



Richtlinie zur Vermeidung von Interessenskonflikten und Korruption

1. Grundsätze und Gültigkeit

Grundlagen einer erfolgreichen und nachhaltigen Geschäftstätigkeit ist ein integeres und transparentes unternehmerisches Handeln. Objektivität und Integrität prägen unser Bild und unseren Ruf in der Öffentlichkeit, Neutralität und fachliche Kompetenz sind für die Partnerschaft mit unseren Kunden und Lieferanten unerlässlich.

Für alle Unternehmen von TÜV Rheinland, das heißt für alle mit dem TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e.V. und der TÜV Rheinland AG verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. Aktiengesetz (nachfolgend „TÜV Rheinland“), sind die nationalen und internationalen gesetzlichen Regelungen und rechtlichen Vorgaben sowie die Konzernleitlinien und -politiken verbindlich.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter/innen¹ von TÜV Rheinland.

2. Ziele

Die Richtlinie dient dazu, Interessenkonflikten und Korruption sowie deren negativen Auswirkungen auf das Unternehmen wirkungsvoll vorzubeugen, Verstöße aufzudecken und wirksam zu ahnden.

Dies soll durch ineinander greifende Maßnahmen von Prävention und Kontrolle erreicht werden.

Vorgesetzte haben eine Vorbildfunktion im Hinblick auf Gefahren von Interessenkonflikten und Korruption und sollen in besonderem Maße dieser Rolle gerecht werden. Deswegen tragen alle Führungskräfte für die notwendige Aufklärung und Sensibilisierung über Interessenkonflikte und Korruptionsgefahren ein hohes Maß an Verantwortung und verpflichten sich, diese Themen bei Gesprächen mit Mitarbeitern zu erörtern.

3. Definition

Ergeben sich durch Verquickungen von persönlichen und betrieblichen oder geschäftlichen Kontakten mögliche Interessenkollisionen, wie z.B. durch

- Nebentätigkeiten
- Kapitalbeteiligungen
- Beratungstätigkeiten
- Beschäftigung von Familienangehörigen bei Lieferanten/ Kunden/Konkurrenzunternehmen oder
- Beauftragungen von Familienmitgliedern,

so sind diese unverzüglich der Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft von TÜV Rheinland mitzuteilen. Diese entscheidet anhand der internen Leitlinien, wie zu verfahren ist.

Unter Korruption sind solche Verhaltensweisen zu verstehen, bei denen Mitarbeiter ihre Position ausnutzen, um sich oder Dritten materielle bzw. immaterielle Vorteile zu verschaffen. Hierzu bestehen sowohl nationale als auch internationale rechtliche Regelungen.

4. Annahme von Geschenken oder sonstiger Zuwendungen

Sofern nicht bereits in speziellen Betriebs- und Arbeitsordnungen im Einzelnen anderweitig geregelt, gelten für TÜV Rheinland folgende Grundsätze:

Wir wahren unsere Objektivität und Integrität. Die Annahme von Geld oder geldwerten Leistungen, von Sachwerten oder sonstigen Vorteilen von Dritten, insbesondere Geschäftspartnern und Kunden ist daher nicht gestattet.

Ausnahmen sind angemessene, geringfügige und ortsübliche Höflichkeitsgeschenke bis zu einem Gesamtwert entsprechend der jeweils gültigen Steuerfreigrenzen je Geschäftsjahr und Geschäftspartner. Abweichende Regelungen sind durch den Vorstand schriftlich zu treffen.

Ist einem Mitarbeiter der Beurteilungsmaßstab für den Wert von Geschenken unklar, sollte er sich die Frage stellen, ob auch objektive Dritte (Vorgesetzte, Freunde, Öffentlichkeit usw.) die Einschätzung der Geringfügigkeit teilen können.

Annehmbar sind grundsätzlich (z.B.):

- Saisongeschenke, d.h. übliche Geschenke zu Weihnachten und Jahreswechsel wie Kalender, Büroartikel, Streuartikel, einzelne Lebens- und Genussmittel von nicht erheblichem Wert
- Einladungen zum Essen, sofern im üblichen Rahmen (ohne besonderen Aufwand und nicht regelmäßig).
- Wenn es nach Umständen möglich ist, den auf das eigene Essen entfallenden Anteil selbst zu zahlen, sollte dies geschehen.
- Gegenstände von ideellem Wert, deren materieller Wert für den Empfänger unerheblich ist.

Abzulehnen sind grundsätzlich (bezogen auf Dritte, wie Kunden oder Geschäftspartner):

- Einladungen zu Veranstaltungen und Reisen bei denen keine direkte Verbindung zur Geschäftsbeziehung besteht.
- Geschenke/Zuwendungen an Partner oder Familienmitglieder
- Geld/geldwerte Vorteile/Wertgegenstände
- Regelmäßige Einladungen zum Essen
- Private Nutzung von Einrichtungen oder Gegenständen Dritter.

