

# PRINCÍPIOS EMPRESARIAIS PARA COMBATER O SUBORNO

A *Transparency International* é a principal organização da sociedade civil liderando o combate à corrupção. Por meio dos seus mais de 90 capítulos no mundo todo e da sua Secretaria Internacional em Berlim, trabalhamos para a conscientização dos efeitos negativos da corrupção e formamos parcerias com governos, empresas e sociedade civil a fim de desenvolver e implementar medidas efetivas no combate à corrupção.

Terceira edição

© Foto da capa: istockphoto/olegmit

Foram tomadas todas as providências possíveis para verificar a precisão das informações contidas neste relatório. Acredita-se que todas as informações estejam corretas em outubro de 2013. No entanto, a *Transparency International* não assume responsabilidade pelas consequências do seu uso para outras finalidades e em outros contextos.

ISBN: 978-3-943497-45-8

Impresso em papel 100% reciclado.

# ÍNDICE

---

<b>PREFÁCIO</b>	<b>2</b>
<b>PARTICIPAÇÃO DOS <i>STAKEHOLDERS</i></b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>2. OS PRINCÍPIOS EMPRESARIAIS</b>	<b>5</b>
<b>3. DESENVOLVIMENTO DE UM PROGRAMA PARA COMBATER O SUBORNO</b>	<b>6</b>
<b>4. AVALIAÇÃO DE RISCOS</b>	<b>7</b>
<b>5. ESCOPO DO PROGRAMA</b>	<b>7</b>
5.1 Conflitos de interesse	7
5.2 Propinas	7
5.3 Contribuições políticas	7
5.4 Contribuições de caridade e patrocínios	8
5.5 Pagamentos de facilitação	8
5.6 Presentes, hospitalidade e despesas	8
<b>6. REQUISITOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA</b>	<b>8</b>
6.1 Organização e responsabilidades	8
6.2 Relações comerciais	8
6.3 Recursos humanos	10
6.4 Treinamento	10
6.5 Levantando questionamentos e buscando orientações	10
6.6 Comunicação e relatório	11
6.7 Controles internos e manutenção de registros	11
6.8 Monitoramento e revisão	11
6.9 Cooperação com autoridades	11
6.10 Verificação independente	12

# PREFÁCIO

---

Mais do que nunca, os riscos provenientes de subornos são uma grande preocupação para as empresas, sejam eles decorrentes do fato de as empresas serem confrontadas com exigências de suborno, enfrentarem concorrentes que agem de forma corrupta ou serem abaladas por funcionários que violam os seus códigos de conduta.

Desde que os *Princípios Empresariais para Combater o Suborno* foram publicados pela primeira vez em 2003, o ambiente sofreu mudanças significativas. O surgimento de leis contra corrupção, tanto nacionais quanto internacionais, mais estritas e o aumento da aplicação dessas leis, bem como a imposição de multas e a ameaça de penalização criminal para diretores e funcionários de empresas, trouxeram impactos para toda a comunidade de negócios. Além disso, aumentaram as pressões dos fundos de investimento e índices socialmente responsáveis, que hoje aplicam critérios anticorrupção nos seus procedimentos de seleção.

Conforme os reguladores e os *stakeholders* se tornam menos tolerantes com erros, cada vez mais, as empresas responsáveis entendem que devem se esforçar continuamente para garantir que identifiquem e reduzam, de forma efetiva, os riscos de suborno.

Para auxiliar as empresas na criação e implementação de políticas anticorrupção efetivas, em 2003, a *Transparency International* (TI) e a *Social Accountability International* uniram forças para lançar os *Princípios Empresariais para Combater o Suborno*. O desenvolvimento dos Princípios Empresariais foi parte de um processo que envolveu vários *stakeholders*, com a cooperação de um Comitê Diretor formado por representantes de empresas, universidades, sindicatos e outras entidades não-governamentais. Embora a sua composição tenha mudado ao longo dos anos, o Comitê Diretor se manteve envolvido com os esforços para disseminar e manter os Princípios Empresariais.

