

PwC
제3자 윤리복무규범



목차

1

도입

정의	2
Speak Up (신고)	3
본 Code, 법률 및 규칙의 준수	3
실사 및 모니터링	3

4

사업 방식에 대한 신뢰 구축

독립성	4
이해 상충 및 민감한 상황	4
공정 경쟁	5
부정 행위 및 뇌물수수 근절	5
경제 범죄 및 자금 세탁	6
내부자 거래	6
제재 및 수출 통제	6

7

상호 신뢰 구축

채용 및 고용 관행	7
임금 및 근무시간	7
제3자와 직원 간 교류	8
아동 노동	8
강제노동 및 노동착취	8
보건 및 안전	8
조직 결성의 자유	8

9

지역사회 내 신뢰 구축

환경 보호	9
-------	---

10

정보 사용 방식에 대한 신뢰 구축

기밀유지 및 개인정보보호	10
지적 재산	10
IT 보안	10
소셜 미디어	11

11

본 Code에 대한 동의

도입

PwC*는 전문 서비스 분야에서 글로벌 리더로 인정받고 있으며 세계 유명 기관 및 기업과 함께 일하고 있습니다. PwC는 사회 내 신뢰 구축 및 중요 문제 해결을 목표로 하고 있습니다.

* PwC는 피터블유씨관세법인을 포함한 PwC member firm을 의미합니다.

PwC는 윤리 및 전문가 기준, 법률, 규칙, 내부 정책 및 다음과 같은 핵심 가치 체계 내에서 사업을 운영하기 위해 최선의 노력을 기울이고 있습니다.



정직한 행동

- 어렵게 느껴진다 하더라도 옳은 일을 위해 신고합니다.
- 최상의 결과를 기대하고 산출합니다.
- 각 개인의 평판이 달려있다는 생각으로 결정하고 행동합니다.



변화의 창출

- 우리가 살아가는 세상의 미래에 집중하며 이에 대해 질문합니다.
- 우리의 행동을 통해 동료, 고객 및 사회에 영향력을 발휘합니다.
- 우리가 사업을 영위하고 있는 변화무쌍한 환경에 민첩하게 대응합니다.



관심과 배려

- 모든 개인과 그들에게 중요한 것이 무엇인지 이해하기 위한 노력을 기울입니다.
- 모든 개인이 공헌한 가치를 인정합니다.
- 다른 사람들이 성장하고 최선의 결과를 얻을 수 있도록 지원합니다.



협력

- 모든 경계를 초월하여 협력하고 아이디어와 지식을 공유합니다.
- 다양한 관점, 사람들 및 아이디어를 모색하고 통합시킵니다.
- 자신과 다른 사람들의 발전을 위해 피드백을 제공하고 요청합니다.



가능성의 재창출

- 현재의 상황에 과감히 도전하며 새로운 일들을 시도합니다.
- 혁신하고 시험하며 실패를 통해 배웁니다.
- 모든 아이디어의 가능성에 대해 열린 마음을 갖습니다.

PwC는 United Nations Global Compact(“UNGC”, 유엔글로벌콤팩트)에 가입한 멤버로서 UNGC의 토대가 되는 10개 원칙을 실천하고자 최선의 노력을 기울입니다. 동 원칙들은 본 윤리복무규범에 반영되어 있습니다.

PwC의 제3자 윤리복무규범(이하 “Code”)은 PwC와 협력하는 제3자에게 기대하는 정직성과 행동원칙의 최소 기준에 대해 설명합니다.

PwC는 제3자가 PwC를 위해 또는 PwC와 함께 서비스를 제공하도록 고용된 모든 내외부 직원에게 동일한 수준의 정직성과 행동원칙을 요구할 것을 기대합니다.

PwC는 윤리복무규범이 제3자가 접할 수 있는 모든 상황을 다루기는 힘들다는 점을 인정합니다. 따라서 본 Code는 적합한 행동원칙에 관하여 현명한 판단력을 발휘하고 지침을 구해야 하는 제3자의 독자적 책무 및 책임을 대체할 수 없습니다.

