



PwC's Code of Conduct

Vores formål og værdier i praksis

Oktober 2024

Dansk oversættelse

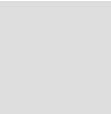
www.pwc.com/codeofconduct

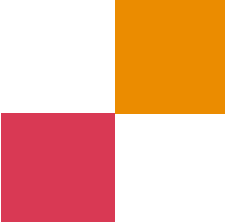




Indhold

Meddelelse fra PwC's globale bestyrelsesformand	3
Meddelelse fra PwC's globale Chief Ethics & Compliance Officer	4
Vores formål og værdier i praksis	5
Code of Conduct i kontekst	6
Speak up	7
Skab tillid gennem den måde, vi driver vores forretning på	9
Styrk tilliden sammen	17
Styrk tilliden i samfundet	21
Styrk tilliden til, hvordan vi bruger oplysninger	25
RADAR: Rammen til at vurdere, hvad der er det rigtige at gøre	31
RADAR model	32
RADAR: Et rammeværktøj til at vurdere, hvad der er det rigtige at gøre	33
Code of Conduct og PwC-netværket	34





Meddelelse fra PwC's globale bestyrelsesformand



Mohamed Kande
Bestyrelsesformand, PricewaterhouseCoopers International Limited

Kære kolleger:

I den komplekse verden, vi befinder os i, er tillid blevet den nye valuta. Tillid er mere end blot en værdi; det er det fundament, som succesfulde virksomheder og samfund bygger på. Vores PwC-formål er baseret på tillid og vores forpligtelse til at levere tillid gennem gennemsigtighed, integritet og vores PwC-værdier.

Med over 350.000 PwC'ere i mere end 150 lande har vi alle ansvar for at opretholde de høje standarder for etisk adfærd og tillid, som vores kunder, samfundet og mennesker har til os. I en tid, hvor forventningerne ændrer sig hurtigere end nogensinde før, er det vores ansvar til enhver tid at forstå og efterleve PwC's formål.

Vores Code of Conduct (Kodeks) forstærker vigtigheden af, hvordan vi driver forretning i

forhold til faglige standarder, love og regler. Den beskriver de værdier og den adfærd, der definerer os, og den pålægger os ansvar for altid at yde vores bedste.

Hvad vi opnår som PwC-netværk afhænger af, hvordan hver enkelt af os, individuelt, sætter PwC's formål og værdier i centrum for alt, hvad vi gør – hver eneste dag og i alle vores handlinger.

Vores dedikation til en stærk etisk kultur er fundamentet for at opbygge meningsfulde relationer med vores kunder og stakeholdere. Vores forpligtelse til at yde allerhøjeste kvalitet guider os til ikke kun at opfylde de behov, som vi møder i dag, men tillige at forudse og løse fremtidens udfordringer.

PwC Purpose:

Vi arbejder for at styrke tilliden i samfundet og løse væsentlige problemstillinger



Meddelelse fra PwC's globale Chief Ethics & Compliance Officer



Nicola Shield
Chief Ethics & Compliance Officer,
PricewaterhouseCoopers International
Limited

Kære kolleger

Det er yderst vigtigt for vores virksomhed at have en kultur præget af høje etiske standarder samt et kodeks, der sætter rammen og guider os. Vores kultur defineres ikke bare af en "mission statement", men af summen af alle vores handlinger, og de valg vi træffer. Det handler om, hvordan vi behandler hinanden og vores kunder, hvilke kunder vi påtager os at arbejde for, hvordan vi rådgiver vores kunder, og hvordan vi interagerer med vores eksterne stakeholdere. Vores vision for PwC-netværket er at være den mest tillidsvækkende og vedkommende revisions- og rådgivningsvirksomhed i verden. Vi kan kun styrke tilliden, når vores medarbejdere udviser etisk adfærd, og fundamentet for dette er vores Kodeks.

Vores Kodeks er ét af mange værktøjer, der hjælper med at guide vores adfærd. Det kan og skal ikke dække enhver situation, som kan opstå, men er et tiltag mod at integrere vores værdier i vores daglige adfærd og i vores etiske beslutningstagning.

Vi spiller alle en vigtig rolle i at overholde vores Kodeks. Hvis vi kommer i en situation, der ikke er i overensstemmelse med vores Kodeks, siger vi fra. Og vi anerkender det mod, det kræver at gøre det. Når vi bliver opmærksomme på forhold eller bekymringer, sørger vi for at få undersøgt det nærmere på hensigtsmæssig, rettidig og saglig vis. Og et altafgørende element af vores "Speak Up"-kultur er vores tilsagn om at beskytte vores partnere og medarbejdere mod repressalier. Vi har alle et ansvar for at udvise integritet og ærlighed og bidrage til en etisk kultur. Så gør opmærksom på, hvis du har spørgsmål, eller noget ikke virker rigtigt – og nøjes ikke med at være tilskuer.

Som Global Chief Ethics and Compliance Officer er jeg her for at støtte PwC-partnere og -medarbejdere med at opbygge tillid omkring vores brand og fortsætte med at drive en stærk etisk kultur.

Tak.

Vores formål og værdier i praksis

PwC-kulturen understøttes af et system, der arbejder sammen og guider, hvordan vi interagerer som PwC Professionals. Vores formål begrunder vores eksistens. Vores værdier styrer vores handlinger. PwC Professional-adfærden er, hvordan vi får det til at leve.

Vores hvorfor | Formål

Vores formål er at skabe tillid i samfundet og løse vigtige problemer. Det er begrundelsen for vores eksistens. I en stadig mere kompleks verden understøtter vi komplekse systemer med at opbygge tilliden til at fungere, tilpasse og udvikle sig, så de kan levere bæredygtige resultater for samfundet – uanset om de er kapitalmarkeder, skattesystemer eller de økonomiske systemer, inden for hvilke virksomheder og samfund eksisterer.

Vores hvordan | Værdier

Vores værdier styrer vores handlinger. Selvom vi kommer med forskellige baggrunde og kulturer, er vores værdier det, vi har til fælles. De beskriver de forventninger, vores kunder bør have til os, beskriver, hvordan vi arbejder med hinanden, og holder os ansvarlige for at gøre vores bedste. De styrer vores handlinger og muliggør vores succes. Vores

fem værdier sætter den kontekst indenfor hvilken, vi stræber efter at opfylde vores formål.

PwC Professional | Vores adfærd

Vores adfærd definerer, hvordan vi får vores formål, strategi og værdier til at leve. Når man holder forventningerne fra vores kunder, vores medarbejdere og samfundet in mente, står en ting klart: Vi skal udvikle os for at holde trit med behovene i en verden i hastig forandring. At gøre det kræver nye færdigheder, nye måder at tænke på og nye evner, der er konsistente på tværs af vores netværk. Vi har brug for en anden måde at lede og levere værdi på. **Og det starter med integritet.**

Trusted Leadership og Distinctive Outcomes

er, hvordan vi opnår vores formål og strategi, betjener vores kunder og udlever vores værdier i enhver interaktion, hver eneste dag. Under vejledning af Trusted Leadership og Distinctive Outcomes vil vi arbejde på at skabe en bedre fremtid.



