



PwCの行動規範

Purpose、Values、Behavioursの実践

2024年10月



<https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/code.html>





目次

PwCグローバル会長からのメッセージ	3
PwCグローバル最高倫理コンプライアンス責任者からのメッセージ	4
Purpose、Values、Behavioursの実践	5
行動規範とは	6
声を上げる	7
ビジネス活動における信頼を築く	9
お互いの信頼を築く	17
社会における信頼を築く	21
情報利用における信頼を築く	25
RADAR：正しい行動を決定するためのフレームワーク	31
行動規範とPwCメンバーファーム	34



PwCグローバル会長からのメッセージ

今日の複雑な世界では、信頼が新しい通貨のような存在となっています。信頼は単なる価値にとどまらず、ビジネスの成功や社会の基盤となるものです。PwCのPurpose（存在意義）は信頼を礎とし、透明性、誠実性、そしてPwCのValues（価値観）を通じて信頼を提供するというコミットメントに基づいています。

150カ国を超える国々で35万人以上のPwCのパートナーおよびスタッフ全員が、高水準の倫理的行動と、クライアント、社会、人々がPwCに寄せる信頼を維持する責任を負っています。かつてないスピードで期待が変化している現在、私たちは、PwCのPurposeを理解し、いかなる時でもこれを実践する責任があります。

行動規範は、私たちが職業上の基準、法律や規制のフレームワーク内でビジネス活動を行う重要性を強化するものです。行動規範は、私たちのあり方を定めるValuesとBehaviours（行動）の概要を示し、常に最善を尽くす責任を私たちに課しています。

PwCネットワークとしての成果は、私たち一人一人がいかにPwCのPurposeとValuesを、日々、全ての業務活動の中心に置くことができるかにかかっています。

強力な倫理的カルチャーを大切にするというPwCの姿勢は、クライアントやステークホルダーと有意な関係を構築する基礎となるものです。品質と卓越性へのコミットメントは、今日のニーズを満たすだけでなく、未来の課題を予測し、それに対処する指針となるでしょう。

Mohamed Kande

PwCグローバル

(PricewaterhouseCoopers International Limited) 会長

PwCのPurpose:

社会における
信頼を構築し、
重要な課題を
解決する

PwCグローバル最高倫理コンプライアンス 責任者からのメッセージ



Nicola Shield
PwCグローバル
(PricewaterhouseCoopers International
Limited)
最高倫理コンプライアンス責任者

倫理的カルチャーは私たちの組織にとって極めて重要であり、行動規範は私たちの指針となるフレームワークを提供しています。PwCのカルチャーは、シンプルなミッションステートメントによって定義されるものではありません。PwCのカルチャーは、私たちが日々行っている全ての行動と選択の総体です。私たちがお互いに、またクライアントにどのように接するか、クライアントをどのように受け入れるか、クライアントにどのように助言を提供するか、そして外部のステークホルダーとどのように関わるかということです。PwCネットワークのビジョンは、世界で最も信頼され、存在感のあるプロフェッショナルサービスを提供することです。この信頼は、私たちが倫理的に行動することによってのみ構築することができるものであり、行動規範はこの全ての基礎となるものです。

行動規範は、私たちの行動の指針となる数多くのツールの一つとなるものです。この行動規範が、私たちが遭遇するありとあらゆる状況を網羅することは不可能ですし、実際に網羅してはいません。より正確に言えば、日々の行動や倫理的な意思決定の中にPwCのValuesを組み入れることを目指しています。

私たち全員が、行動規範を守る上で重要な役割を担っています。行動規範に反するような状況に遭遇した場合は声を上げてください。PwCでは、声を上げる勇気を高く評価します。問題や懸念が提起された場合、PwCは適切かつ適時に客観的な調査を行うことを約束します。また、PwCの「声を上げる」カルチャーで重要なことは、皆さんを報復から守ることにコミットしていることです。

私たち一人一人に、誠実性と誠意を持って行動し、倫理的カルチャーに貢献する責任があります。問題がある場合や正しくないと感じる状況に遭遇した場合は、決して傍観せず、声を上げてください。

私は、グローバル最高倫理コンプライアンス責任者として、PwCのパートナーおよびスタッフがPwCのブランドに対する信頼を築き、強力な倫理的カルチャーを推進し続けることをサポートします。

Purpose、Values、Behavioursの実践

PwCのカルチャーは、皆が力を合わせ、PwCで働くプロフェッショナルとしてどのように関わるかを示す仕組みによって支えられています。PwCのPurposeは私たちの存在意義を示すものであり、PwCのValuesは私たちの行動を導く価値観です。そして、Evolved PwC ProfessionalのBehavioursはそれを体現する方法です。

PwCのWhy | Purpose

PwCのPurposeは、社会における信頼を構築し、重要な課題を解決することです。これが、私たちの存在意義です。ますます複雑化する世界において、私たちは、資本市場や税制、企業や社会が存在する経済システムなど、さまざまな分野にわたってコミュニティや社会に対して持続的な成長を提供できるよう、複雑なシステムが信頼を構築して機能・適応し、進化する手助けをしています。

PwCのHow | Values

私たちの価値観は、私たちの行動を導きます。私たちはそれぞれ異なる背景や文化を持っていますが、Values（価値観）は共通しています。Valuesは、クライアントが私たちに求めるもの、互いに協力し合うときに大切なことを示しており、私たちが責任を持って最善を尽くすことを約束するものです。Valuesは私たちの行動を導き、成功をもたらします。5つのValuesは、私たちがPurposeの実現に努めるコンテキストを定めています。

Evolved PwC Professional | PwCのBehaviours

私たちは、Purpose（存在意義）やStrategy（ビジネス戦略）、Values（価値観）を体現する行動を、Evolved PwC Professionalとして定義しています。

