

Wprowadzamy w życie nasz cel i wartości



Kodeks postępowania PwC

Kwiecień 2021



Wprowadzamy w życie nasz cel i wartości

Kodeks postępowania PwC



Agenda

List Prezesa globalnej sieci PwC	
List Globalnego Lidera ds.etyki	
Wprowadzamy w życie nasz Cel i wartości	6
Wprowadzenie do Kodeksu	7
Budujemy zaufanie do naszego sposobu prowadzenia działalności	9
Budujemy zaufanie do siebie nawzajem	13
Budujemy zaufanie w naszych społecznościach	15
Budujemy zaufanie do naszego sposobu korzystania z informacji	21
RADAR: Schemat wyboru właściwego postępowania	25
Indeks	33
Informacje kontaktowe	35



Bob Moritz
Chairman, PricewaterhouseCoopers
International Limited

Cel PwC:

Budujemy społeczne zaufanie
i rozwiązujemy kluczowe problemy.

List Prezesa globalnej sieci PwC

Drogie Koleżanki i Koledzy!

PwC jest uznanym globalnym liderem w sektorze usług profesjonalnych, współpracującym z wieloma najbardziej znanymi na świecie organizacjami, z siedzibami we wszystkich częściach świata. Nieustająco przystosowujemy się do nowych, coraz większych i coraz bardziej złożonych możliwości i wyzwań. Wraz z rozwojem naszej działalności, główną siłą napędową wszystkich naszych działań musi być nasze zbiorowe i indywidualne zaangażowanie w Cel i wartości PwC, które są fundamentem naszej sieci.

Każdy z ponad 200 000 naszych pracowników - w ponad 150 krajach może naprawdę coś zmienić jeżeli chodzi o naszych klientów, rynki kapitałowe, nasze zespoły, społeczności czy szerokie kręgi innych naszych interesariuszy. Naszym obowiązkiem jest zrozumienie, dlaczego robimy to, co nakazuje nasz Cel, na czym koncentruje się nasza strategia i jak powinniśmy współpracować z poszanowaniem naszych wartości, właściwego zachowania i postępowania.

Cel określa, czym jest firma i dlaczego istnieje, służąc jako podstawowy drogowskaz i punkt odniesienia dla każdej decyzji. Nawet, gdy cel firmy pozostaje niezmienny, oczekiwania społeczne wobec nas wszystkich nieustannie się zmieniają, stanowiąc coraz większe wyzwanie... Z powodu znaczących trendów, które wszyscy widzimy i których doświadczamy, takich jak zmiany demograficzne, postęp technologiczny, natychmiastowy przepływ informacji i wiele innych, zmiany te są naprawdę szybkie. Od firm oczekuje się elastycznego i odpowiedzialnego zachowania w wielu dziedzinach oraz odpowiedzialności wobec jeszcze większego grona interesariuszy - obejmuje to wiele różnych zagadnień od wpływu na środowisko, poprzez wpływ na społeczeństwo, po wymagania inwestorów.

U podstaw wszystkiego, co robimy, leży zaufanie naszych klientów, społeczności i pracowników do –PwC oraz naszych wysokich standardów w zakresie etycznego postępowania. W naszej pracy potrzebujemy ram stanowiących układ odniesienia dla podejmowania codziennych decyzji. Niezależnie od tego, gdzie jesteśmy i co robimy, nasz Kodeks Postępowania (Kodeks) wskaże nam odpowiedni kierunek. Tak właśnie działamy.

Kodeks podkreśla znaczenie prowadzenia działalności w granicach wyznaczonych standardami zawodowymi, przepisami prawa i regulacjami, a także naszymi wewnętrznymi politykami, wartościami i standardami, -również wtedy, gdy działamy na skalę międzynarodową. Kodeks opisuje wartości i zachowania, które określają sposób prowadzenia naszej działalności. Zobowiązuje on nas do otwartości, właściwego reagowania i -dążenia do doskonalenia.

To, co osiągamy jako PwC, jest całkowicie zależne od tego, jak każdy z nas indywidualnie stawia nasz Cel i nasze wartości w centrum wszystkiego, co robimy - każdego dnia, podczas każdego działania. Pracujmy, więc razem, aby budować zaufanie i rozwiązywać istotne problemy. Zachęcajmy do współpracy, pielęgnujmy ciekawość i innowacyjność, zawsze postępujmy uczciwie i z troską.



Laurie Endsley
Globalny Lider ds. etyki
PricewaterhouseCoopers International Limited

List Globalnego Lidera ds. etyki

Drogie zespoły PwC!

Nasz Kodeks postępowania, oparty na Celach PwC i podstawowym zestawie wspólnych wartości, określa wspólne ramy zachowań, których powinniśmy przestrzegać, aby postępować właściwie. Znajomość i zrozumienie Kodeksu oraz wprowadzanie go w życie leży u podstaw tego, kim jesteśmy i co reprezentujemy jako PwC. Niezależnie od tego, czy pracujemy z innymi osobami z PwC czy z osobami spoza firmy, polegamy na tym, że każdy z nas jest świadomy swojej etycznej odpowiedzialności.

Nasz Kodeks postępowania odzwierciedla istotne zmiany w naszym świecie, charakter naszej pracy i obecny sposób prowadzenia działalności, a także potrzebę zrozumienia przez nas jako profesjonalistów tego, jak postępować etycznie w kontekście tych wszystkich zmian. Kodeks jest jednym z wielu narzędzi, jakimi dysponujemy jako profesjonalści, które pomagają nam kierować swoim postępowaniem. Ma on pełnić rolę przewodnika, a nie podręcznika. Nie opisuje on, i nie może opisywać, każdej sytuacji, z jaką możecie się spotkać, a raczej próbuje pokazać, w jaki sposób wprowadzić nasze wartości w codziennym postępowaniu i podejmowaniu -etycznych decyzji.

Wszyscy jesteśmy ważną częścią tej inicjatywy. Każdy z nas ma rolę do odegrania we wprowadzaniu w życie i podtrzymywaniu opisanych w Kodeksie wzorów postępowania. Jednak nikt nie robi tego sam. Robimy to wszyscy razem. Wspieramy się nawzajem. Polegamy na sobie, jeśli chodzi o zrozumienie i kierowanie się wzorami i standardami profesjonalnego postępowania jak i ich konsekwentne stosowanie. Współpracujemy na każdym poziomie, pomagając sobie nawzajem budować umiejętności właściwego postępowania.

Gdy spotkamy się z sytuacją, która jest niezgodna z naszym Kodeksem, informujemy o tym. Cienimy odwagę potrzebną do zgłaszania problemów. Pamiętajmy, że powiadomienia o naruszeniu norm postępowania badane są w sposób dyskretny i wrażliwy, a odwet nie jest tolerowany. W razie wątpliwości lub dylematu prosimy o pomoc. Do naszej dyspozycji są lokalne i sieciowe zasoby.

Z przyjemnością będę wraz z Wami wszystkimi dbać o utrzymanie i pielęgnowanie bogatej kultury etycznej PwC.

Dziękuję.

Kultura PwC rozwija się w oparciu o zestaw wewnętrznych i zewnętrznych oczekiwań i wymagań, które pomagają nam kierować swoim postępowaniem i budować zaufanie:

- do sposobu prowadzenia przez nas działalności
- do siebie nawzajem
- w naszych społecznościach
- do sposobu korzystania przez nas z informacji



Wprowadzamy w życie nasz Cel i wartości

Aby budować zaufanie i rozwiązywać istotne problemy, podczas pracy z naszymi klientami i kolegami:



Postępujemy uczciwie

- Opowiadamy się za tym, co jest właściwe, szczególnie gdy wydaje się to trudne
- Oczekujemy i dostarczamy wyniki najwyższej jakości
- Podejmujemy decyzje i działamy tak, jakby chodziło o naszą osobistą reputację



Wprowadzamy zmiany

- Jesteśmy poinformowani i zadajemy pytania o przyszłość świata, w którym żyjemy
- Poprzez nasze działania wpływamy pozytywnie na naszych kolegów, klientów i społeczeństwo
- Sprawnie reagujemy na ciągle zmieniające się środowisko, w którym działamy



Troszczymy się

- Podejmujemy wysiłek, by zrozumieć każdą osobę i to co dla niej ma znaczenie
- Doceniamy wartość wnoszoną przez każdą osobę
- Wspieramy innych w ich rozwoju i pracy w sposób, który wyzwala w nich to, co najlepsze



Wspólnie pracujemy

- Bez ograniczeń współpracujemy i dzielimy się relacjami, pomysłami i wiedzą
- Poszukujemy i integrujemy różnicowany zakres perspektyw, ludzi i idei
- Dajemy i prosimy o opinię zwrotną, aby zmieniać siebie i innych na lepsze



Wyobrażamy sobie nowe możliwości

- Mamy odwagę kwestionować status quo i wypróbowywać nowe rzeczy
- Działamy innowacyjnie, testujemy i uczymy się z nowych porażek
- Mamy otwarty umysł na możliwości zawarte w każdej idei

Wprowadzenie do Kodeksu

Nasz Cel i wartości są fundamentem naszego sukcesu. Jesteśmy po to, aby budować zaufanie i rozwiązywać istotne problemy, a nasze wartości pomagają nam w realizacji tego Celu.

