



مُدونة قواعد السلوك المهني لدى بي دبليو سي

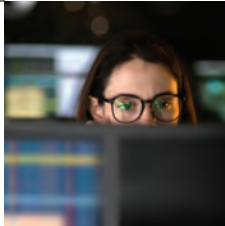
العيش وفقاً لهدفنا وقيمنا وسلوكياتنا

أكتوبر 2024

www.pwc.com/codeofconduct



قائمة المحتويات



3	رسالة من رئيسنا العالمي
4	رسالة من رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال العالمي
5	العيش وفقاً لهدفنا وقيمنا وسلوكياتنا
6	المدونة في السياق
7	التحدث بصراحة
9	بناء الثقة في كيفية قيامنا بالأعمال
17	بناء الثقة مع بعضنا البعض
21	بناء الثقة في مجتمعاتنا
25	بناء الثقة في كيفية استخدامنا للمعلومات
31	رادار RADAR: إطار عمل لاتخاذ القرارات الصحيحة
34	مدونة قواعد السلوك وشبكة شركات بي دبليو سي



محمد كادي
الرئيس العالمي
برابيس وترهاوس كوبرز انترناشيونال ليمتد

رسالة من رئيسنا العالمي

ازملائي الاعزاء:

الغاية من بي دبليو سي
لبناء الثقة في المجتمع
وحل المشاكل الهامة

مدونة قواعد السلوك لدينا (المدونة) تعزز أهمية كيفية قيامنا بالأعمال ضمن المعايير المهنية والقوانين واللوائح. إنها تحدد القيم والسلوكيات التي نعرفنا وتحملنا المسؤولية دائماً لتقديم أفضل ما لدينا. ما نحققه كشبكة PWC يعتمد على كيفية وضع كل منا، بشكل فردي، هدف وقيم PWC في مركز كل ما نقوم به - كل يوم، في كل عمل. تفانينا في ثقافة أخلاقية قوية هو الأساس لبناء علاقات ذات مغزى مع عملائنا وأصحاب المصلحة. التزامنا بالجودة والتميز يوجهنا ليس فقط لتلبية احتياجات اليوم، ولكن لتوقع ومعالجة تحديات الغد.

في عالم اليوم المعقد، أصبحت الثقة هي العملة الجديدة. الثقة ليست مجرد قيمة؛ إنها الأساس الذي تُبنى عليه الأعمال والمجتمعات الناجحة. هدف PWC مبني على الثقة والتزامنا بتقديم الثقة من خلال الشفافية والنزاهة وقيم PWC. مع أكثر من 350,000 شخص في PWC في أكثر من 150 دولة، نحن جميعاً مسؤولون عن الحفاظ على المعايير العالية للسلوك الأخلاقي والثقة التي يضعها عملائنا ومجتمعاتنا وأفرادنا فينا. في وقت تتغير فيه التوقعات أسرع من أي وقت مضى، تقع على عاتقنا مسؤولية فهم والعيش وفقاً لهدف PWC في جميع الأوقات.

رسالة من رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال العالمي لدينا

ازملائي الأعزاء:



نيكولا شيلد
الرئيس العالمي للأخلاقيات والامتثال برايس
وترهاوس كوبرز انترناشيونال ليمتد

نحن جميعًا نلعب دورًا مهمًا في الحفاظ على مدونتنا. إذا واجهنا موقفًا يتعارض مع مدونتنا، نتحدث بصراحة. ونحن نقدر الشجاعة التي يتطلبها ذلك. عندما تُثار قضايا أو مخاوف، نحن ملتزمون بإجراء تحقيقات مناسبة وفي الوقت المناسب وموضوعية. وجزء أساسي من ثقافة التحدث بصراحة لدينا هو التزامنا بحماية أفرادنا من الانتقام. لدينا جميعًا مسؤولية التصرف بنزاهة وأمانة والمساهمة في ثقافة أخلاقية. لذا يرجى التحدث بصراحة إذا كانت لديك أسئلة أو إذا كان هناك شيء لا يبدو صحيحًا - ولا تكن متفرجًا. بصفتي الرئيس العالمي للأخلاقيات والامتثال، أنا هنا لدعم شركاء وموظفي PWC لبناء الثقة حول علامتنا التجارية ومواصلة تعزيز ثقافة أخلاقية قوية.

شكرًا لكم.

الثقافة الأخلاقية مهمة للغاية لمنظمتنا ومدونتنا توفر الإطار الذي يوجهنا. ثقافتنا ليست محددة ببيان مهمة بسيط. إنها مجموع جميع الأفعال وجميع الخيارات التي نتخذها كل يوم. إنها كيفية تعاملنا مع بعضنا البعض ومع عملائنا، وكيفية قبولنا للعملاء، وكيفية تقديمنا للنصائح للعملاء وكيفية تفاعلنا مع أصحاب المصلحة الخارجيين. رؤيتنا لشبكة PWC هي أن نكون أكثر شركات الخدمات المهنية ثقة وذات صلة في العالم. يمكننا بناء هذه الثقة فقط عندما يتصرف أفرادنا بأخلاقية وتعتبر مدونتنا أساسية لكل هذا. مدونتنا هي واحدة من العديد من الأدوات التي تساعد في توجيه سلوكنا. لا يمكنها - ولا تغطي - كل موقف قد تواجهه، بل تسعى إلى تضمين قيمنا في سلوكياتنا اليومية واتخاذ القرارات الأخلاقية.

العيش وفقاً لهدفنا وقيمنا وسلوكياتنا

إطار عمل PwC Professional | سلوكياتنا

سلوكياتنا تحدد كيفية تجسيد هدفنا واستراتيجيتنا وقيمنا في حياتنا اليومية .

عندما تأخذ في الاعتبار توقعات عملائنا وموظفينا والمجتمع، فإن شيئاً واحداً واضحاً: يجب أن نتطور لمواكبة احتياجات عالم سريع التغيير. يتطلب ذلك مهارات جديدة، وطرق تفكير جديدة، وقدرات جديدة تتماشى مع شبكتنا. نحتاج إلى طريقة مختلفة للقيادة وتقديم القيمة. **ويجب أن نبدأ بالانزاهة .**

القيادة الموثوقة والنتائج المتميزة هي كيفية تحقيق هدفنا

واستراتيجيتنا، من خلال خدمة عملائنا وتجسيد قيمنا في كل تفاعل، كل يوم. مسترشدين بالقيادة الموثوقة والنتائج المتميزة، سنعمل على خلق غرٍ أفضل.



ثقافة PwC مدعومة بنظام يعمل معاً ويوجه كيفية تفاعلنا كمهنيين في PwC. هدفنا هو أساس وجودنا. قيمنا توجه أفعالنا. سلوكيات PwC Professional هي كيفية تجسيدها في حياتنا اليومية .

هدفنا | الغاية

هدفنا هو بناء الثقة في المجتمع وحل المشكلات الهامة. هذا الهدف هو أساس وجودنا. في عالم يزداد تعقيداً، نساعد الأنظمة المعقدة على بناء الثقة لتعمل وتتأقلم وتتطور بحيث يمكنها تحقيق نتائج مستدامة للمجتمعات والمجتمع ككل - سواء كانت أسواق رأس المال، أو الأنظمة الضريبية، أو الأنظمة الاقتصادية التي توجد فيها الأعمال والمجتمع.

قيمنا | كيف نقوم بالأمر

قيمنا توجه أفعالنا. بينما نأتي من خلفيات وثقافات مختلفة، فإن قيمنا هي ما يجمعنا. تصف هذه القيم التوقعات التي يجب أن تكون لدى عملائنا منا، وتصف كيف نعمل مع بعضنا البعض، وتحملنا المسؤولية للقيام بأفضل ما لدينا .

قيمنا توجه أفعالنا وتمكننا من النجاح. قيمنا الخمس تحدد السياق الذي نسعى من خلاله لتحقيق هدفنا.

نؤمن بأن من واجبنا - وفرصتنا - أن نتولى، في PwC، في القيادة ونعمل معاً من أجل غرٍ أفضل. هذا يعني أن غرضنا واستراتيجيتنا وقيمنا تعمل كنظام: غرضنا يحدد وجودنا. استراتيجيتنا توجه تركيزنا. قيمنا توجه أفعالنا. و **يصف كيف نتصرف لتحقيق PwC Professional ذلك**

وعندما نتصرف بهذه الطريقة، نفتح الإمكانيات الكاملة لشبكتنا العالمية. نصبح مكاناً لا مثيل له للعمل وحل المشكلات معاً من أجل عملائنا والمجتمع.

المدونة في السياق

تدعم ثقافة PWC إطار من التوقعات والمتطلبات الداخلية والخارجية. هذه تساعد في توجيه سلوكياتنا وبناء الثقة :

- في كيفية قيامنا بالأعمال
- مع بعضنا البعض
- في مجتمعاتنا
- في كيفية استخدامنا للمعلومات.

مدونتنا ليست مخصصة لتوفير إرشادات محددة لكل موقف قد نحتاج فيه للإجابة على السؤال، "ما هو الشيء الصحيح الذي يجب فعله؟". بدلاً من ذلك، توفر إرشادات قائمة على المبادئ تساعدنا في التفكير في الأسئلة الصعبة، وتعزيز التشاور، وتشجعنا على التحدث بصراحة إذا كانت لدينا مخاوف.

