 데 여러분과 함께하기를 기대합니다.

감사합니다.

Living our Purpose and values

PwC의 문화는 내부의 기본적인 체계와 외부의 기대와 요구에 의해 반영합니다. 이는 다음의 상황에 대한 행동을 지도하고 신뢰를 구축하는데 도움이 됩니다.

- 업무를 수행하는 방법
- 서로
- 공동체 내
- 정보를 활용하는 방법



The Code in context

우리의 목적과 가치는 성공의 기초입니다. 우리는 신뢰를 구축하고 중요한 문제를 해결하기 위해 존재하며, 우리의 가치는 이러한 목적을 성취하는데 도움이 됩니다.

Code는 우리의 가치에 따라 행동하게끔 도와줍니다.

Code는 “무엇이 올바른 일인가요?”라는 질문에 대해 답해야 하는 모든 상황에 대한 특정 지침을 제공하지 않습니다. 대신, 어려운 질문에 대해 생각하도록 하고 협의를 강조하며 문제가 생겼을 때 알릴 수 있도록 도와주는 원칙적인 지침입니다. Code의 20쪽에는, 올바른 일을 결정하도록 돕는 틀인 RADAR(인지, 평가, 결정, 동의, 보고)에 대한 세부사항이 나와있습니다.

Code는 적용 가능한 법과 규칙을 준수하는 것을 핵심요소로 하는 우리의 행동에 대한 공통된 기대를 설명합니다. 내부적 법과 규칙의 범위가 Code보다 더 제한적이라면, 내부적 법 또는 규칙이 적용됩니다. 네트워크와 내부적 정책 및 추가 지침은 Code와 PwC Network Risk Management Policies에 포함된 원칙을 보완하고 있습니다.

경제협력개발기구(OECD)는 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인(OECD 다국적 기업 가이드라인)을 포함하여, 글로벌한 기업 활동에 요구되는 윤리적 행동규범에 관한 법적 구속력이 없는 여러가지 원칙과 기준을 제공하고 있습니다. OECD 가이드라인은 컴플라이언스 요구와 기준을 수립할 때 필요한 귀중한 프레임워크를 제공합니다. 비록 PwC network는 별도의 법인들로 구성되어 있기 때문에 다국적기업에 해당하지는 않지만, PwC의 네트워크 기준과 정책은 OECD 가이드라인의 목표와 목적을 준수하고 있습니다.

Code는 우리 모두에게 적용됩니다. Code에서 의미하는 ‘우리가’, ‘우리의’ 또는 ‘우리들’은 PwC의 모든 사람들, 개별 파트너·Principals 및 Staff뿐만 아니라 PwC 네트워크를 함께 형성하는 각 기업을 말합니다.



Speak up

신고는 우리의 문화와 장기적 결과에 있어 중요합니다 – 이는 우리의 가치에 대한 실제 사례입니다. 어떤 일이 올바르게 돌아보일 때 하는 신고는 우리의 도덕성과 우리가 올바른 일을 할 수 있다는 용기를 증명합니다. 신고는 실수 및 위반행위를 예방하고 혁신성을 발전시키는데 도움이 될 것입니다. 신고는 우리가 서로에 대해, 업무에 대해 주의를 기울인다는 것을 보여줍니다. 또한, 잘못된 것을 바로 잡고 이를 잘 유지시키는 신고는 고품질의 결과를 전달하기 위한 우리의 약속에 우리 스스로가 부응할 수 있도록 도와줍니다.

옳지 않아 보입니까? 딜레마에 빠졌습니까? 더 어려운 문제를 초래하는 질문이 있습니까? 조언이 필요합니까? 상담하십시오, 전화하거나 메일을 보내십시오, 상담 일자를 정하고 알려십시오.

우리는 직급이나 역할에 관계없이, 옳지 않은 행동을 마주하거나 그러한 상황에 직면했을 때, 알릴 권리가 있습니다. 우리는 문제시되는 사항에 대해 보고하고 의견을 개진할 책임이 있으며, 공정, 정직하고, 정중하게 해야 합니다.

외면하지 마십시오, 침묵하지 마십시오.

협력은 크고 작은 문제에 대해 동료와 논의하는 것을 의미하며, 정해진 날짜에 조사를 수행하는 등 개방적이고 전문적인 방법으로 문제가 다뤄짐을 우리가 알고 있는 것을 뜻합니다. 우리는 상사, Coaches, 파트너·Principals, 윤리사무국, R&Q, 법무팀, HC 대표자 및 PwC 내의 다른 사람들, 특히 보고받은 사람과 논의합니다. 이 사람들은 관심을 요하는 문제들에 대해 주의를 환기시키거나 필요한 경우 문제를 제기할 책임이 있습니다. 우리는 적절한 경우, 대면, 전화, 전자적 방법 등 공식적·비공식적인 방법으로 이슈를 제기합니다.

우리는 보복으로부터 보호할 것입니다. 우리는 당신이 성실성과 신중함에 기반을 두어 문제를 보고한다면, 그 문제를 적합한 기밀사항으로 다룰 것이며, 그 상황에 필요하거나 바람직한 경우에만 다른 사람과 논의할 것입니다. 전문가적 의구심을 발휘하는 것, 상식을 적용하는 것, Code 및 내부적인 추가 지침을 인지하고 적용하는 것은 우리로 하여금 가장 편한 채널을 통해 언제 신고해야 하는 것인지 알려줄 것입니다.

이미 언급된 담당자뿐만 아니라, PwC 네트워크의 각 firm에서 이슈를 보고하기 위한 메커니즘을 제공할 것입니다. 또한, [pwc.com/code of conduct](https://www.pwc.com/code-of-conduct)에서 글로벌 Contact us 메일을 선택할 수 있습니다.

신고하십시오, 그것이 옳은 일입니다. 이것이 바로 중요한 순간입니다.

PwC는 보고자를 어떤 보복으로부터도 보호할 것을 약속합니다. 보복은 용인될 수 없는 중대한 위반행위이며, 보복성 조치를 취한 PwC의 어떤 전문가(파트너·Principals 및 Staff 등)도 이에 대한 책임을 질 것입니다.

Q. 보복은 어떤 것을 말합니까?

A. 실제 이슈나 의심이 가는 이슈를 성실하게 보고한 것에 대해, 직접적이거나 미묘하게 보복하는 어떠한 형태도 해당될 수 있습니다.

우리는 다음의 사람들과 상담할 수 있습니다:

- | | |
|------------------|-----------------------------|
| • 상사 | • Risk and Quality team |
| • Coaches | • Office of General Counsel |
| • 파트너·Principals | |
| • 윤리사무국 | • HC 대표자 |

Build trust in how we do business

전문가적 배경이 무엇이든
우리는 성실하게 행동하며,
적용 가능한 전문가 기준
(예를 들어, International
Ethics Standards Board for
Accountants^{IESBA}에 따른
기준)을 고수하고 준수합니다.



우리의 업무의 질과 영향은 PwC의 전문가로서, 그리고 기업 간 네트워크로서, 우리가 누구인지를 확인하는 데 결정적입니다. 지속적인 성과는 고객과의, 서로 간, 공동체 내의 신뢰를 형성하고 구축하는 방법의 일부입니다.

우리는 우리가 서비스를 제공할 수 있는 능력이 있는 고객, 그리고 우리의 서비스를 제대로 평가하고, 합법성과 성실성의 올바른 기준에 부합하는 고객만을 대상으로 서비스를 제공합니다. 우리는 우리가 전문적으로 전달할 수 있는 서비스만을 제공하며, 업무에 대한 필수적 능력과 혁신성을 위해 협력합니다. 약속한 바에 따라 이를 수행합니다.