Kodeks leży u podstaw naszej umiejętności postępowania zgodnie z naszymi wartościami.

Celem naszego Kodeksu nie jest dostarczenie konkretnych wskazówek odnośnie każdej sytuacji, w której potrzebujemy odpowiedzi na pytanie „Jak powinienem/powinnam postąpić?”. Zamiast tego zawiera on wskazówki oparte o zasady, które pomagają nam przemyśleć trudne pytania, zachęcają do wzajemnych konsultacji i zgłaszania napotykaných problemów. Na stronie 18 Kodeksu znajduje się schemat RADAR (Recognise, Assess, Decide, Agree, Report - Rozpoznaj, Oceń, Zdecyduj, Uzgodnij, Zgłoś), który pomoże nam podjąć decyzję, odnośnie tego, jak zachować się w danej sytuacji.

Kodeks opisuje wspólny zestaw oczekiwań co do naszego postępowania, którego kluczowym elementem jest przestrzeganie obowiązujących przepisów i regulacji. Wszelkie przepisy i regulacje obowiązujące w danym kraju, które są bardziej restrykcyjne niż postanowienia niniejszego Kodeksu, mają przed nim pierwszeństwo. Zasady przyjęte w naszej sieci i w poszczególnych lokalnych firmach oraz dodatkowe wskazówki są uzupełnieniem zasad zamieszczonych w Kodeksie i Politykach **zarządzania ryzykiem w sieci PwC (PwC Network Risk Management Policies)**.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) opracowała wytyczne dla przedsiębiorstw międzynarodowych (Wytyczne OECD), w formie niewiążących zasad i norm dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej w skali globalnej. Wytyczne OECD stanowią cenne ramy dla ustalania stosownych wymogów i standardów zgodności. Choć sieć PwC składa się z firm będących odrębnymi podmiotami prawnymi, które nie tworzą wielonarodowej korporacji lub przedsiębiorstwa, standardy i polityka sieci PwC są oparte na celach i założeniach Wytycznych OECD.

Kodeks obowiązuje nas wszystkich. Mówiąc „my”, „nasze” lub „nas” mamy na myśli wszystkie osoby i podmioty związane z PwC: partnerów/dyrektorów i pracowników, a także poszczególne firmy składające się na sieć PwC.

Zgłaszamy problemy

Zgłaszanie problemów ma - fundamentalne znaczenie dla naszej kultury i długoterminowych wyników - to żywy przykład naszych wartości. Mówienie głośno o tym, co wydaje się być nie w porządku, jest oznaką naszej uczciwości i odwagi, aby postępować właściwie. Zgłaszanie problemów pomaga zapobiegać błędom i niewłaściwym działaniom i wspierać innowacje. Zgłaszanie problemów pokazuje, że zależy nam na sobie nawzajem i na naszej firmie. Poza tym, –informowanie o problemach po to, aby je rozwiązywać lub utrzymać właściwy kurs, pomaga nam realizować nasze zobowiązania i osiągać rezultaty wysokiej jakości



Coś wydaje się być nie tak? Masz dylemat? Masz wątpliwości które prowadzą do dalszych, trudniejszych pytań? Potrzebujesz rady?

Skonsultuj się. Zadzwon. Wyślij e-mail. Umów spotkanie. Zgłoś problem.

Każdy z nas, niezależnie od stanowiska czy roli, ma prawo głośno mówić o zachowaniu bądź sytuacjach, które wydają się niewłaściwe. Każdy z nas ma obowiązek zgłaszać i wyrażać swoje obawy w sposób rzetelny, uczciwy i profesjonalny.



Nie ignoruj problemów. Nie przemilczaj ich.

Współpraca oznacza, że konsultujemy się z kolegami w sprawach dużych i małych wiedząc, że nasze obawy zostaną wysłuchane i rozpatrzone w sposób otwarty i profesjonalny, a w razie potrzeby przeprowadzone zostanie dochodzenie. Konsultujemy się z naszymi przełożonymi, coachami, partnerami/dyrektorami, Zespołami ds. Etyki, Zespołami ds. Ryzyka i Jakości, Wewnętrznym Działem Prawnym (OGC), przedstawicielami Działów Kadr i innymi osobami z PwC, szczególnie odpowiedzialnymi za ten obszar. Osoby te są odpowiedzialne za rozpatrywanie zgłaszanych kwestii i w razie potrzeby nadawanie im dalszego biegu. Problemy można zgłaszać metodami formalnymi bądź nieformalnymi, w zależności od sytuacji: osobiście, telefonicznie i /lub w formie elektronicznej.

Chronimy zgłaszających przed jakąkolwiek formą odwetu. Jesteśmy wierni zasadom uczciwości i dbałości o pracowników - jeśli zgłosisz problem, będzie on traktowany w sposób poufny i zostanie omówiony z innymi tylko wtedy, gdy jest to niezbędne lub pożądane w danej sytuacji. Zachowanie profesjonalnego sceptycyzmu i zdrowego rozsądku oraz znajomość i stosowanie Kodeksu wraz z lokalnymi regulacjami uzupełniającymi pomoże każdemu z nas zdecydować, kiedy zgłosić problem i jakiego kanału komunikacji najlepiej użyć.

Poza zasobami tu wymienionymi, każda firma z sieci PwC zapewnia mechanizm zgłaszania problemów. Istnieje także możliwość wysłania wiadomości poufnych przez zakładkę **Contact Us** dostępnej na pwc.com/codeofconduct.

Zgłoś problem. Tak, to właśnie trzeba zrobić. To są chwile, które mają znaczenie.

PwC dba o ochronę swoich pracowników przed odwetem. Odwet jest ciężkim naruszeniem zasad, które nie będzie tolerowane, a każdy pracownik PwC (zarówno partnerzy/dyrektorzy, jak i wszyscy pracownicy), który podejmuje działania odwetowe, zostanie pociągnięty do odpowiedzialności.

P. Co to jest odwet?

O. Odwet to każda forma represji (bezpośredniej lub pośredniej) skierowanej przeciwko osobie, która w dobrej wierze zgłosiła faktyczne lub domniemane problemy.



Konsultujemy się z naszymi:

- Przełożonymi
- Coachami
- Partnerami/Dyrektorami
- Zespołami ds. Etyki
- Zespołami ds. Ryzyka i Jakości
- Wewnętrznym Działem Prawnym (OGC) Przedstawicielami Działu Kadr (HC)
- Innymi osobami z PwC

Niezależnie od naszego doświadczenia zawodowego, postępujemy uczciwie i zgodnie z odpowiednimi standardami zawodowymi (np. ustanowionymi przez Międzynarodową Radę ds. Standardów Etycznych dla Księgowych (IESBA)).



Budujemy zaufanie do naszego sposobu prowadzenia działalności



Jakość i znaczenie naszej pracy ma ogromny wpływ na to, kim jesteśmy, jako pracownicy PwC i jako sieć firm. Podtrzymywanie wysokich wyników naszej pracy jest częścią tego, w jaki sposób tworzymy i budujemy zaufanie u naszych klientów, do siebie nawzajem i w naszych społecznościach.



