

# CARTA ÉTICA GRUPE RENAULT



**GRUPE RENAULT**

# ÍNDICE

---

	PÁGINA
INTRODUÇÃO DO PRESIDENTE	1
PREÂMBULO	2
<b>1</b> PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES	3
<b>2</b> PROTEÇÃO DO PATRIMÓNIO	4
<b>3</b> PROTEÇÃO DOS CLIENTES	5
<b>4</b> PROTEÇÃO DOS ACIONISTAS	6
<b>5</b> PROMOÇÃO DA CIDADANIA NUM AMBIENTE GLOBAL	7
MODALIDADES DE APLICAÇÃO	9

# INTRODUÇÃO DO PRESIDENTE

---

Exma. Sra., Exmo. Sr.,

Por ocasião da sessão de 3 de Outubro de 2012, o Conselho de Administração da Renault aprovou o texto da Carta Ética do Grupo.

Esta Carta visa não só completar as leis, textos e regulamentos que nos regem e que regem a nossa empresa, como deve igualmente incitar cada um de nós, perante o Grupo e a Empresa, a comportar-se de forma exemplar e digna dos homens e mulheres que trabalham na Renault.

Ela é dirigida a cada membro do Grupo, qualquer que seja a sua posição hierárquica, a sua função ou o país onde trabalhe.

Nela se descrevem, de forma sintética, os valores fundamentais da nossa empresa, da qual nos instituímos como guardiões, continuadores e responsáveis pelos valores que devemos assumir.

Todos nós devemos assegurar o cumprimento das leis, das regras e das normas.

Todos nós somos guardiões dos princípios morais e éticos subjacentes às nossas diferentes profissões.

Todos nós somos responsáveis pela notoriedade e pela valorização da imagem interna e externa do nosso Grupo. A Carta Ética está aí para nos lembrar, para nos guiar e para nos ajudar a tomar as decisões corretas; em caso de dúvida, não devemos hesitar em recorrer a ela.



**Carlos GHOSN**  
PRESIDENTE DIRETOR GERAL

# PREÂMBULO

---

A prosperidade e o desenvolvimento de uma empresa baseiam-se, em grande medida, na confiança que ela transmite a todo o seu ambiente social e, nomeadamente, na confiança que inspira aos seus trabalhadores, clientes, acionistas, parceiros e fornecedores.

**A Carta Ética** vem reafirmar o compromisso coletivo do Grupo em instaurar e desenvolver esta confiança. O seu objetivo é permitir a cada um apropriar-se, nas suas práticas quotidianas, dos valores fundamentais defendidos pelos seus dirigentes e assalariados: promover a proteção dos trabalhadores, salvaguardar o património, proteger os clientes, promover uma cidadania responsável, valorizar os seus produtos e serviços.

**O respeito por estes valores contribuirá assim para a notoriedade positiva do Grupo e para o seu desempenho.**

## Como deve ser utilizada esta Carta?

Ela representa uma súmula de valores e disposições que não pretendem prever todas as situações, mas que, graças ao discernimento e ao sentido de responsabilidade de cada um, permitirá ajudar a procurar e a tomar a decisão correta em cada situação específica, em cumprimento das leis e das normas em vigor em cada país onde o Grupo está presente, bem como dos compromissos assumidos pela Renault nos campos social, empresarial e ambiental<sup>(1)</sup>.

*(1) Incluindo os diferentes compromissos que a Renault subscreveu, nomeadamente o Pacto Mundial das Nações Unidas (Global Compact) e a Declaração dos Direitos Sociais Fundamentais da Renault ou qualquer texto posteriormente redigido em sua substituição.*

# 1

## PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

**O respeito pelas pessoas constitui um valor fundamental para a Renault:** cada elemento deve contribuir para a coesão da empresa através da implementação de relações profissionais de qualidade, tanto hierárquicas como funcionais, isto é, francas, leais e respeitadoras de todos.

