

Code de conduite de TÜV Rheinland.



Avant-propos

TÜV Rheinland¹ a pour objectif d'être le meilleur prestataire de services durable et indépendant au monde pour les tests, l'inspection, la certification, le conseil et la formation. Pour nous, être "le meilleur" signifie que notre marque TÜV Rheinland est synonyme de la plus grande intégrité, respectabilité & qualité, que nous fournissons nos services par le biais d'excellents processus et que nous générons des bénéfices durables.

Depuis plus de 140 ans, la marque TÜV Rheinland a acquis une forte réputation grâce à la grande compétence de nos employés, à notre grande fiabilité et à la qualité de nos services. Notre priorité absolue est de préserver cette réputation à long terme et d'être à la hauteur des attentes liées à notre marque. Nous nous abstenons systématiquement de faire des affaires qui ne répondraient pas à cette ambition. La confiance des clients, des collègues et du public dépend de façon cruciale de la crédibilité, de la bonne conduite et de l'engagement de chaque employé. Ainsi, chaque employé contribue à façonner la réputation de TÜV Rheinland.

TÜV Rheinland s'engage à assumer sa responsabilité sociale et à respecter les principes et valeurs universels définis dans les documents et accords des Nations Unies et de l'Union européenne en vigueur. Cela inclut les droits humains et du travail, la préservation et la protection durable de l'environnement ainsi que la lutte contre toute forme de travail forcé, de travail des enfants et de corruption. Nous sommes attachés à une économie de marché socialement responsable et aux principes fondamentaux de liberté, de libre arbitre et d'égalité des chances. Ces valeurs sont la base de notre responsabilité sociale que nous assumons en tant qu'entreprise. Notre dialogue avec nos interlocuteurs dans les domaines de la science, de la politique, de l'industrie, du commerce, des entreprises, des autorités publiques et des organisations non gouvernementales est guidé par ces valeurs. Nous encourageons également, dans la mesure du possible, l'engagement volontaire de nos employés dans cet esprit.

Notre Code de conduite contient les principes et les règles qui régissent nos relations avec nos collègues, nos partenaires commerciaux, nos clients et le grand public. Les principes énoncés ici sont des conditions minimales qui sont contraignantes pour chaque employé et donc aussi pour la direction de TÜV Rheinland dans le monde entier. Dans le cadre de notre travail quotidien, notre Code de conduite constitue donc une ligne directrice. Elle renforce la compréhension mutuelle, nous aide à accomplir notre travail quotidien et, en fin de compte, à être un prestataire de services performant sur les marchés mondiaux.

Il incombe aux managers de donner le bon exemple et de mettre les valeurs de TÜV Rheinland en application ainsi que d'aider tous les employés à se conformer au Code de conduite et à le respecter.

TÜV Rheinland attend de chaque employé qu'il prenne le temps nécessaire pour assimiler ce Code de conduite et l'intégrer dans son travail quotidien. En cas de problèmes ou de questions concernant la mise en œuvre de ce code, il convient de contacter le manager concerné ou un Compliance Officer.

Août 2020



Président du directoire CEO de TÜV Rheinland

¹ Désigne toutes les sociétés associées à TÜV Rheinland Berlin Brandenburg Pfalz e.V. et TÜV Rheinland AG conformément aux sections 15 et suivantes de la loi allemande sur les sociétés par actions (Aktiengesetz).

PRINCIPES GÉNÉRAUX ET CHAMP D'APPLICATION

Notre Code de conduite est fondé sur les valeurs du Pacte mondial des Nations Unies et sur les principes de conformité du TIC Council. En outre, les principes suivants concrétisent la compréhension des valeurs de TÜV Rheinland. Ils sont destinés à aider à surmonter les défis juridiques et éthiques, à fournir une orientation et à renforcer ainsi la confiance dans les performances et l'intégrité de TÜV Rheinland.

Chaque employé doit respecter toutes les lois applicables ainsi que les règles et principes ci-après du présent Code de conduite. Les directeurs et les supérieurs sont chargés de veiller à ce que tous les employés qui leur sont subordonnés connaissent et respectent le présent Code de conduite. Les supérieurs ont un rôle de modèle en ce qui concerne la mise en œuvre des principes du Code de conduite. Nous ne nous autorisons aucune activité qui semble être conçue pour contourner les lois ou d'autres règles. Tout employé peut demander conseil à son supérieur ou au Compliance Office en cas d'incertitudes quant à la mise en œuvre de ce code ou d'autres règles internes.

