

# Diretrizes para a prevenção de conflitos de interesses e corrupção



## 1. Princípios e validade

Integridade e transparência são as chaves para atividades comerciais bem sucedidas e sustentáveis. Nossa imagem e reputação pública se baseiam em objetividade e honestidade. Imparcialidade e competência são vitais nas parcerias com nossos clientes e fornecedores.

Disposições legais nacionais e internacionais, exigências legais, políticas e diretrizes do Grupo são imprescindíveis para todas as empresas TÜV Rheinland, ou seja, todas as empresas associadas à TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e.V. e TÜV Rheinland Holding AG, nos termos dos §§ 15 e segs. do Aktiengesetz (Lei de Sociedades), a seguir referidas como “TÜV Rheinland”.

Essas diretrizes se aplicam a todos os empregados da TÜV Rheinland<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> “Empregado” inclui todos do sexo masculino e feminino, em período parcial ou integral, bem como Gerentes, membros dos Conselhos e membros dos Conselhos de Fiscalização.

# Diretrizes para a prevenção de conflitos de interesses e corrupção

## 2. Objetivos

O objetivo dessas orientações é prevenir eficazmente conflitos de interesses e corrupção, bem como seus efeitos negativos na empresa, expor infrações e aplicar sanções de forma eficiente.

Isso pode ser feito utilizando um conjunto de ferramentas composto de:

- Prevenção,
- Monitoramento,
- Sanções.

Os gerentes devem agir como modelos no que diz respeito aos riscos de conflitos de interesses e corrupção e, portanto, devem viver de acordo com os padrões mais elevados. Todos os gerentes têm um elevado grau de responsabilidade para esclarecer os riscos de corrupção e aumento da conscientização dos conflitos de interesses, conforme necessário, comprometendo-se a abordar esses temas com os empregados à medida que surgem.

## 3. Definição

Se quaisquer conflitos de interesses surgirem através da interação de contatos pessoais e empresariais ou profissionais, como por exemplo:

- Emprego secundário
- Juros financeiros
- Atividades de consultoria
- Emprego de membros da família por fornecedores / clientes / empresas concorrentes ou
- Pedidos de membros da família, devem ser imediatamente reportados à Alta Direção da respectiva empresa TÜV Rheinland, que decidirá como proceder de acordo com as diretrizes internas.

A definição de corrupção inclui ações pelas quais um empregado utiliza sua posição para obter benefícios materiais ou imateriais para si ou para terceiros. Aplicam-se as regulamentações nacionais e internacionais.

## 4. Aceitar presentes ou outros benefícios

Salvo determinado de outra forma, em certos trabalhos e regulamentações comerciais especiais, os seguintes princípios se aplicam à TÜV Rheinland:

Valorizamos nossa objetividade e integridade. Não é permitido aceitar dinheiro ou objetos de valor monetário, bens materiais ou outros benefícios de terceiros, parceiros e clientes comerciais em particular.

Isso não inclui aceitar os insignificantes e habituais presentes simbólicos até o valor total dos limites isentos de impostos vigentes por exercício fiscal, por parceiro de negócios. As disposições diferentes devem ser feitas por escrito pelo Conselho Executivo.

Se os empregados tiverem dúvidas sobre os critérios de avaliação para o valor dos presentes, devem considerar se os terceiros em questão (dirigentes, amigos, o público etc.) também consideram o presente insignificante.

São aceitáveis os seguintes presentes (por exemplo):

- Presentes sazonais, ou seja, tradicionais de Natal e presentes de Ano Novo, como calendários, artigos de papelaria, brindes, artigos de alimentação básicos e supérfluos de valor insignificante.
- Convites para refeições, se estiverem dentro dos limites normais (não sejam particularmente expressivos ou em intervalos regulares).

**De preferência, o empregado paga a sua parte da refeição, se possível.**

- Objetos de valor não material, cujo valor material seja insignificante para quem os recebe (por exemplo, um livro para o qual um empregado contribuiu).

**Devem ser recusados (com relação a terceiros como clientes ou parceiros de negócios):**

- Convites para eventos e viagens que não estejam diretamente relacionados com as relações comerciais (conversar com o respectivo Gerente).
- Presentes / benefícios para parceiros ou membros da família

# Diretrizes para a prevenção de conflitos de interesses e corrupção

- Dinheiro / benefício monetário / objetos de valor
- Convites regulares para refeições
- Uso privado de instalações ou objetos pertencentes a terceiros (por exemplo, um veículo pertencente a uma concessionária de carros).

