



GLOSSÁRIO: ÉTICA

ABRIL DE 2014

Observação: A finalidade das definições abaixo é fornecer aos funcionários do Grupo Renault uma perspectiva específica, para compreensão clara dos diferentes termos e expressões éticos ou deontológicos usados nos documentos que compõem o conjunto ético de doutrina do Grupo.

Essas definições possuem apenas valor informativo.

Em caso de dúvidas, o departamento jurídico da Renault deve ser contatado para se obter uma definição juridicamente executável.

TERMOS E CONCEITOS

A

Abuso de fraqueza: Um abuso de fraqueza consiste em explorar o estado de ignorância ou vulnerabilidade física ou psicológica de um indivíduo para persuadi-lo a firmar compromissos cujo significado ele não é capaz de compreender.

Acordo de estrutura global: Em julho de 2013, o Grupo Renault, seu comitê e o Sindicato Global Industrial (*federação mundial de sindicatos que representa especificamente os funcionários da indústria metalúrgica*) assinaram um acordo de estrutura global chamado “Compromisso mútuo para crescimento e desenvolvimento sustentável”, o que está registado na continuidade da **Declaração de direitos sociais fundamentais**, assinado em 2004. Os signatários estão comprometidos mutuamente em cinco domínios:

- respeito dos direitos sociais fundamentais
- responsabilidade social com relação aos funcionários
- responsabilidade social dentro dos territórios no qual o Grupo Renault está situado
- relações com fornecedores e subempreiteiros
- redução de emissões nocivas ao ambiente

Alerta (ou sinalização): O acionamento de um alerta é o ato pelo qual um indivíduo, que testemunha atos ilegais ou ilícitos contrários às regras da empresa, durante o desempenho de seus deveres profissionais decide, pautado por espírito cívico, alertar as autoridades aptas a colocar um fim em tais atos. O termo português designado para esse ato é denunciar, traduzida em francês como *dispositif d’alerte professionnelle* - sistema de alerta profissional” pelo CNIL (consulte CNIL abaixo).

Auditoria interna: Atividade objetiva e independente que oferece a uma organização uma certificação do nível de controle de suas operações, propõe recomendações para melhorá-los e contribui para a criação de valor agregado. A auditoria interna ajuda a empresa a alcançar seus objetivos ao avaliar, através de uma abordagem sistemática e metódica, seus processos para gestão de riscos, controle e governança corporativa e ao fazer propostas para reforçar sua eficiência.

C

Presente/Oferta: Qualquer formato de presente (incluindo **convites**). O Código de Conduta Profissional especifica que um colaborador “não deve, de maneira alguma, participar de atos de corrupção ativa ou passiva. Desta maneira, ele não oferecerá e não prometerá nenhum presente sob nenhuma forma além daquela para uso dentro do Grupo”.

CAFC (Comité Anti-fraude et Corruption) Comité Antifraude e Corrupção: Esse comité é uma manifestação do Comité de Ética e Conformidade (CEC -*Comité Ethique et Conformité*) que foi delegado para orientar o programa de antifraude e corrupção e informar sobre os dossiers dos alertas profissionais, fraudes ou atividades corruptas. Ele é composto pelos diretores de ética do Grupo, departamento jurídico, RH França, prevenção e proteção do Grupo (D2P) e controle interno.

CARE (Comité de l’Audit, des Risques et de l’Ethique) Comité de Auditoria, Riscos e Ética: Comité especializado do Conselho de Diretores da Renault com os objetivos principais de garantir que o processo pela elaboração de informações financeiras esteja em conformidade com os padrões em vigor, garantindo verificações jurídicas das contas anuais pelos auditores estatutários, a eficiência de sistemas de controle internos, sistemas para gestão de riscos e conformidade com as regras em termos de ética e conduta profissional.

CEC (Comité Ethique et Conformité) Comité de Ética e Conformidade: Esse comité é uma autoridade cuja missão principal é validar e avaliar a eficiência do sistema de conformidade e ética normativa e supervisioná-lo para lidar com alertas profissionais e fraudes, através do Comité Antifraude e Corrupção (que é sua manifestação), e acompanhar os alertas profissionais, fraudes declaradas ou irregularidades observadas. Presidido pelo Diretor de Ética do Grupo e composto da seguinte maneira:

- Diretor de Auditoria, Controle de Riscos e Organização,
- Diretor Jurídico,
- Diretor da RH França (representando o Departamento de Recursos Humanos do Grupo),
- Diretor de Responsabilidade Social da Empresa,
- Diretor de Prevenção e Proteção do Grupo (D2P),
- Diretor de operações e estratégia financeira (representando o Departamento Financeiro),
- Diretor de Controle Interno,
- Diretor de Plano Ambiental,
- Diretor de Regulação Técnica e Ratificação,
- Diretor de Conformidade.