Świadczymy usługi tylko na rzecz tych klientów, do obsługi których posiadamy wymagane kompetencje, którzy cenią naszą pracę i spełniają odpowiednie wymogi prawne i standardy uczciwości. Świadczymy tylko te usługi, na –dostarczanie których pozwalają nasze profesjonalne umiejętności. Współpracujemy, aby zapewnić sobie niezbędne w pracy umiejętności i innowacyjność. Realizujemy swoje zobowiązania.



Nasza reputacja zbudowana jest na zaufaniu, uczciwości, wysokiej jakości i tworzeniu stabilnej wartości. Stale osiągamy sukcesy dzięki utrzymywaniu profesjonalnych standardów, przestrzeganiu obowiązujących przepisów i regulacji oraz wypełnianiu zobowiązań etycznych, przy zachowaniu wysokiej jakości i innowacyjnego charakteru naszej pracy.



Nasz osąd biznesowy jest wolny od uprzedzeń, **konfliktu interesów** czy nieodpowiedniego wpływu innych osób. Stosujemy odpowiednie procesy i procedury w celu identyfikacji i rozwiązywania wszelkich faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów.



Zdajemy sobie sprawę z tego, że **niezależność**, a także zasada bycia niezależnym, stoi u podstaw obiektywizmu. Aktywnie unikamy sytuacji, które stwarzają zagrożenie dla naszej niezależności wobec klientów - audytowych lub mogą być postrzegane jako stwarzające takie zagrożenie.



Jesteśmy gotowi zrezygnować z danego zlecenia lub klienta, jeśli nasze dalsze zaangażowanie mogłoby prowadzić do zakwestionowania naszej niezależności, uczciwości, obiektywizmu czy profesjonalizmu.

Mary Waldron
Globalny dyrektor ds. ryzyka (Global Chief Risk Officer)



Co jeśli?



Jestem nowy w PwC. Wiem, że mamy zasady dotyczące niezależności, i rozumiem to. Czy moglibyście jednak przypomnieć mi, jak mogę sprawdzić, czy wolno mi zainwestować w określoną spółkę?



Zasady inwestowania są skomplikowane, więc zawsze dobrze jest sprawdzić dwa razy. W sprawie wytycznych skontaktuj się z lokalnym Zespołem ds. Niezależności, który przekaze Ci odpowiednie wytyczne.



Konflikt może przyjmować różne formy. Jeśli znajdziesz się w jednej z następujących sytuacji, skonsultuj się:

- Interes PwC lub interes osobisty może mieć wpływ na nasz obiektywizm w ocenie tego, co jest najlepsze dla naszego klienta/naszych klientów (lub stwarzać takie wrażenie).
- PwC i klient znajdują się po przeciwnych stronach w tej samej sprawie.
- Poproszono nas o wykonanie usługi dla jednego klienta, która może zostać uznana za sprzeczną z interesem innego klienta.

Sytuacje te nie zawsze oznaczają, że nie możemy podjąć się danej pracy, ale musimy rozważyć, jak zarządzić potencjalnym konfliktem czy też osobistymi interesami poszczególnych klientów.



Okazujemy naszą uczciwość poprzez:



Negocjowanie i zawieranie umów z naszymi klientami, dostawcami i innymi podmiotami w sposób zgodny z prawem i honorowy. Wypełniamy nasze zobowiązania umowne, przestrzegamy uzgodnionych warunków.



Zapewnienie przejrzystości w ujawnianiu podstaw obliczania wynagrodzenia za nasze usługi. Dokładnie rejestrujemy nasz czas i wydatki.



Uczciwą konkurencję. Nie zawieramy z naszymi konkurentami żadnych porozumień, formalnych ani nieformalnych, które miałyby na celu bezprawne ograniczanie konkurencji, ustalanie cen lub podział klientów, rynków, pracowników czy usług.



Przestrzeganie poufności informacji naszych konkurentów. Zbieramy informacje o naszych konkurentach wyłącznie wtedy, gdy są one publicznie dostępne lub ich zbieranie nie narusza żadnych przepisów ani warunków umownych.



Co jeśli?



Mój przełożony zasugerował, że powinnam zmniejszyć liczbę godzin, które wpisałam w swoim arkuszu czasu pracy. Wiem, że przepracowałam więcej godzin, niż przewidywał budżet, ale mam wrażenie, że pracowałam możliwie najefektywniej. Co powinnam zrobić?



Musisz rejestrować godziny pracy zgodnie ze stanem faktycznym. Nie należy zmniejszać ani zwiększać liczby przepracowanych godzin. Nie należy również poświęcać, jakości na rzecz wykonania pracy w ramach przydzielonej liczby godzin. Powinnaś niezwłocznie omówić swoje wątpliwości z przełożonym. Jeśli Twój przełożony je zignoruje, powinnaś skonsultować się z innymi odpowiednimi osobami. Pamiętaj, że RADAR to także źródło podejmowania decyzji



Uczestniczyłam w spotkaniu z partnerem i kilkoma przedstawicielami firm konkurencyjnych, na którym omawiano pewne techniczne kwestie rachunkowe. Podczas nieformalnych rozmów po spotkaniu, kolega (z konkurencji) wspomniał, że jest podekscytowany nową strukturą cen, którą on i jego grupa właśnie wprowadzają. Podejrzewa on, że wszystkie pozostałe firmy przyjmą tę samą strukturę i zaoferował, że mi ją ujawni w celu „dbania o konkurencyjność”, jeśli ja ujawnię mu strukturę cen stosowaną przez nasz zespół. Co powinnam zrobić?



Powinnaś jednoznacznie oświadczyć, że nie chcesz otrzymać tych informacji i nie podzielisz się żadnymi podobnymi -danymi. Niezwłocznie zgłoś tę sprawę do Wewnętrznego Działu Prawnego (OGC). Tego rodzaju wymiana informacji na temat cen jest zakazana.



Okazujemy naszą uczciwość poprzez:



Nieangażowanie się w żadne praktyki korupcyjne ani łapownictwo. Jest to niezbędne do utrzymania zaufania naszych współpracowników, klientów i innych osób, z którymi pracujemy. Nie żądamy, nie przyjmujemy, nie proponujemy, nie obiecujemy ani nie wręczamy łapówek, w tym także drobnych gratyfikacji - ani bezpośrednio, ani przez osoby trzecie.



Znajomość tożsamości naszych klientów i innych osób, z którymi robimy interesy, oraz przestrzeganie obowiązujących standardów w zakresie zapobiegania praniu brudnych pieniędzy. Gdy podejrzewamy przestępstwo, podejmujemy odpowiednie działania. W naszej działalności nie naruszamy obowiązujących sankcji gospodarczych i nie świadczymy usług, które pomagają klientom w naruszaniu przepisów o sankcjach.

„Drobne gratyfikacje” to upominki o niewielkiej wartości (pieniężne lub rzeczowe) wręczane urzędnikom państwowym za wykonywanie rutynowych zadań, które i tak zobowiązani są wykonywać (np. przyspieszenie uzyskania zezwolenia, licencji, wizy, pisma, podłączenie mediów). Za drobne gratyfikacje nie uważa się oficjalnych opłat administracyjnych ani oficjalnych opłat za „przyspieszenie usługi” dokonywanych na rzecz organizacji (nie osób), jeśli można za nie otrzymać pokwitowanie.



Co jeśli?



W mojej kulturze ogólnie przyjęte jest dawanie klientom i otrzymywanie od nich prezentów świątecznych. Jednak według Kodeksu w niektórych okolicznościach takie prezenty mogą zostać uznane za niewłaściwe. Co powinnam zrobić?



Zależy to od wielu czynników. Lokalne zwyczaje/przepisy/regulacje oraz zasady przyjęte w PwC i u naszych klientów są różne.

Musimy zachować szczególną uwagę w stosunkach z klientami z sektora publicznego, w tym instytucji rządowych. Sprawdź, czy dodatkowe wytyczne i polityki obowiązujące w Twojej firmie zawierają konkretne ograniczenia, lub skonsultuj się z odpowiednimi osobami, np. z Działu Kadr czy - Wewnętrznego Działu Prawnego (OGC). Pamiętaj, że RADAR to także źródło podejmowania decyzji.