Le terme "employé" comprend les employés à temps plein et à temps partiel, les directeurs, les administrateurs et les membres du conseil exécutif et du conseil de surveillance de TÜV Rheinland AG, quel que soit leur genre. Ce Code de conduite est obligatoire pour tous les employés des entreprises dans lesquelles le groupe TÜV Rheinland détient la totalité ou au moins 51 % des parts. Pour toutes les autres participations, l'Executive Board du groupe travaille à l'adoption du Code de conduite et des règles de conformité. Dans la mesure du possible, les partenaires commerciaux, en particulier les fournisseurs, les consultants, les intermédiaires, les partenaires de coopération, les agents et les sous-traitants, sont également tenus de respecter le présent Code de conduite.

ANTI-DISCRIMINATION

TÜV Rheinland attend de tous les employés qu'ils respectent la dignité personnelle, la vie privée et les droits personnels de chaque individu. Nous ne tolérons aucune discrimination, qu'elle soit liée à l'âge, au sexe, à l'identité sexuelle ou de genre, à l'origine ethnique, à la religion ou au handicap. Le harcèlement personnel ou sexuel, les insultes ainsi que les intimidations sont interdits. Le recours à la violence ou aux menaces de recours à la violence ou aux punitions physiques est interdit.

Le respect et la tolérance sont les fondements de notre culture d'entreprise qui est alignée sur les objectifs de l'entreprise. Les valeurs et principes d'un bon leadership sont définis pour nos managers dans un document séparé, leadership principles. Les thèmes de l'anti-discrimination et de la promotion de la diversité sont également inclus dans nos programmes internes de développement du personnel.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Des équipements et des conditions de travail sûrs doivent être mis à la disposition de tous les employés. Des mesures appropriées sont prises pour prévenir les accidents sur le lieu de travail et pour contrer les risques sanitaires liés au travail.

Si les employés prennent des traitements qui nuisent à l'exercice sûr de leurs fonctions, en particulier la conduite et l'utilisation de véhicules ou d'autres machines, et qu'ils conduisent néanmoins des véhicules et des machines dans le cadre de leurs fonctions, ils se mettent eux-mêmes ainsi que les autres en danger.

CONDITIONS DE TRAVAIL

TÜV Rheinland emploie ses salariés dans des conditions de salaire et de travail équitables. Des conditions de travail équitables et appropriées doivent être créées pour tous les employés. TÜV Rheinland est conscient de sa responsabilité sociale envers les employés, la société et l'environnement et respecte les droits humains.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le développement durable est important ! Notre objectif est de contribuer à façonner un avenir qui offre des perspectives durables pour tous les peuples et de respecter les lois environnementales applicables dans le monde entier. Nous voulons utiliser les connaissances techniques et technologiques environnementales disponibles au TÜV Rheinland pour prévenir et surmonter les crises écologiques et dans le développement de solutions techniques.

Parce que nous nous engageons à fournir des services dans l'intérêt des personnes et de l'environnement, TÜV Rheinland encourage tous les employés à considérer les conséquences de leurs actions sur les personnes, l'environnement et la société et de peser de tout leur poids afin de réduire ou éviter les dommages à l'environnement.

INTÉGRITÉ DES PERFORMANCES ET DE LA DOCUMENTATION

Tous les employés maintiennent le plus haut niveau possible de fiabilité, de neutralité et d'intégrité professionnelle et personnelle dans toutes les questions relatives au travail. Chaque employé maintient la bonne réputation et la bonne image de TÜV Rheinland et s'abstient de toute action qui pourrait nuire à une entreprise de TÜV Rheinland ou à TÜV Rheinland dans son ensemble. Tous les employés sont tenus de se conformer aux réglementations légales et aux autres exigences telles que celles liées aux accréditations. Ils suivent les règlements et les procédures générales obligatoires que nous avons établis. Chaque fois qu'il existe une marge d'interprétation dans la prestation de services, nos employés sont tenus d'agir au mieux de leurs connaissances et de leurs convictions afin d'éviter tout préjudice aux personnes et à l'environnement. Aucun employé n'est autorisé à offrir des services sans paiement ou avec une garantie pour un résultat spécifique d'un processus de test ou de certification.