Se um presente exceder o valor permitido, ou se houver dúvidas quanto ao valor, o respectivo LCO – Local Compliance Officer deverá ser consultado ou o presente devolvido, se possível. Se o presente não puder ser devolvido, um grupo autorizado pela Alta Direção decidirá, levando em consideração o estatuto de diretrizes do Grupo.

Benefícios não materiais devem ser recusados. Eles podem prejudicar a empresa e implicar em sanções (de acordo com a cláusula 12).

## 5. Refeições de negócios

As refeições de negócios só devem ser aceitas se o convite for voluntário e dentro de um contexto comercial adequado e habitual.

O convite deve servir a um propósito de negócios demonstrável e fazer parte dos métodos usuais de trabalho conjunto sem prejudicar nossa integridade. Uma explicação mais detalhada pode ser obtida através dos gerentes ou de um grupo autorizado. Os Gerentes de Área devem ser informados sobre a frequência e motivo dos convites.

## 6. Outros eventos

As diretrizes pertinentes, o Código de Condutas do Grupo e os estatutos regulamentares locais devem ser observados com relação a quaisquer atividades ou eventos patrocinados.

Por favor, considere que:

- convites para outros eventos, como eventos esportivos e culturais, eventos de informações

# Diretrizes para a prevenção de conflitos de interesses e corrupção

sobre produtos e seminários necessitam da aprovação do Gerente responsável, e

- parceiros de negócios geralmente não estão autorizados a cobrir as despesas de viagem e acomodação, a menos que isso faça parte de um acordo contratual.

## 7. Participações em empresas

O Conselho Executivo e a Alta Direção da TÜV Rheinland Holding AG devem ser informados por escrito a respeito de quaisquer participações com mais de 4% nas empresas com as quais a TÜV Rheinland tem relações comerciais. Em caso de dúvida, os empregados devem consultar o Compliance Officer da TÜV Rheinland Holding AG ou o Departamento Jurídico. O emprego secundário em empresas similares também deve ser comunicado ao Conselho Executivo. Os regulamentos existentes em matéria de emprego secundário em contratos ou regulamentos de trabalho não serão afetados por essa disposição.

Se houver risco de conflito de interesses, a Gerência responsável das empresas pode solicitar que a

participação seja abandonada ou as atividades encerradas. O emprego secundário aprovado, que possa resultar em um conflito de interesses, deverá ser comunicado.

## 8. Outros conflitos de interesse

Os Gerentes das empresas TÜV Rheinland devem verificar as ordens aceitas ou dadas, os serviços de inspeção e outras operações comerciais que possam resultar em quaisquer conflitos de interesses e afetar a si ou a seus empregados e, em caso de dúvida, informar o respectivo Gerente. O Gerente decidirá, com base nos princípios e diretrizes existentes no Grupo, se uma relação comercial deverá continuar, ser limitada ou encerrada.

## 9. Comunicar as suspeitas de casos de corrupção

Todos os empregados devem informar imediatamente a um dos titulares de cargos citados na cláusula 10, caso tenham fundadas razões para suspeitar de corrupção.

# Diretrizes para a prevenção de conflitos de interesses e corrupção

Da mesma forma, devem informar imediatamente as tentativas de suborno (por fornecedores, clientes, etc.).

O processo descrito na cláusula 10 deve ser seguido com a finalidade de proteger os empregados dos inconvenientes de acusações infundadas, bem como de informar imediatamente os serviços de auditoria e, se necessário, as autoridades judiciais e apoiá-los em suas investigações.

## 10. O dever de procurar conselhos

Todos os empregados da TÜV Rheinland devem procurar conselhos ou ajuda se tiverem razões para suspeitar ou se não tiverem certeza das leis sobre os crimes de corrupção ou comerciais.

Eles devem, então, consultar:

- seus Gerentes de Áreas ou
- o Local Compliance Officer (se disponível) ou
- outro grupo autorizado nomeado pela Alta Direção.

