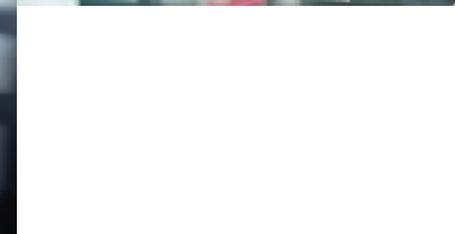
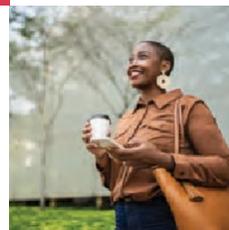




普华永道 行为准则

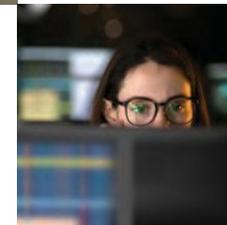
履行使命，实现价值，展现行为
2024年10月

www.pwc.com/codeofconduct



目录

全球主席导言	3
全球首席道德操守及监管主管导言	4
履行使命，实现价值，展现行为	5
准则解读	6
勇于发声	7
以信而立，诚实执业	9
建立互信	17
关怀社会	21
信息保护	25
RADAR 决策指导框架	31
《行为准则》和普华永道全球网络	34



全球主席导言

各位同事：

在当今复杂的世界中，信任已成为一种重要的资产。信任不仅是一个价值观，更是企业和社会成功的基石。普华永道的宗旨根植于信任，我们致力于通过透明度、诚信和我们的核心价值观来传递和维护这种信任。

我们的全球成员机构拥有超过35万名员工，遍布150多个国家。我们每个人都有责任维持高标准的道德行为，以及客户、社区和公众对我们的信任。在这个期望瞬息万变的时代，我们有责任了解并在日常工作中履行普华永道使命。

我们的《行为准则》（准则）重申我们如何遵从相应的专业准则、法律、法规来经营业务。

《行为准则》规范了我们以核心价值和优良品行为基础的经营之道，我们肩负着全力以赴的重任。

普华永道要取得卓越成就，需要每一位员工在日常工作中时刻坚守我们的光荣使命和核心价值。

我们坚持践行高标准的道德文化，这是我们与客户和合作伙伴建立深厚信任的基石。我们始终追求卓越与品质，不仅致力于满足当下的需求，更着眼于未来，积极应对潜在的挑战。



Mohamed Kande
全球主席

普华永道使命：
解决重要问题，
营造社会诚信

全球首席道德操守及合规主管导言



Nicola Shield
全球首席道德操守及合规主管

各位同事：

道德文化对我们的组织至关重要，而我们的准则为我们提供了指导框架。我们的文化并非是简单的使命宣言所能定义的，其内核应该是我们日常行为和选择的总和。它包含了我们彼此的相处、与客户的往来、待人接物、谏言献策以及 与外部利益相关方交流互动的方式。我们的愿景是将普华永道网络打造成为全球最值得信任的专业服务机构。信任的建立离不开我们的员工规范行事，恪守道德，而我们的准则便是这一切的基础。

准则是我们行为的众多辅助工具之一，其作用是帮助规范我们的行为。准则无法全面涵盖你可能遇到的所有情况，它的目的是将普华永道核心价值植入我们的日常行为和有道德的决策之中。

贯彻准则需要普华永道全体人员的共同努力。 如果有发现有违背准则的情况，请大胆指出， 我们重视敢于提出质疑的勇气。如有人提出 任何问题或疑虑，我们会竭尽全力，及时、 恰当且客观地展开调查。我们承诺保护员工免遭报复。

我们每个人都有责任以诚信和正直的态度行事，并共同营造道德文化。因此，如果您有任何疑问或发现不对劲的地方，请勇于发声，而不是袖手旁观。

作为全球首席道德操守及监管主管，我致力于支持普华永道的合伙人和员工，共同建立品牌信任，并不断推动道德文化的发展。

谢谢。

履行使命，实现价值，展现行为

普华永道文化以协同体系为基石，该体系指导我们作为普华永道专业人士的互动方式。坚守使命是立足之本。核心价值是行动指南。普华永道的专业行为则是我们将其付诸实践的方式。

我们的使命 | 目的

我们秉承解决重要问题，营造社会诚信的企业使命。这为我们的立足之本。在日趋复杂的世界中，我们帮助错综复杂的体系建立起运作、适应和发展的信任，使其能够为社区和社会带来持续的成果-这些体系包括资本市场、税收体系以及商业与社会共存的经济体系。

我们的实践 | 核心价值

我们的核心价值是我们的行动指南。尽管我们来自不同的背景和文化，核心价值是我们共同的纽带。核心价值阐述了客户对我们应有的期望，阐明了我们彼此之间的合作方式，并使我们肩负着全力以赴的重任。

核心价值指引我们的行为，助力我们达至成功。我们的五项核心价值观为我们实现使命提供了框架。

普华永道的专业操守 | 行为准则

我们的行为决定了我们如何将使命、战略和核心价值付诸实践。

面对客户、员工和社会的期望，我们必须与时俱进，以适应瞬息万变的世界。这要求我们具备新技能、创新思维和能力。我们需要一种不同的方式来领导和实现价值。而这一切必须以诚信为起点。

值得信赖的领导能力与取得卓越的成果是我们实现使命和战略的核心，我们亦会通过每一次与客户的互动践行我们的核心价值。在值得信赖的领导能力和取得卓越成果的指引下，我们将共同努力创造一个更美好的未来。