우리의 명성은 신뢰성, 성실성 및 지속 가능한 고품질의 가치를 성취함으로써 정의됩니다. 지속적인 성공은 고품질의 혁신적인 업무를 수행하는 동안, 전문가 기준을 유지하고 적용 가능한 법과 규칙을 지키며 윤리적 의무를 수행하는 것을 의미합니다.

우리는 편견, 이해충돌 또는 타인에 대한 과도한 영향력 없이 업무에 대해 결정합니다. 실질적인 또는 잠재적인 이해충돌을 파악하고 해결하는 과정 및 절차를 준수해야 합니다.

우리는 외관상 독립성을 포함한 독립성이 객관성의 중심임을 인지하고 있습니다. 감사 고객의 독립성에 위협이 될 수 있는 상황은 미리 피하고 개선할 것입니다.



계속 감사할 경우 우리의 성실성, 객관성 또는 전문성에 의심받을만한 고객 및 감사팀으로부터 벗어나야 합니다.

Mary Waldron,
Global Chief Risk Officer

What if?



Q. PwC의 신입사원입니다. 독립성 요건을 알고 이해합니다. 하지만 어떤 회사를 투자하려고 할 때 어떻게 확인할 수 있는지 알려주실 수 있나요?



A. 투자에 대한 규제는 복잡하므로 항상 두 번씩 확인하는 것이 좋습니다. 내부 독립성 전문가 또는 Help desk에 연락하면 그들이 안내해줄 것입니다.

이해충돌은 다양한 형태가 있습니다. 다음의 상황이 발생한다면 협의하십시오.

- 고객에게 최선을 다하는 데 있어 우리의 객관성에 영향을 주거나 주었다고 인지할만한 PwC 및 개인적인 이해관계가 있는 경우
- PwC와 고객이 같은 문제에 서로 대립되는 경우
- 고객의 이해관계와 대립되는 다른 고객을 위해 업무 수행을 요청받은 경우

이러한 상황은 반드시 업무를 수행할 수 없다는 것을 의미하지 않지만, 잠재적인 이해충돌 또는 고객과의 민감한 관계를 어떻게 관리할지 생각할 필요가 있습니다.



다음에 따라 우리의 성실함을 증명합니다:

고객, 공급자와 다른 관계자들과의 법적으로 정당하고 안전하게 계약을 체결합니다. 우리는 계약적 의무를 수행하고 약정된 기간과 조건을 준수합니다.

제공한 서비스에 대한 보수의 근거를 투명하게 공시합니다. 우리는 시간과 비용을 정확히 보고합니다.

공정하게 경쟁합니다. 우리는 공식적으로든 비공식적으로든 불법적으로 경쟁을 제한하고 가격을 설정하거나 고객, 시장, 다른 구성원들 및 서비스를 나눠 갖기 위해 경쟁자와 계약을 체결하지 않습니다.

경쟁자의 기밀정보를 존중합니다. 우리는 공개적으로 활용할 수 있을 때, 또는 법적 및 계약적 의무를 위반하지 않을 때에만 정보를 수집합니다.

What if?

Q. 저의 상사는 은연중에 제가 timesheet에 입력한 시간을 줄이라고 하세요. 저는 예정된 시간보다 업무시간이 많이 걸렸지만 가능한 한 효율적으로 일했다고 생각합니다. 어떻게 해야 할까요?



A. 발생한 시간을 정확하게 입력해야 합니다. 시간을 줄이거나 늘리지 않고, 할당된 시간 내에 업무를 완료하기 위해 업무의 질을 떨어뜨리지 말아야 합니다. 상사와 이 문제에 대해 바로 논의하십시오. 상사가 당신의 문제를 무시한다면, 적합한 다른 담당자와 논의하십시오. RADAR도 하나의 방법임을 기억하십시오.



Q. 저는 기술적인 회계 이슈를 논의하고자 파트너 및 여러 경쟁자들과의 회의에 참석하였습니다. 모두 모인 후에, (경쟁사의) 동료는 그와 그의 팀이 적용을 하고 있는 새로운 가격구조가 흥미롭다고 얘기하였습니다. 그는 모든 기업이 동일한 구조를 적용할 것인지 궁금해하였고 우리 팀의 가격구조에 대해 공유한다면 위와 같은 새로운 가격구조에 대해 공유함으로써 '경쟁적인' 이익을 함께 향유하자고 제안하였습니다. 어떻게 해야 할까요?



A. 그 제안을 받고 싶지 않음을 명확히 하고 해당 정보를 공유하지 말아야 합니다. 해당 문제에 대해 OGC에 바로 보고하십시오. 그러한 방식의 가격정보 교환은 금지되어 있습니다.



다음에 따라 우리의 성실함을 증명합니다:

뇌물 수수와 부정 업무와 절대 관련되지 않습니다.
이는 동료, 고객 및 함께 일을 하는 타인에 대한 신뢰를
유지하는 데 필수적입니다. 우리는 직접적으로든 제3자를
통해서든 급행료 등의 뇌물을 요구하거나 받지 않고,
주기로 약속하거나 주지도 않습니다.

고객 및 우리와 함께 업무를 수행하는 타인의 신원을
인지하고 자금 세탁 방지에 대한 적용 가능한 기준을
준수합니다. 범죄행위가 의심된다면, 적절한 조치를 취해야
합니다. 적용 가능한 경제적 제재를 위반하는 활동을 하지
않아야 하고 고객이 적용 가능한 제재를 위반하는 것을
돕는 서비스를 제공하여서는 안됩니다.

‘급행료’는 허가, 라이선스, 비자, 메일 및 지원프로그램을 확보하는 절차 등과 같이
이행할 의무가 있는 일상적인 업무를 수행하기 위해 정부 관리자에게 (현금 또는
현물로) 소규모로 제공된 금액입니다. 급행료는 (개인이 아닌) 기관에 지급되었고,
요청 시 영수증을 발행될 수 있는 합법적 관리 비용 및 합법적 지급금액은 포함하지
않습니다.

What if?

Q. 저희 문화에서는, 고객으로부터 휴일
기념 선물을 주고받는 것이 일반적입니다.
하지만 Code는 그러한 선물을 받는 상황을
부적절하다고 합니다. 어떻게 해야 할까요?



A. 다수의 요인에 따라 다릅니다. 지역적
관습·법·규칙과 PwC의 정책, 그리고
고객의 정책에 따라 다릅니다. 우리는
정부를 포함한 공공부문의 고객을 대할
때 특히 주의해야 합니다. 특정 제한
상황에 대한 Firm의 추가 지침과 정책을
확인하거나, HR 또는 내부적 OGC와 같은
적합한 담당자와 협의해야 합니다.
RADAR도 하나의 방법임을 기억하십시오.

**뇌물은 현금을 주고 받는 것뿐만이 아닙니다. 뇌물은 가치 있는 것이지만 하면
무방하며 다음과 같은 수많은 형태일 수도 있습니다:**

- 실제로 서비스를 제공하지 않은 사람에게 지급하는 자문료와 수수료
- 여행, 접대, 행사, 고용기회 및 선물과 같은 비현금 항목 등의 현물지급
- 정상적인 고용절차를 따르지 않은 정부 관리자의 가족구성원 고용
- 후원·기부금



Build trust with each other



우리의 강점과 가치는 사고의 다양성과 경험에 있습니다. 인식의 다양성은 혁신에 있어 결정적입니다. 우리는 서로에 대해 경청하고, 협력하고 대화하며 이슈에 대해 정중히 토론함으로써 성공합니다. 우리의 아이디어와 총체적인 지식을 공유하는 것은 혁신 및 궁극적으로 우리의 성공을 위한 기초가 됩니다.



