

Código de Ética

OUR ENERGY

 E-REDES

1. Responsáveis

Elaboração e revisões: Ethics & Compliance Global Unit.

Aprovações: Conselho Geral e de Supervisão (CGS).

2. Revisão e atualização

O Código de Ética agora aprovado, incluindo os anexos A, e B, substitui o Código de Ética EDP de 2022.

O Código de Ética é revisto com uma periodicidade bienal, sem prejuízo de, se se justificar, poder ser alvo de revisões extraordinárias.

Nota: a versão digital interativa, apenas disponível para colaboradores do Grupo EDP, é considerada a versão em vigor, podendo contemplar alterações pontuais de conteúdo, designadamente sobre documentos relacionados. Estas alterações serão publicadas em cada revisão, periódica ou extraordinária.

3. Divulgação

O Código de Ética é publicado nos sites institucionais das várias empresas da EDP e disponibilizado em versão digital interativa nas respetivas redes internas.

O Código de Ética é divulgado em português, inglês e espanhol. Em caso de qualquer discrepância na interpretação entre o presente texto em português e a respetiva tradução noutra língua, deverá prevalecer o espírito do texto original escrito em português.

Índice

MENSAGENS

Mensagem do Presidente do Conselho Geral e de Supervisão (PCGS) e do Presidente do Conselho de Administração Executivo (PCAE)

A NOSSA IDENTIDADE E PRINCIPAIS COMPROMISSOS ÉTICOS

LIDERAMOS COM RESPONSABILIDADE

UM CÓDIGO PARA TODOS... QUE NOS ORIENTA E RESPONSABILIZA

DAMOS VOZ A CADA UM

FAÇAMOS O CAMINHO DA NOSSA ENERGIA

1. UMA EMPRESA CENTRADA NAS PESSOAS RELAÇÕES DE CONFIANÇA | UM SETOR EM TRANSFORMAÇÃO | AÇÃO COM INTEGRIDADE

- 1.1 Bem-estar dos Colaboradores
- 1.2 Segurança e Saúde
- 1.3 Representação da empresa
- 1.4 Diversidade, Equidade e Inclusão
- 1.5 Assédio
- 1.6 Direitos Humanos

2. UMA EMPRESA CENTRADA NAS PESSOAS RELAÇÕES DE CONFIANÇA | UM SETOR EM TRANSFORMAÇÃO | AÇÃO COM INTEGRIDADE

- 2.1 Relação com Acionistas
- 2.2 Relação com Clientes
- 2.3 Relação com Fornecedores
- 2.4 Relação com Comunidades
- 2.5 Concorrência

3. UMA EMPRESA CENTRADA NAS PESSOAS RELAÇÕES DE CONFIANÇA | **UM SETOR EM TRANSFORMAÇÃO** | AÇÃO COM INTEGRIDADE

- 3.1 Ambiente
- 3.2 Transição Energética
- 3.3 Revolução Digital
- 3.4 Empreendedorismo e Cooperação

4. UMA EMPRESA CENTRADA NAS PESSOAS RELAÇÕES DE CONFIANÇA | UM SETOR EM TRANSFORMAÇÃO | **AÇÃO COM INTEGRIDADE**

- 4.1 Corrupção e Suborno
- 4.2 Conflito de Interesses
- 4.3 Ofertas e Entretenimento
- 4.4 Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo
- 4.5 Privacidade e Proteção de Dados Pessoais
- 4.6 Uso da Informação da Empresa
- 4.7 Uso do Património

CONHEÇA AINDA

- A. Instrumentos organizativos e de governo da Ética no Grupo EDP
- B. Glossário

Mensagem do PCGS e do PCAE

Os últimos anos têm sido marcados por mudanças de grande impacto que colocam à sociedade e às empresas sérios desafios, tais como o agravamento do risco climático, a revolução digital, uma pandemia global e, mais recentemente, a guerra no leste da Europa, que desencadeou uma crise no setor energético.

A resposta a estes desafios tem exigido, e impõe agora de forma mais decisiva, que as organizações fortaleçam os seus valores e a sua cultura ética de modo a assegurarem o seu desenvolvimento sustentado, respeitando todos com quem se relacionam, interna ou externamente.

A EDP tem uma forte cultura ética que é hoje um dos seus ativos fundamentais e que é decisivo para o sucesso do seu negócio. Os valores éticos da empresa têm permitido estabelecer os mais elevados padrões de atuação, com as práticas de integridade, respeito, transparência, justiça e solidariedade a concorrer para a confiança de todas as partes interessadas. Na larga maioria das situações no dia-a-dia é claro para todos qual a decisão ou comportamento eticamente corretos. No entanto, por vezes existem zonas cinzentas que requerem uma reflexão adicional e é sobretudo para estas situações que é fundamental termos um Código de Ética orientador para que, independentemente da geografia, do negócio ou da situação em causa, se consiga ter um alinhamento comum.

O nosso Código de Ética, que é agora atualizado, fala-nos, de um modo simples e prático, de tudo isto: lembra os nossos valores e compromissos éticos; sinaliza a estratégia de liderança da transição energética que a EDP



Presidente do Conselho Geral e de Supervisão

João Talone

prossegue; identifica os riscos específicos e os desafios éticos que os nossos colaboradores podem enfrentar no negócio da EDP; e inclui exemplos de situações concretas e de como podem ser resolvidas. É natural que este Código não consiga cobrir todas as situações possíveis, no entanto deixa claro sobre a quem, na dúvida, os colaboradores se podem dirigir. O Código lembra ainda que, se suspeitarmos de violações aos princípios ou orientações nele definidos, devemos reportar essas situações, com garantia de confidencialidade e de não retaliação sobre quem o fizer. Respeitando o Código de Ética – que se aplica a todos



Presidente do Conselho de Administração Executivo

Miguel Stilwell de Andrade

na empresa, quaisquer que sejam as suas funções e o seu nível hierárquico na organização – podemos conseguir uma atuação comum e concertada em todas as partes do mundo em que a EDP opera, continuando a permitir o nosso sucesso quer enquanto empresa, quer como colaboradores individuais.

É fundamental estarmos comprometidos com os nossos valores éticos e com os mais elevados padrões de comportamento. Fazer bem o que temos que fazer. Optar, em cada dia, por seguir o caminho certo.

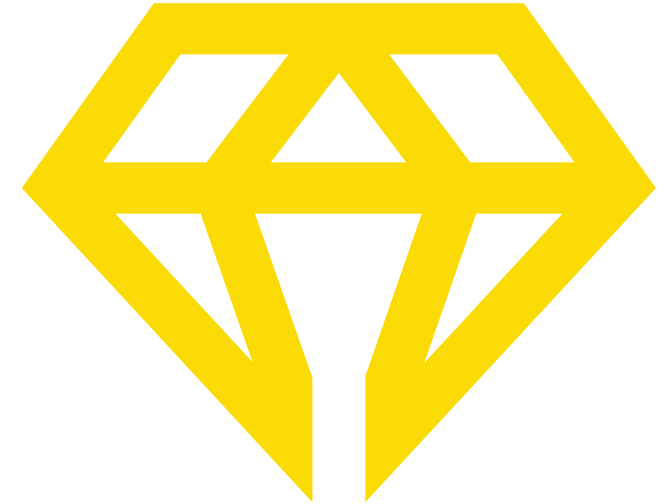
Contamos convosco e com a vossa dedicação e competência para que a EDP continue o seu caminho na liderança do setor da energia, com o respeito e a confiança perante todos com quem interagimos.

A nossa identidade...

A EDP é uma empresa líder no setor mundial da energia, focada na criação de valor superior para todas as suas partes interessadas.

O propósito da empresa, “A nossa energia e coração impulsionam um amanhã melhor” (*Our energy and heart drive a better tomorrow*), visa garantir o alinhamento dos seus 13 mil colaboradores sobre o que nos move para uma liderança responsável.

Neste propósito a energia representa a força da empresa, a sua história, o seu estímulo para entregar continuamente os seus objetivos; o coração traduz o papel-chave dos colaboradores da empresa no cumprimento dos seus compromissos com clientes, parceiros e comunidades; o impulso reflete a ambição e a liderança da EDP para fazer com que as coisas aconteçam; e, um amanhã melhor é, na verdade, a razão pela qual a empresa, todos nós, trabalhamos todos os dias.



Através da estratégia “Mudar, já hoje o amanhã” (*Changing Tomorrow Now*), com a qual a EDP pretende atingir objetivos ambiciosos de um crescimento sustentável, a empresa expressa o compromisso de excelência no desenvolvimento dos seus negócios, contribuindo decisivamente para uma transição energética justa e para a construção de um mundo melhor para todos através, designadamente, da opção pela realização de investimentos significativos nos próximos anos em energias limpas.



A **reputação** é um ativo fundamental da EDP. Por isso, a empresa empenha-se em conduzir todas as atividades de forma responsável e ética nos diferentes mercados em que opera, atuando segundo os princípios que decorrem, e são a base, da sua identidade.

... e principais compromissos éticos

Uma perspetiva arrojada sobre o futuro que ambicionamos – de crescimento, de envolvimento dos colaboradores, de lealdade para com os nossos clientes e parceiros - baseia-se, sem dúvida, na sustentação da empresa sobre **valores-chave**, num **propósito** unificador e, também, na existência de um forte Código de Ética, pilar fundamental da **NOSSA ENERGIA!**

Os principais **traços de identidade** da EDP e a sua afirmação de **compromisso ético**, materializam-se assim numa empresa...



...que **é centrada nas pessoas**, “coração” da sua estratégia, acautelando o seu bem estar completo, através, designadamente, da promoção de uma cultura de respeito e de aceitação entre todos e em todas as fases da sua vida na organização; de liberdade de intervenção sem receio de retaliação; de atenção constante à saúde física e mental; de incentivo ao desenvolvimento do conhecimento e da conquista de novas competências; de garante das práticas mais adequadas de flexibilidade no trabalho e da possibilidade de um bom equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer.



...que promove e pratica **relações de confiança** com as suas partes interessadas, atuando para melhorar continuamente os resultados económicos e sociais, partilhando valor com Colaboradores, Acionistas, Clientes, Fornecedores, Comunidades, respeitando a concorrência, e combinando preocupações de responsabilidade social e ambiental. Sempre com a consciência de que uma mais forte e séria cooperação nos permite a todos melhores efeitos.



...que trabalha consistentemente – e com forte sentido de urgência e de antecipação - para liderar a profunda **transformação do setor da energia** que está em curso, comprometendo-se com audaciosos objetivos de descarbonização e com a concretização de uma transição energética justa e inovadora, suportada no uso sempre responsável da tecnologia.



...que mantém um forte compromisso **com a observância de políticas e de normas internas** e externas, assegurando o cumprimento da legislação e regulação aplicáveis em todas as jurisdições em que está presente e mantendo robustos sistemas internos de controlo para a prevenção e controlo de eventuais infrações.

Lideramos com responsabilidade

Na EDP, a consciência sobre este exigente padrão comportamental é clara e procuramos apoiar as pessoas na sua preparação para que possam exercer as suas funções de liderança de modo excecional.



A Ética é um dos pilares fundamentais da atividade humana e, consequentemente, da atividade empresarial.

Nas empresas, a todos nós está atribuído o papel de fazer viver a Ética na nossa atuação diária, mas os líderes, em qualquer nível, têm uma missão especial – sendo eles que enquadram as equipas, que as alimentam com competência, orientação e inspiração – que se traduz na forte responsabilidade pela promoção e difusão da cultura ética.