CEC (Comité Ethique et Conformité Pays) Comité de Conformidade e Ética Nacional: Esse comité é o representante local do Comité de Ética e Conformidade do Grupo, levando em consideração as leis e provisões normativas especiais do país no qual a operação está definida. Ele é liderado por um correspondente de ética nacional.

Carta de ética: Documento de base da doutrina ética do Grupo, apresentando os princípios que devem inspirar a conduta de todos, dividido em 5 capítulos de acordo com os valores fundamentais, que são: a proteção de funcionários, legado, clientes e acionistas e promoção de cidadania num ambiente global.

Carta de uso correto dos recursos de TI do Grupo Renault: O Grupo Renault disponibiliza aos funcionários certas ferramentas de trabalho (equipamento de TI, computador, postos de trabalho, software, PDAs, etc.), fornecendo acesso a aplicativos/serviços da Renault (bancos de dados, imagens, vídeos, instalações de comunicação, serviços de mensagens, acesso à Internet, etc.) que são necessários para o desempenho de suas tarefas.

As condições e regras de uso para essas ferramentas são determinadas por essa Carta, em consistência e conformidade com a legislação aplicável, Carta de Ética do Grupo RENAULT, código de TI de conduta profissional e proteção do legado da Empresa.

CIL (Correspondant Informatique et Liberté) Correspondente de TI e liberdade: (França) o CIL é responsável por garantir, de modo independente, conformidade com a lei datada de 6 de janeiro de 1978 relacionada a TI, arquivos e liberdade de modificação, chamada de Lei de Proteção de Dados, na organização (Grupo Renault) que a designou (designação opcional).

CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) Comissão Nacional de TI e Liberdade: (França) o CNIL é a autoridade administrativa independente responsável por garantir a proteção de dados pessoais em conformidade com a lei de 6 de janeiro de 1978 relacionada a TI, arquivos e liberdade de modificação, chamada de Lei de Proteção de Dados.

Código de conduta de profissional dedicado: Documento do conjunto da doutrina ética do Grupo Renault que explica o que deve ser feito e o que não deve ser feito numa profissão, função ou status especial sujeitos a sólidos requisitos éticos (por exemplo, compras, negócios, diretores, etc.). Certos códigos são acompanhados por fichas técnicas que especificam problemas específicos.

Conluio: Acção concertada secreta entre dois ou mais indivíduos para afetar um terceiro indivíduo.

Confidencialidade: Segredo. Uma parte das informações, processadas pelos colaboradores, tem carácter sensível. A divulgação dessas informações para indivíduos não autorizados poderá causar dano razoavelmente sério à empresa. Essas informações são chamadas de confidenciais e devem ser identificadas e protegidas.

Conflito de interesses: *Um conflito de interesses surge a partir de uma situação na qual um indivíduo empregado por uma empresa possui, de forma particular, interesses pessoais que possam influenciar ou parecer influenciar a maneira pela qual ele desempenha suas funções e responsabilidades que lhe são atribuídas pela empresa. O interesse pessoal inclui qualquer vantagem para esse indivíduo ou a favor de sua família, parentes, amigos, pessoas próximas ou indivíduos ou organizações com os quais ele mantém/manteve relações comerciais.*
Neste caso, é de responsabilidade de qualquer membro da equipa declarar de forma consciente à sua hierarquia qualquer conflito de interesse, mesmo que meramente potencial.

Conformidade (Compliance): Conformidade com sistemas de referência aos quais a empresa deve estar sujeita, sejam estes internos (instruções da gerência executiva) ou externos (sistemas de referência jurídicos e normativos).

Controle interno: O objetivo do processo é garantir controle de atividades da empresa e eficiência de operações, estando em conformidade com objetivos de controle internos.

Conformidade com leis e normas em vigor,

Conformidade com instruções da gerência executiva,

Confiabilidade de informações financeiras, operacionais e gerenciais.

Dessa forma, ele é, acima de tudo, uma ferramenta de gestão e acompanhamento para gerentes que contribui para a melhoria do desempenho da empresa.

Conjunto da doutrina ética: Designa todos os documentos, e sua organização documentária, que lidam com ética e conduta profissional do Grupo a nível corporativo e são, dessa forma, disponibilizados para todos os funcionários do Grupo: Carta de ética, guia de “ética em prática”, códigos de conduta profissional dedicada, fichas técnicas associadas a esses códigos, glossário.

