



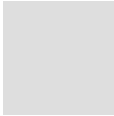
Code of Conduct – PwC-Ethikgrundsätze

**Unseren Purpose sowie die Werte
und Verhaltensstandards unseres
Unternehmens leben**

Juli 2026

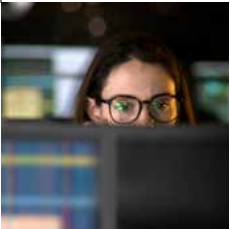
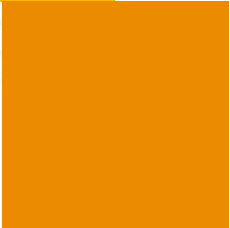
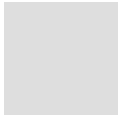
www.pwc.com/codeofconduct





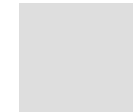
Inhaltverzeichnis

Vorwort des Global Chairman	3
Vorwort des Global Chief Ethics und Compliance Officer	4
Unseren Purpose sowie die Werte und Verhaltensstandards unseres Unternehmens leben	5
Die Ethikgrundsätze im Kontext	6
Den Mut haben, Bedenken anzusprechen	7
Das Vertrauen in unsere Geschäftstätigkeit stärken	9
Gegenseitiges Vertrauen ausbauen	17
Das Vertrauen in der Gesellschaft stärken	21
Das Vertrauen in unsere Informationsnutzung ausbauen	25
RADAR hilft dir, das Richtige zu tun	31
Die Ethikgrundsätze und das PwC-Firmennetzwerk	34





Vorwort des Global Chairman



Mohamed Kande
Global Chairman, PricewaterhouseCoopers
International Limited

Liebe Kolleg:innen,

in unserer heutigen, komplexen Welt heißt die neue Währung Vertrauen. Vertrauen ist mehr als nur ein Wert; es ist das Fundament, auf dem erfolgreiche Unternehmen und Gesellschaften gedeihen. Unser Purpose beruht auf Vertrauen sowie unserer Verpflichtung, dieses Vertrauen durch Transparenz, integriertes Verhalten und die Werte von PwC zu schaffen.

Bei PwC arbeiten mehr als 350.000 Mitarbeiter:innen in über 150 Ländern. Wir alle sind für die Einhaltung unserer hohen ethischen Verhaltensstandards und für den Ausbau des Vertrauens, das unsere Mandanten, die Gesellschaft und die Menschen in uns setzen, verantwortlich. Heute, da

sich Erwartungen schneller als je zuvor verändern, ist es unsere Pflicht, den PwC Purpose zu verinnerlichen und in allem, was wir tun, zu leben.

Unsere Ethikgrundsätze stellen sicher, dass wir uns nicht nur an die Gesetze, Vorschriften und Berufsstandards halten, sondern auch an unsere eigenen Richtlinien, Werte und Normen. Sie beschreiben die Werte und Verhaltensweisen, für die wir stehen. Sie verpflichten uns, stets unser Bestes zu geben.

Der Erfolg des PwC-Netzwerks hängt davon ab, wie es jedem:r Einzelnen von uns gelingt, unseren Purpose und unsere Werte ins Zentrum des Handelns zu stellen – bei jeder Tätigkeit und bei jeder Entscheidung.

PwC Purpose:

To build trust in
society and solve
important problems

Indem wir uns für eine solide ethische Unternehmenskultur einsetzen, schaffen wir die Grundlage für tragfähige und konstruktive Beziehungen mit unseren Mandanten und Stakeholdern. Unser Engagement für Qualität und Exzellenz motiviert uns, nicht nur die Anforderungen von heute zu erfüllen, sondern die Herausforderungen von morgen zu erkennen und anzugehen.

Vorwort des Global Chief Ethics und Compliance Officer



Nicola Shield
Global Chief Ethics und Compliance Officer,
PricewaterhouseCoopers International Limited

Liebe Kolleg:innen,

eine ethische Unternehmenskultur ist für unser Unternehmen von größter Wichtigkeit. Unsere Ethikgrundsätze bilden deshalb den Rahmen für unser Verhalten und Handeln. Unsere ethische Unternehmenskultur lässt sich nicht auf ein bloßes Leitbild reduzieren; sie ist die Summe all dessen, was wir jeden Tag tun und entscheiden. Sie zeigt sich darin, wie wir miteinander umgehen, für welche Mandanten wir arbeiten und wie wir unseren externen Stakeholdern gegenüberreten. Unsere Vision ist es, dass unser PwC-Netzwerk weltweit das vertrauenswürdigste und wichtigste Firmennetzwerk für Unternehmensdienstleistungen ist. Vertrauen können wir nur ausbauen, wenn wir uns selbst jederzeit ethisch verhalten.

Unsere Ethikgrundsätze sind eines von vielen Rahmenwerken und Instrumenten, die uns für unser Verhalten Orientierung bieten. Sie decken jedoch nicht jede einzelne Situation ab, sondern dienen vielmehr dazu, unsere Werte in unserem täglichen Verhalten zu verankern und unsere Entscheidungsfindung nach ethischen Kriterien zu unterstützen.

Wir alle tragen dazu bei, unsere Ethikgrundsätze zu leben. Wenn wir uns in einer Situation befinden, die im Widerspruch mit unseren Ethikgrundsätzen steht, sprechen wir dies offen an. Es gehört Mut dazu, Bedenken zu äußern, und das wissen wir zu schätzen. Ihr könnt euch darauf verlassen, dass Untersuchungen zu einem möglichen Fehlverhalten angemessen, zeitnah und

objektiv erfolgen. Es gehört ebenso zu den Prinzipien des offenen Umgangs, unsere Mitarbeiter:innen vor Vergeltung zu schützen. Wir alle sind verpflichtet, integer und ehrlich zu handeln und zu einer ethischen Unternehmenskultur beizutragen. Scheue Dich bitte nicht, Bedenken zu äußern, wenn Fragen auftreten oder Dir etwas nicht richtig vorkommt. Werde aktiv und schaue nicht einfach nur zu.

Als Global Chief Ethics and Compliance Officer unterstütze ich die Partner:innen und Mitarbeiter:innen von PwC dabei, das Vertrauen in unsere Marke zu stärken und unsere ethische Unternehmenskultur weiter auszubauen.

Darauf freue ich mich und dafür danke ich euch.

Unseren Purpose sowie die Werte und Verhaltensstandards unseres Unternehmens leben

Die Unternehmenskultur von PwC basiert auf einem ganzheitlichen Konzept, das uns in unserer Arbeit und unserem Verhalten leitet: Unser Purpose begründet unseren Daseinszweck. Unsere Werte bestimmen unser Handeln. Und die Verhaltensstandards von PwC Professional geben vor, wie wir unser Tun mit Leben erfüllen.

Unser Purpose

Unser Purpose besteht darin, Vertrauen in der Gesellschaft aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen – Unser Purpose begründet unseren Daseinszweck. In einer zunehmend komplizierten Welt helfen wir komplexen Systemen wie Kapitalmärkten, Steuersystemen oder ganzen Wirtschaftssystemen das Vertrauen aufzubauen, das sie benötigen, um zu funktionieren und sich weiterentwickeln zu können – mit dem Ziel, nachhaltigen Nutzen für die Gesellschaft und ihre Gemeinschaften zu erzielen.

Unsere Werte

Unsere Werte leiten unser Handeln. Bei PwC teilen wir alle dieselben Werte, auch wenn wir unterschiedliche soziale und kulturelle Prägungen

mitbringen. Unsere fünf Werte beschreiben, was unsere Mandanten jederzeit von uns erwarten können, wie wir miteinander umgehen und wie sehr wir uns verpflichtet fühlen, stets unser Bestes zu geben. Sie bestimmen unser Tun und sind Voraussetzung für unseren Erfolg. Sie setzen den Rahmen für die Erfüllung unseres Purpose.

Angesichts der Erwartungen unserer Mandanten, unserer Mitarbeiter:innen und der Gesellschaft ist klar: Wir müssen uns verändern, damit wir mit den Anforderungen unserer sich rasch wandelnden Welt Schritt halten können. Dazu brauchen wir neue Kenntnisse, Denkweisen und Fähigkeiten, und zwar in unserem gesamten Netzwerk gleichermaßen. Wir benötigen eine neue Art und Weise der Führung und der Wertschöpfung. **Unser Ausgangspunkt hierfür ist Integrität.**

Trusted Leadership und **Distinctive Outcomes** beschreiben, mit welchem Mindset wir für unsere Mandanten Dienstleistungen erbringen und in jeder Interaktion unsere Werte leben. Beides wird uns in unserer Arbeit helfen, im Sinne von Purpose und Strategie eine bessere Zukunft zu schaffen.