Tal significa que cabe aos líderes difundir nas decisões do dia a dia, e através do seu indispensável conhecimento da política de ética empresarial da empresa, os valores da EDP e o seu Propósito, e os padrões sobre os comportamentos que permitam a todos “fazer as coisas certas”; e, pelo seu exemplo, dar os sinais adequados na construção da cultura organizacional ambicionada.



O contexto de profundas mudanças sociais e culturais que a sociedade enfrenta, impõe **novos desafios à liderança**, que reconhecemos na EDP e sobre os quais procuramos **assegurar a melhor gestão**: compreender as expectativas das novas gerações em matéria de responsabilidade social e ambiental; ser capaz de criar um ambiente saudável em que as pessoas se sintam confortáveis para partilhar experiências e reportar comportamentos menos éticos que observem; poder escutar e compreender as preocupações reportadas, dando segurança psicológica; saber valorizar a riqueza resultante da diversidade das equipas; assegurar, em geral, o bem estar, físico e mental, que permita às pessoas evoluir de forma positiva e dar o seu contributo de valor à organização, ajudando ao fortalecimento da cultura ética.



Também os desafios colocados pela revolução da tecnologia – novos sistemas, suas potencialidades e seus riscos, bem como exigência de novas competências digitais – e pelas alterações significativas no mundo do trabalho – trabalho híbrido, novas formas de relacionamento contratual, entre outros – colocam aos líderes exigências de desempenho sem precedentes.

Em face das expectativas mais exigentes hoje colocadas às empresas para que desenvolvam negócios éticos e responsáveis e para que a gestão seja efetiva, são imprescindíveis **líderes abertos ao mundo e às múltiplas transformações** em marcha, humanos, capazes de escutar e de aconselhar, honestos, justos, transparentes, construtores e promotores de cultura, intolerantes às violações éticas.

Um Código para todos...

O Código de Ética EDP aplica-se a todos os colaboradores das empresas do universo EDP, bem como a todos os colaboradores da Fundação EDP, da Fundación EDP e do Instituto EDP, adiante também referenciados como “EDP”. Por “colaboradores” se entende todas as pessoas que trabalham na EDP, incluindo as que ocupam funções diretivas em qualquer nível de gestão.

Todos devemos ler, compreender e cumprir o Código de Ética.

Os compromissos dos colaboradores estipulados no Código de Ética são, com as necessárias adaptações, igualmente aplicáveis aos procuradores, bem como a mandatários e a fornecedores que estejam, de alguma forma, titulados para agir em nome da EDP.

Aos demais fornecedores é expressamente requerido o respeito pelo Código de Ética, de acordo com as obrigações que decorram de procedimentos de qualificação ou de contratos estabelecidos.

As entidades nas quais a EDP detém mais de 50% dos direitos de voto, ou que tem o direito de controlar, devem adotar o Código de Ética EDP, e as sociedades não controladas são incentivadas a fazê-lo.

Enquanto *utility* global verticalmente integrada, a EDP tem presença relevante no panorama energético mundial, operando em cerca de 30 mercados, contando com cerca de 13 000 colaboradores. A versão deste Código em português é o documento matriz, estando, no entanto, disponível nos restantes idiomas de trabalho em vigor.



Na EDP Renováveis e na EDP Energias do Brasil existem versões ligeiramente ajustadas do Código de Ética EDP que, embora replicando todas as considerações sobre a política de ética empresarial do Grupo definidas neste Código, incluem algumas menções relacionadas com o modelo de governo dessas empresas, com imperativos legais específicos e com um ou outro aspeto decorrente das realidades de negócio das mesmas. Nestas empresas, e ainda que o Código de Ética EDP seja o documento de referência, são as versões ajustadas que devem ser seguidas.

...que nos orienta e responsabiliza

O Código de Ética é um “guia de ação” que reflete a forma como a EDP entende que se deve trabalhar, pelo que a sua aplicação tem um carácter necessariamente imperativo. Deste modo, os colaboradores que incumpram o estabelecido neste Código estão sujeitos a ações disciplinares, nos termos legais e regulamentares aplicáveis às infrações praticadas. Os fornecedores a quem o Código seja aplicável estarão igualmente sujeitos, em caso de não respeito pelo mesmo, às medidas ou sanções contratuamente estabelecidas ou decorrentes dos procedimentos de avaliação e qualificação em vigor na EDP.

O Código também não substitui as Políticas, Procedimentos e demais documentação interna existente em cada área específica de atuação da EDP, consistindo sim, e em geral, num bom racional para lhes dar suporte.

Por outro lado, o Código não abrange todas as situações que podem surgir para tomada de decisão que se anteveja como de natureza ética. Ele não nos dá todas as respostas, nem tal é suposto, não podendo substituir o julgamento cauteloso e o senso comum de todos os que trabalham

na empresa. O Código é um guia que, indicando modos privilegiados de optar e de agir, nos pretende ajudar a compreender situações sensíveis ou menos comuns e a rejeitar práticas inaceitáveis, independentemente da envolvente e da percepção de outras pessoas.

Perante uma situação de difícil decisão relacionada com a nossa forma de atuar no contexto da empresa, devem ser seguidos os seguintes passos:



Parar para pensar se a situação em causa configura de facto uma infração ao Código e como pode ser abordada.



Refletir cautelosamente sobre se a abordagem que se identificou é consistente com a manutenção da cultura de integridade, transparência e confiança que a EDP promove e que tipo de consequências pode provocar.



Fazer perguntas e pedir ajuda à hierarquia ou a outros responsáveis, ou ainda se necessário, ao Ethics & Compliance Officer. Neste Código, em “Damos voz a cada um” de cada tópico de Ética, são referidos os canais a que podemos recorrer.

Damos voz a cada um

Na EDP acreditamos que falar abertamente sobre as preocupações que temos e que se relacionam com a forma como atuamos no contexto de trabalho, é crucial para a criação de um bom ambiente e para o compromisso e capacitação de cada um de nós, essencial ao desempenho de excelência que a EDP persegue. Esta abertura no enfrentamento de preocupações ou mesmo de denúncias deve ser adotada com todas as partes interessadas, a bem de um relacionamento transparente, íntegro e construtivo.

Uma conversa franca entre as partes contribui decisivamente para aumentar a segurança psicológica das pessoas e das equipas, e o seu efeito nos resultados do trabalho é, no caso dos colaboradores, diferenciador.

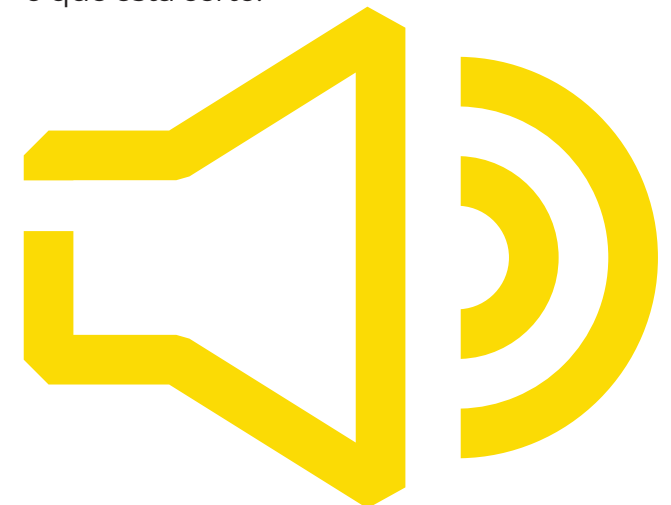
No entanto, se esta conversa não for suficiente, e estivermos perante uma vivência ou observação de comportamentos que cremos estarem em conflito com o Código de Ética, devemos reportá-los. O **reporte** tem de ser compreensivo, e estar baseado em boa-fé, uma denúncia efetuada com má-fé ou de natureza caluniosa não será aceite e poderá mesmo constituir infração disciplinar, nos termos e para os efeitos legais e regulamentares aplicáveis.

O desejável é que a preocupação, pedido de informação ou denúncia, em caso de colaboradores, possa ser resolvida através da respetiva hierarquia. Os líderes têm uma responsabilidade especial na escuta dessas preocupações e na atuação subsequente, e esse é um caminho que deve ser prosseguido pois reforça a confiança entre todos. Contudo, e quando tal não for possível, os colaboradores – à semelhança das restantes partes interessadas – podem recorrer ao **Ethics & Compliance Officer**, que garantirá sigilo absoluto, ou então reportar diretamente a sua preocupação ou denúncia no [canal Speak up corporativo](#).

Através dos canais, o reporte seguirá um **processo de gestão robusto, efetivo e eficiente**, suportado por um modelo de governo independente – que integra designadamente as Comissões de Ética da EDP Energias de Portugal e da EDP Renováveis e o Ethics & Compliance Officer – em que a confidencialidade dos denunciante é totalmente assegurada. Todos os contactos podem também ser efetuados sob anonimato. Na EDP Energias de Portugal, a Comissão de Governo Societário e de Sustentabilidade do Conselho Geral e de Supervisão recebe também informação sumária agregada relativa aos processos em causa considerados procedentes pela Comissão de Ética. Este processo pode ser consultado em detalhe no [Regulamento de Gestão de Denúncias](#).

Vertente essencial do processo de reporte de potenciais violações ao Código de Ética é a obrigação de “**não retaliação**”. Com efeito, a EDP proíbe toda e qualquer forma de represália – evidente ou subtil - contra quem efetue uma denúncia, e considera que a retaliação é ela própria uma transgressão ao Código de Ética podendo ser alvo de medidas disciplinares. A retaliação contra um colaborador que sinaliza uma situação potencialmente ética prejudica a confiança e a confiabilidade da empresa; por outro lado, esse ato pode também expor a empresa a sérios riscos legais.

Na EDP acreditamos que a liberdade de reportar condutas não éticas, assentes no princípio essencial da boa-fé, é uma componente fundamental de uma cultura organizacional aberta, onde os colaboradores sentem apoiados a fazer o que está certo.



Façamos o caminho da NOSSA ENERGIA

O Código de Ética inspira-se no Propósito da EDP e está construído sobre a sua identidade.

Caracterizamos esta identidade em quatro “traços” que encerram a forma como fazemos as coisas na empresa; em cada um destes “traços” estão contidos os temas que são muito relevantes para a EDP e sobre cada um deles falamos da razão da sua escolha e dos comportamentos que devemos seguir, ou não seguir, para assegurar a consistência da atuação em toda a organização.

Ilustramos alguns desses comportamentos com situações da nossa vida real na empresa, porque afinal, a Ética não é mais do que ação. Os comportamentos e exemplos indicados não são obviamente exaustivos, representando sim o essencial da forma como queremos trabalhar e ser reconhecidos por todas as partes interessadas.



1

**UMA EMPRESA
CENTRADA
NAS PESSOAS**



UMA EMPRESA CENTRADA NAS PESSOAS

- 1.1 Bem-estar dos Colaboradores
- 1.2 Segurança e Saúde
- 1.3 Representação da empresa
- 1.4 Diversidade, Equidade e Inclusão
- 1.5 Assédio
- 1.6 Direitos Humanos e do Trabalho

1.1 Bem-estar dos Colaboradores



O compromisso com o bem-estar dos colaboradores é fundamental para a EDP, que o corporiza através de políticas de gestão que visam **proporcionar elevados níveis de satisfação e realização profissional**, nomeadamente assegurando remunerações justas e um ambiente de trabalho seguro e saudável em todas as fases da sua jornada.

