

Wij ademen PwC's doelstellingen en waarden

PwC's Gedragscode: onze Code of Conduct

mei 2017



Inhoud

i/ii

*Boodschap van onze Global Chairman
Boodschap van onze Global Chief Ethics &
Compliance Officer*

1

Wij ademen PwC's doelstellingen en waarden

2

De Code in de context

3

Spreek vrijuit

4

Versterk het vertrouwen in hoe wij zaken doen

8

Versterk het onderlinge vertrouwen

12

Versterk het maatschappelijke vertrouwen

16

Versterk het vertrouwen in hoe wij informatie gebruiken

20

RADAR: een raamwerk om te beslissen wat je behoort te doen

23

*Wij luisteren en doen wat nodig is
De Code of Conduct en het netwerk van PwC-firma's*

24

Index

25

Contactinformatie



Bob Moritz
Chairman, PricewaterhouseCoopers
International Limited

PwC doelstelling:

**Het maatschappelijk vertrouwen
versterken en belangrijke
problemen oplossen**

Boodschap van onze Global Chairman

Beste collega's,

PwC wordt erkend als een van 's werelds belangrijkste leveranciers van professionele diensten, wij werken voor tal van de bekendste organisaties, wereldwijd. Naarmate de opportuniteiten en uitdagingen die we allen zien groter en complexer worden, passen we ons aan. Maar omdat we evolueren als een onderneming, laten we ons in al wat we doen leiden door ons gezamenlijke én individuele engagement ten aanzien van onze doelstellingen en waarden. PwC's doelstellingen en waarden vormen immers de fundamenteën van ons netwerk.

Als lid van een groep van meer dan 200.000 medewerkers in een 150-tal landen heeft ieder van ons een rol te spelen in het verschil dat wij maken voor onze klanten, de kapitaalmarkten, onze teams, de samenleving waarbinnen wij onze activiteiten ontplooiën en onze stakeholders in de ruimere zin. We moeten dan ook ten volle beseffen en begrijpen waarom we doen wat we doen met als leidraad PwC's doelstellingen, waarop we focussen volgens onze strategie en hoe we samenwerken door toepassing van onze waarden en door de manier waarop wij ons gedragen en zaken doen.

Het doel van een bedrijf bepaalt zijn identiteit en bestaansreden; ons concept 'PwC doelstelling' is dan ook een baken en benchmark van vitaal belang voor elke beslissing. Terwijl het doel van een bedrijf mogelijk niet wezenlijk verandert, blijven de verwachtingen die de samenleving aan ieder van ons stelt, evolueren – en dat in een hoog tempo, als gevolg van de grote trends die we allemaal vaststellen en ervaren, zoals demografische verschuivingen, technologische vooruitgang, flitsende informatiestromen enzovoorts. Van ecologische voetafdruk over sociale impact tot investeerderseisen en al wat zich daartussen bevindt, wordt van bedrijven verwacht dat ze zich responsief opstellen en blijf geven van verantwoord gedrag in een toenemend aantal domeinen en dat ze zich kunnen verantwoorden ten aanzien van een toenemend aantal verschillende stakeholders.

Het vertrouwen dat onze klanten, de ons omringende leefgemeenschappen en onze medewerkers in PwC stellen zowel als onze hoge ethische gedragsnormen zijn fundamenteel voor al wat we doen. In de uitvoering van onze werkzaamheden is het belangrijk dat we een referentiekader hebben voor de beslissingen die we elke dag nemen. Onze Gedragscode, PwC's Code of Conduct, kan ons hierbij gidsen, ongeacht waar we ons bevinden of waar we mee bezig zijn. Dit is hoe wij zaken doen.

PwC's Gedragscode versterkt het belang van zakendoen binnen het kader van beroepsnormen, wetgevingen en reglementeringen samen met onze eigen beleidslijnen, waarden en normen, ook wanneer we over landgrenzen heen activiteiten ontplooiën. PwC's Gedragscode beschrijft de waarden en gedragingen die bepalend zijn voor hoe wij zaken doen. De Gedragscode brengt ons ertoe met een open geest en responsief ons best te doen.

Wat wij als PwC bereiken hangt volledig af van hoe wij allemaal afzonderlijk PwC's doelstellingen en waarden centraal plaatsen in al wat we doen – elke dag. Laat ons dus samen werken aan het versterken van het vertrouwen en het oplossen van belangrijke problemen. Laten we samenwerking aanmoedigen, nieuwsgierigheid en innovatie stimuleren, integer handelen en zin voor zorgzaamheid aanmoedigen, en dat altijd en overal.



Laurie Endsley
*Chief Ethics & Compliance Officer,
PricewaterhouseCoopers International Limited*

Boodschap van onze Global Chief Ethics & Compliance Officer

Beste PwC-teams:

PwC's Code of Conduct is gebaseerd op ons concept 'PwC doelstelling' en een reeks gedeelde kernwaarden. Onze Gedragscode vormt een gemeenschappelijk kader voor datgene wat van elk van ons verwacht wordt in termen van gepast gedrag en correct handelen. De Gedragscode kennen en begrijpen en ernaar leven maakt fundamenteel deel uit van wie wij zijn als PwC-professionals en van datgene waarvoor wij staan. Of we nu samenwerken met PwC-collega's of met anderen, we rekenen erop dat ieder van ons zijn of haar ethische verantwoordelijkheden ter harte neemt.

Onze Gedragscode weerspiegelt de significante veranderingen in onze wereld, de aard van onze activiteiten en hoe we vandaag de dag zaken doen. Tegelijkertijd geeft de Gedragscode aan waarom en hoe wij, als vertrouwen genietende professionals, in het licht van al deze veranderingen ethisch correct moeten en kunnen blijven handelen. De Gedragscode is één van de vele tools die PwC'ers gebruiken als richtsnoer voor hun professionele doen en laten en is opgevat als een kader, niet als een reglement. PwC's Code of Conduct kan niet elke situatie dekken waarmee je geconfronteerd kunt worden. Ze is bedoeld om PwC's waarden te incorporeren in hoe we ons dagelijks gedragen en in de ethische beslissingen die we nemen.

Tot de hierboven beschreven inspanningen dragen we allemaal in belangrijke mate toe. Ieder van ons heeft een rol te spelen in het assimileren en consolideren van de gedragslijnen die in deze code beschreven zijn. Maar niemand van ons wordt verondersteld dit in zijn of haar eentje te doen, het is aan ons allemaal. We steunen elkaar. We vertrouwen erop dat ieder van ons al deze professionele gedragingen en normen begrijpt en consequent toepast. We werken op alle niveaus samen en we helpen elkaar om, correct handelend, aan de gepaste vaardigheden te werken.

Stoten we op een situatie die niet met onze Gedragscode strookt, dan spreken we vrijuit. Wij waarderen de moed die het vergt om de aandacht te vestigen op vervelende zaken. Besef dit goed: elk onderzoek omtrent aantijgingen van wangedrag wordt discreet behandeld en we tolereren geen vergelding. Twijfelen we of staan we voor een dilemma, dan vragen we hulp. Er zijn zowel lokaal als binnen het netwerk aanspreekpunten beschikbaar die te hulp zullen komen.

Ik kijk ernaar uit met jullie allemaal samen te werken om PwC's solide ethische cultuur verder uit te bouwen en stevig te verankeren. Alvast bedankt.

Wij ademen PwC's doelstellingen en waarden

De PwC-cultuur is gestoeld op een geheel van interne en externe verwachtingen en verplichtingen. Die vormen een richtsnoer voor ons gedrag en dragen bij tot het vertrouwen:

- in hoe wij zaken doen
- in onze onderlinge relaties
- in de samenleving
- in hoe wij informatie gebruiken



In onze samenwerking met klanten en collega's, in ons streven om het maatschappelijk vertrouwen te versterken en belangrijke problemen op te lossen, zorgen wij ervoor dat we:



Integer handelen

- We spreken vrijuit en zeggen wat de correcte manier van handelen is, zeker wanneer het lastig lijkt
- We verwachten en leveren resultaten van de hoogste kwaliteit
- We nemen beslissingen en handelen alsof onze persoonlijke reputatie op het spel stond



Een verschil maken

- We blijven op de hoogte en stellen vragen over de toekomst van de wereld waarin we leven
- Door wat we doen creëren we een impact bij onze collega's, onze klanten en in de samenleving
- We stellen ons wendbaar op in de voortdurend evoluerende omgeving waarin we actief zijn



Zorgzaam zijn

- We doen de moeite om iedere afzonderlijke mens te begrijpen en om in te zien wat voor elk van ons belangrijk is
- We erkennen de waarde die ieder bijdraagt
- We helpen anderen om te groeien en om te werken op de manier die het beste in hen naar boven brengt



Samenwerken

- We werken samen en delen relaties, ideeën en kennis over grenzen heen
- We zoeken en integreren een verscheidenheid van standpunten, mensen en ideeën
- We vragen en geven feedback zodat we onszelf en anderen kunnen verbeteren



Het mogelijke heruitvinden

- We durven de status quo ter discussie te stellen en proberen nieuwe dingen uit
- We vernieuwen, we testen en we leren van mislukkingen
- We zijn ruimdenkend en stellen ons open voor de mogelijkheden die elk idee te bieden heeft

De Code in de context

PwC's doelstellingen en waarden liggen ten grondslag aan ons succes. Onze bestaansreden is het vertrouwen te versterken en belangrijke problemen op te lossen. Onze waarden helpen ons om ons doel te verwezenlijken.

