

Kodeks postępowania dla TÜV Rheinland



www.tuv.com

 **TÜVRheinland®**
Precisely Right.

Przedmowa

TÜV Rheinland¹ dąży do tego, aby być najlepszym na świecie zrównoważonym i niezależnym dostawcą usług w zakresie badań, inspekcji, certyfikacji, konsultacji i szkoleń. W naszej ocenie jesteśmy najlepsi wtedy, gdy nasza marka TÜV Rheinland oznacza najwyższy poziom uczciwości, szacunek i jakość, oraz wtedy, gdy świadczymy nasze usługi za pomocą udoskonalonych procesów i generujemy zrównoważone zyski.

Wysoką reputację marki TÜV Rheinland zdobyliśmy w ciągu ponad 150 lat dzięki ogromnej wiedzy naszych pracowników oraz wysokiej niezawodności i jakości naszych usług. Naszą największą aspiracją jest zabezpieczenie tej reputacji na długi czas i spełnienie oczekiwań związanych z naszą marką. W przyszłości będziemy konsekwentnie powstrzymywać się od działań biznesowych, które nie spełniają tych założeń. Zaufanie klientów, współpracowników i opinii publicznej zależy w dużej mierze od wiarygodności, właściwego postępowania i zaangażowania każdego pracownika. Dlatego można powiedzieć, że każdy pracownik wpływa na pozycję TÜV Rheinland.

TÜV Rheinland przestrzega zasad odpowiedzialności społecznej oraz uniwersalnych zasad i wartości określonych w odpowiednich dokumentach i umowach Organizacji Narodów Zjednoczonych i Unii Europejskiej. Obejmują one prawa człowieka i prawa pracownicze, zrównoważoną ochronę środowiska oraz zwalczanie pracy przymusowej, pracy dzieci i korupcji w jakiegokolwiek formie. Jesteśmy zaangażowani w społecznie odpowiedzialną gospodarkę rynkową i podstawowe zasady wolności, dobrowolności i równych szans. Wartości te leżą u podstaw naszej odpowiedzialności społecznej, której zasad przestrzegamy jako firma. Na tych wartościach opiera się nasz dialog z przedstawicielami świata nauki, polityki, przemysłu, handlu i gospodarki, a także urzędnikami państwowymi i organizacjami pozarządowymi. W miarę możliwości wspieramy również dobrowolne działania naszych pracowników w tym zakresie.

Kodeks postępowania zawiera zasady i reguły, które mają dla nas kluczowe znaczenie w kontaktach ze współpracownikami, partnerami biznesowymi, klientami i szerszą opinią publiczną. Zasady określone w tym dokumencie stanowią minimalne standardy, które są wiążące dla wszystkich pracowników, a zatem również dla zespołów kierownictwa wyższego szczebla TÜV Rheinland na całym świecie. Kodeks postępowania stanowi zatem zbiór wytycznych, których należy przestrzegać w naszej codziennej pracy. Dzięki niemu zwiększa się wśród nas wzajemne zrozumienie, mamy wsparcie w wykonywaniu codziennej pracy i ostatecznie jesteśmy skuteczniejszym dostawcą usług na rynkach światowych.

Obowiązkiem kierowników jest dawanie dobrego przykładu i wprowadzanie w życie wartości TÜV Rheinland, a także wspieranie swoich pracowników w przestrzeganiu Kodeksu postępowania.

TÜV Rheinland oczekuje, że wszyscy pracownicy poświęcą niezbędny czas na zapoznanie się z niniejszym Kodeksem postępowania i włączą go do swojej codziennej pracy. Jeśli pojawią się jakiegokolwiek problemy lub pytania dotyczące wdrożenia niniejszego Kodeksu postępowania, należy skontaktować się z lokalnym Pełnomocnikiem lub Ambasadorem Compliance.