Os colaboradores estão “no coração” da estratégia da empresa e o seu bem-estar é encarado como uma prioridade, que é prosseguida através de objetivos concretos expressos na “Estratégia Global de Bem-Estar” e definidos nas seguintes dimensões: física, emocional, social, profissional e financeira.

Assim, e para além do rigoroso cumprimento da legislação laboral aplicável nas jurisdições em que a EDP opera e da firme proteção da privacidade dos colaboradores, a empresa procura manter um **excelente clima social** através da implementação de políticas e práticas, tais como, o desenvolvimento contínuo de competências, a promoção da mobilidade, a inclusão da flexibilidade nos regimes de trabalho designadamente valorizando modelos de trabalho híbrido, o estímulo à conciliação da vida profissional e pessoal, a promoção do voluntariado, o incentivo às atividades de desporto e de lazer, a criação e manutenção de espaços de trabalho adequados.

Sendo certo que o bem-estar é uma condição indispensável a um harmonioso funcionamento, a EDP assegura políticas e práticas que a todos envolvam, sem exceção, **para que cada um se sinta parte de um todo que é a sua empresa**. É também importante ter presente que nos cabe a todos e, em particular, a cada um, **encontrar formas de viver os nossos valores no trabalho e de construir boas relações e bom ambiente no contexto laboral**, cabendo aos líderes um especial dever na criação de um ambiente em que as pessoas possam prosperar.

Devemos

01



Reconhecer e viver o Propósito da EDP, tomando consciência da importância do contributo individual para o todo e construindo em conjunto um ambiente de confiança, responsabilidade e respeito mútuo.

02



Procurar ativamente o desenvolvimento profissional que concorra para a atualização contínua das competências essenciais, retirando o melhor aproveitamento das oportunidades propiciadas pela EDP.

03



Promover um local de trabalho onde todos estejam disponíveis para falar abertamente quando se crê que algo não está bem, sem receio de qualquer forma de retaliação, contribuindo para uma organização transparente e confiável.

04



Investir no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, reconhecendo a importância do bem-estar individual para uma experiência de trabalho saudável e equilibrada, aproveitando os novos modelos de flexibilidade laboral assim como as demais oportunidades de conciliação que a EDP proporciona.

05



Valorizar o voluntariado como forma de participação cívica ativa.

06



Permitir, nos estritos termos da lei e das políticas e procedimentos internos aplicáveis, a disponibilização de mecanismos para a participação dos colaboradores nos processos políticos, a qual pode incluir contribuições monetárias a título voluntário e pessoal.

Não devemos

01



Tolerar comportamentos, mesmo que subtis, que concorram para prejudicar o bem-estar no local de trabalho.

02



Violar a privacidade dos colaboradores.

03



Permitir atuações que não respeitem os direitos e a diversidade de cada um de nós, e que configurem preconceito ou discriminação injustificada.

04



Enquanto líder, impedir, de forma não fundamentada, processos de mobilidade, participação em ações de formação e de voluntariado da EDP.

05



Descurar o cuidado e a comunicação com cada um dos elementos da equipa bem como a equidade na distribuição do trabalho sobretudo no modelo de trabalho híbrido ou remoto. voluntariado da EDP.

06



Ignorar sinais de angústia, stress ou esgotamento dos colaboradores.

P:



A minha chefia é, por vezes, bastante intimidadora. Sei que se esforça para que entreguemos permanentemente um trabalho de qualidade, mas às vezes a pressão é demasiada. Existe algo que eu possa fazer sobre isso?

R:

Espera-se que a sua chefia desafie e conduza a equipa de modo a oferecer a excelência de desempenho que caracteriza a EDP. Isso pode significar que existam momentos de tensão. No entanto, também é esperado que uma chefia trate todos com respeito atuando com a devida sensibilidade. Se sentir que não está a ser tratado com respeito, tente falar com a sua chefia. Caso a situação não se resolva, pode recorrer às respetivas direções de recursos humanos ou, em último caso, ao canal de *Speak up*. Um ambiente de trabalho saudável só pode ocorrer com o apoio e envolvimento de todos.

P:



Foi publicada uma ação de voluntariado na qual gostava muito de participar; no entanto, e porque estamos próximos do fecho do ano e com uma elevada intensidade de trabalho, a minha participação nessa ação pode não ser bem vista pela minha chefia e pelos meus colegas. O que devo fazer?

R:

As obrigações profissionais têm de ser sempre devidamente acauteladas. Por outro lado, é sabido que a EDP apoia ativamente os seus colaboradores na prática do voluntariado social. Assim sendo, deverá conversar com a sua hierarquia para, em conjunto, procurarem encontrar a melhor decisão, que não pode nunca permitir descuidar as responsabilidades profissionais.

P:



Estou a trabalhar num projeto com colaboradores de diferentes geografias e ultimamente o gestor de projeto tem descurado sistematicamente a preocupação de marcar as reuniões em horários que sejam compatíveis para todas as equipas, o que tem provocado algum desconforto. É do meu conhecimento que as equipas têm sacrificado os seus horários e vida pessoal para não faltar às reuniões. Bem sei que o projeto é muito importante para a EDP, mas não me parece que seja uma atitude justa. O que devo fazer?

R:

Espera-se de quem seja indicado para gerir um projeto, uma entrega atempada e de qualidade das tarefas respetivas; no entanto não pode ser descurado o bem-estar de todos quantos integram as equipas de projeto, sendo também essa uma responsabilidade do gestor. Assim sendo, deverá conversar com ele para alertar para a situação. Caso a situação não se resolva, pode recorrer ao canal de Speak up.

P:



Porque estou a cuidar dos meus pais, decidi optar, depois da pandemia, pelo modelo de trabalho híbrido, com mais tempo online do que presencial, ao contrário da maioria dos colegas da minha equipa. Estou, no entanto, preocupado com as minhas futuras oportunidades de evolução profissional. Quem devo procurar para pedir conselhos?

R:

A EDP apoia a flexibilidade de trabalho, espacial e temporal, e é uma EFR - empresa Familiarmente Responsável. A sua opção pelo trabalho híbrido não deverá prejudicar a sua evolução profissional. Deve colocar as suas questões sobre este tema à sua hierarquia ou junto das direções de recursos humanos das respetivas áreas.



Informação relacionada

- [Colocamos o bem-estar em primeiro lugar](#)
- [Política de Mobilidade Interna – Local e Internacional](#)
- [Política de Voluntariado](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officers](#)
- Área interna dedicada
 - [Bem-Estar](#)
 - [Mobilidade](#)
 - [Voluntariado](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsáveis das áreas de gestão de pessoas
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

1.2 Segurança e Saúde

A Segurança e a Saúde de todos, colaboradores e fornecedores, são matérias fundamentais para a EDP.



No que concerne à Segurança, a empresa tem como objetivo **cumprir “zero acidentes”** e simultaneamente a preocupação constante de colocar o bem-estar das pessoas à frente de qualquer necessidade operacional. Nenhuma situação ou urgência de serviço pode justificar colocar em perigo a vida, integridade física ou a segurança de alguém.

Tendo por base o reforço de uma cultura vertical de prevenção e segurança, a EDP promove a formação e informação de todos os colaboradores sobre os riscos inerentes às atividades e protege as instalações e equipamentos adotando as melhores técnicas, combinadas

com a monitorização e atualização dos procedimentos de trabalho.

A importância que a EDP atribui ao tema da Segurança estende-se à cadeia de fornecimento, em particular a todos os prestadores de serviços que agem em nome da EDP ou que trabalham nas suas instalações, e ultrapassa o cumprimento dos imperativos legais, em todas as empresas e em todas as jurisdições em que opera.

E, na sequência da pandemia COVID-19, a EDP reforçou a sua atenção para com a Saúde dos colaboradores, desenhando uma “Estratégia Global de Bem-Estar”, sendo objetivos criar ou robustecer, através de iniciativas várias, as condições para que cada colaborador possa beneficiar de um **estado completo de bem-estar físico, mental e social**. São assim estimuladas e apoiadas práticas saudáveis de vida em todos os contextos, continuando a empresa a disponibilizar aos seus colaboradores proteção e assistência médica complementares.

A excelência exigida nestas duas áreas apenas pode ser alcançada com o envolvimento e responsabilização de todos os níveis de gestão e com o apoio e contributo de todos os colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas.

Devemos

01



Garantir que todos, incluindo os fornecedores, em particular, os que atuam em nome da empresa, cumprem as normas e práticas de segurança e saúde, de acordo com a legislação e a regulamentação em vigor.

02



Assegurar o reforço contínuo de um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo, designadamente através de ações de sensibilização, formação e partilha de boas práticas.

03



Monitorizar e avaliar riscos e ocorrências.

04



Reportar qualquer não conformidade detetada, assim como a observação de incidentes, sejam acidentes ou quase-acidentes.

05



Tomar precauções permanentes de forma a evitar colocarmo-nos em risco ou a terceiros, qualquer que seja a circunstância.

06



Conhecer os procedimentos aplicáveis em caso de emergência.

07



Exercer o direito de recusa em caso de condições inseguras para a realização da atividade.

08



Estar atentos, a nós próprios e aos outros, a sinais de esgotamento físico ou mental, designadamente cansaço persistente, dificuldade de concentração, falha de memória, insónia ou excesso de sono, angústia, ansiedade ou irritabilidade, entre outros.

09



Desconectar realmente do trabalho quando se está a aproveitar o tempo livre.

Não devemos

01



Deixar de aplicar os mesmos princípios, políticas e procedimentos de segurança em todas as atividades e com todos os parceiros.

02



Descurar o rigoroso cumprimento dos objetivos da empresa em matéria de segurança e saúde.

03



Descuidar a promoção ativa e continuada da saúde, física e mental, designadamente não aproveitando os benefícios e iniciativas da empresa em matéria de bem-estar físico, mental e social.

P:



Ocasionalmente, reparei que, numa obra da EDP, não estavam a ser seguidos alguns dos procedimentos estipulados. A obra não tem nada a ver comigo diretamente. Devo reportar?

R:

A salvaguarda do cumprimento dos procedimentos aplicáveis (com destaque para os relativos a obrigações legais e à saúde e segurança no trabalho), bem como da imagem da empresa, diz respeito a todos, independentemente da sua área de atuação. Deve reportar prontamente nos canais adequados. Em caso de risco grave iminente, a obra deverá ser interrompida de imediato pelo observador. Todo o colaborador da EDP tem o dever e a autonomia de interromper qualquer trabalho desenvolvido por equipas próprias ou de prestadores de serviços, quando não existirem as condições de segurança adequadas para a sua realização.



Informação relacionada

- [Política de Segurança e Saúde no Trabalho](#)
- [Código de Conduta do Fornecedor EDP](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Área interna dedicada à Prevenção e Segurança](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsáveis das Áreas de Prevenção e Segurança das Unidades de Negócio
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

P:

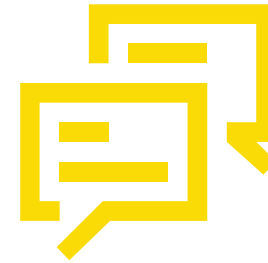


Tenho reparado que um colega tem estado cada vez mais apático e com muita dificuldade de concentração, o que tem prejudicado o trabalho da equipa. Já lhe perguntei várias vezes se está com algum problema pessoal, mas insiste que está tudo bem. Estou preocupado; o que devo fazer?