Agnès Husherr
Global Human Capital Leader

우리는 국경을 넘어 PwC 네트워크에 따라 협력할 것을 권장합니다. 신뢰는, 더욱 효과적으로 동료와 업무를 하고 고객에게 서비스를 제공하도록 함으로써, 이러한 협력의 핵심이 됩니다. 신뢰는 서로를 배려하고 예의를 지키며, 품격있게, 공정하게 대하며 존중하는 데에서 시작됩니다.

우리는 PwC 내부 사람들의 안전을 보장하기 위해 적합한 조치를 취하고 있습니다. 모욕적, 폭력적, 위협적이거나 타인을 불쾌하게 하지 않는 안전한 업무환경을 제공합니다.

우리는 성적·인종적 차별, 왕따 또는 모욕적인 행동*을 용인하지 않습니다. 이러한 행동은 관계의 진실성을 약화시킬 것입니다.

우리는 솔직하고 정직한 논의를 위한 분위기 조성을 위해 열린 대화를 존중하고 권장합니다.

What if?



Q. 퇴근 후, 남은 팀원들과 모임을 가졌습니다. 매니저분들 중 한 분이 저에게 여러 번 불쾌한 접촉을 하였습니다. 어떻게 해야 할까요?



A. 불쾌한 접촉은 절대로 용납되지 않습니다. 원한다면, 매니저에게 그 상황에 대해 전문적으로, 정중하게 얘기하고 더 나아가, 당신이 그 순간에 항상 그렇게 할 수 있다는 것을 알아야 합니다. 또한, 이를 신고하여야 하며 Firm의 정해진 절차에 따라 추가 단계를 진행하기 위해 HC 또는 윤리사무국과 같은 적합한 담당자와 논의하십시오. RADAR도 하나의 방법임을 기억하십시오.



Q. 매니저에게 질문을 할 때마다 공개적으로 저를 조롱하고 저의 자질을 의심합니다. 어떻게 해야 할까요?



A. 이런 행동은 괴롭힘으로 간주되며, 최소한 모욕적이며 Code에 어긋나는 행동입니다. 알리십시오. HC, 윤리사무국 또는 편한 담당자를 찾아 얘기하실 수 있습니다. RADAR가 당신의 고민 해결을 도울 것입니다.

* 개인의 인종, 민족성, 피부색, 나이, 성별, 성 정체성 및 성적 표현, 성적 성향, 정치적 신념, 시민의식, 국적, 언어, 종교, 장애, 부모님의 지위, 경제적·학업적 상태, 전문적 상태 및 다른 부적절한 기준이 해당됩니다.



우리는 다양한 업무능력을 경쟁상 장점으로 육성하고 확대함으로써 이를 존중합니다.

우리는 혁신성, 전문적 성장, 경력개발, 업무 유연성 및 업무와 삶의 균형에 관심을 가지고 발전시키는 문화를 권장합니다.

우리는 지속적인 교육을 권장하고, 단기적인 경력개발과 장기적으로 승진을 지원하는 기회를 만듦으로써 우리의 사람들과 그들의 업무 성장에 투자합니다. 지속적 학습과 개방적인 태도는 혁신적이고 중요한 문제를 해결하는 능력의 핵심입니다.

우리는 고객 등 타인의 부적절한 행동에 마주했을 때, 스스로를 위해, 서로를 위해 알려야 합니다.

What if?



Q. 동료들과 점심을 먹으며 일상적인 대화를 하고 있었는데, 동료 중 한 명이 다른 동료에 대해 모욕적인 말을 했습니다. 이 상황을 어떻게 해결해야 할까요?

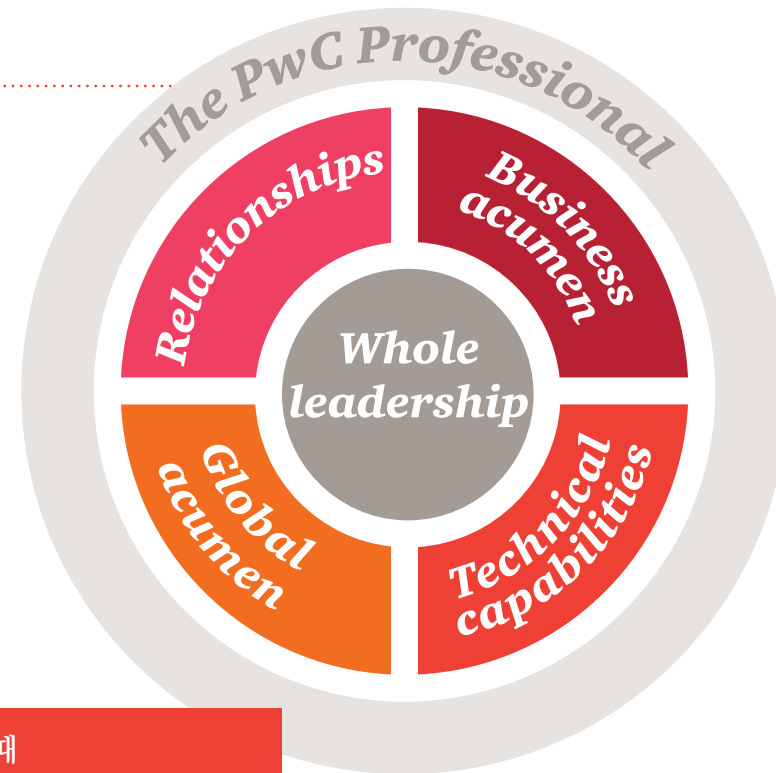


A. 원한다면, 동료에게 그 상황에 대해 전문적으로 설명하십시오. 그 상황에 대해 설명하고 싶지 않다면, 관련 지침서를 따르거나 이후 이행될 추가 단계를 고려하여, Coach나 HR 매니저와 같은 적합한 담당자에게 얘기하십시오. RADAR가 당신의 결정에 도움을 줄 틀을 제공한다는 것을 잊지 마십시오.

- 옳지 않다고 느낀 일을 경험하거나 목격하였다면, 당신의 의견을 얘기하십시오. 적합한 담당자를 찾아가십시오. 알리는 것이 안전한 것입니다.
- 우리는 선의로 그 문제를 보고한 것에 대한 보복으로부터 사람들을 보호할 것입니다. 보복은 그 자체로 PwC에서 용인할 수 없는 중대한 위반행위입니다. 보복성 조치를 취한 PwC의 어떤 전문가(파트너·Principals 및 Staff 등)도 이에 대한 책임을 질 것입니다.



PwC의 전문성의 각 단계 및 관점에서,
윤리적 행동에 대한 기대를 정의합니다.



동료 및 고객들과 함께 일할 때
가장 혁신적인 해결 방법을 찾을 수 있습니다.
효과적인 협력은 혁신을 가능하게 합니다.



Build trust in our communities



우리의 사회적 책임의식 전략은
전문 서비스 기업 네트워크로서의
우리의 강점과 기회에 맞게 만들어져
있습니다. 또한 영향력 있고,
주목할만한 결과를 도출하고,
장기적인 비즈니스 및 사회적 가치를
창출하는데 있어 진정한 차이를
만드는 우리의 기술이 적용 가능하도록
설계되었습니다.