Sierpień 2020



Dyrektor generalny TÜV Rheinland

OGÓLNE ZASADY I ZAKRES

Niniejszy Kodeks postępowania opiera się na wartościach programu ONZ Global Compact i zasadach zgodności TIC Council. Ponadto poniższe zasady przyczyniają się do lepszego zrozumienia wartości TÜV Rheinland. Mają one pomóc w radzeniu sobie z wyzwaniami prawnymi i etycznymi oraz dostarczyć wskazówek, a tym samym zwiększyć zaufanie do usług i uczciwości TÜV Rheinland.

Każdy pracownik powinien przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa, a także poniższych zasad zawartych w niniejszym Kodeksie postępowania. Zespoły kierownictwa wyższego szczebla i kierownicy są odpowiedzialni za dopilnowanie, aby wszyscy podlegli im pracownicy zapoznali się z niniejszym Kodeksem postępowania i przestrzegali go. Kierownicy mają obowiązek być wzorem do naśladowania w stosowaniu zasad niniejszego Kodeksu postępowania. Nie dopuszczamy angażowania się w działania, które wyraźnie mają na celu manipulowanie przepisami ustawowymi lub innymi regulacjami. Każdy pracownik może zwrócić się o poradę do Pełnomocników lub Ambasadorów Compliance, jeżeli ma wątpliwości co do tego, jak stosować niniejszy Kodeks postępowania lub inne wewnętrzne wytyczne.

Termin „pracownik” odnosi się do wszystkich pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, kierowników, kierowników wyższego szczebla oraz członków Zarządu lub Rady Nadzorczej TÜV Rheinland AG. Niniejszy Kodeks postępowania jest wiążący dla wszystkich pracowników spółek, które są w całości własnością Grupy TÜV Rheinland lub w których posiada ona co najmniej 51% udziałów. W przypadku wszystkich innych udziałów Zarząd Grupy zasugeruje, aby spółki te przyjęły Kodeks postępowania i zasady zgodności TÜV Rheinland. W miarę możliwości partnerzy biznesowi, a w szczególności dostawcy, konsultanci, pośrednicy, wspólnicy, agenci i podwykonawcy, również powinni być zobowiązani do przestrzegania niniejszego Kodeksu postępowania.

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

TÜV Rheinland oczekuje od wszystkich pracowników poszanowania godności osobistej, życia prywatnego i praw osobistych każdej osoby. Nie tolerujemy dyskryminacji na jakimkolwiek tle, na przykład ze względu na wiek, płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub niepełnosprawność. Molestowanie osobiste lub seksualne, obrażanie i zastraszanie są niedozwolone. Używanie przemocy lub groźenie użyciem przemocy lub kary cielesnej jest zabronione.

Szacunek i tolerancja są podstawą naszej kultury korporacyjnej, która jest dostosowana do celów korporacji. Wartości i zasady dobrego przywództwa względem pracowników zawarte są w osobnym dokumencie obowiązującym naszych kierowników (zasady przywództwa). Kwestię przeciwdziałania dyskryminacji i promowania różnorodności uwzględniamy również w naszych wewnętrznych programach rozwoju personelu.

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Wszyscy pracownicy muszą posiadać dostęp do bezpiecznego sprzętu i mieć zapewnione bezpieczne warunki pracy. Należy podjąć odpowiednie środki w celu zapobiegania wypadkom w miejscu pracy i przeciwdziałania zagrożeniom dla zdrowia w miejscu pracy.

Jeśli pracownicy przyjmują leki, które wpływają negatywnie na bezpieczne wykonywanie ich pracy, w szczególności na prowadzenie pojazdów i obsługę innych maszyn, a mimo to obsługują pojazdy i maszyny, stwarzają zagrożenie dla siebie i innych.

UCZCIWE WARUNKI ZATRUDNIENIA

TÜV Rheinland zatrudnia swoich pracowników na uczciwych warunkach w zakresie wynagrodzenia i pracy. Wszyscy pracownicy powinni mieć zapewnione uczciwe i odpowiednie warunki pracy. Organizacja TÜV Rheinland jest świadoma swojej odpowiedzialności społecznej wobec pracowników, społeczeństwa i środowiska oraz szanuje prawa człowieka.