Os Princípios Empresariais se tornaram uma das principais plataformas para as atividades da TI no setor privado. Também influenciaram uma série de padrões e iniciativas anticorrupção. Nos últimos dez anos, os Princípios Empresariais foram traduzidos para mais de dez idiomas e foram usados extensivamente pela rede da *Transparency International* nos seus trabalhos com a comunidade de negócios. Além disso, os princípios influenciaram várias ferramentas de pesquisa da *Transparency International*.

A terceira edição reflete os recentes progressos na prática anticorrupção e incorpora mudanças ao texto original, com base na experiência adquirida desde a versão anterior em 2009 e com o *feedback* obtido em uma consulta pública feita recentemente. O Comitê Diretor contribuiu com o seu valioso conhecimento e experiência no processo.

Ao longo dos anos, consultas, testes em campo e workshops enriqueceram os Princípios Empresariais e o conjunto de ferramentas de apoio. Hoje, há mais entendimento sobre o que constitui um programa anticorrupção eficaz. No entanto, suborno e corrupção continuam a ser um grande desafio. A *Transparency International* acredita que a integridade é positiva para os negócios e espera que os Princípios Empresariais continuem a ser uma referência para empresas em direção ao desenvolvimento de programas anticorrupção mais fortes e eficazes, resultando em padrões mais altos e uniformes no mundo todo.

Cobus de Swardt,

Diretor Executivo, *Transparency International*  
Outubro de 2013

# PARTICIPAÇÃO DOS STAKEHOLDERS

---

A terceira edição dos *Princípios Empresariais para Combater o Suborno* foi produzida pela *Transparency International* com a contribuição e orientação de um Comitê Diretor composto por *stakeholders* diversos. O conteúdo dos Princípios Empresariais reflete os pontos de vista do Comitê Diretor, mas não necessariamente os pontos de vista dos seus membros individuais em relação a tópicos específicos.

A primeira edição dos *Princípios Empresariais para Combater o Suborno*, publicada em 2003, foi elaborada pelos membros originais do Comitê Diretor e passou por testes em campo e uma consulta pública. Em 2009, os Princípios Empresariais foram atualizados. Esta é a terceira edição dos *Princípios Empresariais para Combater o Suborno*. As mudanças foram formuladas levando em consideração a opinião do Comitê Diretor e os comentários obtidos durante uma consulta pública.

## MEMBROS DO COMITÊ DIRETOR

### Membros corporativos

- BP plc
- HSBC
- Norsk Hydro ASA
- PricewaterhouseCoopers
- Rio Tinto plc
- Sanlam
- SGS
- Shell International

### Membros não corporativos

- *The Conference Board*
- Banco Europeu para a Reconstrução e o Desenvolvimento
- Federação Internacional de Engenheiros Consultores
- Federação Internacional de Agências de Inspeção
- *Social Accountability International*
- *Supplier Ethical Data Exchange* (SEDEX)
- Comitê Consultor de Sindicatos da OCDE
- *Transparency International* (Presidente)
- Pacto Global da ONU

### Presidente

Cobus de Swardt, Diretor Executivo, *Transparency International*

### Secretaria

Susan Côté-Freeman

# 1. INTRODUÇÃO

---

Os *Princípios Empresariais para Combater o Suborno* foram originalmente desenvolvidos por meio de um abrangente processo com diversos *stakeholders*, envolvendo empresas, organizações não-governamentais e sindicatos, como uma ferramenta para ajudar organizações a desenvolverem abordagens eficazes para combaterem o suborno em todos os aspectos das suas atividades.

As organizações devem desenvolver e implementar um programa anticorrupção como uma expressão dos seus valores éticos mais abrangentes e da sua responsabilidade corporativa. Um programa anticorrupção também deve enfatizar o combate ao suborno. O risco de suborno pode variar dependendo da indústria ou da empresa, mas nenhuma organização pode estar certa de que está livre dele. Além de mitigar esse risco, um programa anticorrupção eficaz também ajuda a fortalecer a reputação da organização, a promover o respeito dos seus funcionários, a aumentar a credibilidade entre os principais *stakeholders* e a apoiar o seu compromisso com comportamentos honestos e responsáveis.

