

# Código de conducta de TÜV Rheinland.



## Prólogo

TÜV Rheinland tiene como objetivo ser el mejor proveedor sostenible e independiente del mundo en el rubro de servicios de ensayos, inspección, certificación, consultoría y capacitación. Para nosotros, ser los mejores significa que nuestra marca TÜV Rheinland represente la mayor integridad, respetabilidad y calidad, y que prestemos nuestros servicios a través de procesos de excelencia, generando ganancias sostenibles.

Hemos adquirido el prestigio de la marca TÜV Rheinland a lo largo de más de 140 años gracias a la amplia experiencia de nuestros colaboradores y la gran fiabilidad y calidad de nuestros servicios. Nuestra mayor aspiración es garantizar esta reputación a largo plazo y estar a la altura de las expectativas asociadas a nuestra marca. Como siempre lo hemos hecho, nos abstendremos también en adelante de desarrollar actividades comerciales que no satisfagan esta aspiración. La confianza de los clientes, colegas y del público en general depende fundamentalmente de la credibilidad, la conducta correcta y el compromiso de todos y cada uno de los colaboradores. En consecuencia, cada colaborador tiene influencia en la reputación de TÜV Rheinland.

TÜV Rheinland está comprometida con su responsabilidad social y con los principios y valores universales establecidos en los documentos y acuerdos pertinentes de las Naciones Unidas y la Unión Europea. Estos incluyen los derechos humanos y laborales, la preservación y la protección sostenible del medio ambiente, y la lucha contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la corrupción en cualquiera de sus formas. Estamos comprometidos con una economía de mercado socialmente responsable, y con los principios básicos de libertad, voluntad e igualdad de oportunidades. Esos valores constituyen la base de la responsabilidad social que defendemos como empresa. Nuestro diálogo con las áreas de la ciencia, la política, la industria, el comercio, la economía, con funcionarios públicos y ONG, se guía por dichos valores, y también apoyamos las actividades voluntarias de nuestros colaboradores en este sentido en la medida de lo posible.

Nuestro Código de Conducta contiene los principios y reglas que resultan decisivos para nosotros en nuestro trato con colegas, socios comerciales, clientes y el público en general. Los principios establecidos en este documento constituyen normas mínimas vinculantes para todos los colaboradores y, por lo tanto, también para los equipos directivos de TÜV Rheinland en todo el mundo. Por ello, nuestro Código de Conducta representa una serie de directrices a seguir en nuestro trabajo diario, que mejora la mutua comprensión, nos brinda apoyo en la realización de nuestro trabajo diario y, en última instancia, contribuye a que seamos un prestador de servicios exitoso en el mercado mundial.

Los gerentes tienen el deber de dar un buen ejemplo y poner en práctica los valores de TÜV Rheinland, así como apoyar a sus colaboradores para que respeten y cumplan el Código de Conducta.

TÜV Rheinland espera que todos los colaboradores se tomen el tiempo necesario para familiarizarse con este Código de Conducta, y para integrarlo en su trabajo diario. Si tiene alguna duda o dificultad en relación con la aplicación del presente Código, contáctese por favor con su gerente o con un oficial de Compliance.

Agosto de 2020



Director Ejecutivo de TÜV Rheinland

## PRINCIPIOS GENERALES Y ALCANCE

Nuestro Código de Conducta se basa en los valores del Pacto Mundial de la ONU y los principios de Compliance del Consejo TIC. Además, los siguientes principios reafirman la comprensión de los valores de TÜV Rheinland. Estos principios están concebidos para ayudar a hacer frente a los desafíos legales y éticos, brindar orientación y, con ello, aumentar la confianza en los servicios e integridad de TÜV Rheinland.

Todo colaborador cumple tanto con todas las leyes aplicables como con las siguientes normas y principios contenidos en el presente Código de Conducta. Los equipos directivos y los gerentes son los responsables de asegurar que todos los colaboradores a su cargo estén familiarizados y cumplan con este Código de Conducta. Los gerentes tienen la responsabilidad de dar el ejemplo a seguir en la aplicación de los principios de este Código de Conducta. No podemos permitirnos participar en actividades que claramente apunten a manipular disposiciones legales o de otro tipo. Todos los colaboradores pueden solicitar asesoramiento a los gerentes o a los oficiales de Compliance si no están seguros de cómo aplicar este código u otras directrices internas.