PwC는 제3자가 PwC를 위한 또는 PwC와 함께 하는 서비스의 담당자로 지정된 PwC 내부 직원들에게 추가 지침 및 지원을 구할 것을 권장합니다.

경제협력개발기구(OECD)는 다국적기업을 위한 OECD 가이드라인(OECD 다국적 기업 가이드라인)을 포함하여, 글로벌한 기업 활동에 요구되는 윤리적 행동규범에 관한 법적 구속력이 없는 여러가지 원칙과 기준을 제공하고 있습니다. OECD 가이드라인은 컴플라이언스 요구와 기준을 수립할 때 필요한 귀중한 프레임워크를 제공합니다. 비록 PwC network는 별도의 법인으로 구성되어 있기 때문에 다국적기업에 해당하지는 않지만, PwC의 네트워크 기준과 정책은 OECD 가이드라인의 목표와 목적을 준수하고 있습니다.

정의

제3자

PwC를 위해 또는 PwC와 함께 일하도록 하도급 계약을 맺었거나 PwC에 상품 또는 서비스를 제공하는 법인(소속 직원 포함*) 또는 개인.

*직원: 제3자의 직원 또는 하도급자.

Speak up (신고)

우리의 기준

PwC는 잠재적 위반을 처리하고 선의로 우려 사항을 알리는 것에 대한 보복으로부터 파트너·임원 및 직원들을 보호하기 위해 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

제3자에 대한 적용

PwC는 제3자가 PwC와의 사업(PwC에 대한 상품 또는 서비스 제공 포함)과 관련해 생길 수 있는 모든 우려 사항 및 본 Code, 법률, 규칙이나 윤리 및 전문가 기준의 잠재적 위반을 성실히 보고할 것을 기대합니다.

법률이나 규칙에 반하지 않는 한 PwC는 제3자가 다음의 경로를 통해 본 Code와 관련된 우려를 제기할 것을 기대합니다.

- PwC를 위한 또는 PwC와 함께 하는 서비스의 책임자로 지정된 담당자를 통하여
- PwC내 적절한 경로를 통해
- PwC의 글로벌 윤리(pwc.com/ethics) 및 피더블유씨관세법인 대표이사에게 연락하여

우려 사항은 익명으로 보고할 수 있습니다.

PwC는 선의로 우려 사항을 제기한 경우, 보복의 대상이 되지 않음을 제3자가 직원들에게 알릴 것을 기대합니다.

PwC는 보고된 우려 사항을 검토·조사하고 필요한 경우, 제3자를 관리 및 조사할 것입니다.

본 Code, 법률 및 규칙의 준수

제3자는 현지 및 국제 법률과 규칙을 반드시 준수해야 하며 본 Code도 준수하도록 요구됩니다. 관련 법률 또는 규칙이 본 Code 보다 더 엄격한 경우 그러한 법률 또는 규칙이 적용됩니다.

PwC는 제3자가 본 Code의 준수를 위해 제3자에게 필요하다고 간주되는 정책, 절차 및 교육을 시행할 것을 기대합니다.

실사 및 모니터링

우리의 기준

PwC는 내부 기준 및 정책의 준수 여부를 모니터링하는 일에 최선의 노력을 기울이고 있습니다. PwC의 기준과 정책을 준수하는 것은 PwC의 성공을 위한 중요한 요소입니다.

제3자에 대한 적용

PwC는 제3자가 본 Code의 준수를 위한 프로세스와 통제력을 갖추기를 기대합니다.

필요한 경우 PwC는 제3자와의 관계 평가의 일환으로 제3자에 대한 위험 기반(risk-based) 실사를 실시합니다. PwC는 제3자가 요청을 받을 경우 완전하고 정확한 정보를 제공하여 PwC가 착수한 실사에 협력할 것을 기대합니다.