تصف هذه المدونة مجموعة مشتركة من التوقعات لسلوكنا. عنصر رئيسي هو أننا نلتزم بالقوانين واللوائح المعمول بها. إلى الحد الذي يكون فيه أي قانون أو لائحة محلية أكثر تقييداً من هذه المدونة، يحكم القانون أو اللائحة المحلية. تكمل السياسات المحلية وشبكة السياسات والإرشادات التكميلية المبادئ المتجسدة في هذه المدونة وسياسات إدارة المخاطر لشبكة PWC. تنطبق هذه المدونة علينا جميعاً. عندما نقول "نحن" أو "لنا" أو "نحن" فإننا نشير إلى جميعنا في PWC، الشركاء والأفراد، وكذلك الشركات الفردية في PWC التي تشكل معاً شبكة PWC. لدى PWC مدونة قواعد سلوك محددة للأطراف الثالثة تنطبق على جميع الأطراف الثالثة، بما في ذلك المقاولين والبائعين وعلاقات الأعمال المشتركة (JBRs) .



التحدث بصراحة

التحدث بصراحة هو أساس ثقافتنا الأخلاقية. التحدث بصراحة عندما يبدو أن هناك شيئاً غير صحيح يظهر نزاهتنا وأن لدينا الشجاعة لفعل الشيء الصحيح .

التحلي بالنزاهة يعني الالتزام المستمر بالمبادئ الأخلاقية والأدبية. يعني أن تكون جديراً بالثقة، صادقاً و عادلاً - القيام بالشيء الصحيح حتى لو لم يكن أحد يشاهد. خلق بيئة عمل محترمة يمكن أفرادنا من أن نكونوا شجعاناً بما يكفي للتحدث بصراحة. التحدث بصراحة يساعد في منع السلوك غير اللائق. التحدث بصراحة يظهر أننا نهتم ببعضنا البعض وبأعمالنا. بغض النظر عن دورنا في PWC، لدينا جميعاً مسؤولية التعبير عن المخاوف والإبلاغ عن المواقف التي لا تبدو صحيحة، حتى لو كانت المخاوف تتعلق بأشخاص كبار. ولقيام بذلك بصدق وعدالة ومهنية .

التحدث بصراحة

يدعم خط المساعدة الأخلاقي في PWC ثقافة التحدث بصراحة من خلال السماح لأفرادنا وعمالنا والأطراف الثالثة الأخرى بالشعور بالراحة والأمان عند إثارة سؤال أو قلق دون خوف من الانتقام. يوفر قناة آمنة ويسمح بالإبلاغ المجهول، حيثما كان ذلك مسموحاً به .

بالإضافة إلى خط المساعدة الأخلاقي في PWC، لدينا العديد من القنوات الأخرى للإبلاغ في PWC، بما في ذلك قادة الأخلاقيات والسلوك التجاري، المديرين أو المشرفين، رأس المال البشري، إدارة المخاطر (RM) أو مكتب المستشار العام (OGC). نريد أن يختار أفرادنا القناة التي يشعرون بالراحة الأكبر في استخدامها للتحدث بصراحة .

الخلاصة هي أنه من خلال التمسك بقيمنا في النزاهة والرعاية، ليس من الآمن فقط التحدث بصراحة، بل هو الشيء الصحيح الذي يجب فعله .

استمع. تابع.

"التحدث" هو الخطوة الأولى الأساسية. سيتم التعامل مع جميع المخاوف التي يتم طرحها بسرية مناسبة .

نحن ملتزمون بإجراء تحقيقات مناسبة وفي الوقت المناسب وبموضوعية .

نحن الذين في الأدوار الإشرافية مسؤولون عن إثارة المخاوف التي تُلفت انتباهنا .

أي شخص ينتهك المدونة أو السياسات والإجراءات سيتم محاسبته. أي شخص يوجه أو يوافق على الانتهاكات، أو لديه علم بها ولا يقوم بتصعيدها على الفور، سيتم محاسبته. نحن جميعاً مسؤولون عن التعاون خلال عملية التحقيق، وعن الإجابة على الأسئلة بصدق ودقة وكمال ونزاهة. قد يؤدي عدم التعاون إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

نحن لا نتسامح مع الانتقام في PWC .

PWC ملتزمة بحماية موظفينا من الانتقام. يمكن أن يكون الانتقام أي شكل من أشكال الانتقام، المباشر أو الضمني، للإبلاغ بحسن نية عن قضايا فعلية أو مشتبه بها. نحن نحظر الانتقام ضد أي شخص يبلغ بحسن نية أو يشارك في تحقيق في قضايا فعلية أو مشتبه بها. سيتم محاسبة أي محترف في PWC (بما في ذلك الشركاء أو الموظفين) يتخذ إجراءً انتقامياً. الانتقام هو سوء سلوك خطير ولن يتم التسامح معه .





ماذا لو؟

كنت في محادثة عابرة مع زملائي أثناء تناول الغذاء، وأدلى أحدهم بتعليقٍ مُسيءٍ، من وجهة نظري، حول زميلٍ آخر. كيف أتعامل مع هذا الموقف؟

تعامل مع الموقف بطريقة لائقة مهنيًا مع زميلك، إن كنت تشعر بالراحة إزاء فعل ذلك. فإن كنت لا تشعر بالراحة إزاء مواجهة الموقف بنفسك أو احتجت مزيداً من التوجيه، نحتك على الإبلاغ عن مخاوفك من خلال منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي أو أي من قنوات الإبلاغ الأخرى في بي دبليو سي



ماذا لو؟

أبلغت، بحسن نية، عن سلوكٍ غير لائقٍ بدر عن أحد زملائي، واتخذت الإجراءات المناسبة لحل المسألة؛ ولكنني صرت لاحظ الآن أن تعامل زميلي تجاهي قد تغير، وبات أحياناً يحجب عني معلومات هامةٍ احتاجها لعملي أو يدلي بتعليقاتٍ مزعجةٍ أنني أتدخل في شؤون الآخرين. ماذا عساي أن أفعل؟

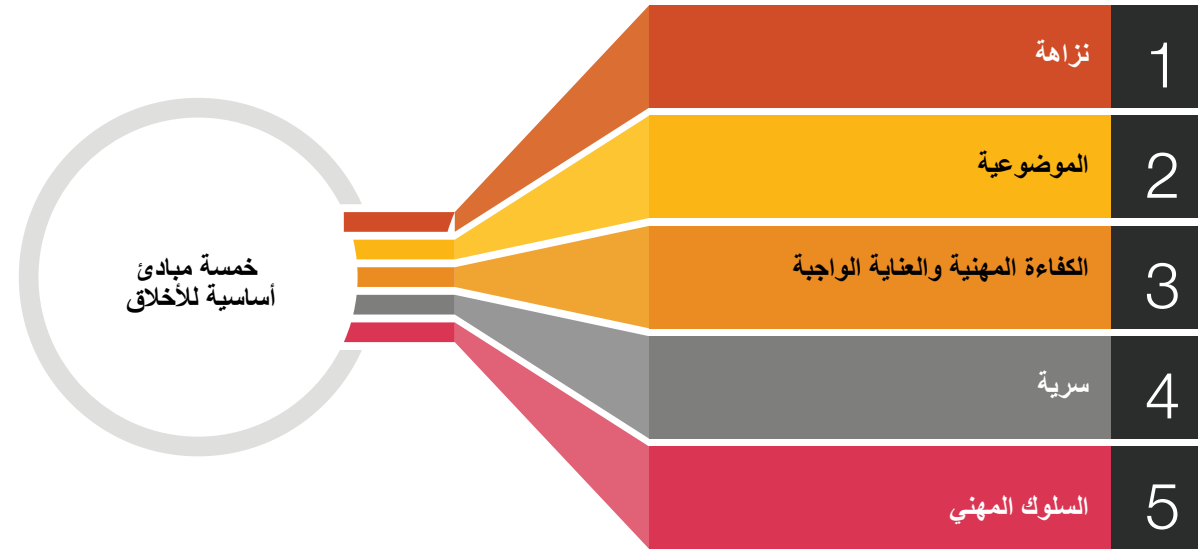
قد تُمثل ردّة الفعل هذه سلوكاً انتقامياً. لن نتسامح مع الانتقام حتى إذا كان الادعاء غير مثبتٍ بدليل. نحتك على الإبلاغ عن مخاوفك من خلال منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي أو أي من قنوات الإبلاغ الأخرى في بي دبليو سي

بناء الثقة في كيفية قيامنا بالأعمال

جودة وتأثير عملنا أمران حاسمان بالنسبة لنا كمهنيين في PWC وكشبكة من الشركات. أدائنا المستمر هو جزء من كيفية إنشاء وبناء الثقة مع عملائنا، ومع بعضنا البعض، وفي مجتمعاتنا .

بناء الثقة في كيفية قيامنا بالأعمال

جميع المهنيين في PWC يسترشدون بالمعايير المهنية المعمول بها، بما في ذلك تلك التي وضعتها مجلس المعايير الأخلاقية الدولية للمحاسبين (IESBA). سلوكنا الأخلاقي والالتزام بمدونة الأخلاقيات الخاصة بـ IESBA يفيد بشكل مباشر المصلحة العامة والمجتمع ككل.