在普华永道，我们相信推动变革、携手共创更美好的明天是我们的责任与机遇。这意味着我们的使命、战略和核心价值作为一个整体协同运作：坚守使命是立足之本。战略为我们指明方向。核心价值是行动指南。而普华永道的专业操守则描述了我们将如何将其付诸实践。当我们以这种方式行事时，就能释放我们全球网络的全部潜力。我们将成为一个无与伦比的工作场所，共同为客户和社会解决问题。



准则解读

普华永道文化以内外部的期望和要求框架为基石。这些期望和要求引导我们的行为并在以下领域 构建信任：

- 开展业务
- 与同事相处
- 社区活动
- 使用信息

在某些时候，我们或许会问，“怎么做才对呢？”我们的准则并非为特定情况提供具体指引，而是作为原则性指导，帮助我们思考如何解决困难的问题，提供咨询建议，并鼓励我们在遇到问题时勇于发声。

本准则阐述了我们针对一些行为的共同期望，其中的一个关键要素是要求我们遵守适用的法律法规。若有任何本地法律或法规比本准则之要求更为严格时，应以本地法律法规为准。普华永道全球网络和本地政策以及补充指引补足了本准则以及普华永道网络风险管理政策秉持的原则。

本准则适用于我们所有人。“我们”是指普华永道所有同事，包括合伙人和员工个人，以及普华永道网络中的成员机构。

普华永道制定了专门的第三方行为准则，适用于包括承包商、供应商及商业合作伙伴在内的所有第三方。



勇于发声

勇于发声是我们道德文化的基础。如果遇到不当行为，请勇于发声，这不仅体现了我们的诚信，也展现出自己敢于采取正确行动的勇气。

诚信行事意味着能始终坚持道德原则，意味着诚实守信，公平公正，即使在没有监管的情况下也能坚守正义。

打造一个彼此尊重的工作环境能让我们的员工在需要时更有勇气发声。勇于发声可以预防不当行为，让我们关心彼此，也关心整体业务发展。

普华永道的每一位同事，不论岗位，都有责任在遭遇不当情况时发声举报，公正、诚实并专业地举报问题，即使这会涉及层级更高的领导。

勇于发声。

普华永道道德热线为我们的“勇于发声”文化提供了平台支持，让我们的员工、客户和其他第三方能够安心提出问题和疑虑，无需担心遭遇报复行为。它为我们提供了一个安全的渠道，且在某些情况下接受匿名举报。

除普华永道道德热线外，普华永道还提供了许多其他举报途径，包括向道德和商业行为负责人、经理或主管、人力资源部、风险管理部或法律顾问办公室举报。我们的员工可以选择一个自己认为最安心的渠道来发声。

归根结底，秉持诚信和关怀原则不只是让员工能安心发声，更重要的是鼓励大家正确行事。

善于倾听，及时跟进。

“勇于发声”是关键的第一步。我们会采取适当的保密措施，妥当处理所有提出的问题。

我们承诺会及时开展适当且客观的调查活动。

我们作为监督者，有责任提出引起我们注意的问题。



对于任何违反普华永道准则或政策的人士，我们将追究其责任。若有任何人指示或批准违规行为，或在知悉违规行为的情况下未立即制止，将被追究其责任。

我们每个人都有责任配合违规行为的调查，并如实、准确、完整、诚信地回答每个问题，拒绝合作有可能受到纪律惩处。

报复行为零容忍。

普华永道承诺会保护每一位员工，使其免受报复，包括对如实举报确认或疑似违规问题的人员采取直接或暗中实施任何形式的报复。我们严厉制止对如实举报及参与确认或疑似违规问题调查的员工实施的报复行为。若任何普华永道员工（包括合伙人或员工）采取报复行为，我们将追究其责任。报复属于严重不当行为，绝不容忍。





问答

我和同事在餐厅闲聊，这时有位同事对另一位同事评头论足，我觉得这位同事的言语有些无礼，我该怎么处理这种情况？

如果您愿意这样做，请专业地与您的同事沟通这个问题。如果觉得不方便或认为需要帮助，则可以通过[普华永道道德热线](#)或选择任何其他途径报告您发现的问题。



问答

我如实举报了一位同事的不当行为，并采取了恰当的措施来解决这一问题。但是现在我注意到这位同事对我的态度发生了变化，有时他/她们会向我隐瞒我工作所需的关键信息，或对我参与他人的事务发表刻薄言论。我该怎么办？

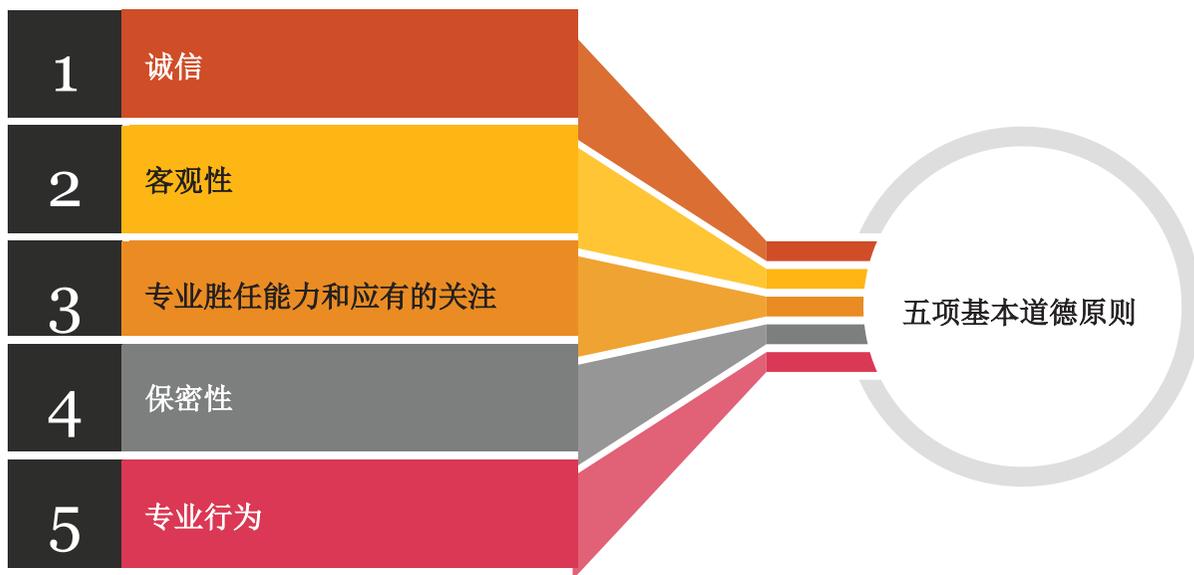
您可能正在遭遇报复行为。即使指控尚未经证实，我们也绝不容忍报复行为的存在。您可以通过[普华永道道德热线](#)或其他途径报告您的问题。