Bei PwC sind wir überzeugt: Es ist unsere Pflicht, aber auch unsere Chance, Führung zu übernehmen und gemeinsam an einer besseren Zukunft zu arbeiten. **In diesem Sinne gehen Purpose, Strategie und Werte Hand in Hand und bilden ein Ganzes: Unser Purpose begründet unseren Daseinszweck. Unsere Strategie bestimmt unseren Fokus. Unsere Werte leiten unser Handeln. Und der PwC Professional gibt die Verhaltensweisen vor, um all das mit Leben zu erfüllen.** Wenn wir das beherzigen, können wir das Potenzial unseres weltweiten Netzwerks vollumfänglich ausschöpfen. Dann können wir unser Unternehmen zu einem einzigartigen Ort machen, an dem wir gemeinsam daran arbeiten, wertvolle Lösungen für unsere Mandanten und die Gesellschaft zu entwickeln.



Die Ethikgrundsätze im Kontext

Die Unternehmenskultur entwickelt sich infolge interner und externer Erwartungen und Anforderungen immer weiter. Dieser Rahmen fungiert als Kompass für unser Verhalten – und er schafft Vertrauen:

- für die Art, wie wir unsere Geschäfte tätigen
- in unseren Geschäftsbeziehungen
- in der Gesellschaft
- für die Art, wie wir Informationen nutzen

Unsere Ethikgrundsätze verstehen sich nicht als Gebrauchsanweisung für jede Situation, in der wir uns fragen: „Wie soll ich mich richtig verhalten?“ Sie dienen vielmehr als Wegweiser, der uns dabei helfen soll, über Fragen wie diese nachzudenken, nach Rat zu fragen und Bedenken offen auszusprechen.

Die Ethikgrundsätze formulieren allgemeingültige Erwartungen an unser Verhalten. Selbstverständlich müssen wir die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften jederzeit einhalten. Sollte ein nationales Gesetz oder eine lokale Vorschrift restriktiver sein als unsere Ethikgrundsätze, so wenden wir das nationale Gesetz bzw. die lokale Vorschrift an. Vorgaben des Firmennetzwerks und lokale Richtlinien sowie zusätzliche Leitlinien ergänzen die Ethikgrundsätze und die PwC Network Risk Management Policies.

Die Ethikgrundsätze gelten für uns alle. Wenn von „wir“, „unser“ oder „uns“ die Rede ist, sind wir alle bei PwC gemeint: jede:r Partner:in, jede Führungskraft, jede:r Mitarbeiter:in und jede einzelne Mitgliedsfirma des PwC-Netzwerks.

PwC hat einen **Third Party Code of Conduct**, der speziell für alle Drittparteien gilt, darunter Vertragspartner, Lieferanten und Joint Business Relationships (JBRs).

Den Mut haben, Bedenken anzusprechen



Bedenken zu äußern ist Grundlage unserer ethischen Unternehmenskultur. Wer Bedenken ausspricht, wenn etwas nicht richtig scheint, zeigt: Ich handle integer und habe den Mut, das Richtige zu tun.

Integres Verhalten bedeutet, jederzeit an den moralischen und ethischen Grundsätzen festzuhalten. Es bedeutet, verlässlich, ehrlich und fair zu handeln und sich immer korrekt zu verhalten – auch dann, wenn niemand zuschaut.

Indem wir respektvoll miteinander umgehen, machen wir es uns leichter, Bedenken zu äußern und auf diese Weise Fehlverhalten zu verhindern. Wenn wir Bedenken äußern, zeigen wir, dass wir uns füreinander und für unser Unternehmen interessieren.

Wir alle, unabhängig von unserer Funktion bei PwC, haben die Pflicht, Bedenken auszusprechen und Situationen zu melden, die nicht richtig erscheinen, auch wenn sie Vorgesetzte betreffen. Wir tun dies auf ehrliche, faire und professionelle Weise.

Kontakt

Petra Raspels

Ethik Officer bei PwC Deutschland



Angela Dern,

Ethik-Office Lead bei PwC Deutschland



Bedenken ansprechen

Die **PwC Ethics Helpline** unterstützt dabei Bedenken anzusprechen, indem sie unseren Mitarbeiter:innen, Mandanten und Dritten die nötige Sicherheit bietet, um Fragen und Bedenken vertrauensvoll und ohne Furcht vor Vergeltung zu äußern. Dies kann auch anonym erfolgen.

Neben der PwC Ethics Helpline gibt es bei PwC viele weitere Meldekanäle. Du kannst dich zum Beispiel an das Ethik-Office, Vorgesetzte, Führungskräfte, Vertreter:innen von Business Services People und die Teams von Risk Management (RM) oder Office of General Counsel (OGC) wenden.

Bedenken zu äußern ist also in Übereinstimmung mit unseren Werten „Act with integrity“ und „Care“ nicht nur ein sicherer Weg, es ist auch der richtige Weg.

Wir hören zu. Wir bleiben dran.

Bedenken auszusprechen ist ein wichtiger erster Schritt. Alle mitgeteilten Bedenken werden vertraulich behandelt.

Wir sind verpflichtet, angemessene, zeitnahe und objektive Untersuchungen durchzuführen.



Die Partner:innen und Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die mitgeteilten Bedenken ordnungsgemäß zu prüfen.

Jede:r, der:die die Ethikgrundsätze, Richtlinien oder Verfahren nicht einhält, wird zur Verantwortung gezogen. Jede:r, der:die Fehlverhalten begeht, zulässt oder davon Kenntnis hat und nicht Meldung erstattet, wird zur Verantwortung gezogen.

Während des Untersuchungsprozesses sind wir alle zur Mitarbeit verpflichtet und angehalten, Fragen wahrheitsgemäß, genau, vollständig und integer zu beantworten. Mangelnde Kooperationsbereitschaft kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

Vergeltungsmaßnahmen sind bei PwC nicht geduldet.

PwC schützt seine Mitarbeiter:innen vor Vergeltungsaktionen. Vergeltung meint jede Form von direkten oder subtilen Repressalien gegen Personen, die nach bestem Wissen und Gewissen ein tatsächliches oder mutmaßliches Problem gemeldet haben. Derartiges Vergeltungsverhalten wird nicht geduldet. Jede Person, Partner:in und Mitarbeiter:in, der:die Vergeltung übt, wird dafür zur Verantwortung gezogen.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich war mit meinen Kolleg:innen beim Mittagessen. Bei der lockeren Unterhaltung machte jemand beiläufig eine Bemerkung über einen anderen Kollegen, die ich beleidigend fand. Wie gehe ich mit der Situation um?

Sprich den:die Betreffende:n ganz professionell auf die Situation an, wenn du dir das zutraust. Wenn es dir unangenehm ist, die Sache selbst anzusprechen, oder du zusätzlich Rat brauchst, dann solltest du die PwC Ethics Helpline oder einen anderen Meldekanal bei PwC nutzen, um deine Bedenken zu äußern.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich habe in gutem Glauben das unangemessene Verhalten eines:r Kolleg:in gemeldet. Daraufhin wurden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Nun stelle ich fest, dass sich das Verhalten des:der Kolleg:in mir gegenüber verändert hat; er:sie hält mitunter wichtige Informationen zurück, die ich für meine Arbeit benötige, oder es fallen bissige Kommentare, dass ich mich in die Angelegenheiten anderer Leute einmische. Was soll ich tun?

Hierbei könnte es sich um eine Form von Vergeltungsaktion handeln. Eine solche Vergeltungsmaßnahme wird nicht toleriert, auch wenn sich ein gemeldeter Verdacht nicht bestätigt hat. Du solltest die PwC Ethics Helpline oder einen anderen Meldekanal bei PwC nutzen, um deine Bedenken zu äußern.

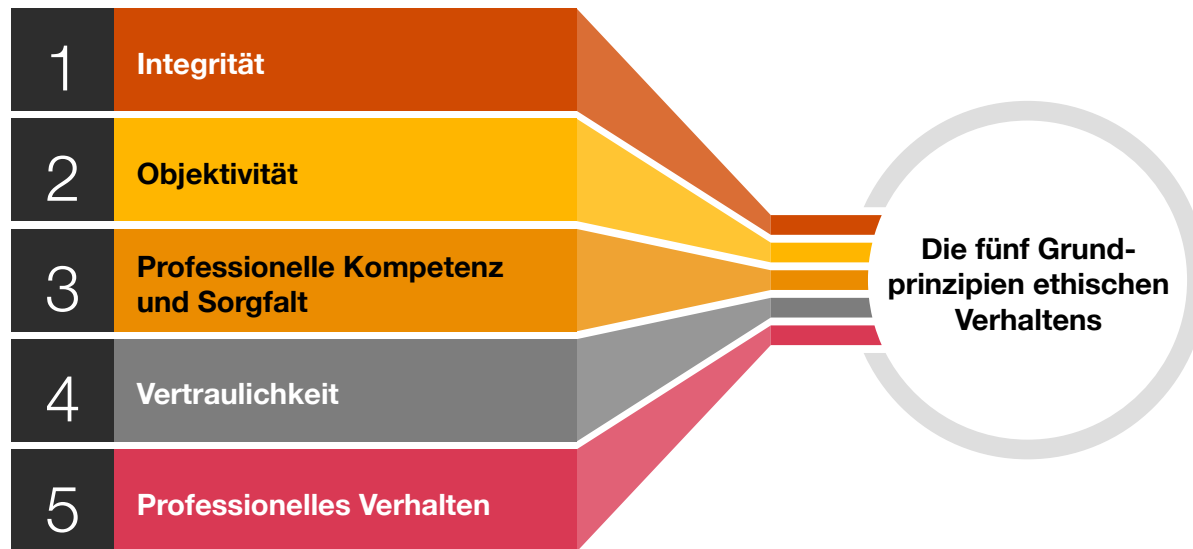


Das Vertrauen in unsere Geschäftstätigkeit stärken

Die Qualität und die Auswirkungen unserer Arbeit bestimmen maßgeblich, wer wir als PwC Professionals und als PwC-Firmennetzwerk sind. Unsere konstant hochwertigen Leistungen tragen dazu bei, ein Vertrauensverhältnis mit unseren Mandanten, der Gesellschaft sowie untereinander auf- und auszubauen.