Nesta perspetiva, o Grupo compromete-se:

- a não exercer qualquer discriminação, seja por que motivo for, nas relações de trabalho e, em particular:
  - a não exercer qualquer discriminação baseada no género ou na idade, nas origens raciais, sociais, culturais ou nacionais, nas atividades sindicais, nas preferências sexuais, nas deficiências, nas opiniões políticas ou religiosas,
  - a recrutar e promover os membros do seu pessoal em função das suas qualidades próprias e a tratá-los com dignidade, sem favoritismos e respeitando a sua vida privada;
- a tomar as medidas necessárias para assegurar que as condições de trabalho preservem a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- a tomar as medidas necessárias para garantir a segurança e a proteção das pessoas;
- a respeitar as leis e normas vigentes em matéria de proteção dos dados de carácter pessoal dos trabalhadores.

# 2

## PROTEÇÃO DO PATRIMÓNIO

### PROTEÇÃO DOS BENS<sup>(2)</sup>

A manutenção integral dos bens pertencentes ao Grupo é uma garantia da sua prosperidade de que todo o pessoal irá beneficiar.

O pessoal do Grupo tem o dever de contribuir para proteger e preservar o património contra qualquer degradação, roubo ou desvio e, nomeadamente, de não o utilizar para fins pessoais.

### RESPEITO PELA CONFIDENCIALIDADE

Uma das formas de proteção dos bens imateriais é a implementação e o respeito pela confidencialidade. Efetivamente, o pessoal do Grupo pode ver-se na posse de informações pertencentes ao Grupo que devem ser mantidas confidenciais, na medida em que a sua divulgação ou revelação pode revelar-se prejudicial aos interesses do Grupo.

Tais informações podem, nomeadamente, referir-se a pessoas, produtos, estudos, projetos técnicos, dados industriais, planos comerciais e financeiros, dados sociais, bem como qualquer outro elemento suscetível de estar abrangido pelo direito de propriedade intelectual e do conhecimento.

Cabe a cada pessoa assegurar que tais informações não são difundidas para o exterior da empresa, nem mesmo comunicadas a pessoas a trabalhar no seio da empresa e que não estejam habilitadas a tomar conhecimento delas, nomeadamente os aprendizes. O mesmo se verifica em relação aos trabalhadores temporários, aos estagiários ou aos trabalhadores de empresas de prestação de serviços chamados a executar um serviço por contrato numa instalação do Grupo.

### PROTEÇÃO E VALORIZAÇÃO DA IMAGEM DO GRUPO

A qualidade da imagem institucional do Grupo, bem como a reputação dos seus produtos e serviços, são condições para a sua perenidade. O pessoal do Grupo, consciente da sua importância, deve contribuir para a notoriedade positiva do Grupo e abster-se de qualquer ação para a denegrir, de empreender ou apoiar qualquer ação de boicote, de comunicação negativa, de campanha institucional ou qualquer outro tipo de ação desfavorável ao Grupo, seja de que natureza for, incluindo a utilização dos meios sociais públicos.

Nenhuma comunicação exterior poderá ser feita por pessoas não habilitadas. Qualquer comunicação deverá ser objeto de validação prévia por parte da hierarquia, a qual deverá informar as instâncias competentes.

*(2) Por "bens", deve entender-se não só os bens materiais, tais como edifícios, instalações, máquinas, veículos, equipamentos, computadores, sistemas de informação e mobiliário em geral, mas também os bens imateriais, como a propriedade intelectual, o conhecimento e dados sensíveis que tenhamos de processar.*

# 3

## PROTEÇÃO DOS CLIENTES

A confiança dos clientes nas atividades e produtos do Grupo constitui um dos objetivos primordiais da empresa.

A confiança do cliente adquire-se e mantém-se, em particular, graças a um rigoroso respeito pelos seus direitos, à preservação dos seus interesses e a uma preocupação constante de só assumir compromissos que possam ser cumpridos, e de seguida respeitá-los.

Nesta perspetiva, o Grupo e os seus trabalhadores comprometem-se:

- a respeitar a totalidade das regras, processos e requisitos técnicos e ambientais que visam a segurança e a qualidade dos produtos do Grupo;
- a fornecer exclusivamente aos clientes e consumidores informações confirmadas e sinceras quanto à oferta e às características dos produtos e serviços prestados;
- a respeitar as leis e normas vigentes em matéria de proteção de dados de carácter pessoal dos clientes e/ou futuros clientes.