Correspondente de ética nacional: O Correspondente de ética nacional representa o Diretor de Ética para qualquer assunto relevante do processo ético. Neste quesito, ele é responsável por garantir a implementação e a conformidade com compromissos éticos do grupo neste país, com suporte de gestão local, orientando os Comitês de Conformidade e Ética Nacionais (CECP), acompanhando a implementação de planos de ação que buscam proteger as entidades do país contra riscos de corrupção, lidando com questões de ética e conformidade em adequação com as características do país a nível local.

Corruptor: Alguém que comete um ato de corrupção ativa. A intenção desse indivíduo é obter vantagens ou prerrogativas especiais ao corromper ou distorcer um processo de interação com um ou vários indivíduos.

Corrupção: Ação pela qual um indivíduo empregado em uma determinada função, pública ou privada, solicita ou aceita um presente, oferta ou promessa com o intuito de alcançar, atrasar ou omitir para alcançar um ato dentro da estrutura de suas funções, de modo direto ou indireto. Dessa forma, a corrupção envolve a violação de tarefas devidas por parte do indivíduo responsável.

Corrupção ativa: Quando uma pessoa física ou jurídica obtém ou tenta obter de outra pessoa, por meio de presentes, promessas ou vantagens, que ele possa conseguir, atrasar ou possa se abster de alcançar ou atrasar um ato sob sua função ou um ato facilitado por ele.

Corrupção passiva: Quando um indivíduo aproveita de sua função ao solicitar ou aceitar presentes, promessas ou vantagens com o intuito de obter ou se abster de obter um ato sob sua função.

Corrupto: Alguém que comete um ato de corrupção passiva. A intenção desse indivíduo é obter uma remuneração em troca por sua indulgência dentro da estrutura de corrupção ou distorção de um processo ou interação com um ou vários indivíduos.

D

Declaração de direitos sociais fundamentais Renault: A Renault assinou essa declaração em 2004, na qual a empresa está comprometida em respeitar e garantir o progresso de homens e mulheres que trabalham para a empresa em todo o mundo para melhorar o espírito de liberdade, garantir transparência de informações, praticar igualdade e estar em conformidade com as **regras definidas pela Carta de Ética da Renault**, em consistência com o processo global de desenvolvimento sustentável, as normas da Organização Internacional do Trabalho, princípios universais especialmente relacionados aos direitos humanos que constituem o Pacto Global adotado pela iniciativa das Nações Unidas e com os quais a Renault concordou em 26 de julho de 2001 (consulte também, **Acordo de estrutura global**).

Negociação de informações internas: Não conformidade com o dever de se abster de comunicar informações privilegiadas, fora da estrutura normal de suas funções, com o intuito de realizar operações nos títulos da empresa ou recomendar que outro indivíduo realize operações nos títulos da empresa.

Observação: Em França, por exemplo, a violação dessas regras de abstenção pode ser sancionada por pena pecuniária de até EUR 100 milhões ou dez vezes a quantia obtida e dois anos de prisão.

Discriminação: A discriminação é caracterizada pelo tratamento diferenciado de um indivíduo com relação a outro empossado na mesma função, seja por um ato positivo ou negativo, devido a atos que, em França, são fixados pela lei (artigo L.1132-1 do Código de Trabalho), como origem, sexo, costumes, orientação ou identidade sexual, idade, estado civil, gravidez, características genéticas, fidelidade ou não a um grupo étnico ou raça, opinião política, atividades sindicais, convicções religiosas, aparência física, sobrenome, estado de saúde ou deficiência física. A discriminação está sujeita a sanções penais em França, assim como na maioria dos países nos quais a Renault está presente.

Sistema de alerta profissional: Sua finalidade é permitir que funcionários das entidades do Grupo, em todos os países, relatem qualquer incidente que possa afetar seriamente os interesses da empresa, seus negócios ou mesmo gerar responsabilidades civis, com garantias de confidencialidade em todas as etapas do sistema mencionado. Esses alertas, dentro da estrutura do sistema da Renault em conformidade com a autorização única da CNIL, podem tratar apenas de fatos relacionados a problemas que possam afetar seriamente os negócios da empresa ou gerar responsabilidades civis sérias em domínios de fianças, contabilidade, combate bancário contra corrupção e outras práticas monopolísticas. O sistema de alerta profissional é um direito dos colaboradores. Ele é opcional e complementar a outros canais de alerta na empresa (hierarquia, representantes de funcionário, auditor estatutário, departamento de ética, etc.) que devem ser favorecidos.

