Política de Ética e Compliance da Tractebel

Referencial de Integridade

“Nossos princípios éticos são a base do nosso negócio e impulsionadores fundamentais para o nosso crescimento futuro. Todos os colaboradores da Tractebel devem comprometer-se a respeitar integralmente e promover estes princípios éticos de forma exemplar. Agir de acordo com a Ética é uma regra básica que deve ser integrada em todas as nossas atividades empresariais. Todos somos responsáveis por alcançar este objetivo, em todos os níveis, e como foi claramente afirmado acima, uma política de tolerância zero será aplicada a quaisquer casos de incumprimento. Fazer negócios com Ética é a condição número um.”

Philippe Van Troeye – CEO da Tractebel

A integridade é um dos 4 princípios fundamentais nos quais a Tractebel baseia seu programa de Ética e Compliance. Serve como quadro para a implementação do princípio de “comportar-se honestamente e promover uma cultura de integridade”.

Aprovada pelo Conselho de Administração e pelo Comitê Executivo da Tractebel, esta referência, como parte do Programa de Ética e Compliance da Tractebel, pretende ser uma ferramenta eficaz para todos os colaboradores da Tractebel, que devem adotá-la em suas atividades diárias para se comportarem de forma exemplar.

Este referencial de integridade reúne as políticas e procedimentos dedicados à prevenção de fraude, corrupção e tráfico de influência. Os mais elevados padrões internacionais serviram de base para o estabelecimento do programa anticorrupção da Tractebel, que atende aos requisitos estabelecidos na norma ISO 37001:2016.

Esta Estrutura de Integridade aplica-se a todas as subsidiárias da Tractebel, entidades controladas e a cada pessoa que atue em nome de qualquer entidade da Tractebel. Também faz parte do nosso objetivo global alcançar a excelência com integridade em todas as nossas atividades, medindo e melhorando continuamente o nosso desempenho.

1. Definições e panorama regulatório

1.1. Definição de fraude

Considera-se fraude qualquer ação ou comportamento, de qualquer natureza ou finalidade, de um colaborador, de um prestador de serviços que atue para o Grupo ou para uma entidade do Grupo, com o objetivo de enganar ou tirar vantagem de alguém, violar qualquer lei aplicável ou infringir qualquer regra obrigatória estipulada pelo Grupo.

A fraude pode assumir diversas formas, como:

- Falsificação, ocultação ou destruição deliberada de dados e/ou documentos
- Registros ou declarações falsas
- Manipulação de contas
- Falsificação
- Lavagem de dinheiro
- Trapaça
- Intrusão em sistemas informáticos
- Corrupção (ver 1.2. abaixo).

A fraude é caracterizada por:

- Um ato ou uma omissão
- Violação de um quadro de referência: leis aplicáveis, regras da empresa
- Às vezes, através de encobrimento, para que o perpetrador escape da aplicação da lei, ganhe dinheiro, obtenha vantagens indevidas, preserve a reputação, etc.

1.2. Definição de corrupção [1]

A corrupção é uma forma específica de fraude. Seja pública ou privada, a corrupção pode ser:

Ativa: Dar, oferecer ou prometer qualquer vantagem indevida (pecuniária ou não) em troca de uma vantagem que uma pessoa provavelmente ou supostamente obterá, direta ou indiretamente.

Passiva: Solicitar, aprovar, aceitar ou receber qualquer vantagem indevida para si ou para terceiros, em troca de uma vantagem que é provável ou supõe ser obtida, direta ou indiretamente.