PwC는 제3자가 본 Code를 위반한 것으로 판단되는 경우 제3자에게 시정 계획을 시행하도록 요구할 수 있으며 특정 상황에서는, 제3자와의 관계를 중단 또는 종료할 수 있습니다.



사업 방식에 대한 신뢰 구축

독립성

우리의 기준

PwC는 규제 대상인 업종에 종사하며 관련 법률, 현지 및 국제 기준 그리고 인증(Assurance) 고객과 관련된 독립성 유지에 관한 의무를 준수하도록 요구됩니다. PwC는 PwC의 독립성에 위협을 초래하거나 초래하는 것처럼 보일수 있는 상황을 적극적으로 방지하며 해결합니다. 모든 전문 서비스의 제공 시 근본 원칙인 정직성과 객관성을 준수하는 것이 중요하며, 독립성은 PwC가 고객에게 인증(Assurance) 서비스를 제공할 때 이 원칙들을 준수할 수 있도록 뒷받침합니다.

PwC는 독립성을 인증(Assurance) 서비스 제공 시 PwC의 객관성을 침해하거나 침해하는 것처럼 보일 수 있는 이해관계로부터의 자유라고 정의합니다.

제3자에 대한 적용

PwC에 적용되는 일부 독립성 의무를 제3자가 준수해야 하는 경우도 있습니다. 이는 전문 서비스 제공 시 PwC를 지원하는 제3자 및 PwC와 업계 내에서 협력하는 제3자와 같이 제3자와 PwC의 관계의 성격에 달려 있습니다. PwC는 관련 제3자에게 해당 의무를 고지할 것입니다.

PwC로부터 그러한 요청을 받을 시 제3자는 특정 독립성 의무를 반드시 준수해야 하며 임직원들에게 해당 의무를 준수해야 하는 책임에 대해 반드시 알려야 합니다.

이해 상충 및 민감한 상황

우리의 기준

PwC는 서비스를 수락, 개시 또는 계속하기 전에 업무를 수행 하는 과정에서 발생할 수 있는 실질적 및 잠재적 이해 상충과 민감한 상황을 파악하고 해결하기 위해 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

PwC는 이해 상충을 서비스 제공 시 또는 PwC의 업무와 관련한 PwC의 객관성에 의문이 드는 모든 상황이라고 정의합니다. PwC는 민감한 상황을 PwC에게 심각한 상업적 문제, 평판에 관한 문제 또는 고객 관계 문제를 일으킬 수 있는 모든 상황이라고 정의합니다.

제3자에 대한 적용

제3자가 PwC를 위한 또는 PwC와 함께 하는 업무에 영향을 미칠 수 있거나 달리 영향을 줄 수 있는 실질적 또는 잠재적 이해 상충이나 민감한 상황을 인지하는 경우 제3자는 반드시 PwC에 적시에 통지해야 합니다.

상황에 따라 제3자는 그러한 이해 상충이나 민감한 상황의 해결을 위해 적절한 조치를 요구받을 수 있습니다.

공정 경쟁

우리의 기준

PwC는 공정 경쟁을 위한 최선의 노력을 기울이고 있으며 어떠한 형태의 반(反)경쟁적 활동도 용인하지 않습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 독자적 혹은 다른 법인이나 개인과의 협업 여부와 상관없이 관련 독과점 금지, 경쟁 관련한 법률과 규칙에 따른 모든 불공정 경쟁을 반드시 삼가야 합니다. 특히 제3자는 가격, 보상 또는 혜택을 결정하거나 PwC를 위해 또는 PwC를 대신하거나 기타 PwC와의 모든 관계와 관련하여 고객, 시장, 직원 또는 서비스를 몰아주는 것과 같이 불법적으로 경쟁을 제한하는 어떠한 공식 또는 비공식 계약도 체결해서는 안 됩니다.