Das Vertrauen in unsere Geschäftstätigkeit stärken

Alle Mitarbeiter:innen von PwC sind den geltenden Berufsstandards verpflichtet. Dazu gehören beispielsweise die vom Internationalen Rat für die Verabschiedung von Standards zur Berufsethik für Wirtschaftsprüfer:innen (IESBA) festgelegten Grundsätze. Unser ethisches Verhalten und die Einhaltung des IESBA-Verhaltenskodex kommen dem öffentlichen und gesellschaftlichen Interesse im weitesten Sinne zugute.



Unsere Ethikgrundsätze basieren auf den Grundprinzipien ethischen Verhaltens: Objektivität, Integrität, professionelle Kompetenz und Sorgfalt, Vertraulichkeit und professionelles Verhalten.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich bin weder Accountant noch Wirtschaftsprüfer:in und arbeite auch nicht bei Assurance. Gelten die IESBA-Grundsätze trotzdem für mich?

Ja. Wenn du bei PwC arbeitest, musst du die IESBA-Grundsätze einhalten, denn diese gelten für jede:n, unabhängig davon, in welchem Geschäftsbereich du arbeitest.



Wir werden nur für Mandanten tätig, für die wir nach den Vorschriften auch tätig werden dürfen, die unsere Dienstleistungen schätzen und die angemessene Legitimitäts- und Integritätsstandards erfüllen. Wir bieten nur Leistungen an, die wir kompetent erbringen können. Wir arbeiten fachübergreifend zusammen, um die erforderlichen Fähigkeiten und Innovationen in unsere Arbeit einzubringen. Kurzum: Wir liefern, was wir versprechen.

Vertrauen, Integrität sowie hochwertige und nachhaltige Ergebnisse – darauf basiert unser Reputation. Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen wir Berufsstandards wahren, geltende Gesetze und Vorschriften einhalten, ethische Verpflichtungen erfüllen und zugleich hochwertige, innovative Arbeit leisten.

Wir handeln stets integer. Dazu gehört es auch, dass wir Schulungen, Assessments und Prüfungen selbstständig absolvieren.

Wir sind unvoreingenommen, haben keine Interessenkonflikte und beeinflussen niemanden. Wir nutzen geeignete Prozesse und Verfahren, um tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte oder sensible Situationen zu erkennen und auszuräumen.

Wir sind uns bewusst: Transparente Unabhängigkeit im Handeln und Auftreten sind der Kern unserer Objektivität. Interessenlagen und Beziehungen, die unsere Unabhängigkeit gegenüber unseren Assurance-Mandanten gefährden oder als Gefährdung wahrgenommen werden könnten, ermitteln, bewerten und beenden wir proaktiv. Wir sorgen dafür, dass die geltenden Unabhängigkeitsregeln, -standards und -richtlinien eingehalten werden.

Wir nehmen Abstand von Aufträgen und Mandanten, wenn die Geschäftsbeziehung unsere Integrität, Objektivität und Unabhängigkeit sowie unsere Professionalität gefährdet.

Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich arbeite mit einem Mandanten zusammen, der der Meinung ist, dass die Annahme eines Auftrags von einem anderen Mandanten seinen eigenen Interessen entgegensteht. Gilt dies als Interessenkonflikt?

Das ist eine sensible Situation, die in einen Interessenkonflikt münden könnte. Sensible Situationen sollten keinesfalls ignoriert werden. Wir sind verpflichtet, in solchen Situationen Rat einzuholen und die Situation angemessen zu klären. Wenn dir eine sensible Situation bekannt wird, solltest du die Angelegenheit sofort mit dem:der Partner:in klären, der:die für diese Mandantenbeziehung verantwortlich ist.

Obwohl „sensible Situationen“ noch keine Interessenkonflikte darstellen, gibt es Fälle, in denen konkurrierende Mandanteninteressen eine Geschäfts- oder Mandantenbeziehung ernsthaft beeinträchtigen. Dann besteht das Risiko, dass PwC einen Mandanten verliert oder die Marke und der Ruf von PwC Schaden nehmen.

Konflikte und schwierige Situationen bedeuten nicht zwangsläufig, dass wir einen Auftrag nicht annehmen können. Doch wir müssen genau überlegen, wie wir den potenziellen Konflikt bzw. die potenzielle schwierige Situation regeln können. Solche Situationen können unterschiedliche Formen annehmen. Hier einige Beispiele:

- Es bestehen PwC- oder persönliche Interessen, die unsere Objektivität bei der Entscheidung, was für unsere(n) Mandanten das Beste ist, beeinflussen oder als Beeinflussung unserer Objektivität wahrgenommen werden könnten.
- PwC und unser Mandant haben gegensätzliche Ansichten in ein und derselben Sache.
- Eine Firma aus dem PwC-Netzwerk oder ein:e Partner:in/Mitarbeiter:in verfolgt ein Interesse, das der Verantwortung der Firma oder den Pflichten gegenüber einem Mandanten entgegensteht.

Es ist wichtig, dass du deine Rolle und die Situation objektiv bewertest. Wenn du dich selbst einem potenziellen Konflikt oder einer potenziell schwierigen Situation gegenüber siehst, hole dir Rat von deinem OGC- und/oder RM-Team.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich bin neu bei PwC. Ich weiß, dass wir bestimmte Vorgaben zur Unabhängigkeit einhalten müssen. Kannst du mir kurz erläutern, wie ich prüfen kann, ob ich in ein Unternehmen investieren darf?

Die Vorschriften zu Investitionen sind komplex. Ich empfehle dir, diese genau zu prüfen, denn die Entscheidung hängt von deiner Position und Funktion bei PwC ab. Bitte lass dich daher vom Independence Team von PwC beraten und lies in den entsprechenden Dokumenten nach, zum Beispiel in den Unabhängigkeitsrichtlinien. Weitere Informationen findest du im Intranet oder auf Sharepoint.

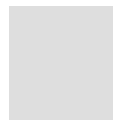


Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich bin seit Kurzem bei PwC, davor habe ich für eine Behörde gearbeitet. Ich habe nützliche Informationen, die ich gern mit meinem Partner teilen würde, bin aber nicht sicher, ob das in Ordnung ist. Was soll ich tun?

Bei PwC achten wir darauf, alle geltenden Regeln und Vorschriften einzuhalten. Dazu gehören auch die Grundsätze unseres eigenen Netzwerks hinsichtlich der Einstellung von und der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter:innen aus Regierungsbehörden oder des Wechsels von PwC-Mitarbeiter:innen in staatliche Behörden. Das hilft uns, Konflikte oder den Anschein eines Konflikts zu vermeiden.

Wenn Mitarbeiter:innen von einer Regierungsbehörde zu PwC wechseln, gibt es generell eine „Cooling-off Period“. Dies ist ein bestimmter Zeitraum, in dem bestimmte Beschränkungen für sie gelten. In deinem Fall musst du in der Karenzzeit nicht nur die Beschränkungen, die deine aktuellen Arbeitsaufgaben betreffen, sondern auch alle geltenden Vertraulichkeitsvereinbarungen einhalten.



**Wie
verhalte
ich mich,
wenn ...?**

Ich muss in einer bestimmten Frist ein Examen bzw. ein Assessment absolvieren und habe nicht genügend Zeit, um mich gründlich darauf vorzubereiten bzw. dieses termingemäß abzuschließen.

Wenn du unter Zeitdruck stehst oder andere Bedenken hast, deine Prüfung oder dein Assessment zu absolvieren, solltest du mit deinem:deiner Vorgesetzten oder People Manager:in darüber sprechen und dich beraten lassen, was du tun könntest, um deine Verpflichtungen ordnungsgemäß zu erfüllen. Du darfst auf keinen Fall betrügen und Prüfungsantworten anderen mitteilen oder von anderen übernehmen.