مدونتنا وإطارنا الأخلاقي يستندان إلى المبادئ الأساسية للنزاهة والموضوعية والكفاءة المهنية والعناية الواجبة والسرية والسلوك المهني.

ماذا لو؟

أنا لست محاسباً أو مُدقق حسابات، ولا أعمل في قسم التدقيق والمراجعة، هل لا يزال أخضع لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي الصادرة عن مجلس معايير السلوك الأخلاقي الدولي للمحاسبين؟

بلى، إذا كنت تعمل في بي دبليو سي، فأنت مُطالب باتباع مدونة قواعد السلوك الأخلاقي الصادرة عن مجلس معايير السلوك الأخلاقي الدولي للمحاسبين؛ فهي تنطبق على الجميع، بغض النظر عن القسم الذي تعمل به



أعمل مع عميلٍ يعتقد أنّ ارتباط العمل المُحتمل مع عميلٍ آخر يتعارض مع مصالحه. فهل يُعد ذلك تضارباً في المصالح؟

يُصنّف هذا الموقف باعتباره موقفاً حساساً ، ويُمكن أن يتفاقم إلى تضاربٍ في المصالح. لا ينبغي أبداً تجاهل المواقف الحساسة، وتقع على عاتق كلِّ منا مسؤولية التشاور بشأن هذه المواقف وحلّها على نحوٍ مناسب. فإذا أثار انتباهك موقفٌ حساس، ينبغي عليك على الفور إبلاغ الشريك المسؤول عن العلاقات مع العميل

المواقف الحساسة لا تُمثّل، بحدّ ذاتها، تضارباً في المصالح، إلا أنّها مواقف تنطوي على مصالح متضاربة للعملاء وقد تؤدي إلى مخاطر بظهور مشكلات جسيمة في العلاقة التجارية أو العلاقة مع العميل، وبالتالي فإنّها قد تتسبب في خسارة محتملة للعميل أو تلحق الضرر بالعلامة التجارية لبي دبليو سي أو سمعتها

يجب أن تتسم أحكامنا المهنية بالموضوعية، وألا يشوبها أي نوع من التحيز أو تضارب المصالح أو التأثير غير المُبرّر من الآخرين؛ كما أنّنا نتبّع العمليّات والإجراءات المعنيّة بتحديد ومعالجة أيّ تضاربٍ فعليٍّ أو مُحتملٍ في المصالح أو المواقف الحساسة

إنّنا ندرك أنّ الالتزام بالاستقلاليّة، في المظهر والجوهر، يقع في صميم الموضوعيّة. لذلك، نحرص على أن نُبادر بتحديد المصالح والعلاقات التي تخلق، أو قد يُنظر إليها على أنّها تخلق، تهديداتٍ لاستقلاليّة عملاء التدقيق والمراجعة، إلى جانب تقييمها ومعالجتها. لذا، يجب علينا توخّي الحيطة والحذر بالامتنال لقواعد الاستقلاليّة ومعاييرها وسياساتها المعمول بها كما يُبدي استعدادنا للانسحاب من الارتباطات والتكليفات والعملاء إذا ظهر احتمالٌ بأن تُصبح مهنيّتنا أو نزاهتنا أو موضوعيّتنا -وكذلك استقلاليّتنا- محلّ شكٍّ إذا وصلنا علاقة العمل

نُقدّم خدماتنا فقط للعملاء الذين نمتلك الكفاءات والمقوّمات المطلوبة للتعاون معهم، وكذلك العملاء الذين يُقدّرون خدماتنا ويستوفون المعايير المُناسبة للمشروعيّة والنزاهة؛ ونُقدّم فقط الخدمات التي نحمل المؤهلات المهنية اللازمة لتقديمها؛ ونتعاون على توظيف المهارات المطلوبة وتبني روح الإبداع والابتكار على صعيد أعمالنا؛ ونحرص على الوفاء بالتزاماتنا

تقوم سمعتنا وشهرتنا على الثقة، والنزاهة، وتحقيق الجودة العالية، والقيمة المُستدامة. إنّ نجاحنا المُتواصل يُعنى بالتمسك بالمعايير المهنية، والالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها، والوفاء بالالتزامات الأخلاقيّة بالتوازي مع تقديم أعمالٍ تتسم بالجودة العالية والابتكار

نحرص على التصرّف بنزاهة في كل ما نفعل، بما يشمل إكمال التدريبات والتقييمات والاختبارات بأنفسنا دون مساعدة من الآخرين

حالات تضارب المصالح والمواقف الحساسة لا تعني بالضرورة أنّنا لا نستطيع تنفيذ العمل، ولكن يجب أن نُراعي كميّة إدارة التضارب المُحتمل أو الموقف الحساس. يُمكن أن تتخذ هذه المواقف أشكالاً عدّة، مثل

- عند وجود مصالح لبي دبليو سي أو مصالح شخصية يُمكن أن تؤثر، أو يمكن اعتبار أنّها تؤثر، على موضوعيّتنا في اتّخاذ النهج الأفضل لعميلنا أو عملائنا
- عندما تتبنى بي دبليو سي والعميل مواقف متعارضة حول نفس المسألة
- عندما يكون لدى إحدى شركات بي دبليو سي أو أحد شركائها أو موظفيها مصلحةٌ تتعارض مع مسؤوليّات أو واجبات الشركة التي يعملون بها تجاه العميل

من المُهمّ أن نُقيم دورك وموقفك بموضوعيّة. فإذا وجدت نفسك في تضاربٍ مُحتمل أو موقفٍ حساس، استشر مكتب المستشار العام أو إدارة المخاطر في بلدك، أو كليهما

بناء الثقة في كيفية قيامنا بالأعمال



ماذا لو؟

أنا موظفٌ جديدٌ في بي دبليو سي، وأعلم أنني يجب أن ألتزم بمتطلبات الاستقلالية. هلأ ذكرتموني بكيفية التحقق مما إذا كان مسموحاً لي بالاستثمار في شركة مُعيّنة؟

القواعد المتعلقة بالاستثمارات مُعقدة، لذلك من الجيد أن تتحقق منها بشكلٍ مُتواصل، إذ يعتمد ذلك على منصبك ودورك في الشركة. استشر فريق الاستقلالية في بلدك وطالع الموارد المتاحة داخل الشركة، بما في ذلك سياسة الاستقلالية المطبقة في بلدك أو موقع شبكة المعلومات الداخلية أو برنامج (SharePoint) للحصول على إرشادات إضافية



ماذا لو؟

انضمتُ مؤخراً إلى بي دبليو سي بعد عملي لدى هيئة تنظيمية، ولديّ معلومات مفيدة أودّ مشاركتها مع الشريك الجديد الذي أعمل معه، لكنني لست متأكدًا مما إذا كانت هذه فكرة جيدة. ماذا يجب عليّ أن أفعل؟

في بي دبليو سي، نحرص على اتباع جميع القواعد واللوائح المعمول بها، بما يشمل المبادئ الخاصة بشبكتنا، عند تعيين المسؤولين الحكوميين السابقين والعمل معهم، أو عندما يعمل مهنيتو بي دبليو سي السابقين لدى الحكومة؛ إذ يُساعدنا ذلك على تجنب أي خلافات أو حتى فرصة ظهور أيّ خلاف

ومن منظورٍ عام، عند الانضمام إلى بي دبليو سي من هيئة حكومية، تُطبّق "فترة انتقالية" تُفرض خلالها بعض القيود لفترة معينة من الزمن. وفي هذه الحالة، ينبغي عليك احترام أي قواعد للسرية، بالإضافة إلى القيود المفروضة على الأمور التي يُمكنك العمل عليها خلال "الفترة الانتقالية"

للحصول على معلومات إضافية، يمكنك الرجوع إلى إرشاداتنا: النهج المُتبّع في الأدوار والمهام الحكومية

ماذا لو؟

لدي اختبار أو تقييم يتعين إكماله بحلول موعد نهائي مُحدد، وليس لدي الوقت الكافي لدراسته جيداً أو إكماله في الوقت المحدد؟

إذا كنت تشعر بضغط الوقت أو لديك مخاوف أخرى حول قدرتك على إكمال الاختبار أو التقييم، نحثك على التحدث إلى مُدبرك أو المُشرف عليك لمناقشة ما تحتاجه من أجل الوفاء بالتزاماتك على نحوٍ مناسب. ويجب ألا تلجأ للغش أبداً، وإياك أن تُشارك الإجابات أو تحصل عليها من أي شخصٍ آخر

إذا كانت لديك أسئلة أو نمت إلى علمك حالة غشٍ ، يُرجى إبلاغ مُدبرك أو المُشرف عليك أو الاستعانة بمنصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي للحصول على التوجيه المناسب. وتقع على عاتقنا جميعاً مسؤولية فعل التصرف الصحيح والتحدث علنياً إذا رأينا أو سمعنا شيئاً لا يبدو صحيحاً

إنَّ التحلّي بالنزاهة عند إجراء التدريبات والتقييمات والاختبارات يعني إكمالها بنفسك حصراً دون اللجوء إلى أي عوامل مُساعدة غير مُصرّح بها أو غير مشروعة، ولا نتسامح مع الغشّ ، مهما كانت هيئته، بما يشمل، على سبيل المثال لا الحصر