R:

Efetivamente podem ser sinais, ainda que subtis, de depressão. Tendo já insistido com o colega, deve alertar a sua hierarquia para que fique consciente destes sinais e possa agir em conformidade, designadamente podendo recorrer a linhas de apoio ou de acompanhamento psicossocial.

1.3 Representação da empresa



A atuação de cada um de nós e a forma como comunicamos, enquanto colaborador, procurador, mandatário ou prestador de serviços com poderes para agir **em nome da EDP**, em representação formal ou informal, afeta a imagem e a reputação da EDP.

É por isso essencial estarmos conscientes do impacto de tudo o que fazemos e dizemos, em espaços públicos, físicos ou virtuais, sobre tudo quando estão envolvidos o nome e a atividade da empresa, uma vez que somos, inevitavelmente, embaixadores da EDP.

As novas tecnologias estão a mudar radicalmente a forma como comunicamos, quer a nível empresarial, quer a nível individual. As redes sociais, por exemplo, enquanto espaços públicos digitais, podem fazer crescer o sentimento de pertença e ajudam a criar conhecimento coletivo. No entanto, a atuação e interação em comunidades online, partilhando informação, ideias, interesses, mensagens pessoais e outros conteúdos, dificulta a dissociação da nossa imagem pessoal da imagem da empresa. Como tal, é obrigação de cada um de nós **saber fazer a distinção clara entre a opinião pessoal e uma posição da empresa.**

Somos também convocados a **representar a EDP com brio e orgulho, valorizando os seus princípios e compromissos, designadamente sobre Ética e Sustentabilidade.**

Devemos

01



Enquanto representante da EDP, atuar dentro dos limites estabelecidos, acautelar a consistência, coerência e transparência em todos os canais de comunicação internos e externos.

02



Prever o impacto das nossas declarações, designadamente fora da EDP, tendo sempre em atenção o alcance que a informação pode ter nos media e nas redes sociais.

03



Distinguir entre o que é opinião pessoal e posição da empresa.

04



Garantir que qualquer comunicação sobre a EDP foi adequadamente preparada e também autorizada pela hierarquia.

05



Informar a hierarquia sobre comentários ou opiniões depreciativas relativas à empresa de que tenhamos conhecimento, designadamente através de contactos recebidos, ou divulgados nos media ou nas redes sociais.

Não devemos

01



No cumprimento de atribuições concretas ao serviço ou em representação da EDP, atuar para além das responsabilidades que nos estão atribuídas.

02



Falar em público em nome da EDP, a menos que tal tenha sido devidamente autorizado pela hierarquia.

03



Reagir a conteúdos negativos ou depreciativos sobre a EDP exceto se estivermos devidamente informados e autorizados para o efeito.

04



Partilhar informação interna em redes sociais.

05



Utilizar recursos da EDP, como email ou cartões personalizados, para expressar opiniões pessoais ou promover negócios particulares.

06



Citar colegas, clientes, parceiros, prestadores de serviço ou outras partes relacionadas, sem a respetiva aprovação.

07



Em circunstância alguma, usar a marca EDP para propósitos particulares.

08



Implicar a EDP nas nossas atuações a título pessoal.

P:



Numa conversa entre amigos sobre temas mediáticos foram mencionados assuntos que colocam em causa a reputação da EDP. Devo intervir nesta conversa?

R:

Deve apresentar a posição da empresa sobre esse assunto, caso tenha conhecimento para o fazer. Caso não tenha informação suficiente, deve abster-se de comentários, referindo que a EDP atua de forma íntegra. Adicionalmente, deve informar que a EDP tem canais próprios para divulgação de informação assim como para reportar situações que sejam consideradas indevidas.

P:



Encontrei informação com considerações depreciativas sobre a EDP nas redes sociais. O que é mais indicado fazer?

R:

Deve informar de imediato a sua hierarquia.

P:



Estou a participar numa importante conferência internacional do setor e durante o jantar falamos sobre cada uma das nossas empresas. No dia seguinte, dei conta que uma das pessoas era jornalista. Apesar de não ter referido nada de confidencial, nada do que eu disse era para aparecer nos jornais. E agora devo fazer alguma coisa?

R:

Quando está num evento público tenha sempre presente que tudo o faz e diz, quer a nível profissional, quer a nível pessoal, poderá ser divulgado nos *Media* ou redes sociais. Contacte a sua hierarquia que o aconselhará sobre o que fazer.

P:



Tenho uma amiga que está a candidatar-se a um cargo político. Posso ajudá-la com a campanha?

R:

Sim, o seu apoio voluntário é uma decisão pessoal. Contudo, em caso algum poderá utilizar os recursos da EDP, incluindo o horário de trabalho, telefones, e-mails, materiais, o nome da empresa ou o cargo que ocupa na mesma, para impulsionar a campanha, designadamente utilizar as redes sociais profissionais onde o seu nome está associado à EDP.



Informação relacionada

- [Código de Conduta para a Alta Direção e Senior Financial Officers](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- Área interna dedicada
 - [EDP nas redes sociais](#)
 - [EDP Storytellers](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

1.4 Diversidade, Equidade e Inclusão



A EDP tem hoje uma presença global, integrando em todo o mundo pessoas diversas. Valorizamos e promovemos essa diversidade como fator criador de valor e inovação, mas também como forma de inclusão, que permite, com equidade, abrir horizontes e conhecer novas realidades de superação.

Reconhecemos que **somar diferenças é ir mais longe**, é juntar pontos de vista e formas de ver o mundo, é integrar todas as dimensões, é ser inclusivo de forma consciente, nomeadamente por meio de perfis, percursos e experiências que aportam valor e permitem que façamos melhor o que temos de fazer.

Procuramos ativamente não ser induzidos por qualquer enviesamento, consciente ou inconsciente, e tomamos medidas para incrementar uma cultura inclusiva que faça com que cada um se sinta bem-vindo.

Fomentamos a diversidade e a inclusão, assegurando igualdade de oportunidades como empregador, o que incentivamos também junto dos nossos fornecedores.

Devemos

01



Promover o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades perante a diversidade, propiciando um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceito e de discriminação.

02



Assegurar um ambiente em que todas as pessoas se sintam respeitadas e seguras para serem quem são.

03



Fomentar a inclusão de todas as expressões da diversidade humana.

04



Valorizar e proteger a singularidade de cada um, para garantir oportunidades justas e em equidade para todos.

05



Garantir que os fornecedores que atuam em nome da EDP conhecem os nossos compromissos neste âmbito.

Não devemos

01



Determinar, nem condicionar, qualquer tipo de decisão com base em fatores discriminatórios, designadamente, ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, ou ainda, com base na função, atividade ou categoria profissional.

02



Discriminar, nem no processo de recrutamento, nem em nenhum outro momento da relação entre os colaboradores e a empresa, como o são a formação, a evolução e o reconhecimento profissional e a mobilidade interna e entre empresas, entre outros.

P:



Foi recentemente integrado na minha equipa um colega portador de deficiência motora. Tenho naturalmente compreensão em relação ao seu problema, mas a verdade é que a sua produtividade é menor e, no fim do dia, isso reflete-se nos resultados da equipa. O que posso fazer?

R:

Deve conversar com a sua hierarquia e explicar as suas preocupações. Na EDP há lugar para todos, mas se ao seu colega foram atribuídos objetivos ou funções que ele, devido à sua condição física, não consegue cumprir, isso não será bom, nem para ele, nem para a equipa. Conjuntamente saberão avaliar a situação e, se for o caso, encontrar uma solução alternativa mais adequada.

P:



Na preparação da montagem da equipa interna para um novo projeto, sugeri a inclusão de dois colegas com muitos anos de EDP e com muita experiência dos temas que vão ser tratados no projeto. Foi-me dito, contudo, que em face da sua idade talvez já não fizesse muito sentido estar a incluí-los na equipa. Retorqui que, pelo contrário, esta seria uma excelente oportunidade para valorizar a sua experiência e reter conhecimento na empresa antes de eles se reformarem. Fará sentido eu insistir nesta proposta?

R:

A sua proposta faz todo o sentido e deve insistir nela. Esta é de facto uma boa medida de inclusão que não só valoriza o conhecimento que os colaboradores acumularam na empresa, permitindo agora a sua aplicação num novo projeto, como também certamente os fará sentir que "são pertença" da EDP, o que é muito importante para manter ou aumentar o seu bem-estar. A idade é uma referência que não traduz a real capacidade, seja física seja intelectual, das pessoas, que têm hoje, em geral, uma muito maior longevidade saudável e ativa.

P:



Estou prestes a iniciar o gozo de licença parental e estou preocupado com o que vai acontecer quando eu voltar, designadamente sobre as minhas futuras oportunidades de evolução profissional. Quem devo procurar para pedir conselhos?

R:

A EDP, nomeadamente enquanto EFR - empresa Familiarmente Responsável, apoia os colaboradores no final das licenças de maternidade e paternidade, assegurando a sua retoma na atividade para que foram contratados. Qualquer questão ou preocupação sobre este tema poderá ser abordada junto da sua hierarquia ou das direções de recursos humanos das respetivas áreas.

P:



Oiço com frequência que a diversidade é importante para o Grupo. Isso significa que devo privilegiar a contratação ou a promoção de pessoas de minorias étnicas, portadoras de alguma deficiência ou de outros grupos muitas vezes alvo de discriminação?

R:

Não, não é isso que se espera. Na EDP, contratamos com base nas competências e na experiência dos candidatos e por isso deve selecionar ou promover de acordo com esses critérios, sem preconceito ou discriminação.



Informação relacionada

- [Diversidade, equidade e inclusão](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Área interna dedicada à Diversidade e Inclusão](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsáveis das áreas de gestão de pessoas
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

1.5 Assédio



A EDP promove uma cultura isenta de todo e qualquer tipo de assédio, entendendo-se como tal o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fatores de discriminação, de caráter moral ou sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, que tenha por objetivo ou por efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio, moral ou sexual, pode ocorrer em qualquer estrato da sociedade, contexto ou local de trabalho, atingindo a pessoa independentemente da sua ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, ou ainda, da função, atividade ou categoria profissional.

Comportamentos de assédio em contexto empresarial violam os direitos laborais das vítimas, podendo afetar o seu valor enquanto pessoas e trabalhadores, e causar malefícios que se podem repercutir na sua autoestima, saúde física e psíquica, projeto de vida e relações familiares.

Para além das obrigações legais a que a EDP está sujeita, **é dever de todos os trabalhadores prevenir, enfrentar e reportar comportamentos que possam preconizar uma situação de assédio.** São aplicáveis aos procuradores, mandatários e fornecedores os deveres e/ou princípios previstos na legislação específica e na regulamentação interna.

Devemos

01



Abster-nos de comportamentos suscetíveis de constituir prática de assédio no trabalho.

02



Prevenir e combater comportamentos de assédio no trabalho.

03



Reportar as situações de assédio no trabalho de que sejamos vítima ou testemunha, através dos canais existentes.

04



Participar nas sessões de formação regulares obrigatórias sobre assédio.