A corrupção pode assumir muitas formas, tais como:

Benefícios pecuniários: subornos, créditos, comissões ilegais, notas fiscais falsas, patrocínio para obtenção de vantagem indevida, pagamentos de facilitação (valores destinados a agilizar o cumprimento de uma formalidade a que o beneficiário tem direito, por exemplo: visto, autorização, etc.);

Benefícios em espécie: prestação de serviços, convites, brindes, estágios ou contratações, etc. A corrupção é muitas vezes acompanhada de fraude destinada a ocultá-la;

Extorsão: quando uma pessoa tenta obter vantagem através de violência, ameaças de violência ou coerção;

Tráfico de influência: quando o corrupto abusa de sua influência real ou presumida para obter decisão favorável a terceiro por parte de autoridade ou órgão público;

Extorsão por funcionário público: quando um funcionário público ou pessoa encarregada de missão pública recebe ou exige direitos, contribuições, impostos ou outros gravames que sabe não serem devidos, ou quando essa pessoa concede de qualquer forma e por qualquer motivo qualquer isenção de qualquer dever, gravame, imposto ou encargo que viole as leis ou regulamentos.

---

[1] As definições descritas neste documento baseiam-se na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, na Lei Anticorrupção do Reino Unido (UKBA), na Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA (FCPA) e na lei francesa Sapin II, e podem diferir da lei aplicável.

1.3. Panorama regulatório

A maioria dos países implementou leis que punem o suborno e a aceitação ou solicitação de subornos por entidades públicas e privadas, combinadas com sanções civis e criminais, que podem ser extremamente relevantes e, em alguns casos, não são prescritas.

Estas normas legais permitem que os países executem políticas econômicas. Em particular, a Lei Anticorrupção do Reino Unido (UKBA), a Lei das Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA (FCPA) e a lei Sapin II francesa têm um âmbito extraterritorial que permite aos países exercer jurisdição contra os infratores nos seus tribunais, onde quer que o crime tenha sido cometido e qualquer que seja o motivo e nacionalidade do infrator.

Além disso, um único ato de corrupção pode ser sancionado em diversas jurisdições, uma vez que o princípio francês e europeu da dupla incriminação (non bis in idem[2]) não é aplicado sistematicamente em litígios internacionais.

Os compromissos anticorrupção da Tractebel fazem parte das ações de prevenção à corrupção do Grupo. Aplicam-se a todos os colaboradores de todas as entidades da Tractebel, consultores empresariais, parceiros comerciais e financeiros, subcontratados e fornecedores, e parceiros e beneficiários em projetos de mecenato e patrocínio. A implementação efetiva destes compromissos é um possível fator atenuante que pode aliviar as sanções incorridas.

De forma mais geral, as políticas e procedimentos anticorrupção da Tractebel refletem a ambição do Grupo de seguir os mais elevados padrões internacionais de Ética e Compliance, como a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

Por outro lado, no quadro do seu compromisso de combate à corrupção, o Grupo assumiu também um compromisso voluntário para além do quadro regulamentar, aderindo ao Pacto Global das Nações Unidas, cujo décimo princípio se refere ao combate à corrupção e ao Pacto da seção francesa da ONG Transparência Internacional, organização da sociedade civil dedicada à luta contra a corrupção. A Tractebel juntou-se à seção belga da Transparência Internacional.

---

[2] *Non bis in idem:* Princípio do direito francês e europeu segundo o qual o mesmo crime não pode dar origem a mais de uma ação judicial. Encontra-se no artigo 368 do Código de Processo Penal francês.

2. Impactos para a empresa e colaboradores

2.1. Potenciais impactos dos riscos de fraude e corrupção para a empresa

A fraude e a corrupção geram custos financeiros que podem ser elevados e difíceis de recuperar, mas, de um modo mais geral, representam riscos significativos de vários tipos para as empresas:

Risco estratégico

Um caso de corrupção pode ser um obstáculo ao crescimento externo e pode desestabilizar o preço de uma fusão ou aquisição. Uma empresa considerada culpada de corrupção pode, em casos extremos, ser forçada a fechar instalações, retirar-se de um país ou, mais comumente, ser colocada na lista negra de determinados contratos e forçada a repensar a sua estratégia de desenvolvimento.

Além disso, muitas das partes interessadas da empresa (agências de qualificação, clientes industriais, parceiros, etc.) exigirão de você garantias éticas e de transparência antes de iniciar um relacionamento com eles.