Hos PwC mener vi, at det er vores pligt - og vores mulighed - at gå forrest og arbejde sammen for en bedre fremtid. **Det betyder, at vores formål, strategi og værdier fungerer som et system: Vores formål er grundlaget for vores eksistens. Vores strategi styrer vores fokus. Vores værdier styrer vores handlinger. Og PwC Professional beskriver, hvordan vi opfører os for at få det til at leve.** Og når vi opfører os på denne måde, frigør vi vores globale netværks fulde potentiale. Vi bliver et uovertruffent sted at arbejde og sammen løse problemer for vores kunder og samfundet.



Code of Conduct i kontekst

PwC-kulturen understøttes af et rammeværk af interne og eksterne forventninger og krav. Disse hjælper os med at guide vores adfærd og skabe tillid:

- i forhold til, hvordan vi driver vores forretning
- hos hinanden
- i vores samfund
- i vores brug af information

Det er ikke tanken, at vores Kodeks skal indeholde løsningen i enhver situation, hvor vi har brug for et svar på spørgsmålet: "Hvad er det rigtige at gøre her?". Kodekset skal derimod ses som en principbaseret vejledning, der kan guide os, når vi overvejer vanskelige spørgsmål, og opføre os til sparring og til at sige fra, hvis vi er bekymret over noget.

Kodekset beskriver et sæt fælles forventninger til vores adfærd. Et kerneelement er, at vi overholder gældende love og regler. I den udstrækning eventuelle lokale love eller regler er mere restriktive end dette Kodeks, er det de lokale love og regler, der er gældende. De principper, der er beskrevet i Kodekset og PwC-netværkets risk management-politikker suppleres af netværks- og lokale politikker og vejledninger.

Kodekset gælder for os alle. Når vi skriver "vi", "vores" eller "os", omfatter det alle i PwC, dvs. den enkelte partner og alle medarbejdere samt de enkelte PwC-firmaer, der tilsammen udgør PwC-netværket.

PwC har en særlig Code of Conduct for samarbejdspartnere, som er gældende for alle eksterne samarbejdspartnere og leverandører.



Speak up

At sige fra er hele fundamentet for vores etiske kultur. At sige fra, når noget virker forkert, viser, at vi har integritet og modet til at gøre det rigtige.

At udvise integritet indebærer konsekvent overholdelse af moralske og etiske principper. Det betyder, at man er troværdig, ærlig og retfærdig – og at man gør det rigtige, selv når ingen holder øje.

At skabe en arbejdsplads, der er kendetegnet ved respekt, giver medarbejderne modet til at sige fra. Ved at sige fra hindrer man forkert adfærd. Ved at sige fra viser vi, at vi bekymrer os om hinanden og vores virksomhed.

Uanset vores rolle i PwC har vi alle et ansvar for at udtrykke bekymring om og rapportere situationer, der virker forkerte, selv hvis vores bekymring vedrører folk højere oppe i hierarkiet. Og at gøre det på en ærlig, retfærdig og professionel måde.

Sig fra.

PwC's Ethics Helpline understøtter vores "Speak Up"-kultur ved at gøre det muligt for medarbejdere, kunder og andre på en tryk måde at stille spørgsmål eller gøre opmærksom på en bekym-

ring uden at skulle frygte repressalier. Den tilbyder en sikker kommunikationskanal og gør det muligt at lave en anonym rapportering, hvor det er tilladt.

Ud over PwC's Ethics Helpline har vi mange andre rapporteringskanaler, herunder Ethics & Business Conduct-ledere, daglige ledere, vores Human Capital-afdeling, Risk Management eller Inhouse Legal (OGC). Vi ønsker, at vores medarbejdere vælger den kanal, der føles mest tryk for dem, når de har noget at rapportere.

Pointen er, at ved at være tro mod vores værdier om integritet og nærvær er det ikke kun tryk at sige fra – det er også det rigtige at gøre.

Lyt. Følg op.

"At sige fra" er det afgørende første skridt. Alle rapporterede bekymringer vil blive underlagt fuld fortrolighed.

Vi vil så hurtigt som muligt gennemføre en passende og objektiv undersøgelse af alle rapporterede bekymringer.

De af os, der har et ledelsesansvar, har ansvar for at viderebringe bekymringer, som vi bliver gjort



opmærksom på. Enhver, der overtræder Kodekset eller politikker og procedurer, vil blive draget til ansvar. Enhver, der pålægger andre at begå en overtrædelse, godkender eller har kendskab til en sådan overtrædelse og ikke straks bringer dem videre, vil blive holdt ansvarlig.

Vi er alle forpligtet til at samarbejde i forbindelse med en undersøgelse og udvise integritet ved at besvare spørgsmål sandfærdigt, præcist og fuldstændigt. Manglende samarbejde kan få disciplinære konsekvenser.

Hos PwC tolererer vi ikke repressalier.

PwC har påtaget sig at beskytte medarbejderne mod repressalier. Repressalier omfatter enhver form for gengældelse, direkte eller underforstået, som man udsættes for, når man i god tro rapporterer faktiske problemer eller mistanke herom. Vi tillader ikke repressalier mod enhver, der i god tro laver en rapportering eller samarbejder i forbindelse med en undersøgelse af faktiske eller formodede problemer. Det vil få konsekvenser for enhver PwC'er – partner eller medarbejder – der udsætter andre for repressalier. Repressalier er en alvorlig forseelse, som ikke bliver tolereret.





Hvad hvis....

jeg sad og talte med nogle kolleger i kantinen, da en af dem kom med en kommentar om en anden kollega, som jeg fandt stødende. Hvordan håndterer jeg sådan en situation?

Hvis du føler dig tryk ved det, kan du tale om situationen på en professionel måde. Hvis du ikke føler dig tryk ved at håndtere situationen selv, eller du har behov for hjælp til, hvordan du kan gøre, kan du indberette din bekymring via [PwC Ethics Helpline](#) eller en af PwC's andre indberetningskanaler.



Hvad hvis...

jeg rapporterede en kollegas upassende opførsel, og passende foranstaltninger blev sat i værk for at løse problemet. min kollegas adfærd over for mig ændret sig, og nogle gange tilbageholder kollegaen vigtige oplysninger, jeg har brug for i mit arbejde, eller kommer med spydige bemærkninger om, at jeg blander mig i andre folks sager. Hvad skal jeg gøre?