Não devemos

01



Tolerar qualquer comportamento de assédio moral, como por exemplo: desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou colaboradores; promover o isolamento social de colegas ou colaboradores; ridicularizar constantemente, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas ou colaboradores; estabelecer metas e objetivos impossíveis de atingir ou prazos inexecutáveis; atribuir funções desadequadas à categoria profissional dos colaboradores; não atribuir injustificadamente quaisquer funções aos colaboradores; apropriar-se indevidamente de ideias, propostas, projetos ou trabalhos de colegas ou colaboradores.

02



Tolerar qualquer comportamento de assédio sexual, como por exemplo: repetir observações sugestivas ou comentários sobre a aparência ou orientação sexual de colegas; realizar telefonemas e enviar mensagens indesejadas e de teor sexual; enviar animações, desenhos, fotografias ou imagens, de teor sexual; promover intencionalmente o contacto ou abordagem física desnecessários e não solicitados; condicionar a contratação, progressão profissional ou qualquer outro benefício no emprego, a atividade indesejada de natureza sexual.

P:



Um colega está a ser alvo sistemático de comentários, por parte de outros colegas, sobre vestuário e outros atributos físicos, o que lhe causa desagrado visível. O assédio sexual implica necessariamente contacto físico ou toque indesejável?

R:

Não. O assédio sexual também pode ser verbal. Palavras e gestos podem ser tão ofensivos como atos ou contacto físico. Histórias e comentários inapropriados podem ser considerados assédio sexual se tiverem como objetivo ou por efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

P:



Sou frequentemente alvo, por parte de um colega, de comentários preconceituosos e sexistas, o que naturalmente me deixa bastante incomodada. O que posso fazer?

R:

Em primeiro lugar, deve falar com o seu colega e expor-lhe a perceção que tem. Se ele persistir nesta atitude, pode falar com a hierarquia e alertá-la para a situação. Se mesmo assim não houver mudança, deverá reportar o caso através dos canais adequados.

P:



Um colega contou-me que foi alvo de assédio moral por outro colega. Aconselhei-o a fazer uma denúncia, mas sei que não a fez. Posso ser eu a fazê-la?

R:

Deu o primeiro passo correto, aconselhando o seu colega a reportar. Se considera que se trata, verdadeiramente, de um caso de assédio moral, pode fazê-lo você mesmo usando para tal os canais apropriados.



Informação relacionada

- [Código de Conduta para a Alta Direção e Senior Financial Officers](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- EDP Portugal
 - [Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho](#)



Damos voz a cada um

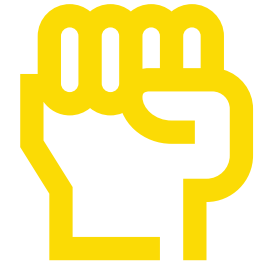
- Hierarquias
- Responsáveis das áreas de gestão de pessoas
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

1.6 Direitos Humanos e do Trabalho

A EDP respeita e faz respeitar os Direitos Humanos internacionalmente consagrados, implementando **políticas e medidas de gestão que identificam, monitorizam e visam evitar os riscos associáveis à sua atividade que possam afetar colaboradores, comunidades, clientes ou fornecedores.**

Conduz a sua atuação pelos instrumentos das Nações Unidas, destacando-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e as orientações específicas de proteção das pessoas e grupos vulneráveis que visam eliminar a discriminação racial e de género, proteger os direitos das crianças e dos migrantes, das pessoas com deficiência e comunidades indígenas, subscrevendo ainda o Pacto Global e implementando os Princípios Orientadores para as empresas.

No âmbito dos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho, a EDP implementa a Declaração Tripartida de Princípios sobre empresas Multinacionais e Política Social, incluindo os Oito Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que visa garantir a Liberdade Sindical e a Negociação Coletiva, a eliminação do Trabalho Forçado ou Obrigatório, a abolição efetiva do Trabalho Infantil, a eliminação da discriminação no



Emprego e na Profissão, o respeito das normas sobre o Tempo de Trabalho, a proteção da Saúde e Segurança no Trabalho, a garantia de pagamento de um salário mínimo e os direitos especiais dos povos indígenas.

Os compromissos da EDP aplicam-se em todas as suas decisões, nas operações correntes e nos projetos de investimento, nas relações que estabelece com fornecedores e nos projetos que desenvolve em parceria. Através da Política de Direitos Humanos e Laborais, a EDP define a organização dos processos internos e atribui responsabilidades de forma a garantir a aplicação da devida diligência, os mecanismos de auscultação e denúncia, as obrigações de reparação, de relato, de comunicação e de formação e a extensão dos compromissos às suas relações de negócio.

A EDP tem por objetivo ser uma empresa de referência na proteção e respeito dos Direitos Humanos, prossequindo uma política de tolerância zero face a riscos de violação nesta matéria.

Devemos

01



Respeitar e cumprir as normas legais e regulamentares relativas a Direitos Humanos vigentes nas jurisdições aplicáveis ao Grupo EDP, tendo por referência o princípio da maior exigência.

02



Zelar pelos compromissos livremente assumidos em todas as áreas de intervenção da EDP, independentemente do nível de exigência das legislações nacionais e locais, garantindo os direitos humanos e laborais internacionalmente estabelecidos pelas Nações Unidas e pela Organização Internacional do Trabalho.

03



Assegurar o cumprimento dos compromissos assumidos na “Política de Direitos Humanos e Laborais” da EDP, mantendo um Programa de Monitorização dos Direitos Humanos e Laborais para identificação de riscos e para atuação de modo a evitar, minimizar ou reparar eventuais impactos negativos decorrentes dos negócios e atividades da empresa.

Não devemos

01



Participar ou consentir, ativa ou passivamente, por ação ou omissão, em práticas suscetíveis de constituir qualquer violação aos Direitos Humanos, reportando sempre que tal aconteça.

02



Aceitar ou ser conivente com quaisquer formas, mesmo quando subtis ou menos óbvias, de violação dos Direitos Humanos e Laborais por parte de terceiros que nos forneçam produtos ou prestem serviços.

03



Empregar mão-de-obra infantil, juvenil ou forçada, nem pactuar com tais práticas por parte de terceiros que nos forneçam, direta ou indiretamente, produtos ou prestem serviços.

P:



Alguém me disse que um dos nossos prestadores de serviços se encontra sob investigação por alegado uso de mão-de-obra forçada. Nas auditorias realizadas nunca houve razões de preocupação. Será que devo ignorar estes rumores?

R:

Não. Deve reportar para que seja ponderada a abertura de um processo de investigação onde poderá ser pedida informação ao prestador de serviços e realizada uma nova auditoria, procurando eliminar qualquer suspeita.



Informação relacionada

- [Capacitar as nossas comunidades](#)
- [Política de Direitos Humanos e Laborais](#)
- [Política de Segurança e Saúde no Trabalho](#)
- [Política de Compras Sustentáveis](#)
- [Código de Conduta do Fornecedor EDP](#)
- [Código de Conduta para a Alta Direção e Senior Financial Officers](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsáveis das áreas de gestão de pessoas
- Responsáveis das Unidades de Gestão de Prestadores de Serviços e/ou Procurement
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

P:



Recebi um convite para fazer parte de uma comissão de trabalhadores da EDP. No entanto temo que ao fazê-lo possa de alguma forma ser prejudicado porque não tenho a certeza de que esta atividade seja bem vista entre os meus pares e pela minha hierarquia. Será que devo aceitar o convite?

R:

Sim, pode aceitar o convite se essa for a sua vontade. A EDP é a favor da liberdade de expressão e associativismo, tendo sempre presente que este tipo de estruturas serve os interesses de todos os colaboradores levando aos decisores as preocupações de todos, e sendo, portanto, uma atividade louvável e de todo o interesse.

2

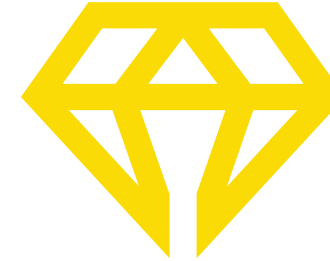
**RELAÇÕES DE
CONFIANÇA**



RELAÇÕES DE CONFIANÇA

- 2.1 Relação com Acionistas
- 2.2 Relação com Clientes
- 2.3 Relação com Fornecedores
- 2.4 Relação com Comunidades
- 2.5 Concorrência

2.1 Relação com Acionistas



A EDP tem para com os seus acionistas um compromisso de criação de valor.

O “valor acionista” é suportado em decisões estratégicas que influenciam a sustentabilidade dos vários negócios da empresa, na excelência de execução e na entrega de resultados sólidos de acordo com o previsto.

A confiança dos acionistas, decisiva para o investimento no desenvolvimento da empresa, é assim contrapartida de escolhas cruciais efetuadas, tais como o são a aposta antecipada na produção e utilização massivas de energias renováveis, a par de uma robusta política de sustentabilidade, materializada designadamente através da contribuição ativa em diversos compromissos internacionais ao nível dos direitos humanos, do trabalho, do ambiente e do combate à corrupção.

O foco em “ser 100% verde até 2030” é hoje um novo desafio que, uma vez mais, a empresa abraça em antecipação, e que lhe permitirá continuar a **assegurar negócios sustentáveis e distintivos no setor da energia.**

Em contextos complexos e exigentes em que fatores como a regulação, as políticas governamentais, a evolução dos mercados e das economias, entre outros, condicionam de modo acentuado o desempenho da empresa, a EDP honra os seus compromissos com esta importante parte interessada através de uma **atuação firme em que a integridade e a transparência** são também essenciais.

Devemos

01



Informar o mercado, de forma transparente, sobre o desempenho da empresa tendo em consideração os deveres legais e as necessidades das partes interessadas, proporcionando, na informação prestada, elementos qualitativos e quantitativos identificadores dos riscos económicos, financeiros, sociais, ambientais e reputacionais, de forma completa e clara e garantindo a qualidade da informação prestada.

02



Dar o devido conhecimento ao mercado da existência de qualquer realidade referente à empresa cuja divulgação seja suscetível de interferir com a respetiva situação económica, ambiental ou social.

03



Estabelecer políticas e procedimentos que permitam assegurar a separação de interesses da EDP face a interesses de acionistas.

04



Respeitar o princípio de igualdade de tratamento dos acionistas, e de todas as restantes partes interessadas, disponibilizando em tempo útil as necessárias informações, de forma adequada, verdadeira, transparente e rigorosa.

05



Incluir o risco de más práticas éticas na gestão geral do risco empresarial, identificando os respetivos sinais de alerta.

06



Conhecer sistematicamente o desempenho económico esperado das nossas áreas de atuação, procurando contribuir ativamente para alcançar os objetivos traçados.

Não devemos

01



Praticar, em circunstância alguma, atos que coloquem em causa a reputação da EDP, designadamente atos relacionados com matérias financeiras, corrupção e suborno, conflito de interesses e uso da informação e do património.

02



Deixar de desafiar as práticas adotadas, sempre num contexto construtivo e uma vez que se revela de crucial importância promover a eficiência.

P:



Pediram-me para analisar um possível futuro investimento da EDP numa nova região na perspetiva da minha área. No dia seguinte, fui alertado por um colega que teria de dar resposta naquele dia, já que a decisão estava prestes a ser tomada ao nível do Comité de Investimentos em virtude do projeto ter uma rentabilidade acima da média. Devo abreviar os procedimentos, saltando algumas análises, por forma a dar resposta em tempo útil?