以信而立， 诚实执业

作为普华永道的专业人士，我们的的服务品质和创造的影响力对个人以及普华永道网络至关重要。我们持续以优秀的表现来构建我们与客户、同事和社会群体之间的信任。

以信而立，诚实执业

普华永道所有员工都须遵守对其适用的职业准则，包括国际会计师职业道德准则理事会制定的准则。我们的道德行为和对国际会计师职业道德守则的遵守都会直接对公共利益和整个社会产生积极影响。



我们的准则和道德框架均基于诚信、客观性、专业胜任能力和应有的关注、保密性以及专业行为这几项核心原则而建立。



问答

我不是会计师或审计师，也未从事鉴证工作，那国际会计师职业道德准则理事会的国际会计师职业道德守则对我还适用吗？

适用。只要您就职于普华永道，您就必须遵守国际会计师职业道德守则。该守则适用于各业务线的所有员工。



我们在能力范围内为客户提供服务，这些客户认同我们的服务价值，也符合适用的法律与诚信标准；我们会在专业能力所及的范围内提供服务，通过合作把必要的技能和创新运用到工作中，以履行我们的承诺。

我们的良好声誉是建立在客户信任、自身诚信以及高品质服务和持续创造价值上的。要延续成功，我们需要在提供优质创新服务的同时，维护职业准则，坚守适用法律法规，并履行道德责任。

我们的一切行为均基于诚信这一原则开展，包括独立完成培训、评估和测试。

我们的商业判断是客观的，不会受到偏见、利益冲突或他方施压的影响。我们会遵照程序辨识并解决实际或潜在的利益冲突以及敏感状况。

我们将实际和形式上的独立性视为客观性的核心。我们积极识别、评估并解决构成或可能被视为构成对我们审计客户的独立性造成威胁的情况。我们十分重视适用的独立性准则、规则及政策的遵守。

若服务于某些客户或项目可能会导致我们的专业性、诚信或客观性包括独立性受到质疑，那么我们愿意终止服务。

问答

一位正与我合作的客户认为我们可能为另一位客户提供的业务会损害其利益。这会被视为利益冲突吗？

这属于“敏感状况”，可能会发展成为利益冲突。敏感状况不容小觑，我们双方都有责任积极协商，以找到合适的解决方法。如果您注意到任何敏感状况，您应当立即将此情况上报给负责维护此客户关系的合伙人。

虽然敏感状况不属于利益冲突，但在这些情况下，客户利益存在矛盾意味着有可能造成严重的商业或客户关系问题，从而可能导致客户流失或普华永道的品牌或声誉受损。

遇到冲突和敏感状况时并不意味着我们不能进行工作，只是我们需要考虑如何预防潜在的冲突或敏感状况。这些状况多种多样，比如：

- 普华永道的利益或个人利益会影响或被认为可能影响我们为客户提供的服务的客观性。
- 普华永道与客户在同一事项上处于对立立场。
- 普华永道事务所或合伙人/员工的利益与事务所的客户责任或义务相冲突。

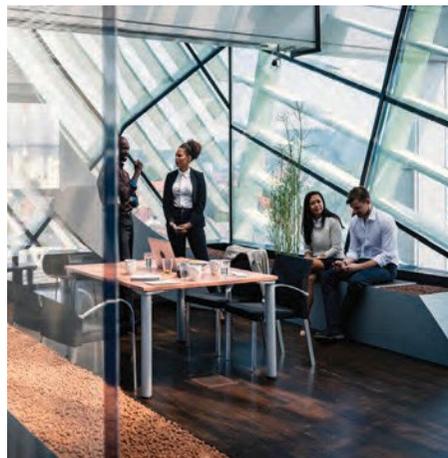
客观评价您的角色和状况非常重要。如遇潜在冲突或敏感状况，请咨询本地法律顾问办公室和/或风险管理部。



问答

我是新加入普华永道的同事。我知道我们需要遵守独立性要求。但我想知道如何判断自己能否投资某家公司呢？

针对投资的规定很复杂，所以必须再三确认。这取决于您的角色和所处职位。请咨询您本地的独立性团队并查询公司内部的资源，包括本地的独立性政策和内部网或SharePoint网站，以获取更多指导。



问答

我最近刚加入普华永道，之前就职于某监管机构。我希望与新的合作伙伴分享有用的信息，但我不确定这是否合适。我该怎么办？

雇佣政府官员及与政府官员合作，或普华永道员工担任政府职务时，我们都需严格遵守所有适用的规则和法规，包括普华永道网络准则。这有助于我们避免一切冲突，甚至避免冲突的出现。

