



삼일회계법인

PwC's Code of Conduct

Living our purpose, values
and behaviours

October 2024

www.pwc.com/codeofconduct

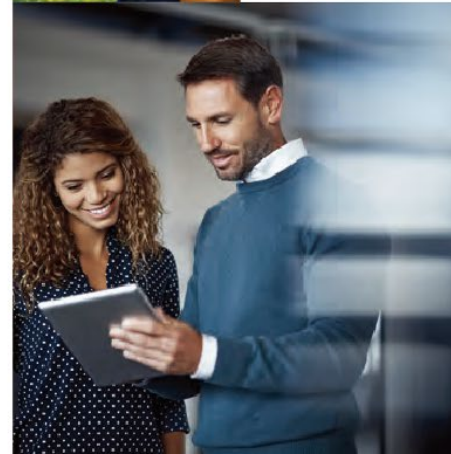
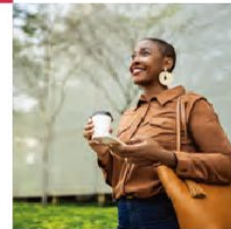
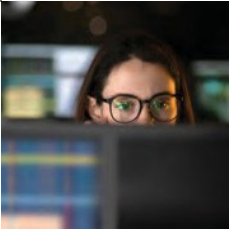
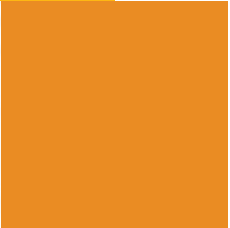
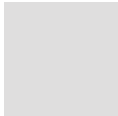




Table of contents

Message from our Global Chairman	3
Message from our Global Chief Ethics and Compliance Officer	4
Living our purpose, values and behaviours	5
The Code in context	6
Speak up	7
Build trust in how we do business	9
Build trust with each other	17
Build trust in our communities	21
Build trust in how we use information	25
RADAR: A framework for deciding the right thing to do	31
The Code of Conduct and the PwC network of firms	34





Mohamed Kande
Global Chairman, PricewaterhouseCoopers
International Limited

Message from our Global Chairman

Dear Colleagues:

오늘날 복잡한 세상에서 신뢰는 새로운 화폐가 되었습니다. 신뢰는 단순한 가치 그 이상으로, 성공적인 비즈니스와 사회가 구축되는 기반입니다. PwC의 목적은 신뢰에 근거하며, 투명성, 진실성, 그리고 PwC의 가치를 통해 신뢰를 제공할겠다는 우리의 약속에 기반합니다.

150개 이상의 국가에서 350,000명 이상의 PwC 직원들 모두는 우리에게 맡겨진 높은 윤리적 행동 기준과 신뢰를 유지할 책임이 있습니다. 기대치가 그 어느 때보다 빠르게 변하는 시기에, 우리는 항상 PwC의 목적을 이해하고 실천할 책임이 있습니다.

Code of Conduct는 전문적 기준, 법률 및 규정을 준수하여 사업을 수행하는 방법의 중요성을 강조합니다. 이는 우리를 정의하는 가치와 행동을 명시하고, 항상 최선을 다할 책임을 부여합니다.

PwC 네트워크로서 우리가 달성하는 것은 각자가 매일, 모든 행동에서 PwC의 목적과 가치를 모든 일의 중심에 두는 것에 달려 있습니다.

강력한 윤리 문화를 위한 우리의 헌신은 고객 및 이해관계자와 의미 있는 관계를 구축할 수 있도록 하는 기반입니다. 품질과 탁월함에 대한 우리의 약속은 오늘날의 필요를 충족시키는 것뿐만 아니라, 내일의 도전 과제를 예측하고 해결하도록 안내합니다.

PwC Purpose:

To build trust in
society and
solve important
problems

Message from our Global Chief Ethics and Compliance Officer



Nicola Shield
Global Chief Ethics and Compliance
Officer, PricewaterhouseCoopers
International Limited

Dear Colleagues:

윤리적 문화는 우리 조직에 매우 중요하며 우리의 강령은 우리를 안내할 프레임워크를 제공합니다. 우리의 문화는 단순한 목표 선언만으로 정의되지 않습니다. 그것은 우리가 매일 내리는 모든 행동과 모든 선택의 총합입니다. 이는 우리가 서로와 고객을 대하는 방식, 고객을 받아들이는 방식, 고객에게 조언을 제공하는 방식, 외부 이해관계자와 소통하는 방식입니다. PwC 네트워크에 대한 우리의 비전은 세계에서 가장 신뢰할 수 있고 관련성이 높은 전문 서비스 기업이 되는 것입니다. 우리는 직원들이 윤리적으로 행동하고 우리의 강령이 모든 것에 기본이 될 때에만 그러한 신뢰를 구축할 수 있습니다.

우리의 강령은 우리의 행동을 안내하는데 도움이 되는 많은 도구 중 하나입니다. 귀하가 직면할 수 있는 모든 상황을 다룰 수는 없고 다루지도 않습니다. 오히려 일상적인 행동과 윤리적 의사 결정에 우리의 가치를 포함시키려고 노력합니다.

우리 모두는 윤리 강령을 유지하는 데 중요한 역할을 합니다. 우리 강령에 부합하지 않는 상황이 발생하면 우리는 이를 신고합니다. 그리고 우리는 그렇게 하는 데 필요한 용기를 소중히 여깁니다. 문제나 우려 사항이 제기되면 적절하고 시의적절하며 객관적인 조사를 수행하기 위해 최선을 다합니다. 그리고 Speak Up 문화의 중요한 부분은 보복으로부터 직원을 보호하려는 우리의 약속입니다.

모든 사람은 진실성과 정직함으로 행동하고 윤리적 문화에 기여할 책임이 있습니다. 궁금한 점이 있거나 뭔가 잘못된 것처럼 느껴진다면 주저하지 말고 speak up하고, 방관자가 되지 마십시오.

저는 Global Chief Ethics and Compliance Officer로서 PwC 임직원이 우리의 브랜드에 대한 신뢰를 구축하고 강력한 윤리 문화를 지속적으로 발전시킬 수 있도록 지원할 것입니다.

감사합니다.

Living our purpose, and values and behaviours

PwC 문화는 PwC 전문가로서 우리가 상호작용하는 방식을 안내하고 함께 작동하는 시스템에 의해 지원됩니다. 우리의 목적은 우리의 존재를 뒷받침합니다. 우리의 가치는 우리의 행동을 안내합니다. PwC Professional 행동은 이를 현실로 구현하는 방법입니다.

Our why | Purpose

우리의 목적은 사회에 신뢰를 구축하고 중요한 문제를 해결하는 것입니다. 이것이 우리의 존재 이유입니다. 점점 더 복잡해지는 세계에서, 우리는 복잡한 시스템이 기능하고 적응하며 진화할 수 있도록 신뢰를 구축하는 데 도움을 줌으로써, 자본 시장, 세금 체계, 또는 비즈니스와 사회가 존재하는 경제 시스템이 동체와 사회에 지속 가능한 결과를 제공할 수 있도록 지원합니다.