Łapówka to nie tylko dawanie lub przyjmowanie pieniędzy. Łapówką może być wszystko, co ma wartość. Łapówka może przyjmować wiele różnych form, np.:

- Opłaty za konsultacje i prowizje dla osób, które faktycznie nie świadczą usług
- Korzyści w formie niepieniężnej, w tym podróże, noclegi/posiłki, rozrywka, możliwości zatrudnienia, prezenty
- Zatrudnianie członków rodziny urzędników państwowych poza normalnym procesem rekrutacji oraz
- Sponsoring/darowizny.

W różnorodności sposobów myślenia i doświadczeń jest siłą i wartością. Różnorodność perspektyw jest niezbędna dla rozwoju innowacyjności. Słuchamy siebie nawzajem; odnosimy sukcesy, gdy współpracujemy, angażujemy się w dialog i omawiamy problemy traktując się z szacunkiem. Nasza innowacyjność i ostateczny sukces są możliwe dzięki łączeniu pomysłów i wypracowywaniu wspólnej wiedzy.

*Agnes Hussherr
Globalny Lider ds. zasobów
ludzkich*



Budujemy zaufanie do siebie nawzajem



Zachęcamy do współpracy **między krajami** i w ramach całej **sieci PwC**. Podstawą takiej współpracy jest zaufanie, które pomaga bardziej efektywnie współpracować z kolegami i służyć klientom. Zaufanie rozpoczyna się od troski, uprzejmości, godności, rzetelności i szacunku we wzajemnych stosunkach.



Podejmujemy odpowiednie kroki, aby zapewnić bezpieczeństwo pracownikom PwC. Zapewniamy bezpieczne środowisko pracy, wolne od nadużyć, przemocy i innych destrukcyjnych zachowań.



Nie tolerujemy nękania, dyskryminacji, zastraszania czy okazywania lekceważenia*. Tego rodzaju zachowania niszczą nasze wzajemne stosunki.



Zachęcamy do otwartego dialogu i tworzenia klimatu szczerzej i uczciwej dyskusji.

*Chodzi o lekceważenie jakiegokolwiek osoby ze względu na jej rasę, pochodzenie etniczne, kolor, wiek, płeć, tożsamość płciową lub sposób jej demonstrowania, orientację seksualną, przekonania polityczne, obywatelstwo, narodowość, język, religię, niepełnosprawność, stan rodzinny, status ekonomiczny/klasowy, status weterana i inne cechy..



Co jeśli?



Po pracy wzięłam udział w spotkaniu towarzyskim z resztą mojego zespołu. Jeden z moich menedżerów kilka razy –składał mi niestosowne propozycje. Co powinnam zrobić?



Niechciane, niestosowne propozycje są zawsze nieakceptowalne. Jeśli czujesz się na siłach, profesjonalnie i z zachowaniem szacunku porusz tę sprawę z menedżerem. Pamiętaj, że w przyszłości zawsze możesz to zrobić. Powinnaś także zgłosić sprawę i skonsultować się z odpowiednimi osobami, np. działem kadr lub Zespołami ds. Etyki, aby można było podjąć odpowiednie kroki wynikające z procesów przyjętych w firmie. Pamiętaj, że RADAR to także źródło podejmowania decyzji.



Zawsze, gdy zadaję pytanie mojej menedżerce, ona publicznie ze mnie kpi i podważa moje kwalifikacje. Co mam zrobić?



Takie zachowanie można uznać za nękanie, a przynajmniej za lekceważenie i nieprzestrzeganie naszego Kodeksu. Zgłoś problem. Możesz porozmawiać z osobą z Działu Kadr, Zespołu ds. Etyki lub z innymi osobami, z którymi czujesz się komfortowo. Możesz skorzystać z wytycznych, jakie daje RADAR.



Cenimy różnorodność wśród naszych pracowników i traktujemy ją, jako naszą przewagę konkurencyjną, którą pielęgnujemy i rozszerzamy.



Promujemy kulturę, która wspiera innowacje, rozwój zawodowy, rozwój kariery, elastyczność miejsca pracy i zachowanie równowagi między pracą i życiem prywatnym.



Inwestujemy w naszych pracowników i rozwój ich karier zachęcając ich do ustawicznego kształcenia oraz stwarzając im możliwości zarówno krótkoterminowego rozwoju, jak i długoterminowego awansu. Ciągłe uczenie się i otwarty umysł to klucz do bycia innowacyjnym i rozwiązywania ważnych problemów.

Gdy spotykamy się z niewłaściwymi zachowaniem ze strony innych, w tym klientów, zgłaszajmy je w imieniu własnym i innych osób.



Co jeśli?



Podczas lunchu z kolegami jeden z nich wygłosił uwagę o innym koledze, którą uznałam za obraźliwą. Jak powinnam postąpić w tej sytuacji?

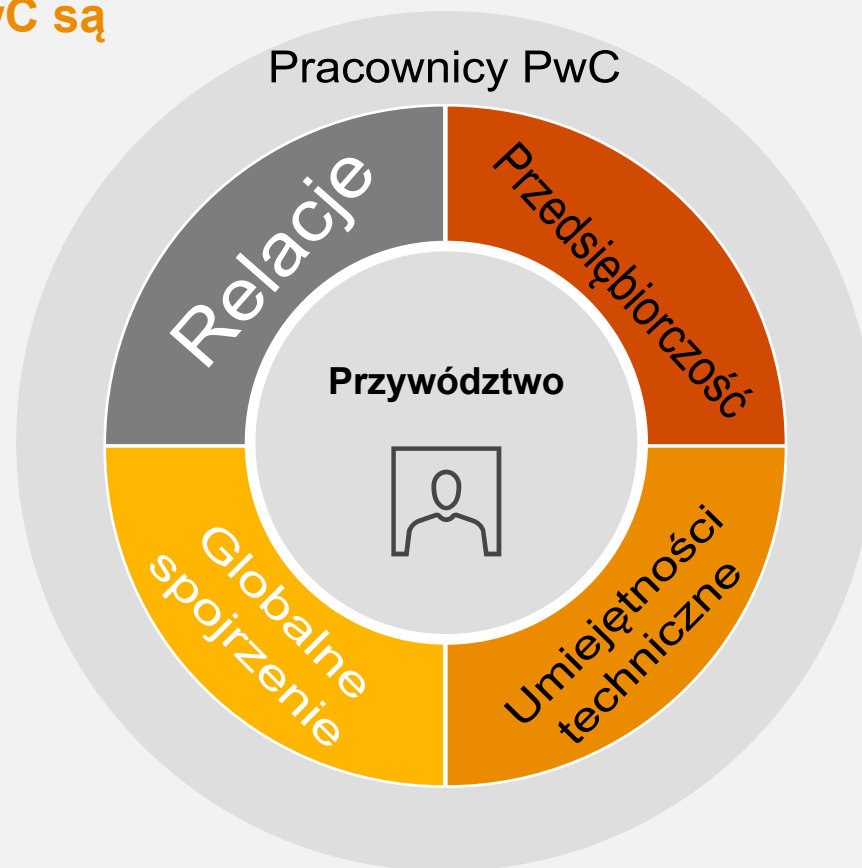


Jeśli nie jest to dla Ciebie problemem, profesjonalnie porusz tę sprawę z kolegą, który wygłosił uwagę. Jeśli nie czujesz się komfortowo poruszając tę sprawę osobiście, potrzebujesz wskazówki albo uważasz, że należałoby podjąć dalsze kroki, porozmawiaj z odpowiednimi osobami, np. ze swoim Coachem lub menedżerem Działu Kadr. Pamiętaj, że w podjęciu decyzji pomoże Ci RADAR.



- Jeśli zaobserwujesz coś, co wydaje Ci się nie być w porządku, wyraż głośno swoje obawy. Zwróć się do odpowiednich osób. Zgłaszanie takich sytuacji nie naraża cię na żadne ryzyko.
- Chronimy naszych pracowników przed odwetem za zgłaszanie obaw w dobrej wierze. Odwet sam w sobie jest poważnym naruszeniem zasad, którego PwC nie toleruje. Każdy pracownik PwC (zarówno partnerzy/dyrektorzy, jak i - pracownicy), który podejmie działania odwetowe, zostanie pociągnięty do odpowiedzialności.

Oczekiwania co do etycznego zachowania – pracowników PwC są zdefiniowane wobec każdego stanowiska i roli w PwC



Najbardziej innowacyjne rozwiązania powstają w wyniku współpracy z kolegami i klientami. Efektywna współpraca umożliwia innowacje.