一般而言，从政府机构加入普华永道后有一个“冷却期”，在此期间必须严格遵守某些限制规定。在这种情况下，您应遵守所有保密规则，并严格按照“冷却期”的限制规定处理工作事务。



问答

我有一项考试或评估需要在规定的截止日期前完成，但我没有足够的时间合理安排学习并按时完成？

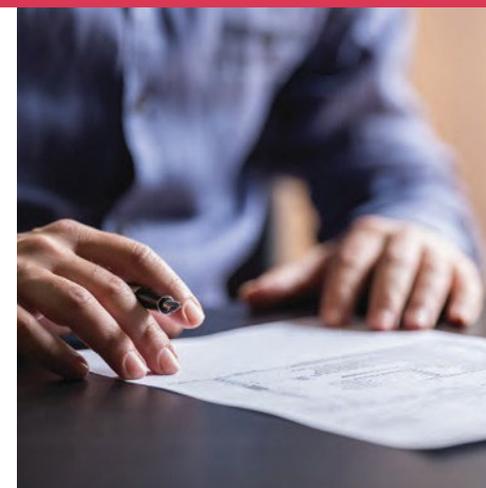
如果您因时间紧迫或因其他能力因素无法完成考试或评估，您应当与经理或职业导师沟通您的需求，以保证按要求完成。请勿作弊，也不要分享答案或抄袭他人答案。

如果您有疑问或发现作弊行为，请联系您的经理或职业导师，或拨打普华永道道德热线寻求指导。正确行事是我们的责任。如若发现不当行为，要敢于发声。

在完成培训、考试和评估时恪守诚信意味着须独立完成，不使用未被授权或不合适的协助。我们不会容忍任何形式的作弊行为，包括但不限于：

- 制作，使用或分享答案
- 要求他人替您参加培训或评估
- 替他人参加培训或评估
- 在培训或评估时使用不恰当的技术手段
- 抄袭

作弊违背普华永道使命和核心价值。任何作弊行为都将受到处罚。如果您发现任何形式的作弊行为，您需要向您的经理，职业导师或拨打普华永道道德热线报告。



我们以合法和体面的方式与客户、供应商及其他合作方磋商并取得合作，展现诚信。

我们在透明的服务计费基础上，准确记录我们的工时和服务费用。

我们坚持公平竞争，不会与竞争对手签订任何不合法的正式或非正式协议，用来限制竞争、固定价格，亦或为分配客户、市场、人才或服务达成任何的协议。

我们尊重竞争对手的保密信息，仅收集竞争对手的公开信息，或在不违背法律或合同责任的情况下收集其信息。

问答

我的经理暗示我减少记录工时。我知道我的工时超出了预算，但我觉得我已经尽我所能地提高工作效率了。我该怎么办？

你必须如实准确地记录你的工时。少填或多填工时都不对，如果为了在预算时间内完成任务而牺牲工作质量也不恰当。你应该立即和经理表达你的疑虑。如果经理对此漠不关心，你也可以通过[普华永道道德热线](#)或其他方式寻求帮助。



问答

我和一位合伙人以及一些竞争对手参加了一次会议，讨论技术性的会计问题。在会后的聚会中，一位友人（来自对手公司）兴高采烈地谈到他和他的团队正在采用新型定价结构。他担心其他公司会采用同样的结构，所以他告诉我，如果我能提供我们团队的定价结构，他将与我共享他们的定价结构来共同“保持竞争力”，遇到这种情况我该怎么办？

你应该明确表示拒绝，并且不要会与他共享任何信息。同时立刻向法律顾问办公室报告此事。我们严格禁止以诸如此类的方式进行的定价信息交换。你也可以通过[普华永道道德热线](#)或其他方式寻求帮助。



我们严禁直接或通过第三方的贪污或贿赂行为。这样做将十分有助于我们维护与同事、客户和其他合作方的信任关系。我们避免采取可能导致贿赂或腐败的行为。我们不会请求、接受、提供、承诺或支付包括疏通费在内的各种贿赂。

我们了解与我们有业务关系的客户和其他方的身份。我们了解其业务活动的性质，并遵守适用的反洗钱准则。若我们怀疑业务涉及犯罪行为，我们应采取适当的应对措施。我们不会进行任何违反适用经济制裁的活动，或通过服务来协助客户违反适用的制裁法律。

贿赂不仅指收受现金贿赂，还包括利用各种有价值的事物进行贿赂：

- 向并未实际提供服务的其他方支付咨询费或佣金。
- 给予实物或其他有价值的非现金项目（如旅行、酒店住宿、娱乐、就业机会及礼品）
- 通过非常规流程雇佣政府官员的家庭成员。
- 未经适当审核或批准的赞助/捐助。

‘疏通费’是指政府官员在履行本应履行的职能（如申请许可证、执照、签证、邮件服务、公共设施服务）前，向业务需求方收取的小额费用（现金或实物）。疏通费不包括合法的行政费用以及为加快获得服务而向某组织（非个人）支付的合法费用，并可以据此要求开具发票。

问答

在我们的传统文化里，节日收送客户的礼品视为平常之事。但准则却规定了一些不适合送礼的情况。我该怎么办？

这取决于很多因素。本地习俗、法律、法规和普华永道政策以及客户的政策各异。当你与公共部门人员，包括政府、多边或国际发展型客户交往时需要特别注意。你应该查阅所在事务所关于特殊限制的补充指导和政策，或者咨询本地法律顾问办公室和/或风险管理部。