Our how | Values

우리의 가치는 우리의 행동을 안내합니다. 우리는 다양한 배경과 문화를 가지고 있지만, 우리의 가치는 우리가 공통적으로 가진 것입니다. 그것은 고객이 우리에게 기대해야 할 것을 설명하고, 우리가 서로 어떻게 일해야 하는지를 설명하며, 최선을 다할

책임을 부여합니다. 우리의 행동을 안내하고 우리의 성공을 가능하게 합니다. 우리의 다섯 가지 가치는 우리가 목적을 달성하기 위해 노력하는 배경을 설정합니다.

The PwC Professional | Our behaviours

우리의 행동은 우리가 우리의 목적, 전략 및 가치를 어떻게 구현하는지를 정의합니다.

고객, 직원, 사회의 기대를 고려할 때, 분명한 한 가치는 우리가 급변하는 세상의 요구에 맞춰 진화해야 한다는 것입니다. 이를 위해서는 네트워크 전반에 걸쳐 일관된 새로운 기술, 새로운 사고방식, 새로운 역량이 필요합니다. 우리는 리드하고 가치를 제공하는 새로운 방식을 필요로 하며, 이는 진실성에서 시작해야 합니다.

신뢰받는 리더십과 독창적인 결과는 우리가 목적과 전략을 실현하고, 매일의 모든 상호작용에서 고객에게 서비스를 제공하며 우리의 가치를 실천하는 방법입니다. 신뢰받는 리더십과 독창적인 결과를 바탕으로 우리는 더 나은 내일을 만들기 위해 노력할 것입니다.



PwC에서는 더 나은 내일을 위해 앞장서고 함께 협력하는 것이 우리의 의무이자 기회라고 믿습니다. 이는 우리의 목적, 전략, 가치가 하나의 시스템으로 작동하는 것을 의미합니다. 우리의 목적은 우리의 존재를 뒷받침하며, 전략은 우리의 초점을 안내하고, 가치는 우리의 행동을 이끕니다. 그리고 PwC Professional은 이를 실현하기 위한 우리의 행동 방식을 설명합니다. 우리가 이러한 방식으로 행동할 때, 우리는 글로벌 네트워크의 잠재력을 최대한 발휘하게 되며, 이에 고객과 사회를 위해 함께 일하고 문제를 해결하는 데 있어 경쟁 적수가 없는 장소가 됩니다.



The Code in context

PwC 문화는 내부 및 외부의 기대와 요구 사항의 프레임워크를 통해 뒷받침됩니다. 이는 다음과 같은 영역에서 우리의 행동을 안내하고 신뢰를 구축하는 데 도움을 줍니다:

- 우리가 비즈니스를 수행하는 방식
- 서로 간의 관계
- 우리 공동체 내
- 정보를 사용하는 방식

우리의 강령은 '어떻게 행동하는 것이 옳은 일인가?'라는 질문에 답해야 하는 모든 상황에 대해 구체적인 지침을 제공하기 위한 것이 아닙니다. 대신, 어려운 질문에 대해 생각하는 데 도움이 되고, 협력을 촉진하며, 우려 사항이 있는 경우 이를 알리도록 격려하는 원칙, 지침입니다.

핵심 요소는 우리가 해당 법률과 규정을 준수한다는 것입니다. 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.

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

PwC에는 계약 상대방, 벤더사, JBR을 포함한 모든 제 3자에게 적용되는 [제3자 윤리복무규범](#)이 있습니다.



Speak up

신고하는 것은 우리 윤리 문화의 기초입니다.
뭔가 옳지 않은 것 같을 때 이를 말하는 것은 우리의
진실성과 옳은 일을 행할 용기가 있음을 보여줍니다.

진실성을 갖는다는 것은 도덕적, 윤리적 원칙을
일관되게 준수하는 것을 의미합니다. 이는 신뢰할 수
있고 정직하며 공정하다는 것을 의미합니다. 아무도
지켜보지 않더라도 옳은 일을 하는 것입니다.

존중 받는 근무 환경을 만들면 우리 직원들은
목소리를 낼 수 있을 만큼 용감해질 수 있습니다.
신고하는 것은 위법 행위를 예방하는 데 도움이
됩니다. 솔직하게 말하는 것은 우리가 서로와 우리의
사업에 관심을 갖고 있다는 것을 보여줍니다.

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.

Speak up.

[PwC Ethics Helpline](#)은 임직원, 고객, 제3자가
보복에 대한 두려움 없이 편안하고 안전하게 질문이나
우려 사항을 이야기할 수 있도록 하는 Speak up
문화를 지원합니다. 보안 채널을 제공하며, 허용 되는
경우 익명 신고도 가능합니다.

[PwC Ethics Helpline](#) 이외에도 PwC에는 Business
Conduct Leaders, managers, supervisors, HC,
RM, OGC 등 다양한 신고 채널이 있습니다. 우리는
직원들이 신고하기 가장 편안한 채널을 선택하기를
원합니다.

요점은 진실성과 배려라는 우리의 가치에 충실하기 위해,
목소리를 내는 것이 안전할 뿐만 아니라 옳은 일이라는
것입니다.

Listen up. Follow up.

신고는 필수적인 첫 번째 단계입니다. 모든 우려 사항은
적절한 기밀로 처리됩니다.

우리는 적절하고, 시의적절하며, 객관적인 조사를
수행하기 위해 최선을 다하고 있습니다.



감독 역할을 맡은 우리는 우리의 이목을 끄는 것들에
대해 관심을 가질 책임을 가지고 있습니다.

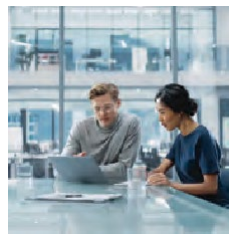
강령이나 정책, 절차를 위반하는 사람은 누구나
책임을 지게 됩니다. 위반사항을 지시하거나 승인한
사람, 또는 위반 사실을 알고도 즉시 적절한 조치를
취하지 않은 사람은 책임을 지게 됩니다.

우리 모두는 조사 과정에서 협력하고 질문에
진실하고 정확하며 완전하고 정직하게 답변할 책임이
있습니다. 협조하지 않을 경우 징계 조치를 받을 수
있습니다.

We do not tolerate retaliation at PwC.

PwC는 보복을 용납하지 않습니다.