부정행위 및 뇌물수수 근절

우리의 기준

PwC는 어떠한 형태의 부정부패나 뇌물수수도 용인하지 않습니다. 직접 혹은 제3자를 통한 뇌물의 청탁, 수락, 제안, 약속, 지급 또는 급행료를 비롯한 기타 부당지급금은 엄격히 금지됩니다.

PwC는 부정부패를 부당지급금이나 기타 유인책의 제공, 불법·범죄 행위, 사적 이득을 위한 위임된 권력의 남용 또는 부적절한 편의의 제공이라고 정의합니다. PwC는 뇌물 수수를 불법적, 비윤리적이고 부적절하며 배임에 해당하고 뇌물 수수자의 판단이나 의사결정에 부적절하게 영향을 미치도록 계획된 어떠한 일의 유인책 또는 보상으로 금전, 선물 또는 기타 모든 가치(인턴십이나 교육의 제안과 같은 비금전적 가치 포함)를 제안, 약속, 공여, 수락 또는 청탁하는 일이라고 정의합니다. PwC는 급행료를 소액일지라도 일반적인 업무 수행을 위해(예: 허가, 라이선스, 비자, 우편 또는 공과금의 신속한 처리를 위해) 전·현직 정부 관료에게 현금 또는 현물로 제공되는 일체의 가치 있는 지급금이라고 정의합니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 PwC를 위해 또는 PwC와 함께 협력할 때 부정부패, 뇌물수수 또는 이와 관련되었음을 암시할 수 있는 일체의 활동(부당지급금 포함)에 절대 관여하여서는 안 됩니다. 여기에는 PwC를 위해 또는 PwC를 대신하여 제공되는 뇌물로 여겨질 수 있는 급행료 또는 특혜의 제공이나 수수가 포함됩니다.

제3자는 PwC의 사전 승인 없이 PwC를 위해 또는 PwC를 대신하여 전·현직 정부 관료 또는 상업적 당사자들로부터 어떠한 선물이나 청탁도 받거나 제공해서는 안 됩니다.

경제 범죄 및 자금 세탁

우리의 기준

PwC는 자금 세탁 및 테러 자금 조달을 포함하는 경제 범죄를 용인하지 않습니다.

PwC는 경제 범죄를 재정적 또는 경제적 이득을 위해 수행되는 불법적 행동이라고 정의합니다. PwC는 자금 세탁을 불법적 활동으로 얻은 수익금을 합법적 출처에서 나온 것처럼 보이게 하는 프로세스라고 정의합니다. 여기에는 그러한 수익금의 은폐, 획득, 사용이나 소지 또는 그러한 수익금의 획득, 사용, 보유나 관리를 용이하게 하는 것도 포함합니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 자금 세탁 활동을 포함하여 경제 범죄를 촉진하는 또는 경제 범죄에 대한 PwC의 직간접적 관련성을 성립시킬 수 있는 어떠한 서비스나 약정도 제공 및 체결하여서는 안 됩니다. 제3자는 불법 활동(예: 테러리즘, 탈세, 사기)에 자금을 보내거나 그러한 활동을 지원해서는 안 됩니다.

내부자 거래

우리의 기준

PwC는 내부 정보를 사용한 부당 거래나 내부 정보의 부적절한 공개를 용인하지 않습니다.

PwC는 내부 정보를 법인에 관한 공개되지 않은 정보(예: 재무예측, 인수합병 제안 및 주요 인사 이동)라고 정의합니다. 내부 정보는 PwC뿐만 아니라 모든 출처로부터 나올 수 있습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 해당 정보를 PwC를 위해 또는 PwC와 함께 일하는 과정에서 취득했는지의 여부와 관계없이 내부자 거래 또는 내부 정보의 부적절한 입수나 공개에 관여해서는 안 됩니다. 특정 회사에 대한 내부 정보를 보유한 제3자는 그 회사의 어떠한 증권도 매입하거나 매도해서는 안 됩니다.