Se o grupo autorizado não puder ser contatado por razões práticas ou quaisquer outras, uma linha direta anônima poderá ser utilizada, a qualquer momento, para contatar a ouvidoria.

As pessoas do grupo nomeado investigarão quaisquer informações prestadas com a devida discrição, confidencialidade e diligência, protegendo simultaneamente os interesses pessoais do empregado, bem como os interesses da TÜV Rheinland e implementando as medidas necessárias.

Se necessário e apropriado, os grupos autorizados podem envolver o departamento jurídico, o serviço de auditoria interna ou o departamento de Recursos Humanos.

## 11. O Sistema de cumprimento das normas

O Chief Compliance Officer (CCO) é designado e demitido pelo Chief Executive Officer (CEO) do Grupo. O CCO é nomeado para uma posição de equipe para realizar suas funções, as quais são: preventivas, auxiliares e consultivas. As atividades de controle e de revisão são realizadas pelos departamentos correspondentes (Controle, Revisão). Por instrução do CEO, o CCO poderá ser consultado para esclarecer questões de corrupção em casos específicos.

O CCO Local ou Regional pode ser designado pela administração para todos os departamentos nacionais e internacionais do Grupo TÜV Rheinland. Em suas funções eles são nomeados para o grupo de Compliance Officer e CCO. Os CCOs exercem funções consultivas em matéria de cumprimento das normas. São qualificados para dar recomendações e encaminhar questões relevantes sobre corrupção a consulta à gerência superior. Mantêm os registros relevantes (presentes, convites, etc.) e tomam decisões quanto às regras.

O Grupo TÜV Rheinland tem uma ouvidoria externa (também referida como Linha de auxílio ao cumprimento das normas), a qual é obrigada a manter sigilo profissional. Sugestões e reclamações serão verificadas e, em caso de corrupção, encaminhadas para investigação.

Explicações mais detalhadas do sistema de cumprimento das normas e suas competências podem ser encontradas no Guia de Cumprimento das Normas.

## 12. Sanções e disposições da lei trabalhista

Caso apareçam circunstâncias relativas a um caso de corrupção, aplicam-se as disposições gerais da lei trabalhista, incluindo as rescisões extraordinárias de emprego. O Grupo TÜV Rheinland reserva-se o direito de fazer reclamações de indenização em nome de todas as suas empresas e subsidiárias, se a empresa for afetada por danos causados por corrupção ou atividades criminosas.

Especificamente nas infrações e casos particularmente graves, a empresa auxiliará de forma pró ativa o processo criminal conduzido pela entidade governamental competente.

## 13. Prevenção e controle

Recomenda-se a fiscalização por meio de procedimentos de informação adequada e medidas de controle suficientes para prevenir e eliminar a corrupção.

Em áreas sujeitas ao risco de corrupção, as seguintes medidas proporcionam os melhores resultados:

- Seleção cuidadosa de equipe composta por Gerentes e empregados de confiança
- Regras de responsabilidade registradas e claras
- O “princípio dos quatro olhos”
- Sistema de controle interno
- Controles de procedimento com base em TI
- Documentação transparente
- Fundamentos de rastreabilidade para as decisões registradas

Os Gerentes em causa são responsáveis pela execução de medidas adequadas no fluxo dos negócios. Não são afetados os direitos de participação das comissões dos empregados.

## Princípios do Pacto Global das Nações Unidas

O Grupo TÜV Rheinland se uniu ao Pacto Global das Nações Unidas em 2006, para respeitar e aplicar seus 10 princípios.

Todos os empregados devem comportar-se de acordo com os 10 Princípios do Pacto Global.

# Diretrizes para a prevenção de conflitos de interesses e corrupção

## Princípios

Os dez princípios podem ser divididos em quatro categorias:

### Direitos Humanos

- Princípio 1** As empresas devem apoiar e respeitar Declaração Internacional dos direitos humanos;
- Princípio 2** certificar-se de que elas não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos.

### Normas Trabalhistas

- Princípio 3** As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- Princípio 4** a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;
- Princípio 5** a efetiva abolição do trabalho infantil;
- Princípio 6** a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

## Meio Ambiente

- Princípio 7** As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- Princípio 8** empreender iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
- Princípio 9** incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.

## Anti-Corrupção

- Princípio 10** As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, inclusive a extorsão e o suborno.