PwC는 우리를 보복으로부터 보호할 것입니다. 보복은
실제 이슈나 의심이 가는 이슈를 성실하게 보고한 것에
대해, 직접적이거나 미묘하게 보복하는 어떠한 형태도
해당될 수 있습니다. 우리는 성실하게 보고한 자 및
조사에 임한 자에 대한 보복을 금지합니다. 보복성
조치를 취한 PwC의 어떠한 전문가(파트너, staff)도
이에 대한 책임을 질 것입니다. 보복은 중대한 위법
행위이며 용납되지 않을 것입니다.

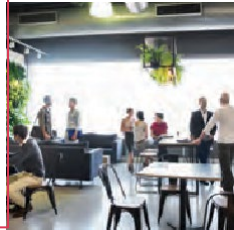




What if...

동료들과 함께 점심식사를 하고 있었는데, 그 중 한 명이 다른 동료에 대해 제가 불쾌하다고 생각하는 발언을 했습니다. 이 상황을 어떻게 처리합니까?

그렇게 하는 것이 괜찮다고 느껴진다면 동료와 함께 전문적으로 상황을 해결하십시오. 상황을 직접 해결하는 것이 불편하거나 추가 지침이 필요한 경우 [Ethics Helpline](#) 또는 PwC의 기타 보고 채널을 통해 우려 사항을 보고해야 합니다.



What if...

동료의 부적절한 행위를 선의로 신고했고, 문제를 해결하기 위한 적절한 조치가 취해졌습니다. 그러나 이제는 나에 대한 동료의 행동이 변했다는 것을 알게 되었고 때로는 업무에 필요한 주요 정보를 숨기거나 내가 다른 사람의 사업에 관여하고 있다는 비아냥거리는 말을 하기도 합니다. 어떻게 해야 하나요?

보복 행위를 당할 수도 있습니다. 혐의가 입증되지 않은 경우에도 보복은 용납되지 않습니다. [Ethics Helpline](#)이나 PwC의 기타 보고 채널을 통해 우려사항을 보고해야 합니다.

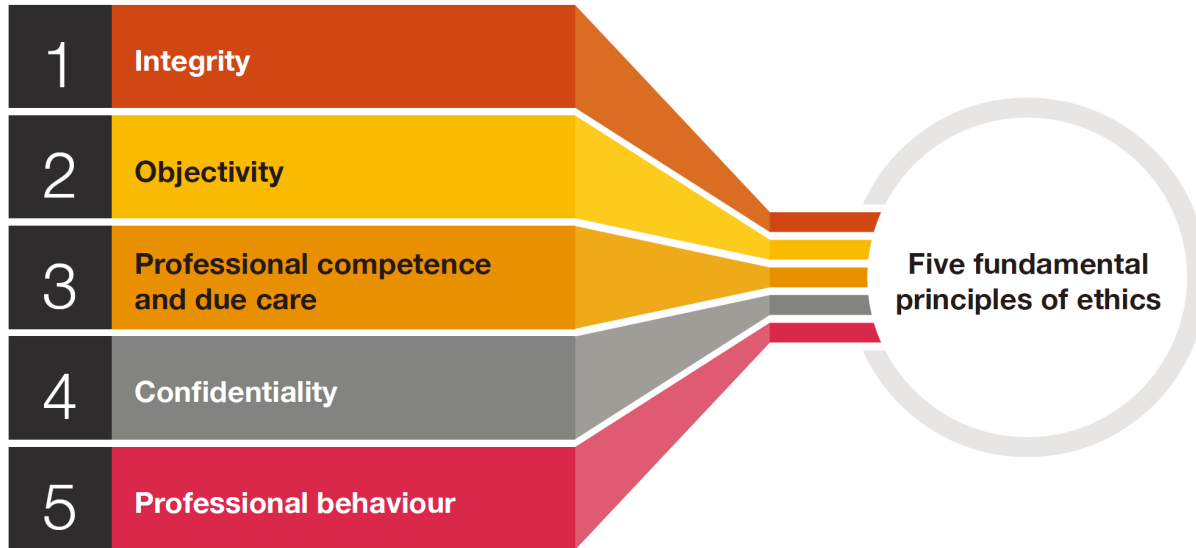


Build trust in how we do business

우리 업무의 품질과 영향은 PwC 전문가이자 기업 네트워크로서 우리가 누구인지에 매우 중요합니다. 우리의 지속적인 성과는 우리가 고객, 우리 서로, 그리고 지역 사회와 신뢰를 형성하고 구축하는 방법의 일부입니다.

Build trust in how we do business

PwC의 모든 전문가는 IESBA(International Ethics Standards Board for Accountants)에서 제정한 표준을 포함하여 적용 가능한 전문 표준을 따릅니다. 우리의 윤리적 행동과 IESBA 윤리 강령 준수는 공익과 사회 전반에 직접적인 혜택을 줍니다.



우리의 강령과 윤리적 틀은 integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behaviour라는 핵심 원칙을 기반으로 합니다.



What if...

저는 회계사나 감사인이 아니며 감사본부에서 근무하지도 않습니다. IESBA 윤리복부규범이 저에게도 적용되나요?

네, PwC에서 근무하는 모든 사람은 IESBA 윤리복부규범을 준수해야 합니다. 이는 업무 종류와 상관없이 모든 사람에게 적용됩니다.



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 교육, 평가, 시험을 독립적으로 완료하는 것을 포함하여 우리가 하는 모든 일에서 정직하게 행동합니다.

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. 우리는 적용 대상인 독립성 규칙, 기준 및 정책을 준수하도록 주의를 기울입니다.

우리가 계속할 경우 우리의 전문성, 성실성 또는 독립성을 포함한 객관성이 문제가 될 수 있다면 우리는 계약과 고객으로부터 기꺼이 물러날 것입니다.

What if...

저는 다른 고객을 위한 잠재적인 계약을 체결하는 것이 자신의 이익에 반한다고 믿는 고객과 함께 일하고 있습니다. 이것이 이해 상충으로 간주됩니까?

이 상황은 '민감한 상황'이며 conflict of interest 상황으로 발전할 수 있습니다. 민감한 상황은 결코 무시되어서는 안 되며, 우리 각자는 이를 적절하게 협의하고 해결해야 할 책임이 있습니다. 민감한 상황이 발견되면 즉시 고객 관계를 담당하는 파트너에게 문제를 제기해야 합니다. 민감한 상황은 이해 상충은 아니지만, 고객의 이해 상충으로 인해 잠재적으로 고객 손실이나 PwC 브랜드 또는 평판 손상을 초래할 수 있는 심각한 상업적 또는 고객 관계 문제가 발생할 위험이 있는 상황입니다.