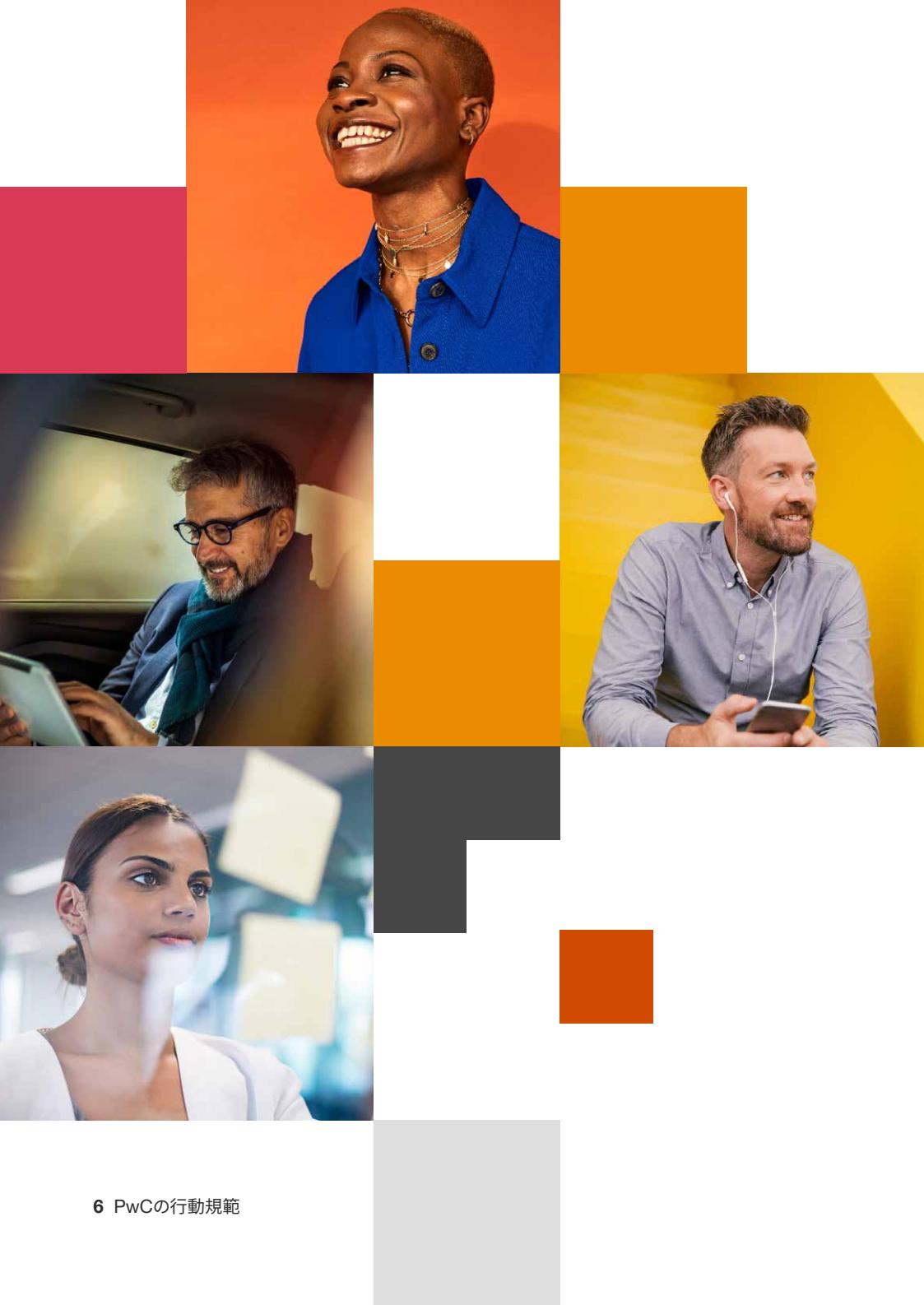
クライアント、社会、そして社会を構成する人々のニーズを考えるとき、一つだけ確かなことがあります。それは「私たちは、急速に変化する世界のニーズに常に対応しながら、進化し続けなければならない」ということです。そのためには、ネットワーク全体で一貫性を持って、新しいスキル、思考、ケイパビリティを生み出す必要があります。これまでとは異なる方法で、クライアントや社会をリードし、価値を届けることが求められており、私たちのIntegrity（誠実に行動すること）が全ての始まりとなります。

Trusted Leadership（信頼し、信頼されるリーダーシップ）と**Distinctive Outcomes**（比類なき成果）は、毎日の一つ一つの行動の中で私たちが信じるべき価値観を体現し、クライアントに価値を届け、PurposeやStrategyをいかに実現するかを示しています。Trusted LeadershipとDistinctive Outcomesを体現することで、私たちはより良い未来を創造できるのです。

PwCは、より良い未来のためにリーダーシップを発揮し協働することは私たちの責務であり、機会でもあると確信しています。PurposeやStrategy、そしてValuesを、一つのシステムとして体系立てて体現していく必要があります。



Purposeは私たちの存在意義を示すものです。Strategyは私たちの選択を方向付けます。Valuesは私たちの判断・行動を導く拠り所となるものです。そしてEvolved PwC Professionalは、それら(Purpose, Strategy, Values)を体現するために、私たちに求められている日々の行動(Behaviours)を示しています。私たちがEvolved PwC Professionalを実践してこそ、グローバルネットワークでつながった私たちの可能性を最大限に生かすことができるのです。それは、PwCが、一人一人が協力し合いクライアントや社会のために重要な課題を解決する、この上ない場所となることを意味します。



行動規範とは

PwCのカルチャーは、ファーム内外の期待や要望に基づくフレームワークに支えられています。こうした期待や要望が私たちの行動の指針となり、以下に挙げた私たちの信頼を築くことに役立っています。

- ビジネス活動における信頼を築く
- お互いの信頼を築く
- 社会における信頼を築く
- 情報利用における信頼を築く

行動規範は、「正しい行動とは?」という問い合わせを出さなければならぬ、ありとあらゆる状況について具体的なアドバイスを示すものではありません。むしろ原則に基づくガイダンスであり、難しい課題の対処に役立ち、相談を促し、懸念がある場合には声を上げることを推奨しています。

この行動規範は、私たちの行動に関し共通して期待される事項を規定しており、これらのうち重要なものとして法規制の順守があります。各国の法規制がこの行動規範より厳しい制限を課す場合は、その法規制に従わなければなりません。またこの行動規範およびPwCネットワーク・リスク・マネジメント・ポリシーは、ネットワークおよびローカルのポリシーならびに補足ガイダンスにより補完されています。

この行動規範はPwCの全員に適用されます。したがって、本文において「私たち」「私たちの」と書かれている場合は、PwCの全てのパートナーおよびスタッフ、ならびにPwCネットワークを構成している全てのメンバー・ファームを指します。

その他にも、PwCは、請負業者、ベンダー、共同ビジネス関係 (Joint Business Relationship : JBR) を含む、全ての関係者に適用される第三者行動規範を有しています。



声を上げる

「声を上げる」ことは、PwCの倫理的カルチャーの土台となるものです。正しくないと感じる状況に遭遇した場合は「声を上げることで私たちの誠実性や、私たちに正しいことをする勇気があることを示します。

「Integrity（誠実性）を持つ」とは、モラルや倫理上の原則を一貫して順守することを意味します。信頼される存在であること、誠実であること、公正であること、つまり、たとえ誰も見ていない状況であっても正しいことをするということです。

お互いを尊重する職場をつくることで、私たち一人一人が勇気を持って声を上げることができます。声を上げることで不正行為を防ぐことができます。声を上げることで、お互いを思いやり、自分たちのビジネスに配慮する姿勢を示すことができます。

正しくないと感じる状況に遭遇した場合は、PwCでの役割に関係なく、たとえその懸念が上席の者に関する場合であっても、懸念を表明し、その状況について報告する責任が私たち全員にあります。誠実に、公正に、プロフェッショナルとして懸念を表明し報告する責任です。

声を上げる

PwCのエシックス・ヘルplineは、全てのパートナーおよびスタッフ、クライアントおよびその他の関係者が、報復を

恐れることなく安心して安全に疑問や懸念を提起できるようになります。「声を上げる」カルチャーを支援しています。PwCのエシックス・ヘルplineは、安全な報告手段を提供しており、必要に応じて匿名で報告することが可能です。

エシックス・ヘルplineの他にも、PwCには、Ethics and Business Conductリーダー、上長やコーチ、人事 (HC)、リスク管理部門、Office of General Counsel (OGC) を含む、数多くの報告手段があります。私たちは、通報者に最も安心して声を上げられる手段を選んでほしいと考えています。

つまり、Integrity（誠実性）とCare（配慮）というPwCのValuesを忠実に貫くために声を上げることは、安全なだけでなく、正しいことなのです。

耳を傾け対応する

「声を上げる」ことは重要な第一歩です。提起された全ての懸念事項は、かかるべき機密性を持って取り扱われます。

PwCは、適切かつ適時に客観的な調査を行うことを約束します。

監督的立場にある私たちには、懸念を提起して注意を喚起する責任があります。



行動規範または社内方針や手続きに違反した場合は、誰であっても責任が問われます。もし誰かが違反するように指示または許可した場合、あるいはそうした行為を知っているがら直ちに報告しなかった場合は、その責任を問われます。

調査手続きにおいては全員が協力する責任があり、また質問に対しては、正直に、正確に、誠実に、かつ包み隠さず答える義務を負います。調査に協力しない場合は、懲戒処分の対象となり得ます。

PwCは報復を許容しません

PwCは、通報者を報復から保護することを約束します。報復とは、実際の問題または疑わしいと思われる問題を善意で通報した者に対して、直接的または隠れた巧妙な手口で何らかの仕返しをすることを言います。パートナー、スタッフを含め、報復行為に及んだメンバーは全員責任を問われます。報復は重大な不正行為であり、決して許されない行為です。