R:

Qualquer nova opção de investimento deve ser analisada com todo o cuidado. Haverá sempre que garantir que todos os riscos, possíveis de discernir no momento da tomada de decisão, são analisados e tidos em conta. Se não puder responder no prazo estabelecido, deve fornecer toda a informação e análises que tem disponíveis, alertando, de forma transparente, para o facto de não ter sido possível concluir o processo de análise.

P:



Na análise de um potencial parceiro da EDP num novo negócio, o estudo da minha equipa teve em conta diversos critérios de risco, nomeadamente os financeiros e de rentabilidade. Devo também assegurar a avaliação ética e de integridade dos elementos que compõem a futura equipa de gestão do parceiro se o negócio se vier a concretizar?

R:

Sim, e de facto a EDP já acautela esse aspeto de análise nos seus procedimentos. A análise de risco da parceria sob o ângulo da ética e da integridade é essencial, de modo a que qualquer nova relação com terceiros não comprometa a reputação da EDP sob qualquer ponto de vista. A robustez do Desempenho Económico assenta também no pilar da Ética e integridade nos negócios.



Informação relacionada

- [Investidores](#)
- [Código de Conduta da Alta Direção e Senior Financial Officers](#)
- [Política de relacionamento com Stakeholders](#)
- [Compromissos de Sustentabilidade](#)
- [Política de Gestão Financeira](#)
- [Política de Gestão empresarial do Risco](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsáveis de áreas financeiras ou CFO (Chief Financial Officer)
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

2.2 Relação com Clientes



A EDP é uma empresa focada no cliente, que compreende as suas expectativas específicas e mutáveis e que age na procura permanente de criar as soluções que garantam a sua satisfação, através, nomeadamente, de relações de proximidade e de uma forte capacidade de escuta. **A satisfação dos clientes** traduz-se numa maior fidelidade e numa melhor relação com a empresa, que concorrem para o crescimento do volume de negócios e dos resultados.

Esta lógica de gestão baseada no “valor cliente” pressupõe a assunção de compromissos por parte da empresa ao nível do **estabelecimento de preços**

justos, de uma comunicação clara e fidedigna sobre as características e vantagens das soluções comercializadas, da prestação de um serviço de elevada qualidade baseado em operações robustas, entre outros.

Tendo ainda em conta o exigente contexto regulatório do setor, a EDP tem implementados, sempre que necessário, os mecanismos que asseguram o escrupuloso cumprimento dos deveres a que está obrigada, designadamente de **serviço público universal**, perante os clientes economicamente vulneráveis, de transparência na informação, de separação das atividades “regulada” e “livre”, entre outros.

Devemos

01



Produzir e apresentar propostas comerciais honestas, transparentes e adaptadas às necessidades dos atuais e potenciais clientes.

02



Assegurar que as mensagens publicitárias que transmitimos não incluem elementos discriminatórios de nenhum tipo.

03



Prestar informações relevantes, verdadeiras e rigorosas, em linguagem acessível e adaptada às necessidades, respondendo às solicitações, dúvidas e denúncias.

04



Atuar com correção, afabilidade e brio profissional nas relações com clientes, respeitando os seus direitos, sensibilidades e diversidade.

05



Promover continuamente a melhoria do nosso desempenho, bem como a qualidade dos produtos e serviços que fornecemos.

06



Criar e manter canais de contacto simples e eficazes.

07



Promover a adoção de comportamentos responsáveis por parte dos clientes, e consumidores em geral, que tenham impacto positivo sobre o ambiente e a sociedade.

Não devemos

01



Descurar, em caso algum, a proteção dos dados pessoais dos nossos clientes, designadamente não usando os dados recolhidos para finalidades diferentes e incompatíveis daquelas para as quais foram recolhidos ou para fins de marketing sem o necessário consentimento do titular.

02



Explorar a falta de conhecimento ou vulnerabilidades dos nossos clientes para promover novos produtos e serviços.

03



Incluir mensagens depreciativas na comunicação formal e informal relativamente aos nossos concorrentes e respetivos produtos e serviços.

04



Utilizar estereótipos que diminuam a dignidade humana, ou outros que colidam com as leis em vigor, em campanhas de publicidade e marketing.

P:



Num atendimento, detetei uma oportunidade de venda de um produto que contribuiria para alcançar os meus objetivos individuais e os da equipa, mas reconheço que poderá não ir ao encontro das necessidades deste cliente. O que devo fazer?

R:

Deve valorizar as características do produto, sendo muito claro e garantindo que o cliente toma uma decisão informada e isenta acerca de qual é a melhor solução. Com uma linguagem clara e transparente está a contribuir para reforçar a boa reputação da empresa.

P:



Num mercado em que a EDP opera e em que o setor da energia se encontra regulado, posso oferecer serviços – eletricidade, gás ou outros - a potenciais clientes, sem fazer referência aos outros operadores comerciais?

R:

O mais adequado será informar os potenciais clientes de que no mercado há várias comercializadoras a operar e, após essa explicação, apresentar em detalhe os serviços comerciais da EDP, valorizando de uma forma correta e respeitadora das regras da concorrência, os fatores distintivos das soluções da empresa.

P:



Estamos a trabalhar numa campanha de imagem e gostávamos de utilizar uma fotografia que inclui um tema que pode ser considerado delicado do ponto de vista da sociedade. Posso utilizar a fotografia?

R:

Importa analisar se globalmente a fotografia em causa pode suscitar desconforto ou comentários adversos de qualquer indivíduo. Se for esse o caso deveremos abster-nos da sua utilização.

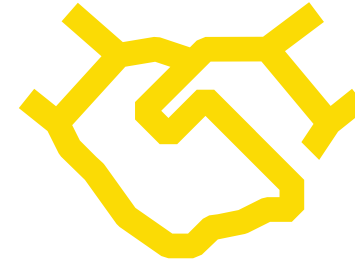
Informação relacionada

- [Soluções para clientes](#)
- [Política de relacionamento com Stakeholders](#)
- [Política de Integridade](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- EDP Portugal
 - [Manual de Concorrência](#)

Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsáveis das áreas de Marketing e Comerciais da Unidades de Negócios
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

2.3 Relação com Fornecedores



A EDP, enquanto empresa “alargada”, integra hoje um conjunto de parceiros de natureza diversa, com quem trabalha e partilha responsabilidades, que age e fala em nome da EDP junto de clientes, cidadãos e demais partes interessadas.

As relações com os parceiros devem privilegiar o alinhamento da respetiva atuação com a estratégia global de crescimento sustentado da EDP, designadamente em matéria do respeito integral pelos Direitos Humanos e na assunção pelo compromisso com a descarbonização em tempo antecipado.

Manter relações de confiança com essas empresas é fundamental para o êxito da EDP. O sucesso das parcerias que construímos depende da forma como as escolhemos e do empenho que todos demonstramos no robustecimento da relação.

As nossas relações com fornecedores assentam em critérios de **imparcialidade, justiça e lealdade**, respeitando a sua independência e identidade.

A EDP não utiliza, em circunstância alguma, a sua eventual posição dominante no mercado, para obter vantagens na sua relação com os fornecedores.

Devemos

01



Selecionar os fornecedores com base nas políticas e procedimentos da EDP que incluem critérios de escolha – éticos, técnicos e económicos – claros, imparciais e pré-determinados.

02



Assegurar o cumprimento pelos fornecedores das normas e práticas de saúde e segurança, das regras ambientais, da legislação laboral e dos Direitos Humanos e demais leis aplicáveis, recorrendo à realização de auditorias de verificação sempre que se tratem de fornecedores críticos.

03



Potenciar o conhecimento da cadeia de valor dos fornecedores críticos da EDP e dos riscos éticos inerentes às contratações efetuadas, de modo a assegurar relações alinhadas com os valores da EDP.

04



Escrutinar de modo responsável as condições em que equipamentos e materiais adquiridos pela EDP a fornecedores diversos cumprem, na sua origem, as normas internacionais estabelecidas.

05



Respeitar a identidade própria de cada parceiro, mas exigir que cumpram, quando mandatados para agir em nome da EDP, os deveres estipulados neste Código.

06



Garantir a confidencialidade da informação dos fornecedores e respeitar os seus direitos, por exemplo, em matéria de propriedade intelectual.

07



Evitar que os fornecedores, independentemente da sua natureza, se tornem economicamente dependentes da EDP, tomando as necessárias medidas preventivas.

Não devemos

01



Aceitar participar em processos de decisão de seleção de fornecedores, que possam gerar situações de potencial conflito de interesses.

02



Impor condições abusivas aos fornecedores nem incumprir as condições acordadas, nomeadamente em matéria de pagamentos.

03



Estabelecer ou manter parcerias com fornecedores que não respeitem os compromissos éticos que assumiram perante a EDP.

P:



Recebi um pedido para colocação urgente de painéis solares num cliente. Uma pessoa minha conhecida tem uma empresa que os instala a preços competitivos e é capaz de garantir a execução da obra nos prazos previstos. Posso adjudicar esta empreitada a esta empresa sem consultar outras empresas concorrentes?

R:

Não é procedimento correto e desrespeita as normas do Grupo EDP. As adjudicações sem recurso a concurso prévio devem ser apenas utilizadas em situações pontuais, devidamente justificadas e autorizadas superiormente. Além disso, o facto de esta empresa ser propriedade de uma pessoa conhecida cria uma situação de possível conflito de interesses que não deverá ser permitida. Deve comunicar o facto à sua chefia dando toda a informação que considere relevante e afastar-se do processo de tomada decisão. O novo responsável do processo deverá avaliar a efetiva urgência de não usar o procedimento de concurso prévio e verificar quais os fornecedores com capacidade de responder à solicitação, para adjudicar àquele que melhores condições apresentar.

P:



O colaborador de uma empresa que pretende concorrer a um processo de renovação de empreitada pediu-me que lhe fornecesse informações sobre os preços que os seus concorrentes praticaram no contrato anterior. Conseguir este contrato pode ser decisivo para a viabilidade dessa empresa e estão preparados para baixar o preço que habitualmente cobram para o conseguir. Posso fornecer essa informação?

R:

Não deverá fornecer essa informação, a menos que ela seja pública. Nenhum dos concorrentes deverá ter acesso a qualquer tipo de informação que o coloque em vantagem comercial.

P:



Fui contactado por um fornecedor que pretendia saber a razão de não lhe ter sido adjudicado um determinado concurso. Faço parte da equipa responsável pela análise técnica da proposta. Posso dar-lhe a justificação?

R:

Pode explicar ao fornecedor as razões que levaram ao facto de a sua proposta não ter sido seleccionada para adjudicação, desde que esteja autorizado para tal.

Informação relacionada

- [Fornecedores](#)
- [Colaborar com os nossos parceiros](#)
- [Gestão Sustentável da Cadeia de Fornecimento](#)
- [Política de Compras](#)
- [Política de relacionamento com Stakeholders](#)
- [Código de Conduta do Fornecedor EDP](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)

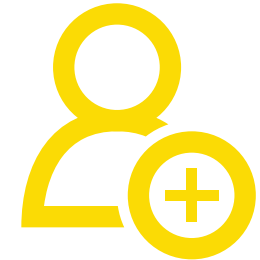
Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsável da Unidade de Procurement Global (EDP GLOBAL SOLUTIONS)
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

2.4 Relação com Comunidades

A EDP impacta positivamente a sociedade, valorizando não só os seus colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, mas também as comunidades em que se insere, respeitando as suas sensibilidades e culturas. A promoção do **desenvolvimento sustentável nas regiões onde estamos presentes e junto das comunidades com quem interagimos** é um dos pilares em que assenta a nossa estratégia empresarial e também a nossa reputação.