Risco de imagem e reputação

Quando um caso de corrupção se torna público, os impactos resultantes podem ser cada vez mais graves. Na verdade, a cobertura midiática de um caso de corrupção diminui a confiança do público e dos clientes. Qualquer condenação ou suspeita de fraude invalida os esforços que a empresa tem feito para alcançar a excelência operacional e para cumprir as normas éticas e sociais da opinião pública, e causa danos duradouros à sua credibilidade e à sua legitimidade para operar, e também causa questionamentos e potencialmente penalizar a empresa.

Risco orçamentário e financeiro

Existe obviamente um risco orçamental direto, ao nível das multas aplicadas à empresa, da devolução de lucros indevidos (passados e futuros) e da perda de volume de negócios provocada pelo encerramento de projetos. Existem também consequências indiretas, como o fechamento de locais, a exclusão de contratos (especialmente os públicos) ou de financiamento (em particular, através da inclusão em listas negras do Banco Mundial), etc.

Todas essas consequências se traduzem em redução de receitas, lucros distribuídos e perspectivas de crescimento. É provável que isto diminua a confiança nos mercados financeiros no longo prazo e, portanto, baixe o preço das ações da empresa.

Dentro da empresa, a corrupção mascara a real competitividade dos produtos e serviços e dificulta a sua contínua adaptação às necessidades do mercado. Em termos econômicos, a corrupção distorce o princípio da concorrência transparente e leal. A nível nacional, especialmente nos países mais pobres, desvia recursos públicos de ações para promover o progresso social e vai contra os princípios da transparência e da responsabilização democrática. Por todas estas razões, a corrupção está sujeita a penas severas que incluem multas, prisão e, para os condenados, a privação dos seus direitos civis.

Risco de coesão interna

A fraude e a corrupção são processos antiéticos, em profunda contradição com os valores e compromissos do Grupo, que podem causar danos duradouros ao clima interno: afetam a motivação dos colaboradores, o sentimento de pertencimento e a lealdade dos atuais colaboradores, e também reduzem a capacidade do Grupo de atrair as pessoas mais talentosas.

2.2. Potenciais impactos dos riscos de fraude e corrupção para os funcionários

A fraude e a corrupção, sejam ativas ou passivas, também expõem os colaboradores culpados a riscos pessoais: expõem-se a ações civis e criminais (custas judiciais, multas até vários milhões de euros, prisão, restrições de residência em alguns países, etc.), bem como bem como impactos individuais negativos na sua vida profissional (perda de emprego, dificuldade em encontrar um novo emprego) e na sua vida social (desintegração familiar, isolamento social, etc.).

Cada vez mais, as autoridades judiciais tendem a processar também os administradores das entidades cujos funcionários cometeram atos de corrupção, por falta de implementação efetiva de um programa de compliance adequado, por violação do dever de prevenção e controle, etc.

A Tractebel adota a política de Tolerância Zero a fraudes, corrupção e violações de direitos humanos, o que significa que qualquer violação comprovada do programa de Ética e Compliance da Tractebel e dos textos de referência abaixo indicados poderá resultar em sanções reparatórias e/ou disciplinares. Além disso, tal incumprimento também pode dar origem a ações e sanções criminais.

2.3. Proteção dos funcionários contra retaliação

Os colaboradores da Tractebel não sofrerão qualquer forma de retaliação por se recusarem a participar ou rejeitarem qualquer atividade para a qual acreditem razoavelmente que existe um risco de suborno que não tenha sido mitigado pela organização.

3. Textos de referência da Tractebel

O programa de Ética e Compliance da Tractebel é baseado em 4 níveis de textos de referência:

1. **Política de Ética e Compliance da Tractebel**, que estabelece a cultura de integridade e tolerância zero a qualquer ação ilegal ou antiética e adota a Carta de Ética do Grupo e demais políticas e procedimentos, como base de seu Programa de Ética e Compliance.