# 4

## PROTEÇÃO DOS ACIONISTAS

### SINCERIDADE DAS INFORMAÇÕES

A integridade e a sinceridade das informações publicadas, como qualquer forma de comunicação, seja ela de natureza contábilística, financeira ou de gestão, no seio e no exterior da empresa são uma garantia de confiança para os seus colaboradores, mas também para os investidores com quem o Grupo tem de contar para financiar o seu crescimento.

Cada trabalhador deve sentir-se responsável, dentro do que lhe diz respeito, pela integridade e sinceridade da informação. Da mesma maneira, o Conselho de Administração, assistido pela Comissão de Auditoria, Riscos e Ética (CARE), deve assegurar anualmente a conformidade com os princípios e regras decretadas pelo Grupo neste domínio.

### PREVENÇÃO DOS DELITOS DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA

Qualquer gestor, representante social ou assalariado do Grupo que detenha, de forma ocasional ou permanente, uma informação privilegiada deve, qualquer que seja o seu nível de responsabilidade, abster-se de qualquer operação no mercado, conduzida pessoalmente ou por interposta pessoa, e que tenha por objeto a ação da Renault ou Nissan ou qualquer empresa do Grupo sobre a qual ele disponha de informações, antes que estas sejam tornadas públicas.

A utilização para fins pessoais de informações privilegiadas relativas ao Grupo ou a terceiros, de que um membro do pessoal do Grupo tenha tido conhecimento no âmbito ou por ocasião das suas funções é, não só, contrária à ética, como pode igualmente constituir um delito legal.



# 5

## PROMOÇÃO DA CIDADANIA NUM AMBIENTE GLOBAL

### ATIVIDADES POLÍTICAS E RELIGIOSAS

Os trabalhadores que queiram desempenhar atividades políticas e/ou religiosas devem exercê-las no exterior do Grupo, a título estritamente privado, fora do horário de trabalho, e abster-se de qualquer tentativa de doutrinação. Não devem, em caso algum, aproveitar-se do facto de pertencerem ao Grupo. De resto, o Grupo não financia partidos políticos nem instituições de carácter religioso.

### RELAÇÕES COM TERCEIROS

#### OS PARCEIROS ECONÓMICOS

O Grupo promove a existência de relações leais e equalitárias em relação aos seus parceiros económicos (membros da rede comercial, parceiros financeiros, fornecedores, etc.).

#### FORNECEDORES

Qualquer serviço deve ser objeto de concurso e de uma encomenda ou de um contrato, bem como de um controlo regular da sua pertinência e da sua conformidade com a evolução da concorrência, de acordo com as regras da política de compras da empresa. A seleção de um fornecedor deve ser decidida apenas em função dos seus desempenhos, apreciados com base em critérios objetivos. Esta seleção deverá ter igualmente em conta os critérios éticos que os próprios fornecedores adotem; em particular, a empresa deve assegurar que os seus fornecedores respeitam os direitos sociais fundamentais e a política de prevenção de riscos profissionais, em coerência com os princípios elaborados pela RENAULT, e que se comprometem a fazê-los respeitar pelos seus próprios fornecedores.

#### PARCEIROS NÃO COMERCIAIS

As relações públicas, a adoção de patrocínios e qualquer outra forma de relação não comercial não devem ser objeto de qualquer favoritismo.

#### RECURSO A INTERMEDIÁRIOS

O recurso a agentes, representantes ou não, negociadores, conselheiros ou consultores, faz parte das funções necessárias a uma boa gestão do Grupo, graças ao nível de competência que estes lhe proporcionam.

Neste sentido, a intervenção destes intermediários só se justifica após uma seleção rigorosa e que tenha como resultado a prestação de um serviço real; além disso, deve naturalmente inscrever-se no contexto legal.

A sua remuneração deve ser transparente e de acordo com os serviços estipulados no contrato.

#### CONFLITOS DE INTERESSES – PARTICIPAÇÃO EM EMPRESAS EXTERIORES

O pessoal do Grupo é suscetível de se ver confrontado com situações em que o seu interesse pessoal, ou o de pessoas físicas ou morais às quais esteja ligado ou na gestão das quais participe, possa entrar em confronto com o interesse do Grupo. Neste caso, caberá a qualquer membro do pessoal denunciar conscientemente à sua hierarquia qualquer situação que possa gerar um conflito de interesses.