Os Princípios Empresariais visam fornecer uma estrutura que pode ajudar as organizações a desenvolverem, compararem ou fortalecerem os seus programas anticorrupção. Os Princípios Empresariais refletem um padrão alto, mas alcançável, para a prática anticorrupção. Eles se aplicam tanto ao suborno de agentes públicos quanto a transações entre entidades privadas.

Os Princípios Empresariais foram originalmente publicados em 2003 e passaram por uma primeira revisão em 2009. A revisão de 2013 faz parte de um processo regular de revisão realizado com a contribuição do Comitê Diretor para assegurar que os Princípios Empresariais continuem relevantes em relação a mudanças nas leis anticorrupção e práticas empresariais.

O enfoque na corrupção foi mantido nesta edição, mas os Princípios Empresariais agora incluem cláusulas e textos revisados sobre temas como avaliação de riscos, conflitos de interesse, cooperação com autoridades, pagamentos de facilitação, lobistas e comunicação e relatório, para refletir a importância dessas questões para uma prática anticorrupção atualizada e para alcançar um maior alinhamento com outros códigos e instrumentos legais importantes, tais como a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

## SUBORNO

Oferecer, prometer, dar, aceitar ou solicitar, direta ou indiretamente, para si ou para terceiro, uma vantagem como um incentivo para uma ação que seja ilegal ou que constitua quebra de confiança.

## 2. OS PRINCÍPIOS EMPRESARIAIS

---

- A organização deve proibir subornos de todas as formas, diretos ou indiretos.
- A organização deve se comprometer com a implementação de um programa para combater subornos. Esse programa deve representar os esforços da organização contra subornos, incluindo valores, códigos de conduta, políticas e procedimentos detalhados, gestão de riscos, comunicação interna e externa, treinamento e orientação, controles internos, supervisão, monitoria e garantia.

Estes Princípios Empresariais são baseados no compromisso do Comitê Diretor com os valores fundamentais de integridade, transparência e responsabilidade.

As organizações devem criar e manter uma cultura interna de responsabilidade individual que seja inclusiva e baseada em confiança, segundo a qual subornos não serão tolerados.

# 3. DESENVOLVIMENTO DE UM PROGRAMA PARA COMBATER O SUBORNO

---

- 3.1 A organização deve desenvolver um Programa que articule de maneira clara e razoavelmente detalhada os valores, políticas e procedimentos a serem usados para prevenir a ocorrência de subornos em todas as atividades sob o seu controle efetivo.
- 3.2 A organização deve conceber e melhorar o seu Programa com base em uma avaliação periódica dos riscos.
- 3.3 O Programa deve ser consistente com todas as leis relevantes ao combate ao suborno em cada uma das jurisdições nas quais conduz os seus negócios.
- 3.4 A organização deve desenvolver o Programa com consultas a seus funcionários, sindicatos ou outras entidades de representação de funcionários, bem como aos *stakeholders* relevantes.
- 3.5 A organização deve assegurar que está informada em relação a todas as questões internas e externas que sejam relevantes ao desenvolvimento e implementação eficazes do Programa e, particularmente, em relação a melhores práticas emergentes, incluindo o envolvimento com os *stakeholders* relevantes.



## 4. AVALIAÇÃO DE RISCOS

---

- 4.1 O Programa deve ser adaptado para refletir os riscos do negócio, circunstâncias e cultura específicos da organização, levando em consideração os riscos inerentes, tais como os locais e setores do negócio, e os riscos organizacionais, tais como o tamanho da organização e o uso de canais intermediários.
- 4.2 A organização deve atribuir responsabilidades para a supervisão e implementação da avaliação de riscos.

## 5. ESCOPO DO PROGRAMA

---

O Programa deve abordar os riscos de suborno relevantes à organização e deve, no mínimo, abranger as seguintes áreas:

### 5.1 Conflitos de interesse

5.1.1 A organização deve estabelecer políticas e procedimentos para identificar, monitorar e gerir conflitos de interesse que possam levar ao risco de suborno, sejam estes reais, potenciais ou aparentes. Essas políticas e procedimentos devem ser aplicados a diretores, oficiais, funcionários e terceiros, tais como agentes, lobistas e outros intermediários.