こんな場合

ランチルームで同僚と雑談をしていました。その中の一人が別の同僚について話していましたが、その内容を不快に感じました。この状況にどう対応したらよいですか？

もしもあなたに抵抗がなければ、そのような状況下では、その同僚に社会人として不快に感じた旨を丁寧に伝えてください。自分で対処することに不安を感じる場合や追加的な助言が欲しい場合は、エシックス・ヘルplineまたはPwCのその他の報告手段を通じて、懸念を報告してください。



こんな場合

私は同僚の不適切な行動について善意で報告し、問題解決のために適切な措置がとられました。しかし今になって、同僚の私に対する態度が変わり、業務で必要とする重要な情報を共有してくれなかつたり、私のことを他人に干渉する人だと嫌味を言ったりすることがあることに気づきました。どうしたらよいでしょうか？

あなたは報復行為を受けている可能性があります。たとえその申し立てが根拠のないものであったとしても、報復は許容されません。エシックス・ヘルplineまたはPwCのその他の報告手段を通じて、懸念を報告してください。

ビジネス活動における 信頼を築く

私たちの業務の品質や影響力は、PwCで働くプロフェッショナルである私たちや、PwCネットワークにとって極めて重要な意味を持っています。私たちの持続性のあるパフォーマンスは、クライアント、社内、社会における信頼を築く上で不可欠な要素です。

PwCに所属するプロフェッショナルは、該当する職業上の基準（例えば、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が定める基準）を順守し、これに基づき行動します。私たちの倫理的行動とIESBA倫理規程の順守は、公共の利益と社会全体の利益に直結します。



私たちの行動規範と倫理のフレームワークは、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力および正当な注意、守秘義務、職業的専門家としての行動という基本原則に基づいています。

私は会計士でも監査人でもなく、保証業務にも従事していません。IESBA倫理規程は私にも適用されますか？

はい。PwCで働く以上、IESBA倫理規程に従うことが求められます。IESBA倫理規程は、所属部門に関係なく、全てのパートナーおよびスタッフに適用されます。



私たちはサービスに価値を見出し、かつ、適切な正当性・誠実性の基準を満たしているクライアントで、私たちがサービスを提供できるクライアントのみにサービスを提供します。私たちは、プロフェッショナルとして提供可能なサービスのみを提供します。私たちは、提供するサービスに必要なスキルやノイバーチョンをもたらすために協力します。私たちは約束を守ります。

PwCの評判は、信頼、誠実性、高品質で持続性のある価値を実現することにより決まります。PwCにとっての長期にわたる成功とは、職業上の基準を守り、適用される法規制を順守し、倫理的義務を果たしながら、質が高く革新的な業務を遂行することを意味します。

私たちは、研修、アセスメント、試験を独立で完了することを含め、私たちが行う全てのことについて誠実に行動します。

PwCのビジネス上の判断は客観的なものであり、先入観、利益相反、他者からの不適切な影響を排除します。私たちは所定のプロセスや手順に従って実在する利益相反や潜在的な利益相反、または慎重に対応すべき状況を識別し対処します。

私たちは、外観的独立性を含む独立性が客観性の根幹を成していることを認識しています。私たちは保証業務クライアントに対する独立性を脅かす、またはその可能性がある利害関係や関係性を積極的に識別し、評価して対処します。私たちは、適用される独立性に関する規則、基準、ポリシーを順守するよう注意を払います。

PwCは、もしそのまま継続した場合に、私たちのプロフェッショナル意識、誠実性や客観性（独立性を含む）が問われる可能性があるようなエンゲージメントやクライアントとの関係を打ち切ることを躊躇しません。

こんな場合

あるクライアントと仕事をしているのですが、そのクライアントは、別のクライアントと契約を結ぶことは自社の利益に反すると考えています。これは利益相反とみなされるでしょうか？

この状況は「慎重に対応すべき状況」であり、利益相反に発展する可能性があります。慎重に対応すべき状況は決して軽視すべきではなく、私たち一人一人が、相談して適切に解決する責任を負っています。慎重に対応すべき状況に気づいた場合は、直ちにクライアントリレーションシップ担当パートナーにその問題を提起しなければなりません。

慎重に対応すべき状況は、利益相反ではないものの、クライアントの利益が競合していることから、クライアントを失う可能性やPwCのブランドや評判を毀損する可能性のある深刻なビジネス上の問題やクライアントリレーションシップの問題を引き起こすリスクがある状況です。

コンフリクトや慎重に対応すべき状況は、必ずしも業務が提供できないというわけではありませんが、潜在的なコンフリクトや慎重に対応すべき状況をどのように管理するか、検討する必要があります。これらの状況は、以下のようなさまざまな形態をとることがあります。

- クライアントにとって最善のサービスを提供するにあたって、私たちの客観性に影響を与える、または影響があるとみなされる可能性がある、PwCの利益または個人的な利益がある
- 同一の事項について、PwCとクライアントの立場が相反している
- PwCのメンバー／ファームまたはパートナー／スタッフが、クライアントに対するファームの責任または義務に相反する利益を有している

自身の役割と状況を客観的に評価することが重要です。潜在的なコンフリクトや慎重に対応すべき状況にあると感じた場合は、ローカルファームのOGCおよび／またはリスク管理部門に相談してください。



こんな
場合

私はPwCのメンバーファームに入社したばかりです。独立性のルールがあることは知っており、そのルールも理解していますが、参考までに投資可能な銘柄についてどのように確認したらよいか教えてください。

投資に関するルールは複雑です。したがって、その都度確認することが大切です。ルールはあなたのファーム内の職階や役割によって異なります。追加的なガイダンスを必要とする場合は、所属ファーム内の独立性担当者に問い合わせるか、ローカルファームの独立性ポリシー、インターネットなどの参考文書を参照してください。



こんな
場合

私は規制当局での勤務を経て、最近PwCのメンバーファームに入社しました。一緒に働いている新しいパートナーと共有したい有益な情報があるのですが、共有することが最善のアイデアかどうか分かりません。どうすればよいでしょうか？

PwCでは、政府関係者を雇用して仕事をする場合や、PwCで働くプロフェッショナルが政府で働く場合、PwCネットワークの原則を含め、適用される全ての規則や規制を順守するよう注意を払っています。そうすることで、コンフリクトやコンフリクトがあるように受け取られることを回避しています。

通常、政府機関からPwCメンバーファームへの入社時には、一定の期間に一定の制限が適用される「クーリングオフ期間」が設けられています。この場合、「クーリングオフ期間」中に担当できる事項の制限に加え、機密保持規則を順守する必要があります。



こんな
場合

期日までに完了しなければならない試験やアセスメントがあるのですが、しっかり勉強したり期限内に完了したりするための十分な時間がとれません。

試験やアセスメントを完了することに時間的なプレッシャーやその他の不安を感じている場合は、上司やコーチに相談し、必須事項を適切に完了させるために何が必要か話し合う必要があります。決して不正行為をしてはなりません。回答を共有したり、他の人から回答を受け取ったりしてはいけません。

質問がある場合、または不正行為に気づいた場合は、上司、コーチ、エシックス・ヘルplineに連絡しアドバイスを求めてください。私たち一人一人に、正しいことを行い、正しくないと感じることを見たり聞いた場合には「声を上げる」責任があります。

研修、アセスメント、試験を完了する際に誠実性を持って行動することは、許可されていない、もしくは不適切な方法による支援を受けてこれらを独力で受けけることを意味します。PwCはいかなる不正行為も許容しません。不正行為は以下を含みますが、これらに限られません。

- 解答集を作成、使用、共有すること
- 本人に代わって研修またはアセスメントを受けるよう他人に依頼すること
- 他人に代わって研修またはアセスメントを受けること
- 研修またはアセスメントに関連して、不適切な方法でテクノロジーを使用すること
- 盗用