以信而立，诚实执业

我们是负责的纳税人。我们准确、诚信、及时地管理所有国内和海外相关税务申报。

我们是负责的税务顾问。如今，商业世界的全球化，国家法律日趋复杂并竞逐优先权，这导致税务规范的界限并不清晰。所以，普华永道的成员机构采用《全球税务行为准则》协助客户、其他利益相关者以及各成员机构的合伙人及员工规范税务行为。



建立互信

多元化的思维和经验可以增强实力，创造价值。而观点的多样化对创新至关重要。我们要彼此倾听，只要共同协作，参与交流，在彼此尊重的基础上探讨问题，我们定能获得成功。群策群力、集思广益将为我们的创新能力奠基，为我们最终的成功铺路。



我们鼓励跨地区以及普华永道网络成员机构间的内部合作。我们秉持公开透明的沟通原则。我们互通互联分享观点，与全球各地的同事建立联系。

信任则是合作的关键所在。它能帮助我们更有效地彼此合作，服务客户。信任始于我们每个人彼此关心、礼貌相待，保持自尊、公正并互相尊重。

我们采取适当的措施保障普华永道人才的安全。提供安全的工作环境，消除辱骂、暴力、威胁或其他恶意行为。

*这包括针对他人种族、族裔、肤色、年龄、生理性别、社会性别、性别认同或表达、性倾向、政治观念、公民身份、国籍、血统、语言、宗教、精神或身体残障、医疗状况、婚姻状况、家庭状况、怀孕状况、经济/阶级状况、兵役状况或受法律保护的其他状况的无礼行为。

我们不会容忍骚扰、歧视、报复、威胁、欺侮或无礼行为*。这些行为会伤害我们彼此之间的关系。

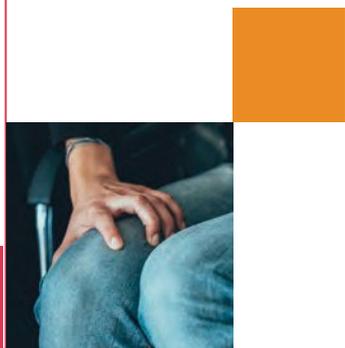
我们尊重并鼓励公开的谈话交流，以此创造一种开诚布公的讨论氛围。



问答

下班后我去参加了团队聚会。有位经理多次对我进行骚扰。我该怎么办？

我们绝不容忍骚扰行为。如果你愿意，可以在当下或活动结束后，采用专业而不失尊严的方式和这位经理沟通并解决问题。无论您是否愿意直接与经理沟通，都应通过普华永道道德热线或其他方式寻求帮助。



问答



不管我什么时候向我的经理提问，她总会公开嘲笑我，然后质疑我的资格。我该怎么办？

这样的行为可能被视为以强凌弱，至少也属于无礼行为，违背了我们的准则。请勇敢发声。你也可以通过普华永道道德热线或其他方式寻求帮助。

问答

在一次团队会议上，一位较年长的同事表示有兴趣参与新的技术项目。但我们的项目经理却质疑他是否懂技术，能否跟上项目的进度。这让我感到不舒服。我该怎么办？

项目经理的言语在无意间，间接、含蓄地透露出对他人的年龄歧视。您的同事应直接和项目经理沟通并解决问题，也可以通过普华永道道德热线或其他方式寻求帮助。作为在场同事，您可以直接和项目经理沟通，或通过其他方式寻求帮助。这是一种关心支持同事的做法。





我们坚持开放包容的工作环境。我们重视多元化人才，并视之作为一种竞争优势，同时也培养并扩大这种优势。

我们推行的文化重视且鼓励创新、注重专业成长、职业发展、灵活工作和工作/生活平衡。

我们会对人才进行投资，帮助其实现职业发展，鼓励员工持续学习，并为之创造有益近期发展和长远职业进步的机会。持续学习、开放思想是我们培养创新能力，解决重要问题的关键所在。

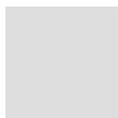
我们的成功绝非偶然，这需要我们于跨领域且遍布全球的网络基础上，进行具系统性和深思熟虑的变革。这意味着我们的使命、战略和核心价值以协同运作，形成一个整体。

坚守使命是立足之本。战略为我们指明方向。核心价值是行动指南。普华永道全方位人才战略则是使之落地的重要保障。当我们以这种方式行事时，就能释放我们全球网络的全部潜力。我们将成为一个无与伦比的工作场所，共同为客户和社会解决问题。



关怀社会

作为专业服务机构，我们根据自己的优势和机会定制我们的企业责任策略。该策略让我们运用我们的技能，创造影响力，交付重大工作成果，并真正做到创造长期商业与社会价值。



我们运用技能和经验为社会解决重要问题，包括与道德、诚信和信任相关的议题，营造持续及共融的全球经济，而为社会贡献一己之力。

我们通过贡献自己的专业知识，与其他机构合作，帮助所在社区解决重要社会问题，争取最高效益。

我们尊重各国的风俗传统。如果当地的风俗传统与本准则发生冲突，我们会针对如何遵从本准则进行内部咨询。我们的目的在于通过展现关怀、开放、诚实，并坚持不懈追求优良的道德品质，从而赢得利益相关者的信任。

以核心价值为导向，我们审视了对我们业务最具影响力的环境、社会及治理(ESG)问题。我们通过为企业和民间团体提供专业转型服务，来帮助整个社会实现可持续发展的变革，为实现更广泛的发展目标作出贡献。我们深知地球的资源有限，我们会采取预防措施，降低我们的业务对环境造成的影响。亦会同时协助客户保护环境。