우리는 윤리, 성실성, 및 신뢰와 관련된 중요한 문제 (지속가능하고 폭넓은 글로벌 경제 육성에 집중된 이슈들)를 해결하는데 도움이 되는 기술과 경험을 이용하여 사회에 더욱 기여합니다.

우리는 비즈니스 및 시민사회를 바꾸고, 다양한 개발 목표에 기여하고, 환경 영향을 줄이는 서비스를 제공함으로써 보다 지속 가능한 사회로의 전환을 지원합니다.

우리는 최대의 성과를 달성하기 위해 우리의 전문지식을 공헌하고 다른 기관과 협력하여 사회공동체의 중요한 사회 문제 해결을 돕습니다.

우리는 우리가 기업 활동을 하고 있는 나라의 관습과 전통을 존경하고 존중합니다. 이러한 관습과 전통이 우리의 윤리복무규범과 상충하는 경우, 우리는 어떻게 현지 문화와 전통을 존중하면서 윤리복무규범을 지킬 수 있는지 내부적으로 상의합니다. 우리는 관심, 솔직함 및 정직성을 보여주고, 윤리 및 품질에 끊임없이 집중함으로써 이해관계자들의 신뢰를 얻는 것을 목표로 합니다.

우리는 환경적 영향을 최소화하기 위해 지구의 한계를 존중하고 예방적인 접근 방법을 채택합니다. 우리는 또한 우리의 고객이 그렇게 하도록 돕습니다.



우리는 법률과 규제가 공익과 우리의 목적을 도모하는 방향으로 형성될 수 있도록 돕기 위해 대화에 참여합니다. 우리는 규제기관과의 상호작용을 통하여 법규를 지지합니다.

우리는 정중하고 올곧은 태도로 정부 및 전문 기관과 일합니다. 일반적으로, 지정된 파트너·Principals 및 Staff가 PwC를 대표하여 정부 및 전문 기관과 연락을 취할 수 있습니다.

우리는 적용 가능한 법 및 전문가적인 의무에 따라, 정부와 전문 기관의 정보 요구에 즉각 대응합니다.

우리는 사회활동 참여를 권장하고 지원합니다. 우리의 개인적인 정치적 관계 또는 의견이 PwC의 그러한 견해를 대표하는 것은 아니며, 해당 보고 요구 사항을 준수합니다.

우리는 승인 없이 PwC 자산을 사용하지 않습니다(또는 PwC가 특정 정치적 지위나 정당·후보자, 자선단체, 특정 종교를 지지, 홍보 또는 반대하는 모습을 나타내지 않습니다).

What if?



Q. 우리나라의 정치 상황에 대한 의견이 있습니다. 소셜미디어에 저의 개인적인 정치적 관계나 견해를 표현해도 될까요?



A. 예, 그러나 다른 사람을 존중하십시오. 반드시 PwC가 아니라 본인을 위한 발언임을 분명히 하여야 합니다.



Q. 고객이 그들과 관련된 특정 정치 현안을 후원하는 회의에서 연설을 부탁했습니다. 이 계약을 받아들여도 될까요?



A. 적합한 담당자와 논의하십시오. 우리가 언급할 위치에 있는지의 결정은 R&Q 부서가 적절합니다.



Q. 저는 PwC의 견해와 다른 기준에 동의하는 전문 공인회계사협회의 전문 윤리위원회에 있습니다. 공청회 같은 곳에서 공개적으로 협회의 견해를 발표해도 되나요?



A. 예, PwC가 아닌 위원회의 견해임을 명확하게 명시하여야 하며, 필요하다면, PwC와 협회 간의 견해 차이를 설명할 준비를 하십시오.



우리는 국제적으로 선언된 인권에 관심을 가지고 존중하며 지지합니다. 우리는 인권 침해에 대한 공모를 경계하고 있습니다. 우리는 관련 노동법과 고용법을 준수하며 사업상 국제적으로 인정된 노동 원칙을 따릅니다.

우리는 책임 있는 납세자입니다. 우리는 모든 국내외 관련 세금 신고서를 정확히, 성실히, 적시에 관리합니다. 우리는 PwC의 명성에 악영향을 주지 않는 세무전략 계획을 추구하거나 Filing positions를 채택합니다. 우리는 Member firm, 파트너·Principals 및 Staff에게 Global Tax Code of Conduct를 적용하고 고객에게도 적용합니다.

예를 들어, 국제적으로 인정된 노동 원칙은 UN Global Compact의 원칙 및 국제노동기구의 목적을 포함합니다.

국가별 법률의 복잡성과 적용 우선순위와 맞물린 비즈니스 세계의 국제적인 성질은 그 경계가 확실히 그어져 있지 않습니다. 따라서 PwC 네트워크의 member firm은 그들의 고객, 기타 이해관계자, 개별 파트너·Principal 및 Staff을 돕기 위해 Global Tax Code of Conduct를 채택했습니다.



Build trust in how we use information



기밀 정보를 구두, 문서, 이메일 또는 다른 형태로 입수하였는지에 상관없이, 그러한 기밀정보를 보호하는 것은 고객, 서로 간, 우리와 함께하는 사람들의 신뢰를 유지하는데 중요합니다.

아이디어와 정보가 보다 자유롭게 공유되기 때문에 이러한 신뢰는 협력과 혁신에 기여합니다.



우리는 고객과 구성원들, 그리고 우리가 함께하는 사람들의 개인적인 또는 사업상의 기밀을 존중합니다.

우리는 모든 형태의 개인 및 기타 기밀정보를 보호합니다. 우리는 투명하고 신뢰를 증진하는 방법으로, 개인 및 기밀 정보를 수집, 보관, 사용, 전송 및 처분합니다.

우리는 합법적인 이유가 있는 경우에만 개인, 고객 및 기타 기밀 정보를 수집, 사용 및 보관합니다. 이 정보에 대한 접근은 필요한 경우에만 제공됩니다. 우리의 비밀 유지 의무는 우리가 PwC를 그만두어도 끝나지 않으며, 그 후에도 정보의 기밀을 유지합니다.

우리 모두는 다양한 형태로 우리에게 위임된 기밀정보를 보호하는 역할을 담당하고 있습니다.

1. 우리는 업무 시 승인된 PwC 시스템과 응용 프로그램만 사용합니다.
2. 우리는 소셜미디어를 사용할 때를 포함하여 부적절하게 기밀정보를 누설하지 않습니다.
3. 우리는 공공장소에서 고객 문제를 논의할 때 신중합니다.
4. 우리는 기밀 정보의 물리적 사본을 보호하기 위해 주의를 기울입니다.
5. 우리는 의도치 않은 기밀 정보의 공개를 즉시 확인하고 적절하게 PwC에 보고합니다.

기밀성과 서로에 대한 신뢰의 중요성에 대한 이해는 우리가 네트워크를 통해 협력하고 혁신하고 성공하는 데 도움이 됩니다.



우리는 소셜미디어 사용에 대한 현명한 판단을 하며 소셜미디어가 대중 매체라는 사실을 결코 망각하지 않습니다. 우리는 자료를 게시하기 전에 생각합니다.



우리는 우리가 접근하는 정보 및 물리적, 전자적 자산을 보호합니다. 여기에는 모든 악의적인 위협과 사고에 의한 분실로부터 보호하는 것이 포함됩니다.

우리는 모든 서류 및 전자 기록을 보안하고 정해진 기간 동안만 보관합니다.

우리는 조사, 소송 또는 다른 문제를 알고 있거나 예상할 때 관련 정보를 보존하거나 그렇게 하도록 지시 받습니다.

우리는 조서의 성실성을 준수하며, 일단 완료되면 부적절한 변경을 하지 않습니다.

