www.pwc.com/codeofconduct

# *Réaliser nos objectifs et incarner nos valeurs*

## Le Code de Conduite de PwC

*mai 2017*

pwc

# Table des matières


i/ii
Message de notre Président
Message de notre Global Chief Ethics & Compliance Officer

1
Réaliser nos objectifs et incarner nos valeurs

2
Notre Code dans son contexte

3
Exprimez-vous en toute franchise

4
Bâtir la confiance dans la manière dont nous exerçons nos activités

8
Instaurer un climat de confiance réciproque

12
Instaurer un climat de confiance au sein de notre communauté

16
Instaurer la confiance dans la manière dont nous utilisons les informations

20
RADAR: Un outil d'aide à la prise de décisions

23
Nous écoutons et nous prenons action
Le Code de Conduite et le réseau de firmes membres de PwC

24
Index

25
Personnes de contact

Bob Moritz
*Président, PricewaterhouseCoopers International Limited*

***Objectif de PwC:***

***Instaurer la confiance dans la société et résoudre des problèmes importants***

# *Message de notre Président*

### *Chers collègues de PwC:*

PwC est un cabinet reconnu comme leader mondial en services professionnels; nous travaillons avec un grand nombre d'organisations mondiales connues dans le monde entier. Face à la multiplication, à l'accroissement et à la complexité des opportunités et défis que nous observons tous, nous continuons de nous adapter. Mais pour que notre entreprise évolue, ce qui doit guider chacune de nos actions, c'est notre engagement collectif et individuel à réaliser l'Objectif fixé par PwC ainsi que nos valeurs, qui sont les fondements mêmes de notre réseau.

Avec plus de 200.000 collaborateurs dans plus de 150 pays, nous avons chacun un rôle à jouer pour faire véritablement la différence pour nos clients, les marchés des capitaux, nos équipes, nos communautés et tous les intervenants au sens large. Nous avons une responsabilité à comprendre pourquoi nous entreprenons ce que nous faisons dans le cadre de notre Objectif, quelles sont nos priorités via notre stratégie et comment nous collaborons au travers de nos valeurs, nos comportements et notre conduite.

L'Objectif définit ce qu'est une entreprise et pourquoi elle existe, agissant comme un fil conducteur et point de référence pour chacune de nos décisions. Alors qu'un objectif commercial peut rester constant, le plus grand défi est que les attentes que la société nous impose tous continuent d'évoluer ... et d'évoluer rapidement, au vu des principales tendances que nous observons et expérimentons tous, comme notamment les changements démographiques, les avancées technologiques et les flux d'informations instantanés. Des empreintes écologiques à l'impact social, aux demandes des investisseurs et à tous les processus intermédiaires, on attend des entreprises qu'elles fassent preuve de réactivité et responsabilité dans de plus en plus de domaines et qu'elles assument leurs responsabilités face à un groupe d'intervenants de plus en plus large.

La confiance que nos clients, nos communautés et nos collaborateurs placent dans PwC ainsi que nos normes déontologiques strictes sont essentielles dans tout ce que nous entreprenons. Pour accomplir notre travail, il est important que nous disposions d'un cadre de référence pour nos décisions quotidiennes. Notre Code de Conduite (ci-après le "Code") peut nous guider, où que nous soyons ou quoi que nous fassions. C'est la manière dont nous menons nos activités.

Le Code renforce l'importance d'accomplir nos activités dans le cadre des normes professionnelles, des lois et règlements ainsi que nos propres procédures, valeurs et normes, même pour nos activités transfrontalières. Il esquisse les valeurs et les comportements qui définissent la manière dont nous exerçons nos activités. Il nous demande de faire preuve d'ouverture d'esprit, de réactivité et de donner le meilleur de nous-mêmes.

Ce que nous réalisons en tant que PwC dépend entièrement de la manière dont nous mettons tous individuellement notre Objectif et nos valeurs au centre de chacun de nos actes, chaque jour, dans chacune de nos tâches. Travaillons ensemble pour bâtir la confiance et résoudre des problèmes importants. Encourageons la collaboration, cultivons la curiosité et l'innovation, agissons avec intégrité et stimulons le sens de l'attention, toujours.

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

# *Message du the Global Chief Ethics & Compliance Officer*

***Chères équipes de PwC:***

Le Code de Conduite est basé sur les Objectifs de PwC ainsi qu'une série-clé de valeurs partagées; il énonce un cadre commun décrivant la manière dont nous sommes supposés nous comporter et entreprendre les bonnes actions. Connaître le Code, le comprendre et incarner ses valeurs représente une partie fondamentale de notre rôle en tant que professionnels de PwC et des valeurs que nous défendons. Que nous travaillons avec des collaborateurs de PwC ou d'autres personnes, nous dépendons des autres pour être attentif à nos responsabilités déontologiques.

Notre Code de Conduite reflète les changements importants qui façonnent notre monde, la nature même de notre travail et la manière dont nous exerçons nos activités aujourd'hui ainsi que notre besoin, en tant que professionnels de confiance, à comprendre comment continuer de se comporter de manière déontologique face à tous ces changements. Le Code est l'un des multiples outils dont nous disposons en tant que professionnels pour nous aider à guider nos comportements, c'est un fil conducteur mais pas un règlement. Il ne peut pas couvrir et il ne couvre pas d'ailleurs chaque situation que vous pourriez rencontrer mais il tente plutôt d'incarner et de transposer nos valeurs dans nos comportements quotidiens et nos prises de décision déontologiques.

Nous participons tous à cet effort collectif. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer pour incarner et faire respecter les comportements énoncés dans ce Code. Mais nous ne pouvons pas y arriver seuls. Nous faisons équipe pour y arriver. Nous nous soutenons mutuellement. Nous nous reposons l'un sur l'autre pour comprendre et respecter l'ensemble de ces comportements et de ces normes professionnelles et les appliquer de manière cohérente. Nous collaborons à chaque échelon et nous nous aidons mutuellement à développer les compétences pour faire ce qu'il convient.

Si nous sommes confrontés à une situation qui est contraire au Code, nous nous exprimons. Nous valorisons le courage qu'il faut pour faire part d'un problème. Soyez bien conscients du fait que les investigations qui portent sur des allégations de mauvaise conduite sont traitées en toute discrétion, avec sensibilité et que nous ne tolérons pas les représailles. En cas de doute ou de dilemme, nous demandons de l'aide. Notre réseau dispose des ressources, au niveau local et dans le réseau, pour nous aider.

Je me réjouis de travailler avec vous tous pour maintenir et encourager une culture déontologique bien établie, propre à PwC.

Merci.

# *Réaliser nos objectifs et incarner nos valeurs*

La culture de PwC prospère, soutenue par un cadre qui définit les attentes et les obligations internes et externes. Ces dernières contribuent à guider nos comportements et à instaurer la confiance:

- dans la manière dont nous menons nos activités
- l'un vis-à-vis l'autre
- dans nos communautés
- dans la manière dont nous utilisons les informations

Voici notre philosophie lorsque nous collaborons avec nos clients et nos collègues pour instaurer la confiance et résoudre des problèmes majeurs:

## Nous agissons avec intégrité

- Nous nous exprimons si notre attitude est fondée, a fortiori en cas de difficulté
- Nous planifions et fournissons des prestations de haut niveau
- Nous prenons des décisions et agissons comme si notre réputation personnelle était en jeu

## Nous faisons la différence

- Nous restons informés et nous posons des questions sur l'avenir du monde dans lequel nous vivons
- Nous nous distinguons par nos actions auprès de nos collègues, de nos clients et de la société dans son ensemble
- Nous sommes réactifs face aux mutations constantes de l'environnement dans lequel nous agissons

## Nous agissons avec intégrité

- Nous nous efforçons d'être à l'écoute de chacun et de ses attentes
- Nous reconnaissons la valeur transmise par chaque individu
- Nous soutenons les autres pour qu'ils se développent et travaillent de manière à ce qu'ils se sentent valorisés

## Nous collaborons

- Nous collaborons et nous partageons les relations, les idées et les connaissances au-delà des frontières
- Nous cherchons et intégrons une large gamme de perspectives, d'individus et d'idées
- Nous donnons et demandons un feedback pour nous améliorer et améliorer autrui