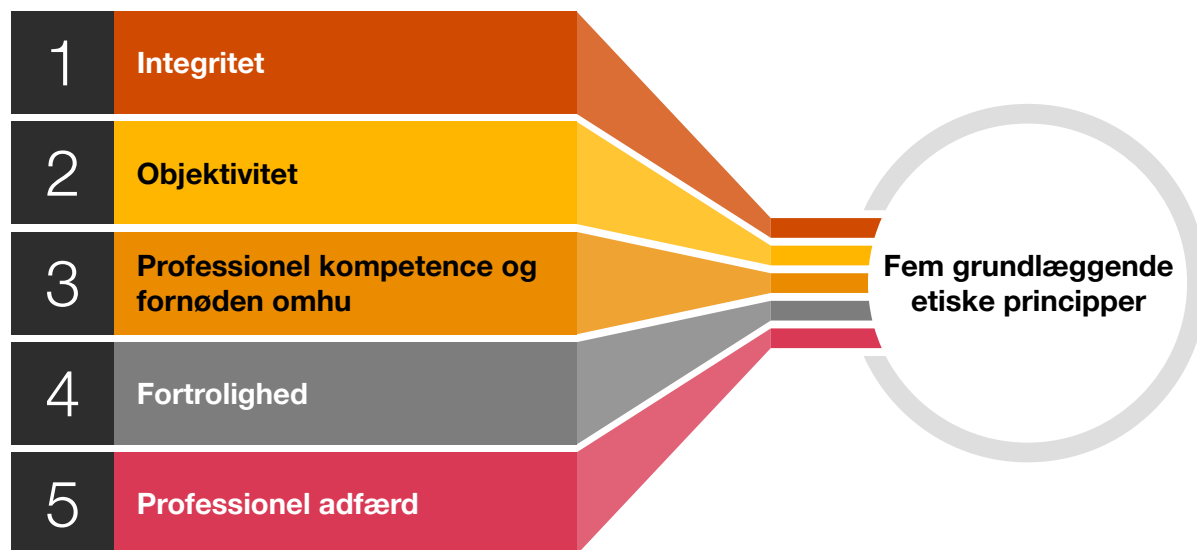
Du oplever muligvis en form for gengældelse fra kollegaen. Selv hvis påstanden viste sig ikke at være underbygget, tolereres gengældelse under ingen omstændigheder. Du bør indberette det gennem [PwC's Ethics Helpline](#) eller en af PwC's andre indberetningskanaler.



Skab tillid gennem den måde, vi driver vores forretning på

Kvaliteten og virkningen af vores arbejde er afgørende for, hvem vi er som PwC'ere og som netværk. Vores vedvarende resultater er med til at skabe og styrke tilliden fra vores kunder, til hinanden og i samfundet.

Alle PwC's medarbejdere er underlagt gældende faglige standarder, herunder dem, der er fastlagt af International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA). Vores etiske adfærd og overholdelse af IESBA's etiske regler er direkte til gavn for offentligheden og samfundet som helhed



Vores Kodeks og etiske rammeværk er baseret på kerneprincipperne integritet, objektivitet, professionel kompetence og fornøden omhu, fortrolighed og professional adfærd. Vores omdømme er defineret af tillid, integritet, høj kvalitet og bæredygtig værdi.



Hvad
hvis...

jeg ikke er revisor, og jeg arbejder ikke i Assurance – gælder IESBA's etiske regler stadig for mig?

Ja, når du arbejder hos PwC, skal du følge IESBA's regler. Det gælder for alle, uanset i hvilken Line of Service man arbejder.



Vi betjener kun kunder, som vi har kompetencen til at betjene, som ser en værdi i vores arbejde, og som opfylder passende standarder for legitimitet og integritet. Vi tilbyder kun ydelser, som vi har faglig kompetence til at udføre. Vi samarbejder om at bidrage med de nødvendige færdigheder og innovation i vores arbejde. Vi overholder vores forpligtelser.

Vores omdømme er defineret af tillid, integritet, høj kvalitet og bæredygtig værdi. Vores fortsatte succes indbefatter overholdelse af faglige standarder, gældende love og regler og opfyldelse af etiske forpligtelser, samtidig med at vi leverer innovativt arbejde af høj kvalitet.

Vi udviser integritet i alt, hvad vi gør, fx ved at gennemføre uddannelse, bedømmelser og eksamener i henhold til gældende regler.

Vores forretningsmæssige skøn er objektive.

De er fordomsfrie og ikke påvirket af interessekonflikter eller utilbørlig indflydelse fra andre. Vi har etableret processer og forretningsgange, der hjælper med at identificere og håndtere faktiske eller potentielle interessekonflikter og følsomme situationer.

Vi anerkender, at objektivitet både omfatter at være uafhængig og at fremstå uafhængigt for omverden. Vi identificerer, vurderer og adresserer proaktivt interesser og relationer, der kan udgøre eller opfattes som en trussel mod, vores uafhængighed af revisionskunder.

Vi sikrer, at vi overholder gældende uafhængighedsregler, -standarder og -politikker.

Vi er villige til at afvise opgaver og kunder, hvis vores involvering kan compromittere vores professionalisme, integritet eller objektivitet, herunder uafhængighed.

Hvad hvis...

jeg arbejder for en kunde, der mener, at en potentiel opgave for en anden kunde går imod dens interesser. Betragtes dette som en interessekonflikt?

Sådanne situationer er såkaldte "følsomme situationer", som kan udvikle sig til interessekonflikter. Følsomme situationer må aldrig ignoreres, og vi har hver for sig et ansvar for at rådføre os med andre og løse dem på en hensigtsmæssig måde. Hvis du bliver gjort opmærksom på en følsom situation, skal du straks diskutere sagen med den kundeansvarlige partner.

Selvom følsomme situationer ikke udgør interessekonflikter, er det stadig situationer, hvor modstridende interesser hos forskellige kunder kan forretningsmæssigt eller kunde kan resultere i tab af en kunde eller være skadelig for PwC's brand eller omdømme.

Interessekonflikter og følsomme situationer betyder ikke nødvendigvis, at vi ikke kan udføre arbejdet, men at vi er nødt til at overveje, hvordan vi håndterer den potentielle konflikt eller følsomme situation. Disse situationer kan antage mange former, såsom:

- Personlige eller PwC-interesser, der kan påvirke, eller opfattes som om de påvirker, vores objektivitet i forhold til at gøre, hvad der er bedst for vores kunde(r).
- Når PwC og en kunde er på hver sin side af samme sag.
- Et PwC-firma eller partner/medarbejdere har en interesse, der går imod deres firmas ansvar eller pligter over for en kunde.

Det er vigtigt, at vi objektivt vores rolle og situationen. Hvis du befinder dig i en potentiel konflikt eller følsom situation, skal du kontakte Legal eller risikostyringsafdelingen.



Hvad hvis...

jeg er ny i PwC. Jeg ved, at der er uafhængighedskrav, som jeg skal overholde. Hvordan er det nu, jeg kan kontrollere, om jeg må investere i et bestemt selskab?

Da reglerne for investering er komplekse, er det altid en god idé at tjekke. Det afhænger af din stilling og rolle i firmaet. Rådfør dig med PwC's independence-team, herunder vores lokale uafhængighedspolitik og *intranettet/SharePoint* for yderligere vejledning.



Hvad hvis...

jeg er tiltrådt hos PwC for nylig efter at have arbejdet for en lovgivende myndighed. Jeg har nyttige oplysninger, jeg gerne vil dele med den nye partner, jeg samarbejder med, men jeg er ikke sikker på, om det er en god idé. Hvad skal jeg gøre?

Hos PwC gør vi alt for at følge gældende regler og bestemmelser, inklusive vores egne netværksprincipper, når vi ansætter og samarbejder med offentligt ansatte, eller når PwC-medarbejdere får job i staten. Det hjælper os med at undgå konflikter, eller hvad der kunne opfattes som en konflikt.

Når du tiltræder hos PwC efter at have arbejdet for en offentlig myndighed, er der som hovedregel en periode ("cooling off"), hvor der gælder visse begrænsninger. Derfor skal du overholde eventuelle regler for fortrolighed, samtidig med at du er underlagt begrænsninger i forhold til de sager, du kan arbejde med i cooling off-perioden.



Hvad hvis...

jeg har en eksamen eller kursus, der skal laves inden for en bestemt frist, og jeg har ikke tid nok til at læse ordentligt op til den eller nå at aflevere til tiden?