## **CORRUPÇÃO E PAGAMENTOS INDEVIDOS**

O pessoal do Grupo não deve, direta ou indiretamente, exigir ou aceitar qualquer pagamento dissimulado ou outro favorecimento indevido (presentes, convites...).

O Grupo não deve propor nem oferecer pagamentos indevidos ou outras vantagens nem aceitar qualquer pedido nesse sentido.

O Grupo não deve pagar qualquer fração do pagamento resultante da execução de um contrato aos trabalhadores de empresas concorrentes, nem recorrer a outras práticas similares (contratos em subcontratação, notas de encomenda, etc.) para efetuar pagamentos aos trabalhadores, empregados, familiares ou sócios de empresas concorrentes.

## **TRABALHO REMUNERADO**

Em particular, não deverá ser aceite qualquer trabalho remunerado em benefício de uma entidade exterior ao Grupo se entrar em conflito com os interesses do Grupo. Para prevenir qualquer dificuldade, os membros do pessoal do Grupo com ocupação a tempo inteiro e que desejem ter uma atividade profissional fora da empresa deverão solicitar previamente a aprovação da sua hierarquia.

## **RESPONSABILIDADE SOCIAL, EMPRESARIAL E AMBIENTAL DA EMPRESA**

### **RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL DA EMPRESA**

A Responsabilidade Social da Empresa tem a ver com a adoção pela empresa dos conceitos de desenvolvimento sustentável. O pessoal do Grupo compromete-se a integrar as preocupações sociais, ambientais e económicas nas suas ações, tendo em conta o interesse de todas as partes intervenientes (trabalhadores, clientes, acionistas, fornecedores, etc).

A Renault coloca em primeiro plano desta iniciativa voluntária quatro eixos prioritários, que são: educação, diversidade, segurança rodoviária e mobilidade sustentável.

### **RESPONSABILIDADE AMBIENTAL DA EMPRESA**

O compromisso de todo o pessoal do Grupo em ter em conta e preocupar-se em reduzir o impacto negativo da sua atividade a nível ambiental em sentido lato representa uma garantia de desenvolvimento sustentável da empresa.

A proteção do ambiente constitui assim, para a empresa, um princípio fundamental, aplicável em todas as fases da sua atividade e assumido por cada membro do seu pessoal.

# MODALIDADES DE APLICAÇÃO

---

## Contactos úteis

Em caso de qualquer questão relativa à aplicação dos princípios definidos na presente Carta, o trabalhador pode pedir esclarecimentos à sua hierarquia; se tais esclarecimentos lhe parecerem incompletos e não o satisfizerem, pode recorrer à Direção de Ética.

Em complemento das vias clássicas (hierarquia, recursos humanos, auditores externos, etc.) e para os domínios financeiro, contabilístico, bancário, de combate à corrupção e às práticas anti-concorrenciais, se um trabalhador tiver, de boa fé, uma dúvida ou uma suspeita relativa a práticas que possam afetar seriamente a atividade da empresa ou comprometer gravemente a sua responsabilidade nestes domínios, tem à sua disposição um mecanismo de alerta profissional no site da Direção de Ética.



## Uma ética partilhada



## Implementação de uma ética partilhada

A Carta é dirigida a todos os trabalhadores da Renault e das suas filiais, e aos representantes sociais.

A Carta e o PQSR<sup>(3)</sup> (Ética em prática), bem como os códigos de deontologia declinados por profissões, constituem um dispositivo destinado a ajudar a solucionar os dilemas que cada elemento possa encontrar no âmbito do seu trabalho. Este dispositivo poderá vir a evoluir ou a ser completado por sessões de sensibilização adaptadas.

A Carta está disponível nas línguas dos países onde o Grupo exerce a sua atividade. O documento de referência em França é a versão francesa e o documento de referência nos outros países é a versão inglesa.

(3) "Pas de Questions Sans Réponse" (Não Há Perguntas Sem Resposta).

**([www.group.renault.com/en/](http://www.group.renault.com/en/))**