Wenn du Fragen hast oder dir ein derartiger Betrug bekannt wird, wende dich bitte an deine:n Vorgesetzten oder People Manager:in oder auch die PwC Ethics Helpline. Wir sind alle verpflichtet, uns rechtmäßig zu verhalten und Bedenken zu äußern, wenn wir etwas sehen oder hören, das nicht richtig erscheint.

Integres Verhalten beim Absolvieren von Schulungen, Assessments und Prüfungen bedeutet, diese selbstständig und ohne unzulässige Hilfe zu absolvieren. Betrug in jedweder Form wird bei uns nicht geduldet; so ist unter anderem nicht erlaubt:

- Lösungen zu erstellen, zu verwenden oder weiterzugeben
- andere zu bitten, eine Schulung oder ein Assessment an deiner Stelle zu absolvieren
- eine Schulung oder ein Assessment anstelle von jemand anderem zu absolvieren
- Technologie in unangemessener Weise und plagiatorischer Absicht für Schulungen oder Assessments zu verwenden.

Betrug steht nicht in Einklang mit dem Purpose und den Werten von PwC. Jede:r, der:die sich in irgendeiner Form des Betrugs schuldig macht, wird zur Rechenschaft gezogen. Wenn dir irgendeine Form von Betrug bekannt wird, ist es deine Pflicht, deinen:deine Vorgesetzte:n oder People Manager:in auch die PwC Ethics Helpline darüber zu informieren.



So stellen wir unsere Integrität unter Beweis:

Verträge mit unseren Mandanten, Lieferanten und anderen Parteien verhandeln und schließen wir rechtmäßig und fair ab.

Wir sind transparent: Wir legen die Grundlage, auf der wir unsere Leistungen berechnen, offen. Zeitaufwand und Ausgaben dokumentieren wir genau.

Wir verpflichten uns zu fairem Wettbewerb. Wir treffen keinerlei Vereinbarungen – weder formell noch informell – mit unseren Mitbewerbern, um unrechtmäßig den Wettbewerb einzuschränken, Preise festzulegen oder Mandanten, Märkte, Personal oder Dienstleistungen untereinander aufzuteilen.

Wir respektieren die vertraulichen Informationen unserer Mitbewerber. Informationen über Mitbewerber tragen wir nur zusammen, wenn sie öffentlich zugänglich sind oder wenn dies keine gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten verletzt.

Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Mein Vorgesetzter hat angedeutet, dass ich die notierten Stunden in meiner Arbeitszeit-tabelle verringern soll. Ich weiß, dass ich mehr Stunden gearbeitet habe, als budgetiert waren, aber ich glaube, dass ich so effizient wie möglich war. Was soll ich tun?

Du musst die genaue Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden erfassen. Du darfst weder mehr noch weniger Stunden angeben, als du tatsächlich benötigt hast. Bitte mach auch keine Abstriche bei der Qualität, nur um das Projekt innerhalb der vorgesehenen Zeit abzuschließen. Besprich deine Bedenken umgehend mit deinem Vorgesetzten. Sollte er dein Anliegen nicht ernst nehmen, wende dich an die PwC Ethics Helpline oder einen anderen Meldekanal von PwC.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich habe an einem Meeting mit einem Partner und mehreren Mitbewerbern teilgenommen. Dabei ging es um fachliche Rechnungslegungsfragen. Nach dem Meeting erzählte mir ein Freund, der bei einem Mitbewerber arbeitet, ganz begeistert von der neuen Preisstruktur, die er und seine Unternehmensgruppe gerade einführen. Er ging davon aus, dass alle anderen Firmen diese Struktur übernehmen würden. Er bot sie mir an – im Interesse der „Wettbewerbsfähigkeit“ –, wenn er im Gegenzug unsere Struktur bekommt. Was soll ich tun?

Du solltest ihm klarmachen, dass du seine Preisstruktur nicht haben möchtest und solche Informationen weder erhalten noch herausgeben willst. Melde die Angelegenheit umgehend dem OGC-Team. Ein derartiger Austausch von Preisinformationen ist verboten. Du kannst deine Bedenken auch über die PwC Ethics Helpline oder einen anderen Meldekanal von PwC melden.



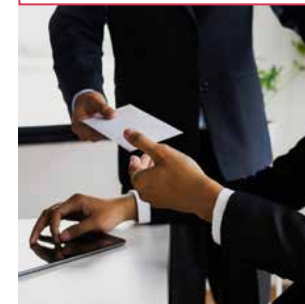
Wir wenden niemals Bestechungsmethoden oder korrupte Praktiken an – weder direkt noch indirekt über Dritte. Nur so können wir uns das Vertrauen unserer Kolleg:innen, Mandanten und anderer Geschäftspartner sichern. Wir vermeiden ebenso Handlungen, die als Bestechung oder Korruption wahrgenommen werden könnten. Wir erbitten, akzeptieren, bieten, versprechen oder bezahlen niemals Bestechungs- oder Schmiergelder.

Wir kennen die Identität unserer Mandanten und anderen Geschäftspartner. Wir verstehen die Art ihrer Geschäftstätigkeit, und halten uns an die geltenden Standards der Geldwäschebekämpfung. Wenn wir verdächtiges oder kriminelles Verhalten beobachten oder uns ein solches bekannt wird, ergreifen wir angemessene Maßnahmen. Wir tun nichts, was die geltenden Wirtschaftssanktionen verletzt. Wir nehmen keine Aufträge an, die Mandanten dabei helfen, geltende Sanktionsgesetze zu umgehen.

Wie verhalte ich mich, wenn ...?

In meiner Kultur ist es üblich, Mandanten zu bestimmten Feiertagen Geschenke zu machen und auch von ihnen kleine Aufmerksamkeiten zu erhalten. Die Ethikgrundsätze sagen jedoch, dass derartige Geschenke möglicherweise unangemessen sind. Was soll ich tun?

Das hängt von mehreren Faktoren ab. Es gibt Unterschiede bei lokalen Gepflogenheiten, Gesetzen und Vorschriften sowie den Richtlinien von PwC und denen unserer Mandanten. Besonders vorsichtig solltest du bei der Zusammenarbeit mit Mandanten des öffentlichen Sektors und Regierungsvertreter:innen sowie Mandanten, die in der multilateralen oder internationalen Entwicklung tätig sind, sein. Bitte prüfe die zusätzlichen Leitlinien und Richtlinien deiner Firma auf spezifische Einschränkungen oder wende dich an dein OGC- und/oder RM-Team.



Bestechung ist nicht nur das Zahlen oder Entgegennehmen von Bargeld. Bestechung kann verschiedene Formen annehmen, zum Beispiel:

- Beratungsgebühren und Provisionen für Parteien, die gar keine Dienstleistungen erbringen
- Zahlungen in natura, etwa geldwerte Sachposten, wie Reisen, Bewirtungen, Unterhaltungsveranstaltungen, Beschäftigungsangebote oder Geschenke
- Beschäftigung der Familienangehörigen von Staatsbeamt:innen unter Umgehung des regulären Einstellungsverfahrens
- Sponsorings und Spenden, die nicht ordnungsgemäß geprüft oder genehmigt wurden

Als „Schmiergelder“ werden Zuwendungen von geringem Wert (in bar oder in natura) an Staatsbeamt:innen bezeichnet, damit diese Routinetätigkeiten, zu denen sie ohnehin verpflichtet sind, schneller ausführen (z.B. Erteilung von Erlaubnissen, Genehmigungen, Lizenzen, oder Visa; Erhalt von Korrespondenz oder Betriebsmitteln). Nicht als Schmiergelder gelten gesetzliche Verwaltungsgebühren und rechtmäßige Zahlungen für Schnelldienste, die an Unternehmen – jedoch nicht an eine Einzelperson – gezahlt werden und für die eine Quittung ausgestellt werden kann.

Wir sind verantwortungsbewusste Steuerzahler:innen. Wir erledigen unsere Steuererklärungen – im In- und Ausland – mit großer Sorgfalt, in bester Absicht und fristgerecht.

Als Steuerberater:innen sind wir uns unserer Verantwortung bewusst. In einer globalen Wirtschaftswelt, in der komplexe und konkurrierende nationale Gesetze gelten, ist nicht immer klar, was zu tun ist. Daher gilt für alle Mitgliedsfirmen des PwC-Netzwerks der globale Tax Code of Conduct. Sie sollen Mandanten, andere Stakeholder, Partner:innen/Führungskräfte und Mitarbeiter:innen unterstützen.



Gegenseitiges Vertrauen ausbauen

Die Vielfalt unserer Meinungen und Erfahrungen macht unsere Stärke aus und schafft Mehrwert. Unterschiedliche Perspektiven sind wichtig für unsere Innovationskraft. Wir hören einander zu und erreichen unser Ziel, indem wir zusammenarbeiten, den Dialog suchen und respektvoll miteinander diskutieren. Unsere Ideen und unser Wissen miteinander zu teilen ist entscheidend für unsere Innovationsfähigkeit – und damit für unseren Erfolg.