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

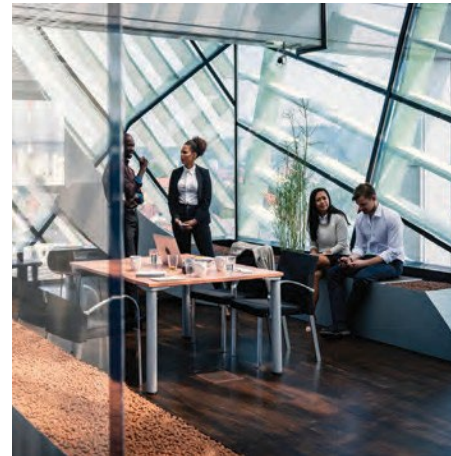
이러한 상황은 반드시 업무를 수행할 수 없다는 것을 의미하지 않지만, 잠재적인 이해충돌 또는 고객과의 민감한 관계를 어떻게 관리할지 생각할 필요가 있습니다. 자신의 역할과 상황을 객관적으로 평가하는 것이 중요합니다. 잠재적인 갈등이나 민감한 상황에 처한 경우 Local OGC 및/또는 RM에 문의하십시오.



What if...

저는 PwC에 처음 입사했습니다. 저는 우리가 준수해야 할 독립성 요구 사항이 있다는 것을 알고 있습니다. 특정 회사에 투자할 수 있는지 확인하는 방법을 알려 주시겠어요?

투자에 관한 규칙은 복잡하므로 항상 확인하는 것이 좋습니다. 이는 회사에서 귀하의 직위와 역할에 따라 달라집니다. 추가 지침은 Local 독립성팀에 조언을 구하고, Local 독립성 정책을 비롯한 내부 자료, 인트라넷 또는 sharepoint 등에 게시된 추가 자료 등을 확인하세요.



What if...

저는 규제 기관에서 근무한 후 최근 PwC에 입사했습니다. 함께 일하는 새로운 파트너와 공유하고 싶은 유용한 정보가 있지만 그것이 최선의 아이디어인지는 확실하지 않습니다. 어떻게 해야 하나요?

PwC에서는 공무원을 고용하고 협력할 때 또는 PwC 전문가가 정부에 입사할 때 자체 네트워크 원칙을 포함하여 모든 해당 규칙과 규정을 준수하도록 주의를 기울입니다. 이는 충돌이나 심지어 충돌이 나타나는 것을 방지하는 데 도움이 됩니다.

일반적으로 정부 기관에서 PwC에 합류하면 일정 기간 동안 특정 제한 사항이 적용되는 'cooling off period'이 있습니다. 이 경우 'cooling off period' 동안 수행할 수 있는 문제에 대한 제한 외에도 모든 기밀 유지 규칙을 준수하는 것이 중요합니다.



What if...

특정 마감일까지 완료해야 하는 시험이나 평가가 있는데 제대로 공부하거나 제 시간에 완료할 시간이 충분하지 않은 경우 어떻게 해야 하나요?

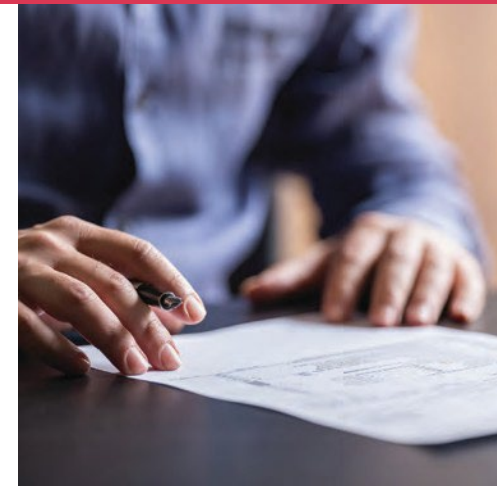
교육이나 평가를 완료하는 능력에 대해 시간적 압박이나 기타 우려 사항이 있는 경우 관리자나 코치에게 문의하여 요구 사항을 적절하게 완료하는 데 필요한 것이 무엇인지 논의해야 합니다. 절대로 속여서는 안 됩니다. 절대로 답변을 공유하거나 다른 사람의 답변을 받아서는 안 됩니다.

질문이 있거나 부정행위를 인지한 경우 관리자, 윤리팀 구성원 또는 [PwC Ethics Helpline](#)에 문의하여 안내를 받으십시오. 우리 모두는 옳은 일을 해야 할 책임이 있고, 옳지 않다고 생각되는 것을 보거나 들은 경우 이를 알려야 할 책임이 있습니다.

교육 및 평가를 완료하는 데 성실하게 행동한다는 것은 이러한 교육을 승인되지 않거나 부적절한 지원 없이 독립적으로 수강하는 것을 의미합니다. 우리는 다음을 포함하되 이에 국한되지 않는 어떤 형태의 부정 행위도 용납하지 않습니다.

- 답안 개발, 사용 또는 공유
- 다른 사람에게 귀하를 대신하여 교육 또는 평가를 받도록 요청하는 것
- 다른 사람을 대신하여 교육 또는 평가를 받는 것
- 교육 또는 평가와 관련하여 부적절한 방식으로 기술을 사용하는 것
- 표절

부정행위는 PwC의 목적 및 가치에 부합하지 않습니다. 어떤 형태로든 부정 행위에 연루된 사람은 누구나 책임을 지게 될 것입니다. 어떤 형태로든 부정행위를 인지하게 되면 이를 직속 관리자, 코치 또는 [PwC Ethics Helpline](#)에 보고해야 합니다.



고객, 공급자와 다른 관계자들과의 법적으로
정당하고 안전하게 계약을 체결합니다.

우리는 계약적 의무를 수행하고 약정된 기간과
조건을 준수합니다. 제공한 서비스에 대한 보수의
근거를 투명하게 공시합니다.

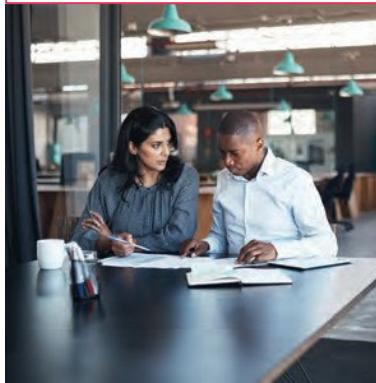
우리는 시간과 비용을 정확히 보고합니다.
공정하게 경쟁합니다. 우리는 공식적으로든
비공식적으로든 불법적으로 경쟁을 제한하고
가격을 설정하거나 고객, 시장, 다른 구성원들 및
서비스를 나눠 갖기 위해 경쟁자와 계약을
체결하지 않습니다.

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

What
if...

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

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, [PwC Ethics
Helpline](#) 또는 PwC의 기타 보고 채널을 통해
우려 사항을 보고할 수도 있습니다.



What
if...

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?

그 제안을 받고 싶지 않음을 명확히 하고 해당
정보를 공유하지 말아야 합니다. 해당 문제에
대해 OGC에 바로 보고하십시오. 그러한 방식의
가격정보 교환은 금지되어 있습니다. 또한 [PwC
Ethics Helpline](#)이나 PwC의 기타 보고 채널을
통해 우려 사항을 보고할 수도 있습니다.