在项目执行过程中，我们严格遵守诚信、客观、专业、适度谨慎、保密、专业行为等原则。





我们通过对话交流协助立法以维护公共利益和我们自身的使命。

我们配合监管方支持法治，尊重政府和各专业机构，并坦诚地与之合作。我们会指定合伙人或员工，代表普华永道与政府和各专业机构联系。

我们根据适用的法律法规和职业责任要求，迅速响应政府和各专业机构的信息要求。

我们鼓励并支持员工参与社区活动。员工个人的政治立场和观点不代表普华永道的立场和观点，我们会遵守适用于我们的报告要求。在使用普华永道资源支持、认可或反对任何持特定政治立场或党派/候选人、慈善组织、产品或宗教（或制造其表像）前，我们会按照当地法律和政策的要求，获取相应批准。

问答

有位客户邀请我在会议上发言，这次会议是为了某个与其相关的政治议题而召开的。我可以接受邀请吗？

请先进行咨询。可以先咨询法律顾问办公室和/或风险管理部以确定我们是否有资格去发表评论。

问答

我在一家职业会计师协会的职业道德委员会担任委员，此委员会通过并采纳了一项建议标准，其认同的观点有别于普华永道。那么我是否可以公开阐述该委员会的观点（比如在公开听证会上）？

可以，只要你明确表明这是委员会而非普华永道的观点。如果有必要，请准备好如何解释普华永道与该协会委员会之间的观点差异。





我们关心、尊重并支持国际公认的人权，努力捍卫人权免遭侵犯。我们遵守适用的劳务和雇佣法律，在业务经营中运用国际公认的劳务原则。

经济合作与发展组织（OECD）提供指导，包括《OECD跨国企业指南》（《OECD指南》），为全球经营时的负责任商业行为提供无约束力的原则和标准。OECD指南为制定适用的合规要求和标准提供了一个宝贵的框架。虽然普华永道网络由不构成跨国公司或企业的独立法人实体所组成，但普华永道的网络标准和政策是根据OECD指南的目标和目的制定的。



国际公认的劳务原则包括联合国全球契约中的原则和国际劳工组织的宗旨。



信息保护

无论我们是通过口头、书面、邮件还是任何其他方式获取保密信息，保密意识对维护我们与客户、彼此以及其他业务伙伴之间的信任至关重要。

这种信任让我们更自由地分享意见和信息，有益于合作和创新。





我们尊重客户、员工和其他业务伙伴的信息隐私和保密性。

我们会竭尽全力保护个人和其他的保密信息。

我们采取透明且诚信的方式收集、存储、使用、传输和处理个人及其他保密信息，并遵守我们业务所在国的法律法规。仅在具备充分理由的情况下汇总、使用和保存个人、客户及其他保密信息，且在必要时授予信息获取权。员工从普华永道离职后仍负有保密责任，并将继续遵守信息保密要求。

对于以各种形式交托于我们的保密信息，我们都有责任保密。

- 1 我们在工作中仅使用已批准的普华永道系统和应用程序。
- 2 我们不会随意泄露保密信息，包括使用社交媒体时。
- 3 我们在公共场所涉及客户问题时，持谨慎态度。
- 4 我们会十分注意保护机密信息的文档原件。
- 5 我们会迅速确认任何保密信息的意外泄露，并上报至公司内部相关部门。

我们评估技术的适用性并负责任地使用。

理解保密和彼此信任的重要性，有助于推动整个普华永道网络合作、创新和成功。

问答

我发现了一项可以帮助我完成工作的新技术。这项技术可以为我的团队节省大量时间。我可以使用它吗？

在下载或使用任何未经普华永道批准使用的新技术之前，你应咨询事务所的网络信息安全团队、法律顾问办公室和/或风险管理部。普华永道使用的技术都已经过审核，以便我们了解该技术以及信息的使用和存储方式，从而保护机密信息。



问答

我经常远程工作。我可以采取哪些措施来保护保密信息？

在远程工作时，无论是在家里、客户现场还是在咖啡馆等公共场所，都必须尽可能地降低风险。最佳做法包括：

- 离开设备时锁定屏幕。
- 在公共场所工作时，使用防窥屏幕并在私人区域工作。
- 将工作对话保密，不在他人可能听到的地方分享保密信息。
- 定期重启笔记本电脑。
- 远离不安全的无线网络。
- 处理完所有打印文件后进行粉碎处理。