Deze Gedragscode sterkt ons om ons in overeenstemming met onze waarden te gedragen.

Deze Code is niet bedoeld om een specifieke leidraad te geven voor elke situatie waarin we de volgende vragen moeten beantwoorden: "Wat is hier de juiste beslissing, wat is hier de correcte manier van handelen?" PwC's Gedragscode is veeleer een op principes gebaseerde leidraad die een houvast biedt bij het nadenken over moeilijke vragen. De Code moedigt overleg aan en stimuleert ons om vrijuit te spreken als we ergens mee verveeld zitten. Op pagina 20 vind je een gedetailleerde toelichting van 'RADAR' (Recognise, Assess, Decide, Agree, Report), ons raamwerk voor betere beslissingen over 'the right thing to do'.

*Deze Gedragscode beschrijft een gedeelde reeks verwachtingen voor ons gedrag; een uitermate belangrijk bestanddeel daarvan is dat wij ons houden aan toepasselijke wetten en voorschriften. Voor zover een plaatselijke wetgeving of reglementering restrictiever is dan deze Code, primeert de plaatselijke wetgeving of reglementering. Op netwerkniveau en lokaal ingestelde beleidslijnen en bijkomende richtlijnen vormen een aanvulling op de principes die in deze Code en in de **PwC Network Risk Management Policies** vervat zijn.*

Deze Code geldt voor ieder van ons. Met "we" of "wij" of "onze" of "ons" verwijzen we naar ieder van ons bij PwC, individuele vennoten en anderen hoog in de hiërarchie zowel als werknemers op alle niveaus, en ook naar de afzonderlijke firma's die samen het PwC-netwerk vormen.



Spreek vrijuit

Vrijuit spreken is cruciaal voor onze cultuur en onze langetermijnresultaten – het is een sprekend voorbeeld van onze waarden. Vrijuit spreken wanneer iets niet correct lijkt geeft blijk van onze integriteit en toont dat we de moed hebben om te doen wat we behoren te doen. Vrijuit spreken helpt om vergissingen en wangedrag te voorkomen en is bevorderlijk voor vernieuwing. Vrijuit spreken betekent dat wij om elkaar en om ons bedrijf bekommerd zijn. Vrijuit spreken om dingen bij te sturen of juist te doen sporen helpt ons om ons engagement tot het leveren van kwalitatief hoogstaande resultaten in te vullen.

Is er iets dat niet goed voelt? Zit je met een dilemma? Heb je een vraag die nog meer moeilijke vragen meebrengt? Heb je raad nodig?

Win advies in. Neem de telefoon. Stuur een e-mail. Organiseer een vergadering. Spreek vrijuit.

Ieder van ons, ongeacht ons niveau of onze rol, mag vrijuit spreken wanneer hij of zij te maken krijgt met (ogenschijnlijk) ongepast gedrag of een (ogenschijnlijk) foute toestand. Ieder van ons heeft de verantwoordelijkheid om bekommernissen te uiten en te melden, en dat op een faire, eerlijke en professionele manier.

Negeer het niet. Blijf niet zwijgen.

Samenwerken betekent dat we met onze collega's overleggen over grote en kleine zaken, en dat we weten dat onze bekommernissen worden gehoord en op een oprechte en professionele manier aangepakt, en ook dat een onderzoek zal worden gevoerd als daar een gegronde reden voor is. We overleggen met onze supervisors, coaches, Partners/Directors, Ethics Officers, Risk & Quality-teams, medewerkers van het Office of the General Counsel (OGC), de Human Capital-afdeling of nog anderen bij PwC, in het bijzonder medewerkers in rapporterende functies. Die mensen hebben de verantwoordelijkheid om problemen die onder hun aandacht gebracht worden te behandelen of, indien nodig, aan een hoger niveau in de hiërarchie voor te leggen. Wij kaarten problemen aan op een formele wijze zowel als op een informele wijze, afhankelijk van wat het meest aangewezen is: tijdens een persoonlijk gesprek, telefonisch en/of langs elektronische weg.

Wij beschermen tegen vergelding. Wanneer je getrouw de waarden van integriteit en zorg handelt, zal een bekommernis die je meldt worden behandeld met de gepaste vertrouwelijkheid en alleen met anderen worden besproken indien dat gelet op de omstandigheden nodig of raadzaam is. Wie zich professioneel sceptisch opstelt, zijn gezond verstand gebruikt en de Gedragscode zowel als de lokale aanvullende leidraad kent en toepast, zal weten wanneer het het moment is om zich te laten horen, en dat via het kanaal dat hem of haar het meest ligt.

Naast de hier opgelijste resources voorziet elke firma binnen het PwC-netwerk in een mechanisme voor het melden van problemen. En op pwc.com/gx vind je een vertrouwelijke e-mailoptie op het niveau van PwC Global: **Contact Us**.

**Spreek vrijuit. Zo hoort het.
Dit zijn de momenten die ertoe doen.**

PwC verbindt zich ertoe onze mensen te beschermen tegen vergelding. Vergelding is een niet getolereerde ernstige vorm van wangedrag; elke PwC'er (Partners/Directors zowel als eender welke werknemer) die tot een vergeldingsactie overgaat, zal zich daarvoor moeten verantwoorden.

Q. Wat is vergelding?

A. Vergelding kan elke vorm van represailles zijn, direct of subtiel, als reactie op het te goeder trouw melden van werkelijke of vermoede problemen of wantoestanden.

Wij overleggen met:

- Supervisors
- Coaches
- Partners/Directors
- Ethics Officers
- Risk and Quality teams
- het Office of the General Counsel
- vertegenwoordigers van Human Capital
- anderen bij PwC

Versterk het vertrouwen in hoe wij zaken doen

Wat ook onze professionele achtergrond is, wij gedragen ons integer en volgen, en laten ons leiden door, de toepasselijke beroepsnormen (bv. de standaarden ingesteld door de International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA)).



De kwaliteit en impact van ons werk zijn van kritiek belang voor wie wij zijn als PwC-professionals en als netwerk van firma's. De volharding in het leveren van hoogstaande prestaties maakt deel uit van hoe wij vertrouwen tot stand brengen en het vertrouwen vergroten bij onze klanten, onderling en binnen de samenleving waarin we actief zijn.

We leveren diensten alleen aan klanten voor wie we bekwame dienstverleners kunnen zijn, die onze dienstverlening waarderen, en die zelf voldoen aan gepaste normen inzake legitimiteit en integriteit. We leveren alleen diensten die we professioneel kunnen leveren. We werken samen om de nodige vaardigheden en vernieuwing in ons werk te brengen. We komen onze engagementen na.

Onze reputatie wordt bepaald door vertrouwen, integriteit en de creatie van duurzame waarde van hoge kwaliteit. Ons aanhoudend en voortdurend succes steunt op het naleven van beroepsnormen en toepasselijke wetgevingen en reglementeringen alsook

op het voldoen aan ethische plichten in het leveren van kwaliteitsvol, innovatief werk.

In onze zakelijke beoordeling weren wij vooroordelen, **belangenconflicten** en ongepaste invloed van anderen. We volgen procedés en procedures om alle mogelijke reële of potentiële belangenconflicten te identificeren en te verhelpen.

Wij erkennen dat onafhankelijkheid, daarin begrepen de schijn van **onafhankelijkheid**, centraal staat in objectiviteit. Wij zorgen er proactief voor omstandigheden die onze onafhankelijkheid ten opzichte van onze assurance-klanten effectief of ogenschijnlijk in het gedrang brengen te vermijden of zo nodig bij te sturen.



Wij zijn bereid om afscheid te nemen van klanten en af te zien van opdrachten als onze objectiviteit, integriteit, objectiviteit of professionalisme in twijfel getrokken zou kunnen worden als we dat niet deden.

*Mary Waldron
Global Chief Risk Officer*

Wat als...



Ik ben nieuw bij PwC. Ik ken en begrijp de onafhankelijkheidsregels waaraan we moeten voldoen. Maar kunt u nog eens herhalen hoe ik kan controleren of ik in een onderneming mag investeren?