不正行為は、PwCのPurposeやValuesに沿った行動ではありません。いかなる形の不正行為であっても、行った者は責任を問われます。いかなる形であれ、不正行為に気づいた場合は声を上げ、上司、コーチ、エシックス・ヘルplineに報告することが求められます。



私たちは、クライアントやサプライヤー、その他の相手方との契約交渉や締結を、法に則り、かつPwCの名に恥じない方法で行うことで誠実性を示します。

提供したサービスの対価の請求においては、根拠を開示して透明性を確保します。私たちは正確に執務時間と経費をチャージします。

公正な競争を行うことを約束します。私たちは競合他社と、公式または非公式を問わず、違法に競争を制限したり、価格を設定したり、クライアント・市場・人員・サービスを割り当てたりするための協定を結ぶことはありません。

私たちの競合他社の機密情報を侵しません。私たちは競合他社情報を収集するにあたり、公の情報であるか、法令・契約上の義務に違反することなく入手できる情報である場合に限り収集します。

こんな場合

上司から、タイムシートにチャージした執務時間を減らすようにほのめかされました。予算より多く時間がかかっていると分かっていますが、できる限り効率的に仕事をしたつもりです。どうしたらよいでしょうか？

執務時間を正確にチャージしなければなりません。チャージ時間を減らしたり、反対に水増ししたり、予定時間内で終えるようにサービスの質を落としてもいけません。あなたの懸念について速やかに上司と話し合ってください。万が一、上司がこの件を取り合わなかった場合は、エシックス・ヘルplineまたはPwCのその他の報告手段を通じて懸念を報告することもできます。



こんな場合

私はパートナーとともに、複数の競合他社が参加する会計の専門的な論点を討議する会議に出席しました。会議の後の懇親会で、知人（競合他社）が、彼とそのグループが導入を進めている新しい価格体系について意気込んで話していました。彼は競合他社が皆同じような価格体系を採用するのではないかと疑っており、当方の価格体系を教えれば「競争上有利になれる」として、自分も教えるからと情報交換をもちかけてきました。どうすべきですか？

そのような情報を教えてほしくない、こちらからもそのような情報は共有できないと相手にはっきりと伝えるべきです。その件を速やかにOGCに報告してください。このような方法で価格情報を交換することは禁じられています。エシックス・ヘルplineまたはPwCのその他の報告手段を通じて懸念を報告することもできます。





私たちは、直接的にも第三者を介して間接的にも、一切の贈収賄および腐敗行為に関与しません。このことは、私たちの同僚、クライアント、その他取引先からの信頼を維持する上で極めて重要です。私たちは、贈収賄や腐敗行為と受け取られるような行動を回避します。私たちは、ファシリテーションペイメントを含む贈収賄の要求、受入、申出、約束、支払いを行いません。

賄賂は金銭の授受だけに限りません。何らかの価値のあるもの（有価物）も賄賂に該当する場合があり、以下のようなさまざまな形態があります。

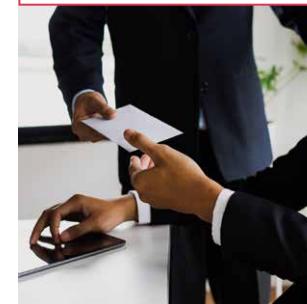
- 実際に役務を提供していない相手方に支払うコンサルタント料や手数料
- 旅行、厚遇、接待、雇用機会、贈答品などの金銭以外の何らかの価値のあるものを含む現物支払い
- 通常の採用プロセスを経ない政府職員の親族の雇用
- 適切な審査や承認を得ていない資金援助・寄付

クライアントやその他取引先の身元を確認し、その事業活動の性質を理解し、マネー・ローンダリング防止に関する基準を順守します。疑わしい行動や犯罪行為が観察され、報告された場合には、私たちはしかるべき措置を講じます。私たちは適用される経済制裁規制に反する行為を一切行わず、クライアントによる適用される制裁関連法の違反行為に加担するような業務を請け負いません。

こんな場合

私の国の習慣では、クリスマスにクライアントとプレゼントを交換するのが一般的ですが、行動規範には、贈答品が不適切とみなされる場合があると記載されています。どうすべきですか？

この場合は、いくつかの要素によって判断します。各國の慣習、法規制、PwCポリシー やクライアントの社内方針などによって判断が異なります。クライアントが、政府、多国籍企業、国際事業開発などを含む公共部門である場合は特に注意が必要です。所属ファームの補足ガイドンスやポリシーを確認するか、所属ファームのOGCおよび／またはリスク管理部門に相談してください。



PwCは、責任を持って納税義務を果たします。私たちは国内外の全ての関連する税務申告を、正確に、誠実に、かつ適時に行います。

PwCは、責任ある税務アドバイザーです。ビジネスの世界のグローバル性や、各国の国内法の複雑さや競合する優先事項を考慮すると、どこで線引きすべきかが必ずしも明確でないことがあります。そのため、PwCネットワークのメンバーファームでは、クライアント、その他のステークホルダー、個々のパートナーおよびスタッフの一助となるようPwCのグローバル税務行動規範を定めています。



お互いの信頼を築く

考え方や経験が多様であることは強みであり価値があります。イノベーションには多様な視点が欠かせません。私たちはお互いの意見に耳を傾けます。お互いに協力し、対話に参加し、相手に敬意を払いながら課題について協議することにより、成功へ導くことができます。私たちのアイデアと蓄積した知識を結集させることは、イノベーションをもたらし最終的に成功につながる力の基盤となります。



PwCでは、それぞれのテリトリーを越えてPwCネットワーク全体での協力を促進しています。私たちは、互いに透明でオープンなコミュニケーションを図ります。アイデアや情報を共有し、世界中で同僚との関係を育みます。

この協力の鍵を握るのが信頼です。信頼は、同僚との協働やクライアントへのサービス提供の有効性を高めます。信頼は、各自が気遣い、礼節、品位、公平な態度と敬意を持って相手に接することから始まります。

PwCは、全てのパートナーおよびスタッフの安全を確保するためにしかるべき措置を講じます。虐待、暴力、脅し、その他の破壊的行為のない安全な職場環境を提供します。

PwCはハラスメント、差別、報復、脅迫、いじめ、その他の無礼な行為を許容しません^{*}。こうした行為は、私たちの関係の誠実性を損なうものです。

率直で正直な話し合いができる環境を醸成するため、私たちはオープンな対話を尊重し、奨励しています。



※これは、個人の人種、民族、肌の色、年齢、生物学的・社会的性別、性自認または性表現、性的指向、政治理念、国籍、出身国、祖先、言語、宗教、精神的・身体的障がい、医学的状況、配偶者の有無、子の有無、妊娠の有無、経済的・階級的地位、軍役経験の有無または法律で保護されているその他の特性に関する規範です。



こんな
場合

仕事帰りに、チームメンバーとの懇親会に参加しました。マネージャーの一人が不快な感じで何度も言い寄ってきました。どうしたらよいですか？

嫌がっている相手に言い寄る行為は絶対に許されません。もしあなたに抵抗がなければ、そのときか会が終了した後に、そのマネージャーに対して社会人として丁寧に不快である旨を伝えてください。マネージャーに直接対応することに抵抗があるかどうかにかかわらず、エシックス・ヘルplineまたはPwCのその他の報告手段を通じて懸念を報告する必要があります。



こんな
場合

チームミーティングで、年配の同僚がテクノロジーの新規プロジェクトに関心を示しました。プロジェクトマネージャーはその人に、テクノロジーが理解できるか、プロジェクトについていけるかと尋ねました。それを聞いて私は不快感を覚えました。どうしたらよいですか？