Nasza strategia **społecznej odpowiedzialności** jest przystosowana do naszych mocnych stron i szans stojących przed nami, jako siecią firm świadczących usługi profesjonalne. Została ona opracowana także po to, aby wykorzystywać nasze umiejętności w sposób, który ma znaczenie, przynosi mierzalne efekty i w perspektywie długoterminowej wprowadza prawdziwe, pozytywne zmiany w biznesie i społeczeństwie.



Budujemy zaufanie w naszych społecznościach



Wnosimy swój wkład w społeczeństwo wykorzystując nasze umiejętności i doświadczenie do rozwiązywania istotnych problemów, w tym dotyczących etyki, uczciwości i zaufania, czyli kwestii mających zasadnicze znaczenie dla tworzenia zrównoważonej globalnej gospodarki i zapobiegania wykluczeniu.



Popieramy tworzenie bardziej zrównoważonego społeczeństwa poprzez świadczenie usług, które przekształcają biznes i społeczeństwo obywatelskie, przyczyniają się do realizacji szerszych celów rozwojowych i redukują oddziaływanie na środowisko.



Pomagamy rozwiązywać ważne problemy społeczne w naszym otoczeniu poprzez wykorzystanie naszej profesjonalnej wiedzy i współpracę z innymi organizacjami, w celu uzyskania najlepszych wyników.



Szanujemy i uznajemy zwyczaje i tradycje krajów, w których działamy. W przypadku, gdy te zwyczaje i tradycje są sprzeczne z niniejszym Kodeksem, prowadzimy wewnętrzne konsultacje w celu wypracowania sposobu przestrzegania Kodeksu przy równoczesnym poszanowaniu lokalnej kultury i tradycji. Pragniemy zdobyć zaufanie naszych interesariuszy okazując troskę, otwartość i uczciwość, jednocześnie zawsze stawiając etykę i jakość na pierwszym miejscu.



Szanujemy ograniczenia naszej planety, staramy się zapobiegać niszczeniu środowiska i minimalizować oddziaływanie naszej działalności na środowisko. Pomagamy też naszym klientom postępować tak samo.





Uczestniczymy w dialogu, który ma na celu takie ukształtowanie przepisów i regulacji, aby wspierać interes społeczny i nasz Cel.



W naszych stosunkach z ustawodawcami popieramy praworządność. Współpracujemy z władzami rządowymi i organizacjami branżowymi w sposób bezpośredni i oparty na wzajemnym szacunku. Ze strony PwC w kontaktach z władzami i organizacjami branżowymi uczestniczą z reguły wyznaczeni partnerzy/dyrektorzy i pracownicy.



Na kierowane do nas przez władze i organizacje branżowe żądania ujawnienia informacji reagujemy niezwłocznie, zgodnie z prawem i profesjonalnymi zobowiązaniami.



Zachęcamy do uczestnictwa w życiu społecznym i wspieramy je. Nie przedstawiamy swoich osobistych powiązań czy poglądów politycznych, jako poglądów PwC i przestrzegamy obowiązujących wymogów sprawozdawczych. Bez odpowiedniej zgody, unikamy korzystania z zasobów PwC (lub tworzenia wrażenia, że PwC popiera, legitymizuje lub zwalcza jakąkolwiek opcję polityczną, partię polityczną/ kandydata, organizację dobroczynną, produkt lub religię).



Co jeśli?



Mam swój pogląd na sytuację polityczną w moim kraju. Czy mogę wyrażać swoje osobiste powiązania lub poglądy polityczne w mediach społecznościowych?



Tak, ale pamiętaj o szacunku dla innych. Musisz wyraźnie zaznaczyć, że wypowiadasz się w swoim własnym imieniu, a nie w imieniu PwC.



Klient poprosił mnie, abym zabrała głos na konferencji, którą sponsoruje, w sprawie dotyczącej pewnych kwestii politycznych mających związek z tym klientem. Czy mogę przyjąć tę propozycję?



Skonsultuj się z odpowiednimi osobami. Możesz zacząć od Zespołu ds. Ryzyka i Jakości, który pomoże Ci ustalić, czy możemy komentować te kwestie.



Zasiadam w Komitecie ds. etyki w jednym z branżowych stowarzyszeń księgowych, które w sprawie pewnego proponowanego standardu postanowiło wyrazić pogląd inny niż pogląd PwC. Czy mogę publicznie zaprezentować pogląd stowarzyszenia (np. podczas publicznego wysłuchania)?



Tak, o ile wyraźnie zaznaczysz, że są to poglądy komitetu, a nie PwC, i w razie potrzeby, bądź gotowy wyjaśnić różnicę między poglądami PwC a poglądami stowarzyszenia.



Uznane na arenie międzynarodowej prawa człowieka są dla nas ważne – dbamy o nie, szanujemy je i popieramy. Dbamy o to, aby nie dopuszczać się współudziału w naruszaniu praw człowieka. Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa pracy i dotyczących zatrudnienia. Naszą działalność prowadzimy w oparciu o uznane na arenie międzynarodowej zasady przestrzegania praw pracowniczych.



Jesteśmy odpowiedzialnymi podatnikami. Wszystkie nasze istotne formalności podatkowe, krajowe i zagraniczne, wypełniamy dokładnie, w dobrej wierze i terminowo. Podejmujemy tylko takie inicjatywy w zakresie planowania podatkowego lub przyjmujemy takie zasady dopełniania formalności, które nie mają negatywnego wpływu na reputację PwC. **Globalny kodeks postępowania w zakresie podatków (Global Tax Code of Conduct)**, stosujemy tak samo wobec klientów, jak i wobec naszych partnerów/dyrektorów i pracowników.

Biorąc pod uwagę globalny charakter świata biznesu, a także złożoność i różnorodność priorytetów praw poszczególnych krajów, nie zawsze można jasno określić, gdzie leży granica właściwego postępowania. W związku z tym firmy należące do sieci PwC przyjęły **Globalny Kodeks Postępowania w zakresie podatków (Global Tax Code of Conduct)**, aby pomagać swoim klientom, innym interesariuszom, ich partnerom/dyrektorom i pracownikom.

Zasady prawa pracy przyjęte na arenie międzynarodowej obejmują m. in. zasady UN Global Compact oraz cele określone przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Niezależnie od tego, czy informacje poufne otrzymujemy w formie ustnej, na piśmie, pocztą elektroniczną czy też w jakiegokolwiek innej formie, nasze możliwości w zakresie ochrony poufności tych informacji mają zasadniczy wpływ na utrzymanie zaufania naszych klientów, osób z firmy i tych, z którymi współpracujemy.

.....

Zaufanie to przyczynia się do budowania współpracy i innowacyjności, ułatwiając swobodny przepływ pomysłów i informacji.



Budujemy zaufanie do naszego sposobu korzystania z informacji



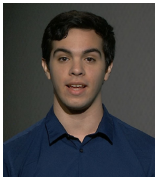
Dbamy o **zachowanie prywatności i poufności** informacji naszych klientów, naszych pracowników i innych osób, z którymi współpracujemy.



Chronimy dane osobowe i wszystkie inne informacje poufne, niezależnie od ich formy



Zbieramy, przechowujemy, wykorzystujemy, przekazujemy i usuwamy informacje poufne i dane osobowe w sposób transparentny i promujący zaufanie. Gromadzimy, wykorzystujemy i przechowujemy dane osobowe, dane klientów i inne informacje poufne wyłącznie wtedy, gdy mamy ku temu ważny powód. Informacje takie są udostępniane tylko wtedy, gdy jest to niezbędne. Nasze zobowiązanie do zachowania poufności nie wygasa w momencie, w którym odchodzimy z PwC; przestrzegamy poufności informacji nawet po odejściu z firmy.



Stosujemy profesjonalny osąd korzystając z mediów społecznościowych i nigdy nie zapominamy, że media społecznościowe są mediami publicznymi. Myślimy, zanim coś opublikujemy.

Wszyscy mamy rolę do odegrania w związku z ochroną informacji poufnych, które zostały nam powierzone w różnych formach.

1

W naszej pracy korzystamy wyłącznie z systemów i aplikacji zatwierdzonych przez PwC.

2

Nie ujawniamy informacji poufnych bez uzasadnienia, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych.