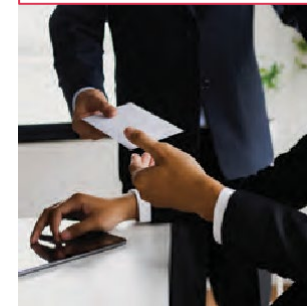
뇌물 수수, 부정한 업무에 절대 관련되지 않습니다. 이는 동료, 고객 및 함께 일을 하는 타인에 대한 신뢰를 유지하는 데 필수적입니다. 우리는 직접적으로든 제3자를 통해서든 급행료 등의 뇌물을 요구하거나 받지 않고, 주기로 약속하거나 주지도 않습니다.

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 안 됩니다.

What if...

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

다수의 요인에 따라 다릅니다. 지역적 관습·법·규칙과 PwC의 정책, 그리고 고객의 정책에 따라 다릅니다. 우리는 정부를 포함한 공공부문의 고객, 다국적 고객, 국제 고객을 대할 때 특히 주의해야 합니다. 특정 제한 상황에 대한 Firm의 추가 지침과 정책을 확인하거나, RM 또는 OGC와 같은 적합한 담당자와 협의해야 합니다.



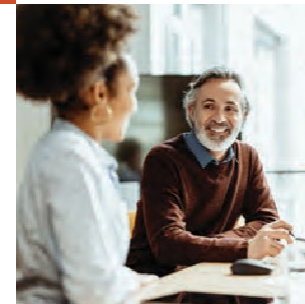
뇌물은 현금을 주고 받는 것뿐만이 아닙니다. 뇌물은 가치 있는 것이기만 하면 무방하며 다음과 같은 수많은 형태일 수도 있습니다:

- 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

‘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.

우리는 책임 있는 납세자입니다. 우리는 국내외의 모든 관련 세금 신고서를 정확하고 선의로 적시에 관리합니다.

우리는 책임 있는 세무 자문가입니다. 비즈니스 세계의 글로벌 특성과 국내법의 복잡성 및 경쟁 우선순위를 고려할 때 어느 선을 그어야 하는지가 항상 명확하지는 않습니다. PwC 네트워크의 회원사는 고객, 기타 이해관계자, 각 파트너 및 직원을 지원하기 위해 [Global Tax Code of Conduct](#)를 채택하고 적용했습니다.



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.



우리는 국경을 넘어 PwC 네트워크에 따라 협력할 것을 권장합니다. 우리는 투명하고 공개적으로 서로 소통합니다. 우리는 아이디어와 정보를 공유하고 전 세계 동료들과 관계를 조성합니다.

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.

*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 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...

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

불쾌한 접촉은 절대로 용납되지 않습니다. 원한다면, 매니저에게 그 상황에 대해 전문적으로, 정중하게 얘기하고 더 나아가, [PwC Ethics Helpline](#) 또는 다른 채널을 통하여 신고하여야 합니다.



What if...

팀 회의 중에 나이 많은 동료가 새로운 기술 프로젝트에 참여하는 데 관심을 표명했습니다. 우리 프로젝트 관리자는 기술을 이해하고 프로젝트를 따라갈 수 있는지 물었습니다. 이것이 나를 불편하게 만들었습니다. 어떻게 해야 하나요?

프로젝트 관리자의 의견은 간접적이거나 미묘하거나 의도하지 않은 차별의 예일 수 있습니다. 이 경우 나이 많은 동료의 나이를 기준으로 합니다. 귀하의 동료는 프로젝트 관리자에게 직접 말하고 문제를 제기하거나 [PwC Ethics Helpline](#) 또는 PwC의 기타 보고 채널을 통해 우려 사항을 보고해야 합니다. 그리고 증인으로서 발언할 수도 있습니다. 이는 동료에 대한 지지와 귀하의 관심을 보여줍니다.

What if...



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

이런 행동은 괴롭힘으로 간주되며, 최소한 모욕적이며 Code에 어긋나는 행동입니다. [PwC Ethics Helpline](#) 또는 다른 채널을 통하여 신고할 수 있습니다.



Build trust with each other



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.

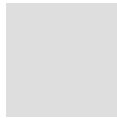
우리의 성공은 우연히 일어나지 않습니다; 체계적이고 신중한 변화가 필요하며, 우리의 다학적이고 글로벌하게 분포된 네트워크를 기반으로 합니다. 이는 우리의 목적, 전략, 가치가 하나의 시스템으로 작동함을 의미합니다.

우리의 목적은 우리의 존재를 기반으로 합니다. 우리의 전략은 우리의 focus로 안내합니다. 우리의 가치는 우리의 행동을 안내합니다. PwC 전문가는 이를 실현하기 위해 행동합니다. 그리고 우리가 이러한 방식으로 행동할 때, 우리는 글로벌 네트워크의 잠재력을 최대한 발휘하게 됩니다. 우리는 고객과 사회를 위해 함께 해결하고 일하는 데 있어 경쟁 적수가 없는 장소가 됩니다.



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.



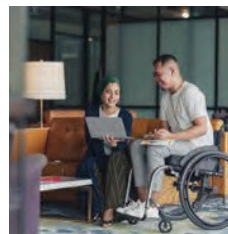
우리는 우리의 기술과 경험을 활용하여 중요한 문제를 해결함으로써 사회에 공헌합니다. 여기에는 지속 가능하고 포용적인 글로벌 경제를 육성하는데 핵심적인 문제인 윤리, 정직성, 신뢰와 관련된 문제가 포함됩니다.

우리는 전문 지식을 제공하고 다른 조직과 협력하여 최대의 결과를 달성함으로써 지역 사회의 중요한 사회 문제 해결을 돕습니다.

우리는 우리가 사업을 운영하는 국가의 관습과 전통을 존중하고 존중합니다. 이러한 관습과 전통이 본 강령과 상충되는 경우, 본 강령을 준수하는 방법에 대해 내부적으로 협의합니다. 우리는 배려, 개방성, 정직성을 보여주고 윤리와 품질에 끊임없이 집중함으로써 이해관계자의 신뢰를 얻는 것을 목표로 합니다.

우리의 가치를 유지하기 위해 우리는 비즈니스에 가장 큰 영향을 미치는 환경, 사회, 거버넌스(ESG) 문제를 검토합니다. 우리는 비즈니스와 시민 사회를 변화시키고 더 넓은 개발 목표에 기여하는 서비스를 제공함으로써 보다 지속 가능한 사회로의 전환을 지원합니다. 우리는 지구의 한계를 존중하고 비즈니스가 환경에 미치는 영향을 줄이기 위해 예방적 접근 방식을 채택합니다. 우리는 또한 고객들이 똑같이 할 수 있도록 돕습니다.