Sistema de facilitação: Sistema implementado dentro da estrutura de qualidade de vida no trabalho que busca identificar e resolver situações de relações difíceis entre dois funcionários em busca de uma solução de comum acordo e amigável. A entrada neste processo é opcional: os funcionários da empresa participam de forma voluntária, sem prejudicar qualquer outro canal padrão (hierarquia, representantes de funcionários, defensores de direitos humanos, procura de um tribunal legal, etc.). Ele envolve a intervenção muito antes de situações de violação de dignidade e integridade de indivíduos.

E

Ética em prática: Documento do conjunto de doutrina ética do Grupo Renault cujo objetivo é ilustrar com exemplos concretos formulados na forma de perguntas/respostas de maneira na qual é possível aplicar diariamente os princípios e valores mencionados na Carta de Ética do Grupo Renault.

Extorsão: A extorsão é o fato de obter por violência, ameaça de violência ou limitação por uma assinatura, um compromisso, renúncia, revelação de um segredo ou recebimento de fundos (**extorsão de fundos**), itens valiosos ou mercadorias. O termo “chantagem” é atualmente usado e se refere ao mesmo tipo de violação.

F

Facilitador: Ligado ao Departamento de Ética do Grupo, o cargo do facilitador foi criado dentro da estrutura do **processo de facilitação**. O facilitador é um ator independente. Ele representa neutralidade: não é um juiz nem um árbitro, ele facilita a comunicação e possibilita que todas as partes sejam ouvidas. Ele ajuda os participantes a encontrar soluções de comum acordo amigáveis.

Conduta inadequada e séria: A conduta inadequada de um funcionário é considerada séria quando se origina de um fato ou conjunto de fatos que impossibilitam manter o funcionário da empresa. Esse ou esses fatos devem ser atribuíveis diretamente ao funcionário. A conduta inadequada séria é fundamento para procedimento disciplinar com intenção de despedimento com justa causa.

(**Por exemplo:** falta não justificada, recusa de executar uma tarefa de trabalho correspondente ao contrato, recusa de utilizar equipamentos de proteção individuais, insultar o empregador ou outros funcionários, furto ou roubo na empresa, etc.)

Conduta inadequada e grave: A conduta inadequada de um funcionário é considerada grave quando está ligada à intenção de afetar o empregador. Cabe ao empregador fornecer evidências dessas intenção de dano. A conduta inadequada grave é fundamento para procedimento disciplinar com intenção de despedimento com justa causa.

Períodos fechados: Designa qualquer período durante o qual é necessário se abster de realizar operações em títulos da Renault e/ou Nissan. Na Renault e/ou Nissan, esses períodos são:

- de 1º de janeiro até a declaração de resultados anuais da Renault e resultados trimestrais da Nissan (isso é, aproximadamente o início de fevereiro);
- de 1º de abril até a declaração de resultados anuais da Nissan (isso é, aproximadamente meados de maio);
- de 1º de julho até a declaração de resultados semestrais da Renault e resultados trimestrais da Nissan (isso é, aproximadamente o final de julho);
- de 1º de outubro até a declaração de triestrais anuais da Nissan (isso é, aproximadamente meados de novembro);

Fraude: Ilusão deliberada usada com vista à obtenção vantagens ilegais ou injustificadas. A finalidade da **auditoria de fraude** é realizar análises e investigações após a identificação de possíveis riscos de fraude.

H

Assédio sexual: O assédio sexual é o fato de realizar repetidamente, em um indivíduo, comentários ou comportamentos de teor sexual que são uma violação da dignidade do indivíduo, devido à sua natureza degradante ou humilhante, ou criam uma situação ameaçadora, hostil ou ofensiva contra ele.

O assédio sexual é compreendido como o fato, ainda que não repetitivo, do uso de qualquer forma de pressão séria com o objetivo real ou aparente de obter um ato de natureza sexual, que seja realizado para o benefício do perpetrador ou para benefício de um terceiro. Depois de comprovado, o assédio sexual está sujeito a sanções penais em França, assim como na maioria dos países nos quais a Renault está presente.

Assédio moral: Qualquer ação repetida cuja finalidade ou efeito é a degradação das condições de trabalho com possibilidade de violação de direitos e dignidade do indivíduo, afetando sua saúde física ou mental ou sua carreira.

O assédio moral aparece como uma violência que é caracterizada por comportamentos repetidos e deliberados. Depois de comprovado, está sujeito a sanções penais em França, assim como na maioria dos países nos quais a Renault está presente.

I

Informações internas: Informações internas são aquelas que, depois de disponibilizadas publicamente ou caso disponibilizadas publicamente, seriam levadas em conta por um investidor em suas decisões de vender, comprar ou manter seus títulos.