Wir ermutigen alle Mitarbeiter:innen, länderübergreifend im PwC-Netzwerk zusammenzuarbeiten. Wir kommunizieren klar und offen miteinander. Wir teilen Ideen und Informationen miteinander und pflegen die Beziehungen mit unseren Kolleg:innen weltweit.

Vertrauen ist der Schlüssel zu dieser Zusammenarbeit – nur so können wir effektiv mit unseren Kolleg:innen und für unsere Mandanten arbeiten. Vertrauen beginnt damit, dass wir einander aufgeschlossen, höflich, wertschätzend, fair und respektvoll begegnen.

* Sei es aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Alters, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität oder Ausdrucksform, der sexuellen Orientierung, der politischen Überzeugung, der Staatsangehörigkeit, der nationalen Herkunft, der Sprache, der Religion, der körperlichen und geistigen Fähigkeiten, des Familienstandes, des elterlichen Status, einer Schwangerschaft, der sozialen Herkunft oder aufgrund einer anderen gesetzlich geschützten Eigenschaft.

Wir schaffen ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter:innen. Missbräuchliches, gewalttätiges, bedrohliches und anderes störendes Verhalten ist bei uns fehl am Platz.

Wir dulden weder Belästigung noch Diskriminierung, Mobbing oder respektloses Verhalten.* Denn solche Verhaltensweisen untergraben die Integrität unserer Beziehungen.

Wir respektieren und fördern den offenen Dialog, um das richtige Klima für offene und ehrliche Diskussionen zu schaffen.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Nach der Arbeit traf ich mich noch mit Kolleg:innen aus meinem Team. Einer meiner Vorgesetzten näherte sich mir mehrmals in unangemessener Weise. Was soll ich tun?

Solche Annäherungsversuche sind niemals in Ordnung. Sprich deinen Vorgesetzten professionell und respektvoll auf die Situation an, sofern du dir das zutraust. Unabhängig davon, ob du dir das zutraust oder nicht, solltest du den Vorfall auch über die PwC Ethics Helpline oder einen anderen Meldekanal von PwC melden.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Immer wenn ich meiner Vorgesetzten eine Frage stelle, verspottet sie mich vor allen anderen und zweifelt meine Qualifikation an. Was soll ich tun?

Dieses Verhalten kann als Mobbing betrachtet werden und ist in jedem Fall respektlos. Es ist mit unseren Grundsätzen unvereinbar. Sprich das Thema offen an. Du kannst deine Bedenken über die PwC Ethics Helpline oder einen anderen Meldekanal von PwC melden.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Während eines Teammeetings hat ein älterer Kollege Interesse geäußert, an einem neuen Technologieprojekt mitzuarbeiten. Unser Projektmanager fragte ihn, ob er denn in der Lage wäre, die Technologie zu verstehen, und mit dem Projektfortschritt Schritt halten könne. Ich fand das nicht in Ordnung. Was soll ich tun?

Der Kommentar des Projektmanagers kann Ausdruck einer indirekten, subtilen oder unbeabsichtigten Diskriminierung sein, in diesem Fall auf das Alter deines Kollegen bezogen. Dein Kollege sollte den Projektmanager direkt darauf ansprechen oder seine Bedenken über die PwC Ethics Helpline oder einen anderen Meldekanal von PwC melden. Als Zeug:in kannst du den Projektmanager ebenfalls direkt ansprechen oder die PwC Ethics Helpline bzw. einen anderen Meldekanal von PwC nutzen. Damit zeigst du, dass dir deine Kolleg:innen wichtig sind und du sie unterstützt.





Wir sind inklusiv. Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen und betrachten sie als Wettbewerbsvorteil, den wir fördern und ausbauen.

Wir setzen uns für eine Unternehmenskultur ein, in der Innovation, berufliche Weiterentwicklung, Karriereförderung, Flexibilität am Arbeitsplatz und Work-Life-Balance zentrale Themen sind.

Wir investieren in unsere Mitarbeiter:innen und ihre Karriereentwicklung, indem wir sie zu lebenslangem Lernen anregen und ihnen Möglichkeiten bieten, ihre berufliche Laufbahn kurz- und langfristig voranzubringen. Sich kontinuierlich weiterbilden und offen sein – das ist der Schlüssel zu unserer Fähigkeit, innovativ zu sein und wichtige Probleme zu lösen.

Unser Erfolg ist kein Produkt des Zufalls; er resultiert aus planvollen und gut durchdachten Veränderungen, die wir mithilfe unseres multidisziplinären, internationalen Netzwerks umsetzen. Das heißt: Unser Purpose, unsere Strategie und unsere Werte wirken als ein Ganzes zusammen.

Unser Purpose begründet unseren Daseinszweck. Unsere Strategie bestimmt unseren Fokus. Unsere Werte leiten unser Handeln. PwC Professional gibt die Verhaltensweisen vor, um all das mit Leben zu erfüllen. Wenn wir uns daran halten, können wir das Potenzial unseres weltweiten Netzwerks vollumfänglich ausschöpfen. Dann werden wir unser Unternehmen zu einem einzigartigen Ort machen, an dem wir gemeinsam daran arbeiten, Lösungen für unsere Mandanten und die Gesellschaft zu entwickeln.



Das Vertrauen in der Gesellschaft stärken

Unsere Corporate-Responsibility-Strategie ist auf unsere spezifischen Stärken und Möglichkeiten als Netzwerk von Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsfirmen zugeschnitten. Sie soll uns dabei helfen, unsere Fähigkeiten so einzusetzen, dass wir Dinge entscheidend voranbringen, messbare Ergebnisse erzielen und unser Bestes geben – und so langfristigen unternehmerischen und gesellschaftlichen Wert schaffen.



Wir bringen unsere Fähigkeiten und Erfahrungen in die Gesellschaft ein und helfen dadurch, wichtige Probleme zu lösen. Dabei geht es vor allem um Ethik, Integrität und Vertrauen – Themen, ohne die sich eine nachhaltige und integrative Weltwirtschaft kaum realisieren lässt.

Mit unserer fachlichen Kompetenz tragen wir zur Lösung wichtiger sozialer Probleme in unserer Gesellschaft bei. Dabei kooperieren wir mit anderen Organisationen, um bestmögliche Ergebnisse zu erzielen.

Wir respektieren und achten die Gepflogenheiten und Traditionen der Länder, in denen wir tätig sind. Wenn diese im Widerspruch zu unseren Ethikgrundsätzen stehen, beraten wir intern darüber, wie wir die Ethikgrundsätze einhalten können. Wir möchten das Vertrauen unserer Stakeholder gewinnen, indem wir uns umsichtig, offen und ehrlich verhalten und jederzeit darauf achten, ethisch korrekt und qualitativ einwandfrei zu arbeiten.

In Einklang mit unseren Werten kümmern wir uns um Umwelt-, Gesellschafts- und Governance-Themen, die sich in besonderem Maße auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken. Wir unterstützen den Wandel hin zu einer nachhaltigeren Gesellschaft. Um dieses Ziel zu erreichen, bieten wir Dienstleistungen an, die die Wirtschaft und die Zivilgesellschaft entsprechend transformieren und auf übergreifende Entwicklungsziele einzahlen. Wir sind uns bewusst, dass die Ressourcen unseres Planeten endlich sind. Deshalb bemühen wir uns, die Auswirkungen unseres Unternehmens auf die Umwelt möglichst gering zu halten. Unseren Mandanten helfen wir dabei, dasselbe zu tun.

Wenn wir uns an entsprechenden Projekten beteiligen, achten wir darauf, dass wir uns professionell verhalten und uns auf integre, objektive, kompetente, sorgfältige und vertrauenswürdige Weise einbringen.





Wir beteiligen uns aktiv am Dialog um Rechtsvorschriften und Regulierung. Dabei setzen wir uns dafür ein, dass diese sowohl im Sinne des Gemeinwohls als auch unseres Purpose gestaltet werden.

Beim Austausch mit Regulierungsbehörden stützen wir uns auf die Rechtstaatlichkeit. Mit Regierungs- und Fachbehörden arbeiten wir auf respektvolle und offene Weise zusammen. Wer seitens PwC als Ansprechperson für die Regierungs- und Fachbehörden agiert, legen in der Regel die zuständigen Partner:innen und Führungskräfte fest.

Informationsanfragen von Regierungs- und Fachbehörden beantworten wir schnellstmöglich, so wie es das Gesetz und die beruflichen Pflichten vorschreiben.

Wir unterstützen und ermutigen die Mitarbeiter:innen, sich an gemeinschaftlichen Aktivitäten zu beteiligen. Wir stellen unsere persönlichen politischen Präferenzen und Meinungen nicht als die von PwC dar.