- وضع مفاتيح الإجابات أو استخدامها أو مشاركتها
- الطلب من شخصٍ آخر تلقّي التدريب أو إكمال التقييم نيابةً عنك
- تلقي التدريب أو إكمال التقييم نيابةً عن شخصٍ آخر
- استخدام التكنولوجيا بطرقٍ غير مشروعة لإكمال التدريب أو التقييم
- لسرقة الأدبية

الغشّ يتعارض مع غاية بي دبليو سي وقيمتها؛ وأي شخص يُشارك في أي شكلٍ من أشكال الغش، سيخضع للمساءلة والمُحاسبة. فإذا نمت إلى علمك أي حالة غشٍ ، مهما كانت هيئتها، يقع على عاتقك الإبلاغ عن الأمر إلى مُدبرك أو المُشرف عليك، أو إثارته عبر منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي





ماذا لو؟

ألمح مديري إلى أنه يجب عليّ تقليل عدد ساعات العمل التي سجلتها في جدولي الزمني. أعلم أنني كنت أعمل مؤخراً أكثر من ساعات العمل المُقدّرة لي، لكنني أشعر أنني عملت بأقصى كفاءتي. ماذا عساي أن أفعل؟

نحتك على أن تُسجّل ساعات عملك الفعلية بدقةً مثلما استغرقتها؛ فلا تخفّض عدد ساعات العمل أو ترفعها دون مبرّر، ولا تُضحيّ بالجودة لكي تنجز المهمة ضمن ساعات العمل المُخصّصة فحسب. ويجب عليك مناقشة مخاوفك على الفور مع مديرك. وإذا تجاهل مديرك مخاوفك، يُمكنك أيضاً الإبلاغ عن مخاوفك من خلال منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي أو أيّ من قنوات الإبلاغ الأخرى في بي دبليو سي



ماذا لو؟

حضرت اجتماعاً مع شريك و عددٍ من المنافسين لمناقشة قضايا مُحاسبية فنية. وفي أثناء تجمّعنا غير الرسمي بعد الاجتماع، ذُكر أحد الأصدقاء (من أحد المنافسين) أنه مُتحمّس لهيكل التسعير الجديد الذي يعتزم المنافس ومجموعته تطبيقه. وهو يشكّ في أنّ جميع الشركات الأخرى سوف تتبنّى نفس الهيكل، وعرض مشاركة هذا الهيكل معي من أجل "روح المنافسة" فقط إذا شاركت معه هيكل التسعير لفرقتنا. ماذا يجب عليّ أن أفعل؟

يجب أن تصرّح بوضوح أنّك لا ترغب في الحصول على هيكل التسعير خاصّتهم وأنك لن تُطلعهم على أيّ معلومات. أبلغ عن الأمر على الفور إلى مكتب المستشار العام؛ إذ إنّ تبادل معلومات التسعير بهذه الطريقة محظور. يُمكنك أيضاً الإبلاغ عن مخاوفك من خلال منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي أو أيّ من قنوات الإبلاغ الأخرى في بي دبليو سي

نتحلّى بالنزاهة باتّباع الطرق القانونية والمشروعة والشريفة عند التفاوض على العقود والاتفاق عليها مع عملائنا وموردنا والأطراف الأخرى

نتوخّى الشفافية في الإفصاح عن الأسس التي ننتهجها في فرض الرسوم والأتعاب مُقابل خدماتنا ونُسجّل ساعات عملنا ومصاريقنا بدقة

نحن ملتزمون بالمنافسة العادلة، ولا نُبرم أي اتفاقات رسمية أو غير رسمية مع منافسينا لحصر المنافسة، أو تحديد الأسعار، أو اقتسام العملاء أو الأسواق أو الأشخاص أو الخدمات، بطرق غير قانونية

نحترم المعلومات السرية لمُنافسينا، ولا نجمع معلومات عن المُنافسين إلا إذا كانت مُتاحة للعامة، أو إذا كان ذلك لا ينتهك الالتزامات القانونية أو التعاقدية

بناء الثقة في كيفية قيامنا بالأعمال



إننا نعرف هويّة عملائنا والآخرين الذين نتعامل معهم، ونتفهم طبيعَة أنشطة أعمالهم، ونلتزم بالمعايير المعمول بها في مكافحة غسل الأموال. ونحرص على اتّخاذ الإجراءات المناسبة عند ملاحظة أي سلوكٍ مشبوهِ أو إجراميٍّ والإبلاغ عنه؛ ونمتنع عن أداء أيّ أنشطةٍ تنتهك العُقوبات الاقتصادية السارية أو تقديم خدماتٍ تُساعد العملاء في خرق قوانين العقوبات السارية

لا نخرط أبداً في أي عمل من أعمال الرشوة أو الممارسات الفاسدة، سواءً على نحوٍ مباشرٍ أو غير مباشرٍ من خلال أطرافٍ خارجيّةٍ؛ إذ يُمثّل هذا أمراً جوهرياً في سبيل الحفاظ على ثقة زملائنا وعملائنا وغيرهم ممّن نعمل معهم. كما نتجنّب التصرّفات التي تُثير انطباعاً بالضلوع في الرشوة أو الفساد، ونمتنع عن طلب الرشاوى، أو قبولها، أو عرضها، أو الوعد بها، أو دفعها، ويشمل ذلك الدفعات التسهيلية، الإكراميات أو العطايا

ماذا لو؟

في ثقافتنا، من المعتاد تقديم هدايا العُطلات من العملاء، لكنّ المدوّنة تُشير إلى وجود ظروفٍ قد تقتضي عدم قبول الهدايا. ماذا يجب عليّ أن أفعل؟

يعتمد ذلك على عددٍ من العوامل بسبب اختلاف التقاليد والأعراف والقوانين واللوائح المحليّة، وسياسات بي دبليو سي، وسياسات عملائنا، لذا يجب علينا توخّي الحيطة والحذر خصوصاً عند التعامل مع القطاع العام، مثل عملاء التنمية الحكوميّين أو مُتعدّدي الأطراف أو الدوليّين. تُحقّق من الإرشادات والسياسات التكميليّة لشركتك لمعرفة السارية، أو يُمكنك التوجّه إلى مكتب المستشار العام أو إدارة المخاطر في بلدك، أو كليهما



الدفعات التسهيلية هي دفعات ذات قيمة صغيرة تُقدّم (نقداً أو عيناً) إلى المسؤولين الحكوميّين مقابل تيسير أداء مهامّ اعتيادية تقع في نطاق واجباتهم (مثل تسريع الحصول على التصاريح، أو التراخيص، أو التأشيرات، أو البريد، أو خدمات المرافق). لا تشمل الدفعات التسهيلية الرسوم الإدارية القانونية والتكاليف المشروعة عن خدمات تسريع الإجراءات التي تُدفع إلى مؤسسة (وليس إلى فرد) ويمكن حينها إصدار إيصال عند الطلب

لا تقتصر الرشوة على دفع مبالغ نقدية أو استلامها فحسب؛ فالرشوة يمكن أن تكون في صورة أي شيء ذي قيمة، كما يُمكن أن تتخذ أشكالاً أخرى عديدة، منها

رسوم وعمولات استشارية لأطراف لا تؤدي خدماتٍ فعلية دفعات عينية، بما يشمل أي بنود غير نقدية ذات قيمة، مثل السفر، والضيافة، والترفيه، وفرص العمل، والهدايا
توظيف أفراد أسر المسؤولين الحكوميّين خارج نطاق عملية التوظيف المعتادة
توفير خدمة الرعاية أو منح التبرّعات دون مراجعة أو موافقات ملائمة

بناء الثقة في كيفية قيامنا بالأعمال



نلتزم بدفع الضرائب امتثالاً لمسؤولياتنا الضريبية، ونقدّم جميع إقراراتنا الضريبية، الداخلية والخارجية، بدقة وشفافية وانتظام ونلتزم بالمسؤوليات المنوطة بنا عند تقديم خدمات الاستشارات الضريبية. فقد لا يتّضح لنا دائماً متى ينبغي أن نرسم خطوطاً فاصلة نظراً للعولمة التي اجتاحت بيئة الأعمال وتعقيد القوانين الوطنية وتفاوت أولوياتها. اعتمدت شركات شبكة بي دبليو سي مُدونة قواعد السلوك الضريبي العالمية وطبقتها لمُساعدة شركائها وموظفيها، وعملائها، وغيرهم من أصحاب المصلحة



بناء الثقة مع بعضنا البعض

تنوع الفكر والرؤى والخبرات يُضفي مزيداً من القوة والقيمة؛ فتتوّع وجهات النظر أمرٌ بالغ الأهمية في سبيل الإبداع والابتكار. نستمع إلى بعضنا بعضاً، ويُحالفنا النجاح عندما نتعاون، ونخوض في حوارات بناءة، ونناقش القضايا باحترام. فتصافر أفكارنا ومعرفتنا المشتركة يُعدّ ركيزةً أساسيةً لقدرتنا على الإبداع والابتكار وبلوغ النجاح في نهاية المطاف



