

Políticas e medidas anticorrupção das empresas listadas pelo Fortune Global 500 Com colaboração da PricewaterhouseCoopers

Destaques

Enquanto as políticas e medidas internas de anticorrupção variam entre as empresas listadas pelo ranking Fortune Global 500, há uma série de questões recorrentes que são evidentes no relatório.

Ajustar a sintonia e praticar o que pregam

Enquanto a maioria das empresas pesquisadas afirma ter uma política de tolerância zero em relação à corrupção, apenas algumas fazem referências explícitas à legislação e aos tratados internacionais aos quais se comprometem a respeitar. Além disso, poucas garantem, de maneira explícita, que gestores não sofrerão críticas ou quaisquer outros prejuízos por perderem negócios devido a uma recusa em participar de práticas de corrupção. Um pequeno número de empresas determina, explicitamente, as consequências que comportamentos antiéticos e corruptos podem ter para a empresa, seus empregados, clientes e investidores. Essas mesmas poucas empresas são as que divulgam anualmente, em larga escala, o número de inquéritos internos efetuados e as sanções administrativas aplicadas, incluindo o número de funcionários demitidos e contratos encerrados como resultado do comportamento corrupto de empregados e contratados.

Comunicar as políticas de compromisso

A grande maioria das empresas pesquisadas solicita aos novos funcionários que confirmem terem lido e se familiarizado com os códigos de conduta da corporação. Algumas exigem ainda que os empregados atestem que irão cumprir tais normas no desempenho de suas funções. Para ajudar a equipe a compreender o que a observância de tais códigos implica, algumas companhias criaram sites dedicados à ética ou divulgaram versões simplificadas de seus códigos de conduta. Outras empresas organizam eventos regulares para explicar aos funcionários como agir conforme as normas de conduta. Enquanto a vasta maioria das empresas estudadas oferece um treinamento em integridade e compromisso aos funcionários, a frequência e o alcance dessa formação variam. Na maior parte dos casos, as empresas determinam que todos os funcionários participem de cursos de ética, conduzidos periodicamente. Um pequeno número de empresas, porém, exige que apenas novos funcionários, gerentes, ou empregados que trabalhem em áreas consideradas mais vulneráveis à corrupção ou cujas responsabilidades envolvam operações estrangeiras se submetam a esse treinamento. A obrigatoriedade da participação em cursos de formação varia de empresa para empresa.

Presentes e lazer

Quase todas as empresas abordam a questão de presentes e de lazer. Praticamente todas as pesquisadas proíbem seus administradores e funcionários de aceitar presentes, se tal aceitação possa ser interpretada como suborno. Quase todas elas prescrevem que regalias nunca devem comprometer ou influenciar gestores e funcionários nem criar uma percepção alterada. Muitas empresas fornecem aos empregados um guia do tipo "pergunte a si mesmo" como base para decidir se o recebimento de um presente é adequado ou não. Outras também publicam uma lista de presentes considerados adequados e inadequados. No entanto, as regras concretas variam de companhia para companhia. Muitas estabelecem um valor máximo de cerca de 100 dólares para um presente enquanto a maioria proíbe aceitar ou dar dinheiro ou equivalente. Algumas empresas permitem que funcionários recebam brindes mais valiosos desde que sejam oferecidos sem discriminação, a todos. Outras permitem ainda todos os presentes que não ultrapassem "costumes sociais" ou limites do "socialmente esperado". Na maioria dos casos, é necessário consultar a direção sobre a aceitação ou a doação de um presente. Em casos de regalias não solicitadas que já tiverem sido aceitas ou recebidas, algumas empresas determinam mecanismos para a devolução ou partilha de tais benefícios com os colegas. Ao regular a questão de presentes, algumas companhias diferenciam as relações com outras empresas das relações com o setor público.

Delação

Relatar irregularidades internas testemunhadas no desempenho das funções corporativas é uma questão abordada pela maioria das empresas pesquisadas. Enquanto algumas incentivam os funcionários a delatar qualquer violação dos compromissos de conduta, outras estabelecem ainda a obrigação de agir assim. Para estas empresas, o ato de não denunciar casos suspeitos pode até mesmo ser punido.

Retaliação contra delatores

As empresas listadas no Fortune Global 500 têm consciência de que muitos funcionários podem não comunicar delatar seus colegas ou gerentes por medo de retaliação. Para resolver esse problema, muitas criaram linhas para denúncias anônimas disponíveis 24 horas por dia, sete dias por semana. Algumas companhias têm criado sistemas de denúncia pela Internet ou nomeado ouvidores terceirizados. Quase todas as empresas mantêm uma política de não-retaliação para proteger aqueles que relatam uma possível violação de boa-fé, embora a denúncia possa não ser comprovada ou se revelar falsa. Retaliadores normalmente sofrem punições, que podem variar desde ações disciplinares a até demissão.

Facilitação de pagamentos

A chamada "facilitação de pagamentos", uma forma de suborno feita com o intuito de acelerar ou facilitar o desempenho de um funcionário público em uma ação de rotina, é um problema que muitas empresas têm de enfrentar. A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção proíbe esse tipo de prática. No entanto, esses pagamentos ainda fazem parte dos negócios em vários países, e as companhias lidam com a questão de maneiras variadas. Algumas proíbem estritamente a facilitação de pagamentos em qualquer circunstância. Outras aceitam exceções, como situações em que a saúde ou a segurança de um trabalhador e/ou de sua família está em jogo. Algumas empresas desencorajam a facilitação de pagamentos, mas não a proíbem explicitamente. Na maioria dos casos, a facilitação de pagamentos precisa ser comunicada à direção.

Corrupção e cadeia de abastecimento

Fora das empresas pesquisadas, poucas lidam detalhadamente com a prevenção de corrupção na cadeia de abastecimento como, por exemplo, apresentando um código de conduta ao fornecedor. Na maior parte dos casos, a corrupção não parece ser mencionada nas normas que regem a contratação de terceiros. Apenas algumas companhias estabelecem procedimentos para contratar terceiros nas normas de compromisso.

Auditoria externa

Apenas um pequeno número entre as empresas pesquisadas publica regras explícitas sobre as auditorias e proíbe a influência imprópria na condução de auditorias externas.

Doações, financiamento de partidos políticos

Algumas das empresas pesquisadas definem regras relativas às atividades políticas de seus funcionários. A maioria não permite que seus empregados paguem, prometam, ofereçam ou autorizem um pagamento em dinheiro ou em qualquer outra coisa de valor a um funcionário público ou um partido político com a finalidade de obter ou manter negócios ou assegurar uma indevida vantagem. Muitas empresas, no entanto, permitem que seus dirigentes e funcionários façam certas contribuições a partidos políticos, dentro dos limites permitidos por lei e sujeitas à determinação da empresa de adequação, aprovação e registro. Um pequeno número de companhias proíbe doações a políticos ou partidos políticos sob qualquer circunstância. Algumas regulam contribuições de caridade a fim de evitar suborno por meio de canais alternativos.

Ação coletiva

Algumas companhias criaram organizações empresariais de combate à corrupção. Algumas também mantêm contato regular com organizações internacionais ou outras iniciativas.