以上只是举了一些例子。此外，切记了解当地有关信息安全和保密信息的政策和指导方针。





我们会保护我们有权使用的信息、实体和电子资产，包括保护该等资产免受恶意威胁和意外损失。

我们在规定期限内会妥善保管所有纸质和电子档案。

当我们知晓或预期即将面临的调查、诉讼或其他事项，或者接到明确指示时，我们会留存相关信息。

我们注重工作底稿的完整性。底稿一旦完成，我们不会对其做不当修改。

我们决不利用内幕消息进行交易或不当泄露内幕消息。

信息“意外损失”具体指哪些情况？

意外损失可能由以下情况导致：计算机无人看管、因疏忽而将机密邮件发送至错误的收件人、或者将敏感文件遗留在办公室附近的打印机处。

什么是“内幕消息”？

内幕消息系指一家公司并未公开的信息（如财务预测、并购计划及关键人员变动）。

内幕消息的来源有哪些？

内幕消息可以来自各种渠道（如客户、供应商、分包商、合营企业合伙人或者其他任何普华永道人员与其保持联系或持有其信息的实体或个人）。

问答

我在乘坐公司电梯时无意听到有两人在谈论他们正在参与的并购项目，我可以投资并购涉及的公司吗？

不可以，这属于“内幕交易”。对于非公开信息，不论以什么方式获悉，我们都不能加以利用，也不应向任何人泄露这些信息。更多指南请咨询法律顾问办公室和/或风险管理部。





不论是在线或线下的交流沟通，我们都要深思熟虑。当我们在公共场合或在线论坛发表言论时、使用社交媒体时，或者进行外部交流时都应对同事和客户保持礼貌和尊重。

当我们就社会或公众议题发表意见时，我们须清楚表明有关观点仅代表个人而不代表普华永道。

若听众合理地认为我们的发言代表着普华永道，那么我们一般应仅陈述普华永道的观点而不会提及个人观点。我们不会将他人的观点占为己用。

我们遵守版权和知识产权法律。



问答

我在网上发现了一篇不错的研究论文，我可以与同事和客户分享这篇论文吗？

这要视情况而定。请记住普华永道内部网络系统中的信息通常都是拥有版权且/或得授权的数据，你需要得到许可才能分享这些信息。另外，切勿把他人的工作成果占为己用，这很重要。要避免被指控抄袭，版权归属声明总是必要的。如果还有疑问，你可以请教你的经理或项目合伙人。



通过社交媒体与他人建立联系已成为我们生活中不可或缺的一部分。但我们知道，个人和专业社交媒体空间之间的界限很容易变得模糊。我们在社交媒体上的一言一行，无论是以专业身份还是个人身份，都会影响到我们的客户、事务所、同事和我们自己。

为营造社会诚信，我们应从个人层面和专业层面慎重考虑发布的内容，以免危及普华永道的客观性或职业操守。在社交媒体上发表言论时，我们应尊重受众和同事，并尊重同事和客户的隐私。

我们在社交媒体平台上的言行举止也能反映我们线下的品行。无论线上还是线下，都应保持专业性，这是至关重要的。

我们在使用社交媒体时要有良好的判断力，永远不要忽视社交媒体是公共媒体这一事实。我们在发布内容之前要深思熟虑。

问答

我对自己国家的政治情势有些看法。我可以通过社交媒体发表个人政治立场或观点吗？

可以，但请记住尊重他人，并确保你仅代表你个人发言而不是普华永道。你应确保你的个人资料和发布的任何内容符合你向客户和同事展示的专业形象。请务必了解当地的政策和指导方针。



问答

我在社交媒体上看到了关于我同事的负面评论。发表评论的人并不了解全部情况，他们只是根据自己的经验作出假设。我该怎么办？

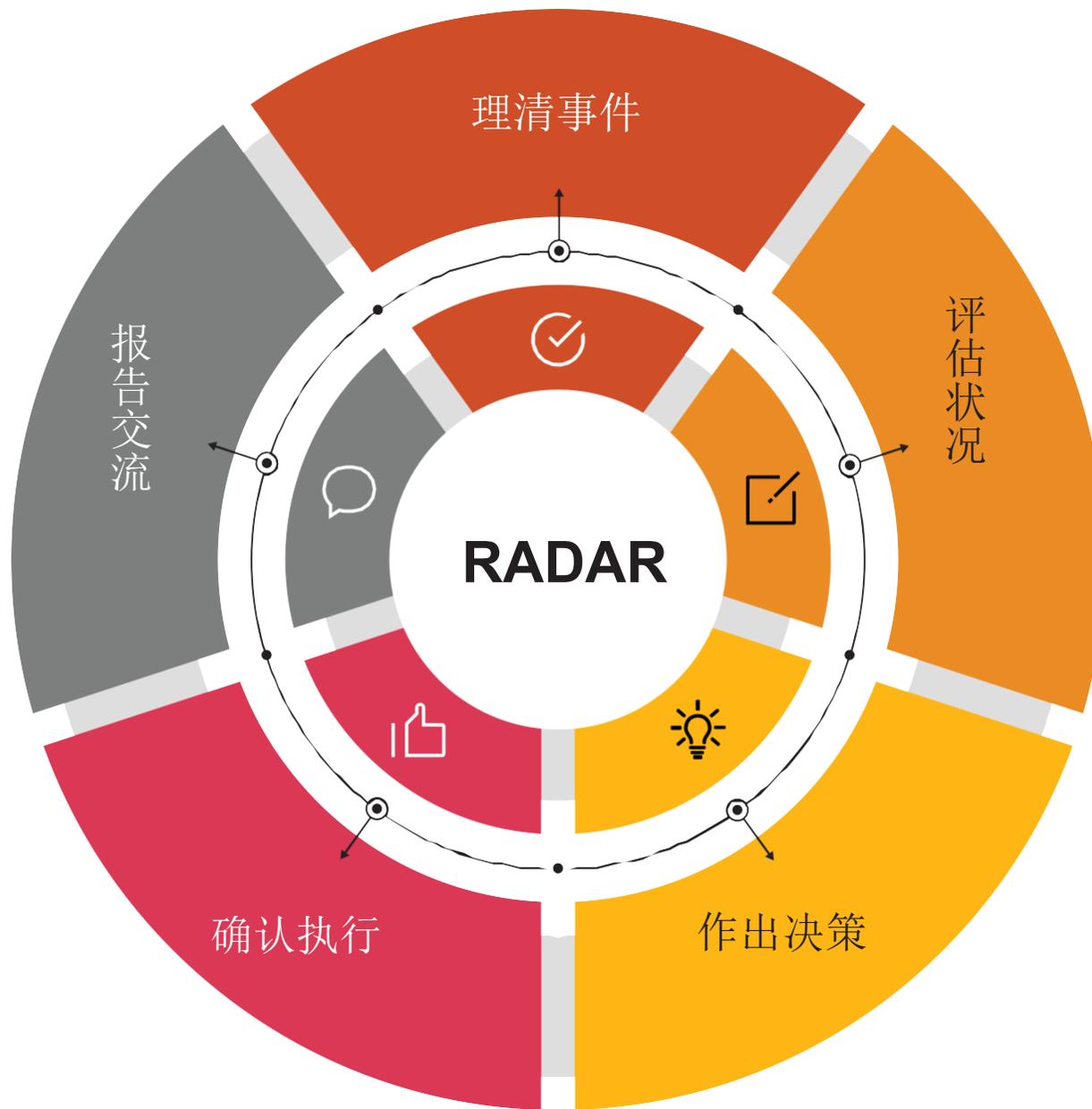
这取决于你。如果你决定反驳，切记不要冒犯他人。需要考虑事实和受众。如果发现任何可能给普华永道或我们的客户带来问题的不切实诋毁或不恰当的社交媒体内容，都应通过普华永道道德热线或任何其他渠道进行报告。