Überschreitet ein Geschenk die Geringfügigkeitsgrenze oder bestehen Zweifel hinsichtlich des Wertes, so ist der Compliance-Beauftragte zu fragen oder das Geschenk dem Schenkenden nach Möglichkeit zurückzugeben. Ist eine Rückgabe nicht möglich, entscheidet das Compliance Office über den Verbleib.

Die Annahme von nicht materiellen Vergünstigungen ist abzulehnen. Sie ist unternehmensschädlich und kann (gemäß Ziffer 12) sanktioniert werden.

5. Geschäftsessen

Geschäftsessen sollten nur angenommen werden, wenn die Einladung freiwillig ist und im angemessenen und geschäftsüblichen Rahmen stattfindet.

Die Einladung muss nachweislich einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit erfolgen, ohne die Integrität zu beeinträchtigen. Eine nähere Bestimmung erfolgt in der Regel durch den Vorgesetzten, oder eine benannte zuständige Stelle. Die direkten Vorgesetzten sind über die Häufigkeit und den Anlass der Einladungen zu informieren.

6. Sonstige Veranstaltungen

Mit Blick auf etwaige Sponsoringaktivitäten oder Veranstaltungen sind die entsprechenden Richtlinien, die lokalen Ausführungsbestimmungen sowie der Konzernverhaltenskodex zu beachten. Darüber hinaus sollte bedacht werden, dass

- Einladungen zu sonstigen Veranstaltungen, wie Sport- und Kulturveranstaltungen, Produktinformationsveranstaltungen und Seminare der vorherigen Genehmigung durch die zuständige Führungskraft bedürfen und
- es grundsätzlich nicht gestattet ist, dass Geschäftspartner Reise- und Übernachtungskosten übernehmen, es sei denn, dies ist Teil einer vertraglichen Vereinbarung.

7. Beteiligungen an Unternehmen

Beteiligungen an Unternehmen, die mit TÜV Rheinland in Geschäftsbeziehungen stehen, sind schriftlich dem Vorstand der TÜV Rheinland AG anzuzeigen, sofern diese 4 Prozent übersteigen.

In Zweifelsfällen wendet sich der Mitarbeiter an den Compliance-Beauftragten oder die Rechtsabteilung der TÜV Rheinland AG. Nebentätigkeiten für derartige Unternehmen sind ebenfalls dem Vorstand anzuzeigen. Bestehende Regelungen hinsichtlich Nebentätigkeiten in Arbeitsverträgen oder Arbeitsordnungen bleiben von dieser Regelung unberührt.

Die verantwortliche Unternehmensleitung kann im Falle einer Gefahr, dass es zu Interessenskonflikten kommt, dazu auffordern, dass die Beteiligung aufgegeben bzw. die Tätigkeit eingestellt wird. Genehmigte Nebentätigkeiten, die einen Interessenskonflikt bedeuten könnten, sind zu melden.

8. Weitere Interessenskonflikte

Die Mitarbeiter der TÜV Rheinland Group sollen alle Situationen vermeiden, die zu persönlichen Interessenkonflikten führen können. Insbesondere sollen keine Prüfungen zum eigenen Nutzen oder zum Nutzen von Familienmitgliedern durchgeführt werden. Dementsprechend dürfen z.B: Inspektoren in Inspektionsstellen für Fahrzeuge keine eigenen Fahrzeuge prüfen.

Die Geschäftsleitungen von TÜV Rheinland Gesellschaften sind verpflichtet, Prüfdienstleistungen, Auftragsannahmen

oder- vergaben und andere Geschäftshandlungen auf etwaige Interessenskonflikte, die sie selbst oder ihre Mitarbeiter betreffen, hin zu überprüfen und im Zweifelsfall den jeweiligen Vorgesetzten oder den Compliance Officer zu informieren. Diese entscheiden dann auf Basis der bestehenden Konzernprinzipien und Richtlinien, ob eine Geschäftsbeziehung fortgesetzt, eingeschränkt oder aufgegeben wird.

9. Meldung von Korruptionsverdacht

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, bei konkretem Korruptionsverdacht unverzüglich einer der unter Ziffer 10 genannten Funktionsträger zu unterrichten. Mitarbeiter sind angehalten, Bestechungsversuche sofort zu melden.

Um einerseits Mitarbeiter vor Unannehmlichkeiten wegen haltloser Vorwürfe zu schützen, andererseits die Revision und ggf. Strafverfolgungsbehörden zeitnah zu informieren und in der Ermittlungsarbeit zu unterstützen, ist das unter Ziffer 10 vorgesehene Verfahren einzuhalten.

10. Beratungspflicht

Jeder Mitarbeiter von TÜV Rheinland ist aufgefordert, bei begründeten Verdachtsmomenten oder im Falle rechtlicher Zweifel hinsichtlich des Auftretens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat bzw. Hilfe einzuholen. Er wendet sich dann entweder an seinen direkten Vorgesetzten oder den zuständigen Compliance Beauftragten oder eine durch die Geschäftsführung benannte andere zuständige Stelle.

Sollten sachliche oder andere Gründe den Zugang zu einer der genannten Stellen verwehren, so ist jederzeit die Möglichkeit gegeben, über eine anonyme Helpline mit einer Ombudsstelle in Kontakt zu treten.