Les résultats de nos tests et les données de nos rapports doivent être conformes aux normes techniques et professionnelles applicables. Ils doivent être claires, compréhensibles et reproductibles, car ils peuvent avoir un impact sur la sécurité et le bien-être des futurs utilisateurs des produits et services de nos clients. Dans la mesure où les clients ont des questions concernant les services fournis ou les résultats de nos performances, nous les expliquerons au client.

FACTURATION

TÜV Rheinland observe les principes de comptabilité et de reporting financier en vigueur, basés sur les règles et réglementations nationales et internationales. La documentation requise dans le cadre des rapports doit être complète, correcte et véridique, préparée conformément aux normes applicables.

SÉCURITÉ DES DONNÉES, CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES

En tant qu'entreprise spécialisée dans les tests, nous acquérons régulièrement une connaissance approfondie des structures, des processus et des fondements économiques d'autres entreprises, organisations et institutions. La sécurité des données des clients et la confidentialité des informations sont d'une importance capitale et doivent être garanties à tout moment, avant, pendant et après la prestation de services dans le champ d'application convenu. Les informations confidentielles seront protégées contre tout accès par des tiers. Les employés qui ont accès à des informations confidentielles ou exclusives, ou qui les contrôlent, prendront les précautions de sécurité appropriées et prescrites pour éviter toute utilisation abusive et toute divulgation. La collecte, le traitement et l'utilisation des données à caractère personnel dans le cadre de l'activité professionnelle s'effectuent exclusivement dans le cadre de la législation applicable. En cas de suspicion de violation des règles de protection des données, le supérieur responsable ou le délégué à la protection des données doivent être informés.

COMMUNICATION

Les déclarations officielles aux représentants des médias sont réservées au Group's Executive Board ou à Corporate communication. Toutes les demandes externes doivent être transmises à ces services autorisés.

CONDUITE LOYALE DES AFFAIRES

TÜV Rheinland respecte les lois applicables en matière de concurrence et d'antitrust. TÜV Rheinland suit le principe d'atteindre les objectifs économiques et commerciaux de manière équitable et légale. Nous nous abstenons de toute activité visant à obtenir des avantages commerciaux par le biais d'un comportement illégal ou contraire à l'éthique et n'hésitons pas à dénoncer les insuffisances dans le cadre de nos possibilités si celles-ci entravent la transparence et la loyauté de la concurrence.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les conflits d'intérêts peuvent mettre en péril l'indépendance et l'intégrité de TÜV Rheinland. Chaque employé est tenu d'éviter les conflits entre intérêts privés et professionnels. Dès qu'un conflit d'intérêts semble possible, il doit être rapporté à son manager ou au Compliance Officer. Si un conflit d'intérêts est identifié, il est évalué de manière transparente afin d'éviter toute apparence d'avantage personnel. En ultime recours, une relation commerciale peut être rompue ou une commande non poursuivie. De plus amples détails sont présentés dans la Directive sur la prévention des conflits d'intérêts et de la corruption.

ANTI-CORRUPTION

TÜV Rheinland rejette toute forme de corruption. La corruption et les pots-de-vin portent durablement atteinte aux relations commerciales de confiance avec nos clients et partenaires commerciaux et nuisent à la réputation de notre entreprise, de nos partenaires et de la société dans son ensemble. Toute forme de corruption active et passive ainsi que l'octroi ou l'acceptation d'avantages sont interdits et seront signalés à la police. Même la simple apparence d'un

comportement corrompu doit être évitée. Les cadeaux et les invitations aux partenaires commerciaux et aux employés de TÜV Rheinland ne doivent pas avoir pour but d'influencer une décision commerciale ou être perçus comme tels. Toutes les invitations et tous les cadeaux doivent être adéquats et communiqués de manière transparente au manager ou au Compliance Officer. Leur fréquence et leur valeur doivent être limitées. Les cadeaux en argent ne sont jamais autorisés.

L'impartialité et l'intégrité des agents de la fonction publique ne doivent pas être compromises. Par conséquent, les fonctionnaires, les représentants de l'État, les représentants des agences de régulation, les politiciens ou les représentants d'autres organismes publics ne doivent pas recevoir d'offres, de cadeaux ou d'invitations qui compromettraient leur impartialité et leur intégrité. La directive de TÜV Rheinland pour éviter les conflits d'intérêts et la corruption fournit quelques exemples d'invitations et de cadeaux acceptables et refusables.