El término "colaborador" se refiere a todos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, gerentes, miembros de la alta dirección, y del Comité Ejecutivo (Executive Board) o del Comité de Supervisión (Supervisory Board) de TÜV Rheinland AG. Este Código de Conducta es vinculante para todos los colaboradores de las empresas que son propiedad exclusiva del Grupo TÜV Rheinland o de las que éste posee al menos el 51% de las acciones. Para todas las participaciones accionarias restantes, el Comité Ejecutivo del Grupo sugerirá que dichas empresas adopten el Código de Conducta y las normas de Compliance de TÜV Rheinland. En la medida de lo posible, los socios comerciales y, en especial los proveedores, consultores, intermediarios, socios colaboradores, agentes y subcontratistas, también estarán obligados a cumplir con este Código de Conducta.

## PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

TÜV Rheinland espera que todos los colaboradores respeten la dignidad, la vida privada y los derechos personales de cada individuo. No toleramos la discriminación por ningún motivo, ya sea edad, género, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad. Se prohíbe el acoso personal o sexual, los insultos y la intimidación. También está prohibido el uso de violencia y la amenaza de ejercer violencia o castigo físico.

El respeto y la tolerancia son la base de nuestra cultura corporativa, alineada con los objetivos de la empresa. Los valores y principios del buen liderazgo de los colaboradores se establecen en un documento específico para nuestros gerentes – los principios del liderazgo. Asimismo, en nuestros programas internos de desarrollo del personal, incluimos temáticas sobre la lucha contra la discriminación y la promoción de la diversidad.

## SALUD Y SEGURIDAD

Todos los colaboradores deben tener a su disposición elementos y condiciones de trabajo seguros. Se tomarán medidas apropiadas para prevenir accidentes en el lugar de trabajo y para contrarrestar los riesgos de salud ocupacional.

Si los colaboradores toman medicamentos que afectan el desempeño en su trabajo en forma segura, en particular la conducción y operación de vehículos o maquinaria, y, no obstante, ello, operan vehículos y maquinaria, se ponen en peligro a sí mismos y a terceros.

## TRABAJO JUSTO

TÜV Rheinland emplea a su personal con un salario y condiciones laborales justos. Se espera que todos los colaboradores tengan acceso a condiciones de trabajo justas y apropiadas. TÜV Rheinland es consciente de su responsabilidad social hacia los colaboradores, la sociedad y el medio ambiente y respeta los derechos humanos.

## PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

¡La sostenibilidad es importante! Nuestro objetivo es ayudar a dar forma a un futuro que brinde una perspectiva sostenible para todas las personas, y respetar las leyes ambientales aplicables en todo el mundo. Queremos usar el conocimiento de las tecnologías medioambientales y de otro tipo que existen dentro de TÜV Rheinland, para ayudar a prevenir y superar los desastres ambientales y contribuir al desarrollo de soluciones técnicas. Dado que nos hemos comprometido a prestar servicios en el interés de los seres humanos y del medio ambiente, TÜV Rheinland alienta a todos los colaboradores a considerar las consecuencias que sus acciones ejercen sobre los seres humanos, el medio ambiente y la sociedad, y a utilizar la influencia que puedan tener para reducir o prevenir el daño al medio ambiente.

## INTEGRIDAD DE LOS SERVICIOS Y DOCUMENTACIÓN

Todos los colaboradores deben mantener el mayor grado posible de confiabilidad, neutralidad e integridad personal y profesional en todas las cuestiones relacionadas con su trabajo. Todos los colaboradores deben defender la excelente reputación e imagen de TÜV Rheinland y abstenerse de cualquier acción que pueda tener un impacto negativo sobre una empresa del Grupo TÜV Rheinland, o sobre el Grupo TÜV Rheinland en su conjunto. Los colaboradores deben cumplir con las disposiciones legales y otros requisitos, tales como los requisitos de acreditación vigentes. Deben cumplir las normas y los procedimientos generalmente vinculantes que establecemos. En los casos en que haya margen para la interpretación en relación con la prestación de un servicio, se espera que nuestros colaboradores actúen de acuerdo con su leal saber y entender y de buena fe, a fin de evitar causar daños a las personas y a la naturaleza. Ningún colaborador puede prestar servicios gratuitos o garantizar un resultado determinado para un proceso de ensayo o certificación.