우리는 내부 정보를 거래하거나 부적절하게 공개하지 않습니다.

‘우연한’ 의미는?

컴퓨터를 방치하거나, 실수로 잘못된 수신자에게 기밀 이메일을 보내거나, 사무실 근처의 프린터에 중요한 문서를 남겨두면 사고에 의한 분실이 발생할 수 있습니다.

What if?



Q. 저는 사무실 엘리베이터에 있었고 두 사람이 그들이 일하는 곳의 인수합병에 대해 이야기하는 것을 우연히 들었습니다. 그 회사 중 한 곳에 투자해도 괜찮나요?



A. 안됩니다. 이것은 ‘내부자 거래’로 간주될 것입니다. 우리는 비공개 정보를 어떻게 입수했는지에 관계없이 거래하지 않습니다. 또한 해당 정보를 타인에게 공개해서는 안됩니다. 확실하지 않다면, 내부자 거래 정책에서 추가 지침을 찾을 수 있습니다. R&Q처럼 해당 문제에 대해 당신이 얘기할 수 있는 담당자가 있음을 기억하십시오.

‘내부 정보’란?

내부 정보는 회사의 공개되지 않은 정보입니다(예를 들어, 재무 예측, 합병 및 인수 제안, 주요 인사 변경).

내부 정보는 어디에서 비롯됩니까?

내부 정보는 어느 출처에서든 나올 수 있습니다(예를 들어, PwC나 PwC의 누군가가 연락하거나 정보를 가지고 있는 고객, 공급 업체, 외주 업체, 합작 투자 파트너 또는 기타 법인이나 개인).

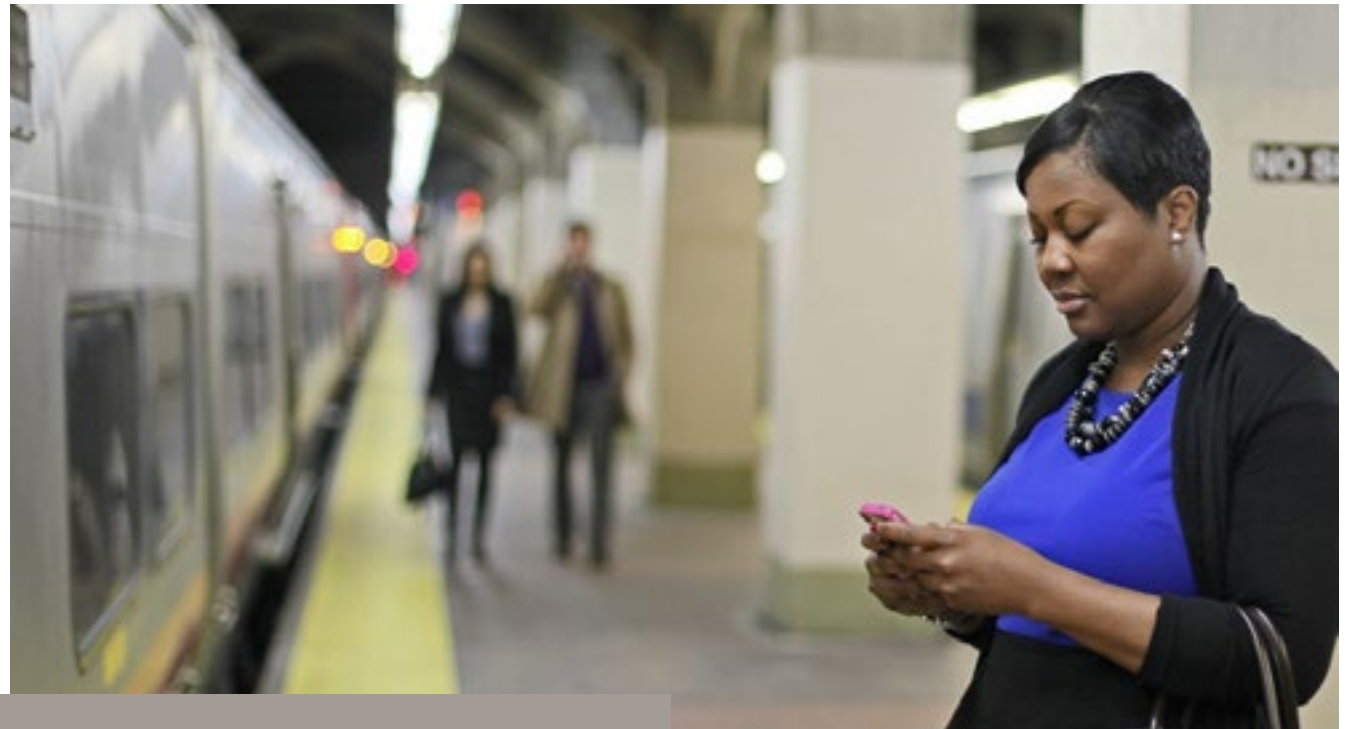


우리는 온·오프라인에서 사려 깊게 소통합니다. 공식적인 자리 또는 온라인 상에서 연설을 하거나, 소셜미디어를 사용할 경우 또는 대외활동에 참여할 경우, 동료 및 고객들에게 예의를 지키고 정중하게 행동합니다.

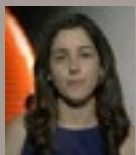
우리 공동체 및 사회적 이슈에 대한 견해를 표명할 때, 그것이 PwC의 견해가 아닌 개인적 견해라는 것을 명확히 해야 합니다.

청중 앞에서 연설을 하는 공식적인 자리에서는 PwC를 대표하여 연설을 하는 것으로 청중들이 기대하므로, 본인의 견해가 아닌 PwC의 입장만을 말합니다. 또한 우리는 타인의 의견을 PwC의 견해로도 표현하지 않습니다.

우리는 저작권 및 지적 재산권 법을 준수합니다.



What if?



Q. 인터넷에서 괜찮은 논문을 발견했는데, 직장 동료들과 고객들에게 공유해도 괜찮나요?



A. 경우에 따라 다릅니다. 인터넷상의 정보나 PwC 내부 정보는 보통 중요한 저작권 및 라이선스가 있으며, 해당 정보의 유포에는 허가가 필요합니다. 또한, 타인의 업무 결과물을 마치 당신의 것처럼 사용해서도 안됩니다. 표절 혐의를 받지 않도록 항상 최소한의 저작권 표시가 필요합니다. 확실하지 않은 경우, 매니저 혹은 Engagement partner와 논의해야 합니다.