3

Zachowujemy ostrożność omawiając sprawy klientów w miejscach publicznych.

4

Dbamy o ochronę drukowanych wersji dokumentów poufnych.

5

Niezwłocznie identyfikujemy każde niezamierzone ujawnienie informacji poufnych i nadajemy sprawie odpowiedni bieg w ramach PwC.

Zrozumienie znaczenia poufności i zaufanie do siebie nawzajem pomaga nam współpracować, wprowadzać innowacje i odnosić sukcesy w całej Sieci.



Chronimy informacje oraz aktywa fizyczne i elektroniczne, do których mamy dostęp. Obejmuje to ich ochronę przed złośliwymi atakami i przypadkową utratą.



Zabezpieczamy wszystkie zapisy w formie papierowej i elektronicznej; przechowujemy je tylko przez określony przepisami czas.



Zachowujemy odpowiednie informacje, gdy wiemy lub przewidujemy, że będzie prowadzone dochodzenie, postępowanie sądowe lub inna procedura, lub kiedy otrzymaliśmy takie polecenie.



Szanujemy integralność naszej **dokumentacji roboczej** i nie wprowadzamy w niej nieodpowiednich zmian, gdy jest już kompletna.



Nigdy nie wykorzystujemy informacji niejawnych ani nie ujawniamy ich w niewłaściwy sposób.



Co rozumiemy przez „przypadkowe”?

Przypadkowa utrata informacji może nastąpić w sytuacji pozostawienia komputera bez opieki, wysłania przez nieuwagę poufnego e-maila do niewłaściwej osoby lub po prostu pozostawienia wrażliwych dokumentów przy drukarce w pobliżu biura.



Co to są „informacje niejawne”?

Informacje niejawne to informacje o spółce (np. prognozy finansowe, propozycje fuzji i przejęć, zmiany wśród kluczowego personelu), które nie zostały ujawnione publicznie.



Skąd pochodzą informacje niejawne?

Informacje niejawne mogą pochodzić z dowolnego źródła (np. od klientów, dostawców, podwykonawców, partnerów wspólnych przedsięwzięć albo innych podmiotów lub osób, z którymi firma PwC lub jej przedstawiciele mają kontakt lub o których posiadają informacje).



Co jeśli?



W biurowej windzie usłyszałem dwie osoby rozmawiające o transakcji dotyczącej fuzji przedsiębiorstw, nad którą te osoby pracowały. Czy mógłbym zainwestować w którąś z ze spółek, których dotyczyła rozmowa?



Nie, to zostałoby uznane za nielegalny obrót papierami wartościowymi. Nie wykorzystujemy informacji niejawnych niezależnie od tego, w jaki sposób je zdobyliśmy. Nie powinniśmy ich także nikomu ujawniać. W przypadku wątpliwości, dodatkowe wskazówki znaleźć można w naszych zasadach dotyczących nielegalnego obrotu papierami wartościowymi („Insider Trading”). Należy pamiętać, że są osoby, z którymi można o tym porozmawiać, np. z Zespołu ds. Ryzyka i Jakości.



Komunikację, zarówno w Internecie, jak i poza nim, prowadzimy w sposób przemyślany. Wypowiadając się publicznie, korzystając z forum on-line, mediów społecznościowych i uczestnicząc w zewnętrznych dyskusjach, zawsze traktujemy naszych współpracowników i klientów uprzejmie i z szacunkiem.



Wyrażając poglądy na tematy publiczne lub dotyczące społeczności wyraźnie zaznaczamy, że są to nasze osobiste poglądy, a nie poglądy PwC.



Jeśli mamy uzasadnione przypuszczenie, że nasi słuchacze uważają, że reprezentujemy PwC, z zasady wyrażamy poglądy PwC, a nie własne. Nie wyrażamy poglądów innych osób podając je za własne.



Przestrzegamy praw autorskich i **praw własności intelektualnej**.



Co jeśli?



Znalazłam w Internecie naprawdę dobry artykuł naukowy, którym chciałabym się podzielić z kolegami z pracy i klientami. Czy mogę to zrobić?



To zależy. Pamiętaj, że informacje publikowane w Internecie i w systemach wewnętrznych PwC są często chronione prawami autorskimi i/lub licencją, a ich rozpowszechnianie wymaga zezwolenia. Należy także pamiętać o tym, aby nie podawać pracy innej osoby za własną. Zawsze konieczne jest przynajmniej podanie autora, aby nie zostać oskarżonym o plagiat.

Jeśli masz wątpliwości, porozmawiaj ze swoim menedżerem lub partnerem odpowiedzialnym za zlecenie.



Kierujemy się naszym celem i wartościami, które stanowią dla nas wytyczne przy podejmowaniu decyzji o tym, co należy zrobić. Rozpatrywanie i rozstrzyganie dylematów etycznych jest skomplikowane, a Kodeks nie może zawierać wszystkich odpowiedzi i rozwiązań. Kodeks jest jednym z wielu narzędzi, z których jako profesjonaliści korzystamy, aby kierować swoim postępowaniem. Nie należy go traktować, jako instrukcji postępowania. U podstaw Kodeksu leżą Cel i wartości PwC. Wsparciem i uzupełnieniem Kodeksu są standardy sieciowe, zasady i wytyczne sieciowe oraz lokalne, dostępne na odpowiednich stronach internetowych w całej naszej sieci.

Schemat decyzyjny RADAR ma na celu pomoc w myśleniu i budowaniu umiejętności analizowania dylematów etycznych oraz, w rezultacie, pomoc w podejmowaniu dobrych decyzji. Poszczególne kroki i pytania pomogą Ci przejść proces wyboru ścieżki działania. Nie trzeba na nie odpowiadać w określonej kolejności, a podany schemat nie jest drzewem decyzyjnym. Jego celem jest raczej wspieranie procesu myślowego, który może trwać kilka minut albo kilka dni. Należy przy tym pamiętać, że przy podejmowaniu decyzji o tym, co zrobić w danym momencie, nic nie zastąpi indywidualnego osądu i odwołania się do wartości.



RADAR: Schemat wyboru właściwego postępowania

RADAR: Schemat wyboru właściwego postępowania



RADAR: Schemat wyboru właściwego postępowania

Zgłoszenie i informowanie

- W razie potrzeby poinformuj odpowiednie osoby o swoich wątpliwościach (np. Zespoły ds. Etyki, Wewnętrzny Dział Prawny, Zespół ds. Ryzyka i Jakości, Dział Kadr).
- W razie potrzeby podziel się swoimi wątpliwościami i przemyśleniami z odpowiednimi interesariuszami.
- Zastanów się nad tym, czego się dowiedziałeś i czy należy coś zmienić.

Uzgodnienie dalszych kroków

- Uzgodnienie dalszych kroków
- Przetestuj swoją decyzję – czy wydaje się właściwa? Możesz spać w nocy?
- Czy czułbyś się zawstydzony, gdyby inni wiedzieli, co zrobiłeś lub czego nie zrobiłeś?
- Zastanów się, co pomyślałaby rozsądna osoba.
- W razie potrzeby skonsultuj się jeszcze raz.
- Działaj, gdy jesteś pewien swojej decyzji, zawsze w dobrej wierze.

Podjęcie decyzji o tym, co robić

- Jakie są opcje?
- Jakie są prawdopodobne skutki każdej z tych opcji?
- Czy istnieje alternatywne rozwiązanie, które nie powoduje dylematu etycznego?
- W razie potrzeby skonsultuj się.
- Podejmij decyzję, co robić.

Rozpoznanie zdarzenia

- Czy dana sytuacja jest zgodna z Celem i wartościami PwC?
- Czy poproszono Cię o zrobienie czegoś, co Twoim zdaniem jest niewłaściwe, niezgodne z Celem lub wartościami PwC?
- Czy wiesz o nieetycznym lub niezgodnym z prawem postępowaniu innych (np. współpracowników, klientów, dostawców i innych osób/podmiotów)?
- Czy próbujesz podjąć decyzję, ale nie jesteś pewien jej konsekwencji etycznych?
- Co się stanie, jeśli dane zdarzenie przedostanie się do mediów?

Ocena sytuacji

Kogo to dotyczy?