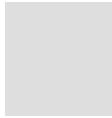
この場合、プロジェクトマネージャーの発言は、同僚の年齢に基づく間接的で微妙な、あるいは無意識の差別の一例である可能性があります。あなたの同僚は、声を上げてプロジェクトマネージャーに直接対応するか、エシックス・ヘルplineまたはPwCのその他の報告手段を通じて懸念を報告する必要があります。また、目撃者であるあなたも、プロジェクトマネージャーに直接対応するか、PwCのその他の報告手段を使って声を上げることができます。これは、同僚に対するサポートと、あなたが気にかけていることを示すことになります。

こんな
場合

マネージャーに質問するたびに、皆の前でばかにされ、能力があるのかと問われます。どうしたらよいですか？

この行為はいじめとみなされる可能性があり、少なくとも無礼であり行動規範に反する行為です。「声を上げて」ください。エシックス・ヘルplineまたはPwCのその他の報告手段を通じて懸念を報告することができます。





PwCはインクルーシブな組織です。PwCは、そのパートナーおよびスタッフの多様性を、今後も促進・強化していく競争上の優位性として重視しています。

PwCは、イノベーション、プロフェッショナルとしての成長、キャリア開発、職場環境の柔軟性、ワークライフバランスに配慮し、それらを育むカルチャーを推進しています。

PwCは、継続教育を奨励し、短期的能力開発と長期的キャリアアップの両方の機会を設けて、人材に投資しています。継続的に学び、オープンマインドであることは、イノベーションを推進する力と重要な課題を解決する力の鍵となります。

私たちの成功は偶然に起こるものではありません。成功は、多分野にわたるグローバルなネットワークを基盤とした、体系的な思考に基づく変化を必要とします。つまり、PwCのPurpose、Strategy、Valuesが一つのシステムとして機能する必要があります。

Purposeは私たちの存在意義を示すものです。**Strategy**は私たちの選択を方向付けます。**Values**は、私たちの行動を導きます。**Evolved PwC Professional**は、それら（**Purpose**、**Strategy**、**Values**）を体現するための行動（**Behaviours**）を示しています。私たちが**Evolved PwC Professional**を実践してこそ、私たちのグローバルネットワークの可能性を最大限に生かすことができるのです。それは、PwCが、一人一人が協力し合いクライアントや社会のために重要な課題を解決する、この上ない場所となることを意味します。

社会における信頼を築く

PwCの企業責任戦略は、プロフェッショナル・サービス・ファームのネットワークとしての独自の強みと機会に合わせたものです。またこの戦略は、インパクトを与え、目に見える形で成果を達成し、かつ長期的なビジネス価値および社会的価値を創造する上で、真の違いを生み出す形で私たちのスキルを活用することができるよう策定されています。



PwCは、持続可能で社会的一体性のあるグローバル経済を育てるための中心課題である倫理観、誠実性、信頼に関わる課題を含む重要な課題を解決するために、私たちのスキルと経験を生かして社会に貢献します。

PwCは、専門知識を提供し他の組織と協力して最大の成果を達成することにより、社会における重要な社会問題の解決をサポートします。

PwCは、ビジネス活動を行う国々の慣習や伝統を尊重し敬意を払います。これらの慣習や伝統とこの行動規範が矛盾する場合は、行動規範を順守するための方法を社内で協議します。私たちは、相手への配慮、寛容さや誠実さを示し、倫理観と品質に絶えず重点的に取り組むことによって、ステークホルダーの信頼を得る努力をします。

PwCのValuesを守るため、PwCは、私たちのビジネスに最も大きな影響を及ぼす環境・社会・ガバナンス (ESG) の課題を検討します。PwCは、ビジネスと市民社会を変革し、幅広い開発目標に貢献するサービスを提供することで、より持続可能な社会への移行をサポートします。PwCは地球の限界に配慮し、私たちのビジネス活動による環境負荷を最小限に抑えるための予防策を講じます。またクライアントが同様にできるよう支援します。

業務に参画する際は、誠実性、客觀性、職業的専門家としての能力および正当な注意、守秘義務、職業的専門家としての行動を徹底します。





PwCは、公共の利益を守りPwCのPurposeに沿う姿勢で、法規制の形成に影響を与える対話に参加します。

PwCは、規制当局とのやり取りにおいて法の原則を支持します。丁寧かつ率直な姿勢で、官公庁や規制当局と協力します。官公庁や規制当局とPwCを代表して接触する場合には、通常、そのために選任されたパートナーおよびスタッフが担当します。

PwCは、官公庁または規制当局から適用法または職務上の義務に基づく情報提供が求められた場合には、これに速やかに対応します。

PwCは、社会活動への参加を推奨し、支援します。私たちは、個人的な政治的信条・意見をPwCの信条・意見として表明しません。またそのような場合は、適用される報告規定に従います。私たちは、各国の法律やポリシーに従い、許可を得ることなくPwCのリソースを使用して特定の政治的立場や政党・候補者、慈善団体、製品、特定宗教を支援する、推薦する、反対する行為（あるいはそのように受け取られるような行為）を行いません。

こんな場合

公認会計士協会の倫理委員会の委員を務めています。委員会ではPwCの見解とは異なる基準案について検討することが決まりました。公聴会などの公の場で協会の見解を述べることはできますか？

はい。ただし、それがPwCではなく協会の倫理委員会の見解であることははっきりと示し、かつ必要に応じて、PwCと協会の考え方の違いを説明できるようにしておいてください。

こんな場合

私はクライアントからある会議での講演を頼まれました。その会議ではクライアントに関係があり、かつ彼らが支持している政治的問題について取り上げています。依頼を引き受けてもよいでしょうか？

しかるべき担当部署に相談してください。まずは、そのような場において私たちが発言できる立場にあるか判断するために、OGCおよび／またはリスク管理部門に問い合わせるのがよいでしょう。

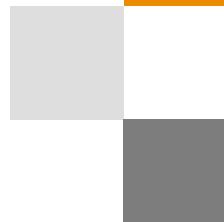




PwCは国際的に宣言された人権を大切にし、尊重し、支持します。私たちは人権侵害に加担する事がないよう努めます。PwCは適用される労働雇用関連法を順守し、私たちのビジネス活動において国際的に認められている労働原則を援用します。



経済協力開発機構（OECD）は、OECD多国籍企業行動指針（OECD行動指針）などのガイダンスを提供しています。OECD行動指針に法的な拘束力はないものの、企業がグローバルに事業展開するにあたり責任ある行動をとるための原則と基準が定められており、適切なコンプライアンス要件や基準を設定する上で、有用な枠組みを示しています。PwCは、多国籍企業ではなく、各国の独立した法人で構成されるメンバーフームの総称ですが、PwCネットワークで定める基準や方針は、OECD行動指針が目指す目標とその理念を同じくするものとなっています。



国際的に認められている労働原則の例として、国連グローバルコンパクトの原則や、国際労働機関（ILO）における取り組みなどがあります。





情報利用における 信頼を築く

機密情報については、口頭、文書、電子メールなど、いかなる形態で受領したかを問わず、私たちがその機密性を保護できるかどうかが、クライアント、お互い、取引先との信頼関係を維持できるかどうかに大きく影響します。

この信頼関係が維持・構築されれば、アイデアや情報をより自由に共有でき、協力やイノベーションの促進へつながります。



PwCは、クライアント、PwCのパートナーおよびスタッフ、その他取引先のプライバシーを尊重し情報の機密性を保護します。

PwCは、あらゆる形態の個人情報とその他の機密情報を保護します。

PwCは、透明性が高く、信頼を促進し、私たちがビジネス活動を行うさまざまな国の法規制を順守する方法で、個人情報とその他の機密情報の収集、保管、使用、送信、破棄を行います。PwCは、正当な理由がある場合に限り、個人、クライアント、その他の機密情報を収集し、使用し、保管します。こうした情報へのアクセスは許可された場合に限り可能となります。私たちの秘密保持義務は退職時に消滅するものではなく、退職後も継続して情報の機密性は尊重されます。