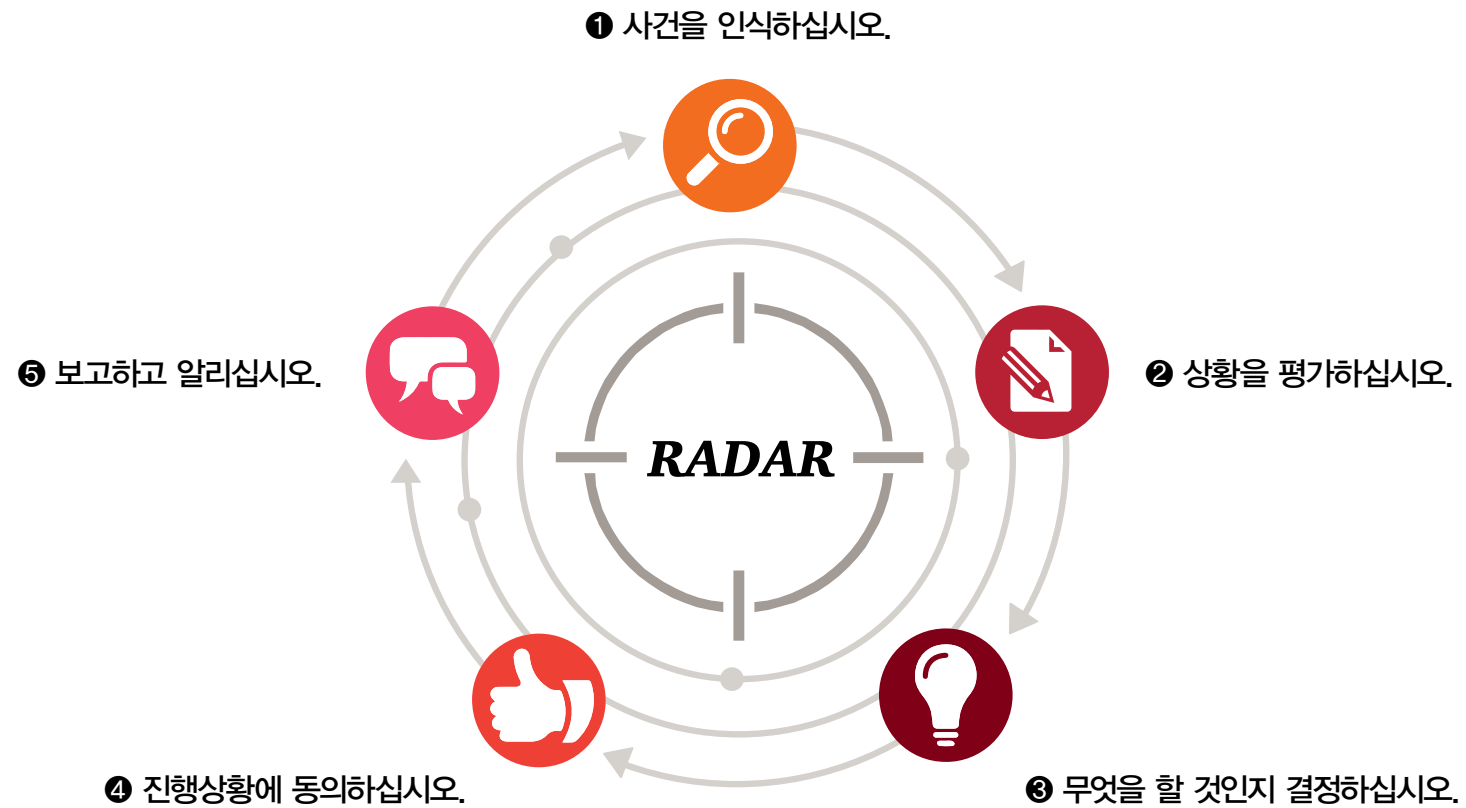
RADAR: A framework for deciding the right thing to do

우리는 목적과 가치에 따라 움직이며, 이는 올바른 일을 하도록 결정하는 데 지침이 되는 원칙입니다. 윤리적인 딜레마를 설명하고 해결하는 것은 복잡한 일이며, Code가 모든 질문이나 상황에 대해 설명할 수는 없습니다. Code는 우리가 전문가로서 가지고 있는 여러 행동 지침 중 하나이며, 이는 사규집이 아닙니다. Code는 PwC의 목적과 가치에 의해 뒷받침됩니다. Code는 네트워크 내에 관련된 사이트에서 사용할 수 있는 모든 네트워크 기준, 네트워크 및 내부 정책과 지침에 의해 지원되고 보완될 것입니다.

RADAR 의사결정의 틀은 윤리적 딜레마를 생각하고 이에 대한 분석 능력을 키워 좋은 결정을 내릴 수 있도록 합니다. 어떤 행동을 결정할 때, 각 단계와 질문을 통해 어떻게 접근해야 하는지 알 수 있을 것입니다. 특정 순서에 따를 필요는 없으며, 다음의 그림도 의사결정 지도를 나타내는 것이 아닙니다. 오히려, 이는 몇 분에서 며칠 동안 일어날 수 있는 일에 대해 생각하도록 틀을 만드는 것을 도울 것입니다. 또한 그 순간에 무엇을 할지 결정할 때 어떤 것도 개인적인 판단이나 가치의 적용을 대체할 수 없다는 것을 기억하십시오.



RADAR: A framework for deciding the right thing to do



RADAR: A framework for deciding the right thing to do

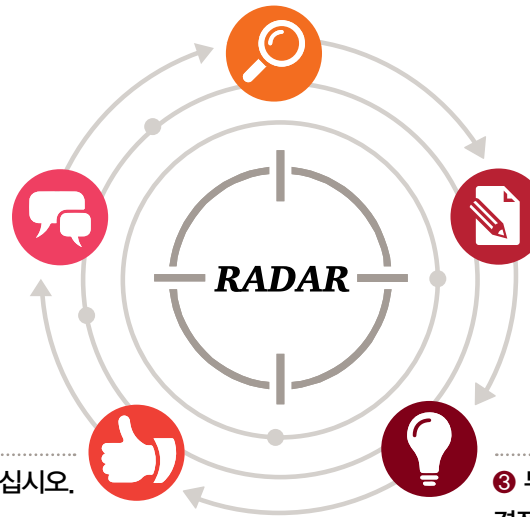
- 필요하다면, 당신의 문제를 적합한 담당자 (예를 들어, 윤리사무국, OGC, R&Q, HC)에 보고하십시오.
- 적합한 경우, 이해관계자들에게 결정 내용과 그 근거에 대해 알리십시오.
- 이것을 통해 무엇을 배웠는지, 변화시켜야 할 것이 있는지 상기하십시오.

5 보고하고 알리십시오.

- 당신이 내린 결정을 검증하십시오 – 그것이 옳다고 여겨집니까? 마음에 불편함이나 거리낌이 없겠습니까?
- 당신이 했거나 하지 않은 일을 다른 사람들이 알았을 때, 당신은 당황할 것입니까?
- 사리분별이 있는 사람이 생각한 것을 반영하십시오.
- 필요하다면, 다시 논의하십시오.
- 당신이 항상 옳다고 믿고 내린 결정에 확신이 있다면, 행동하십시오.

- 그 상황이 PwC의 목적과 가치에 부합하였습니까?
- 당신이 생각하기에, PwC의 목적 또는 가치에 반하여, 옳지 않은 행동을 하도록 요구받고 있습니까?
- 당신은 다른 사람(예를 들어, 동료, 고객, 공급자 및 다른 관계자)의 비윤리적이거나 불법적인 행동을 알고 있습니까?
- 당신은 결정을 내리려 하지만, 윤리적인 측면에 대해서 확신하지 못하고 있습니까?
- 언론에 보도된다면 어떻게 할 것입니까?

1 사건을 인식하십시오.



2 상황을 평가하십시오.

누가 영향을 받습니까?

- 당신?
- 동료·팀?
- PwC – 회사 및 네트워크?
- 고객?
- 다른 제 3자?

3 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

지침이 되는 변수는 무엇입니까?

- 그것이 옳다고 여겨집니까?
- 법 – 그것은 합법적입니까?
- 규칙·공인회계사 윤리기준
- PwC 기준 및 정책
- 고객의 반응
- 더 다양한 제 3자의 반응
- PwC의 목적
- PwC의 가치

- 어떤 방법을 선택할 수 있습니까?
- 각 선택의 결과는 어떤 것 같습니까?
- 윤리적인 충동을 피할 수 있는 대안이 있습니까?
- 적절하게 논의하십시오.
- 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

RADAR: A framework for deciding the right thing to do

- 필요하다면, 당신의 문제를 적합한 담당자 (예를 들어, 윤리사무국, OGC, R&Q, HC)에 보고하십시오.
- 적합한 경우, 이해관계자들에게 결정 내용과 그 근거에 대해 알리십시오.
- 이것을 통해 무엇을 배웠는지, 변화시켜야 할 것이 있는지 상기하십시오.