Desenvolvemos uma cultura de cidadania empresarial e envolvimento com a sociedade através de **iniciativas de âmbito cultural**, como a promoção do acesso à cultura e à arte e proteção do património cultural, mas também de **âmbito social**, como a promoção da inclusão social e da adoção de modos de vida sustentáveis, valorizando a inclusão energética e o acesso à energia. Promovemos igualmente iniciativas de **âmbito ambiental**, como a proteção do património natural e da biodiversidade, mas também, e sobretudo, da promoção da eficiência energética, da energia renovável e da descarbonização.



Compreender, comunicar, confiar e colaborar são os compromissos orientadores do envolvimento ativo e transparente que a EDP continuamente promove com as comunidades locais.

Devemos

01



Manter uma relação de proximidade ativa com as comunidades das regiões onde estamos presentes, estabelecendo diálogo regular, aberto e franco, procurando conhecer as suas necessidades, respeitando a sua integridade cultural e procurando contribuir para a melhoria das condições de vida das populações locais.

02



Manter canais de comunicação adequados e informar os cidadãos sobre os impactos ambientais das nossas infraestruturas bem como dos riscos e perigos da energia, quer resultem da sua utilização normal ou do seu uso indevido, quer da exploração de instalações e equipamentos sob sua responsabilidade.

03



Promover o acesso à energia das comunidades isoladas das redes elétricas, a eficiência na utilização da energia e a adoção de estilos de vida mais sustentáveis.

04



Reconhecer os direitos das minorias étnicas e dos povos indígenas onde tal seja adequado.

Não devemos

01



Envolver-nos, em nome da EDP, em ações de cariz social que não reflitam os nossos compromissos e estratégias de envolvimento com a comunidade.

02



Iniciar qualquer intervenção sem auscultar as partes interessadas para avaliar os eventuais impactos sociais e definir as medidas de mitigação necessárias.

P:



Estou a participar numa campanha de recolha de fundos para uma organização sem fins lucrativos da área onde resido. Posso solicitar aos colegas que contribuam?

R:

Não deverá solicitar contribuições monetárias aos colegas no local de trabalho. Poderá, em alternativa, contactar a sua hierarquia para tentar envolver a empresa no esforço de ajuda a essa instituição recorrendo às áreas com responsabilidade em matéria de donativos e patrocínios.

P:



Pediram-me para ajudar a reparar durante o fim de semana, a título gratuito, a instalação elétrica do Clube Desportivo da cidade onde vivo. Eu gostava de o fazer e também de pedir ajuda a uns colegas da EDP que têm competências técnicas nesta matéria. Considero que isto é voluntariado de competências, mas não sei se o posso fazer.

R:

Deve verificar se o trabalho dessa instituição se enquadra nos programas da EDP, nomeadamente na política de relação com as comunidades ou na Política de Voluntariado. Caso tal se verifique, deve apresentar esse pedido à sua hierarquia para que avalie se há possibilidade de envolver a empresa institucionalmente nesta ajuda ao Clube Desportivo.



Informação relacionada

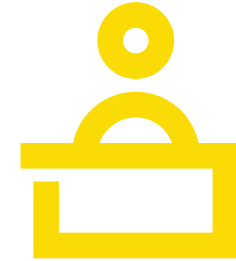
- [Capacitar as nossas comunidades](#)
- [Programa EDP Y.E.S. - You Empower Society](#)
- [Compromissos de Sustentabilidade](#)
- [Política de Investimento Social](#)
- [Política de Voluntariado](#)
- [Compromisso da EDP com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável](#)
- [Política de Relacionamento com Stakeholders](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Área interna dedicada ao Impacto Social](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsáveis da Direção de Ambiente e Sustentabilidade
- Responsáveis das Direções de Ambiente e Sustentabilidade das Unidades de Negócio
- Responsáveis do SICO (Social Impact Coordination Office)
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

2.5 Concorrência



O desenvolvimento dos negócios enfrenta hoje uma competição muito forte ao nível de variados fatores – conquista de quota de mercado, escolha dos consumidores, inovação, talento dos meios humanos, visibilidade junto das partes interessadas, entre outros - que impõe uma **atuação íntegra e de total respeito para com as partes** interessadas, nomeadamente os concorrentes.

É também importante ter presente que a legislação em matéria de concorrência é hoje, na maior parte dos países, muito exigente e restritiva e que o seu incumprimento é alvo de pesadas sanções, podendo ter efeitos colaterais ao nível da credibilidade e reputação das instituições.

A exigência de cumprimento dos mais elevados padrões éticos e a expressão que a EDP tem hoje à escala global, quer em termos das áreas de atividade em que intervém no setor da energia, quer em termos das jurisdições em que está representada, conferem-lhe uma responsabilidade significativa nesta matéria, pois a **integridade e boa reputação nas práticas de negócio** é decisiva para o reforço da confiança dos seus clientes. Assim, a EDP procura agir em plena conformidade com as **melhores práticas de sã concorrência**, assumindo a formação e atualização dos seus colaboradores sobre a legislação de concorrência nacional e internacional e proibindo quaisquer práticas restritivas da concorrência, mesmo nos países onde não haja legislação nesta matéria.

Devemos

01



Quando perante dúvidas sobre a conformidade dos comportamentos praticados ou observados em matéria de concorrência - seja na relação com empresas concorrentes, na relação com clientes ou fornecedores, em funções de representação em associações profissionais ou setoriais e na análise ou construção de propostas de fusões, aquisições ou acordos bilaterais, entre outros – aconselharmos com as entidades competentes nesta matéria na empresa, mantendo sempre uma atitude íntegra e de prudência.

02



Ter particular cuidado na comunicação oral e escrita sobre informação estratégica da empresa, nomeadamente em matéria de preços efetivos, quantidades, carteiras de clientes, volumes de negócio, custos de produção, investimentos, vendas, entre outros, por forma a garantir que não surgem dúvidas sobre a conformidade do que é comunicado com as regras da concorrência e não são colocados em causa os padrões de ética exigidos.

Não devemos

01



Adotar qualquer prática proibida pela legislação da concorrência.

02



Usar, em qualquer circunstância, informação sobre as empresas concorrentes obtida por meios não legais, ou que induza a violação da legislação em vigor sobre concorrência.

P:



Fui informado por uma pessoa que trabalha numa empresa concorrente que essa empresa não estará, em breve, em condições de comercializar eletricidade. Devo subir o preço da minha oferta em mercado?

R:

Não. Esta informação pode vir a ser utilizada como presunção de prática concertada entre os agentes, pelo que, no imediato, deverá solicitar a divulgação dessa informação pelos restantes agentes do mercado (idealmente deixando registada a sua posição) e, assim que possível, informar a Direção de Estudos e Concorrência e a Área de Legal & Governance da EDP sobre o sucedido.



Informação relacionada

- [Práticas de Sã Concorrência](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- EDP Portugal
 - [Manual de Concorrência](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Direção de Estudos e Concorrência
- Área de Legal & Governance
- [Canal de concorrência: concorrenca@edp.com](mailto:concorrenca@edp.com)
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

P:



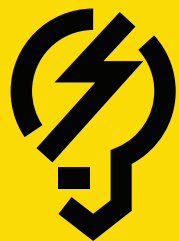
Consegui perceber por vias informais que um concorrente direto está numa situação financeira próxima da insolvência. Sei que se fizer uma campanha de descontos abaixo do custo de fornecer o serviço, em três meses o concorrente poderá abandonar o mercado. Como devo atuar?

R:

Deve continuar a atuar de forma independente em conformidade com a estratégia comercial definida, não praticando preços predatórios, o que, para além de ser uma prática anti concorrencial, seria também, neste caso, eticamente reprovável.

3

**UM SETOR EM
TRANSFORMAÇÃO**



UM SETOR EM TRANSFORMAÇÃO

- 3.1 Ambiente
- 3.2 Transição Energética
- 3.3 Revolução Digital
- 3.4 Empreendedorismo e Cooperação

3.1 Ambiente

Olhamos para o Ambiente como um valor e para a sua preservação como um dever.



Uma forte cultura de gestão do risco ambiental é fundamental para **reduzirmos a nossa pegada ecológica**. Comprometemo-nos, por isso, a implementar as melhores soluções, para evitar e mitigar, e sempre que necessário, compensando os impactos ambientais da nossa atividade e trabalhando diariamente na melhoria contínua do nosso desempenho.

Tratamos eficazmente os riscos e oportunidades através da integração da gestão ambiental nos processos de negócio, na estratégia e na tomada de decisão, alinhando-os com outras prioridades de negócio e incorporando a governança ambiental no seu sistema global de gestão.

O sucesso da nossa política de ambiente depende do compromisso de todos, da forma como pensamos, agimos e influenciamos.

Devemos

01



Agir sempre respeitando o princípio da precaução, quando das nossas atividades possam resultar danos sérios e irreversíveis para a saúde humana ou para o ambiente, ainda que incertos, mas plausíveis cientificamente. Nestas situações, se tal acontecer, devemos contribuir para que a ciência nos ajude a tomar a melhor decisão.

02



Alinhar as nossas atividades com as estratégias e melhores práticas nacionais e internacionais de proteção ambiental.

03



Promover a consciencialização ambiental atuando como agentes mobilizadores na defesa e proteção do ambiente.

04



Aprofundar o conhecimento sobre riscos e impactos ambientais da nossa atividade, nomeadamente recorrendo aos procedimentos de avaliação de riscos e oportunidades climáticas, para melhorar a tomada de decisão.

05



Promover ativamente o desenvolvimento de tecnologias ambientalmente mais sustentáveis, ao longo da cadeia de valor.



06



Colaborar com as autoridades ambientais e ouvir as restantes partes interessadas na procura da melhoria continua do nosso desempenho ambiental.

07



Promover a nossa política de ambiente internamente e junto dos nossos parceiros e outras partes interessadas.

08



Promover e colaborar para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Não devemos

01



Utilizar ou autorizar materiais/produtos, soluções técnicas e/ou processos operacionais internos ou subcontratados que coloquem em risco ou degradem o Ambiente, privilegiando sempre alternativas menos nocivas para o Ambiente e economicamente competitivas com as primeiras.

02



Ignorar ou negligenciar situações que ponham em risco o Ambiente, a conformidade legal da empresa ou defraudem as expectativas e necessidades de partes interessadas.

03



Dificultar a análise de acidentes ou quase-acidentes de natureza ambiental recusando a participação ou omitindo informação pertinente.

P:

Um equipamento de uma das nossas unidades de produção avariou. Embora a unidade possa continuar a produzir, sabe-se que os níveis de emissões de poluentes subirão bastante, ultrapassando os limites impostos pelas licenças ambientais vigentes, até que se substitua o dispositivo. O prazo previsto para proceder à reparação é de quatro dias, tempo necessário para adquirir e receber o equipamento. Devo parar a unidade mesmo sabendo que nessa situação irei incumprir com um acordo de fornecimento?

R:

Sim, deverá parar a unidade de imediato e proceder à reparação da mesma no menor período de tempo.