Sämtliche Anforderungen an die Berichterstattung erfüllen wir. Bevor wir Ressourcen von PwC einsetzen, um politische Positionen oder Parteien/Kandidat:innen, Wohltätigkeitsorganisationen, Produkte oder Religionen zu unterstützen, zu befürworten oder abzulehnen (oder den Anschein erwecken, dies zu tun), holen wir die Genehmigung dafür ein. Diese muss in Einklang mit den geltenden lokalen Gesetzen und Richtlinien stehen.

Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ein Mandant hat mich gebeten, auf einer Konferenz zu sprechen, die von ihm gesponsert wird. Dabei soll ich auf bestimmte politische Themen eingehen, die ihn betreffen. Darf ich den Vortrag halten?

Besprich das mit den zuständigen Ansprechpersonen. Ich empfehle dir, zunächst mit dem OGC- und/oder dem RM-Team zu klären, ob wir hierzu Stellung beziehen können.

Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich gehöre der Berufsethikkommission eines Fachverbands für Wirtschaftsprüfer:innen an. Dieser hat sich auf eine Meinung zu einem vorgeschlagenen Standard geeinigt, die von der PwC-Meinung abweicht. Darf ich die Ansichten des Fachverbands öffentlich vertreten, zum Beispiel bei öffentlichen Anhörungen?

Ja, solange du deutlich darauf hinweist, dass dies die Ansichten der Kommission und nicht die von PwC sind. Falls notwendig, solltest du in der Lage sein, die Unterschiede zwischen den Ansichten von PwC und denen des Verbands zu erläutern.



Vertrauen in der Gesellschaft stärken



Wir respektieren und unterstützen die internationalen Menschenrechte. Wir setzen uns aktiv dafür ein, eine Mittäterschaft bei Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Wir halten uns an die geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze und orientieren uns bei unserer Geschäftstätigkeit an den international anerkannten Arbeitsnormen.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bietet Orientierungshilfen, darunter die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD-Leitsätze), in Form von nicht verbindlichen Grundsätzen und Standards für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln weltweit. Die OECD-Leitsätze bieten einen wertvollen Rahmen für die Festlegung anwendbarer Compliance-Anforderungen und Standards. Obwohl das PwC-Netzwerk aus Firmen besteht, die rechtlich eigenständig sind und kein multinationales Unternehmen bilden, orientieren sich die Standards und Richtlinien des PwC-Netzwerks an den Zielen der OECD-Leitsätze und entsprechen diesen.



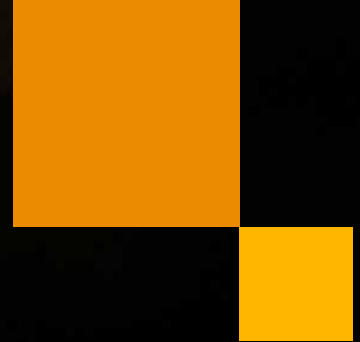
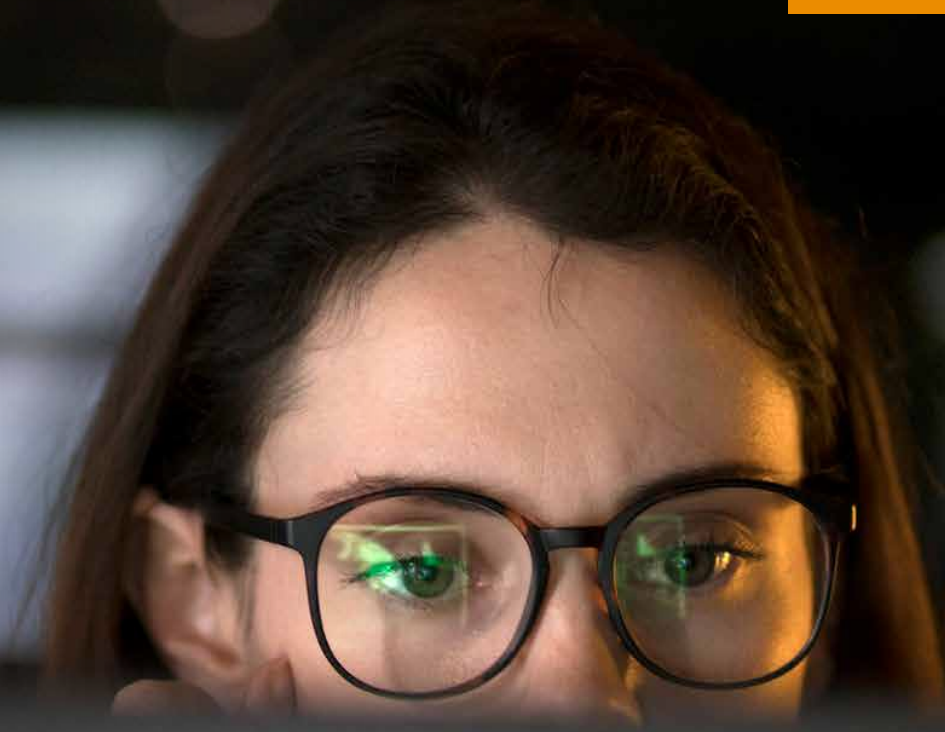
Zu den international anerkannten Arbeitsnormen zählen beispielsweise die Grundsätze der UNO-Initiative Global Compact und die Ziele der Internationalen Arbeitsorganisation.



Das Vertrauen in unsere Informationsnutzung ausbauen

Nur wenn wir die Vertraulichkeit von Informationen schützen, können wir auch das Vertrauen unserer Mandanten, unser gegenseitiges Vertrauen und das Vertrauen unserer Geschäftspartner sicherstellen. Dabei spielt es keine Rolle, ob wir diese Informationen mündlich, auf Papier, per E-Mail oder in anderer Form erhalten haben.

Vertrauen stärkt die Zusammenarbeit und unsere Innovationsfähigkeit. Denn auf dieser Basis können wir Ideen und Informationen leichter miteinander teilen.





Wir gehen vertraulich mit den Informationen unserer Mandanten, Mitarbeiter:innen und anderer Geschäftspartner um.

Wir schützen persönliche und andere vertrauliche Informationen in jeglicher Form.

Wir sammeln, speichern, verwenden, übermitteln und entsorgen persönliche und vertrauliche Informationen auf transparente und vertrauenswürdige Weise sowie unter Einhaltung der Gesetze und Vorschriften des Landes, in dem wir tätig sind. Wir sammeln, verwenden und behalten persönliche Mandantendaten und andere vertrauliche Informationen nur dann, wenn es einen berechtigten Grund dafür gibt. Wir gewähren nur Zugang zu diesen Informationen, wenn dies erlaubt ist. Unsere Verpflichtung zur Vertraulichkeit endet nicht, wenn wir PwC verlassen: Auch wenn wir nicht mehr für PwC tätig sind, geben wir keine vertraulichen Informationen weiter.

Wir alle tragen zum Schutz der vertraulichen Informationen bei, die uns in verschiedenen Formen anvertraut wurden.

- 1 Für unsere Arbeit verwenden wir ausschließlich zugelassene PwC-Systeme und -Anwendungen.
- 2 Wir geben keine vertraulichen Informationen weiter, auch nicht über soziale Medien.
- 3 Wir sind vorsichtig, wenn wir in öffentlichen Räumen über Mandantenprojekte sprechen.
- 4 Wir achten darauf, dass wir die physischen Kopien vertraulicher Informationen sicher aufbewahren.
- 5 Wenn wir vertrauliche Informationen unbeabsichtigt offenlegen, werden wir umgehend aktiv und sorgen falls nötig für eine Eskalation innerhalb von PwC.

Wir beurteilen die Eignung von Technologien und nutzen diese auf verantwortungsvolle Weise.

Vertraulichkeit und gegenseitiges Vertrauen sind elementar wichtig. Dieses Verständnis hilft uns PwC netzwerkübergreifend zusammenzuarbeiten, Innovationen hervorzubringen und erfolgreich zu sein.

Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich habe eine neue Technologie entdeckt, die für meine Arbeit hilfreich wäre. Mit ihr könnte mein Team viel Zeit einsparen. Darf ich sie nutzen?

Bevor du eine technologische Anwendung herunterlädst oder verwendest, die noch nicht für den Einsatz bei PwC freigegeben wurde, sprich mit dem lokalen Information Security Team, dem OGC- und/oder dem RM-Team. Technologien, die bei PwC genutzt werden, werden vorab auf ihre Funktionsweise hin geprüft. Wir müssen stets wissen, wie Informationen verwendet und gespeichert werden, um sicherzugehen, dass vertrauliche Informationen geschützt sind.





Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich arbeite oft außerhalb meines PwC Büros. Welche Maßnahmen kann ich ergreifen, um vertrauliche Informationen zu schützen?