## Nous imaginons l'impossible

- Nous osons mettre en question tout statu quo et nous tentons de nouvelles expériences
- Nous innovons, lançons des initiatives et apprenons de nos échecs
- Nous faisons preuve d'une ouverture d'esprit aux possibilités offertes par chaque idée

# *Le Code dans son contexte*

*Notre Objectif et nos valeurs constituent le fondement même de notre réussite. Nous existons pour instaurer la confiance et résoudre des problèmes importants et nos valeurs nous aident à atteindre cet Objectif. Ce Code sous-tend notre capacité à nous comporter en accord avec nos valeurs.*

*Notre Code ne vise pas à fournir des conseils spécifiques à chaque fois que nous devons répondre à la question: "Qu'est-il opportun de faire?". Ce sont plutôt des conseils basés sur des principes qui nous aident à évoquer des questions difficiles, à encourager la consultation et à nous inciter à nous exprimer si nous avons des préoccupations. À la page 20 de ce Code, vous trouverez des détails sur RADAR ("Recognise, Assess, Decide, Agree, Report"), le cadre que nous avons établi pour nous aider à prendre les décisions adéquates.*

*Ce Code décrit une série commune d'attentes en termes de comportements, dont l'élément-clé est le respect des lois et règlements en vigueur. Si la législation ou la réglementation locale est plus restrictive que le Code, c'est la législation ou la réglementation locale qui prévaut. Les politiques locales et du réseau ainsi que des conseils additionnels complètent les principes repris dans ce Code et les* ***Politiques du réseau PwC en matière de gestion des risques****.*

*Ce Code s'applique à chacun d'entre nous. Lorsque nous utilisons "nous", nous nous référons à chacun d'entre nous chez PwC, Partners / Directors et collaborateurs ainsi que les firmes individuelles qui toutes ensemble forment le réseau PwC.*

# *Exprimez-vous*

S'exprimer est essentiel à notre culture et à nos résultats à long terme; c'est l'incarnation même de nos valeurs. S'exprimer quand quelque chose ne semble pas correct démontre notre intégrité et prouve que nous avons le courage de faire ce qu'il convient. S'exprimer aider à éviter les erreurs et la mauvaise gestion et à stimuler l'innovation. S'exprimer montre que nous sommes attentifs aux autres et à notre entreprise. Et s'exprimer pour remédier à une situation ou la corriger nous aide à agir en accord avec notre engagement à atteindre l'excellence dans nos résultats.

## *Quelque chose ne semble pas correct? Vous êtes contronté à un dilemme? Vous avez une question qui suscite des questions plus délicates? Vous avez besoin de conseils?*

Consultez. Prenez votre téléphone. Envoyez un e-mail. Organisez une réunion. Exprimez-vous.

Chacun d'entre nous, quel que soit son grade ou son rôle, est autorisé à s'exprimer lorsqu'il est confronté à une attitude ou une situation qui semble inadéquate. Chacun d'entre nous a une responsabilité à faire part de ses préoccupations et à les exprimer et à le faire avec équité, honnêteté et professionnalisme.

## *N'ignorez rien. Ne restez pas silencieux.*

Collaborer signifie consulter nos collègues dans des matières de grande ou moindre importance et nous savons que nos préoccupations sont entendues et traitées avec l'ouverture d'esprit et le professionnalisme requis et qu'une enquête sera ouverte, si nécessaire. Nous consultons nos supérieurs, coaches, Partners/Directors, les équipes "Ethics" et "Risk and Quality", l'OGC ("Office of the General Counsel »), les membres du Human Capital ou autres collaborateurs de PwC, particulièrement ceux qui occupent des fonctions hiérarchiques. Ces personnes sont chargées de traiter les problèmes qui leur sont transmis ou, si nécessaire, de les porter à l'attention de la hiérarchie supérieure. Selon le cas, nous gérons les problèmes en utilisant des méthodes formelles ou informelles: en personne, par téléphone et par voie électronique.

**Nous vous protégeons contre toute mesure de représailles.** En étant fidèle aux valeurs d'intégrité et d'attention, lorsque vous faites part d'un problème, il sera traité en toute confidentialité et discuté avec d'autres personnes uniquement si cela est nécessaire ou conseillé dans les circonstances données. Faire preuve de scepticisme professionnel, appliquer un sens commun, connaître et mettre en vigueur le Code et les conseils supplémentaires transmis au niveau local aideront chacun d'entre nous à savoir quand il faut s'exprimer et quelles voies sont les plus aisées.

En plus des ressources énumérées ici, chaque firme membre du réseau PwC prévoit un mécanisme permettant de faire part de tout problème. Une adresse électronique confidentielle mondiale ***Contact Us*** est également prévue à cet effet sur pwc.com/codeofconduct.

## *Exprimez-vous. C'est ce qu'il convient de faire. Ce sont des moments importants.*

*PwC s'engage à protéger ses collaborateurs face à toute mesure de représailles. Les représailles sont considérées comme une faute grave qui ne sera pas tolérée et tout professionnel membre de PwC (y compris les Partners / Directors ou collaborateurs) qui est à l'origine de représailles verra sa responsabilité engagée.*

***Q. Qu'entend-t-on par représailles?***
*A. Il s'agit de toute forme de représailles, directe ou subtile, à l'encontre d'une personne qui a fait part de bonne foi de problèmes réels ou suspectés.*

***Nous consultons:***

- Nos supérieurs
- Nos coaches
- Nos Partners/Directors
- Nos équipes "Ethics"
- Nos équipes "Risk and Quality"
- L'OGC ("Office of the General Counsel")
- Les représentants du Human Capital
- D'autres collaborateurs de PwC

# *Bâtir la confiance dans la manière dont nous exerçons nos activités*

***Quelle que soit notre formation professionnelle, nous agissons avec intégrité et nous respectons les normes professionnelles en vigueur qui nous guident (par exemple, celles prescrites par l' "International Ethics Standards Board for Accountants" (IESBA)).***

La qualité et l'impact de notre travail sont essentiels pour nous identifier en tant que professionnels de PwC et en tant que réseaux de firmes. Nos performances soutenues font partie intégrante de la manière dont nous créons et instaurons la confiance avec nos clients, en chacun de nous et dans nos communautés.

Nous sommes uniquement au service de clients pour lesquels nous sommes compétents, qui apprécient nos prestations et qui répondent aux normes requises de légitimité et d'intégrité. Nous proposons uniquement des services que nous sommes professionnellement en mesure de fournir. Nous collaborons afin d'apporter les compétences et l'innovation nécessaires pour notre travail. Nous respectons nos engagements.

Notre réputation est définie par la confiance, l'intégrité et la réalisation d'une valeur durable et de qualité. Notre réussite durable implique le respect des normes professionnelles, des lois et règlements applicables et des obligations déontologiques, garant d'un travail de qualité et innovateur.

Notre jugement professionnel est dénué de tout préjugé, **conflit d'intérêts** ou influence indue d'autrui. Nous appliquons des processus et procédures permettant d'identifier et de gérer tout conflit d'intérêt réel ou potentiel.

Nous reconnaissons que l'indépendance, y compris l'apparence de **l'indépendance**, est au coeur même de l'objectivité. Nous évitons et gérons de manière proactive toute circonstance qui crée ou pourrait être considérée comme créant des menaces pour notre indépendance vis-à-vis de nos clients en certification.

*Nous souhaitons ne pas nous engager auprès de clients et dans des missions qui pourraient compromettre notre intégrité, notre objectivité ou notre professionnalisme si ces missions étaient poursuivies.*

*Mary Waldron*
*Global Chief Risk Officer*

## *Exemples concrets*

**Je viens de rejoindre PwC. Je sais que nous avons des obligations en matière d'indépendance que je comprends. Mais pouvez-vous juste me rappeler comment je peux vérifier si j'ai le droit d'investir dans une société?**

Les règles en matière d'investissements sont complexes ; il est donc toujours opportun de revérifier. Contactez votre spécialiste local en matière d'indépendance ou le Help Desk et ils vous aideront.