De regels voor beleggen en investeren zijn complex. Een extra controle is dus sowieso aangewezen. Contacteer je lokale expert inzake onafhankelijkheid.

Conflicten kunnen vele vormen aannemen. Win advies in wanneer een van de volgende soorten situaties zich voordoet:

- Er zijn PwC-belangen of persoonlijke belangen die een impact kunnen hebben - of kunnen lijken te hebben - op onze objectiviteit in het doen van wat voor onze klant(en) het beste is.
- PwC en een klant verschillen over dezelfde zaak radicaal van mening.
- PwC wordt door een klant gevraagd een opdracht aan

te nemen die kan worden gezien als tegenstrijdig met de belangen van een andere, reeds bestaande klant.

Dergelijke situaties betekenen niet noodzakelijk dat wij het werk niet kunnen doen, maar wel dat we moeten bekijken hoe we het potentiële conflict of eventuele gepercipieerde gevoeligheden met betrekking tot de klant in goede banen kunnen leiden.



Wij tonen onze integriteit door:

een wettige en eerzame aanpak bij het onderhandelen over en het tot stand brengen van **contracten** met onze klanten, leveranciers en andere partijen; wij komen onze contractuele verplichtingen na en houden ons aan de afspraken;

transparantie in het toelichten van de basis waarop wij onze diensten aanrekenen: wij houden onze tijdsbesteding en uitgaven nauwkeurig bij;

eerlijke concurrentie: wij gaan noch formeel noch informeel afspraken aan met onze concurrenten om op onwettelijke wijze de mededinging te beperken, prijzen af te spreken of klanten, markten, mensen of diensten te verdelen;

inachtneming van de vertrouwelijke informatie van onze concurrenten; informatie over concurrenten verzamelen wij enkel en alleen als die algemeen beschikbaar is of als zoiets niet in overtreding is met wettelijke of contractuele verplichtingen.

Wat als...



Mijn supervisor heeft me laten verstaan dat ik het aantal uren dat ik in mijn timesheet geboekt heb zou moeten verminderen. Ik weet dat ik meer uren gewerkt heb dan wat er gebudgetteerd was, maar ik vind dat ik zo efficiënt gewerkt heb als maar mogelijk is. Wat moet ik doen?



Je moet je effectief gepresteerde uren nauwkeurig ingeven. Je mag je uren aantal niet verminderen of vermeerderen, en je mag kwaliteit nooit opofferen, ook niet om de job binnen de toegewezen uren rond te krijgen.

Je moet de kwestie onmiddellijk bespreken met je supervisor. Als die je probleem negeert, dan moet je iemand anders die hiervoor bevoegd is hierover aanspreken. Vergeet niet dat je hiervoor ook RADAR kunt gebruiken.



Ik heb een meeting met een Partner en verschillende concurrenten bijgewoond voor het bespreken van boekhoudkundig-technische zaken. Achteraf vertelde iemand met een gelijkwaardige functie (bij een concurrent) enthousiast over een nieuwe structuur voor prijsvorming die ze binnen zijn groep gaan invoeren. Hij verwacht dat alle andere kantoren dezelfde structuur zullen aannemen en bood me aan de relevante informatie met mij te delen “om competitief te zijn” als ik de prijsvormingsstructuur van ons teams met hem deelde. Wat moet ik doen?



Je moet duidelijk stellen dat je die informatie niet wilt ontvangen en dat je zulke informatie ook niet zult delen. Meld het voorval meteen aan het OGC. Op deze manier informatie over prijsvorming uitwisselen is verboden.



We tonen onze integriteit door te zorgen dat we:

ons ver houden van omkoop- en andere corrupte praktijken. Dit is van levensbelang willen we het vertrouwen behouden van onze collega's en klanten en anderen met wie we samenwerken. We vragen en aanvaarden geen smeergeld, we bieden het niet aan en stellen het niet in het vooruitzicht, en we betalen het niet, hetzij rechtstreeks hetzij via een derde, en dat geldt ook voor 'facilitation payments';

weten wie onze klanten en anderen met wie we zaken doen zijn – we kennen hun identiteit;

en bovendien houden we ons aan de toepasselijke antiwitwasnormen. Bij het minste vermoeden van crimineel gedrag nemen we maatregelen. We voeren geen activiteiten die in overtreding zijn met van kracht zijnde economische sancties en leveren geen diensten om klanten te helpen om van kracht zijnde sanctiewetten te overtreden.

“Facilitation payments” zijn faciliterende vergoedingen van geringe waarde (in geld of in natura) aan ambtenaren of vertegenwoordigers van een overheid voor het verrichten van routinefuncties die tot het hun opgelegde takenpakket behoren (zoals voor het sneller bekomen of behandelen van vergunningen, toelatingen, visums, correspondentie of nutsvoorzieningen). Voorbeelden van wat geen “facilitation payments” zijn, zijn aan een organisatie (geen individu) te betalen wettelijke administratiekosten en vergoedingen voor diensten in het kader van een versnelde procedure, waarbij op verzoek een betaalbewijs kan worden verkregen.

Wat als...



Typisch aan mijn cultuur is dat we eindejaarsgeschenken aan klanten geven en van klanten krijgen. Maar de Gedragscode geeft aan dat er omstandigheden zijn waarin die geschenken als ongepast kunnen worden beschouwd. Wat moet ik doen?



Dit hangt af van een aantal factoren. Er zijn nu eenmaal verschillen in lokale gebruiken/wetten/regels en PwC-beleidslijnen, en ook in de beleidslijnen die onze klanten hanteren. We moeten bijzonder voorzichtig zijn wanneer onze klanten in de openbare sector gesitueerd zijn, zoals overheidsinstanties. Lees de aanvullende leidraad en het beleidsdocument van jouw firma na op specifieke beperkingen, of overleg met de bevoegde mensen, zoals HR of je lokale OGC. Je kunt ook gebruik maken van RADAR.

Smeergeld is meer dan alleen het betalen of in ontvangst nemen van contant geld; een 'steekpenning' kan alles van waarde zijn en kan veel andere vormen aannemen, waaronder:

- erelonen en commissies voor consultancy aan partijen die in werkelijkheid geen diensten leveren;
- vergoedingen in natura zoals niet-geldelijke waardevolle zaken zoals een reis, gastvrijheid, entertainment, een job en geschenken;
- aanwerving van familieleden van functionarissen buiten de normale rekruteringsprocedure
- sponsoringen/donaties



Versterk het onderlinge vertrouwen



Diversiteit in denken en ervaring is een bron van sterkte en waarde. Diversiteit in zienswijzen is van kritiek belang voor vernieuwing. We luisteren naar elkaar, we boeken successen als we samenwerken, de dialoog aangaan en met respect voor elkaar over lastige en heikele punten discussiëren. Willen we kunnen blijven vernieuwen en successen boeken, dan kunnen we niet anders dan onze ideeën en gezamenlijke kennis samenbrengen.



*Agnès Husherr
Global Human Capital Leader*

Wij moedigen samenwerking aan **over de grenzen van landen en regio's heen** alsook overall in het **PwC-netwerk**. Vertrouwen is essentieel voor deze samenwerking, want het helpt om doeltreffender samen te werken met collega's en klanten. Vertrouwen begint bij elk van ons die met de ander zorgzaam, beleefd, waardig, eerlijk en respectvol omgaat.

Wij nemen de gepaste maatregelen om de veiligheid van PwC-medewerkers te verzekeren. We zorgen voor een veilige werkomgeving zonder beledigend, gewelddadig, dreigend of ander ernstig verstorend gedrag.

Wij tolereren geen pesterijen, discriminatie, treiterijen of oneerbiedig gedrag.* Dergelijk gedrag ondermijnt de integriteit van onze relaties.

Wij respecteren en stimuleren het aangaan van een open dialoog om een klimaat tot stand te brengen waarin elk van ons in alle openheid en eerlijkheid zijn mening kan uiten.

Wat als...



Na het werk ging ik met de rest van mijn team naar een informele gelegenheid. Een van mijn managers maakte verschillende keren ongewenste avances. Wat moet ik doen?



Ongewenste avances zijn nooit aanvaardbaar. Je kunt de manager professioneel en respectvol op de situatie aanspreken als je je daar niet ongemakkelijk bij voelt; daarna kun je dat telkens onmiddellijk doen mocht zo iets opnieuw gebeuren. Je moet dit ook melden aan en erover praten met de bevoegde mensen, zoals iemand van Human Capital, of een Ethics Officer, zodat verdere stappen gezet kunnen worden in overeenstemming met de aanpak die de firma hiervoor beleidsmatig hanteert. Vergeet niet dat je hiervoor ook RADAR kunt gebruiken.