Wenn du außerhalb deines PwC Büros arbeitest, sei es zu Hause, bei einem Mandanten oder an einem öffentlich zugänglichen Ort wie einem Café, musst du die Risiken so gering wie möglich halten. Dies sind einige bewährte Maßnahmen:

- Sperre deinen Bildschirm, wenn du dich von deinem Gerät entfernst.
- Nutze einen Sichtschutz und suche dir einen abgetrennten Bereich, wenn du in öffentlichen Räumen arbeitest.
- Führe dienstliche Gespräche vertraulich und nur dort, wo andere nicht mithören können.
- Starte dein Laptop regelmäßig neu.
- Meide ungesicherte WLAN-Netzwerke.
- Vernichte alle Papierdokumente, sobald du sie nicht mehr benötigst.

Neben diesen Maßnahmen solltest du die lokalen Richt- und Leitlinien zu Informationssicherheit und vertraulichen Informationen beachten.





Wir schützen die Informationen sowie die physischen und elektronischen Assets, auf die wir zugreifen. Dazu gehört auch, dass wir sie vor böswilligem Zugriff und versehentlichem Verlust schützen.

Wir sichern alle Papierdokumente und elektronischen Aufzeichnungen. Dabei heben wir sie nur so lange auf, wie dies vorgeschrieben ist.

Wir bewahren relevante Informationen auf, wenn wir von Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten oder anderen Angelegenheiten erfahren oder damit rechnen oder wenn wir dazu angewiesen wurden.

Wir wahren die Integrität unserer Arbeitsunterlagen. Sind sie einmal vollständig, nehmen wir im Nachhinein keine Änderungen vor.

Insiderinformationen nutzen wir niemals. Ebenso wenig geben wir Insiderinformationen weiter.

Was meinen wir mit „versehentlichem Verlust“?

Beispiele für den versehentlichen Verlust sind, wenn du dein Laptop unbeaufsichtigt lässt, eine vertrauliche E-Mail irrtümlich an den:die falsche:n Empfänger:in schickst oder Dokumente mit vertraulichen Informationen am Drucker vergisst.

Was sind Insiderinformationen?

Insiderinformationen sind Informationen über ein Unternehmen, die nicht öffentlich verfügbar sind. Das können Informationen über Finanzprognosen, Fusions- und Akquisitionspläne oder wichtige Personalwechsel sein.

Woher stammen Insiderinformationen?

Insiderinformationen können aus verschiedenen Quellen stammen (z.B. von Mandanten, Lieferanten, Subauftragnehmern, Joint-Venture-Partnern oder anderen juristischen oder natürlichen Personen, die mit PwC oder mit Mitarbeiter:innen von PwC in Kontakt stehen oder über PwC oder Mitarbeiter:innen von PwC Informationen besitzen).

Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Im Aufzug meines Bürogebäudes habe ich zufällig gehört, wie sich zwei Kollegen über ein M&A-Geschäft unterhielten, an dem sie gerade arbeiten. Ist es in Ordnung, wenn ich in eines der Unternehmen investiere?

Nein, das wäre Insiderhandel. Wir nutzen keine Informationen, die nicht öffentlich zugänglich sind – ganz gleich, wie wir davon erfahren haben. Wir geben solche Informationen auch niemals weiter. Auskunft hierzu erhältst du auch von deinem OGC- und/oder RM-Team.





Wir sind umsichtig in unserer Kommunikation, online wie offline. Wir gehen höflich und respektvoll mit Kolleg:innen und Mandanten um. Das gilt auch, wenn wir uns in der Öffentlichkeit oder in Onlineforen äußern, soziale Medien nutzen oder uns am öffentlichen Dialog beteiligen.

Wenn wir unsere Meinung zu gesellschaftlichen oder öffentlichen Themen äußern, machen wir deutlich: Das ist meine persönliche Ansicht, die nicht zwangsläufig mit der Haltung von PwC übereinstimmt.

Wenn unsere Zielgruppe aus gutem Grund davon ausgeht, dass wir PwC vertreten, äußern wir grundsätzlich nur die Meinung von PwC und nicht unsere eigene. Wir stellen die Ansichten von anderen nicht als unsere eigenen dar.

Wir halten uns an die Copyright-Gesetze und an die Gesetze zum Schutz des geistigen Eigentums.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich bin im Internet auf einen wirklich guten Forschungsartikel gestoßen. Ich würde den Artikel gern mit meinen Kolleg:innen und Mandanten teilen. Ist das in Ordnung?

Das kommt darauf an. Bedenke, dass es sich bei den Informationen im Internet und in den internen PwC-Systemen oft um urheberrechtlich geschütztes und/oder lizenziertes Material handelt. Du brauchst also möglicherweise eine Genehmigung, um den Artikel weiterzuverbreiten. Zudem ist es wichtig, dass du Arbeitsergebnisse von anderen nicht als deine eigenen präsentierst. Der Hinweis auf eine Quelle ist also immer notwendig, damit dir niemand Plagiat vorwerfen kann. Wenn du dir nicht sicher bist, solltest du die Angelegenheit mit deiner:m Vorgesetzten besprechen.



Die Kommunikation über soziale Medien gehört inzwischen zu unserem Alltag. Wir wissen jedoch alle, wie leicht die Grenze zwischen Persönlichem und Beruflichem in den sozialen Medien verschwimmen kann. Was wir in den sozialen Medien äußern oder tun, sei es in persönlicher oder beruflicher Absicht, kann auf unsere Mandanten, unser Unternehmen, unsere Kolleg:innen und uns selbst zurückfallen.

In Einklang mit unserem Ziel, Vertrauen in der Gesellschaft zu stärken, gehen wir äußerst achtsam vor, wenn wir etwas in persönlicher oder beruflicher Absicht posten. Auf diese Weise schützen wir die Objektivität und professionelle Integrität von PwC. Wir verhalten uns gegenüber dem Medienpublikum und unseren Kolleg:innen respektvoll und wir achten die Privatsphäre unserer Kolleg:innen und Mandanten, wenn wir unsere Meinung in sozialen Medien posten.

In unseren Handlungen und unserem Verhalten auf sozialen Plattformen spiegelt sich unsere Persönlichkeit wider. Deshalb sind wir uns bewusst, wie wichtig es ist, uns online genauso professionell zu verhalten wie im Direktkontakt.

Wir nutzen soziale Medien mit gesundem Menschenverstand. Dabei vergessen wir nie: Soziale Medien sind öffentliche Medien. Wir denken über die möglichen Folgen nach, bevor wir etwas posten.

Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich vertrete eine bestimmte Meinung zur politischen Situation in meinem Land. Darf ich meine persönlichen politischen Zugehörigkeiten und Ansichten in sozialen Medien teilen?

Ja, achte jedoch darauf, dass du anderen respektvoll begegnest. Es muss zudem klar sein, dass du für dich selbst sprichst und nicht für PwC. Du solltest sicherstellen, dass dein Profil und die von dir geposteten Inhalte in Einklang mit deinem beruflichen Auftreten gegenüber deinen Mandanten und Kolleg:innen stehen. Vergewissere dich auch, dass du die Richt- und Leitlinien deiner Firma genau kennst.



Wie verhalte ich mich, wenn ...?

Ich habe in den sozialen Medien negative Kommentare über meinen Kollegen gelesen. Die Verfasser:innen kennen aber den Kontext nicht und äußern Vermutungen, die allein auf ihrer Wahrnehmung basieren. Was soll ich tun?

Das kommt darauf an. Wenn du deinen Kollegen verteidigen möchtest, achte darauf, niemanden zu beleidigen. Berücksichtige dabei die Sachlage und die Leser:innen. Abwertende oder unangemessene Inhalte in den sozialen Medien, die für PwC oder unsere Mandanten problematisch sein könnten, solltest du über die PwC Ethics Helpline oder einen anderen Meldekanal von PwC melden.

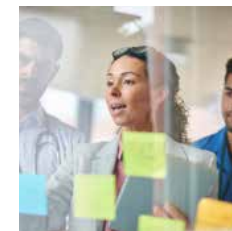
RADAR hilft dir, das Richtige zu tun

RADAR unterstützt dich bei deinem Entscheidungsprozess. Als Rahmen hilft es dir dabei, über ethische Dilemmas nachzudenken und diese zu analysieren, damit du am Ende die richtige Entscheidung triffst. RADAR bietet dir durch einzelne Schritte und Fragen Hilfestellung bei deiner Entscheidungsfindung. Die folgende Abbildung ist nicht als Entscheidungsbaum gedacht; du musst die Schritte nicht in einer bestimmten Reihenfolge einhalten. RADAR bietet dir also vielmehr einen Rahmen für deine Entscheidungsfindung – diese kann wenige Minuten bis mehrere Tage in Anspruch nehmen. Und denk daran: Um die richtige Entscheidung zu treffen, ist dein individuelles Urteilsvermögen und das Handeln nach unseren Werten unersetzlich.