2. **A Carta de Ética do Grupo**, que estabelece o quadro geral no qual deve enquadrar-se o comportamento profissional de cada colaborador, apresenta ao Grupo quatro princípios éticos fundamentais e descreve a organização de Ética e Compliance do Grupo, e o **Guia Prático de Ética**, que apoia a implementação de ética na vida cotidiana, apresentando exemplos concretos por tema.

3. **Os Referenciais**, que unificam as políticas e procedimentos utilizados pela Tractebel para a implementação e desenvolvimento concreto da cultura ética no Grupo: referencial de integridade, referencial de direitos humanos/política de direitos humanos e referencial de compliance ética.

4. **Os Códigos de Conduta em Matéria de Lobby e Relações com Fornecedores**, que estabelecem as implicações dos compromissos éticos do Grupo para categorias profissionais específicas.

Até o momento, as seguintes políticas e procedimentos (ver a arquitetura dos documentos de referência de Ética e Compliance da Tractebel e a apresentação das seguintes políticas e procedimentos no site da Tractebel e nas páginas de Ética e Compliance na intranet do Grupo) se reúnem no referencial de integridade:

- Estratégia Geográfica e Política de Pegada da Tractebel
- Política de consultoria empresarial
- Política de presentes, hospitalidade e viagens técnicas
- Cláusula de ética, meio ambiente e responsabilidade social
- Política de diligência prévia para parceiros relacionados com projetos de investimento
- Política de diligência prévia em mecenato e patrocínio
- Política de diligência prévia de fornecedores e subcontratados
- Política para incorporação da ética nos processos de RH
- Nota sobre diligência prévia ética para contratação externa/interna de pessoas mais expostas ao risco ético
- Política de prevenção de conflitos de interesses

As Diretrizes para a gestão dos sinais de alerta precoce também contribuem para a cultura de integridade do Grupo.

Para quaisquer informações ou detalhes relacionados a esses diversos temas, consulte diretamente as políticas e procedimentos mencionados acima, disponíveis nas páginas de Ética e Compliance da Tractebel na intranet.

4. Responsabilidades da equipe da Tractebel

Todo o pessoal da Tractebel, incluindo os funcionários efetivos e os funcionários externos que atuem para ou em nome da Tractebel, devem comprometer-se a respeitar integralmente e promover tal cultura de integridade de forma exemplar. Todos na Tractebel são responsáveis por isso, em todos os níveis.

Todo o pessoal da Tractebel deverá observar as disposições dos textos de referência aplicáveis descritos acima, incluindo, mas não se limitando, às seguintes responsabilidades:

- Comportar-se honestamente e promover uma cultura de integridade
- Agir de forma exemplar sendo responsável pelo programa de Ética e Compliance, em particular pelas disposições anticorrupção
- Familiarizar-se e cumprir as leis, regulamentos e políticas aplicáveis
- Seguir todos os treinamentos obrigatórios fornecidos para sua função específica
- Identificar e relatar qualquer não conformidade ou potencial não conformidade ou riscos não controlados

5. A linha de Ética e Compliance

Para promover atividades de ética e compliance em todo o mundo, a Tractebel mantém uma rede de Gerentes de Ética e Compliance (ECOs), sob a liderança do Diretor Jurídico, de Ética e Compliance e do Líder de Ética e Compliance.

O Grupo lançou o seguinte canal de denúncia, aberto a qualquer colaborador, bem como a qualquer pessoa externa ao Grupo (cliente, fornecedor, etc.), para denunciar violações ou suspeitas de violação dos padrões éticos da empresa, das quais talvez tenha tomado conhecimento: ethics@engie.com linha direta gratuita **00 800 2348 2348**.

O e-mail de contato da Linha de Ética e Compliance é ethics@tractebel.engie.com

A lista completa dos ECOs, respetivo perímetro de responsabilidade e canais de contato, pode ser consultada através do seguinte link.