### *Les conflits peuvent apparaître sous de multiples facettes. Consultez dans les cas suivants:*

- Lorsque des intérêts personnels ou ceux de PwC pourraient avoir un impact ou être perçus comme ayant un impact sur notre objectivité à faire ce qui convient le mieux pour notre client ou pour nos clients.
- Lorsque PwC et un client se trouvent dans deux camps opposés
- Lorsqu'on nous demande de travailler pour un client qui peut être considéré comme ayant des intérêts opposés à ceux d'un autre client.

Ces situations ne signifient pas nécessairement que nous ne pouvons pas fournir les services mais que nous devons envisager comment gérer le conflit éventuel ou toute sensibilité ressentie par le client.

## *Nous prouvons notre intégrité:*

En négociant et en concluant des **contrats** en toute légalité et honorabilité, avec nos clients, nos fournisseurs et les autres parties. Nous respectons nos obligations contractuelles ainsi que les modalités fixées.

En agissant en toute transparence pour communiquer la méthode de facturation choisie. Nous enregistrons notre temps et nos dépenses de manière adéquate.

**En livrant une concurrence loyale**. Nous ne concluons aucune convention avec nos concurrents, de manière formelle ou informelle, qui limiterait illégalement la concurrence, fixerait les prix illégalement ou allouerait illégalement les clients, les marchés, le capital humain ou les services.

En respectant les informations confidentielles de nos clients. Nous recueillons des informations sur les concurrents uniquement si elles sont mises à la disposition du public ou pour autant que cela n'entraîne aucune violation des obligations légales ou contractuelles.

## *Exemples concrets*

**Mon supérieur a laissé sous-entendre que je devrais réduire le nombre d'heures enregistré dans mon time-sheet. Je sais que j'ai dépassé le nombre d'heures prévues au budget mais j'estime avoir travaillé aussi efficacement que possible. Que dois-je faire?**

Vous devez enregistrer vos heures de manière aussi exacte que possible, selon le temps réellement presté. Vous ne devez pas réduire vos heures, ni les exagérer, ni sacrifier la qualité juste pour que le travail soit fait dans les délais. Vous devez immédiatement en discuter avec votre supérieur. S'il n'en tient pas compte, discutez-en avec d'autres personnes compétentes. En guise de rappel, RADAR peut également vous aider.

**J'ai assisté à une réunion avec un Partner et plusieurs concurrents pour discuter de problèmes comptables techniques. Après la réunion, un homologue (concurrent) a mentionné qu'il était excité par une nouvelle structure de prix que lui-même et son groupe mettaient en place. Il soupçonne que toutes les autres firmes vont adopter la même structure et a offert de la partager avec moi dans les intérêts « d'être concurrent » si je partageais avec lui la structure de prix de notre équipe. Que dois-je faire?**

Vous devez dire clairement que vous ne souhaitez pas recevoir ces informations, ni les partager. Informez immédiatement OGC. Il est interdit d'échanger des informations sur les prix de cette manière.

## *We demonstrate our integrity by:*

En nous abstenant d'accomplir tout acte de **corruption**. Il s'agit d'une condition sine qua non pour conserver la confiance de nos collègues, de nos clients et des autres personnes avec lesquelles nous travaillons. Nous ne demandons aucun pot-de-vin, ni n'en acceptons, n'en offrons, n'en promettons, ni n'en payons de même qu'aucun paiement officieux ("facilitation payment"), directement ou via un tiers.

En connaissant **l'identité** de nos clients et de nos autres partenaires commerciaux et en respectant les normes applicables au **blanchiment d'argent**. En cas de suspicion de comportement criminel, nous prenons les mesures adéquates. Nous ne commettons aucun acte passible de sanctions économiques, ni aucun service incitant les clients à enfreindre des lois sur les sanctions.

*Les "facilitation payments" sont des paiements de faible valeur (en espèces ou en nature) versés à des mandataires publics pour effectuer les opérations de routine qu'ils doivent normalement assumer (comme, par exemple, accélérer l'obtention de permis, licences, visas, courrier ou commodités). Ces paiements ne comprennent pas les frais administratifs justifiés, ni les paiements justifiés pour les services en urgence qui sont versés à un organisme (et non à un particulier) et pour lesquels un reçu peut être délivré sur demande.*

### *Exemples concrets*

**Dans ma culture, les clients donnent et reçoivent habituellement des cadeaux de vacances. Mais, selon le Code, de tels dons peuvent dans certains cas être considérés comme inadéquats. Que dois-je faire ?**

Cela dépend de plusieurs facteurs. Les habitudes, lois, règlements locaux et politiques de PwC et de nos clients varient. Nous devons être particulièrement vigilants à l'égard des clients du secteur public, y compris des autorités publiques. Vérifiez la politique et les conseils supplémentaires communiqués par la firme en cas de restrictions spécifiques ou consultez les personnes de contact compétentes, comme par exemple les RH ou votre OGC local. Rappelez-vous que RADAR est également un outil utile.

***Un dessous de table ne se limite pas au paiement ou à la réception d'un montant en espèces. Il peut s'agir de toute chose de valeur sous des formes distinctes, y compris:***

- Des frais de consultance ou commissions à des parties n'effectuant pas réellement des services ;
- Tout versement en nature, comprenant des objets de valeur qui ne sont pas en espèces comme des voyages, l'hospitalité, des loisirs, des opportunités d'emploi et des dons ;
- L'engagement de membres de la famille de fonctionnaires publics, en dehors du processus de recrutement habituel ; et
- Du sponsoring / des donations.

# *Instaurer un climat de confiance*

***La diversité de modes de pensées et d'expériences est synonyme de fiabilité et valeur. La diversité des perspectives est cruciale pour innover. Nous sommes à l'écoute de chacun, nous réussissons lorsque nous collaborons, nous dialoguons et nous discutons avec respect des problèmes. Associer nos idées et nos connaissances collectives est fondamental pour notre capacité d'innover et, au final, pour nous assurer la réussite.***

*Agnès Hussherr*
*Global Human Capital Leader*

Nous encourageons la collaboration entre **tous les pays** et dans le monde autour du **réseau de PwC**. La confiance est essentielle pour cette collaboration car elle nous aide à travailler plus efficacement avec nos collègues et à servir les clients. Le point de départ, c'est traiter les autres avec attention, courtoisie, dignité, équité et respect.

Nous adoptons des mesures adéquates pour protéger la sécurité de nos collaborateurs. Nous offrons un environnement de travail sécurisé, excluant tout comportement abusif, violent, menaçant ou perturbant.

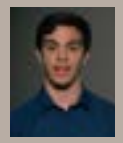
Nous ne tolérons ni le harcèlement, ni la discrimination, ni l'intimidation ou les comportements irrespectueux.* Ces comportements minent l'intégrité de nos relations.

Nous respectons et encourageons un dialogue ouvert pour créer un climat propice aux discussions franches et honnêtes.

## *Exemples concrets*

**Après ma journée de travail, j'ai retrouvé le reste de mon équipe en dehors du bureau. Un de mes managers m'a fait plusieurs avances non souhaitées. Que dois-je faire?**

Les avances non souhaitées ne sont jamais acceptables. Si vous êtes à l'aise pour le faire de manière professionnelle et avec respect, discutez-en avec lui et sachez qu'à l'avenir, vous pouvez toujours le faire sur le moment. Vous devez aussi vous exprimer et consulter les personnes compétentes, notamment les équipes Human Capital ou Ethics pour que d'autres mesures puissent être prises en accord avec les procédures établies par la firme. Rappelez-vous que RADAR peut également être un outil utile.



**Chaque fois que je pose une question à mon manager, elle se moque de moi en et met en cause mes qualifications. Que dois-je faire?**

Ce comportement peut être assimilé à des brimades ; il est au minimum irrespectueux et viole notre Code. Exprimez-vous. Vous pouvez vous adresser à nos équipes Human Capital ou Ethics ou à d'autres personnes avec lesquelles vous vous sentez à l'aise. RADAR peut vous aider à structurer vos idées.

**Ces principes s'appliquent, qu'ils soient basés sur la race d'un individu, son ethnie, sa couleur de peau, son âge, son sexe, son identité de genre ou d'expression, son orientation sexuelle, ses convictions politiques, sa citoyenneté, son origine nationale, sa langue, sa religion, son handicap, son statut parental, économique ou social, son statut de vétéran ou sur tout autre critère adéquat.*

Nous valorisons la diversité de nos employés comme un atout concurrentiel que nous développons et enrichissons.