### 5.2 Propinas

5.2.1 A empresa deve proibir todas as formas de propina, tanto diretamente quando por meio de terceiros.

5.2.2 A organização também deve proibir que os seus funcionários solicitem, organizem ou aceitem propinas visando o seu benefício ou de seus familiares, amigos, associados ou colegas.

### 5.3 Contribuições políticas

5.3.1 A organização, seus funcionários, agentes, lobistas ou outros intermediários não devem fazer contribuições diretas ou indiretas a partidos políticos, organizações ou indivíduos envolvidos na política, como forma de obter uma vantagem injusta em transações de negócios.

5.3.2 A organização deve divulgar publicamente todas as suas contribuições políticas.

### 5.4 Contribuições de caridade e patrocínios

5.4.1 A organização deve assegurar que contribuições de caridade e patrocínios não são utilizados como subterfúgios para subornos.

5.4.2 A empresa deve divulgar publicamente todas as suas contribuições para caridade e patrocínios.

## 5.5 Pagamentos de facilitação

5.5.1 Reconhecendo que pagamentos de facilitação<sup>1</sup> são subornos, a organização deve proibi-los estritamente.

## 5.6 Presentes, hospitalidade e despesas

5.6.1 A organização deve desenvolver políticas e procedimentos para assegurar que todos os presentes e despesas, incluindo de hospitalidade, são de boa fé. A organização deve proibir que sejam oferecidos, dados ou recebidos presentes, hospitalidade ou quaisquer despesas que possam influenciar ou serem razoavelmente considerados como podendo influenciar indevidamente o resultado de transações comerciais.

# 6. REQUISITOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA

---

A seção a seguir estabelece os requisitos mínimos que as organizações devem atender na implementação do seu Programa.

## 6.1 Organização e responsabilidades

6.1.1 O Conselho Diretor ou a entidade equivalente deve demonstrar um compromisso visível e ativo com a implementação do Programa da organização.

6.1.2 O Diretor Executivo ou CEO é responsável por assegurar que o Programa seja realizado de forma consistente e com uma matriz de responsabilidades clara.

## 6.2 Relações comerciais

### 6.2.1 Geral

O conteúdo da Seção Geral a seguir se aplica a todas as entidades empresariais.

6.2.1.1 A organização deve implementar o seu Programa em todas as entidades empresariais que estejam sob o seu controle efetivo<sup>2</sup>.

6.2.1.2 Quando a organização não tiver o controle efetivo, deve usar a sua influência para incentivar um programa equivalente nas entidades empresariais nas quais tenha

---

<sup>1</sup> Pagamentos de facilitação, também chamados de pagamentos facilitadores, expressos ou de via rápida, são pagamentos não oficiais de pequena quantia feitos para assegurar ou agilizar o desempenho de uma ação rotineira ou necessária, em relação à qual o pagador tenha o direito legal ou de outra natureza.

<sup>2</sup> Sobre “controle efetivo” entende-se não apenas a companhia que detêm o controle acionário de outra como também qualquer companhia que seja acionista de outra e de alguma forma exerça controles e defina nesta as decisões, seja por acordo ou por contrato.

um investimento significativo ou com as quais tenha relações de negócios consideráveis.

**6.2.1.3** Tendo ou não o controle efetivo sobre uma entidade empresarial, a organização deve implementar um processo de *due diligence* anticorrupção, que seja bem documentado, razoável e proporcional, em relação às entidades empresariais com as quais pretende estabelecer relação, incluindo fusões, aquisições e investimentos consideráveis.

**6.2.1.4** A organização deve evitar lidar com entidades empresariais que sejam conhecidas por pagar ou receber propinas, ou sobre as quais parem suspeitas.

**6.2.1.5** A organização deve realizar um monitoramento razoável e proporcional das suas relações comerciais mais significativas, podendo incluir o direito de inspeção de contas e registros.