제재 및 수출 통제

우리의 기준

PwC는 경제제재 또는 수출통제에 관련한 법률 및 규칙을 위반하는 활동을 수행하거나 기타 어떠한 당사자와도 협력하지 않습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 경제제재 및 수출통제에 관련한 법률 및 규칙을 반드시 준수해야 하며 스스로나 PwC를 해당 경제제재 및 수출통제를 위반하는 위치에 처하게 할 어떠한 일도 하지 않도록 피해야 합니다.



상호 신뢰 구축

PwC는 제3자가 International Bill of Human Rights(국제인권장전) 및 International Labour Organisation's ("ILO") Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work(직장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언)에 명시된 기본권에 관한 원칙들을 비롯해 국제적으로 선언된 인권 및 기준에 부합하는 근무 조건을 유지할 것을 기대합니다.

채용 및 고용 관행

우리의 기준

PwC는 모두를 위한 공평한 고용 기회를 제공하고자 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 고용 및 채용 관행에 있어 어떠한 개인도 차별해서는 안 됩니다. 여기에는 인종, 민족, 피부색, 연령, 성별, 성 정체성 또는 성적 표현, 성적 취향, 정치적 신념, 시민권, 출신 국가, 종교, 장애, 부모의 지위, 경제적·계층적 지위, 재향군인 여부, 기타 모든 보호되는 신분 또는 개인의 장점이나 채용 요건과 무관한 특징이 포함됩니다.

임금 및 근무시간

우리의 기준

PwC는 임금, 근무시간 및 초과근무에 관한 법률 및 규칙을 준수하고자 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 반드시 사업을 영위하고 있는 국가 또는 국가들의 관련 법률 및 규칙에 따라 근무시간, 임금 및 초과근무 수당을 정해야 합니다. 제3자는 반드시 최소한 관련 법률에 따른 최저 임금을 지급해야 합니다. PwC는 초과근무가 필요할 수 있다는 점을 이해하지만, 제3자가 초과근무를 지양하고, 인도적이며 생산적인 근무조건을 장려하는 방식을 택하기를 기대합니다.

제3자와 직원 간 교류

우리의 기준

PwC는 안전하며 차별 없는 근무 환경을 제공하고자 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 모욕적이고, 폭력적이며, 위협적이고, 타인을 불쾌하게 하는 행동 및 기타 부적절한 행동이 없는 근무 환경을 제공해야 하며 성희롱, 차별 및 약자 괴롭힘 및 기타 무례한 행동을 용인해서는 안 됩니다.

아동 노동

우리의 기준

PwC는 모든 형태의 아동 노동에 반대하며 이를 용인하지 않습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 아동 노동에 관여해서는 안되며 반드시 제3자가 사업을 영위하고 있는 국가 또는 국가들의 근로 가능 최소 법정 연령 요건에 맞는 직원을 고용해야 합니다.

강제노동 및 노동착취

우리의 기준

PwC는 모든 형태의 강제노동 또는 노동착취에 반대하며 이를 용인하지 않습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 강제노동, 담보노동 또는 비자발적 노동 및 노동착취에 관여하거나 이를 지원해서는 안 됩니다.

보건 및 안전

우리의 기준

PwC는 국제적으로 선언된 인권에 의거하여 건강하고 안전한 근무 환경을 제공하고자 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 반드시 국제적으로 선언된 인권에 의거하여 건강하고 안전한 근무 환경을 제공해야 합니다.
제3자는 반드시 직장에서 발생하는 보건 및 안전 관련 사건 및 사고를 최소화하고 그에 대응해야 하며 적절한 개인용 보호장비를 제공해야 합니다.

조직 결성의 자유

우리의 기준

PwC 파트너·임원 및 직원은 직접 선택한 조직을 합법적으로 구성하고 그 조직에 가입하며 평화적으로 연합할 권리가 있습니다.