بناء الثقة مع بعضنا البعض

لا نتسامح مع المضايقات أو التمييز أو الانتقام أو الترهيب أو التنمر أو الإزدراء.* فهذه السلوكيات تُزعزع نزاهة علاقاتنا نُقدّر الحوار المنفتح، ونحثّ عليه، من أجل تهيئة مناخ مناسب للنقاش بحرية ونزاهة

نُشجّع التعاون في مختلف المناطق التي نعمل فيها، وعبر شبكة بي دبليو سي، كما أننا نعمل بشفافية وتبادل آراءنا بحرية مع بعضنا بعضاً، حيث نُشارك الأفكار والمعلومات ونُعزّز علاقاتنا مع زملائنا حول العالم

الثقة هي العامل الأهم في هذا التعاون؛ فهي تساعدنا على العمل مع زملائنا بفعالية وخدمة عملائنا على أكمل وجه. ونحظى بهذه الثقة بدايةً من تعاملنا مع بعضنا بعناية ولباقة واحترام وإنصاف وتقدير

ننخذ التدابير المناسبة لضمان سلامة موظفي بي دبليو سي، ونؤمّن بيئة عمل آمنة خالية من الإساءة أو العنف أو التهديد أو أي سلوك آخر غير لائق

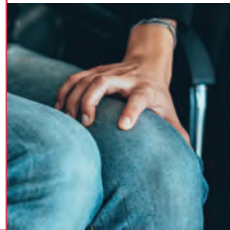
ننطبق هذه المبادئ بغض النظر عن أصل الفرد، أو عرقه، أو لونه، أو عمره، أو جنسه، أو نوعه، أو هويته أو مظهره الجنسي، أو توجهه الجنسي، أو معتقداته السياسية، أو جنسيته، أو أصله القومي، أو نسبه، أو لغته، أو معتقداته الدينية، أو إعاقة العقلية أو الجسدية، أو حالته الصحية أو الاجتماعية، أو وضعه الأسري، أو حالته الإنجابية، أو مركزه الاقتصادي أو الطبقي، أو رتبته العسكرية، أو أي سمات أخرى يكفلها القانون



ماذا لو؟

حضرتُ تجمّعاً مع بقية أعضاء فريقى بعد العمل، وتعرّضت لإيماءاتٍ عاطفية غير لائقة من أحد المديرين الذين أعمل معهم. ماذا يجب عليّ أن أفعل؟

الإيماءات العاطفية غير اللائقة غير مقبولة مطلقاً. يُمكنك التحدّث عن الموقف بجدية ولباقة مع مديرِك في الوقت نفسه أو بعد التجمّع، إن كنتِ تشعرين بالراحة إزاء فعل ذلك. وبغضن النظر عما إذا كنتِ تشعرين بالراحة إزاء التحدّث مع مديرِك مباشرةً أم لا، نحتكّ على الإبلاغ عن مخاوفك من خلال منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي أو أيّ من قنوات الإبلاغ الأخرى في بي دبليو سي



ماذا لو؟

أعرب زميلي الأكبر سنّاً عن اهتمامه بالعمل على مشروع تقني جديد خلال اجتماع لفريق العمل، وسأله مدير المشروع عما إذا كان قادراً على استيعاب الوسائل التقنية ومواكبة العمل في المشروع، ممّا جعلني أشعر بعدم الارتياح. ماذا يجب عليّ أن أفعل؟

قد تُشكّل تعليقات مدير المشروع، في هذا الموقف، أمثلة على التمييز غير المباشر أو الخفي أو غير المتعمّد، بالنظر إلى عمر زميلك. نحتّ زميلك على التحدّث عن الأمر ومناقشته مع مدير المشروع مباشرةً أو الإبلاغ عن مخاوفه من خلال منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي أو أيّ من قنوات الإبلاغ الأخرى في بي دبليو سي. وبما أنّك كنت شاهداً على ذلك، يمكنك أيضاً التحدّث عن الأمر بمخاطبة مدير المشروع أو استخدام أيّ من قنوات الإبلاغ الأخرى في بي دبليو سي، فبذلك أنت تدعم زميلك وتُظهر له أنّك تهتم لأمره



ماذا لو؟

مديري يسخر منّي، ويُشكك بمؤهلاتي، عندما أ طرح عليه سؤالاً. ماذا يجب عليّ أن أفعل؟

قد يكون هذا السلوك تنمراً، أو على أقل تقدير سلوك غير لائق وينتهك مُدونة قواعد السلوك المهني لدى بي دبليو سي. لذلك، نحتكّ على التحدّث عن هذا الأمر. ويُمكنك الإبلاغ عن مخاوفك من خلال منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي أو أيّ من قنوات الإبلاغ الأخرى في بي دبليو سي



بناء الثقة مع بعضنا البعض

نتبنى ثقافة الشمول والاندماج، ونقدّر تنوع القوى العاملة في بي دبليو سي، باعتبارها ميزة تنافسية نحرص على تعزيزها وإثرائها

نغرس ثقافة تعزّز وتهتمّ بالابتكار والإبداع، والتطوّر مهنيًا ووظيفيًا، والمرونة في موقع العمل، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية

نستثمر في موظفينا وتطورهم على مدار مسيرتهم المهنية بتشجيع التعلّم المستمر من خلال إتاحة الفرص التي تدعم تطوّر الموظفين على المدى القريب والتقدّم وظيفياً على المدى البعيد، فالتعلّم المستمر والعقل المنفتح هما حجر الأساس لقدرتنا على الإبداع والابتكار وحل المشكلات المُهمّة

غايتنا هي أساس وجودنا، واستراتيجيتنا هي محور تركيزنا، وقيمنا هي البوصلة لأعمالنا. يُحدّد إطار بي دبليو سي للمعايير المهنية (PwC Professional) السلوكيات التي تُترجم ذلك على أرض الواقع



بناء الثقة في مجتمعاتنا

استراتيجية المسؤولية المؤسسية مُصمّمة خصيصاً لكي تلائم نقاط القوة والفرص التي تمتاز بها بي دبليو سي باعتبارها شبكة من شركات الخدمات المهنية، كما أنّها تُمكننا من تطبيق مهارتنا بالأساليب التي تترك أثراً ملموساً، وكذلك تقديم نتائج قابلة للقياس، وإحداث فرق حقيقي بخلق قيمة مؤسسية ومجتمعية طويلة الأجل



بناء الثقة في مجتمعاتنا

وإعلاءً لقيمنا، ندرس قضايا البيئة والمجتمع والحوكمة التي قد يكون لها التأثير الأعظم على أعمالنا، ونقدم التحول إلى مجتمع أكثر استدامة من خلال تقديم خدمات تُسهم في تغيير خريطة الأعمال والمجتمع المدني وتحقيق الأهداف التنموية على نطاقها الأوسع. كما أننا نراعي مُقدّرات كوكبنا، ونتبنى نهجاً وقائياً للحد من آثار أعمالنا على البيئة، ونُساعد عملاءنا في السير على نفس الخُطى

كما نحرص على اتّباع مبادئ النزاهة، والموضوعية، والكفاءة المهنية، والعناية الواجبة، والسرية، والسلوك المهني عندما نشارك في أي تكليفات أو ارتباطات مهنية

نُساهم في المجتمع باستغلال مهاراتنا وخبراتنا في حل المشكلات المُهمّة، ويشمل ذلك تبني الآداب الأخلاقية والنزاهة والثقة، فهي مبادئ أساسية للنهوض باقتصاد عالمي مُستدام وشمولي

ونُساعد في حل المشكلات الاجتماعية المُهمّة في مجتمعاتنا من خلال المساهمة بخبرتنا المهنية والتعاون مع المؤسسات الأخرى لتحقيق أقصى قدر من النتائج

نحترم ونراعي عادات البلدان التي نعمل فيها وتقاليدنا، وفي حال تعارضت هذه العادات والتقاليد مع هذه المُدوّنة، فإننا ننتشاور داخلياً حول سبل الالتزام بالمُدوّنة، فهدفنا كسب ثقة أصحاب المصلحة بالتحلّي بـقيم العناية والاهتمام، والانفتاح، والأمانة، وبالحرص الدؤوب على الامتثال لأخلاقيات العمل وضمن الجودة





ماذا لو؟

أنا عضو في لجنة أخلاقيات المهنة التابعة لإحدى جمعيات المحاسبين المهنيين التي وافقت على تبني وجهة نظر حول معيار مُقترح تختلف عن وجهة نظر بي دبليو سي. هل يمكنني عرض رأي الجمعية علناً (مثلاً في الاجتماعات العلنية)؟

نعم، طالما أنك تشير بوضوح إلى أن هذه هي وجهة نظر اللجنة وليست وجهة نظر شركة بي دبليو سي، وكن مستعداً لشرح الفرق بين وجهة نظر بي دبليو سي والجمعية عند الضرورة



ماذا لو؟

طلب مني أحد العملاء التحدّث في مؤتمر يرعاه حول بعض القضايا السياسية المتعلقة به. هل يمكنني قبول مُهمّة التحدّث؟

استشر الموارد المناسبة، ونصحك بالبدء بفريق مكتب المستشار العام أو فريق إدارة المخاطر في بلدك، أو كليهما، لتحديد ما إذا كنا في وضع يسمح لنا بالتعليق على ذلك