Nuestros resultados e informes de ensayos se documentan de acuerdo con las normas técnicas y profesionales vigentes. Deben ser claros, comprensibles y reproducibles, ya que pueden afectar la seguridad y el bienestar de los futuros usuarios de los productos y servicios de nuestros clientes. Si

los clientes tienen preguntas adicionales sobre los servicios prestados o los resultados de nuestro trabajo, les daremos las explicaciones pertinentes.

## INFORMES FINANCIEROS

TÜV Rheinland cumple los principios aplicables sobre presentación de informes contables y financieros basados en normativa y reglamentaciones nacionales e internacionales. La documentación requerida para la presentación de informes debe ser completa, correcta y veraz, y debe confeccionarse de conformidad con las normas aplicables.

## SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS, CONFIDENCIALIDAD

Como compañía de ensayos, solemos adquirir información pormenorizada acerca de las estructuras, procesos y fundamentos económicos de otras empresas, organizaciones e instituciones. La seguridad y confidencialidad de la información de los clientes son de suma importancia y deben garantizarse en todo momento –antes, durante y después de la prestación de los servicios dentro del alcance acordado. La información confidencial está protegida contra el acceso por parte de terceros. Los colaboradores que tienen acceso a o control de información confidencial o de propiedad exclusiva, deben tomar las precauciones de seguridad apropiadas y establecidas para evitar el uso indebido y la divulgación. Los datos personales se recaban, procesan y utilizan con fines comerciales, únicamente dentro de los límites del marco legal aplicable. Siempre que exista alguna sospecha de que se ha infringido la normativa sobre protección de datos, deberá informarse al respecto al gerente responsable o al oficial de protección de datos.

## COMUNICACIONES

Las declaraciones oficiales a los representantes de los medios de comunicación son materia exclusiva del Comité Ejecutivo y del departamento corporativo de Comunicación. Todas las consultas externas deben remitirse a dichas unidades autorizadas



## CONDUCTA COMERCIAL JUSTA

TÜV Rheinland cumple la legislación aplicable sobre defensa de la competencia y antimonopolio. TÜV Rheinland se atiene al principio de alcanzar objetivos financieros y comerciales de manera justa y legal. No participamos en ninguna actividad que tenga como fin lograr ventajas comerciales mediante el uso de prácticas ilegales o reñidas con la ética, y no tenemos reparos en revelar cualquier irregularidad cuando sea posible, si éstas obstaculizan la transparencia y la equidad en la competencia.

## CONFLICTOS DE INTERÉS

Los conflictos de interés pueden poner en peligro la independencia y la integridad de TÜV Rheinland. Todos los colaboradores deben evitar los conflictos entre los intereses personales y comerciales. Ni bien se vislumbre la posibilidad de un conflicto de interés, deberá informarse al respecto ya sea al gerente o a un oficial de Compliance. En caso de identificarse un conflicto de intereses, éste se evalúa de manera transparente a fin de evitar cualquier apariencia de que se ha obtenido alguna ventaja personal. En última instancia, se puede poner fin a una relación comercial o discontinuar una orden. Las directrices para la prevención de los conflictos de interés y la corrupción contienen disposiciones más detalladas al respecto.

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

TÜV Rheinland rechaza toda forma de corrupción. La corrupción y el soborno generan un daño duradero a la relación comercial de confianza que mantenemos con nuestros clientes y socios comerciales y perjudican la reputación de nuestra empresa, nuestros socios y la sociedad en su conjunto. Cualquier forma de soborno activo o pasivo, así como la concesión o aceptación de ventajas indebidas se encuentra prohibida y será denunciada a las autoridades policiales. Debe evitarse incluso la mera apariencia de un comportamiento corrupto. Los regalos e invitaciones que se hagan a socios comerciales y a colaboradores de TÜV Rheinland no deben tener como objetivo influir en una decisión comercial o interpretarse en tal sentido.

Todas las invitaciones y regalos deben ser socialmente apropiados y se deben informar al gerente o al oficial de Compliance de manera transparente. Deben ser limitados en términos de frecuencia y valor. No se permiten regalos monetarios en ningún caso.

Debe evitarse afectar la imparcialidad y la integridad de los funcionarios y empleados públicos. Por lo tanto, los funcionarios, representantes gubernamentales, representantes de las autoridades reguladoras, políticos o representantes de otras instituciones públicas no deben recibir ofertas, regalos o invitaciones de ningún tipo que pudieran comprometer su imparcialidad e integridad. Las directrices de TÜV Rheinland para la prevención de los conflictos de interés y la corrupción proporcionan algunos ejemplos de invitaciones y regalos que pueden aceptarse y los que deben rechazarse.