Nous stimulons une culture attentionnée qui nourrit l'innovation, le développement professionnel, le développement de la carrière, le lieu de travail, la flexibilité et l'équilibre travail / vie privée.

Nous investissons dans nos collaborateurs et l'évolution de leur carrière, en encourageant l'apprentissage continu et en créant des opportunités pour soutenir le développement à court terme et la progression de la carrière à long terme. Un apprentissage continu et une ouverture d'esprit sont essentiels pour notre capacité à innover et résoudre des problèmes importants.

***Nous nous exprimons pour nous-mêmes et pour chacun d'entre nous, face aux atttitudes déplacées d'autrui, y compris des clients.***

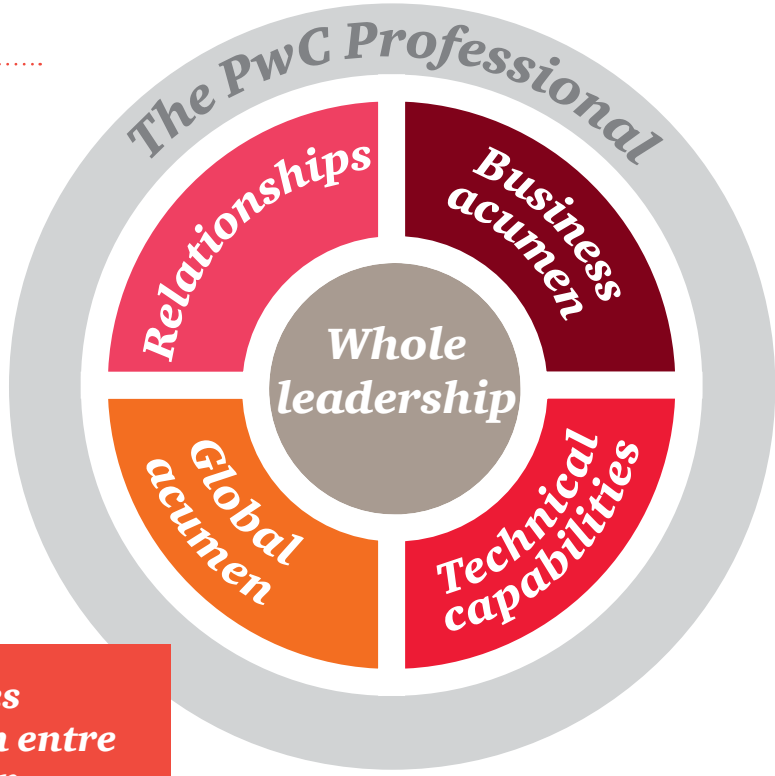
## *Exemples concrets*

**Je déjeunais avec mes collègues et lorsque nous discutions tranquillement, l'un d'entre eux a fait un commentaire sur une autre personne que j'ai trouvé offensant. Comment puis-je réagir dans un tel cas?**

Si vous vous sentez à l'aise pour le faire, abordez cette situation avec votre collègue de manière professionnelle. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour le faire vous-même, avez besoin de conseils ou êtes préoccupé par l'adoption de mesures supplémentaires, adressez-vous aux personnes compétentes (votre Coach ou Manager RH). Et n'oubliez pas que RADAR est également utile pour vous aider dans votre démarche.

- Si vous êtes témoin d'un acte ou d'un fait que vous estimez déplacé, faites-nous part de vos préoccupations. Contactez les personnes compétentes. Vous pouvez vous exprimer en toute tranquilité.
- Nous protégeons les collaborateurs qui seraient victimes de représailles pour nous avoir fait part de bonne foi de leurs préoccupations. Les représailles constituent elles-mêmes une faute grave que PwC ne tolère pas. Tout collabo-rateur de PwC (y compris les Partners / Directors ou membres du personnel) qui prend des mesures de représailles verra sa responsabilité engagée.

***Chaque niveau et chaque dimension du cadre "PwC Professional" définit les attentes en matière de comportement déontologique.***




***Les solutions les plus innovantes proviennent de la collaboration entre collègues et clients. L'innovation naît d'une collaboration efficace.***

# *Instaurer un climat de confiance au sein de notre communauté*

***Notre stratégie en matière de responsabilité sociale est parfaitement calquée sur nos opportunités et nos points forts propres en tant que réseau de firmes prestataires de services professionnels. Elle est également conçue pour nous permettre d'appliquer nos compétences afin d'avoir un impact, produire des résultats quantifiables et faire véritablement toute la différence, en créant une valeur sociétale et économique à long terme.***

Nous encourageons notre contribution à la société en utilisant nos compétences et notre expérience pour aider à résoudre d'importants problèmes, y compris ceux relatifs à la déontologie, l'intégrité et la confiance; problèmes qui sont au cœur même de l'édification d'une économie mondiale durable et solidaire

Nous soutenons tout effort en vue d'instaurer une société plus durable en fournissant des services qui transforment l'économie et la société civile, contribuent à des objectifs de développement plus larges et réduisent l'empreinte écologique.

Nous contribuons à résoudre des problèmes sociaux majeurs dans nos communautés par l'apport d'un savoir-faire professionnel et la collaboration avec d'autres organisations pour atteindre les meilleurs résultats.

Nous respectons les coutumes et traditions des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. En cas de conflit entre ces coutumes et traditions et le Code, nous procédons à des consultations internes sur la manière de respecter le Code, dans le respect des traditions et de la culture locales. Notre objectif est de gagner la confiance des parties prenantes en faisant preuve d'attention, d'ouverture d'esprit et d'honnêteté et en gardant toujours à l'esprit la déontologie et la qualité.

Nous respectons les limites de notre planète et adoptons une approche préventive visant à réduire l'empreinte écologique de notre entreprise. Nous incitons également nos clients à adopter une même approche.

Nous prenons part au dialogue pour aider à façonner la législation et la réglementation en défendant l'intérêt public et notre Objectif.

Nous soutenons les règles de droit dans nos contacts avec les organismes de tutelle. Nous travaillons avec les autorités publiques et les organismes professionnels de manière respectueuse et honnête. Les contacts avec les instances gouvernementales et professionnelles pour le compte de PwC sont généralement assumés par des Partners / Directors et collaborateurs désignés à cet effet.

Nous répondons rapidement aux demandes d'information des autorités publiques et organismes professionnels, comme l'exige la législation en vigueur et les obligations imposées par la profession.

Nous encourageons et soutenons l'engagement dans des activités communautaires. Nous ne représentons pas nos affiliations, ni nos points de vue politiques personnels comme étant ceux de PwC et respectons toutes les obligations de reporting en vigueur. Nous évitons d'utiliser les ressources de PwC (ou de laisser sous-entendre que PwC soutient, valide ou rejette tout avis politique spécifique ou parti / candidat politique, organisme caritatif, produit ou religion spécifique), sans avoir obtenu un accord à cet effet.

## *Exemples concrets*

**J'ai un avis sur la ou les situations politiques dans mon pays. Puis-je exprimer mes engagements ou mes points de vue politiques personnels via les médias sociaux?**

Oui, soyez cependant respectueux d'autrui. Assurez-vous qu'il est clair que vous vous exprimez en votre nom, et non au nom de PwC.

**Un client m'a demandé de m'exprimer lors d'une conférence qu'il sponsorise sur certains problèmes politiques. Puis-je accepter un tel engagement?**

Consultez les personnes de contact compétentes. Contactez d'abord l'équipe « Risk and Quality » pour savoir si vous êtes en mesure de faire des commentaires.

**Je suis membre du comité déontologique professionnel d'une association de comptables professionnels, qui a accepté d'émettre un avis sur une proposition de norme qui diffère du point de vue de PwC. Puis-je présenter en public le point de vue de l'association (par exemple, lors d'audiences publiques)?**

Oui, pour autant que vous indiquiez clairement que ce sont les points de vue du comité, et non de ceux de PwC ; si nécessaire, soyez préparé à expliquer la différence entre PwC et les points de vue de l'association.