- Ciebie?
- Współpracownika/Twojego zespołu?
- PwC – Twojej firmy czy sieci?
- Twojego klienta / jednego z naszych klientów?
- Innych osób trzecich?

Jakie są główne parametry?

- Czy wydaje się to w porządku?
- Prawo – czy to jest legalne?
- Regulacje/standardy zawodowe
- Standardy i polityka PwC
- Reakcja klientów



RADAR: Schemat wyboru właściwego postępowania

Zgłoszenie i informowanie

- W razie potrzeby poinformuj odpowiednie osoby o swoich wątpliwościach (np. Zespoły ds. Etyki, Wewnętrzny Dział Prawny, Zespół ds. Ryzyka i Jakości, Dział Kadr).
- W razie potrzeby podziel się swoimi wątpliwościami i przemyśleniami z odpowiednimi interesariuszami.
- Zastanów się nad tym, czego się dowiedziałeś i czy należy coś zmienić.

Uzgodnienie dalszych kroków

- Uzgodnienie dalszych kroków
- Przetestuj swoją decyzję – czy wydaje się właściwa? Możesz spać w nocy?
- Czy czułbyś się zawstydzony, gdyby inni wiedzieli, co zrobiłeś lub czego nie zrobiłeś?
- Zastanów się, co pomyślałaby rozsądna osoba.
- W razie potrzeby skonsultuj się jeszcze raz.
- Działaj, gdy jesteś pewien swojej decyzji, zawsze w dobrej wierze.

Podjęcie decyzji o tym, co robić

- Jakie są opcje?
- Jakie są prawdopodobne skutki każdej z tych opcji?
- Czy istnieje alternatywne rozwiązanie, które nie powoduje dylematu etycznego?
- W razie potrzeby skonsultuj się.
- Podejmij decyzję, co robić.

Rozpoznanie zdarzenia

- Czy dana sytuacja jest zgodna z Celem i wartościami PwC?
- Czy poproszono Cię o zrobienie czegoś, co Twoim zdaniem jest niewłaściwe, niezgodne z Celem lub wartościami PwC?
- Czy wiesz o nieetycznym lub niezgodnym z prawem postępowaniu innych (np. współpracowników, klientów, dostawców i innych osób/podmiotów)?
- Czy próbujesz podjąć decyzję, ale nie jesteś pewien jej konsekwencji etycznych?
- Co się stanie, jeśli dane zdarzenie przedostanie się do mediów?

Ocena sytuacji

Kogo to dotyczy?

- Ciebie?
- Współpracownika/Twojego zespołu?
- PwC – Twojej firmy czy sieci?
- Twojego klienta / jednego z naszych klientów?
- Innych osób trzecich?

Jakie są główne parametry?

- Czy wydaje się to w porządku?
- Prawo – czy to jest legalne?
- Regulacje/standardy zawodowe
- Standardy i polityka PwC
- Reakcja klientów



RADAR: Schemat wyboru właściwego postępowania

Zgłoszenie i informowanie

- W razie potrzeby poinformuj odpowiednie osoby o swoich wątpliwościach (np. Zespoły ds. Etyki, Wewnętrzny Dział Prawny, Zespół ds. Ryzyka i Jakości, Dział Kadr).
- W razie potrzeby podziel się swoimi wątpliwościami i przemyśleniami z odpowiednimi interesariuszami.
- Zastanów się nad tym, czego się dowiedziałeś i czy należy coś zmienić.

Uzgodnienie dalszych kroków

- Uzgodnienie dalszych kroków
- Przetestuj swoją decyzję – czy wydaje się właściwa? Możesz spać w nocy?
- Czy czułbyś się zawstydzony, gdyby inni wiedzieli, co zrobiłeś lub czego nie zrobiłeś?
- Zastanów się, co pomyślałaby rozsądna osoba.
- W razie potrzeby skonsultuj się jeszcze raz.
- Działaj, gdy jesteś pewien swojej decyzji, zawsze w dobrej wierze.

Podjęcie decyzji o tym, co robić

- Jakie są opcje?
- Jakie są prawdopodobne skutki każdej z tych opcji?
- Czy istnieje alternatywne rozwiązanie, które nie powoduje dylematu etycznego?
- W razie potrzeby skonsultuj się.
- Podejmij decyzję, co robić.

Rozpoznanie zdarzenia

- Czy dana sytuacja jest zgodna z Celem i wartościami PwC?
- Czy poproszono Cię o zrobienie czegoś, co Twoim zdaniem jest niewłaściwe, niezgodne z Celem lub wartościami PwC?
- Czy wiesz o nieetycznym lub niezgodnym z prawem postępowaniu innych (np. współpracowników, klientów, dostawców i innych osób/podmiotów)?
- Czy próbujesz podjąć decyzję, ale nie jesteś pewien jej konsekwencji etycznych?
- Co się stanie, jeśli dane zdarzenie przedostanie się do mediów?

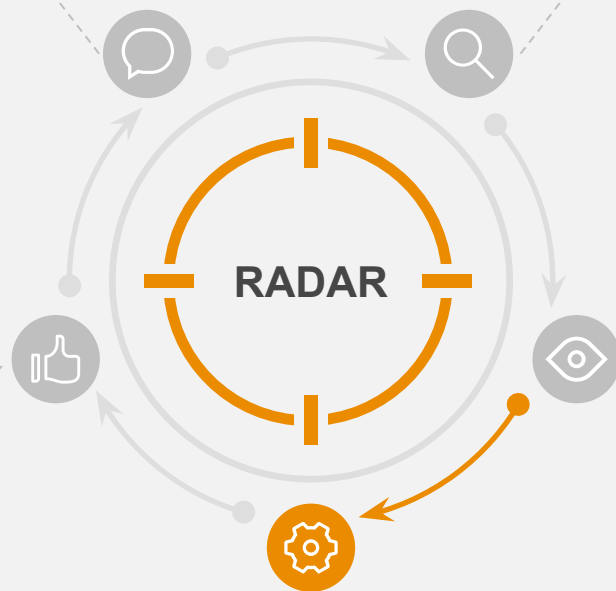
Ocena sytuacji

Kogo to dotyczy?

- Ciebie?
- Współpracownika/Twojego zespołu?
- PwC – Twojej firmy czy sieci?
- Twojego klienta / jednego z naszych klientów?
- Innych osób trzecich?

Jakie są główne parametry?

- Czy wydaje się to w porządku?
- Prawo – czy to jest legalne?
- Regulacje/standardy zawodowe
- Standardy i polityka PwC
- Reakcja klientów



RADAR: Schemat wyboru właściwego postępowania

Zgłoszenie i informowanie

- W razie potrzeby poinformuj odpowiednie osoby o swoich wątpliwościach (np. Zespoły ds. Etyki, Wewnętrzny Dział Prawny, Zespół ds. Ryzyka i Jakości, Dział Kadr).
- W razie potrzeby podziel się swoimi wątpliwościami i przemyśleniami z odpowiednimi interesariuszami.
- Zastanów się nad tym, czego się dowiedziałeś i czy należy coś zmienić.

Uzgodnienie dalszych kroków

- Uzgodnienie dalszych kroków
- Przetestuj swoją decyzję – czy wydaje się właściwa? Możesz spać w nocy?
- Czy czułbyś się zawstydzony, gdyby inni wiedzieli, co zrobiłeś lub czego nie zrobiłeś?
- Zastanów się, co pomyślałaby rozsądna osoba.
- W razie potrzeby skonsultuj się jeszcze raz.
- Działaj, gdy jesteś pewien swojej decyzji, zawsze w dobrej wierze.

Podjęcie decyzji o tym, co robić

- Jakie są opcje?
- Jakie są prawdopodobne skutki każdej z tych opcji?
- Czy istnieje alternatywne rozwiązanie, które nie powoduje dylematu etycznego?
- W razie potrzeby skonsultuj się.
- Podejmij decyzję, co robić.

Rozpoznanie zdarzenia

- Czy dana sytuacja jest zgodna z Celem i wartościami PwC?
- Czy poproszono Cię o zrobienie czegoś, co Twoim zdaniem jest niewłaściwe, niezgodne z Celem lub wartościami PwC?
- Czy wiesz o nieetycznym lub niezgodnym z prawem postępowaniu innych (np. współpracowników, klientów, dostawców i innych osób/podmiotów)?
- Czy próbujesz podjąć decyzję, ale nie jesteś pewien jej konsekwencji etycznych?
- Co się stanie, jeśli dane zdarzenie przedostanie się do mediów?