우리는 업무에 참여할 때 정직성, 객관성, 전문적 역량, 적절한 주의, 기밀 유지 및 전문적인 행동을 보장합니다.





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 지역사회 활동에 대한 참여를 장려하고 지원합니다. 우리는 개인적인 정치적 성향이나 견해를 PwC의 견해로 표현하지 않으며, 관련 보고 요건을 준수합니다. 우리는 특정 정치적 입장이나 정당/후보자, 자선단체, 제품 또는 특정 종교를 후원, 지지, 또는 반대하기 위해(또는 그렇게 하는 것처럼 보이는) PwC 자원을 사용하기 전에 현지 법률 및 정책에 따라 승인을 얻습니다.

What if...

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

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

What if...

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

적합한 담당자와 논의하십시오. OGC 및/또는 RM 팀과 함께 우리가 연설할 수 있는 위치에 있는지 확인하는 것부터 시작하는 것이 좋습니다.



Build trust in our communities



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.

경제협력개발기구(OECD)는 OECD 다국적 기업 가이드라인(OECD 가이드라인)을 포함하여 전 세계적으로 사업을 운영할 때 책임 있는 사업 수행에 대한 구속력 없는 원칙과 표준을 제공합니다. OECD 지침은 적용 가능한 규정 준수 요구 사항 및 표준을 설정하기 위한 귀중한 프레임워크를 제공합니다. PwC 네트워크는 다국적 기업이나 기업을 형성하지 않는 별도의 법인체로 구성되어 있지만 PwC의 네트워크 표준과 정책은 OECD 가이드라인을 따르고 이를 충족합니다.



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



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.

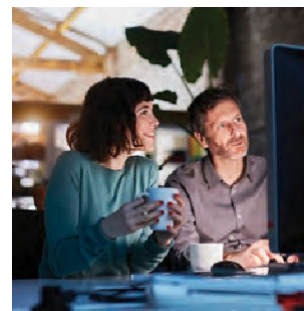
- 1 우리는 업무 시 승인된 PwC 시스템과 응용 프로그램만 사용합니다.
- 2 우리는 소셜미디어를 사용할 때를 포함하여 부적절하게 기밀정보를 누설하지 않습니다.
- 3 우리는 공공장소에서 고객 문제를 논의할 때 신중합니다.
- 4 우리는 기밀 정보의 물리적 사본을 보호하기 위해 주의를 기울입니다.
- 5 우리는 의도치 않은 기밀 정보의 공개를 즉시 확인하고 적절하게 PwC에 보고합니다.

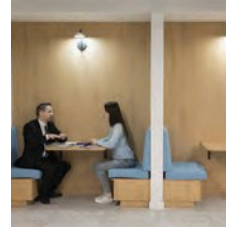
우리는 기술의 적절성을 평가하고 이를 책임감 있게 사용합니다.

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

What if...

업무에 도움이 될 수 있는 새로운 기술을 발견했습니다. 우리 팀의 시간을 상당히 절약할 수 있을 것 같습니다. 이 기술을 사용해도 될까요?
PwC에서의 사용이 승인되지 않은 기술을 다운로드하거나 사용하기 전에는 Network Information Security Team, OGC, RM과 상의해야 합니다. PwC에서 사용되는 기술은 정보가 사용 및 저장되는 방식을 우리가 이해하여 기밀 정보가 보호될 수 있도록 심사를 거칩니다.





What if...

저는 가끔 원격근무를 합니다. 기밀 정보를 보호하기 위해 어떤 조치를 취해야 할까요?

집, 고객사, 카페와 같은 공공 장소에서 원격으로 작업하는 동안 위험을 최소화 하는 것이 중요합니다. 모범 사례는 다음과 같습니다.

- 자리를 비울 때는 잠금화면을 실행합니다.
- 공공장소에서 작업할 때는 개인 정보 보호 화면을 사용하고 사적인 구역에서 작업합니다.
- 업무 대화를 기밀로 유지하고 다른 사람이 엿들을 수 있는 곳에서는 기밀 사항을 공유하지 않습니다.
- Laptop을 정기적으로 재부팅합니다.
- 보안되지 않은 무선 네트워크 사용을 지양합니다.
- 인쇄된 문서는 업무 종료 후 모두 파쇄합니다.

이는 단지 몇 가지 예시일 뿐입니다. 또한 정보 보안 및 기밀 정보에 대한 Local 정책 및 가이드라인을 확인하는 것을 잊지 마십시오.





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’의 의미는?

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

‘내부 정보’란?

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

내부 정보는 어디에서 비롯됩니까?

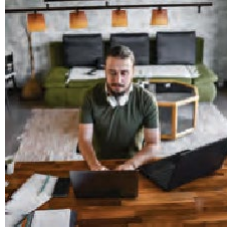
내부 정보는 어디에서 비롯됩니까? 내부 정보는 어느 출처에서든 나올 수 있습니다(예를 들어, PwC나 PwC의 누군가가 연락하거나 정보를 가지고 있는 고객, 공급 업체, 외주 업체, 합작 투자 파트너 또는 기타 법인이나 개인).

What if...

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

안됩니다. 이것은 ‘내부자 거래’로 간주될 것입니다. 우리는 비공개 정보를 어떻게 입수했는지에 관계없이 거래하지 않습니다. 또한 해당 정보를 타인에게 공개해서는 안됩니다. 추가 정보를 위해서는 OGC 또는 RM과 상의하십시오.



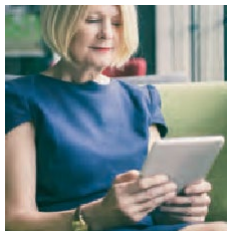
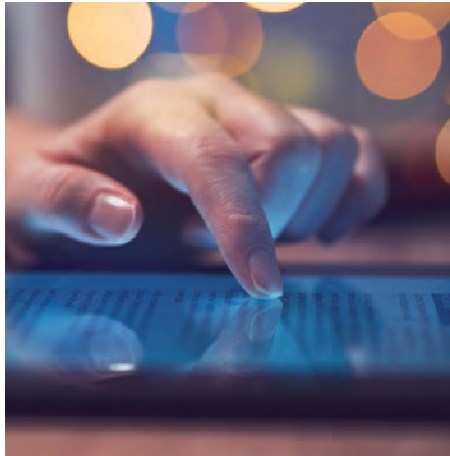


우리는 온·오프라인에서 사려 깊게 소통합니다. 공식적인 자리 또는 온라인 상에서 연설을 하거나, 소셜미디어를 사용할 경우 또는 대외활동에 참여할 경우, 동료 및 고객들에게 예의를 지키고 정중하게 행동합니다.

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.

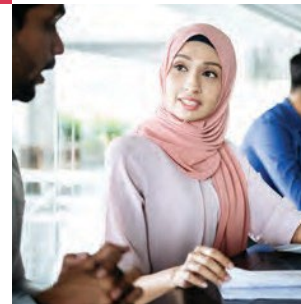
우리는 저작권 및 지적 재산권 법을 준수합니다.