OCHRONA ŚRODOWISKA

Zrównoważony rozwój ma istotne znaczenie! Naszym celem jest pomoc w kształtowaniu przyszłości zapewniającej zrównoważone perspektywy dla wszystkich ludzi oraz przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska na całym świecie. Chcemy wykorzystać wiedzę z zakresu ochrony środowiska i innych technologii, która istnieje w TÜV Rheinland, aby pomóc w zapobieganiu i przewidywaniu katastrof ekologicznych oraz przyczynić się do rozwoju rozwiązań technicznych. Ponieważ zobowiązaliśmy się do świadczenia usług w interesie ludzi i środowiska, TÜV Rheinland zachęca wszystkich pracowników do rozważenia konsekwencji swoich działań dla ludzi, środowiska i społeczeństwa oraz do wykorzystania wszelkich wpływów, jakie mają, aby zmniejszyć lub zapobiec

UCZCIWOŚĆ USŁUG I DOKUMENTACJI

Wszyscy pracownicy muszą zachować najwyższy możliwy stopień rzetelności, bezstronności oraz osobistej i zawodowej uczciwości we wszystkich sprawach związanych z ich pracą. Wszyscy pracownicy muszą stać na straży doskonałej reputacji i wizerunku TÜV Rheinland oraz powstrzymać się od wszelkich działań, które mogłyby mieć negatywny wpływ na spółkę TÜV Rheinland lub całą Grupę TÜV Rheinland.

Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać przepisów prawa i innych wymogów, takich jak aktualne wymogi akredytacyjne, oraz ogólnie obowiązujących przepisów i określonych przez nas procedur. Tam, gdzie istnieje możliwość interpretacji w zakresie świadczenia usług, nasi pracownicy są zobowiązani do działania zgodnie z najlepszą wiedzą i w dobrej wierze, aby uniknąć szkód dla ludzi i przyrody. Żaden pracownik nie może oferować usług bez zapłaty ani gwarantować określonego wyniku testu lub procesu certyfikacji.

Nasze wyniki testów i raporty są dokumentowane zgodnie z aktualnymi standardami technicznymi i zawodowymi. Muszą one być jasne, zrozumiałe i powtarzalne, ponieważ mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo i dobre samopoczucie przyszłych użytkowników produktów i usług oferowanych przez naszych klientów.

W przypadku gdy klienci mają dalsze pytania dotyczące świadczonych usług lub wyników naszej pracy, udzielamy stosownych wyjaśnień.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ FINANSOWA

TÜV Rheinland przestrzega obowiązujących zasad rachunkowości i sprawozdawczości finansowej z uwzględnieniem krajowych i międzynarodowych zasad i regulacji. Wymagana dokumentacja sprawozdawcza musi być kompletna, poprawna i zgodna z prawdą, a także sporządzona zgodnie z obowiązującymi standardami.

BEZPIECZEŃSTWO DANYCH, POUFNOŚĆ I OCHRONA DANYCH

Jako firma testująca regularnie uzyskujemy głęboki wgląd w struktury, procesy i podstawy ekonomiczne innych firm, organizacji i instytucji. Bezpieczeństwo danych klientów i poufność informacji mają największe znaczenie i muszą być zapewnione przez cały czas – przed, w trakcie i po zakończeniu świadczenia usług w uzgodnionym zakresie. Informacje poufne są chronione przed dostępem osób trzecich. Pracownicy, którzy mają dostęp do informacji poufnych lub zastrzeżonych lub sprawują nad nimi kontrolę, muszą podjąć odpowiednie i zalecane środki ostrożności, aby zapobiec ich niewłaściwemu wykorzystaniu i ujawnieniu. Dane osobowe są gromadzone, przetwarzane i wykorzystywane do celów komercyjnych wyłącznie w granicach obowiązujących ram prawnych.

W przypadku podejrzenia, że doszło do naruszenia przepisów o ochronie danych, należy poinformować właściwego kierownika lub inspektora ochrony danych.

KOMUNIKATY

Odpowiedzialność za składanie oficjalnych oświadczeń dla przedstawicieli mediów leży po stronie Zarządu Grupy i działu komunikacji spółki. Wszelkie zapytania zewnętrzne muszą być przekazywane do tych autoryzowanych jednostek.