**6.2.1.6** A empresa deve documentar aspectos relevantes da implementação do seu Programa ou equivalente em entidades associadas (empresas com as quais possui relacionamento, sejam fornecedores, clientes, intermediários, etc.).

**6.2.1.7** Caso as políticas e práticas das entidades associadas estiverem em conflito com os princípios do seu próprio Programa, a organização deve tomar as medidas necessárias, podendo incluir a solicitação da correção de deficiências na implementação do Programa e a aplicação de sanções.

**6.2.1.8** A organização deve ter o direito de interromper contratos caso as entidades associadas se envolvam em suborno ou outros atos inconsistentes com o seu Programa.

## **6.2.2** *Joint ventures* e consórcios

**6.2.2.1** Quando a organização não puder assegurar que uma *joint venture* ou consórcio tenha um programa consistente com o seu, deve ter um plano para tomar as medidas necessárias caso ocorra um suborno ou caso acredite-se razoavelmente que um suborno possa ter ocorrido. Esse plano pode incluir a solicitação da correção de deficiências na implementação do programa da *joint venture* ou do consórcio, a aplicação de sanções ou o término do contrato.

## **6.2.3** Agentes, lobistas e outros intermediários

**6.2.3.1** A organização não deve realizar pagamentos indevidos por meio de agentes, lobistas ou outros intermediários.

**6.2.3.2** Antes de nomear agentes, lobistas ou outros intermediários, a organização deve realizar um processo de *due diligence* propriamente documentado.

**6.2.3.3** Todos os acordos com agentes, lobistas ou outros intermediários devem receber a aprovação prévia da diretoria.

**6.2.3.4** As compensações pagas a agentes, lobistas ou outros intermediários devem constituir uma remuneração adequada e justificável pelos serviços legítimos prestados.

**6.2.3.5** Agentes, lobistas e outros intermediários devem concordar contratualmente em obedecer ao Programa da organização e podem receber conselhos e documentações que expliquem essa obrigação.

6.2.3.6 A organização deve exigir contratualmente que os seus agentes, lobistas e outros intermediários mantenham contas e registros disponíveis para a inspeção da organização, auditores ou autoridades de investigação.

#### 6.2.4 Subcontratados e fornecedores

6.2.4.1 A organização deve conduzir as suas práticas de aquisições e contratações de forma justa e transparente.

6.2.4.2 A organização deve tomar as medidas necessárias para identificar os seus subcontratados e fornecedores.

6.2.4.3 A organização deve avaliar o risco de suborno entre os seus subcontratados e fornecedores, bem como realizar monitorias regulares.

6.2.4.4 A empresa deve comunicar o seu Programa Anticorrupção aos seus subcontratados e fornecedores e trabalhar em parceria com os principais subcontratados e fornecedores para ajudá-los a desenvolver as suas próprias práticas anticorrupção.

### 6.3 Recursos humanos

6.3.1 As práticas de recursos humanos, incluindo recrutamento, promoção, treinamento, avaliação de desempenho, remuneração e reconhecimento, devem refletir o compromisso da organização com o Programa.

6.3.2 As políticas e práticas de recursos humanos relevantes ao Programa devem ser desenvolvidas e implementadas em consulta com funcionários, sindicatos ou outras entidades de representação de funcionários, conforme apropriado.

6.3.3 A organização deve deixar claro que nenhum funcionário sofrerá demissão, penalização ou qualquer outra consequência adversa por se recusar a pagar propinas, mesmo que essa recusa possa resultar em perda de negócios para a organização.

6.3.4 A organização deve tornar o cumprimento do Programa obrigatório para todos os funcionários e diretores, bem como aplicar as sanções apropriadas em casos de violação.

### 6.4 Treinamento

6.4.1 Diretores, gerentes, funcionários e agentes devem receber treinamento adequado sobre o Programa.

6.4.2 Quando apropriado, os subcontratados e os fornecedores devem receber treinamento sobre o Programa.

### 6.5 Levantando questionamentos e buscando orientações

6.5.1 Para ser eficaz, o Programa deve confiar que os seus funcionários e terceiros compartilhem suas preocupações e reportem violações assim que possível. Para tal, a organização deve proporcionar canais seguros e acessíveis para que os seus funcionários e terceiros sintam-se capazes de levantar questionamentos e denunciar violações de forma confidencial e sem o risco de retaliação.