Hvis du føler tidspres eller har andre bekymringer i forhold til, om du kan gennemføre din eksamen eller nå din opgave, bør du tale med din leder eller coach for at diskutere, hvad du har behov for for at gennemføre. Du må aldrig snyde. Du må aldrig dele dine svar eller få oplyst svar af andre.

Hvis du har spørgsmål eller bliver opmærksom på snyd, bedes du kontakte din leder, career coach eller [PwC's Ethics Helpline](#), der kan vejlede dig.

Vi har alle et ansvar for at gøre det rigtige og sige fra, hvis vi ser eller hører noget, der ikke føles rigtigt.

At udvise integritet i forbindelse med træning, opgaver og eksamener indebærer, at man gennemfører disse selvstændigt og uden uretmæssig eller upassende hjælp. Vi tolererer ikke snyd i nogen form, herunder, men ikke begrænset til:

- Udvikling, brug eller deling af svarnøgler
- At bede en anden person om at gennemføre eksamenen eller kurset på dine vegne
- At gennemføre en eksamen eller et kursus for en anden person
- At benytte teknologi på upassende vis i forbindelse med eksamen eller kursus
- At plagiere andres tekster.

Snyd er ikke i overensstemmelse med PwC's formål og værdier. Enhver, der deltager i nogen form for snyd, vil blive draget til ansvar. Hvis du bliver opmærksom på nogen som helst form for snyd, forventes du at indberette det til din leder, coach eller [PwC's Ethics Helpline](#).



Vi udviser integritet ved at forhandle og indgå aftaler med vores kunder, leverandører og andre parter på lovlig og hæderlig vis.

Vi er transparente i forhold til at oplyse grundlaget for beregningen af vores honorar for ydelser, og vi registrerer vores tid og udgifter nøjagtigt.

Vi arbejder for fair konkurrence og indgår ikke – formelle eller uformelle – aftaler med vores konkurrenter, der på ulovlig vis begrænser konkurrencen, fastsætter priser eller fordeler kunder, markeder, personer eller ydelser.

Vi respekterer vores konkurrenters fortrolige oplysninger og indsamler kun oplysninger, der er offentligt tilgængelige, eller hvor indsamlingen ikke overtræder juridiske eller kontraktmæssige forpligtelser.

Hvad hvis...

min leder har antydnet, at jeg skal reducere det antal timer, jeg har registreret på min timeseddel. Jeg ved, at jeg har arbejdet mere end de budgetterede timer, men jeg føler, at jeg har arbejdet så effektivt, jeg kunne. Hvad skal jeg gøre?

Du skal registrere dine timer nøjagtigt, som de er afholdt. Du skal hverken reducere eller kunstigt øge antallet af timer, og du skal ikke gå på kompromis med kvaliteten for at få opgaven løst inden for de tildelte timer. Du bør straks drøfte din bekymring med din leder. Hvis din leder ikke tager din bekymring alvorligt, kan du indberette den gennem [PwC's Ethics Helpline](#) eller en af PwC's andre indberetningskanaler.



Hvad hvis...

jeg deltog i et møde med en partner og adskillige konkurrenter for at diskutere fagtekniske regnskabsspørgsmål. Ved den efterfølgende sammenkomst nævnte en ven (der arbejder hos en konkurrent), at de er begejstrede for en ny prisstruktur, som de og deres koncern er ved at indføre. De regner med, at alle andre firmaer også vil vedtage samme struktur og tilbød at dele den med mig for konkurrencens skyld, hvis jeg ville dele vores teams prisstruktur med dem. Hvad skal jeg gøre?

Du skal gøre det helt klart, at du ikke ønsker at modtage informationen og heller ikke vil dele sådan information. Indberet sagen til Inhouse Legal (OGC) med det samme. Det er forbudt at udveksle prisinformation på denne måde. Du kan også indberette det gennem [PwC's Ethics Helpline](#) eller en af PwC's andre rapporteringskanaler.





Vi tager aldrig del i bestikkelse eller korrup-tion – hverken direkte eller indirekte gennem tredjepart. Dette er afgørende for at bevare tilliden hos vores kolleger, kunder og andre, vi samarbejder med. Vi undgår at tage del i handlinger, der kan opfattes som bestik-kelse eller korrup-tion. Vi hverken anmoder om, accepterer, tilbyder, giver løfte om eller betaler bestikkelse, herunder ”smøring”.

Vi kender identiteten på vores kunder og andre, vi indgår forretning med. Vi forstår deres forretningsaktiviteter og overholder gældende standarder for bekæmpelse af hvidvaskning af penge. Vi handler på og indberetter mistænkelig eller kriminel ad-færd. Vi udfører ikke aktiviteter, der overtræ-der gældende økonomiske sanktioner, eller påtager os til at levere ydelser, der hjælper kunderne med at overtræde gældende sanktioner.

Bestikkelse omfatter ikke kun betaling eller modtagelse af kontanter. Bestikkelse kan være alt af værdi og kan antage mange andre former, herunder:

- Konsulenthonorarer og provisioner til parter, der ikke rent faktisk leverer en ydelse.
- Betaling i naturalier, herunder ikke-kontante værdigenstande såsom rejser, ophold, underholdning, beskæftigelsesmuligheder og gaver.
- Ansættelse af embedsmænds familiemedlemmer uden om den normale ansættelsesproces.
- Sponsorater/donationer, der ikke gennemgås eller godkendes i henhold til reglerne.

Smøring er betalinger af mindre værdi, der gives som kontant betaling eller i naturalier til embedsmænd for udførelse af opgaver, som de allerede er forpligtet til at udføre (fx for at fremskynde indhentelse af tilladelser, licenser, visa, post eller forsyninger). Smøring omfatter ikke berettigede administrationsgebyrer og betalinger for fast track-services, der betales til en virksomhed (ikke til en enkeltperson), og hvor en kvittering kan udstedes efter anmodning.

Hvad hvis...

I min kultur er det naturligt at give og mod-tage feriegaver fra kunder. Men i kodekset står der, at der er omstændigheder, hvor ga-verne kan betragtes som upassende. Hvad skal jeg gøre?

Det afhænger af en række faktorer. Lokale skikke, love, regler, PwC-politikker og vores kunders politikker er forskellige. Vi skal være særligt forsigtige, når vi beskæftiger os med den offentlige sektor, herunder statslige, mul-tilaterale eller internationale kunder i udvik-lingslande. Tjek vores supplerende vejledning og politik for specifikke begrænsninger, eller kontakt Legal/risk management-afdelingen.



Vi er ansvarlige skatteydere. Vi håndterer alle skatteindberetninger, indenlandske som udenlandske, med nøjagtighed, i god tro og til tiden.

Vi er ansvarlige skatterådgivere. Det er ikke altid tydeligt, hvor grænserne skal trækkes i et globalt erhvervsliv med komplekse og konkurrenceprægede prioriteringer i forskellige landes lovgivning. Firmaerne i PwC-netværket har tiltrådt og arbejder under Global Tax Code of Conduct, når de bistår kunder, andre stakeholdere og deres respektive partnere og medarbejdere.