UCZCIWE POSTĘPOWANIE W BIZNESIE

TÜV Rheinland przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji i prawa antymonopolowego. TÜV Rheinland przestrzega zasady osiągania celów finansowych i handlowych w sposób uczciwy i zgodny z prawem. Nie uczestniczymy w żadnych działaniach, które mają na celu osiągnięcie korzyści handlowych poprzez nielegalne lub nieetyczne praktyki i nie boimy się ujawniać (w miarę możliwości) wszelkich niedociągnięć, jeśli wpływają one ujemnie na przejrzystość i uczciwość konkurencji.

KONFLIKTY INTERESÓW

Konflikt interesów może zagrozić niezależności i uczciwości TÜV Rheinland. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do unikania konfliktów interesów osobistych z biznesowymi. Jeżeli istnieje jakiegokolwiek podejrzenie co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów, należy zgłosić ten fakt Pełnomocnikowi lub Ambasadorowi Compliance. W przypadku zidentyfikowania konfliktu interesów należy go ocenić w przejrzysty sposób, aby uniknąć podejrzenia uzyskania osobistej korzyści. Ostateczną konsekwencją może być zakończenie relacji biznesowej lub zaniechanie realizacji zlecenia. Szczegółowe przepisy w tym zakresie zostały określone w wytycznych dotyczących zapobiegania konfliktom interesów i korupcji.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

TÜV Rheinland odrzuca wszelkie formy korupcji. Korupcja i przekupstwo powodują trwałe szkody w opartych na zaufaniu relacjach biznesowych z naszymi klientami i partnerami biznesowymi oraz szkodzą reputacji naszej firmy, naszych partnerów i całego społeczeństwa. Wszelkie formy czynnego lub biernego przekupstwa, a także przyznawanie lub przyjmowanie nienależnych korzyści są zabronione i będą zgłaszane policji. Należy unikać nawet możliwości podejrzenia wystąpienia zachowań korupcyjnych. Prezenty i zaproszenia wręczane partnerom biznesowym i pracownikom TÜV Rheinland nie mogą mieć na celu wywarcia wpływu na decyzję biznesową ani być tak interpretowane.

Wszystkie zaproszenia i prezenty muszą być stosowne społecznie i w przejrzysty sposób zgłaszane Pełnomocnikowi lub Ambasadorowi Compliance. Ich częstotliwość i wartość muszą być ograniczone. Prezenty pieniężne są niedozwolone.

Bezstronność i uczciwość urzędników służby cywilnej i funkcjonariuszy publicznych nie może zostać naruszona. Z tego względu urzędnicy, przedstawiciele rządu, przedstawiciele organów regulacyjnych, politycy lub przedstawiciele innych instytucji publicznych nie mogą otrzymywać ofert, prezentów lub zaproszeń jakiegokolwiek rodzaju, które mogłyby zagrozić ich bezstronności i uczciwości. Wytyczne TÜV Rheinland dotyczące zapobiegania konfliktom interesów i korupcji zawierają kilka przykładów zaproszeń i prezentów, które można przyjąć i których przyjęcia należy odmówić.

PRANIE PIENIĘDZY

TÜV Rheinland nie uczestniczy w działaniach związanych z praniem pieniędzy, które służą do ukrywania i wchłaniania pieniędzy i aktywów pochodzących z przestępczych lub nielegalnych transakcji. Jeśli istnieją oznaki nietypowych transakcji, zwłaszcza przy użyciu gotówki, w razie wątpliwości należy poinformować dział finansów/podatków lub Pełnomocnika/ Ambasadora Compliance.

DAROWIZNY I SPONSORING

Nasze zaangażowanie w odpowiedzialność społeczną przybiera również formę darowizn i działań sponsoringowych. Zgodnie z podstawową zasadą, darowizny i sponsoring są dozwolone w ramach wytycznych dotyczących darowizn i sponsoringu i podlegają ograniczeniom nałożonym przez te wytyczne. Fundusze i ich przeznaczenie podlegają kryteriom określonym w wytycznych.