Ocena sytuacji

Kogo to dotyczy?

- Ciebie?
- Współpracownika/Twojego zespołu?
- PwC – Twojej firmy czy sieci?
- Twojego klienta / jednego z naszych klientów?
- Innych osób trzecich?

Jakie są główne parametry?

- Czy wydaje się to w porządku?
- Prawo – czy to jest legalne?
- Regulacje/standardy zawodowe
- Standardy i polityka PwC
- Reakcja klientów



RADAR: Schemat wyboru właściwego postępowania

Zgłoszenie i informowanie

- W razie potrzeby poinformuj odpowiednie osoby o swoich wątpliwościach (np. Zespoły ds. Etyki, Wewnętrzny Dział Prawny, Zespół ds. Ryzyka i Jakości, Dział Kadr).
- W razie potrzeby podziel się swoimi wątpliwościami i przemyśleniami z odpowiednimi interesariuszami.
- Zastanów się nad tym, czego się dowiedziałeś i czy należy coś zmienić.

Uzgodnienie dalszych kroków

- Uzgodnienie dalszych kroków
- Przetestuj swoją decyzję – czy wydaje się właściwa? Możesz spać w nocy?
- Czy czułbyś się zawstydzony, gdyby inni wiedzieli, co zrobiłeś lub czego nie zrobiłeś?
- Zastanów się, co pomyślałaby rozsądna osoba.
- W razie potrzeby skonsultuj się jeszcze raz.
- Działaj, gdy jesteś pewien swojej decyzji, zawsze w dobrej wierze.

Podjęcie decyzji o tym, co robić

- Jakie są opcje?
- Jakie są prawdopodobne skutki każdej z tych opcji?
- Czy istnieje alternatywne rozwiązanie, które nie powoduje dylematu etycznego?
- W razie potrzeby skonsultuj się.
- Podejmij decyzję, co robić.

Rozpoznanie zdarzenia

- Czy dana sytuacja jest zgodna z Celem i wartościami PwC?
- Czy poproszono Cię o zrobienie czegoś, co Twoim zdaniem jest niewłaściwe, niezgodne z Celem lub wartościami PwC?
- Czy wiesz o nieetycznym lub niezgodnym z prawem postępowaniu innych (np. współpracowników, klientów, dostawców i innych osób/podmiotów)?
- Czy próbujesz podjąć decyzję, ale nie jesteś pewien jej konsekwencji etycznych?
- Co się stanie, jeśli dane zdarzenie przedostanie się do mediów?

Ocena sytuacji

Kogo to dotyczy?

- Ciebie?
- Współpracownika/Twojego zespołu?
- PwC – Twojej firmy czy sieci?
- Twojego klienta / jednego z naszych klientów?
- Innych osób trzecich?

Jakie są główne parametry?

- Czy wydaje się to w porządku?
- Prawo – czy to jest legalne?
- Regulacje/standardy zawodowe
- Standardy i polityka PwC
- Reakcja klientów



Słuchamy i podejmujemy działania

- „Zgłoszenie problemu” jest pierwszym krokiem, który ma zasadnicze znaczenie. W przypadku każdego zarzutu, skargi lub wątpliwości w odpowiedni sposób badamy i wyjaśniamy daną sytuację. Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o procesie badania i możliwościach anonimowego zgłaszania problemów, skontaktuj się ze swoim lokalnym Zespołem ds. Etyki. Pamiętaj, że PwC dba o ochronę swoich pracowników przed odwetem.
- Każdy, kto naruszy Kodeks Postępowania PwC lub zasady i procedury obowiązujące w PwC zostanie pociągnięty do odpowiedzialności. Zgłoszonymi problemami zajmują się pracownicy odpowiedzialni za przyjmowanie zgłoszeń.
- Każdy, kto nakazuje naruszenie zasad, wyraża na nie zgodę lub wie o nim i nie podejmuje kroków w celu jego naprawienia, zostanie pociągnięty do odpowiedzialności. Wszyscy mamy obowiązek współpracować podczas dochodzenia oraz udzielać zgodnych z prawdą, dokładnych, kompletnych i rzetelnych odpowiedzi na pytania. Odmowa współpracy może prowadzić do sankcji dyscyplinarnych.

Kodeks postępowania a sieć firm PwC

- W sieci firm PwC kierujemy się duchem współpracy. Jeśli pracujesz w innej firmie należącej do sieci PwC i masz pytania lub wątpliwości dotyczące postępowania, stosuj zasady przyjęte w firmie goszczącej. Jeśli nie czujesz się komfortowo zgłaszając jakiś problem w firmie goszczącej lub nie jesteś zadowolony z wyniku postępowania, zgłoś ten problem w swojej firmie macierzystej, aby mogły się nim zająć kierownictwa obu zaangażowanych firm.
- Więcej informacji znaleźć można na stronie internetowej **www.pwc.com**

Index

A	Anonimowe zgłaszanie	32
B	Badanie/dochodzenie	32
	Bezpieczeństwo	14
C	Czas i wydatki	11
D	Dane osobowe	22
	Deklaracje podatkowe	20
	Dokumentacja robocza	23
	Dostawcy	11
	Drobne gratyfikacje	12
	Dylematy etyczne	25
	Dyskryminacja	14
	Działania społeczne	17
E	Elastyczność w miejscu pracy	15
	Ewidencja godzin	11
F	Fora internetowe	24
G	Godność	14
I	Informacje	21
	Informacje poufne	22,23
	Informacje niejawne	23
	Insider trading (wykorzystanie informacji niejawnych)	23

J	Jakość	6, 10
K	Kodeks postępowania w zakresie podatków	20
	Kontekst kodeksu	7
	Komunikacja/informowanie	24
	Konflikty interesów	10
	Konkurenci	11
	Konsultowanie	8
	Kontakty/relacje	13
	Kształcenie ustawiczne	15
Ł	Łapówka	12
	Łapownictwo	12
M	Media społecznościowe	24
N	Nękanie	14
	Niezależność	10
O	Obiektywizm	10
	Obowiązek zgłoszenia	8
	Obsługa klientów	10
	Oddziaływanie na środowisko	18
	Odejście z firmy	22
	Odpowiedzialny/ość	32
	Odpowiedzialność społeczna	17
	Odwet	8,32
	Organizacje branżowe	19

P	Planowanie podatkowe	20
	Polityczne (poglądy)	19
	Poufność	21,22
	Praktyki korupcyjne	12
	Prawa człowieka	20
	Prawa autorskie	24
	Prezenty	12
	Pracownicy PwC	16
	Problemy społeczne	18
	Prawo pracy	20
	Przepisy i regulacje	7
	Przepisy/prawo	20
R	RADAR	25
	Regulacja	20
	Reputacja	10
	Reprezentowanie PwC	24
	Rozwój kariery zawodowej	15
	Rozwój kariery	15
	Rozwój zawodowy	15
	Równowaga między pracą a życiem prywatnym	15
	Różnorodność	13,15
	Rządy prawa	19
	Rzetelność	14

Index

S	Sankcje	12	Z	Zachowanie destrukcyjne	14
	Podstawy podejmowania decyzji	25		Zachowanie lekceważące	14
	Sektor publiczny	12		Zachowywanie informacji	15
	Standardy sieciowe	25		Zaufanie	9
	Standardy zawodowe	9		Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy	12
	Szacunek	14		Zapobieganie wykluczeniu	18
				Zasady prawa pracy	20
T	Tradycje	18		Zasady Zarządzania Ryzykiem Sieci	7
				Zasoby PwC	19
U	Uczciwa konkurencja	11		Zastraszanie	14
	Umowy	11		Zgłaszanie problemów	8,14
	Uprzejmość	14		Zlecenia międzynarodowe	20
				Zobowiązania umowne	11
W	Wartości	1		Zobowiązania zawodowe	11
	Władze (rządowe)	19		Zrównoważony	18
	Własność intelektualna	24		Zwyczaje	18
	Współpraca	8			
	Wynagrodzenie za usługi	11			
	Wypowiedzi publiczne	19			
	Wyrażanie poglądów	19			



<https://www.pwc.com/codeofconduct>

© 2020 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.