## LAVADO DE DINERO

TÜV Rheinland no participa en actividades de lavado de dinero que sirven para ocultar y absorber dinero y activos de operaciones delictivas o ilegales. De existir indicios de operaciones inusuales que le generen dudas, en especial aquellas que involucren el uso de dinero en efectivo, debe informarlo al área de Finanzas/Impuestos o a un oficial de Compliance.

## DONACIONES Y PATROCINIO

Nuestro compromiso con la responsabilidad social también se lleva a cabo a través de donaciones y actividades de patrocinio. Como principio básico, las donaciones y los patrocinios están permitidos dentro del marco de las directrices sobre dichos temas, y están sujetos a los límites impuestos en ellas. Los fondos y los usos previstos se rigen por los criterios establecidos en las directrices.

## EXCLUSIÓN Y NO ASOCIACIÓN

TÜV Rheinland se ha comprometido a cumplir con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y del Consejo TIC. Evitamos hacer negocios con compañías cuyos productos principales estén en conflicto con dichos principios. Entre ellas se encuentran, en particular, las empresas fabricantes de minas terrestres o armas de destrucción masiva. En la medida en que la ley lo permita, nos distanciamos de las relaciones comerciales con empresas que infringen la ley al violar los derechos humanos, apoyar la esclavitud y el trabajo forzado o utilizar sistemáticamente el trabajo infantil como parte de su modelo de negocios. TÜV Rheinland toma decisiones sobre la no asociación con terceros en casos individuales sobre la base de una evaluación transparente.

Se informará al área de Compliance en caso de que TÜV Rheinland tome conocimiento de un caso grave de conducta impropia por parte de un cliente o de un socio comercial una vez establecida la relación comercial. Dichas autoridades decidirán entonces cómo proceder. Si resulta evidente que es poco probable que el cliente/socio comercial modifique su conducta a la brevedad, se deberá poner fin a la relación comercial.

## INFRACCIONES Y SANCIONES

Si un colaborador observa una desviación del presente Código de Conducta o descubre una conducta impropia, para informarlo tiene la opción de reportarlo a su gerente, o al oficial de Compliance, o bien puede enviar la información a través de la plataforma de denuncias. Lo anterior se aplica, en particular, a los casos de fraude, corrupción, infracciones a la ley de defensa de la competencia, declaraciones financieras falsas u otras conductas que pudieran derivar en un procesamiento judicial, o que constituyan una infracción a las leyes aplicables. Existe un centro de información anónima a través de la plataforma de denuncias, a la que se puede acceder a través de la intranet y en el sitio web de TÜV Rheinland. Los clientes, socios comerciales y terceros también pueden enviar información a alguna de las personas de contacto mencionadas. En la medida que la ley lo

permita, la información se tratará como estrictamente confidencial y se utilizará para investigar los incidentes recibidos y adoptar las medidas necesarias y apropiadas. Cualquier incumplimiento del Código de Conducta puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias o legales, las que podrán incluso derivar en un reclamo de indemnización de daños y perjuicios por parte de TÜV Rheinland o de terceros. Cuando sea necesario, TÜV Rheinland también informará a las autoridades de investigación a fin de evitar perjuicios a la empresa.

Los colaboradores que denuncien una conducta impropia o infracciones al Código de Conducta no deben ser objeto de ningún perjuicio como consecuencia de ello, a menos que se demuestre que se proporcionó información falsa de manera intencional con el fin de desacreditar a colegas.

## OBSERVACIONES FINALES

Este Código de Conducta se aplica a TÜV Rheinland. Las regulaciones nacionales o regionales que contradigan los principios aquí especificados sirven para complementar el código y se tomarán en cuenta. Los derechos de los comités de participación de los trabajadores no se verán afectados. La implementación sistemática del Código de Conducta se controla en forma continua. Este código podrá ser modificado ocasionalmente. Los directivos y gerentes pertinentes deben asegurarse de que todos los colaboradores conozcan la versión vigente del Código de Conducta en todo momento. El Código de Conducta debe formar parte de la capacitación general de los colaboradores, así como de la capacitación y el desarrollo personal.

TÜV Rheinland AG  
Am Grauen Stein  
51105 Köln

[www.tuv.com](http://www.tuv.com)