Nous nous attachons au respect et au soutien des droits de l'homme proclamés au niveau international. Nous oeuvrons contre la complicité d'abus des droits de l'homme. Dans l'exercice de nos activités, nous respectons la législation du travail et de l'emploi en vigueur et nous nous inspirons des principes du travail généralement reconnus au niveau international.

Nous agissons comme des contribuables responsables. Nous gérons toutes nos déclarations fiscales, nationales et étrangères, avec précision, de bonne foi et dans les délais. Nous n'entamons des projets de planification fiscale et n'adoptons des points de vue fiscaux que s'ils n'ont aucun impact négatif sur la réputation de PwC. Nous appliquons le ***Global Tax Code of Conduct*** aux firmes membres de notre réseau, à nos Partners / Directors et à nos collaborateurs, de la même manière que nous l'appliquons à nos clients.

***Les principes du travail reconnus à l'échelon international comprennent, par exemple, les principes repris dans le Pacte mondial des Nations Unies ainsi que les objectifs énoncés par l'Organisation internationale du Travail.***

*La mondialisation économique, la complexité et les priorités concurrentes des législations nationales sont telles qu'il n'est pas toujours évident de savoir où faire la distinction. Ainsi, les firmes membres du réseau PwC ont adopté le* ***Global Tax Code of Conduct*** *pour aider leurs clients, les autres parties prenantes et leurs Partners/Directors respectifs ainsi que leurs collaborateurs.*

# *Instaurer la confiance dans la manière dont nous utilisons les informations*

***Que les informations confidentielles soient transmises oralement, sur papier, par e-mail ou sous toute autre forme, notre capacité à protéger leur confidentialité est essen-tielle pour garder la confiance de nos clients, de chacun d'entre nous et des partenaires avec lesquels nous faisons des affaires.***

***Cette confiance contribue à la collaboration et à l'innovation, favorisant ainsi un échange plus libre des idées et des informations.***

Nous respectons **la vie privée et la confidentialité** des informations de nos clients, de nos collaborateurs et des autres parties avec lesquelles nous faisons des affaires.

**Nous protégeons les informations personnelles et confidentielles sous toutes leurs formes.**

Nous recueillons, stockons, utilisons, transmettons et transférons des informations personnelles et confidentielles d'une manière transparente qui stimule la confiance. Nous collectons, utilisons et conservons des données confidentielles personnelles, du client ou d'autres données confidentielles uniquement si nous avons une raison légitime de le faire. L'accès à ces informations est donné uniquement si c'est nécessaire. Notre obligation de confidentialité ne prend pas fin lorsque nous quittons PwC; nous continuons de la respecter, même après notre départ.

Nous jouons tous un rôle dans la protection des informations qui nous sont confiées de diverses manières.

1. Dans notre travail, nous utilisons uniquement les systèmes et applications approuvés de PwC.
2. Nous ne divulgons pas de manière inadéquate des informations confidentielles, de même lorsque nous utilisons les médias sociaux.
3. Nous sommes prudents lorsque nous discutons de problèmes propres au client dans les espaces publics.
4. Nous veillons à protéger les exemplaires physiques des informations confidentielles.
5. Nous identifions rapidement toute communication non intentionnelle d'informations confidentielles et, si nécessaire, nous en faisons part à la hiérarchie au sein de PwC.

*Nous faisons appel au bon sens lorsque nous utilisons les médias sociaux et ne perdons jamais de vue qu'ils relèvent du domaine public. Nous prenons toujours un temps de réflexion avant de de poster une information.*

***Comprendre l'importance de la confidentialité et de la confiance réciproque nous aide à collaborer, à innover et à réussir dans tout notre réseau.***

Nous protégeons les informations et les biens physiques et électroniques auxquels nous avons accès. Cette protection passe par la protection contre toute menace mal intentionnée et toute perte accidentelle.

Nous gardons en sécurité toutes les copies papier et versions électroniques et nous ne les conservons que pendant la durée requise.

Nous conservons les informations pertinentes lorsque nous avons connaissance d'une investigation, d'un litige ou de toute autre affaire, lorsque nous anticipons de telles situations ou lorsque nous avons reçu instruction de le faire.

Nous respectons l'intégrité de nos **documents de travail** et n'y apportons aucun changement dès qu'ils sont finalisés.

Nous ne commercialisons jamais, ni ne divulguons jamais à mauvais escient des **informations confidentielles**.

### *Qu'entendons-nous par "accidentel"?*

Une perte accidentelle peut se produire lorsque vous laissez votre ordinateur sans surveillance, envoyez par inadvertance un e-mail confidentiel à un destinataire erroné ou simplement lorsque vous laissez des documents sensibles sur une imprimante près de votre bureau.

## *Exemples concrets*

**J'étais dans l'ascenseur au bureau et j'ai entendu la conversation de deux personnes qui parlaient d'une fusion et acquisition sur laquelle ils travaillaient. Puis-je envisager d'investir dans une de ces sociétés?**

Non, cela serait considéré comme un délit d'initié. Nous ne commercialisons pas les informations non accessibles au public, quelle que soit la manière dont nous les avons obtenues. Ces informations ne peuvent également être divulguées à aucune autre personne. En cas de doute, vous trouverez de plus amples conseils dans la politique "Délit d'initié". Rappelez-vous que vous pouvez vous adresser à certaines personnes-ressources, comme les membres du Département "Risk and Quality".

### *Qu'entend-on par "informations confidentielles"?*

Il s'agit d'informations relatives à une société (par exemple, des prévisions financières, des propositions de fusion et acquisition et des changements au niveau des principaux membres du personnel) qui n'ont pas été rendues publiques.

### *D'où viennent ces informations?*

Elles peuvent provenir de sources diverses (par exemple, clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires d'une joint venture ou toute autre entité ou personne avec laquelle PwC ou les collaborateurs de PwC ont des contacts ou sur laquelle ils détiennent des informations).

Nous sommes réfléchis dans nos **communications**, qu'elles soient en ligne ou non. Nous sommes courtois et respectueux vis-à-vis de nos collègues et clients lorsque nous nous exprimons en public ou sur des forums en ligne, lorsque nous utilisons les médias sociaux ou participons à une discussion externe.

Lorsque nous nous exprimons sur des thèmes communautaires ou publics, nous précisons clairement quand ces points de vue sont les nôtres et pas nécessairement ceux de PwC.

Lorsque l'audience à laquelle nous nous adressons s'attend raisonnablement à ce que nous représentions PwC, nous ne donnons généralement que le point de vue de PwC et pas le nôtre. Nous ne nous approprions pas les points de vue d'autrui comme étant les nôtres.

Nous respectons la législation en matière de droits d'auteur et de **propriété intellectuelle**.

## *Exemples concrets*

**J'ai trouvé un excellent article sur internet que j'aimerais partager avec mes collègues et clients. Suis-je autorisée à le faire?**

Cela dépend. Rappelez-vous que les informations sur internet et reprises dans les systèmes internes de PwC sont souvent protégées par des droits d'auteur et / ou une licence et il se peut que vous ayez besoin d'une autorisation pour les diffuser. Il est également essentiel que vous n'utilisiez pas le produit du travail d'autrui comme étant le vôtre. L'attribution au minimum est toujours requise pour ne pas être accusé de plagiat. En cas de doute, discutez-en avec votre Manager ou Engagement Partner.