تُشارك في الحوارات والنقاشات البناءة للمساعدة في صياغة التشريعات واللوائح، إعلاءً لراية المصلحة العامة وامتثالاً لغايتنا

نتوخّى سيادة القانون في تعاملاتنا مع الجهات الرقابية والتنظيمية، حيث نعمل مع الهيئات الحكومية والمهنية باحترام وشفافية. وعموماً، يتولى الشركاء والموظفون المعنيون مسؤولية التواصل مع الهيئات الحكومية والمهنية نيابةً عن شركات بي دبليو سي

نستجيب فوراً لطلبات الهيئات الحكومية والمهنية للحصول على المعلومات، بحسب ما تنصّ عليه القوانين النافذة وما تُملّيه علينا واجباتنا المهنية

بناء الثقة في مجتمعاتنا



تُقدِّم منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية توجيهات وإرشادات، منها التوجيهات الإرشادية للمؤسسات متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (التوجيهات الإرشادية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية)، والتي تكون على شكل مبادئ ومعايير غير مُلزمة بشأن ممارسات العمل المسؤولة عند مزاوله هذه المؤسسات أعمالها على مستوى العالم. توفر التوجيهات الإرشادية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إطاراً قيماً يُحدِّد متطلبات ومعايير الامتثال المعمول بها. وعلى الرغم من أن شبكة بي دبليو سي تتكون من شركات تُمثِّل كيانات قانونية مستقلة لا تُشكِّل شركة أو مؤسسة متعددة الجنسيات، فإنَّ معايير وسياسات شبكة بي دبليو سي تسترشد بأهداف وأغراض التوجيهات الإرشادية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وتضمن الوفاء بها

نصون حقوق الإنسان المُعلنة دولياً، ونحترمها، ونساندها، ونعمل على توفير سبل الحماية من أي تواطؤ في انتهاكات حقوق الإنسان. كما نلتزم بقوانين العمل والتشغيل النافذة، ونعتمد مبادئ العمل المُعترف بها دولياً في أثناء أداء أعمالنا

تتضمن مبادئ العمل المعترف بها دولياً، على سبيل المثال، المبادئ الواردة في الميثاق العالمي للأمم المتحدة وأهداف منظمة العمل الدولية

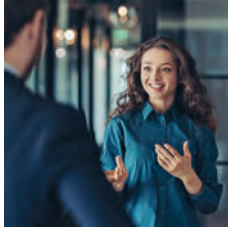


بناء الثقة في كيفية استخدامنا للمعلومات

قدرتنا على حماية المعلومات السرية أمرٌ بالغ الأهمية للحفاظ على ثقة عملائنا، وثقتنا ببعضنا بعضاً، وكل من نتعامل معهم، بصرف النظر عما إذا كانت هذه المعلومات قد استُلمت شفاهةً، أو كتابةً، أو عبر البريد الإلكتروني، أو بأي صورة كانت

تُعزِّز هذه الثقة روح التعاون والابتكار من خلال تبادل الأفكار والمعلومات بحرية أكبر

بناء الثقة في كيفية استخدامنا للمعلومات



نحترم خصوصية وسرية معلومات عملائنا وموظفينا وغيرهم ممن نتعامل معهم

نحمي المعلومات الشخصية، وغيرها من المعلومات السرية، بجميع صورها

نجمع المعلومات الشخصية، وغيرها من المعلومات السرية، ونُخزنها، ونستخدمها، ونقلها، ونتخلص منها، بطريقة تتسم بالشفافية، وتعزز الثقة، وتضمن الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها في مختلف البلدان التي نعمل فيها. ولا نجمع المعلومات الشخصية، ومعلومات العملاء، والمعلومات السرية الأخرى، أو نستخدمها أو، نحفظ بها، إلا إذا كان لدينا سبب مشروع للقيام بذلك. ولا يُصرَّح بالوصول إلى هذه المعلومات إلا على النحو المسموح به. ولا يسقط واجبنا بصون السرية عندما نغادر بي دبليو سي، ونحرص على الاستمرار في احترام سرية المعلومات حتى بعد مغادرتنا

نؤدّي جميعاً دوراً في حماية المعلومات السرية التي تقع في عهدتنا، أيّاً كانت صورها

1 لا نستخدم سوى أنظمة بي دبليو سي وتطبيقاتها المعتمدة في عملنا

2 لا نُفصح عن المعلومات السرية دون تصريح، وكذلك عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

3 نتوخّى الحيلة والحذر عند مناقشة أمور العملاء في الأماكن العامة

4 نحرص على حماية النسخ الورقية من المعلومات السرية

5 نُحدّد فوراً أي إفصاح غير متعمّد للمعلومات السرية، ونُبلغ المعنيين بالأمر داخل بي دبليو سي عن ذلك، حسب الاقتضاء

نُقيّم مدى ملاءمة استخدام الوسائل التقنية، ونستعملها بحرص ومسؤولية

ماذا لو؟

اكتشفتُ وسيلة تقنية جديدة يمكن أن تساعدني في عملي، وقد تُوفّر على أعضاء فريقك كثيراً من الوقت. فهل يمكنني استخدامها؟

عليك استشارة فريق أمن معلومات الشبكة في شركتك أو مكتب المستشار العام أو إدارة المخاطر، أو جميعهم، قبل تنزيل أو استعمال أي وسيلة تقنية جديدة غير معتمدة لدى بي دبليو سي، حيث يجب فحص الوسائط التقنية المستخدمة في بي دبليو سي حتى تتمكن من فهم آلية عملها، وكيفية استخدام المعلومات وتخزينها فيها، بما يكفل حماية المعلومات السرية



بناء الثقة في كيفية استخدامنا للمعلومات

ماذا لو؟

أعمل عن بُعد في غالب الأحيان، فما هي الخطوات التي يمكنني اتخاذها لحماية المعلومات السرية؟

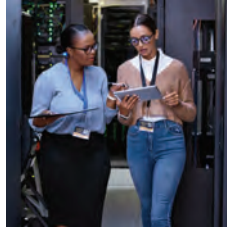
في أثناء العمل عن بُعد، وسواء كنت تعمل من المنزل، أو موقع العميل، أو أي مكان عام، مثل المقهى، من المهم تقليل المخاطر قدر الإمكان، وتشمل أفضل الممارسات التي يمكنك اتخاذها ما يلي:

- إغلاق الشاشة عند الابتعاد عن جهازك
- استخدام شاشة واقية لحماية الخصوصية، والعمل في منطقة مغلقة أو خاصة عند العمل في مكان عام
- الحفاظ على سرية محادثات العمل، وعدم مشاركة الأمور السرية على مرأى وسماع الأشخاص الآخرين.
- إعادة تشغيل جهازك الحاسوبي المحمول بانتظام
- الامتناع عن الاتصال بالشبكات اللاسلكية غير الآمنة
- تمزيق جميع المستندات المطبوعة بمجرد انتهاء الغرض منها

هذه بعض الأمثلة التي يُمكن ذكرها. وتذكّر دائماً أن تُراجع السياسات والتوجيهات المحلية الخاصة بأمن المعلومات والمعلومات السرية



بناء الثقة في كيفية استخدامنا للمعلومات



ماذا لو؟

كنت في مصعد لدى مكتب بي دبليو سي وسمعت شخصين يتحدثان عن عملية اندماج واستحواذ كانا يعملان عليها. هل يصح لي الاستثمار في إحدى الشركتين؟

لا يصح، لأن ذلك يُعدّ تداولاً بناءً على معلومات داخلية؛ ويحظر التداول بناءً على المعلومات غير المنشورة علناً، بغض النظر عن كيفية حصولنا عليها، ويجب علينا عدم الإفصاح عن هذه المعلومات لأي شخص آخر. للحصول على إرشادات إضافية، يُمكنك استشارة مكتب المستشار العام أو إدارة المخاطر في بلدك، أو كليهما



ماذا يعني عندما نقول إن المعلومات يُمكن أن "تُفقد عن طريق الخطأ"؟

يُمكن أن تُفقد المعلومات عن طريق الخطأ عند ترك جهاز الحاسوب دون مراقبة، أو إرسال بريد إلكتروني سرّي عن غير قصدٍ إلى المُستلم الخاطئ، أو ببساطة ترك مُستندات حساسة بجانب الطابعة بالقرب من مكتبك

ما هي المعلومات الداخلية؟
المعلومات الداخلية هي أي معلومات عن أي شركة مثل التوقعات المالية، وعروض الاندماج والاستحواذ، والتغييرات في صفوف كبار المسؤولين التي لم تُنشر علناً

من أين تأتي المعلومات الداخلية؟

يُمكن أن تأتي المعلومات الداخلية من أي مصدر مثل العملاء، أو الموردين، أو المقاولين من الباطن، أو شركاء المشروع المشترك، أو أي جهة أخرى، أو شخص آخر يكون لدى بي دبليو سي، أو أي شخص في بي دبليو سي، اتصال به أو معلومات عنه

نحمي المعلومات والأصول المادية والإلكترونية المُصرّح لنا بالوصول إليها، وكذلك حمايتها من التهديدات الخبيثة والفق والتلف عن طريق الخطأ

نؤمّن جميع السجلات الورقية والإلكترونية، ولا نحتفظ بها إلا خلال الفترة الزمنية المسموح بها