6.5.2 Estes e outros canais devem estar disponíveis para que os funcionários busquem orientações sobre a aplicação do Programa.

## 6.6 Comunicação e relatório

- 6.6.1 A organização deve estabelecer uma comunicação interna e externa eficaz do Programa Anticorrupção.
- 6.6.2 A organização deve divulgar publicamente informações sobre o seu Programa, incluindo os sistemas de gestão empregados para assegurar a sua implementação.
- 6.6.3 A organização deve estar aberta para receber comunicações dos *stakeholders* sobre o Programa e para se envolver com eles.
- 6.6.4 A organização deve considerar a divulgação adicional ao público sobre pagamentos realizados a governos, de forma discriminada para cada país em que ocorram.
- 6.6.5 No espírito de uma maior transparência e responsabilidade perante *stakeholders*, a organização deve considerar a divulgação das suas participações materiais em subsidiárias, afiliadas, *joint ventures* e outras entidades relacionadas.

## 6.7 Controles internos e manutenção de registros

- 6.7.1 A empresa deve estabelecer e manter um sistema efetivo de controles internos para combater o suborno, incluindo verificações e comparações das suas práticas de contabilidade e manutenção de registros e de outros processos comerciais relacionados ao Programa.
- 6.7.2 A organização deve manter contas e registros corretos disponíveis para inspeção e deve documentar devida e justamente todas as suas transações financeiras. A organização não deve manter um caixa dois.
- 6.7.3 A organização deve submeter os sistemas de controle internos, particularmente as suas práticas de contabilidade e manutenção de registros, a revisões e auditorias periódicas, para fornecer garantias sobre a sua concepção, implementação e eficácia.

## 6.8 Monitoramento e revisão

- 6.8.1 A organização deve estabelecer mecanismos de *feedback* e outros processos internos para apoiar a melhoria contínua do Programa. A diretoria da organização deve monitorar o Programa e revisar periodicamente a sua adequabilidade, relevância e eficácia, bem como implementar melhorias conforme o necessário.
- 6.8.2 A diretoria deve periodicamente relatar os resultados das revisões do programa ao Comitê de Auditoria, Conselho Diretor ou entidade equivalente.
- 6.8.3 O Comitê de Auditoria, o Conselho Diretor ou a entidade equivalente deve fazer uma avaliação independente da adequabilidade do Programa e divulgar as suas conclusões no Relatório Anual para acionistas.

## 6.9 Cooperação com autoridades

- 6.9.1 A organização deve cooperar devidamente com as autoridades no que diz respeito a investigações e processos de suborno e corrupção.

## 6.10 Verificação independente

- 6.10.1 Quando apropriado, a organização deve submeter-se voluntariamente a um processo de revisão independente em relação ao desenho, implementação e/ou eficácia do Programa.

6.10.2 Quando essa verificação independente for conduzida, a organização deve considerar a divulgação pública de que uma revisão externa foi realizada, juntamente com o parecer relatado.

## AGRADECIMENTOS

A *Transparency International* gostaria de agradecer aos membros atuais e anteriores do Comitê Diretor que forneceram apoio financeiro e em espécie à iniciativa dos Princípios Empresariais. Também gostaríamos de reconhecer a valiosa contribuição dos presidentes anteriores Laurence Cockcroft e Jermyn Brooks, bem como de Peter Wilkinson pela sua contribuição especializada.

Transparency International  
International Secretariat  
Alt-Moabit 96  
10559 Berlin  
Alemanha

Telefone: +49 - 30 - 34 38 200  
Fax: +49 - 30 - 34 70 39 12

[ti@transparency.org](mailto:ti@transparency.org)  
[www.transparency.org](http://www.transparency.org)

[blog.transparency.org](http://blog.transparency.org)  
[facebook.com/transparencyinternational](https://www.facebook.com/transparencyinternational)  
[twitter.com/anticorruption](https://twitter.com/anticorruption)