What if...

인터넷에서 괜찮은 논문을 발견했는데, 직장 동료들과 고객들에게 공유해도 괜찮나요?

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.



소셜 미디어를 통해 다른 사람들과 소통하는 것은 우리 삶의 필수적인 부분이 되었습니다. 그러나 우리는 개인 소셜 미디어 공간과 업무 소셜 미디어 공간 사이의 경계가 쉽게 흐려질 수 있다는 것을 알고 있습니다. 그리고 직업적이든 개인적이든 관계없이 우리가 소셜 미디어에서 말하거나 행동하는 것은 고객, 회사, 동료 및 우리 자신에게 영향을 미칠 수 있습니다.

신뢰 구축에 대한 약속에 따라 우리는 개인적으로나 직업적으로 게시하는 내용을 매우 주의 깊게 고려합니다. 이는 PwC의 객관성이나 직업적 성실성을 위험에 빠뜨리지 않기 위한 것입니다. 우리는 소셜 미디어에 발언을 할 때 청중과 동료를 존중하며 동료와 고객의 개인 정보 보호를 존중합니다.

소셜 미디어 플랫폼에서 우리의 행동은 대면 행위를 그대로 반영합니다. 왜냐하면 전문성은 대면할 때 뿐만 아니라 온라인에서도 중요하다는 것을 알고 있기 때문입니다.

우리는 소셜 미디어를 사용할 때 올바른 판단을 내리며 소셜 미디어가 공공 미디어라는 사실을 결코 간과하지 않습니다. 우리는 게시하기 전에 생각합니다.



What if...

저는 우리나라의 정치적 상황에 대해 의견을 가지고 있습니다. 제 정치적인 견해를 소셜 미디어를 통해 표현해도 될까요?

네 가능합니다. 하지만 다른 사람을 존중하십시오. 또한 PwC의 견해가 아닌 개인적 견해를 분명히 하여야 합니다. 귀하의 포로필과 게시물이 고객 및 동료에게 제시하는 전문적인 이미지와 일치하는지를 확인하여야 합니다. Local 정책 및 가이드라인도 확인하시기 바랍니다.



What if...

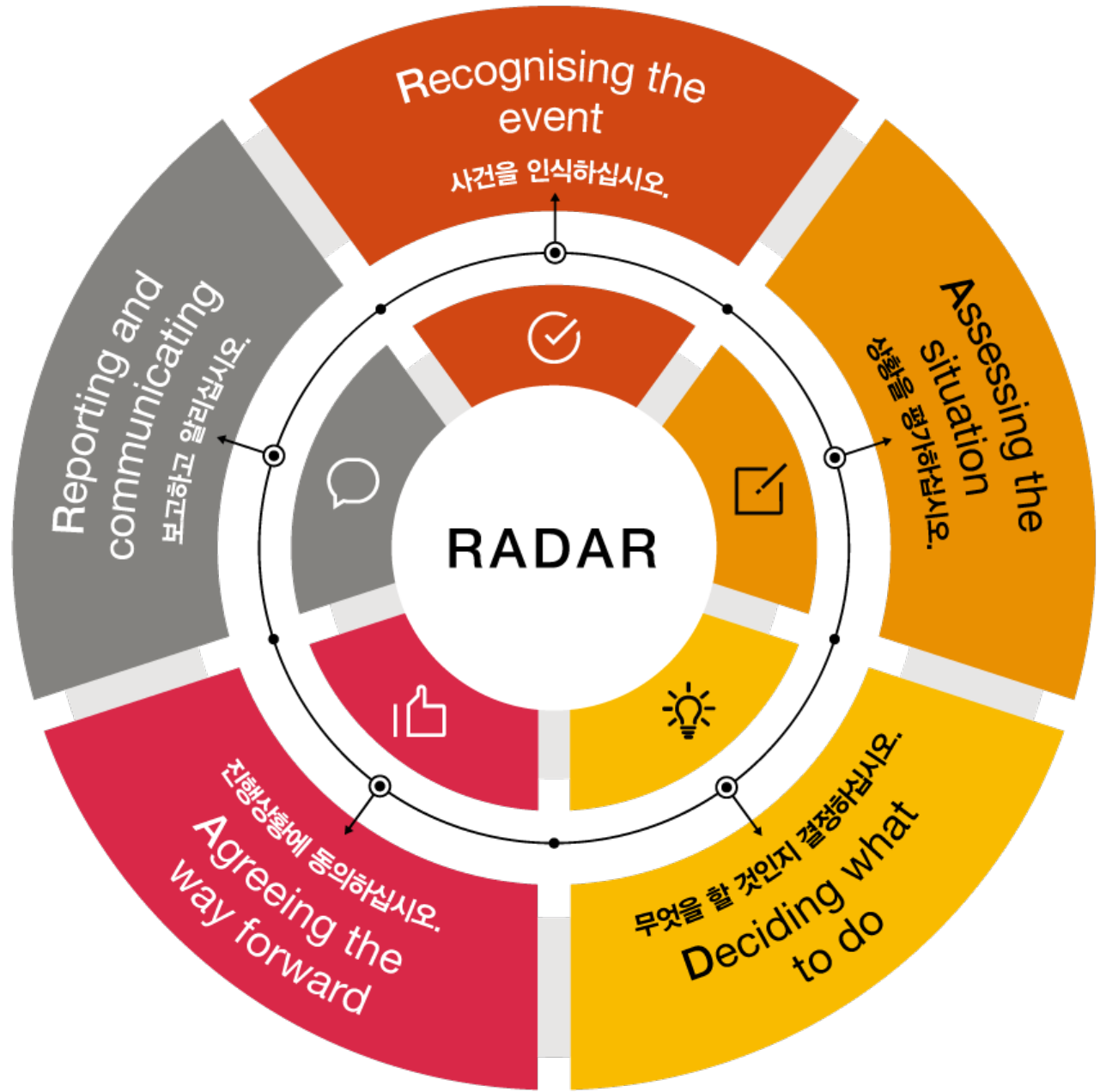
소셜 미디어에서 동료에 대한 부정적인 댓글을 접했습니다. 글쓴이는 전체 맥락을 이해하지 못하고 있고 개인적 경험을 바탕으로 가정을 하고 있습니다. 저는 무엇을 해야 할까요?

그것은 당신에게 달려 있습니다. 방어하기로 결정했다면, 상대방의 기분을 상하게 하지 마십시오. 사실과 청중을 고려하십시오. PwC나 고객에게 문제를 일으킬 수 있는 비방적이거나 부정적인 소셜 미디어 콘텐츠는 [PwC Ethics Helpline](#)이나 PwC의 기타 보고 채널에 신고되어야 합니다.