RADAR 决策指导框架

RADAR决策框架可以帮助你思考道德问题，培养你分析道德问题的能力，从而作出正确的抉择。在决定采取行动时，RADAR框架中的步骤和问题可以引导你的决策方法。但你不必教条地按照既定顺序采取行动，以下图表也并非绝对的判定顺序，它仅旨在帮助你梳理思维方式，其效果可能需要一段时间后才产生。请记住，决策时，个人判断和普华永道价值观的决定性作用无可替代。





RADAR 决策指导框架

5

- 如有必要，通过适当途径（普华永道道德热线）或其他方式（如向道德和商业行为负责人、经理或主管、人力资源部、风险管理部或法律顾问办公室）寻求帮助。
- 以合适的方式向利益相关者告知你的问题和依据。
- 汲取教训，思考是否需要作出改变。

1

- 这种情况是否符合普华永道使命和核心价值？
- 你是否在他人的要求下，采取你认为违反普华永道使命或核心价值的行动？
- 你是否清楚他人（如同事、客户、供应商及其他方）的不道德或违法行为？
- 你是否在欲作出决策时却未充分考虑其道德影响？
- 如果媒体进行报导会造成什么影响？

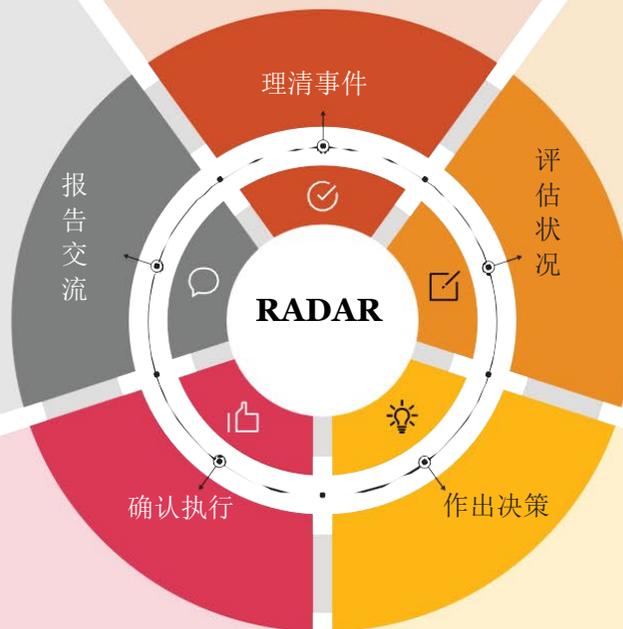
2

谁会受到影响？

- 你自己？
- 同事/你的团队？
- 普华永道（你所在的分所或普华永道网络成员机构）
- 你的客户/某个客户？
- 其他合作方？

指导标准

- 这件事看起来对吗？
- 法律（这件事合法吗）？
- 法规/职业准则。
- 普华永道准则和政策。
- 客户反应。
- 合作方反应。
- 普华永道使命和核心价值。
- 普华永道行为准则



4

- 测试你的决策—决策是否正确？你是否心安理得？
- 如果他人知道了你的行为，你是否会感到难堪？
- 想想理智的人会怎么思考。
- 如有必要则再次向他人咨询。
- 若你对自己的决策有信心，请果断行动。切记保持诚信。

3

- 有哪些选择？
- 每种选择可能产生哪些结果？
- 有没有不存在道德冲突的替代方案？
- 如有必要则请教他人。
- 作出行动决策。

《行为准则》和普华永道全球网络

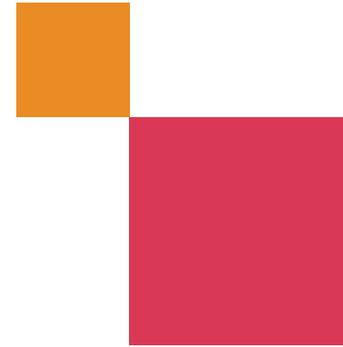


我们贯彻普华永道各成员机构之间的合作精神。若在为普华永道网络内其他成员机构工作时对商业行为或相关事项产生疑问，请遵守当地事务所的既定政策。

若不愿向当地事务所提出问题，或者涉及多家事务所时，你可以使用普华永道道德热线向全球道德团队寻求帮助。

详情请浏览：www.pwc.com/ethics。





www.pwc.com/codeofconduct

© 2023 普华永道。版权所有。普华永道系指普华永道网络及/或普华永道网络中各自独立的成员机构。详情请进入www.pwc.com/structure。

本文仅为提供一般性信息之目的，不应用于替代专业咨询者提供的咨询意见。

普华永道秉承「解决重要问题，营造社会诚信」的企业使命。我们各成员机构组成的网络遍及152个国家和地区，有超过327,000名员工，致力于在审计、咨询及税务领域提供高质量的服务。如有业务需求或欲知详情，请浏览www.pwc.com。