PwCの一人一人に、さまざまな形態で託された機密情報を保護する責任があります。

- 1 業務では、認められた社内システム、アプリケーションのみを使用します。
- 2 ソーシャルメディアを使用する場合を含め、機密情報を不適切に漏えいしません。
- 3 公共の場でクライアントに関する話をする場合は慎重を期します。
- 4 機密情報のハードコピーの保護には注意を払います。
- 5 機密情報の意図しない開示を速やかに特定し、かかるべきファームの担当者に報告します。

PwCはテクノロジーの適切性を評価し、責任を持つて使用します。

機密性とお互いの信頼関係の重要性を理解することが、PwCネットワーク全体の協力、イノベーション、成功へつながります。

こんな場合

自分の仕事に役立つ新しいテクノロジーを見つけました。チームの作業時間を大幅に削減できる可能性があります。使用してもよいでしょうか？

PwCでの使用が認められていない新しいテクノロジーをダウンロードまたは使用する前に、所属ファームのNetwork Information Security (NIS)、OGCおよび／またはリスク管理部門に相談する必要があります。PwCが使用するテクノロジーは、機密情報が保護されるよう、そのテクノロジーと情報がどのように使用・保存されるかを理解するために精査されます。



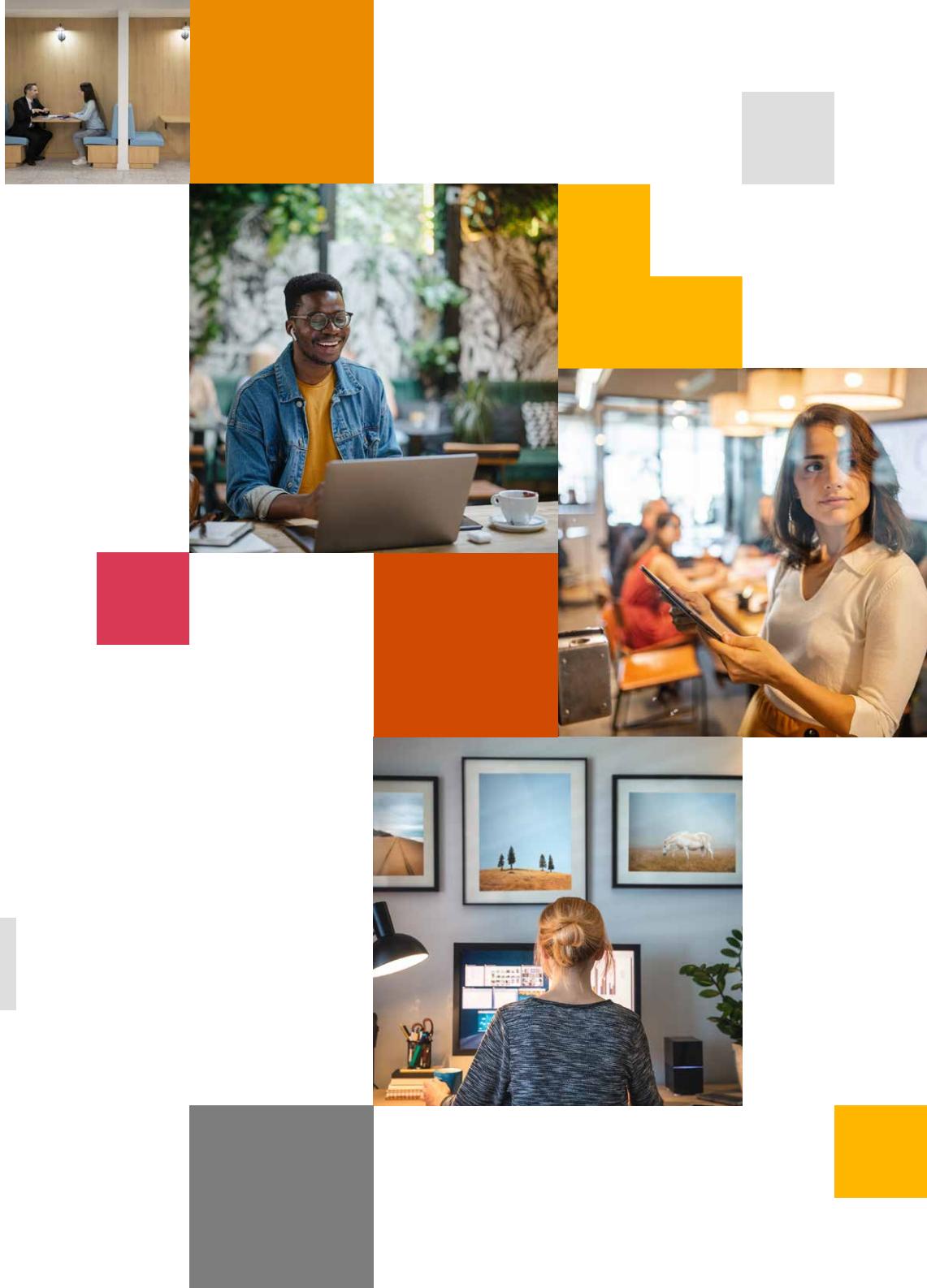
こんな
場合

私はリモートで仕事をすることがよくあります。機密情報保護のために、どのような対策をとればよいでしょうか？

自宅、クライアント先、カフェなど、公共の場であるかどうかを問わず、リモート勤務では、リスクを可能な限り最小限に抑えることが重要です。ベストプラクティスには以下が含まれます。

- デバイスから離れるときは、スクリーンロックをかける
- 公共の場で執務する場合は、プライバシーフィルターを使用し、プライベートエリアで執務する
- 仕事上の会話の機密性を保ち、他人が立ち聞きするような場所で機密事項を共有しない
- PCを定期的に再起動する
- 安全性が確保されないワイヤレスネットワークに接続しない
- 使用後の印刷物は全てシュレッダーにかける

これらはほんの一例です。上記に加え、情報セキュリティと機密情報に関するローカルファームのポリシーやガイダンスを確認してください。





PwCは、私たちがアクセスすることのできる情報および有形・電子資産を保護します。これには、あらゆる悪質な脅迫や不注意による紛失からの保護も含まれます。

PwCは全ての紙面や電子媒体記録を保護し、所定の期間に限り保管します。

PwCは調査、訴訟その他が提起されることを認識している場合や予想される場合、またそうするよう指示された場合は、該当情報を保全します。

PwCは調書類の完全性を尊重し、完成した調書類を不適切に改ざんしません。

PwCは内部情報を取引に利用したり、不適切に開示したりしません。

情報の「不注意による紛失」とは？

不注意による紛失は、PCを放置したり、うっかり機密情報メールを誤送信したり、あるいは単純に執務室近くのプリンターに機密文書を置き忘れるなどによって起こります。

「内部情報」とは？

内部情報とは、ある会社に関する未公開情報（財務予測、M&A提案、重要な人事異動など）を指します。

内部情報の出所

内部情報は、クライアント、サプライヤー、下請業者、ジョイントベンチャーの相手方、その他PwCまたはPwCのパートナーもしくはスタッフが接触した情報を有している事業体や個人など、あらゆる情報源からもたらされる可能性があります。

こんな場合

オフィスのエレベーターの中で、他の同僚の二人が関与しているM&A案件について話しているのを聞きました。そのうちの一社に投資してもよいですか？

これは認められません。そのような投資は「インサイダー取引」とみなされます。私たちは、情報の入手方法にかかわらず、未公開情報に基づき取引を行いません。さらに、こうした情報を他者に漏らすことではありません。追加的なガイダンスを必要とする場合は、OGCおよび／またはリスク管理部門に相談してください。