Iedere keer dat ik mijn manager een vraag stel, maakt ze me publiekelijk belachelijk door zich hardop af te vragen of ik wel geschikt ben voor de job. Wat moet ik doen?



Dit gedrag kan als treiteren worden beschouwd; op zijn minst gezegd getuigt het van een gebrek aan respect en strookt het niet met onze Gedragscode. Kom op voor jezelf. Je kunt hiervoor terecht bij je contactpersoon bij Human Capital, een Ethics Officer of een ander bevoegd persoon die je mogelijk verkiest. RADAR kan je helpen om je gedachten hierbij te ordenen.

**Dit is van toepassing ongeacht de vraag of het gedrag doelt op een individu's ras, etnische afkomst, kleur, leeftijd, geslacht, gender, seksuele geaardheid, politieke overtuigingen, burgerschap, land van herkomst, taal, religie, mindervaliditeit, burgerlijke staat of gezinstoestand, sociaaleconomische status, anciënniteit/ouderdom enzovoorts.*



Wij hechten veel waarde aan de diversiteit van onze medewerkers en zien diversiteit als een concurrentievoordeel dat wij koesteren en actief vergroten.

Wij promoten een cultuur die belang hecht aan en stimulerend werkt voor vernieuwing, professionele groei, loopbaanontwikkeling, een flexibele werkplek en het evenwicht tussen werk en privé.

Wij investeren in onze mensen en hun loopbaantraject door het aanmoedigen van leren en het creëren van kansen die zowel de ontwikkeling op korte termijn als de carrière over een langere termijn ten goede komen. Levenslang leren en een onbevooroordeelde én ruimdenkende ingesteldheid zijn cruciaal om te kunnen vernieuwen en belangrijke problemen op te lossen.

Wanneer we te maken krijgen met ongepast gedrag van anderen, ook als het om klanten gaat, dan komen we op voor onszelf en voor elkaar.

Wat als...



Ik was met enkele collega's in de lunchruimte en we waren over koetjes en kalfjes aan het praten. Toen maakte een van mijn collega's over een andere collega een opmerking die ik beledigend vond. Hoe ga ik hiermee om?

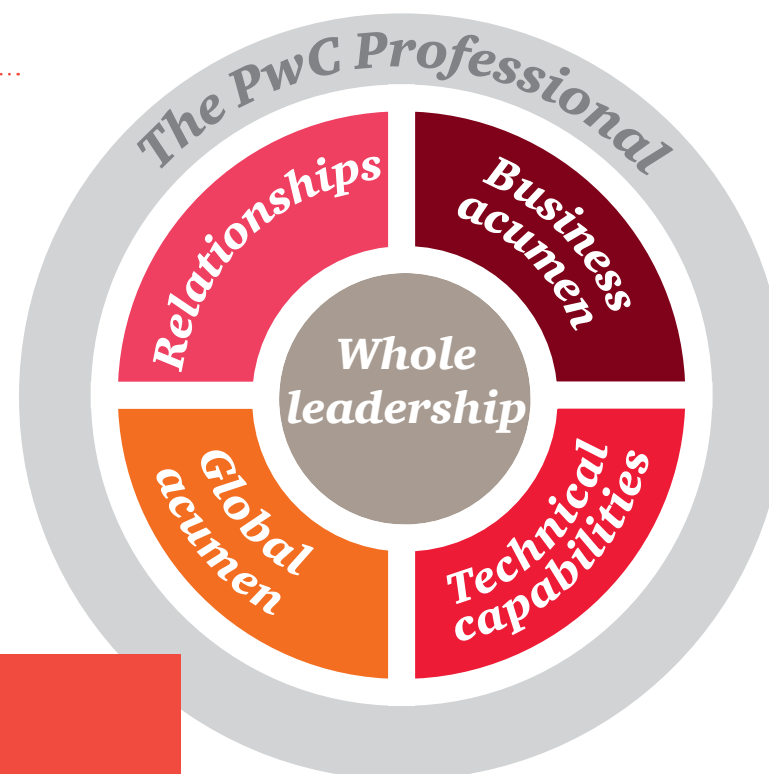


Spreek je collega op een professionele manier aan op de situatie, als je je daar niet ongemakkelijk bij voelt. Doe je dat liever niet zelf, heb je advies nodig of vind je dat verdere stappen nodig zijn, spreek dan met de bevoegde personen, bijvoorbeeld je coach of HR-manager. Vergeet niet dat RADAR je kan helpen bij het nemen van je beslissing.

- Als je iets ondervindt of ziet dat niet oké lijkt, uit je bekommernis dan. Ga via de gepaste kanalen. Het is veilig vrijuit te spreken.
- Wij beschermen onze mensen tegen vergelding voor het te goeder trouw melden van zaken die niet door de beugel kunnen. Vergelding is een vorm van ernstig wangedrag dat door PwC niet wordt getolereerd. Een PwC-professional (van startende junior tot vennoot) die iets doet als vergelding zal daarvoor verantwoording moeten afleggen.



Op elk niveau en voor elk aspect van de PwC Professional zijn verwachtingen in termen van ethisch gedrag vastgelegd.



De meest vernieuwende oplossingen komen voort uit samenwerken met collega's en klanten. Effectieve samenwerking maakt vernieuwing mogelijk.



Versterk het maatschappelijk vertrouwen



*Onze strategie op het vlak van **maatschappelijk verantwoord ondernemen** is toegesneden op onze specifieke sterkten en opportuniteiten als netwerk van firma's die professionele diensten leveren. Ze is ook zo ontworpen dat ze ons in staat stelt om onze vaardigheden aan te wenden op een manier die een impact heeft, meetbare resultaten oplevert en een echt verschil maakt in het tot stand brengen van duurzame waarde voor zowel de bedrijfswereld als de samenleving.*

Onze bijdrage aan de samenleving vergroten we door onze vaardigheden en ervaring te gebruiken om belangrijke problemen te helpen oplossen, waaronder kwesties die verband houden met ethiek, integriteit en vertrouwen – aspecten die essentieel zijn voor een duurzame en inclusieve wereldeconomie.

Een verschuiving naar een duurzamere samenleving ondersteunen we door het leveren van diensten die zowel de bedrijfswereld als de maatschappij grondig wijzigen, ruimere ontwikkelingsdoelstellingen mee helpen verwezenlijken en de impact op het milieu verkleinen.

Belangrijke sociale problemen helpen we oplossen in onze leefgemeenschappen door onze professionele expertise ten dienste te stellen en met andere organisaties de handen in elkaar te slaan om de best mogelijke resultaten te verkrijgen.

We erkennen en respecteren de gebruiken en tradities van de landen waarin we actief zijn. Als die gebruiken en tradities strijdig zijn met deze Gedragscode, overleggen we intern om te bepalen hoe we de Gedragscode kunnen volgen en tegelijkertijd toch respect kunnen tonen voor de lokale cultuur en tradities.

Naar het vertrouwen van onze stakeholders dingen we door te tonen dat we zorgzaam zijn, een open geest hebben en in alle eerlijkheid willen handelen, waarbij we, wars van uitzonderingen, de nadruk leggen op ethisch gedrag en kwaliteit.

We nemen de grenzen waaraan onze planeet onderhevig is in acht en hanteren een preventieve benadering om de impact van ons zakendoen op het milieu tot een minimum te beperken. Ook onze klanten helpen we om in dit opzicht te handelen zoals wij.



We nemen deel aan de dialoog om wetgeving en reglementering mee te helpen vorm geven op een manier die aansluit bij zowel het openbaar belang als PwC's doelstellingen, vervat in ons concept 'PwC Purpose'.

In onze interactie met toezichthoudende en regelgevende instanties respecteren wij de rechtsorde. In onze samenwerking met overheidsinstanties en beroepsorganisaties geven we blijk van eerbied, openhartigheid en standvastigheid. Voor PwC's contacten met overheidsinstanties en beroepsorganisaties staan doorgaans specifiek aangewezen Partners of Directors en andere medewerkers in.

Wanneer overheidsinstanties en beroepsorganisaties inlichtingen vragen, reageren we meteen, zoals vereist is door toepasselijke regels die bij wet ingesteld zijn en verplichtingen die het beroep meebrengt.

Deelname aan sociaaleconomische initiatieven moedigen we actief aan. Onze persoonlijke politieke lidmaatschappen of visies stellen we niet voor als die van PwC, en we voldoen aan de toepasselijke rapporteringsverplichtingen. Tenzij we er toestemming voor hebben gekregen, vermijden we het gebruik van bedrijfsmiddelen van PwC (evenals de indruk dat PwC actief of passief steun betuigt aan of

zich kant tegen een bepaald politiek standpunt of een bepaalde politieke partij/kandidaat of nog een bepaald liefdadigheidsdoel, een bepaald product of een specifieke religie).