Insider: Indivíduo com “informações internas” (por exemplo, conhecimento da próxima operação de fusão e aquisição), com provável influência sensível sobre o curso de ação de sua empresa ou uma empresa com a qual faz negócios.

P

Compacto Global das Nações Unidas: Ele envolve um pacto pelo qual as empresas estão comprometidas em alinhar suas operações e estratégias em dez princípios universalmente aceites que afetam direitos humanos, padrões de trabalho, meio ambiente e luta contra a corrupção. Esses dez princípios são:

1. As empresas são convidadas a promover e respeitar a proteção da lei internacional relacionada aos direitos humanos em sua esfera de influência; e
2. Garantir que suas empresas não se tornem cúmplices de violações de direitos humanos.
3. As empresas são convidadas a respeitar a liberdade de associação e reconhecer o direito de negociação coletiva;
4. Exclusão de todas as formas de trabalho compulsório ou forçado.
5. Abolição efetiva do trabalho infantil; e
6. Eliminação de discriminação em questões de emprego e profissão.
7. As empresas são convidadas a adotar uma abordagem preventiva quando enfrentam problemas que afetam o meio ambiente;
8. Adotar iniciativas que promovem maior responsabilidade em questões ambientais; e
9. Promover o desenvolvimento e a distribuição de tecnologias que respeitem o meio ambiente.
10. As empresas são convidadas a lutarem contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão de fundos e propinas.

Pagamento de facilitação: Pagamento extraoficial (geralmente envolvendo uma pequena quantia) e feito a um agente do governo (normalmente, com cargo mais baixo) para garantir ou acelerar uma ação ou serviço rotineiros para os quais uma empresa ou indivíduo normalmente têm o direito. Esses pagamentos são proibidos pela maioria das legislações nacionais antifraude.

Propina: Vantagem pecuniária oferecida a alguém que, ao exercer sua influência ou ao realizar qualquer outra assistência ilícita, favoreceu a conclusão de um negócio; soma de negócio ou presente dado a alguém em troca de favores.

Prática monopolística: O comportamento monopolístico (acordos ilícitos, abuso de posição dominante ou dependência econômica, práticas de precificação predatórias ou abusivamente baixas) ou a criação de novas empresas (concentrações, fusões) podem afetar os mecanismos de concorrência em um determinado mercado e podem afetar o interesse geral da concorrência.

Propriedade intelectual: A propriedade intelectual é o conjunto de direitos exclusivos definidos em criações intelectuais para o autor ou procuradores de um trabalho intelectual. Ela agrupa criações úteis, como patentes de invenção e também conhecimento (regras, padrões, processos, etc.), software, estilo, marcas, propriedades do Grupo Renault.

Ela é, dessa forma, o fruto de trabalho diário de funcionários e é adequado não apenas retê-la e protegê-la, mas utilizar de seus benefícios, se for necessário.

Proselitismo: Designa o “zelo extremo” empregado na opinião de pessoas por trás de uma doutrina, alistando seguidores e tentando impor suas ideias. As formas mais recentes de proselitismo são religiosa ou política. Em seu capítulo 5 (promoção de cidadania), a Carta de Ética do Grupo Renault exige que os funcionários se abstenham de qualquer proselitismo dentro da empresa durante os horários de trabalho.

R

Regulamento interno: Em França, a definição de um regulamento interno na empresa é obrigatória. Por definição, a regulação interior é aplicada a todo e qualquer lugar dentro do perímetro de cada uma de suas unidades. Ele define medidas para aplicação do regulamento em questões de higiene, saúde e segurança, as regras gerais e permanentes relacionadas à disciplina e sanções de não conformidade, direitos e deveres de cada indivíduo.

S

Stresse no trabalho: O stresse no trabalho é um risco profissional que pode acabar afetando qualquer funcionário. Ele ocorre quando há um desequilíbrio entre a percepção que um indivíduo tem limitações impostas por seu ambiente e a percepção de que ele possui seus próprios recursos para lidar com essa situação.

V

Violência no trabalho: Qualquer ação, incidente ou comportamento que apresentam um desvio de uma atitude aceitável através da qual um indivíduo é atacado, ameaçado ou ofendido na sua integridade física, moral ou psicológica com a estrutura do trabalho ou devido ao seu trabalho. A violência no trabalho ocorre quando um ou vários funcionários enfrentam agressão sob circunstâncias relacionadas com o trabalho. Ela ocorre da falta de respeito até à manifestação da intenção de ferir e destruir e da falta de civilidade até agressão física. A violência no trabalho pode ter várias formas: verbal, comportamental ou física.