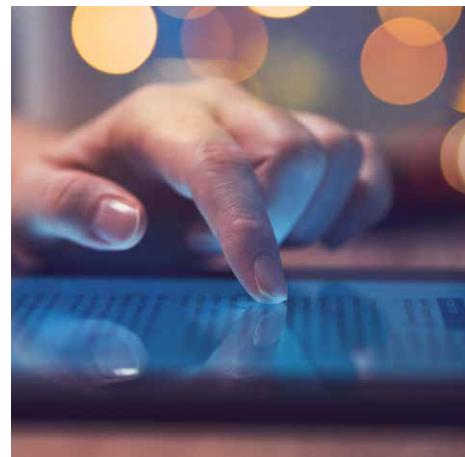


PwCは、オンラインおよびオフラインでのコミュニケーションに十分注意します。公の場またはオンライン上のフォーラムで発言したり、ソーシャルメディアを使用したり、社外の意見交換に参加したりする場合は、礼節を尽くし、敬意を払います。

社会や公の問題について見解を表明する場合は、それが個人的なものであり、必ずしもPwCの意見を代弁するものでないことを明確に示します。

話の聞き手が、こちらをPwCの代表者であると当然推測するような状況においては、私たちは、通常PwCの見解のみを述べ、個人的意見については触れません。PwCは他者の見解を自分の見解として述べることはありません。

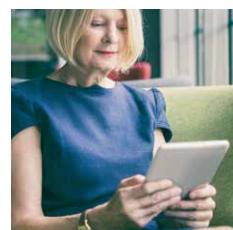
PwCは、著作権法、知的財産関係法を順守します。



こんな場合

インターネットでとてもよい研究論文を見つけました。同僚やクライアントに教えてよいでしょうか？

そのようにしてもいいかどうかは状況によります。インターネットの場合も、PwC内部のシステムの場合も、そこに掲載された情報は著作権やライセンスの対象であることが少なくなく、したがって、その情報を回覧するために許可が必要になることがありますので注意してください。また他者の成果物を自分の成果物として使用しないことも重要なポイントです。盗用を訴えられることがないよう、少なくとも、必ず出典を明記してください。不明点があれば、あなたの上司（マネージャーまたはエンゲージメントパートナー）に相談してください。



ソーシャルメディアを通じて他者とつながることは、私たちの生活に欠かせないものとなっています。しかし、ご存じのとおり、個人的なソーシャルメディア空間と職業的なソーシャルメディア空間の境界線は曖昧になりやすいものです。また、ソーシャルメディア上での言動は、それが職業的立場で行われたか個人的立場で行われたかにかかわらず、クライアント、ファーム、同僚、そして私たち自身に影響を与える可能性があります。

信頼を構築するというPwCのコミットメントに沿って、私たちは個人として、またはプロフェッショナルとして投稿する内容に細心の注意を払います。PwCの客観性や職業上の誠実性を危険にさらさないためです。私たちはソーシャルメディアで発言する際は、受け手や同僚に敬意を払い、同僚やクライアントのプライバシーを尊重します。

ソーシャルメディア上の私たちの行動や振る舞いは、対面での行動を反映したものです。なぜなら私たちは、オンラインでも対面の場合と同様にプロフェッショナルとしての姿勢が重要であることを知っているからです。

こんな場合

私たちは、適切な判断のもとでソーシャルメディアを使用し、ソーシャルメディアが公共のメディアであるという事実を失念することはありません。私たちは考えてから投稿します。



自国の政治情勢について自分なりの意見があります。ソーシャルメディアで私個人の支持政党や政治的信条や見解を述べてもよいですか？

はい。ただし、他者の見解も尊重してください。あなたがPwCを代表してではなく、個人の見解を述べていることを必ず明らかにしてください。プロフィールや投稿内容が、クライアントや同僚に見せる職業上のイメージと一致していることを確認する必要があります。また、ローカルファームのポリシーやガイドラインを理解しておくことも必要です。



こんな場合

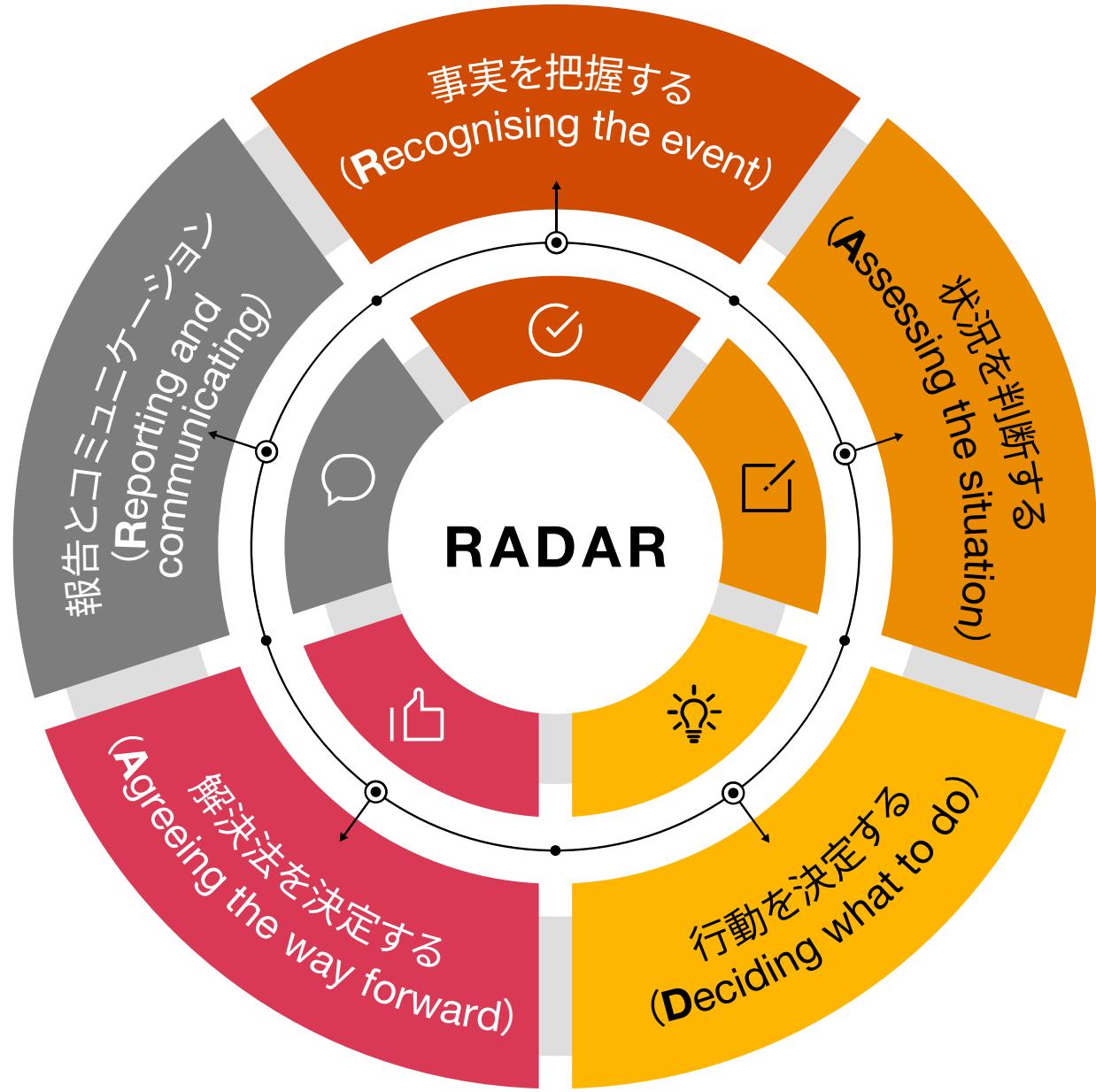
ソーシャルメディアで同僚に関する否定的なコメントを目りました。投稿した人たちは全体的な背景を把握しておらず、自分の経験に基づく推測を述べています。どうすればよいでしょうか？

それはあなた次第です。擁護すると決めた場合は、相手の気分を害さないよう注意してください。事実と受け手を考慮してください。PwCやクライアントを誹謗中傷する、あるいは問題を引き起こす可能性がある、侮辱的または不適切なソーシャルメディアのコンテンツについては、エシックス・ヘルplineまたはPwCのその他の報告手段で報告してください。