Wat als...



Ik heb een mening over de politieke situatie in mijn land. Mag ik via sociale media laten weten wat mijn persoonlijke politieke overtuiging is en van welke politieke groepering(en) ik lid ben?



Ja, maar toon daarbij respect voor anderen. Maak duidelijk dat je voor jezelf spreekt en niet in naam van PwC.



Een klant heeft me gevraagd een lezing te geven op een door hem gesponsord congres met als thema's bepaalde politieke onderwerpen die de klant aanbelangen. Mag ik ingaan op deze uitnodiging voor het houden van een toespraak?



Overleg met de bevoegde personen. Een goed eerste aanspreekpunt is je Risk & Quality-team om te bepalen of

wij op die thema's commentaar mogen/kunnen geven.



Ik maak deel uit van het ethisch comité van een beroepsvereniging van accountants. Dat comité heeft beslist een standpunt in te nemen over een voorgestelde norm, maar dat standpunt wijkt af van PwC's visie. Is het mij toegestaan het standpunt van de beroepsvereniging publiekelijk voor te stellen (bv. in openbare hoorzittingen)?



Ja, op voorwaarde dat je duidelijk stelt dat je de visie van het comité formuleert en niet het standpunt van PwC en dat je, wanneer het nodig is, bereid bent om het verschil tussen die twee uit te leggen.



Wij geven om internationaal erkende mensenrechten, respecteren ze en steunen ze. We hoeden ons voor medeplichtigheid aan schendingen van de mensenrechten. In de manier waarop we zaken doen nemen we de geldende arbeids- en sociale wetgeving alsook internationaal erkende arbeidsnormen in acht.

We nemen onze verantwoordelijkheid als belastingplichtigen. We zien erop toe dat al onze relevante fiscale aangiftes, in binnen- zowel als buitenland, accuraat, te goeder trouw en tijdig ingediend worden. We doen enkel aan fiscale planning of nemen enkel standpunten met betrekking tot aangiftes in voor zover die niet schadelijk zijn voor PwC's reputatie. We passen de **Global Tax Code of Conduct** toe op de firma's die deel uitmaken van het PwC-netwerk evenals op onze Partners/Directors en medewerkers in het algemeen, net zoals we die toepassen op klanten.

Internationaal erkende arbeidsnormen zijn bijvoorbeeld de principes die vastgelegd zijn in het 'UN Global Compact' en de doelstellingen die door de Internationale Arbeidsorganisatie voorgesteld zijn.



*De combinatie van een geglobaliseerde economie en het complexe karakter en de uiteenlopende prioriteiten van nationale wetten maakt dat het niet altijd duidelijk is waar men de grens moet trekken. Daarom hebben de firma's die bij het PwC-netwerk aangesloten zijn de **Global Code of Conduct** aangenomen. Dat beleidsdocument bevat verhelderende tekst en uitleg voor PwC's klanten, de respectievelijke Partners/Directors en andere PwC-medewerkers en andere stakeholders.*



Versterk het vertrouwen in hoe wij informatie gebruiken



Ongeacht hoe vertrouwelijke informatie ontvangen wordt, mondeling, op papier, in een e-mail of in nog een andere vorm, de mate waarin wij het vertrouwelijke karakter ervan kunnen beschermen is kritiek voor het behoud van het vertrouwen van onze klanten, van elkaar en van onze zakenpartners.

Dit vertrouwen komt zowel samenwerking als vernieuwing ten goede, want ideeën en informatie worden dan vrijer gedeeld.



Wij respecteren **de privacy en de vertrouwelijkheid** van de informatie van onze klanten, onze mensen en anderen met wie we zaken doen.

We beschermen persoonlijke en andere vertrouwelijke informatie in alle vormen.

Persoonlijke en vertrouwelijke informatie verzamelen, bewaren en gebruiken we en sturen we door en vernietigen we op een manier die transparant is en bevorderlijk is voor het vertrouwen. Persoonlijke, klantgerelateerde en andere vertrouwelijke informatie verzamelen, gebruiken en bewaren we alleen als we daar een gegronde (en uiteraard wettige) reden voor hebben. De toegang tot dergelijke informatie wordt beperkt tot het strikt noodzakelijke. Onze geheimhoudingsplicht eindigt niet wanneer we PwC verlaten; ook na ons vertrek houden we de informatie geheim.



In het gebruik van sociale media gaan we oordeelkundig te werk en vergeten we nooit dat sociale media publiek toegankelijk zijn. M.a.w.: we gebruiken ons gezond verstand en denken na voordat we iets plaatsen.

We spelen allemaal een rol in het beschermen van vertrouwelijke informatie die ons in diverse vormen toevertrouwd wordt.

1. In de uitvoering van onze werkzaamheden gebruiken we uitsluitend systemen en applicaties van PwC.
2. We maken nooit vertrouwelijke informatie bekend (voor zover we er niet toe verplicht zijn), ook niet in ons gebruik van sociale media.
3. We zijn voorzichtig wanneer we in openbare ruimten over zaken van klanten spreken.
4. We nemen de nodige voorzorgsmaatregelen om materiële exemplaren en kopieën van vertrouwelijke informatie te beschermen.
5. Mocht er onbedoeld toch vertrouwelijke informatie bekendgemaakt worden, dan bepalen we meteen om welke informatie het gaat en behandelen we het voorval indien nodig op het gepaste niveau van de PwC-hiërarchie.

Goed begrijpen hoe belangrijk geheimhouding en onderling vertrouwen zijn helpt ons om samen te werken, te vernieuwen en successen te boeken in het hele PwC-netwerk.



We beschermen de informatie en de materiële en elektronische bedrijfsmiddelen waartoe we toegang hebben. Dit betekent ook dat we die beschermen tegen alle mogelijke kwaadwillige handelingen, dreigingen en onopzettelijk verlies.

We beveiligen alle papieren en elektronische dossiers en houden die alleen voor de voorgeschreven duur bij.

We bewaren relevante informatie wanneer we weet hebben van een onderzoek, een rechtszaak of een andere kwestie of zoiets verwachten dan wel wanneer we instructies gekregen hebben om dit te doen.

We zien toe op de integriteit van onze **werkdocumenten** en wijzigen die, zodra ze volledig zijn, niet (tenzij dat gepast zou zijn).

We laten ons nooit in met handel op basis van **voorkennis** en we maken ook nooit informatie bekend die op voorkennis steunt (tenzij we wettelijk daartoe genooddaakt zouden zijn).

Wat bedoelen we met ‘onopzettelijk’?

Onopzettelijk verlies kan zich voordoen wanneer iemand zijn computer onbewaakt achterlaat, per ongeluk een vertrouwelijke e-mail naar de verkeerde ontvanger stuurt of gewoon documenten met gevoelige informatie op aan een printer in de buurt van zijn kantoor laat liggen.

Wat als...



Onlangs stond ik op kantoor in een lift en hoorde twee mensen praten over een fusie en een overname waar ze mee bezig waren. Mag ik in een van de vermelde ondernemingen investeren?



Neen, zoiets zou worden opgevat als ‘handel met voorkennis’. We doen niet aan beleggen op basis van informatie die niet openbaar gemaakt is, ongeacht de manier waarop we ze verkregen hebben. Ook mogen we zulke informatie niet aan anderen meedelen. Ben je niet zeker, lees dan het beleidsdocument over Insider Trading. Denk eraan dat er ook bevoegde personen zijn die hiervoor als aanspreekpunt kunnen fungeren, zoals de mensen die voor Risk & Quality instaan.

Wat is ‘voorkennis’?

Voorkennis is informatie over een onderneming (bv. financiële prognoses, fusie-/overnamevoorstellen en wijzigingen in van sleutelbelang zijnde functies) die niet openbaar gemaakt is.

Waar komt voorkennis vandaan?

Voorkennis kan van eender welke bron afkomstig zijn (bv. klanten, leveranciers, onderaannemers, joint-venturepartners of nog andere entiteiten of personen waarmee/ waarover PwC of iemand binnen PwC contact heeft of informatie heeft).



In onze **communicatie**, zowel online als offline, houden we rekening met de gevoelens van anderen. We zijn hoffelijk en respectvol ten aanzien van collega's en klanten wanneer we op een publiek of online forum spreken, sociale media gebruiken of aan een externe dialoog deelnemen.

Wanneer we uitdrukking geven aan visies op kwesties die verband houden met de samenleving of openbare aangelegenheden, stellen we duidelijk wanneer zulke visies onze persoonlijke visies zijn en niet noodzakelijk die van PwC.