Styrk tilliden sammen

Det giver styrke og værdi, at tanker og erfaringer kommer forskellige steder fra. Diversitet i perspektiver er afgørende for innovationen. Vi lytter til hinanden, opnår succes sammen, går i dialog og debatterer med respekt for hinanden. Det, at vi samler vores ideer og fælles viden, er afgørende for vores evne til at tænke nyt og for vores succes.



Vi opfordrer til samarbejde på tværs af grænser og i hele PwC-netværket. Vi er transparente og kommunikerer åbent med hinanden. Vi deler ideer og information og fremmer relationer med kolleger globalt.

Tillid er afgørende for dette samarbejde. Det sætter os i stand til at arbejde mere effektivt sammen med vores kolleger og servicere vores kunder. Tillid starter med, at vi behandler hinanden med omsorg, imødekommenhed, værdighed, retfærdighed og respekt.

Vi træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre PwC-medarbejdernes tryghed. Vi sørger for et trygt arbejdsmiljø frit for krænkende, voldelig, truende eller på anden vis generende adfærd.

*Dette gælder uanset den enkeltes race, etnicitet, farve, alder, køn, køns karakteristika, -identitet eller -udtryk, seksuel orientering, politisk overbevisning, statsborgerskab, national oprindelse, slægt, sprog, religion, psykisk eller fysisk handicap, sygdom, civilstand, forældrestatus, graviditetsstatus, økonomisk status/klassestatus, veteranstatus eller enhver anden lovbeskyttet status.

Vi tolererer ikke chikane, diskrimination, repressalier, intimidering, mobning eller respektløs adfærd.* Adfærd som dette underminerer integriteten af vores relationer.

Vi respekterer og opfordrer til åben dialog for at skabe et miljø for åbne og ærlige drøftelser.



Hvad hvis...

jeg deltog i en sammenkomst med resten af mit team. En af mine ledere gjorde uønskede tilnærmelser mod mig. Hvad skal jeg gøre?

Uønskede tilnærmelser er aldrig acceptable. Hvis du føler dig tryk ved det i selve situationen eller bagefter, kan du på en professionel og respektfuld måde tage det op med din leder. , bør du under alle omstændigheder rapportere din bekymring via [PwC's Ethics Helpline](#) eller en anden af PwC's andre indberetningskanaler.



Hvad hvis...

hver gang jeg spørger min leder om noget, gør vedkommende grin med mig over for de andre tilstedeværende og sår tvivl om mine kvalifikationer. Hvad skal jeg gøre?

En sådan adfærd kan betragtes som mobning og er som minimum respektløs og uforenelig med vores Kodeks. Sig fra! Du kan rapportere det gennem [PwC's Ethics Helpline](#) eller en af PwC's andre indberetningskanaler.



Hvad hvis...

min ældre kollega under et teammøde udtrykte interesse for at arbejde på et nyt teknologiprojekt. Vores projektleder spurgte, om kollegaen ville kunne forstå teknologien og være i stand til at følge med i projektet. Det brød jeg mig ikke om. Hvad skal jeg gøre?

Projektlederens kommentarer kan være udtryk for indirekte, subtil eller utilsigtet diskrimination, i dette tilfælde baseret på din kollegas alder. Din kollega bør sige fra og henvende sig direkte til projektlederen eller rapportere det via [PwC's Ethics Helpline](#) eller én af PwC's andre rapporteringskanaler. Da du har overværet episoden, kan du desuden sige fra ved at henvende dig direkte til projektlederen eller bruge en af PwC's andre rapporteringskanaler. Det viser, at du støtter din kollega, og at du bekymrer dig om vedkommende.





Vi er inkluderende. Vi ser diversiteten blandt vores medarbejdere som en konkurrencefordel, som vi plejer og skærper.

Vi promoverer en kultur, der går op i og fremmer innovation, faglig vækst, karriereudvikling, fleksibilitet på arbejdspladsen og work/life-balance.

Vi investerer i vores partnere og medarbejdere og deres karriereudvikling ved at opfordre til vedvarende læring og udvikling. Vi skaber muligheder, der understøtter såvel kortsigtet udvikling som langsigtet karrierefremskridt. Vedvarende læring og udvikling og et åbent sind er afgørende for vores evne til at tænke nyt og løse vigtige problemer.

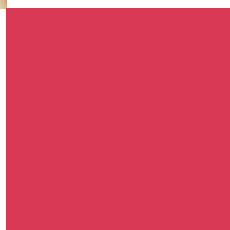
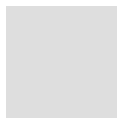
Vores succes kommer ikke af sig selv; den kræver systematisk og gennemtænkt forandring, der bygger på vores tværfaglige og globalt distribuerede netværk. Det betyder, at vores formål, strategi og værdier fungerer som et system.

Vores formål begrundes vores eksistens. Vores strategi styrer vores fokus. Vores værdier styrer vores handlinger. Vores kompetencemodel, PwC Professional, beskriver den adfærd, der får det til at leve. Og når vi opfører os på denne måde, frigør vi vores globale netværks fulde potentiale. Vi bliver et uovertruffent sted at arbejde og sammen løse problemer for vores kunder og samfundet.



Styrk tilliden i samfundet

Vores CSR-strategi er tilpasset de specifikke styrker og muligheder, vi har som et netværk af rådgivningsfirmaer. Samtidigt er den designet til at sikre, at vi bruger vores kompetencer på måder, der har en virkning, leverer målbare resultater og gør en reel forskel for at kunne opnå langsigtet forretningsmæssig og samfundsmæssig værdi.



Vi bidrager til samfundet ved at bruge vores kompetencer og erfaring til at hjælpe med at løse vigtige problemer, bl.a. i relation til etik, integritet og tillid. Områder, som er centrale elementer i at fremme en bæredygtig og inkluderende global økonomi.

Vi bidrager til at løse vigtige sociale problemer i vores lokalsamfund ved at stille vores faglighed til rådighed og samarbejde med andre virksomheder for at opnå de bedste resultater.

Vi respekterer og hylder skikke og traditioner i de lande, hvor vi arbejder. I tilfælde af at disse skikke og traditioner strider med dette Kodeks, drøfter vi internt, hvordan vi skal overholde Kodekset. Vi stræber efter at vinde vores stakeholderes tillid ved at udvise omsorg, åbenhed og ærlighed og ved stædigt at fastholde fokus på etik og kvalitet.

For at fastholde vores værdier vurderer vi, hvilke miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold, som har størst indvirkning på vores forretning. Vi understøtter et skifte henimod et mere bæredygtigt samfund ved at levere ydelser, der transformerer erhvervslivet og samfundet, og vi bidrager til at opnå overordnede udviklingsmål. Vi respekterer klodens begrænsninger og forsøger på forebyggende vis at begrænse vores miljøpåvirkning. Vi hjælper desuden vores kunder med at gøre det samme.

Vi går altid til vores opgaver med integritet, objektivitet, professionel kompetence og fornøden omhu, fortrolighed og professionel adfærd.





Vi tager del i dialogen om udformning af lovgivning og regulering på en måde, som tilgodeser offentlighedens interesser og vores formål.

Vi tilslutter os princippet om, at alle er underlagt de samme regler, når vi interagerer med lovgivere. Vi samarbejder med offentlige og faglige myndigheder på en respektfuld og ligefrem måde. Kontakt på vegne af PwC-firmaer til offentlige og faglige myndigheder varetages som udgangspunkt af udpegede partnere og medarbejdere.