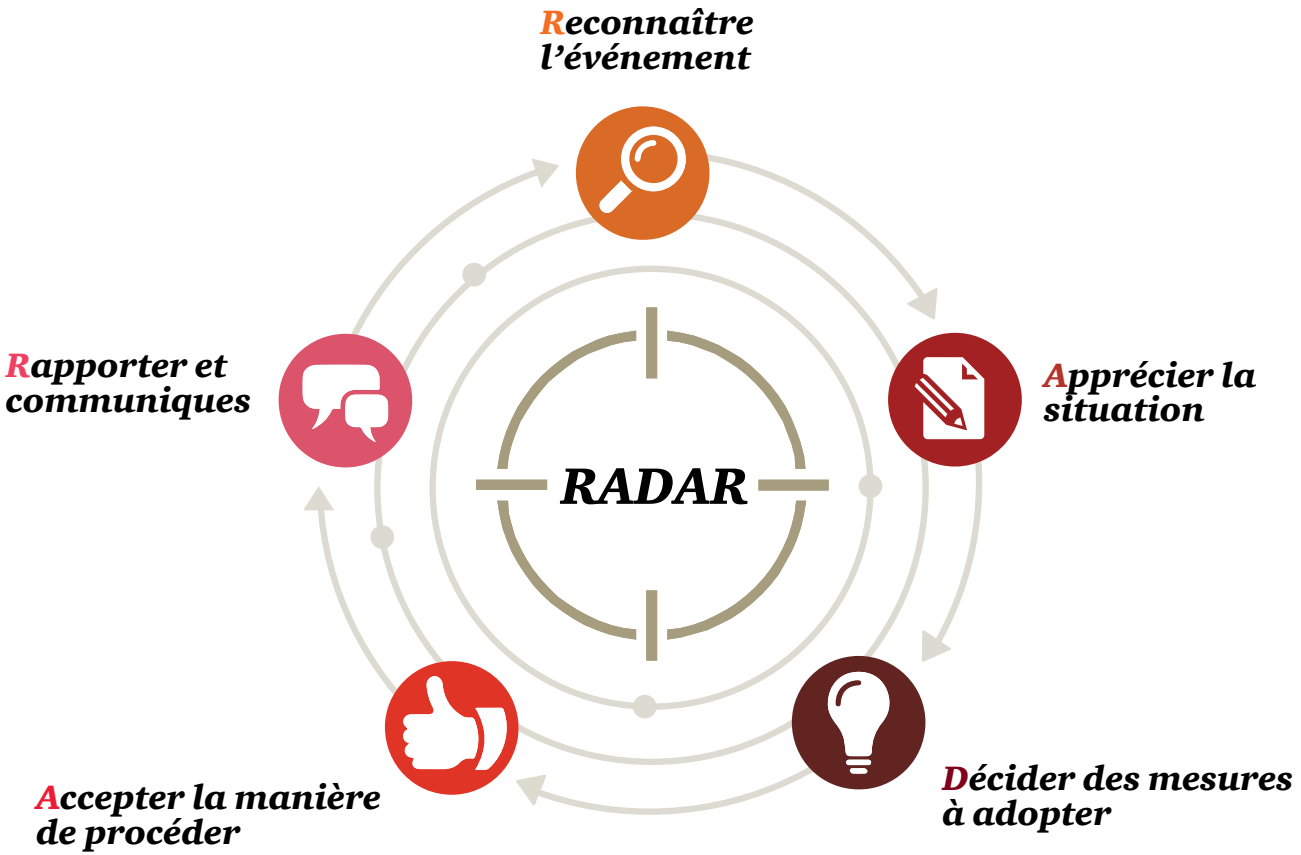
# *RADAR: un outil d'aide à la prise de décisions*

Nous sommes guidés par nos objectifs et nos valeurs qui nous servent de principes directeurs pour décider quelles sont les mesures adéquates. Aborder et résoudre des dilemmes déontologiques est une matière complexe et le Code ne peut englober toutes les questions ou situations. C'est l'un des multiples outils dont nous disposons en tant que professionnels pour orienter notre comportement.

Le Code n'a pas pour but de servir de règlement. Il se fonde sur l'Objectif et les valeurs de PwC. Il est étayé et complété par les normes et politiques du réseau et les politiques locales, toutes disponibles sur les sites concernés dans l'ensemble du réseau.

RADAR, notre cadre décisionnel, est disponible pour vous aider à réfléchir et développer vos compétences afin d'analyser les dilemmes déontologiques et, ce faisant, prendre les bonnes décisions. Pour décider en connaissance de cause, les étapes et questions peuvent vous aider à guider votre approche. Elles ne doivent pas être suivies selon un ordre particulier et les tableaux ci-dessous n'ont pas pour but de servir d'arbre décisionnel. Ils servent plutôt à vous aider à nourrir votre réflexion, ce qui peut prendre quelques minutes ou quelques jours. Et rappelez-vous, rien ne remplace un jugement individuel et l'application des valeurs pour décider ce qu'il convient de faire à un moment précis.

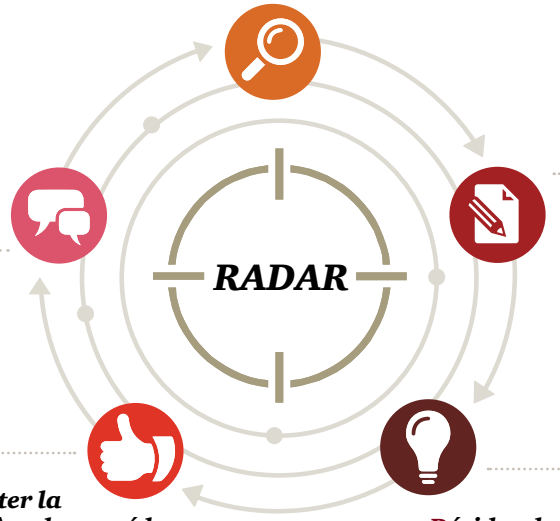
# *RADAR: un outil d'aide à la prise de décisions*



# *RADAR: un outil d'aide à la prise de décisions*

**Reconnaître l'événement**

- La situation est-elle en accord avec l'Objectif et les valeurs de PwC?
- Vous demande-t-on de faire quelque chose que vous estimez contraire à l'Objectif de PwC et à nos valeurs?
- Êtes-vous au courant de comportements non déontologiques ou illégaux dans le chef d'autrui (par exemple, collègues, clients, fournisseurs ou autres parties)?
- Vous souhaitez prendre une décision mais vous n'êtes pas certain de ses implications déontologiques?
- Que se passerait-il si cela devait être communiqué dans les médias?




**Apprécier la situation**

*Qui est concerné?*

- Vous?
- Un collègue/votre équipe?
- PwC—votre firme ou le réseau?
- Votre client/un client?
- D'autres tiers?

*Quels sont les paramètres directeurs?*

- Cela semble-t-il correct?
- La loi, est-ce légal?
- La réglementation/les normes professionnelles.
- Les normes et politiques de PwC.
- Les réactions des clients.
- Les réactions plus larges de tiers.
- L'Objectif de PwC.
- Les valeurs de PwC.

**Décider des mesures à adopter**

- Quels sont les options?
- Quels sont les résultats probables de chaque option?
- Y-a-t-il une solution alternative qui ne crée pas de conflit déontologique?
- Consultez si nécessaire.
- Décidez ce qu'il convient de faire.

**Accepter la manière de procéder**

- Testez votre décision—semble-t-elle correcte ? Rien ne vous empêche de dormir la nuit ??
- Seriez-vous embarrassé si d'autres personnes étaient informées de ce que vous avez fait ou n'avez pas fait?
- Réfléchissez à ce qu'une personne raisonnable penserait.
- Agissez lorsque vous avez confiance en votre décision et agissez toujours de bonne foi.

**Rapporter et communiques**

- Faites part de ce qui vous préoccupe aux personnes compétentes (par exemple équipe Ethics, OGC, R&Q, HC), si nécessaire.
- Le cas échéant, communiquez vos préoccupations et vos questions aux parties concernées.
- Réfléchissez à ce que vous avez appris et aux changements éventuels à apporter.

# *RADAR: un outil d'aide à la prise de décisions*

**Reconnaître l'événement**

- La situation est-elle en accord avec l'Objectif et les valeurs de PwC?
- Vous demande-t-on de faire quelque chose que vous estimez contraire à l'Objectif de PwC et à nos valeurs?
- Êtes-vous au courant de comportements non déontologiques ou illégaux dans le chef d'autrui (par exemple, collègues, clients, fournisseurs ou autres parties)?
- Vous souhaitez prendre une décision mais vous n'êtes pas certain de ses implications déontologiques?
- Que se passerait-il si cela devait être communiqué dans les médias?

**Apprécier la situation**

*Qui est concerné?*

- Vous?
- Un collègue/votre équipe?
- PwC—votre firme ou le réseau?
- Votre client/un client?
- D'autres tiers?