Wanneer een publiek waartoe we het woord richten redelijkerwijze zou verwachten dat we PwC vertegenwoordigen, drukken we de visie van PwC uit en niet onze eigen visie. We stellen ook geen visies van anderen voor als onze eigen visie.

We leven de wetgevingen na die het **auteursrecht en andere intellectuele eigendomsrechten** regelen.



Wat als...



Op het internet heb ik een heel goed onderzoeksartikel gevonden dat ik met mijn collega's en klanten zou willen delen. Mag ik dat doen?



Dat hangt ervan af. Denk eraan dat informatie op zowel het internet als op PwC's interne systemen veelal auteursrechtelijk beschermd en/of onder

licentie ter beschikking gesteld materiaal is; mogelijk heb je toelating nodig om de informatie verder te verspreiden. Ook is het van belang dat je het werk van een ander niet gebruikt als was het jouw eigen product. Op zijn minst moet altijd de naam van de auteur worden vermeld zodat men je niet van plagiaat kan beschuldigen. Ben je niet zeker, bespreek dit dan met je Manager of Engagement Partner.



RADAR: een raamwerk om te beslissen wat je behoort te doen

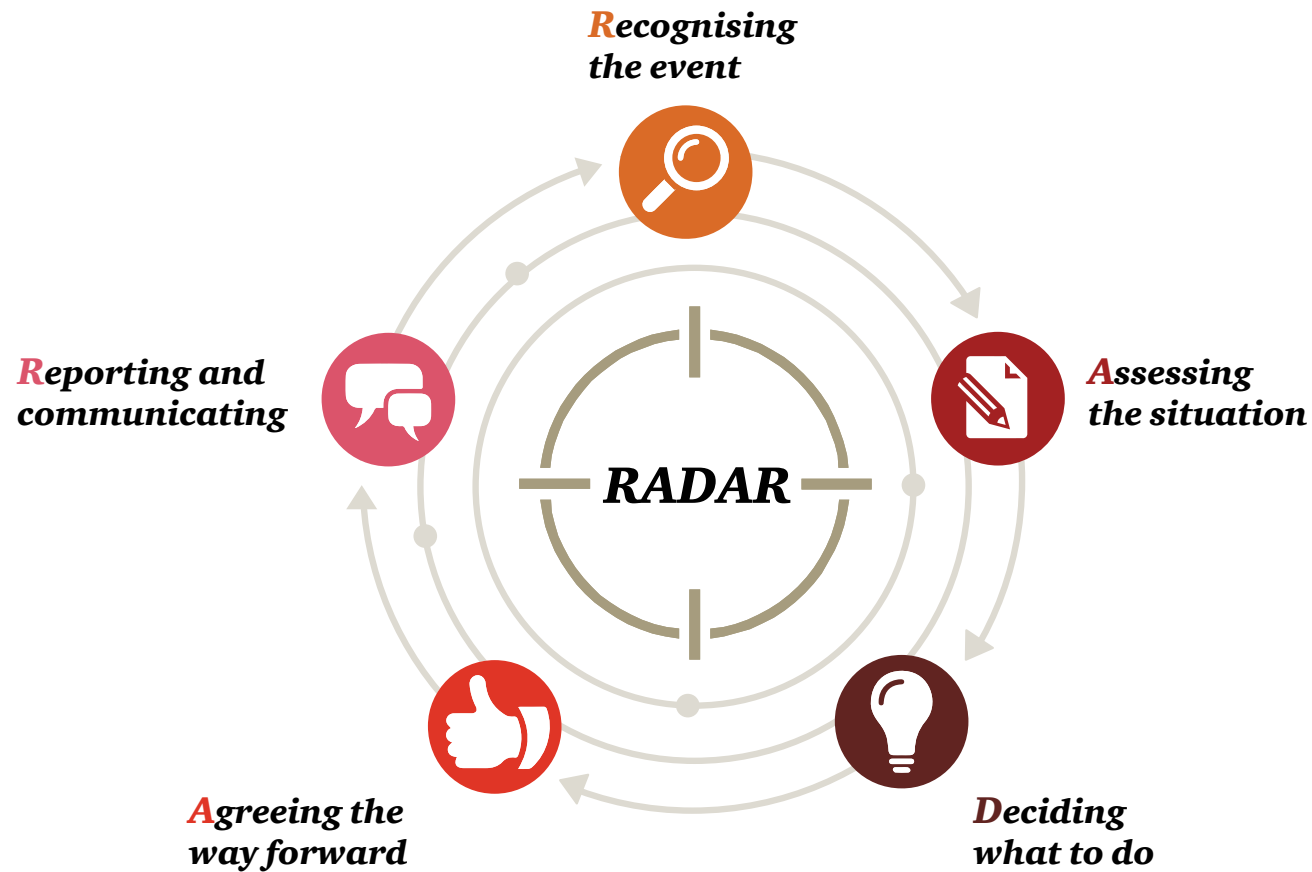
We laten ons leiden door onze doelstellingen en laten ons sturen door onze waarden; zij vormen de beginselen die ons richtsnoer zijn wanneer we moeten beslissen wat we behoren te doen. Ethische dilemma's zijn complex en je vindt er moeilijk een oplossing voor, en de Gedragscode kan niet alle vragen of situaties behandelen. De Gedragscode is een van de vele tools die wij als professionals ter beschikking hebben als richtsnoer voor ons gedrag.

De Gedragscode is niet bedoeld als reglement. De Gedragscode steunt op PwC's doelstellingen en waarden. Ze wordt geschraagd en aangevuld door op netwerkniveau ingestelde normen alsook door op netwerk- of lokaal niveau toegepaste beleidslijnen en richtlijnen, die alle terug te vinden zijn op de desbetreffende sites binnen het PwC-netwerk.

Dit RADAR-raamwerk voor besluitvorming is er om je te helpen bij het nadenken en je verder te bekwamen in het analyseren van ethische dilemma's en zodoende om goede beslissingen te nemen. Wanneer je moet beslissen over hoe je dient te handelen, kunnen de stappen en vragen je in je aanpak gidsen. Je moet die niet in een bepaalde volgorde volgen en de hierna volgende grafische voorstelling moet niet worden gezien als een beslissingsschema; ze is veeleer bedoeld als hulp om je gedachten te structureren, iets waarvoor je mogelijk enkele minuten of mogelijk enkele dagen nodig hebt. En vergeet niet: niets kan ter vervanging dienen van het eigen oordeel en de toepassing van de waarden wanneer je op een bepaald moment moet beslissen wat je moet doen.



RADAR: een raamwerk om te beslissen wat je behoort te doen



RADAR: een raamwerk om te beslissen wat je behoort te doen

- Meld je bekommernissen aan de bevoegde personen (bv. een Ethics Officer, het OGC, R&Q, HC) voor zover je dat nodig vindt.
- Communiceer aan de relevante stakeholders wat jou bezighoudt en waarom, naargelang gepast is.
- Denk na over wat je geleerd hebt en vraag jezelf of er iets moet veranderen.

Reporting and communicating

- Toets je beslissing – voelt dit juist aan? Kun je 's nachts slapen?
- Zou je er verveeld mee zitten als anderen wisten wat je doet, of wat je nalaat te doen?
- Denk na en vraag jezelf wat een redelijke persoon hiervan zou denken.
- Win indien nodig nog eens advies in.
- Wanneer je er vertrouwen in hebt dat je beslissing de juiste is, ga dan over tot handelen en doe dit altijd te goeder trouw.

Agreeing the way forward

- Wat zijn de opties?
- Wat zijn de vermoedelijke resultaten van elke optie?
- Is er een alternatief, een andere oplossing die geen ethisch conflict doet ontstaan?
- Win indien nodig advies in.
- Neem een beslissing over wat je gaat doen.

Deciding what to do

- Strookt de situatie met PwC's doelstellingen en waarden?
- Wordt jou gevraagd iets te doen wat volgens jou verkeerd is, in strijd met PwC's doelstellingen of waarden?
- Heb je weet van onethisch of onwettelijk gedrag van anderen (bv. collega's, leveranciers of nog andere partijen)?
- Probeer je tot een beslissing te komen maar ben je onzeker over de ethische implicaties?
- Wat als dit in de media zou komen?

Recognising the event

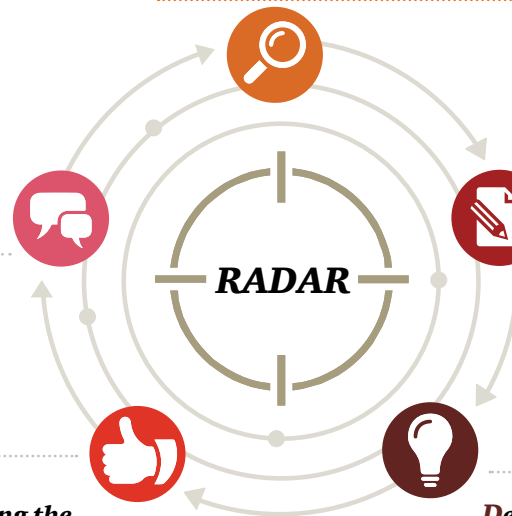
Assessing the situation

Wie ondervindt hier de gevolgen van?