WYŁĄCZENIA I DECYZJE O NIEPODEJMOWANIU WSPÓŁPRACY

Organizacja TÜV Rheinland zobowiązała się do przestrzegania zasad programu ONZ Global Compact i TIC Council. Unikamy prowadzenia interesów z firmami, których główne produkty są sprzeczne z tymi zasadami. Należą do nich w szczególności producenci min lądowych lub broni masowego rażenia. O ile pozwala na to prawo, dystansujemy się od relacji biznesowych z firmami, które naruszają prawa człowieka, wspierają niewolnictwo i pracę przymusową lub systematycznie wykorzystują pracę dzieci w ramach swojego modelu biznesowego. TÜV Rheinland podejmuje decyzje o niepodejmowaniu współpracy ze stronami trzecimi w indywidualnych przypadkach na podstawie przejrzystej oceny.

W przypadku, gdy TÜV Rheinland dowie się o poważnym wykroczeniu ze strony klienta lub partnera po nawiązaniu relacji biznesowych, zostanie o tym poinformowane biuro ds. Compliance. Organ ten zdecyduje następnie, jak postępować. Jeśli stanie się jasne, że jest mało prawdopodobne, aby zachowanie klienta/partnera uległo szybkiej zmianie, relacje biznesowe powinny zostać zakończone.

NARUSZENIA I SANKCJE

Jeśli pracownik zaobserwuje odstępstwo od niniejszego Kodeksu postępowania lub odkryje niewłaściwe postępowanie, może poinformować o tym swojego kierownika lub Ambasadora Compliance albo przekazać stosowne informacje za pośrednictwem platformy do zgłaszania nieprawidłowości. W szczególności dotyczy to przypadków oszustw, korupcji, naruszeń prawa konkurencji, nieprawidłowości finansowych lub innych zachowań, które mogą prowadzić do wszczęcia postępowania karnego lub stanowią naruszenie obowiązujących przepisów prawa. Internetowy punkt zgłaszania anonimowych informacji jest dostępny w formie platformy do zgłaszania nieprawidłowości, do której można uzyskać dostęp za pośrednictwem intranetu i strony internetowej TÜV Rheinland.

Klienci, partnerzy biznesowi i osoby trzecie mogą również przesyłać informacje do jednej z wymienionych osób kontaktowych. O ile pozwala na to prawo, informacje będą traktowane jako ściśle poufne i wykorzystywane do badania otrzymanych incydentów oraz inicjowania niezbędnych i odpowiednich działań. Każde naruszenie Kodeksu postępowania może skutkować podjęciem środków dyscyplinarnych lub prawnych, które mogą również skutkować roszczeniami odszkodowawczymi ze strony TÜV Rheinland lub osób trzecich.

W razie potrzeby TÜV Rheinland przekaze stosowne informacje również organom śledczym w celu uniknięcia szkód dla spółki.

Pracownicy, którzy zgłaszają niewłaściwe postępowanie lub naruszenie Kodeksu postępowania, nie powinni ponosić z tego powodu żadnych negatywnych konsekwencji, chyba że zostanie udowodnione, że fałszywe informacje zostały podane celowo z zamiarem zdyskredytowania współpracowników.

UWAGI KOŃCOWE

Niniejszy Kodeks postępowania ma zastosowanie do TÜV Rheinland. Przepisy krajowe lub regionalne, które są sprzeczne z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie postępowania, stanowią jego uzupełnienie i będą brane pod uwagę. Prawa komitetów akcji pracowniczych pozostają nienaruszone. Należy na bieżąco monitorować, czy Kodeks postępowania jest konsekwentnie wdrażany. Możliwe są okresowe modyfikacje Kodeksu postępowania. Właściwi kierownicy i kierownicy wyższego szczebla powinni dopilnować, aby wszyscy pracownicy byli zawsze zaznajomieni z aktualną wersją Kodeksu postępowania. Kodeks postępowania powinien być częścią ogólnego szkolenia pracowników oraz szkolenia i rozwoju osobistego.

TÜV Rheinland AG
Am Grauen Stein
51105 Kolonia

www.tuv.com