RADAR：正しい行動を決定するためのフレームワーク

RADARは、倫理的ジレンマを分析し正しい判断をするための思考を助け、分析能力を高めるための意思決定フレームワークです。一連の行動を決定する際に、RADARのステップに沿って質問に答えることによってとるべき対応方法を選択することができます。その際、特定の順番で行動する必要はありません。以下に示した図はディシジョンツリーではなく、どちらかと言えば体系的に考えることに資することを意図したものです。考えをまとめるには数分で済む場合もあれば数日かかる場合もあります。そのときにどう行動すべきか判断する際、PwCのValuesを適用した個人の判断に代わるものはないことに留意してください。





RADAR : 正しい行動を決定するためのフレームワーク

5

- 適切な報告先（エシックス・ヘルpline）またはその他の報告先（Ethics and Business Conductのリーダー、上長またはコーチ、HC、リスク管理部門、OGCのいずれか）に懸念事項を報告してください
- 必要に応じて、懸念事項とその理由・根拠を適切なステークホルダーに通知してください
- 当該事案から何を学んだのか振り返り、何か改善点はないか検討してください

4

- 決定した行動を吟味してください。正しいと感じますか？夜ぐっすり眠れますか？
- あなたがしたこと、あるいはしなかったことを他の人が知ったら、あなたは恥ずかしい思いをすることになるでしょうか？
- 分別のある人であればどう考えるかじっくり考えてみてください
- 必要であれば、改めて相談してください
- 判断に自信が持てる場合は、実行に移してください。そして常に誠実に行動してください

- 1
- 当該事案の状況はPwCのPurposeとValuesに反しているませんか？
 - PwCのPurposeとValuesに照らして正しくないと感じることをするよう求められていませんか？
 - 他者（同僚、クライアント、サプライヤー、その他関係者など）の非倫理的、非合法的な行為に気づいていませんか？
 - 倫理的な意味合いがよく分からぬまま意思決定をしようとしていませんか？
 - もしその件が報道されたらどうなるでしょう？

2

誰に影響が及ぼしますか？

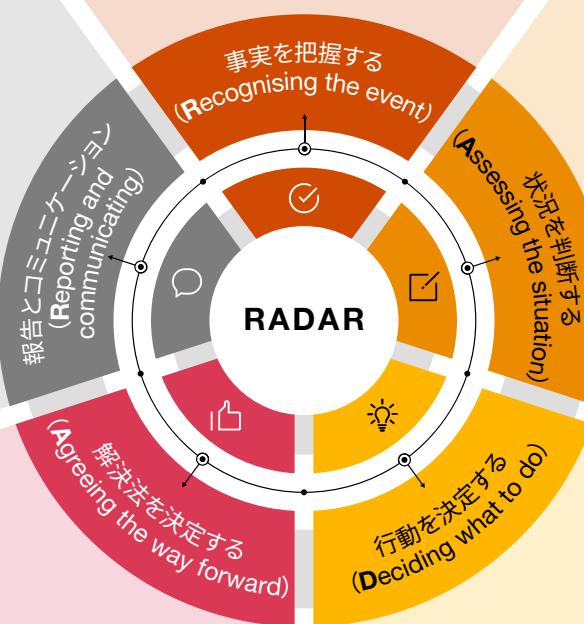
- 自分？
- 同僚／所属部門？
- PwC：所属ファームまたはネットワーク？
- 担当クライアント／他のクライアント？
- その他第三者？

行動の指針となるものは何ですか？

- 正しいと感じますか？
- 法的観点：合法ですか？
- 規制／職業上の基準
- PwCのスタンダードおよびポリシー
- クライアントの反応
- 幅広く見た場合の第三者からの反応
- PwCのPurposeとValues
- PwCの行動規範

3

- どのような選択肢がありますか？
- それぞれの選択肢について、起こりそうな結果は何でしょうか？
- 倫理的矛盾が生じない代替案はありませんか？
- 必要に応じて相談してください
- どう行動するか決定してください



行動規範と PwCメンバーフーム



PwCは、PwCメンバーフーム間の協力の精神を大切にしています。PwCネットワークの別のメンバーフームとの協業において、業務遂行に関し疑問が生じた場合や懸念が生じた場合は、ホストファームの所定方針に従います。

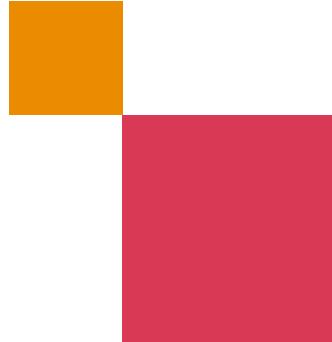
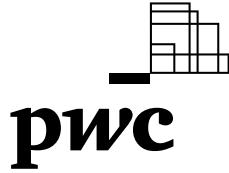
自国のPwCメンバーフームに対して問題を提起することに安心感が持てない場合、または複数のメンバーフームが関与している場合は、エシックス・ヘルplineからグローバルのエシックスチームに懸念事項を報告することができます。

詳細については、www.pwc.com/ethicsをご覧ください。



索引

E	規制当局	23	差別	18, 19	た	不正行為	11, 13
Evolved PwC Professional	機密情報	14, 25, 26, 27, 28	し		第三者行動規範	6	腐敗行為
5, 20	客觀性	10, 11, 22, 30	持続性	11, 22	多様性	5, 17, 20	プライバシー
P	キャリア開発	20	執務時間と経費	14	ち		無礼な行為
PwCのPurposeとValues	競合他社	14	執務時間の記録	14	知的財産	29	ほ
3, 5, 13,	協力	3, 5, 11, 18, 22, 25, 26	守秘義務	7, 10, 12, 22, 26, 27	調査	4, 7, 28	法規制
33	RADAR	31, 32, 33	情報	25, 26, 27, 28, 29	調書類	28	報告責任
あ	クライアントへのサービス提供	11, 18	職務上の基準	3, 10, 11, 33	著作権	29	報復
安全	け		職務上の義務	23	と		法律
i	敬意	7, 14, 18, 19, 22, 30	人権	24	匿名による報告	7	ま
意思決定フレームワーク	契約	14	慎重に対応すべき状況	11	独立性	11, 12	マネー・ローンダリング防止
31, 32, 33	いじめ	18, 19	信頼	3, 4, 5, 11, 15, 18, 22, 25, 26, 30	な		り
いじめ	契約上の義務	14	せ		内部情報	28	利益相反
インクルーシブ	見解の表明	23, 29, 30	制裁	15	ね		倫理的ジレンマ
インサイダー取引	こ		政治的	23, 30	ネットワーク・リスク・マネジメント・		31
え	公共部門	15	政府職員	12, 15, 23	ポリシー	6	レビューション
エシックス・ヘルpline	公正な競争	14	税務行動規範	16			5, 11
7, 8, 13,	公平性	7, 18	税務申告	16	は		
14, 19, 30, 33, 34	声を上げる	4, 5, 6, 7, 13, 19, 33	責任	3, 7	ハラスメント	18	労働原則
か	国際会計士倫理基準審議会	10	そ		ひ		わ
環境負荷	コミュニケーション	18, 29, 33	贈収賄	15	品質	5, 9, 11, 14, 22	ワークライフバランス
22	雇用法	24	贈答	15	ふ		20
関係性	さ		ソーシャルメディア	26, 29, 30	ファシリテーションペイメント	15	
11, 18	サプライヤー	14, 28, 33					
慣習や伝統							
き							
企業責任							
21							



<https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/code.html>

PwCは、社会における信頼を構築し、重要な課題を解決することをPurpose（存在意義）としています。

私たちは、世界149カ国に及ぶグローバルネットワークに370,000人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。

© 2024 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.