*Quels sont les paramètres directeurs?*

- Cela semble-t-il correct?
- La loi, est-ce légal?
- La réglementation/les normes professionnelles.
- Les normes et politiques de PwC.
- Les réactions des clients.
- Les réactions plus larges de tiers.
- L'Objectif de PwC.
- Les valeurs de PwC.

**Décider des mesures à adopter**

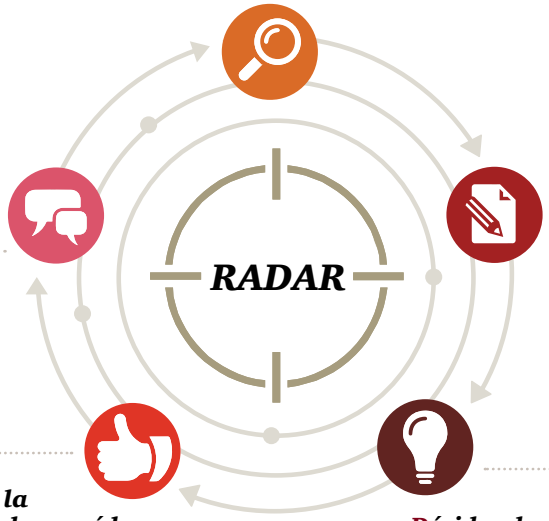
- Quels sont les options?
- Quels sont les résultats probables de chaque option?
- Y-a-t-il une solution alternative qui ne crée pas de conflit déontologique?
- Consultez si nécessaire.
- Décidez ce qu'il convient de faire.

**Accepter la manière de procéder**

- Testez votre décision—semble-t-elle correcte ? Rien ne vous empêche de dormir la nuit ??
- Seriez-vous embarrassé si d'autres personnes étaient informées de ce que vous avez fait ou n'avez pas fait?
- Réfléchissez à ce qu'une personne raisonnable penserait.
- Agissez lorsque vous avez confiance en votre décision et agissez toujours de bonne foi.

**Rapporter et communiques**

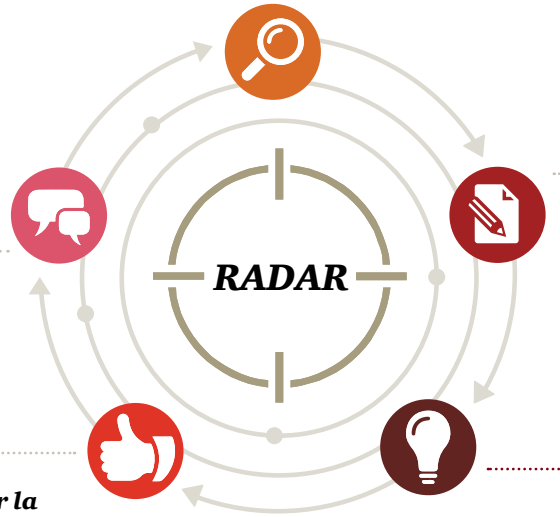
- Faites part de ce qui vous préoccupe aux personnes compétentes (par exemple équipe Ethics, OGC, R&Q, HC), si nécessaire.
- Le cas échéant, communiquez vos préoccupations et vos questions aux parties concernées.
- Réfléchissez à ce que vous avez appris et aux changements éventuels à apporter.



# *RADAR: un outil d'aide à la prise de décisions*

***R**econnaître l'événement*

- La situation est-elle en accord avec l'Objectif et les valeurs de PwC?
- Vous demande-t-on de faire quelque chose que vous estimez contraire à l'Objectif de PwC et à nos valeurs?
- Êtes-vous au courant de comportements non déontologiques ou illégaux dans le chef d'autrui (par exemple, collègues, clients, fournisseurs ou autres parties)?
- Vous souhaitez prendre une décision mais vous n'êtes pas certain de ses implications déontologiques?
- Que se passerait-il si cela devait être communiqué dans les médias?




***A**pprécier la situation*

*Qui est concerné?*

- Vous?
- Un collègue/votre équipe?
- PwC—votre firme ou le réseau?
- Votre client/un client?
- D'autres tiers?

*Quels sont les paramètres directeurs?*

- Cela semble-t-il correct?
- La loi, est-ce légal?
- La réglementation/les normes professionnelles.
- Les normes et politiques de PwC.
- Les réactions des clients.
- Les réactions plus larges de tiers.
- L'Objectif de PwC.
- Les valeurs de PwC.

***D**écider des mesures à adopter*

- Quels sont les options?
- Quels sont les résultats probables de chaque option?
- Y-a-t-il une solution alternative qui ne crée pas de conflit déontologique?
- Consultez si nécessaire.
- Décidez ce qu'il convient de faire.

***A**ccepter la manière de procéder*

- Testez votre décision—semble-t-elle correcte ? Rien ne vous empêche de dormir la nuit ??
- Seriez-vous embarrassé si d'autres personnes étaient informées de ce que vous avez fait ou n'avez pas fait?
- Réfléchissez à ce qu'une personne raisonnable penserait.
- Agissez lorsque vous avez confiance en votre décision et agissez toujours de bonne foi.

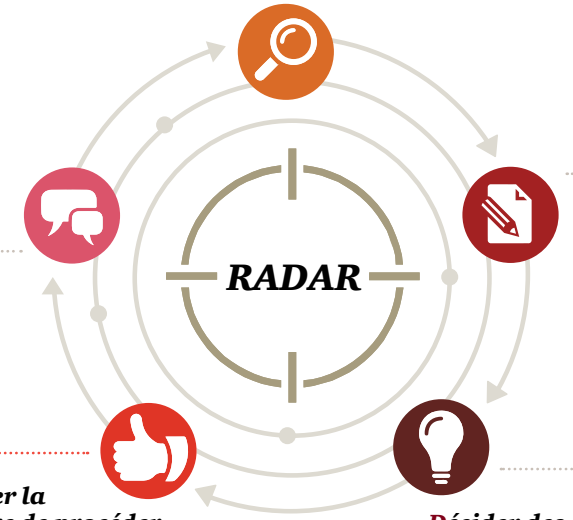
***R**apporter et communiques*

- Faites part de ce qui vous préoccupe aux personnes compétentes (par exemple équipe Ethics, OGC, R&Q, HC), si nécessaire.
- Le cas échéant, communiquez vos préoccupations et vos questions aux parties concernées.
- Réfléchissez à ce que vous avez appris et aux changements éventuels à apporter.

# *RADAR: un outil d'aide à la prise de décisions*

***Reconnaître l'événement***

- La situation est-elle en accord avec l'Objectif et les valeurs de PwC?
- Vous demande-t-on de faire quelque chose que vous estimez contraire à l'Objectif de PwC et à nos valeurs?
- Êtes-vous au courant de comportements non déontologiques ou illégaux dans le chef d'autrui (par exemple, collègues, clients, fournisseurs ou autres parties)?
- Vous souhaitez prendre une décision mais vous n'êtes pas certain de ses implications déontologiques?
- Que se passerait-il si cela devait être communiqué dans les médias?




***Apprécier la situation***

*Qui est concerné?*

- Vous?
- Un collègue/votre équipe?
- PwC—votre firme ou le réseau?
- Votre client/un client?
- D'autres tiers?

*Quels sont les paramètres directeurs?*

- Cela semble-t-il correct?
- La loi, est-ce légal?
- La réglementation/les normes professionnelles.
- Les normes et politiques de PwC.
- Les réactions des clients.
- Les réactions plus larges de tiers.
- L'Objectif de PwC.
- Les valeurs de PwC.

***Décider des mesures à adopter***

- Quels sont les options?
- Quels sont les résultats probables de chaque option?
- Y-a-t-il une solution alternative qui ne crée pas de conflit déontologique?
- Consultez si nécessaire.
- Décidez ce qu'il convient de faire.

***Accepter la manière de procéder***

- Testez votre décision—semble-t-elle correcte ? Rien ne vous empêche de dormir la nuit ??
- Seriez-vous embarrassé si d'autres personnes étaient informées de ce que vous avez fait ou n'avez pas fait?
- Réfléchissez à ce qu'une personne raisonnable penserait.
- Agissez lorsque vous avez confiance en votre décision et agissez toujours de bonne foi.