- Jij?
- Een collega/je team?
- PwC – de firma waarvoor je werkt of het hele netwerk?
- Jouw klant/een klant?
- Andere derden?

Wat zijn de leidende parameters?

- Voelt het goed aan?
- De wet – is het wettelijk?
- Reglementering/beroepsnormen.
- Door PwC toegepaste normen en beleidslijnen.
- Reacties van klanten.
- Reacties van derden meer in het algemeen.
- PwC's doelstellingen.
- PwC's waarden.



RADAR: een raamwerk om te beslissen wat je behoort te doen

- Meld je bekommernissen aan de bevoegde personen (bv. een Ethics Officer, het OGC, R&Q, HC) voor zover je dat nodig vindt.
- Communiceer aan de relevante stakeholders wat jou bezighoudt en waarom, naargelang gepast is.
- Denk na over wat je geleerd hebt en vraag jezelf of er iets moet veranderen.

Reporting and communicating

- Toets je beslissing – voelt dit juist aan? Kun je 's nachts slapen?
- Zou je er verveeld mee zitten als anderen wisten wat je doet, of wat je nalaat te doen?
- Denk na en vraag jezelf wat een redelijke persoon hiervan zou denken.
- Win indien nodig nog eens advies in.
- Wanneer je er vertrouwen in hebt dat je beslissing de juiste is, ga dan over tot handelen en doe dit altijd te goeder trouw.

Agreeing the way forward

Recognising the event

- Strookt de situatie met PwC's doelstellingen en waarden?
- Wordt jou gevraagd iets te doen wat volgens jou verkeerd is, in strijd met PwC's doelstellingen en waarden?
- Heb je weet van onethisch of onwettelijk gedrag van anderen (bv. collega's, leveranciers of nog andere partijen)?
- Probeer je tot een beslissing te komen maar ben je onzeker over de ethische implicaties?
- Wat als dit in de media zou komen?

Assessing the situation

Wie ondervindt hier gevolgen van?

- Jij?
- Een collega/je team?
- PwC—de firma waarvoor je werkt of het hele netwerk?
- Jouw klant/een klant?
- Andere derden?

Wat zijn de leidende parameters?

- Voelt het goed aan?
- De wet-is het wettelijk?
- Reglementering/beroepsnormen.
- Door PwC toegepaste normen en beleidslijnen.
- Reacties van klanten.
- Reacties van derden in het algemeen.
- PwC's doelstellingen.
- PwC's waarden.

Deciding what to do

- Wat zijn de opties?
- Wat zijn de vermoedelijke resultaten van elke optie?
- Is er een alternatief, een andere oplossing die geen ethisch conflict doet ontstaan?
- Win indien nodig advies in.
- Neem een beslissing over wat je gaat doen.



RADAR: een raamwerk om te beslissen wat je behoort te doen

- Meld je bekommernissen aan de bevoegde personen (bv. een Ethics Officer, het OGC, R&Q, HC) voor zover je dat nodig vindt.
- Communiceer aan de relevante stakeholders wat jou bezighoudt en waarom, naargelang gepast is.
- Denk na over wat je geleerd hebt en vraag jezelf of er iets moet veranderen.

Reporting and communicating

- Toets je beslissing – voelt dit juist aan? Kun je 's nachts slapen?
- Zou je er verveeld mee zitten als anderen wisten wat je doet, of wat je nalaat te doen?
- Denk na en vraag jezelf wat een redelijke persoon hiervan zou denken.
- Win indien nodig nog eens advies in.
- Wanneer je er vertrouwen in hebt dat je beslissing de juiste is, ga dan over tot handelen en doe dit altijd te goeder trouw.

Agreeing the way forward

- Wat zijn de opties?
- Wat zijn de vermoedelijke resultaten van elke optie?
- Is er een alternatief, een andere oplossing die geen ethisch conflict doet ontstaan?
- Win indien nodig advies in.
- Neem een beslissing over wat je gaat doen.

- Strookt de situatie met PwC's doelstellingen en waarden?
- Wordt jou gevraagd iets te doen wat volgens jou verkeerd is, in strijd met PwC's doelstellingen en waarden?
- Heb je weet van onethisch of onwettelijk gedrag van anderen (bv. collega's, leveranciers of nog andere partijen)?
- Probeer je tot een beslissing te komen maar ben je onzeker over de ethische implicaties?
- Wat als dit in de media zou komen?

Recognising the event

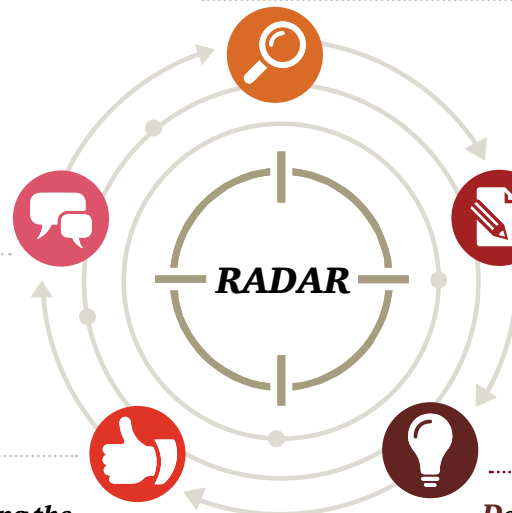
Assessing the situation

Wie ondervindt hier de gevolgen van?

- Jij?
- Een collega/je team?
- PwC – de firma waarvoor je werkt of het hele netwerk?
- Jouw klant/een klant?
- Andere derden?

Wat zijn de leidende parameters?

- Voelt het goed aan?
- De wet – is het wettelijk?
- Reglementering/beroepsnormen.
- Door PwC toegepaste normen en beleidslijnen.
- Reacties van klanten.
- Reacties van derden meer in het algemeen.
- PwC's doelstellingen.
- PwC's waarden.



RADAR: een raamwerk om te beslissen wat je behoort te doen

- Meld je bekommernissen aan de bevoegde personen (bv. een Ethics Officer, het OGC, R&Q, HC) voor zover je dat nodig vindt.
- Communiceer aan de relevante stakeholders wat jou bezighoudt en waarom, naargelang gepast is.
- Denk na over wat je geleerd hebt en vraag jezelf of er iets moet veranderen.

Reporting and communicating

- Toets je beslissing – voelt dit juist aan? Kun je 's nachts slapen?
- Zou je er verveeld mee zitten als anderen wisten wat je doet, of wat je nalaat te doen?
- Denk na en vraag jezelf wat een redelijke persoon hiervan zou denken.
- Win indien nodig nog eens advies in.
- Wanneer je er vertrouwen in hebt dat je beslissing de juiste is, ga dan over tot handelen en doe dit altijd te goeder trouw.

Agreeing the way forward

Recognising the event

- Strookt de situatie met PwC's doelstellingen en waarden?
- Wordt jou gevraagd iets te doen wat volgens jou verkeerd is, in strijd met PwC's doelstellingen en waarden?
- Heb je weet van onethisch of onwettelijk gedrag van anderen (bv. collega's, leveranciers of nog andere partijen)?
- Probeer je tot een beslissing te komen maar ben je onzeker over de ethische implicaties?
- Wat als dit in de media zou komen?

Assessing the situation

Wie ondervindt hier de gevolgen van?

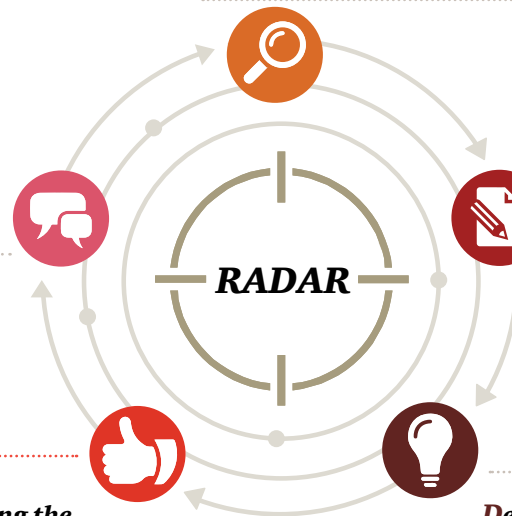
- Jij?
- Een collega/je team?
- PwC – de firma waarvoor je werkt of het hele netwerk?
- Jouw klant/een klant?
- Andere derden?

Wat zijn de leidende parameters?