RADAR: A framework for deciding the right thing to do

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

5

- 필요하다면, 당신의 문제를 적합한 담당자(예를 들어, [PwC Ethics Helpline](#), 이용가능한 다른 채널)에 보고하십시오.
- 적합한 경우, 이해관계자들에게 결정 내용과 그 근거에 대해 알리십시오.
- 이것을 통해 무엇을 배웠는지, 변화시켜야 할 것이 있는지 상기하십시오.

1

- 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?

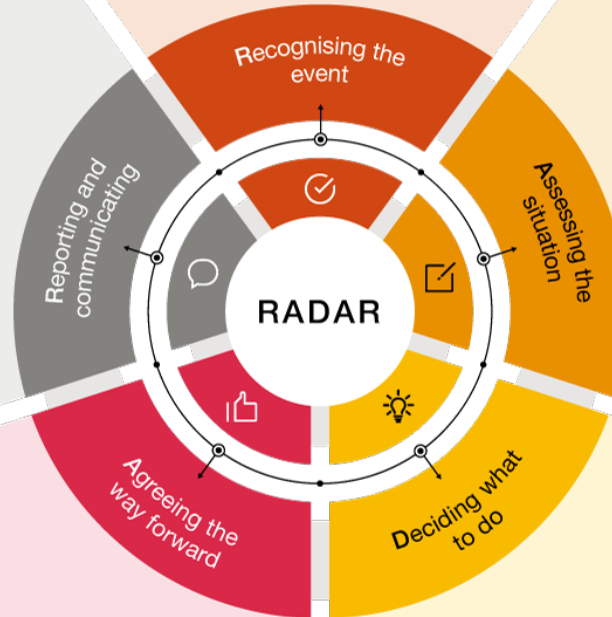
2

누가 영향을 받습니까?

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

자침이 되는 변수는 무엇입니까?

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



4

- 당신이 내린 결정을 검증하십시오 - 그것이 옳다고 여겨집니까? 마음에 불편함이나 거리낌이 없겠습니까?
- 당신이 했거나 하지 않은 일을 다른 사람들이 알았을 때, 당신은 당황할 것입니까?
- 합리적인 사람이라면 어떻게 할지 생각해보십시오.
- 필요하다면, 다시 논의하십시오.
- 당신이 항상 옳다고 믿고 내린 결정에 확신이 있다면, 행동하십시오.

3

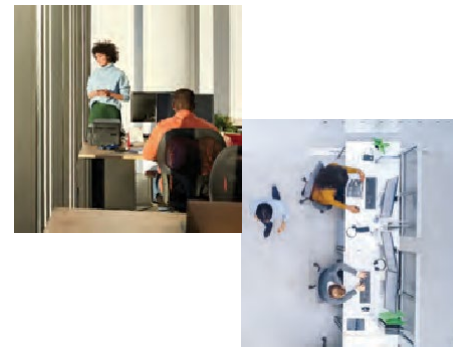
- 어떤 방법을 선택할 수 있습니까?
- 각 선택의 결과는 어떨 것 같습니까?
- 윤리적인 충돌을 피할 수 있는 대안이 있습니까?
- 적절하게 논의하십시오.
- 무엇을 할 것인지 결정하십시오.

The Code of Conduct and the PwC network of firms



우리는 PwC 기업 네트워크 간의 협력 정신에 전념하고 있습니다. PwC 네트워크 내의 다른 회사에서 근무할 때 비즈니스 행위에 대한 질문이나 우려 사항에 직면하는 경우 우리는 해당 PwC 회사의 확립된 정책을 따릅니다. 현지 PwC 회사에 문제를 제기하는 것이 불편하거나 여러 회사가 관련되어 있는 경우 [PwC Ethics Helpline](#)을 사용하여 글로벌 윤리팀에 우려 사항을 신고할 수 있습니다.

자세한 내용은 www.pwc.com/ethics를 참조하십시오.



Index

A		Corrupt practices	15	I		P		S	
Accountable	3, 7	Customs and traditions	22	Inclusive	20	Political	23, 30	Safety	18
Anonymous reporting	7	D		Independence	11, 12	Privacy	26, 27, 30	Sanctions	15
Anti-money laundering	15	Decision making framework	31, 32, 33	Information	25, 26, 27, 28, 29	Professional authorities	23	Secure records	28
B		Discrimination	18, 19	Inside information	28	Professional growth	20	Sensitive situations	11
Bribery	15	Disrespectful behaviour	18, 19	Insider trading	28	Professional obligations	23	Serve clients	11, 18
Bullying	18, 19	Diversity	5, 17, 20	Intellectual property	29	Professional standards	3, 10, 11, 33	Social media	26, 29, 30
C		E		International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA)	10	Public sector	15	Speak up	4, 5, 6, 7, 13, 19, 33
Career development	20	Employment laws	24	Investigations	4, 7, 28	PwC Ethics Helpline	7, 8, 13, 14, 19, 30, 33, 34	Suppliers	14, 28, 33
Career growth	20	Environmental impact	22	L		PwC Professional	5, 20	Sustainable	11, 22
Cheating	11, 13	Ethical dilemmas	31	Labour principles	24	PwC Purpose and Values	3, 5, 13, 33	T	
Collaboration	3, 5, 11, 18, 22, 25, 26	Expressing views	23, 29, 30	Laws and regulations	3, 6, 11, 12, 23, 26	Q		Tax Code of Conduct	16
Communications	18, 29, 33	F		Legislation	23	Quality	5, 9, 11, 14, 22	Tax filings	16
Competing fairly	14	Facilitation payments	15	N		R		Tax planning	16
Competitors	14	Fairness	7, 18	Network Risk Management Policies (NRMPs)	6	Relationships	11, 18	Third Party Code of Conduct	6
Confidential information	14, 25, 26, 27, 28	G		Network Standards	24	Reputation	5, 11	Time and expenses	14
Confidentiality	7, 10, 12, 22, 26, 27	Gifts	15	O		Respect	7, 14, 18, 19, 22, 30	Trust	3, 4, 5, 11, 15, 18, 22, 25, 26, 30
Conflicts of interest	11, 12	Government officials	12, 15, 23	Objectivity	10, 11, 22, 30	Responsibility to report	7, 11, 13, 14	W	
Contracts	14	H				Retaliation	4, 7, 8, 18	Work/life balance	20
Contractual obligations	14	Harassment	18					Work papers	28
Copyright	29	Human rights	24						
Corporate responsibility	21								



www.pwc.com/codeofconduct

© 2024 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.

At PwC, our purpose is to build trust in society and solve important problems. We're a network of firms in 152 countries with over 327,000 people who are committed to delivering quality in assurance, advisory and tax services. Find out more and tell us what matters to you by visiting us at www.pwc.com.

S/N: 2412W-OR-004