BLANCHIMENT D'ARGENT

TÜV Rheinland ne participe pas aux activités de blanchiment d'argent qui servent à dissimuler et à intégrer l'argent et les actifs provenant de transactions criminelles ou illégales. S'il existe des indices de transactions inhabituelles, notamment en ce qui concerne l'utilisation d'argent liquide, les services Finance doivent être informés en cas de doute.

DONS ET PARRAINAGES

Notre responsabilité sociale prend notamment la forme de dons et de parrainages d'activités. Les dons et le sponsoring ne sont autorisés que dans le cadre de la politique de dons et de sponsoring et sont donc limités. Les moyens et les objectifs sont fondés sur les critères énoncés dans la directive.

EXCLUSION ET NON-ASSOCIATION

TÜV Rheinland s'engage à respecter les principes du Pacte mondial des Nations Unies et du TIC Council.

Nous évitons de faire affaire avec des entreprises dont les principaux produits vont à l'encontre de ces principes. Il s'agit notamment des fabricants de mines antipersonnel ou d'armes de destruction massive. Dans la mesure où la loi le permet, nous nous abstenons de faire des affaires avec des entreprises qui sont en conflit avec la loi en raison de leur mépris des droits humains, de leur soutien au travail forcé et à l'esclavage, et de l'utilisation systématique du travail des enfants comme principe de leur modèle économique. Les décisions de non-association avec des tiers sont prises par TÜV Rheinland au cas par cas, sur la base d'une évaluation transparente.

Si TÜV Rheinland a connaissance d'une faute grave commise par un client ou un partenaire une fois la relation commerciale établie, cette circonstance est signalée au Compliance Office. Une décision est alors prise sur la manière de procéder. Si des éléments indiquent qu'un changement de comportement du client/partenaire est peu probable à court terme, il convient de mettre fin à la relation commerciale.

VIOLATIONS ET SANCTIONS

Si un employé observe un écart par rapport au présent Code de conduite ou apprend qu'il a commis une faute, il a la possibilité d'en informer son supérieur hiérarchique ou le Compliance Officer, ou de le signaler via la Whistleblower Platform. Cela s'applique en particulier aux cas de fraude, de corruption, de violation du droit de la concurrence, de falsification des rapports financiers ou d'autres actions qui pourraient donner lieu à des poursuites pénales ou qui constituent une violation des lois applicables. La Whistleblower Platform est un bureau de signalement basé sur Internet pour les rapports anonymes, accessible via l'intranet et le site Web de TÜV Rheinland. Les clients, les partenaires commerciaux ou les tiers ont également la possibilité de soumettre des informations à l'une des personnes de contact mentionnées.

Les informations seront traitées confidentiellement dans le cadre des possibilités légales et seront utilisées pour enquêter sur les signalements reçus et prendre les mesures nécessaires et appropriées. Une violation du Code de conduite peut déclencher une action disciplinaire ou juridique qui peut également conduire à des demandes de dommages et intérêts de la part de TÜV Rheinland ou de tiers. Si nécessaire, TÜV Rheinland informera également les autorités chargées de l'enquête afin de prévenir tout préjudice pour l'entreprise.

Un employé qui signale une faute ou une violation du Code de conduite ne doit pas subir de désavantage, à moins qu'il ne soit prouvé que l'intention était de discréditer des collègues par une désinformation ciblée.

REMARQUE FINALE

Ce Code de conduite s'applique à TÜV Rheinland. Les réglementations nationales ou régionales spécifiques qui contredisent les principes énoncés ici servent de compléments et seront prises en compte. Les droits des organes nationaux de codétermination ne sont pas affectés. La mise en œuvre cohérente du Code de conduite est contrôlée de manière continue. Des modifications peuvent être apportées de temps à autre. La direction et les supérieurs respectifs doivent s'assurer que tous les employés connaissent à tout moment la version actuelle du Code de conduite. Le Code de conduite doit faire partie de la formation générale des employés ainsi que de la formation personnelle.

TÜV Rheinland AG
Am Grauen Stein
51105 Köln

www.tuv.com