- Voelt het goed aan?
- De wet – is het wettelijk?
- Reglementering/beroepsnormen.
- Door PwC toegepaste normen en beleidslijnen.
- Reacties van klanten.
- Reacties van derden meer in het algemeen.
- PwC's doelstellingen.
- PwC's waarden.

Deciding what to do

- Wat zijn de opties?
- Wat zijn de vermoedelijke resultaten van elke optie?
- Is er een alternatief, een andere oplossing die geen ethisch conflict doet ontstaan?
- Win indien nodig advies in.
- Neem een beslissing over wat je gaat doen.



RADAR: een raamwerk om te beslissen wat je behoort te doen

- Meld je bekommernissen aan de bevoegde personen (bv. een Ethics Officer, het OGC, R&Q, HC) voor zover je dat nodig vindt.
- Communiceer aan de relevante stakeholders wat jou bezighoudt en waarom, naargelang gepast is.
- Denk na over wat je geleerd hebt en vraag jezelf of er iets moet veranderen.

Reporting and communicating

- Toets je beslissing – voelt dit juist aan? Kun je 's nachts slapen?
- Zou je er verveeld mee zitten als anderen wisten wat je doet, of wat je nalaat te doen?
- Denk na en vraag jezelf wat een redelijke persoon hiervan zou denken.
- Win indien nodig nog eens advies in.
- Wanneer je er vertrouwen in hebt dat je beslissing de juiste is, ga dan over tot handelen en doe dit altijd te goeder trouw.

Agreeing the way forward

Recognising the event

- Strookt de situatie met PwC's doelstellingen en waarden?
- Wordt jou gevraagd iets te doen wat volgens jou verkeerd is, in strijd met PwC's doelstellingen en waarden?
- Heb je weet van onethisch of onwettelijk gedrag van anderen (bv. collega's, leveranciers of nog andere partijen)?
- Probeer je tot een beslissing te komen maar ben je onzeker over de ethische implicaties?
- Wat als dit in de media zou komen?

Assessing the situation

Wie ondervindt hier de gevolgen van?

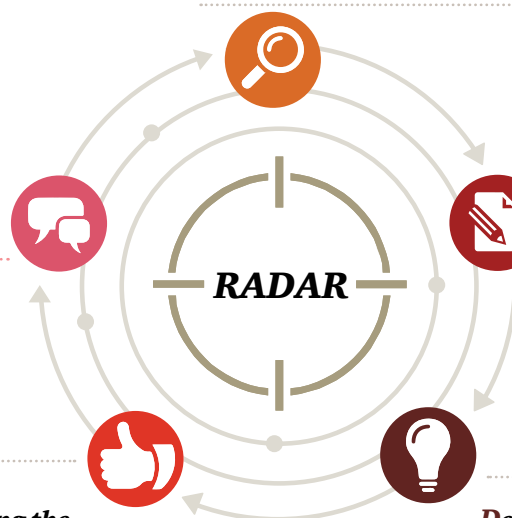
- Jij?
- Een collega/je team?
- PwC – de firma waarvoor je werkt of het hele netwerk?
- Jouw klant/een klant?
- Andere derden?

Wat zijn de leidende parameters?

- Voelt het goed aan?
- De wet – is het wettelijk?
- Reglementering/beroepsnormen.
- Door PwC toegepaste normen en beleidslijnen.
- Reacties van klanten.
- Reacties van derden meer in het algemeen.
- PwC's doelstellingen.
- PwC's waarden.

Deciding what to do

- Wat zijn de opties?
- Wat zijn de vermoedelijke resultaten van elke optie?
- Is er een alternatief, een andere oplossing die geen ethisch conflict doet ontstaan?
- Win indien nodig advies in.
- Neem een beslissing over wat je gaat doen.



Wij luisteren en doen wat nodig is

‘Vrijuit spreken’ is een essentiële eerste stap. Voor elke aantijging, klacht, heikele kwestie of vraag bekijken we de situatie van nabij en nemen we de gepaste maatregelen. Wil je meer weten over het verloop van het onderzoek en je opties voor anonieme melding, contacteer dan je lokale Ethics Team. En weet dat PwC met zijn mensen begaan is en hen tegen vergelding beschermt.

Eender wie zich niet aan PwC's Gedragscode of beleidslijnen en procedures houdt, zal daarvoor ter verantwoording worden geroepen. De mensen onder ons die deel uitmaken van de rapporteringslijn zijn ervoor verantwoordelijk dat zaken die onder onze aandacht gebracht worden effectief worden behandeld.

Als iemand aanstuurt op of goedkeuring geeft voor overtredingen, of er weet van heeft, en niet meteen corrigerende handelingen stelt, zal die persoon daarvoor verantwoording moeten afleggen. We zijn er allemaal verantwoordelijk voor dat de medewerking in de loop van het onderzoek vlot verloopt en dat vragen naar waarheid, accuraat, volledig en integer worden beantwoord. Niet meewerken kan tot tuchtmaatregelen leiden.

De Gedragscode en het netwerk van PwC firma's

Wij hechten veel belang aan de geest van samenwerking tussen firma's die tot het PwC-netwerk behoren. Wanneer je vragen hebt in verband met commercieel gedrag of commerciële kwesties en je werkt op dat moment in opdracht van een andere PwC-firma, volg dan de beleidslijnen die die andere firma vastgelegd heeft. Als je je onzeker voelt en de zaak liever niet bij die andere firma aankaart, of als je niet tevreden bent met de uitkomst, leg de zaak dan voor in de firma die jou in dienst genomen heeft zodat de respectieve leidinggevenden van de betrokken firma's de zaak onderling kunnen uitklaren.

Voor meer informatie: www.pwc.com/ethics



Index

A		Disrespectful behaviour	9	N		S	
Accountable	23	Disruptive behaviour	9	Network Risk Management Policies	2	Safety	9
Anonymous reporting	23	Diversity	8, 10	Network Standards	20	Sanctions	7
Anti-money laundering	7					Secure records	18
B		E		O		Serve clients	5
Bribe	7	Employment laws	15	Objectivity	5	Social media	17, 19
Bribery	7	Environmental impact	13	Online forums	19	Social problems	13
Bullying	9	Ethical dilemmas	20			Speak in public	19
C		Expressing views	19	P		Speak up	3, 10
Career development	10			Personal information	17	Speaking up	23
Career growth	10	F		Political	14	Suppliers	6
Charge for services	6	Facilitation payments	7	Preserve information	18	Sustainable	13
Collaboration	9	Fairness	9	Privacy	17		
Communications	19	G		Professional authorities	14	T	
Community activities	14	Gifts	7	Professional growth	10	Tax Code of Conduct	15
Compete fairly	6	Government authorities	14	Professional obligations	14	Tax filings	15
Competitors	6			Professional standards	5	Tax planning	15
Confidential information	6, 16, 17	H		Protect information	18	The Code in context	2
Confidentiality	16, 17	Harassment	9	Public sector	7	Time and expenses	6
Conflicts of interest	5	Human rights	15	PwC Professional	11	Traditions	13
Consult	3			PwC resources	14	Trust	5
Continual learning	10	I		Q		V	
Contracts	6	Inclusive	13	Quality	5	Values	1
Contractual obligations	6	Independence	5			W	
Copyright	19	Information	17, 18	R		Work/life balance	10
Corporate responsibility	12	Inside information	18	RADAR	20, 21, 22	Work papers	18
Corrupt practices	7	Insider trading	18	Record hours	6	Workplace flexibility	10
Courtesy	9	Intellectual property	19	Regulation	14		
Customs	13	International assignments	23	Relationships	11		
		Investigation	23	Represent PwC	19		
D				Reputation	5		
Decision making framework	20	L		Respect	9		
Departure	17	Labour principles	15	Responsibility to report	3		
Dignity	9	Laws and regulations	5	Retaliation	3, 10, 23		
Discrimination	9	Legislation	14	Rule of law	14		

www.pwc.com/codeofconduct

© 2016 PwC. Alle rechten voorbehouden. verwijst naar het PwC-netwerk en/of een of meer firma's die er deel van uitmaken. Elke firma is een afzonderlijke juridische entiteit. Zie www.pwc.com/structure voor meer gedetailleerde informatie hierover. Deze inhoud is enkel voor algemene informatiedoeleinden en mag niet gebruikt worden ter vervanging van overleg met professionele adviseurs. PwC wil bijdragen aan het vertrouwen in de maatschappij en aan het oplossen van belangrijke problemen – dat is ons doel. PwC-firma's vormen een netwerk van firma's in 157 landen met meer dan 208.000 medewerkers die zich engageren tot het leveren van kwaliteit in audit-, fiscale en adviesdiensten. Laat ons weten wat u belangrijk vindt en lees meer over ons op www.pwc.com.