Vi besvarer straks anmodninger om oplysninger fra offentlige og faglige myndigheder i overensstemmelse med de forpligtelser, vi har i henhold til gældende lov eller faglige standarder.

Vi opmuntrer til og bakker op om involvering i samfundsaktiviteter. Vores personlige politiske tilhørsforhold eller synspunkter præsenterer vi ikke som værende PwC's, og vi overholder gældende rapporteringskrav. Vi indhenter godkendelse i henhold til lokale love og politikker, inden vi anvender PwC-ressourcer til at støtte, tilslutte eller modsætte os et bestemt politisk synspunkt eller politisk parti/kandidat, velgørende institution, produkt eller bestemt religion (eller giver udtryk for samme).

Hvad hvis...

en kunde har spurgt mig, om jeg vil holde et oplæg på en conference, de sponsorerer, om nogle politiske spørgsmål, der vedrører dem. Må jeg sige ja til at holde oplægget?

Konsultér de relevante personer. Et godt sted at starte er Inhouse Legal (OGC) og/eller Risk Management for at afgøre, om det er noget, vi må kommentere.

Hvad hvis...

jeg er medlem af et etikudvalg under en faglig forening for revisorer, som har besluttet at fremsætte et synspunkt vedrørende et forslag til en standard, som afviger fra PwC's synspunkt. Må jeg offentligt fremlægge foreningens synspunkt (fx i offentlige høringer)?

Ja, så længe du tydeligt angiver, at dette er udvalgets synspunkter og ikke PwC's, og forklarer forskellen mellem PwC og foreningens synspunkter, hvis det bliver nødvendigt.





Vi bekymrer os om, respekterer og støtter internationalt erklærede menneskerettigheder. Vi arbejder for at forhindre medvirken til krænkelse af menneskerettigheder. Vi overholder gældende regler inden for arbejds- og ansættelsesret og støtter os til internationalt anerkendte arbejdsprincipper i måden, vi driver vores forretning på.

Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD) yder vejledning, bl.a. i Retningslinjerne for Multinationale Virksomheder (OECD's retningslinjer), i form af ikke-bindende principper og standarder for ansvarlig forretningsskik ved global forretning. OECD's retningslinjer udgør en nyttig ramme til fastlæggelse af gældende compliance-krav og -standarder. Selvom PwC-netværket består af medlemsfirmaer, som er særskilte juridiske enheder, der ikke udgør et multinationalt selskab eller foretagende, er PwC's standarder og politikker for PwC-netværket bygget på og opfylder målene og målsætningerne i OECD's retningslinjer.



Internationalt anerkendte arbejdsprincipper omfatter bl.a. principperne i FN's Global Compact og målsætningerne fra Den Internationale Arbejdsorganisation.



Styrk tilliden til, hvordan vi bruger oplysninger

Vores evne til at beskytte fortrolige oplysninger er helt afgørende for, at vi kan fastholde tilliden fra vores kunder, til hinanden og fra dem, vi samarbejder med. Det gælder, uanset om vi har modtaget disse mundtligt, på skrift, i en e-mail eller i anden form

Denne tillid bidrager til samarbejde og nytænkning, idet ideer og oplysninger kan deles mere frit.



Vi respekterer private og fortrolige oplysninger fra vores kunder, partnere, medarbejdere og andre, som vi samarbejder med.

Vi beskytter personlige og andre fortrolige oplysninger i enhver form.

Vi indsamler, opbevarer, bruger, overfører og sletter personlige og andre fortrolige oplysninger på en måde, der er transparent, tillidsvækkende og som overholder love og regler i de forskellige lande, hvor vi driver forretning. Vi indsamler, bruger og opbevarer alene persondata, kundeoplysninger og andre fortrolige oplysninger, hvis vi har et lovligt grundlag hertil. Vi giver kun adgang til sådanne oplysninger, hvor dette er tilladt. Vores fortrolighedsforpligtelse vedbliver at være gældende, efter vi er fratrådt i PwC. Vi respekterer fortroligheden af oplysningerne, også efter vi er fratrådt.

Vi har alle en rolle i at beskytte fortrolige oplysninger, som på forskellig vis er blevet os betroet.

- 1 Vi anvender kun godkendte PwC-systemer og programmer til vores arbejde.
- 2 Vi videregiver ikke på upassende vis fortrolige oplysninger, heller ikke når vi bruger sociale medier.
- 3 Vi udviser forsigtighed, når vi diskuterer kundeforhold i det offentlige rum.
- 4 Vi sørger for at beskytte fysiske kopier af fortrolige oplysninger.
- 5 Vi identificerer straks enhver utilsigtet videregivelse af fortrolige oplysninger og eskalerer inden for PwC efter behov.

Vi vurderer, om det er hensigtsmæssigt at bruge teknologi, og bruger den i så fald ansvarligt.

Vi kan bedre samarbejde, få nye ideer og skabe succes på tværs af PwC-netværket, hvis vi forstår vigtigheden af at udvise fortrolighed og at have tillid til hinanden.

Hvad hvis...

jeg har opdaget en ny teknologi, der vil kunne hjælpe mig i mit arbejde. Teknologien ville kunne spare mit team for en masse tid. Må jeg bruge den?

Du bør konsultere PwC's sikkerhedsteam, Inhouse Legal (IGC) og/eller Risk Management, inden du downloader eller bruger ny teknologi, der ikke er godkendt til brug i PwC. De teknologier, der anvendes af PwC, er blevet undersøgt grundigt, så vi forstår teknologien, og hvordan oplysninger bruges og opbevares, så fortrolige oplysninger beskyttes.



Hvad hvis...

jeg arbejder andre steder end på kontoret. Hvad kan jeg gøre for at beskytte fortrolige oplysninger?

Når du arbejder fra andre steder end kontoret, uanset om det er hjemmefra, hos en kunde eller offentlig fx en café, er det vigtigt at minimere risici så meget som muligt. Dette indebærer, at du:

- Låser din skærm, når du forlader din pc.
- Bruger et skærmfilter, og sætter dig for dig selv, når du arbejder på et offentligt sted.
- Sikrer fortrolighed omkring dine arbejdsamtaler, og ikke taler om fortrolige forhold i andres påhør.
- Genstarter din bærbare computer regelmæssigt.
- Ikke bruger usikrede trådløse netværk.
- Makulerer alle udskrevne dokumenter, når du er færdig med dem.

Dette er blot nogle få eksempler. Herudover du huske at læse de lokale politikker og vejledninger vedrørende informationssikkerhed og fortrolige oplysninger.





Vi beskytter de oplysninger og fysiske og elektroniske aktiver, som vi har adgang til. Dette omfatter at beskytte mod trusler og utilsigtet tab.

Vi sikrer alle fysiske og elektroniske dokumenter og opbevarer dem kun i den foreskrevne periode.

Vi opbevarer relevante oplysninger, hvis vi ved eller forventer, at der kommer en undersøgelse, retssag eller lignende, eller er blevet bedt om at opbevare dem.

Vi respekterer integriteten af vores arbejds-papirer og laver ikke upassende ændringer i dem, efter at de er færdige.

Vi handler aldrig på baggrund af insiderviden og videregiver heller ikke sådan på upassende vis.

Hvad mener vi, når vi siger, at oplysninger kan gå tabt ved et uheld?