Die Ansprechpartner der benannten Stellen sind verpflichtet, den Hinweisen mit gebotener Diskretion bzw. Vertraulichkeit und Sorgfalt unter Wahrung des Schutzes der Persönlichkeit des Mitarbeiters und im Interesse von TÜV Rheinland nachzugehen und die notwendigen Maßnahmen einzuleiten.

Die bezeichneten Stellen können die Rechtsabteilung, Konzernrevision, Personalabteilung oder den Betriebsrat einbinden, sofern es zweckdienlich ist.

11. Das Compliance System

Der Chief Compliance Officer (CCO) wird vom Vorstand berufen und abberufen. Der CCO ist organisatorisch als Stabsstelle eingerichtet. Der CCO hat unterstützende, präventive und beratende Funktionen. Kontrollierende und prüfende Tätigkeiten werden durch die benannten Stellen (Controlling, Revision) wahrgenommen. Der CCO kann zur Aufklärung von Korruptionsverdacht auf Weisung des Vorstands hinzugezogen werden um Sachverhalte in dem zuvor bestimmten Umfang zu ermitteln.

Für alle Geschäftsbereiche der TRG im In- und Ausland können lokale Compliance Beauftragte durch die Geschäftsführung

benannt werden. Diese wiederum sind funktional dem Konzern-Compliance Büro und dem CCO zugeordnet. Die Compliance Beauftragten stehen den Mitarbeitern und Vorgesetzten in Compliance Fragen beratend zur Seite und sind berechtigt, Empfehlungen auszusprechen sowie korruptionsrelevante Sachverhalte zu adressieren und unter Hinzuziehung höherer Führungsebenen zu behandeln.

Es gibt eine externe Ombudstelle (auch Compliance Helpline genannt), die der Schweigepflicht unterliegt. Hinweise und Beschwerden werden überprüft und bei Korruptionsverdacht zur Ermittlung weitergeleitet.

Eine nähere Beschreibung des Systemaufbaus sowie der Zuständigkeiten findet sich in der Compliance Richtlinie.

12. Sanktionen und arbeitsrechtliche Maßnahmen

Im Falle des Vorliegens korruptionsrelevanter Sachverhalte werden die allgemeinen arbeitsrechtlichen Maßnahmen einschließlich fristloser außerordentlicher Kündigung zur Anwendung gebracht. TÜV Rheinland behält das Recht, für alle Gesellschaften und Tochterunternehmen Schadensersatzansprüche geltend zu machen, wenn dem Unternehmen durch Korruption oder verwandte Straftatbestände Schaden entsteht.

Bei besonders schweren Verstößen oder Vorfällen unterstützt das Unternehmen aktiv die strafrechtliche Verfolgung durch die entsprechenden staatlichen Stellen.

13. Prävention und Kontrolle

Zur Prävention und Bekämpfung von Korruption ist eine organisatorische Dienstaufsicht durch geeignete Informationsverfahren und ausreichende Kontrollaktivitäten angezeigt. In korruptionsgefährdeten Bereichen sind folgende Maßnahmen zielführend:

- Sachgerechte Personalauswahl von zuverlässigen Führungskräften und Mitarbeitern
- eindeutige und dokumentierte Zuständigkeitsregelungen
- „Mehr-Augen-Prinzip“
- internes Kontrollsystem
- IT-gestützte Vorgangskontrollen
- transparente Aktenführung
- Nachvollziehbarkeit der Entscheidungsbegründungen in Akten/internen Vermerken.
- Eine angemessene Einrichtung von Maßnahmen in den Geschäftsbereichen obliegt den jeweiligen Vorgesetzten. Rechte von Mitbestimmungsgremien bleiben unberührt.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet. Die Regelung betrifft aber ausdrücklich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TÜV Rheinland Group einschließlich deren Führungskräfte, Vorstände und Aufsichtsräte.

Prinzipien UN Global Compact

TÜV Rheinland ist seit 2006 den 10 Prinzipien des UN Global Compact verpflichtet und unterstützt deren Umsetzung. Jeder Mitarbeiter von TÜV Rheinland ist angehalten, im Sinne der Global Compact Prinzipien zu handeln.

Prinzipien

Die zehn Prinzipien gliedern sich in vier Abschnitte:

Menschenrechte

- Prinzip 1 Unterstützung und Respektierung der Internationalen Menschenrechte im eigenen Einflussbereich
- Prinzip 2 Sicherstellung, dass sich eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen

Arbeitsnormen

- Prinzip 3 Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen
- Prinzip 4 Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit
- Prinzip 5 Abschaffung der Kinderarbeit
- Prinzip 6 Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.

Umweltschutz

- Prinzip 7 Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen
- Prinzip 8 Ergreifung von Schritten zur Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt
- Prinzip 9 Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10 Selbstverpflichtung, Korruption in allen Formen, einschließlich Erpressung und Bestechlichkeit, zu begegnen





TÜV Rheinland AG
Am Grauen Stein
51105 Köln
www.tuv.com