***Rapporter et communiques***

- Faites part de ce qui vous préoccupe aux personnes compétentes (par exemple équipe Ethics, OGC, R&Q, HC), si nécessaire.
- Le cas échéant, communiquez vos préoccupations et vos questions aux parties concernées.
- Réfléchissez à ce que vous avez appris et aux changements éventuels à apporter.

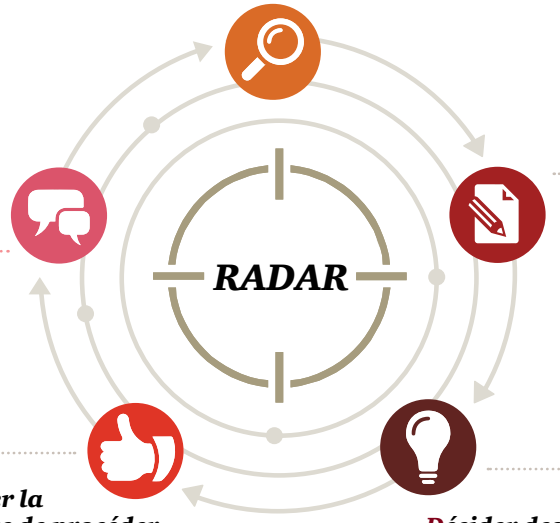
# *RADAR: un outil d'aide à la prise de décisions*

- Faites part de ce qui vous préoccupe aux personnes compétentes (par exemple équipe Ethics, OGC, R&Q, HC), si nécessaire.
- Le cas échéant, communiquez vos préoccupations et vos questions aux parties concernées.
- Réfléchissez à ce que vous avez appris et aux changements éventuels à apporter.

***Rapporter et communiques***

***Reconnaître l'événement***

- La situation est-elle en accord avec l'Objectif et les valeurs de PwC?
- Vous demande-t-on de faire quelque chose que vous estimez contraire à l'Objectif de PwC et à nos valeurs?
- Êtes-vous au courant de comportements non déontologiques ou illégaux dans le chef d'autrui (par exemple, collègues, clients, fournisseurs ou autres parties)?
- Vous souhaitez prendre une décision mais vous n'êtes pas certain de ses implications déontologiques?
- Que se passerait-il si cela devait être communiqué dans les médias?




***Apprécier la situation***

*Qui est concerné?*

- Vous?
- Un collègue/votre équipe?
- PwC—votre firme ou le réseau?
- Votre client/un client?
- D'autres tiers?

*Quels sont les paramètres directeurs?*

- Cela semble-t-il correct?
- La loi, est-ce légal?
- La réglementation/les normes professionnelles.
- Les normes et politiques de PwC.
- Les réactions des clients.
- Les réactions plus larges de tiers.
- L'Objectif de PwC.
- Les valeurs de PwC.

***Décider des mesures à adopter***

- Quels sont les options?
- Quels sont les résultats probables de chaque option?
- Y-a-t-il une solution alternative qui ne crée pas de conflit déontologique?
- Consultez si nécessaire.
- Décidez ce qu'il convient de faire.

***Accepter la manière de procéder***

- Testez votre décision—semble-t-elle correcte ? Rien ne vous empêche de dormir la nuit ??
- Seriez-vous embarrassé si d'autres personnes étaient informées de ce que vous avez fait ou n'avez pas fait?
- Réfléchissez à ce qu'une personne raisonnable penserait.
- Agissez lorsque vous avez confiance en votre décision et agissez toujours de bonne foi.

## Nous écoutons et nous prenons action

“Vous exprimer” est la première étape essentielle. Pour toute allégation, plainte ou préoccupation, nous menons des investigations et traitons la situation de manière adéquate. Si vous souhaitez en savoir plus sur le processus d’investigation et les possibilités de dénoncer un comportement de manière anonyme, contactez votre équipe « Ethics » locale. Rappelez-vous que PwC s’engage à prendre soin de ses collaborateurs et à les protéger contre tout acte de représailles.

Toute personne qui viole le Code de Conduite de PwC ou ses politiques ou procédures devra assumer ses responsabilités. Les personnes qui occupent les échelons hiérarchiques sont chargées de traiter les problèmes qui leur sont communiqués.

Toute personne qui commet ou approuve une infraction ou en a connaissance et ne prend pas rapidement action pour y remédier en assumera les responsabilités. Nous devons tous coopérer lors du processus d’investigation et répondre à toutes les questions avec honnêteté, précision, intégrité. Tout refus de coopérer peut entraîner des mesures disciplinaires.

## Le Code de Conduite et le réseau de firmes membres de PwC

Nous nous engageons à agir dans un esprit de coopération entre firmes membres du réseau PwC. Si vous êtes confronté à des questions portant sur une conduite professionnelle ou une préoccupation liée à la coopération avec une autre firme au sein du réseau PwC, suivez les politiques bien établies de la firme du pays d’accueil. Si vous êtes mal à l’aise pour soumettre le problème à la firme du pays d’accueil ou n’êtes pas satisfait des résultats, soumettez le problème à la firme de votre pays d’origine pour que ce problème puisse être traité par les directions respectives des firmes concernées.

Pour de plus amples informations, consultez: www.pwc.com/ethics

# Index


*A*
Accountable 23
Anonymous reporting 23
Anti-money laundering 7

*B*
Bribe 7
Bribery 7
Bullying 9

*C*
Career development 10
Career growth 10
Charge for services 6
Collaboration 9
Communications 19
Community activities 14
Compete fairly 6
Competitors 6
Confidential information 6, 16, 17
Confidentiality 16, 17
Conflicts of interest 5
Consult 3
Continual learning 10
Contracts 6
Contractual obligations 6
Copyright 19
Corporate responsibility 12
Corrupt practices 7
Courtesy 9
Customs 13

*D*
Decision making framework 20
Departure 17
Dignity 9
Discrimination 9
Disrespectful behaviour 9
Disruptive behaviour 9
Diversity 8, 10

*E*
Employment laws 15
Environmental impact 13
Ethical dilemmas 20
Expressing views 19

*F*
Facilitation payments 7
Fairness 9

*G*
Gifts 7
Government authorities 14

*H*
Harassment 9
Human rights 15

*I*
Inclusive 13
Independence 5
Information 17, 18
Inside information 18
Insider trading 18
Intellectual property 19
International assignments 23
Investigation 23

*L*
Labour principles 15
Laws and regulations 5
Legislation 14

*N*
Network Risk Management Policies 2
Network Standards 20

*O*
Objectivity 5
Online forums 19

*P*
Personal information 17
Political 14
Preserve information 18
Privacy 17
Professional authorities 14
Professional growth 10
Professional obligations 14
Professional standards 5
Protect information 18
Public sector 7
PwC Professional 11
PwC resources 14

*Q*
Quality 5

*R*
RADAR 20, 21, 22
Record hours 6
Regulation 14
Relationships 11
Represent PwC 19
Reputation 5
Respect 9
Responsibility to report 3
Retaliation 3, 10, 23
Rule of law 14

*S*
Safety 9
Sanctions 7
Secure records 18
Serve clients 5
Social media 17, 19
Social problems 13
Speak in public 19
Speak up 3, 10
Speaking up 23
Suppliers 6
Sustainable 13

*T*
Tax Code of Conduct 15
Tax filings 15
Tax planning 15
The Code in context 2
Time and expenses 6
Traditions 13
Trust 5

*V*
Values 1

*W*
Work/life balance 10
Work papers 18
Workplace flexibility 10

***www.pwc.com/codeofconduct***

© 2016 PwC. Tous droits réservés. PwC désigne le réseau de PwC et/ou une ou plusieurs de ses firmes membres, chacune formant une entité juridique distincte. Pour plus de détails, consultez www.pwc.com/structure. Ce contenu ne vise qu'à donner une information générale, et ne peut être utilisé pour remplacer une consultation avec des conseillers professionnels. Le but de PwC est de développer la confiance dans la société et de résoudre des problèmes importants. Nous sommes un réseau de firmes établi dans 157 pays avec plus de 208.000 personnes. Nous nous engageons à offrir des services de qualité en matière de certification de comptes, fiscalité et conseil. Dites-nous ce qui est important pour vous et apprenez à mieux nous connaître en consultant notre site www.pwc.com.

128094-2017 JP