5 보고하고 알리십시오.

4 진행상황에 동의하십시오.

- 당신이 내린 결정을 검증하십시오 – 그것이 옳다고 여겨집니까? 마음에 불편함이나 거리낌이 없겠습니까?
- 당신이 했거나 하지 않은 일을 다른 사람들이 알았을 때, 당신은 당황할 것입니까?
- 사리분별이 있는 사람이 생각한 것을 반영하십시오.
- 필요하다면, 다시 논의하십시오.
- 당신이 항상 옳다고 믿고 내린 결정에 확신이 있다면, 행동하십시오.

- 그 상황이 PwC의 목적과 가치에 부합하였습니까?
- 당신이 생각하기에, PwC의 목적 또는 가치에 반하여, 옳지 않은 행동을 하도록 요구받고 있습니까?
- 당신은 다른 사람(예를 들어, 동료, 고객, 공급자 및 다른 관계자)의 비윤리적이거나 불법적인 행동을 알고 있습니까?
- 당신은 결정을 내리려 하지만, 윤리적인 측면에 대해서 확신하지 못하고 있습니까?
- 언론에 보도된다면 어떻게 할 것입니까?

1 사건을 인식하십시오.



2 상황을 평가하십시오.

누가 영향을 받습니까?

- 당신?
- 동료·팀?
- PwC – 회사 및 네트워크?
- 고객?
- 다른 제 3자?

지침이 되는 변수는 무엇입니까?

- 그것이 옳다고 여겨집니까?
- 법 – 그것은 합법적입니까?
- 규칙·공인회계사 윤리기준
- PwC 기준 및 정책
- 고객의 반응
- 더 다양한 제 3자의 반응
- PwC의 목적
- PwC의 가치

3 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

- 어떤 방법을 선택할 수 있습니까?
- 각 선택의 결과는 어떤 것 같습니까?
- 윤리적인 충동을 피할 수 있는 대안이 있습니까?
- 적절하게 논의하십시오.
- 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

RADAR: A framework for deciding the right thing to do

- 필요하다면, 당신의 문제를 적합한 담당자 (예를 들어, 윤리사무국, OGC, R&Q, HC)에 보고하십시오.
- 적합한 경우, 이해관계자들에게 결정 내용과 그 근거에 대해 알리십시오.
- 이것을 통해 무엇을 배웠는지, 변화시켜야 할 것이 있는지 상기하십시오.

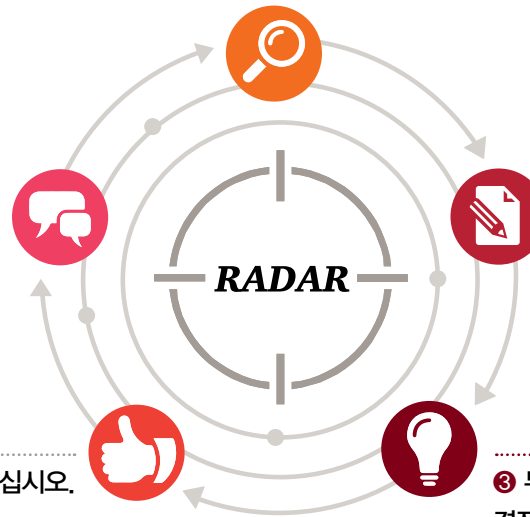
5 보고하고 알리십시오.

4 진행상황에 동의하십시오.

- 당신이 내린 결정을 검증하십시오 – 그것이 옳다고 여겨집니까? 마음에 불편함이나 거리낌이 없겠습니까?
- 당신이 했거나 하지 않은 일을 다른 사람들이 알았을 때, 당신은 당황할 것입니까?
- 사리분별이 있는 사람이 생각한 것을 반영하십시오.
- 필요하다면, 다시 논의하십시오.
- 당신이 항상 옳다고 믿고 내린 결정에 확신이 있다면, 행동하십시오.

- 그 상황이 PwC의 목적과 가치에 부합하였습니까?
- 당신이 생각하기에, PwC의 목적 또는 가치에 반하여, 옳지 않은 행동을 하도록 요구받고 있습니까?
- 당신은 다른 사람(예를 들어, 동료, 고객, 공급자 및 다른 관계자)의 비윤리적이거나 불법적인 행동을 알고 있습니까?
- 당신은 결정을 내리려 하지만, 윤리적인 측면에 대해서 확신하지 못하고 있습니까?
- 언론에 보도된다면 어떻게 할 것입니까?

1 사건을 인식하십시오.



2 상황을 평가하십시오.

누가 영향을 받습니까?

- 당신?
- 동료·팀?
- PwC – 회사 및 네트워크?
- 고객?
- 다른 제 3자?

3 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

- 어떤 방법을 선택할 수 있습니까?
- 각 선택의 결과는 어떨 것 같습니까?
- 윤리적인 충동을 피할 수 있는 대안이 있습니까?
- 적절하게 논의하십시오.
- 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

지침이 되는 변수는 무엇입니까?

- 그것이 옳다고 여겨집니까?
- 법 – 그것은 합법적입니까?
- 규칙·공인회계사 윤리기준
- PwC 기준 및 정책
- 고객의 반응
- 더 다양한 제 3자의 반응
- PwC의 목적
- PwC의 가치

RADAR: A framework for deciding the right thing to do

- 필요하다면, 당신의 문제를 적합한 담당자 (예를 들어, 윤리사무국, OGC, R&Q, HC)에 보고하십시오.
- 적합한 경우, 이해관계자들에게 결정 내용과 그 근거에 대해 알리십시오.
- 이것을 통해 무엇을 배웠는지, 변화시켜야 할 것이 있는지 상기하십시오.

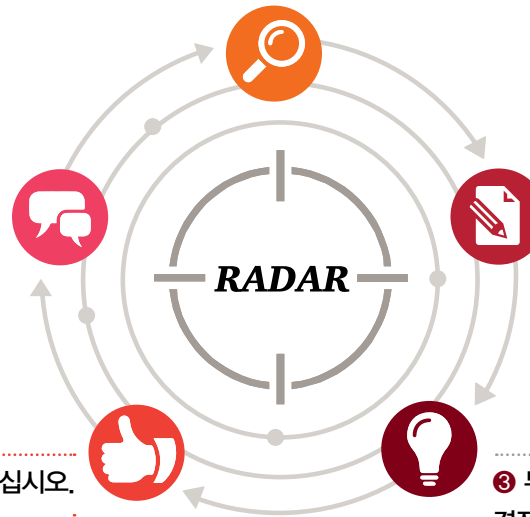
5 보고하고 알리십시오.

- 당신이 내린 결정을 검증하십시오 – 그것이 옳다고 여겨집니까? 마음에 불편함이나 거리낌이 없겠습니까?
- 당신이 했거나 하지 않은 일을 다른 사람들이 알았을 때, 당신은 당황할 것입니까?
- 사리분별이 있는 사람이 생각한 것을 반영하십시오.
- 필요하다면, 다시 논의하십시오.
- 당신이 항상 옳다고 믿고 내린 결정에 확신이 있다면, 행동하십시오.

4 진행상황에 동의하십시오.