Recognising the event

Erkenne das Ereignis



Assessing the situation

Beurteile die Situation

Reporting and communicating

Melde das Ereignis und informiere andere

RADAR

Entscheide, was zu tun ist

Deciding what to do

Agreeing the way forward

Lege die nächsten Schritte fest



RADAR unterstützt dich dabei, das Richtige zu tun

5

- Melde deine Bedenken bei Bedarf den zuständigen Ansprechpersonen, zum Beispiel der PwC Ethics Helpline oder dem Ethik-Office, Vorgesetzten oder Führungskräften, Vertreter:innen von Business Services People, RM oder OGC.
- Teile deine Bedenken und Gründe gegebenenfalls den relevanten Stakeholdern mit.
- Denke darüber nach, was du erfahren hast. Überlege, ob etwas geändert werden muss.

1

- Ist die Situation mit dem Purpose und den Werten von PwC vereinbar?
- Bittet dich jemand darum, etwas zu tun, das du für falsch hältst und das dem Purpose und den Werten von PwC widerspricht?
- Hast du unethisches oder regelwidriges Verhalten von anderen bemerkt (z.B. von Kolleg:innen, Mandanten, Lieferanten oder Dritten)?
 - Versuchst du, eine Entscheidung zu treffen, bist dir aber nicht sicher, welche ethischen Folgen dies haben wird?
 - Was ist, wenn die Medien darüber berichten?

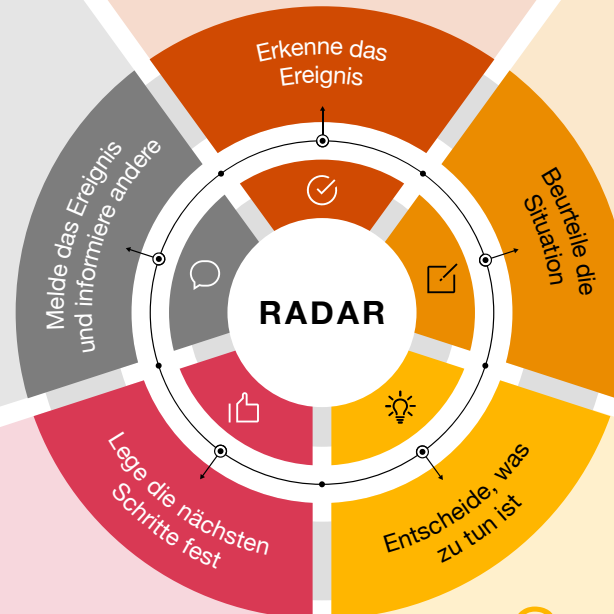
2

Wer ist betroffen?

- du
- ein:e Kolleg:in/dein Team
- PwC (deine Firma oder das Netzwerk)
- dein Mandant/ein Mandant
- Dritte

Welche Leitlinien gibt es?

- Fühlt es sich richtig an?
- Das Gesetz – Ist es legal?
- Regulierungs-/Berufsstandards
- PwC-Standards und -Richtlinien
- Reaktionen von Mandanten
- Reaktionen Dritter aus dem weiteren Umfeld
- Purpose und Werte von PwC
- Code of Conduct – PwC-Ethikgrundsätze



3

- Welche Möglichkeiten hast du?
- Was sind die wahrscheinlichen Folgen der verschiedenen Optionen?
- Gibt es eine alternative Lösung, die keinen ethischen Konflikt darstellt?
- Lass dich gegebenenfalls beraten.
- Entscheide, was zu tun ist.

4

- Überprüfe deine Entscheidung. Fühlt sie sich richtig an? Kannst du nachts ruhig schlafen?
- Wäre es dir unangenehm, wenn andere wüssten, was du getan bzw. nicht getan hast?
- Überlege, was eine andere, außenstehende, vernünftige Person denken würde.
- Lass dich erneut beraten, falls notwendig.
- Werde aktiv, wenn du dir deiner Entscheidung sicher bist. Handle dabei stets nach bestem Wissen und Gewissen.

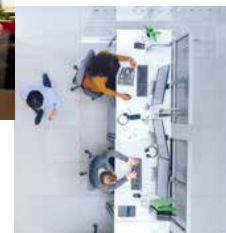
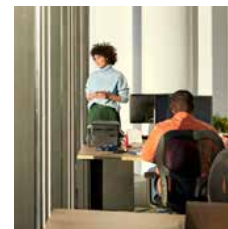
Die Ethikgrundsätze und das PwC-Firmennetzwerk



Wir engagieren uns für die Kooperation innerhalb des PwC-Netzwerks. Bei Fragen zum Geschäftsgebaren oder Bedenken, die bei den Tätigkeiten für eine andere Mitgliedsfirma innerhalb des PwC-Netzwerks auftauchen, halten wir uns an die geltenden Richtlinien dieser Firma.

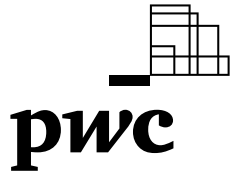
Wenn es dir unangenehm ist, Bedenken lokal auszusprechen, oder wenn diese mehrere Mitgliedsfirmen betreffen, kannst du dich über die PwC Ethics Helpline an das Global Ethics Team wenden.

Mehr Informationen findest du auf: www.pwc.com/ethics.



Index

A		E		K		Q		U	
anonyme Hinweise	7	Entscheidungshilfe	31, 32, 33	Karriereentwicklung	20	Qualität	5, 9, 11, 14, 22	Umweltbelastung	22
Ansichten äußern	11, 23, 29, 30	ethische Dilemmas	31	Karriereförderung	20	R		Unabhängigkeit	11, 12
Arbeitsnormen	24	F		Kommunikation	18, 29, 33	RADAR	31, 32, 33	Untersuchungen	4, 7, 28
Arbeitsunterlagen	28	Fachbehörden	23	korrupte Praktiken	15	rechenschaftspflichtig sein	7, 13	V	
B		fairer Wettbewerb	14	L		Rechtsvorschriften	23	Vergeltungsaktion	4, 7, 8, 18
Bedenken äußern	4, 5, 6, 7, 13, 19, 33, 34	Fairness	7, 14, 18	Lieferanten	6, 14, 28, 33	Regierungsbeamt:innen	12, 15, 23	Verträge	14
Belästigung	18	für Mandanten tätig sein	11, 18	M		Reputation	5, 11	vertragliche Verpflichtungen	14
Berufliche Standards	3, 10, 11, 33	G		Meldepflicht	7, 11, 13, 14, 32, 33	Respekt	7, 14, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 29, 30	Vertrauen	3, 4, 5, 11, 15, 18, 22, 25, 26, 30
berufliche Pflichten	23	geistiges Eigentum	29	Menschenrechte	24	respektloses Verhalten	18, 19	vertrauliche Informationen	14, 25, 26, 27, 28
berufliche Weiterentwicklung	20	Geldwäschebekämpfung	15	Mitbewerber	14	S		Vertraulichkeit	7, 10, 12, 22, 26, 27
Beschäftigungsgesetze	24	Gepflogenheiten und Traditionen	22	Mobbing	18, 19	Sanktionen	15	Vielfalt	5, 17, 20
Bestechung	15	Geschenke	15	N		Schmiergelder	15	W	
Betrug	11, 13	Gesetze und Vorschriften	3, 6, 11, 12, 15, 23, 26	nachhaltig	3, 4, 5, 11, 22	sensible Situationen	11	Work-Life-Balance	20
Beziehungen	11, 18	I		O		sichere Aufbewahrung	28	Z	
C		Informationen	5, 8, 12, 25, 26, 27, 28, 29	öffentlicher Sektor	15	Sicherheit	7, 18	Zeitaufwand und Ausgaben	14
Copyright	29	inklusiv	20	P		soziale Medien	26, 29, 30	Zusammenarbeit	3, 5, 11, 12, 15, 17, 18, 22, 23, 25, 26
Corporate Responsibility	21	Insiderhandel	28	politisch	18, 23, 30	Steuererklärungen	16		
D		Insiderinformationen	28	PwC Ethics Helpline	7, 8, 13, 14, 19, 30, 33, 34	Steuerplanung	16		
Datenschutz	26, 27, 30	Interessenkonflikte	11, 12	PwC Professional	5, 9, 20	Stunden erfassen	14		
Diskriminierung	18, 19	International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA)	10	PwC Purpose and Values	3, 5, 13, 33	T			
						Tax Code of Conduct	16		
						Third Party Code of Conduct	6		



Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen unseren Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expert:innennetzwerks in 149 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC Deutschland. Mehr als 15.000 engagierte Menschen an 20 Standorten. Rund 3,05 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bekennt sich zu den PwC-Ethikgrundsätzen (zugänglich in deutscher Sprache über www.pwc.de/de/ethikcode) und zu den Zehn Prinzipien des UN Global Compact (zugänglich in deutscher und englischer Sprache über www.globalcompact.de).

© Januar 2025 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.
„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

www.pwc.com/codeofconduct