Utilsigtet tab kan opstå, ved at man efterlader en computer uden opsyn, man sender en fortrolig e-mail til den forkerte modtager, eller blot at man efterlader følsomme dokumenter ved en printer i nærheden af sit kontor.

Hvad er insiderviden?

Insiderviden er oplysninger om en virksomhed (fx økonomiske prognoser, fusions- og opkøbstilbud samt udskiftning af nøglepersoner), som ikke er offentliggjort.

Hvor kommer insiderviden fra?

Insiderviden kan komme fra kilde (såsom kunder, leverandører, underleverandører, joint venture-partnere eller enhver anden enhed eller person, som PwC eller en PwC-medarbejder har kontakt med eller oplysninger om).

Hvad hvis...

jeg stod i en elevator på et PwC-kontor og overhørte to personer tale om en fusion og et opkøb, de arbejdede på. Må jeg godt investere i et af selskaberne?

Nej, dette ville blive betragtet som "insiderhandel". Vi handler ikke på baggrund af oplysninger, som ikke er offentliggjort, uanset hvordan vi har fået dem. Vi må heller ikke videregive disse oplysninger til andre. For yderligere vejledning kontakt Inhouse Legal (OGC) og/eller Risk Management



Styrk tilliden til, hvordan vi bruger oplysninger



Vi udviser betænkssomhed, når vi kommunikerer, både online og offline. Vi er høflige og respektfulde, når vi taler i offentlige eller online fora, bruger sociale medier eller deltager i eksterne diskussioner.

Når vi giver udtryk for synspunkter om samfundsmæssige eller offentlige problemstillinger, tydeliggør vi, hvornår sådanne synspunkter er vores egne og ikke nødvendigvis PwC's.

Taler vi til et publikum, som med rimelighed forventer, at vi repræsenterer PwC, udtrykker vi generelt kun PwC's synspunkt og ikke vores eget. Vi præsenterer ikke andres synspunkter som vores egne.

Vi overholder altid ophavsrettigheder og immaterielle rettigheder



Hvad
hvis...

jeg har fundet en rigtig god forskningsartikel på internettet, som jeg gerne vil dele med mine kolleger og kunder. Må jeg det?

Det afhænger af situationen. Husk, at oplysninger på både internettet og PwC's interne systemer ofte er ophavsretligt beskyttet og/eller licenseret materiale, og det kan være, at du skal have tilladelse til at dele oplysningerne. Det er også vigtigt, at du ikke bruger en andens arbejde, som var det dit eget. Der er altid krav om kildehenvisning, så du ikke bliver anklaget for plagiering. Hvis du ikke er sikker, bør du diskutere det med din leder eller engagement partner.



Kontakt med andre gennem sociale medier er blevet en fast del af vores liv. Vi ved dog, at grænsen mellem privatsfære og arbejds-sfære på de sociale medier let udviskes. Og det, vi siger eller gør på sociale medier, uanset om det sker i en arbejdsmæssig sammenhæng eller i privat regi, kan påvirke vores kunder, vores firma, vores kolleger og os selv.

I overensstemmelse med målsætningen om at opbygge tillid overvejer vi nøje, hvad vi poster som privatperson eller som led i vores arbejde. Dette gør vi for ikke at sætte PwC's objektivitet eller faglige integritet på spil. Vi udviser respekt over for publikum og kolleger, når vi poster noget på sociale medier, og vi respekterer vores kollegers og kunders ret til privatliv.

Vores handlinger og adfærd på sociale medier er den samme, som når vi mødes fysisk, fordi vi ved, at det er lige så vigtigt at agere professionelt online som det er, når vi mødes personligt.

Vi bruger vores gode dømmekraft, når vi bruger sociale medier, og husker at det er offentlige medier. Vi tænker os om før vi laver et opslag.

Hvad hvis...

jeg har holdninger til den politiske situation i mit land. Må jeg udtrykke mit personlige politiske tilhørsforhold eller synspunkt via sociale medier?

Ja, men udvis respekt for andre. Det skal tydeligt fremgå, at det er dig, og ikke PwC, der taler. Sørg for, at din profil og det indhold, du lægger ud, er i overensstemmelse med det professionelle indtryk, som du giver kunder og kolleger. Sørg også for at du forstår de lokale politikker og retningslinjer.



Hvad hvis...

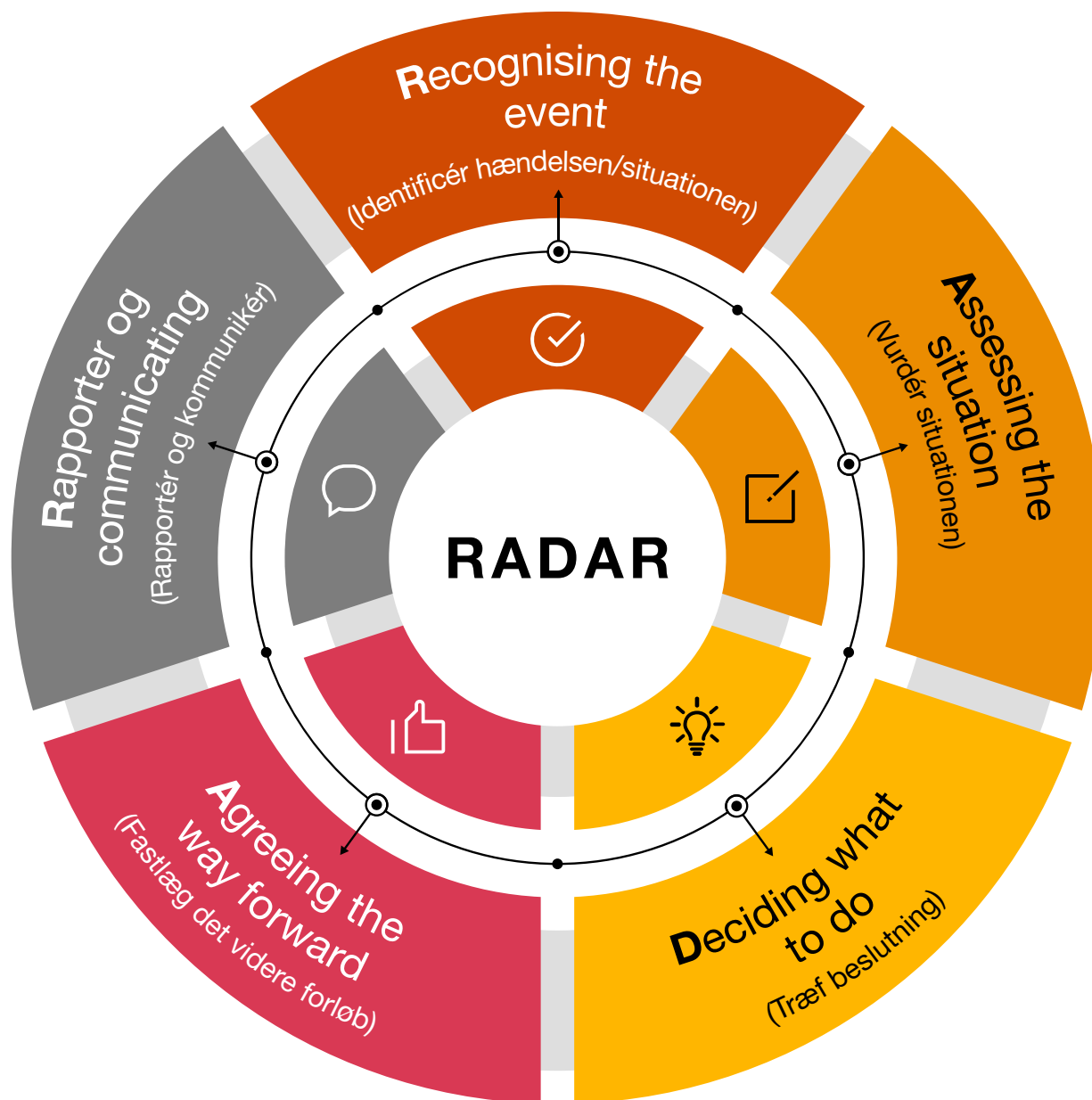
jeg stødte på negative kommentarer om min kollega på de sociale medier. De personer, der kommenterer, kender ikke hele historien og kommer med antagelser baseret på egne oplevelser. Hvad gør jeg?