- 그 상황이 PwC의 목적과 가치에 부합하였습니까?
- 당신이 생각하기에, PwC의 목적 또는 가치에 반하여, 옳지 않은 행동을 하도록 요구받고 있습니까?
- 당신은 다른 사람(예를 들어, 동료, 고객, 공급자 및 다른 관계자)의 비윤리적이거나 불법적인 행동을 알고 있습니까?
- 당신은 결정을 내리려 하지만, 윤리적인 측면에 대해서 확신하지 못하고 있습니까?
- 언론에 보도된다면 어떻게 할 것입니까?

1 사건을 인식하십시오.



2 상황을 평가하십시오.

누가 영향을 받습니까?

- 당신?
- 동료·팀?
- PwC – 회사 및 네트워크?
- 고객?
- 다른 제 3자?

3 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

지침이 되는 변수는 무엇입니까?

- 그것이 옳다고 여겨집니까?
- 법 – 그것은 합법적입니까?
- 규칙·공인회계사 윤리기준
- PwC 기준 및 정책
- 고객의 반응
- 더 다양한 제 3자의 반응
- PwC의 목적
- PwC의 가치

- 어떤 방법을 선택할 수 있습니까?
- 각 선택의 결과는 어떤 것 같습니까?
- 윤리적인 충동을 피할 수 있는 대안이 있습니까?
- 적절하게 논의하십시오.
- 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

RADAR: A framework for deciding the right thing to do

- 필요하다면, 당신의 문제를 적합한 담당자 (예를 들어, 윤리사무국, OGC, R&Q, HC)에 보고하십시오.
- 적합한 경우, 이해관계자들에게 결정 내용과 그 근거에 대해 알리십시오.
- 이것을 통해 무엇을 배웠는지, 변화시켜야 할 것이 있는지 상기하십시오.

5 보고하고 알리십시오.

- 그 상황이 PwC의 목적과 가치에 부합하였습니까?
- 당신이 생각하기에, PwC의 목적 또는 가치에 반하여, 옳지 않은 행동을 하도록 요구받고 있습니까?
- 당신은 다른 사람(예를 들어, 동료, 고객, 공급자 및 다른 관계자)의 비윤리적이거나 불법적인 행동을 알고 있습니까?
- 당신은 결정을 내리려 하지만, 윤리적인 측면에 대해서 확신하지 못하고 있습니까?
- 언론에 보도된다면 어떻게 할 것입니까?

1 사건을 인식하십시오.



2 상황을 평가하십시오.

누가 영향을 받습니까?

- 당신?
- 동료·팀?
- PwC – 회사 및 네트워크?
- 고객?
- 다른 제 3자?

4 진행상황에 동의하십시오.

- 당신이 내린 결정을 검증하십시오 – 그것이 옳다고 여겨집니까? 마음에 불편함이나 거리낌이 없겠습니까?
- 당신이 했거나 하지 않은 일을 다른 사람들이 알았을 때, 당신은 당황할 것입니까?
- 사리분별이 있는 사람이 생각한 것을 반영하십시오.
- 필요하다면, 다시 논의하십시오.
- 당신이 항상 옳다고 믿고 내린 결정에 확신이 있다면, 행동하십시오.

3 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

- 어떤 방법을 선택할 수 있습니까?
- 각 선택의 결과는 어떤 것 같습니까?
- 윤리적인 충동을 피할 수 있는 대안이 있습니까?
- 적절하게 논의하십시오.
- 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

지침이 되는 변수는 무엇입니까?

- 그것이 옳다고 여겨집니까?
- 법 – 그것은 합법적입니까?
- 규칙·공인회계사 윤리기준
- PwC 기준 및 정책
- 고객의 반응
- 더 다양한 제 3자의 반응
- PwC의 목적
- PwC의 가치

We listen and take action

‘신고하는 것’이 가장 중요한 첫 단계입니다. 어떤 혐의, 불만 또는 문제에 대해서든, 우리는 적합한 방법으로 그 상황을 조사하고 해결합니다. 조사 절차나 익명 신고와 관련한 문의사항이 있으면 해당 윤리사무국으로 연락하십시오. PwC는 보고자를 어떤 보복으로부터도 보호하고 주의를 기울일 것을 약속합니다.

PwCC윤리복무규범 또는 정책 및 절차를 위반하는 사람은 그 책임을 질 것입니다. 보고받은 사람은 우리의 주의를 끄는 신고 사항들에 대해 책임을 져야 합니다.

위반을 지시했거나 승인한 사람들, 혹은 이러한 위반을 인지하고서도 시정하기 위해 적절한 조치를 취하지 않은 사람들은 그 책임을 질 것입니다. 우리 모두는 조사가 진행되는 동안 성실히 협조해야 하며, 진실되게, 정확하게, 완전하게 그리고 성실하게 답할 의무가 있습니다. 비협조적인 태도는 징계 처분으로 이어질 수 있습니다.

The Code of Conduct, and the PwC network of firms

우리는 PwC network firms 간 협동정신을 추구할 것을 약속합니다. PwC 네트워크 내의 다른 기업으로의 파견근무와 관련한 직무 수행 시 의문이나 문제가 생겼을 경우, 파견근무 회사가 지정한 규정에 따라야 합니다. 파견근무 회사에서 문제를 제기하는 것이 불편하거나 그 결과가 만족스럽지 않다면, 본래 근무지에 문제를 제기하십시오. 그렇게 한다면 그 이슈는 각 기업의 지도부들 사이에서 해결될 것입니다.

더 자세한 정보를 원한다면, www.pwc.com을 방문해 주시길 바랍니다.



E10

- E1** 항상 법인을 대표하는 자세로 고객을 대하며 전문가로서의 품위를 유지한다.
- E2** 전문가로서 업무상 지득한 정보에 대한 비밀유지의무를 준수하고, 어느 누구에게도 정보를 발설하지 않으며, 사적으로 이용하지 않는다.
- E3** 전문가로서의 독립성과 객관성을 유지하고, 업무수행 시 법규와 사규를 숙지하고 준수한다.
- E4** 경쟁사 관련 기밀정보나 타인이 가지고 있는 지적 정보 등을 부적절한 방법으로 획득하거나 사용 또는 유포하지 않는다.
- E5** 금품 등을 제공하거나 수취하는 것을 금지한다. 다만 사교, 의례 또는 부조의 목적인 경우에는 규정금액 이내에서 제공하거나 수취할 수 있다.
- E6** 신문, 방송 등 대중 매체와 접촉 시 특정 회사 및 업무에 대한 언급을 삼가며 M&C와 사전 협의한다.
- E7** 지적 재산, 업무상 기밀, 내부 문서 등을 포함한 법인의 모든 유, 무형 자산을 보호하고 관련법규 및 내부규정에 따라 관리한다.
- E8** 과도한 음주, 폭력, 성희롱 기타 부당한 행위가 없는 건강한 근무 환경을 유지한다.
- E9** 수사기관으로부터 조사 또는 조사요청을 받거나, 소송의 발생 또는 그 가능성이 있는 경우 그리고 소송을 제기하고자 하는 경우에는 OGC에 보고하고 지휘를 받는다.
- E10** 윤리나 법규와 관련하여 의사결정을 해야 할 경우, 윤리사무국의 조언을 받으며 윤리복무규범에 위배되는 부적절한 행동에 대해서는 즉시 신고한다.

www.pwc.com/codeofconduct

S/N: 2105W-OR-004

© 2021 프라이스워터하우스쿠퍼스컨설팅. All rights reserved. Please see www.pwc.com/structure for further details.