نحتفظ بالمعلومات المعنية عندما نكون على علم، أو لدينا توقعات، بإجراء تحقيق، أو رفع دعوى قضائية، أو أي مسألة أخرى، أو إذا صدرت لنا تعليمات بذلك

نصون نزاهة أوراق العمل الخاصة بنا، ولا نُجري تغييرات غير مناسبة عليها بمجرد اكتمالها

لا نستغل مطلقاً أي معلومات داخلية أو نكشف عنها بطرق غير مشروعة



بناء الثقة في كيفية استخدامنا للمعلومات



ماذا لو؟

وجدت مقالةً بحثيةً جيدةً للغاية على شبكة الإنترنت، وأودّ مشاركتها مع زملائي وعملائي. هل من المقبول فعل ذلك؟

الأمر يعتمد على عدّة أمور. تذكّر أن المعلومات المتوفرة على الإنترنت والأنظمة الداخلية لدى بي دبليو سي غالباً ما تكون موادّ محمية بحقوق النشر والتأليف أو التراخيص، أو كليهما، وقد تحتاج إلى تصريح لنشر هذه المعلومات. من المهمّ كذلك ألا تستخدم نتائج عمل شخص آخر على أنه خاصّ بك؛ إذ يقع على عاتقك، على الأقل، أن تُسند المصدر إلى صاحبه دائماً، لكي لا تتهم بالسرقة الأدبية. فإن كنت في حيرة من أمرك، نحتك على مناقشة الأمر مع مديرك أو شريك الارتباط أو التكاليف



تُفكّر ملياً ونتمنّى في محتوى مُراسلاتنا ونقاشاتنا، سواءً كانت عبر الإنترنت أو على أرض الواقع، وتعامل بلباقة وكياسة واحترام عندما نتحدث في المُنتديات العامة أو عبر الإنترنت، أو نستخدم وسائل التواصل الاجتماعي، أو نُشارك في حوارٍ خارجي

وعند التعبير عن آرائنا حول قضايا المجتمع أو المسائل العامة، فيجب أن نُعلن صراحةً أن هذه الآراء تُخصّنا وحدنا، وليست بالضرورة آراء بي دبليو سي

عندما يتوقع الحضور الذي نتوجّه إليه بالحديث أنّنا نُمثّل شركة بي دبليو سي، بناءً على معطيات معقولة، فلا نُشير عموماً إلا إلى رأي بي دبليو سي وليس رأينا. ولا نُعبّر عن آراء الآخرين على أنّها آراؤنا الخاصة

نلتزم بالقوانين المُنظمة لحقوق النشر والتأليف والملكية الفكرية



نحرص على اتخاذ الحكم الرشيد عند استعمال وسائل التواصل الاجتماعي، والأ نغفل مطلقاً حقيقة وسائل التواصل الاجتماعي من كونها وسائل متاحة للعامة. لنفكر قليلاً قبل أن ننشر



ماذا لو؟

لدي آراء حول الوضع السياسي في بلدي. هل يُمكنني التعبير عن انتماءاتي أو آرائي السياسية الشخصية عبر وسائل التواصل الاجتماعي؟

نعم، ولكن مع الحفاظ على الاحترام تجاه الآخرين. كما يجب أن تُصرِّح بوضوح أنك تُعبّر عن وجهة نظرك الشخصية وليس عن وجهة نظر بي دبليو سي، وأن تحرص على أن يكون ملفك الشخصي وأي محتوى تنشره متوافقاً مع الصورة المهنية التي تظهر بها أمام العملاء والزملاء؛ وتؤكد أيضاً من فهم السياسات والإرشادات المحلية السارية عليك

بات التواصل مع الآخرين عبر وسائل التواصل الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية؛ ورغم ذلك فإننا ندرك أن الخطأ الفاصل بين المساحة الشخصية والمهنية على وسائل التواصل الاجتماعي يمكن أن يُصبح ضبابياً بسهولة، وغير واضح المعالم؛ فما نقوله أو نفعله على وسائل التواصل الاجتماعي، سواءً بصفقتنا المهنية أو الشخصية، يُمكن أن يؤثر على عملائنا، وشركتنا، وزملائنا، وأنفسنا

وتماشياً مع التزامنا ببناء الثقة، فعلياً أن ندرس بعناية فائقة ما ننشره بصفقتنا الشخصية أو المهنية؛ وذلك حتى لا نُجازف بموضوعية بي دبليو سي أو نزاهتها المهنية. كما ينبغي علينا أن نضع جمهورنا المستهدف وزملائنا موضع الاحترام عند الإدلاء بأي تصريحات على وسائل التواصل الاجتماعي، وأن نحترم خصوصية زملائنا وعملائنا

إنّ تصرفاتنا وسلوكياتنا على منصّات التواصل الاجتماعي هي مرآة لتعاملاتنا المباشرة وجهاً لوجه، لأنّ التصرف بمهنية على وسائل التواصل الإلكترونية -كما نعلم- يتمتع بذات القدر من الأهمية كما في التعاملات المباشرة



ماذا لو؟

صادفت تعليقاتٍ سلبية عن زميلي على وسائل التواصل الاجتماعي، ولكن أصحاب هذه التعليقات ليسوا مُدركين السياق الكامل ويضعون افتراضات مبنية على تجاربهم الشخصية. ماذا يجب عليّ أن أفعل؟

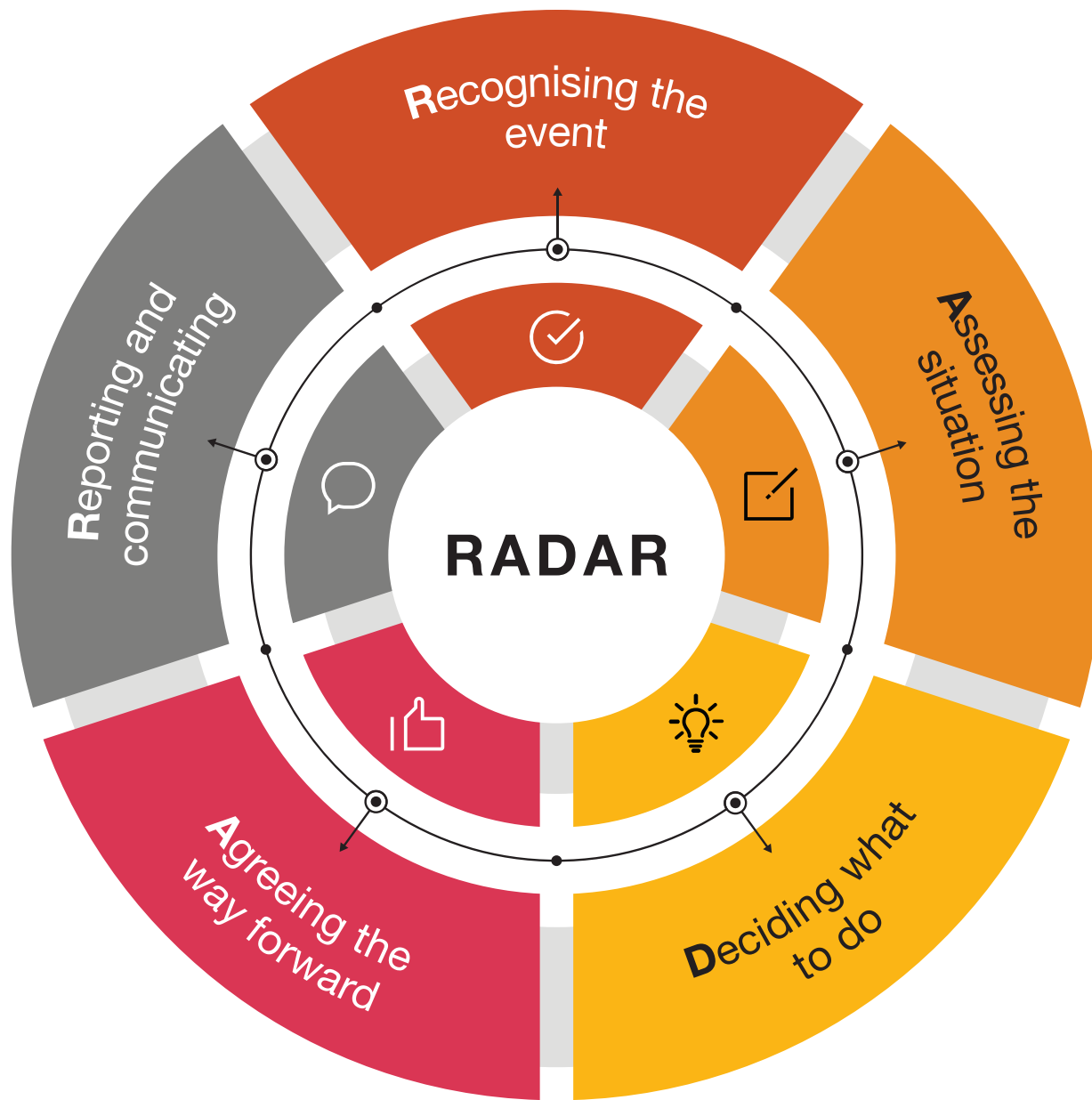
الأمر يعود إليك؛ فإذا قررت الدفاع عن زميلك، احرص على عدم الإساءة للغير، وفكر جيداً في الحقائق والجمهور قبل الإتيان بأي تصرف. وعليك الإبلاغ عن أي محتوى سلبي أو غير لائق على وسائل التواصل الاجتماعي قد يعكس صورة سيئة، أو قد يثير مشكلة لدى بي دبليو سي أو أي من عملائنا، وذلك من خلال منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي أو أي من قنوات الإبلاغ الأخرى في بي دبليو سي

RADAR رادار

إطار عمل لاتخاذ القرارات الصحيحة

إطار عمل RADAR لاتخاذ القرارات موجود هنا لمساعدتك على التفكير وبناء مهاراتك في تحليل المعضلات الأخلاقية، ومن خلال ذلك، اتخاذ قرارات جيدة. عند اتخاذ قرار بشأن مسار العمل، يمكن أن تساعدك الخطوات والأسئلة في توجيه نهجك. لا تحتاج إلى اتباعها بترتيب معين، والرسم البياني التالي ليس المقصود به أن يكون شجرة قرار. بل، سيساعدك هذا في تأطير تفكيرك وما يمكن أن يحدث في غضون بضع دقائق إلى بضعة أيام. وتذكر، لا شيء يمكن أن يحل محل الحكم الفردي وتطبيق قيم PWC عند اتخاذ القرار في اللحظة.