제3자에 대한 적용

PwC는 제3자가 직원들이 합법적으로 조직을 구성하고 가입하며 평화적으로 연합하도록 허용할 것을 기대합니다.



지역사회 내 신뢰 구축

환경 보호

우리의 기준

PwC는 사업 영위로 인한 직간접적 환경 영향을 최소화하고 환경 성과를 개선하고자 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

제3자에 대한 적용

PwC는 제3자가 그들 조직의 환경에 대한 영향을 파악하고 관리할 것을 기대합니다. PwC는 제3자가 온실가스 배출을 최소화하고 환경 책임, 효과적인 폐기물 관리 및 천연자원의 효율적 사용을 증진하는데 주도적으로 참여할 것을 기대합니다.



정보 사용 방식에 대한 신뢰 구축

기밀유지 및 개인정보 보호

우리의 기준

PwC는 고객, 파트너·임원 및 직원과 PwC의 기타 거래자에 관한 또는 그들이 보유한 정보에 대한 정보보호 및 기밀유지를 존중합니다. PwC는 모든 형태의 개인 정보 및 기타 기밀 정보를 보호합니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 반드시 PwC와의 관계에서 취득한 개인정보 및 기밀 정보를 PwC가 승인하고 지시한 대로만 그리고 관련 법률 및 규칙이 요구하는 대로 처리하고 공개해야 합니다.

제3자는 반드시 개인정보 및 기밀 정보가 무단 및 불법 사용, 공개, 접근, 분실, 변경, 훼손, 폐기되지 않도록 보호해야 합니다.

지적 재산

우리의 기준

PwC는 우리의 지적 재산을 보호하고 타사의 유효한 지적 재산권을 존중하고자 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

제3자에 대한 적용

PwC는 제3자가 PwC 및 타사의 지적 재산권을 존중할 것을 기대합니다. 제3자가 PwC를 위한 또는 PwC와 함께 하는 작업의 지원을 위해 또는 그와 관련하여, PwC가 승인하지 않은 방식으로 PwC 지적 재산을 사용하거나 기타 당사자의 비인가 소프트웨어 또는 기술을 사용해서는 안 됨을 의미합니다.

IT 보안

우리의 기준

PwC는 정보보안 통제의 개발 및 시행을 통해 우리에게 위임된 정보뿐 아니라 물리적 자산과 IT 자산을 보호하기 위해 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

제3자에 대한 적용

제3자는 반드시 PwC의 요건을 충족시키는 보안 통제를 사용하여 PwC, PwC의 고객 및 기타 제3자들로부터 취득한 물리적 및 전자적 자산 등의 정보를 유지하고 보호해야 합니다.

소셜 미디어

우리의 기준

PwC는 소셜 미디어 플랫폼을 책임 있게 사용하고 온라인 공개 커뮤니케이션장에서 예의와 정중함을 유지하고자 최선의 노력을 기울이고 있습니다.

제3자에 대한 적용

PwC는 제3자가 소셜 미디어 플랫폼상에서 무례하고, 전문가답지 못하며 명예훼손, 차별, 희롱 및 금지된 활동을 삼갈 것을 기대합니다.

제3자는 PwC의 명시적 승인이 없는 한 PwC를 대신해 행동 또는 발언하거나 스스로를 PwC라고 칭하거나 PwC의 견해로 비칠 수 있는 일체의 견해를 표명해서는 안 됩니다

본 Code에 대한 동의

PwC 및 PwC의 클라이언트와 협력하며 본 Code를 수령하는 제3자는 다음에 동의합니다:

- 본 Code에 명시된 요건 및 기대 사항을 준수할 것입니다.
- PwC가 실사를 수행할 시, 완전하고 정확한 정보를 제공하여 해당 실사가 용이하도록 협력하겠습니다.
- 제3자가 사업을 영위하고 있는 국가 또는 국가들의 관련 법률 및 규칙을 준수할 것입니다.