Det er op til dig. Hvis du beslutter dig for at forsvare din kollega, så gør det uden at støde andre. Overvej fakta og modtagerne. Nedsættende eller upassende indhold på sociale medier, som falder negativt tilbage på eller kan skabe problemer for PwC eller vores kunder, bør rapporteres til [PwC's Ethics Helpline](#) eller en af PwC's andre indberetningskanaler.

RADAR: Rammen til at vurdere, hvad der er det rigtige at gøre

RADAR hjælper dig med at tænke dig om og analysere etiske dilemmaer, så du dermed kan træffe gode beslutninger. Når du skal beslutte dig for, hvilken vej du vil gå, vil de enkelte trin og spørgsmål hjælpe dig i den rigtige retning. De behøver ikke at blive fulgt i en bestemt rækkefølge, og nedenstående grafik skal ikke opfattes som et beslutningstræ. De vil snarere hjælpe dig med at få styr på dine tanker, og hvad der kan ske inden for få minutter til et par dage. Og husk, intet kan erstatte personlig dømmekraft og brugen af PwC's værdier, når man beslutter, hvad man skal gøre i en given situation.





RADAR: Et rammeværktøj til at vurdere, hvad der er det rigtige at gøre

5

Rapportér og kommunikér

- Rapportér dine bekymringer til det rigtige sted – PwC's Ethics Helpline eller via én af de andre kanaler: Business Conduct Leader, Human Capital eller Risk Management eller Inhouse Legal (OGC).
- Del dine bekymringer og bevæggrunden herfor med de relevante stakeholdere.
- Tænk over, hvad du har lært, og om noget skal ændres

1

Identificér hændelsen/situationen

- Er situationen i overensstemmelse med PwC's formål og værdier?
- Er du blevet bedt om at gøre noget, som du mener er forkert og imod PwC's formål eller værdier?
- Er du bekendt med at andre skulle have udvist uetisk eller ulovlig adfærd (fx kolleger, kunder, leverandører eller lign.)?
- Forsøger du at træffe en beslutning, men er usikker på de etiske konsekvenser?
- Hvad, hvis det kom frem i medierne?

2

Vurdér situationen

Hvem er berørt?

- Du
- En kollega/dit team
- PwC (dit firma eller netværket)
- Din kunde/en kunde
- Andre eksterne parter

Hvad er der af vejledende parametre?

- Føles det rigtigt?
- Loven (er det lovligt?)
- Regler/faglige standarder
- PwC's standarder og politikker
- Kundernes reaktioner
- Reaktioner fra omverden
- PwC's formål og værdier
- PwC's Code of Conduct

3

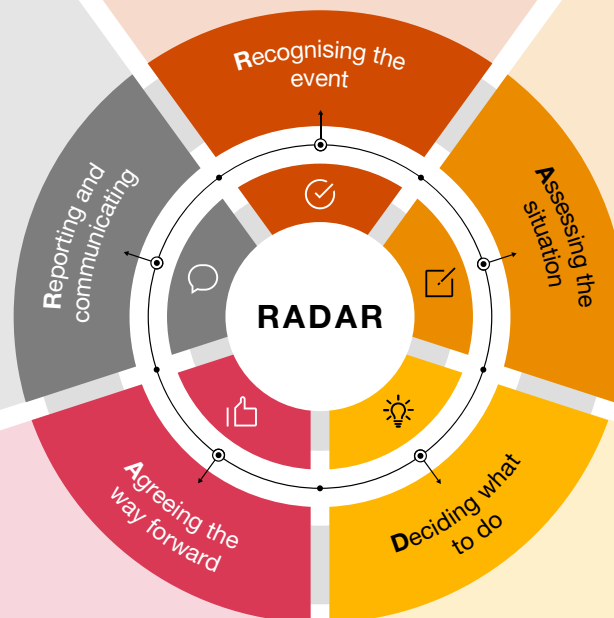
Træf beslutning

- Hvilke valgmuligheder er der?
- Hvad er det mest sandsynlige udfald af hver valgmulighed?
- Er der en alternativ løsning, som ikke skaber etiske problemer?
- Spørg eventuelt nogen til råds.
- Beslut dig for, hvad du vil gøre.

4

Fastlæg det videre forløb

- Test din beslutning – føles den rigtig? Kan du sove om natten?
- Ville du være flov, hvis andre vidste, hvad du havde gjort eller ikke gjort?
- Overvej, hvad en fornuftig person ville tænke.
- Spørg eventuelt om råd igen.
- Eksekvér, når du er sikker på din beslutning, og handl altid i god tro



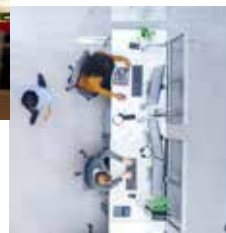
Code of Conduct og PwC-netværket

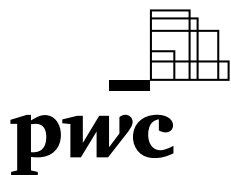


Vi har forpligtet os til at sikre et godt samarbejde mellem medlemsfirmaerne i PwC-netværket. Når vi får spørgsmål om forretningsadfærd eller bekymringer, eller når vi arbejder for et andet firma inden for PwC-netværket, følger vi de fastlagte politikker for det pågældende PwC-firma.

Hvis du ikke er tryk ved at fortælle dit lokale PwC-firma om problemet, eller hvis der er flere firmaer involveret, kan du indberette din bekymring til det globale etiske team ved hjælp af PwC's Ethics Helpline.

Læs mere på: www.pwc.com/ethics.





www.pwc.com/codeofconduct

© 2024 PwC. Alle rettigheder forbeholdes. PwC refererer til PwC-netværket og/eller et eller flere af dets medlemsfirmaer, hvor hver enkelt virksomhed i PwC er en særskilt juridisk enhed. Se www.pwc.com/structure for yderligere oplysninger

Denne folder er udelukkende til generel orientering og bør ikke erstatte rådgivning fra professionelle rådgivere.

Det er vores formål at styrke tilliden i samfundet og løse væsentlige problemstillinger. Vi er et netværk af firmaer i 152 lande med mere end 327.000 medarbejdere, som leverer revisions-, rådgivnings- og skatteydelser af høj kvalitet. Fortæl os, hvad der er vigtigt for dig, og se mere her: www.pwc.com.