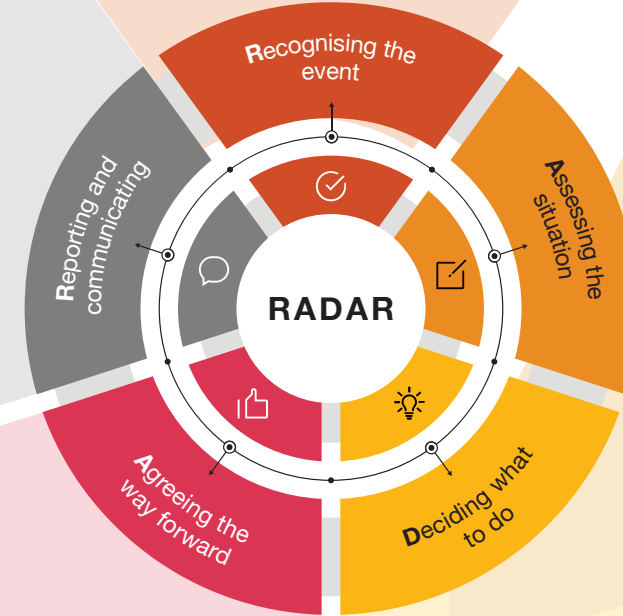




رادار: إطار عمل يُساعدك على تحديد التصرف الصحيح

5

- أبلغ عن مخاوفك إلى الجهات المناسبة - منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي - أو إحدى القنوات الأخرى المتاحة لك: رؤساء الأَخْلَاقِيَّات وسلوكيات العمل، أو المديرون أو المشرفون، أو إدارة الموارد البشرية، أو إدارة المخاطر، أو مكتب المستشار العام
- أبلغ الأطراف المعنيين بمخاوفك ودوافعك، حسب ما هو ملائم
- فُكِّر في كل ما تعلمته وما إذا كان هناك أي شيء يحتاج إلى التغيير



4

- اختبر قراراتك - هل تشعر أنه صحيح؟ هل تستطيع النوم بارتياح؟
- هل ستشعر بالحرج والارتباك إذا علم الآخرون ما فعلته أو لم تفعله؟
- تصوّر ما قد يُفكّر به شخصٌ ذو توجّهٍ منطقيّ
- استشر مرّةً أخرى، إذا لزم الأمر
- تصوّر ف عندما تكون واثقاً من قراراتك، وكُن حَسِن النية دائماً

1

- هل يتوافق الموقف مع غاية بي دبليو سي وقيمتها؟
- هل يُطلب منك فعل شيءٍ تعتقد أنه خاطئ، ويتعارض مع غاية بي دبليو سي وقيمتها؟
- هل أنت على دراية بسلوكٍ غير أخلاقيّ أو غير قانونيّ ارتكبه آخرون (مثل زملاء، والعملاء، ومزودو الخدمات، والأطراف الأخرى)؟ هل تسعى إلى اتخاذ قرارٍ ولكنك غير مُتَيَقِّن من آثاره الأخلاقية؟
- ماذا لو تداولت وسائل الإعلام هذا الأمر؟

2

من المتأثر؟

- أنت
- أحد زملاءك / أعضاء فريق عملك
- (بي دبليو سي) شركتك أو الشبكة
- عميلك / أحد العملاء
- أطراف أخرى

ما هي المعايير الاسترشادية؟

- هل تشعر أنّ الموقف صائب؟
- القانون (هل الأمر قانوني)؟
- اللوائح والتشريعات / المعايير المهنية معايير بي دبليو سي وسياساتها
- ردود أفعال العملاء
- ردود أفعال الأطراف الأخرى على نطاق أوسع
- غاية بي دبليو سي وقيمتها
- مُدوِّنة قواعد السلوك المهني لدى بي دبليو سي

3

ما هي الخيارات المتاحة؟

- ما هي النتائج المحتملة لكل خيار؟
- هل هناك حلٌّ بديلٌ لا يُثير خلافاً أخلاقياً؟
- استشر عند الضرورة
- اتّخذ قراراً بشأن ما يجب عليك فعله



مدونة قواعد السلوك وشبكة شركات بي دبليو سي

نحن ملتزمون بروح التعاون بين شبكة شركات PWC. عندما نواجه أسئلة حول السلوك التجاري أو مخاوف عند العمل لشركة أخرى ضمن شبكة PWC، نتبع السياسات المعمول بها لتلك الشركة. إذا لم تكن مرتاحًا لإثارة قضية مع شركتك المحلية في PWC، أو إذا كانت هناك شركات متعددة متورطة، يمكنك الإبلاغ عن مخاوفك إلى فريق الأخلاقيات العالمي باستخدام خط المساعدة الأخلاقي لـ PWC. لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة: www.pwc.com/ethics.



الفهرس

أ									
المساءلة	3، 7	السمعة	11	التوازن بين العمل والحياة الشخصية	20	الثقة	3، 4، 5، 11، 15، 18، 22، 25، 26، 30	غاية بي دبليو سي وقيمهها	3، 5، 13، 33
الإبلاغ بهوية مجهولة	7	الإنصاف	7، 18	الاحترام	7، 14، 18، 19، 22، 30	ت		قي	
الرشوة	15	الهدايا	15	الانتقام	4، 7، 8، 18		14	قوانين العمل	24
التنمر	18، 19	المسؤولون الحكوميون	12، 15، 23	الأمان	18		11، 12	م	
التطور الوظيفي	20	المضايقات	18	العقوبات	15	ح		مجلس معايير السلوك الأخلاقي الدولي للمحاسبين	10
النمو الوظيفي	20	الاندماج	20	السجلات الآمنة	28		29	مبادئ القوى العاملة	24
الغش	11، 13	الاستقلالية	11، 12	المواقف الحساسة	11		29	مسؤولية الإبلاغ	7، 11، 13، 14
التعاون	3، 5، 11، 18، 22، 25، 26	المعلومات	25، 26، 27، 28، 29	الموردون	14، 28، 33		24	معايير الشبكة	24
الاتصالات	18، 29، 33	المعلومات الداخلية	28	الاستدامة	11، 22	خ		مُدونة قواعد السلوك الضريبي	16
المنافسة العادلة	14	التداول الداخلي	28	الإشكاليات الأخلاقية	31		11، 18	مُدونة قواعد السلوك للأطراف الخارجية	6
المنافسون	14	التحقيقات	4، 7، 28	الأثر البيئي	22	د		مهنتي بي دبليو سي	5، 20
السرية	7، 10، 12، 22، 26، 27	القوانين واللوائح	3، 6، 11، 12، 23، 26	التنوع	5، 17، 20		15	مكافحة غسل الأموال	15
العقود	14	التشريعات	23	القطاع العام	15	ر		منصة الإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية في بي دبليو سي	7، 8، 13، 14، 19، 30، 33، 34
الالتزامات التعاقدية	14	الموضوعية	10، 11، 22، 30	الجودة	5، 9، 11، 14، 22		31، 32، 33	و	
المسؤولية المؤسسية	21	السياسة	23، 30	العلاقات	11، 18	س		وسائل التواصل الاجتماعي	26، 29، 30
الممارسات الفاسدة	15	الخصوصية	26، 27، 30	السلوك غير اللائق	18، 19		6	سياسات إدارة المخاطر لدى الشبكة	
العادات والتقاليد	22	الهيئات المهنية	23	المعايير المهنية	3، 10، 11، 33		14، 25، 26، 27، 28	سرعة المعلومات	
إطار اتخاذ القرارات	31، 32، 33	النمو المهني	20	الإقرارات الضريبية	16	ع		ع	
التمييز	18، 19	الالتزامات المهنية	23	التخطيط الضريبي	16		4، 5، 6، 7، 13، 19، 33	عبر عن مخاوفك! (Speak Up)	
التعبير عن الآراء	23، 29، 30	الوقت والمصاريف	14	أوراق العمل	28				



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.