P:

Num passeio de fim de semana com a família encontrei, perto de uma instalação nossa que tinha sido sujeita a uma intervenção de manutenção, resíduos de cabos e de embalagens de produtos perigosos. Como devo proceder?

R:

Deve reportar de imediato esta situação, de preferência junto da área responsável pela obra, e exigir a recolha dos resíduos deixados no local da obra e o seu encaminhamento para o Operador de Resíduos licenciado; deve também ser exigida a reposição das condições ambientais no local.

P:

Faço parte da equipa EDP que coordena obras e no decorrer de uma obra da empresa alertei para o facto de estarem a queimar resíduos tóxicos que tinham de ser encaminhados para o aterro, ao que me responderam que o estavam a fazer excepcionalmente porque não iriam acabar a obra a tempo. Agora não sei se devo ignorar, pois já fiz o que me competia, ou se devo reportar a situação uma vez que a mesma está a colocar em risco as empresas que aqui estão a trabalhar e ainda polui o ambiente.

R:

Deve reportar a situação por escrito ao gestor de contrato. Assim está a contribuir para que a EDP e as restantes empresas envolvidas cumpram todas as obrigações legais a que estão sujeitas. Está a proceder segundo a lei aplicável e os procedimentos internos, designadamente sobre legislação ambiental, não colocando nada nem ninguém em risco.



Informação relacionada

- [Proteger o nosso planeta](#)
- [Compromissos de Sustentabilidade](#)
- [Política de Ambiente](#)
- [Materialidade do Grupo EDP](#)
- [Compromisso da EDP com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Área interna dedicada à Sustentabilidade](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsáveis da Direção de Ambiente e Sustentabilidade
- Direções de Ambiente e Sustentabilidade das Unidades de Negócio
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

3.2 Transição Energética



O mundo atravessa um profundo processo de transformação em busca de um desenvolvimento sustentável, em que um dos grandes desafios é **desacelerar as alterações climáticas** em curso, assegurando em simultâneo uma transição energética justa.

O agravamento das alterações climáticas coloca a Humanidade perante o imperativo de urgentemente reduzir as emissões de CO₂. Se não se limitar o aquecimento global a um máximo de 1,5 °C, os eventos extremos, os desequilíbrios naturais e a subida dos oceanos provocarão efeitos devastadores sobre as infraestruturas e as cidades, sobre os empregos, a saúde e o bem-estar social. As consequências sobre o ambiente e a biodiversidade serão igualmente incalculáveis e dramáticas. A urgência climática exige que todas as empresas assumam o dever ético de **reduzir** substancialmente e **eliminar**, sempre que possível, os **gases com efeito de estufa**.

Na EDP trabalhamos diariamente para liderar a transição energética, tirando partido da nossa capacidade de adotar novas tecnologias para gerar mais valor para os nossos stakeholders. Fazemo-lo orientando-nos para o impacto

e prevendo desafios futuros, com coragem para promover ativamente a mudança.

A empresa compromete-se a alcançar a neutralidade carbónica nas suas atividades promovendo a redução de emissões junto dos seus parceiros de negócios e capacitando as comunidades. Ao longo da sua cadeia de valor, a EDP promoverá continuamente a **eficiência energética** e a **substituição de energias fósseis por energias renováveis**, visando contribuir para uma nova economia e modos de vida que respeitem o planeta e promovam o bem-estar social.

Na visão da EDP, a eletrificação é um dos vetores essenciais à descarbonização da economia, quando produzida a partir de energias renováveis. Através da contínua inovação, a produção de energia elétrica renovável deve aumentar para substituir o consumo de combustíveis fósseis nos serviços, na indústria e nos transportes. Quando a eletrificação não é uma solução viável, então tecnologias como o hidrogénio verde (também produzido a partir de energias renováveis) poderão garantir a restante descarbonização do planeta.

Devemos

01



Contribuir para assegurar uma energia acessível, fiável e sustentável, promovendo a adoção de tecnologias de produção mais flexíveis, limpas e eficientes.

02



Criar planos de emergência e reforçar a resiliência das infraestruturas para fazer face à ocorrência de eventos extremos.

03



Desenvolver a gestão inteligente da produção e do consumo energético.

04



Fomentar a inovação tecnológica e investir em soluções que aumentem a produção e o consumo de energia renovável.

05



Contribuir para o incremento da “literacia energética”, quer interna quer externamente, concorrendo para nos colocar, e à população em geral, com maior e melhor capacidade de intervenção numa transição energética justa e equitativa.

06



Promover o desenvolvimento de medidas públicas de combate à pobreza energética e a proteção dos consumidores vulneráveis.

07



Estimular o desenvolvimento de medidas de eficiência energética e serviços de baixo carbono junto dos clientes.

08



Contribuir para o aumento de utilização de energia renovável nos edifícios, nos transportes e nas indústrias.

09



Contribuir para a consciencialização sobre as alterações climáticas e a transição energética.

Não devemos

01



Implementar soluções ou realizar investimentos sem uma prévia análise dos seus impactos climáticos, ambientais e sociais e sem garantir o cumprimento do Código de Ética e das Políticas da EDP.

02



Adquirir produtos ou serviços sem avaliar os impactos da cadeia de produção e fornecimento e sem assegurar os princípios de sustentabilidade preconizados pela EDP.

03



Afastar-nos, individual e coletivamente, do combate pela descarbonização e por uma transição energética justa e inclusiva para todos.

P:

Na equipa de direção, estivemos a planear um conjunto de reuniões de trabalho que implicavam deslocações a várias regiões. Sugeri que substituíssemos pelos menos parte dessas deslocações por sessões online. Apesar de a minha proposta não ter sido valorizada, terei agido corretamente?

R:

Sim, agiu bem. Uma atuação que tenha implicações mais consentâneas com os compromissos da EDP no que respeita à redução de emissões de CO₂ é a mais adequada.

P:

Um fornecedor de equipamentos de produção de energia eólica para instalações em autoconsumo contactou-me para sondar o eventual interesse da EDP numa parceria para venda dos seus produtos. Expliquei-lhe que a EDP produz e vende a sua própria energia e que, como tal, não teria interesse em soluções que diminuíssem o consumo de energia da rede. Terei agido corretamente?

R:

Não. Antes de mais deve ter presente e lembrar o fornecedor que a EDP tem instituído um amplo processo de consulta ao mercado pelo qual qualquer fornecedor deve passar. Por outro lado, deve também ter presente que o autoconsumo é uma peça essencial da transição energética que devemos incentivar porque ajuda a uma tomada de consciência geral sobre o desafio de todos, uma vez que reduz emissões, perdas, investimentos e ajuda na eletrificação do consumo.



Informação relacionada

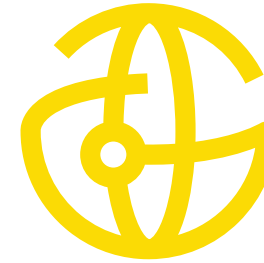
- [Na liderança da transição energética](#)
- [Compromissos de Sustentabilidade](#)
- [Compromisso da EDP com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável](#)
- [Código de Conduta para a Alta Direção e Senior Financial Officers](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Área interna dedicada à Sustentabilidade](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Responsáveis da Direção de Ambiente e Sustentabilidade
- Direções de Ambiente e Sustentabilidade das diversas Unidades de Negócio
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

3.3 Revolução Digital



A tecnologia é uma peça fundamental da estratégia da EDP, sendo decisiva na forma como a empresa gere os seus ativos e se relaciona com os seus clientes e com as suas partes interessadas em geral.

A revolução digital a que assistimos há alguns anos é uma oportunidade na construção de uma sociedade melhor, ao serviço da Humanidade, podendo ser incrementadas competências e criadas soluções de vida mais equilibradas no modo de estar diário, no contexto profissional, na saúde e no bem-estar em geral. É sabido, no entanto, que esta revolução tem associados também novos riscos que podem ter impactos significativos nomeadamente económicos e na vida das pessoas e da sociedade como um todo, e, portanto, também, de natureza ética.

A EDP está consciente da sua responsabilidade nesta matéria, reconhecendo inequivocamente a necessidade de **assegurar uma**

gestão dos sistemas de informação cuidada e comprometida no plano ético, em todas as fases do ciclo de vida da informação, incluindo a conceção dos sistemas, a seleção das fontes, a extração do conhecimento, a integração e a análise dos dados, bem como o desenvolvimento de algoritmos de modelos analíticos. Particular atenção merece hoje também a matéria da cibersegurança, tendo a EDP reforçado a atenção aos seus sistemas dedicados nesta vertente.

Assim, a empresa tem presente na sua atuação neste campo, a necessidade de proceder a uma **avaliação sistemática de riscos éticos**, dedicando uma particular atenção no que concerne ao uso de Inteligência Artificial nos diversos desenvolvimentos, à **garantia da qualidade dos dados** do seu negócio e à prática consistente de procedimentos robustos e atualizados de cibersegurança.

Devemos

01



Identificar, avaliar e documentar os riscos éticos, na fase prévia à conceção ou à aquisição de tecnologias, principalmente tecnologias disruptivas, como Inteligência Artificial, robótica ou 5G.

02



Assegurar desde logo na fase de conceção de sistemas, a incorporação de critérios éticos na tomada de decisão, visando a aplicabilidade dos conceitos da digitalização em benefício da sociedade em geral e, designadamente, garantir o controlo humano proporcional em todos os sistemas autónomos e críticos.

03



Prevenir, ainda na fase de conceção, o risco ético através do recurso a processos de garantia da qualidade e integridade dos dados e dos métodos, através do conhecimento claro, e respetivo registo, dos dados e algoritmos envolvidos.

04



Assegurar transparência e interpretabilidade dos resultados obtidos, garantindo que os mesmos são auditáveis e reproduzíveis.

05



Pugnar pela segurança dos dados, sistemas e modelos analíticos, tendo em conta os potenciais riscos associados a uma falha de segurança, cumprindo integralmente a política e normas de segurança de informação do Grupo.

06



Monitorizar os sistemas de forma permanente também do ponto de vista do seu potencial impacto ético.

07



Impulsionar nos utilizadores e produtores de tecnologia, uma cultura de responsabilização pelos impactos da sua ação, assegurando a respetiva formação necessária.

08



Incentivar a responsabilidade de cada um na identificação de oportunidades de melhoria e de eficiência, que conduzam a objetivos mais sustentáveis, através das novas tecnologias digitais.

09



Promover com determinação o desenvolvimento dos colaboradores para se adaptarem à transformação tecnológica, estimulando a formação, a reconversão e a adaptação necessárias, e criando funções qualificadas para percursos profissionais sensíveis ao risco ético tecnológico.

10



Promover o emprego científico que permita atrair pessoas com conhecimentos muito especializados em novas tecnologias e simultaneamente defender a sua retenção na EDP.

Não devemos

01



Permitir o desenvolvimento de sistemas ou modelos analíticos que promovam ou tenham como consequência algum tipo de injustiça ou de discriminação.

02



Permitir a aquisição e o desenvolvimento de sistemas que não respeitem as melhores práticas de segurança cibernética, causando danos aos clientes e à sociedade.

03



Ignorar sinais de impactos éticos provocados por qualquer tecnologia em utilização e não fazer o seu reporte.

04



Permitir o armazenamento indevido de documentação, em particular quando existem dados pessoais envolvidos, para evitar impactos negativos na empresa, clientes, fornecedores e sociedade em geral.

P:

Tenho notado que um programa informático, adquirido recentemente, parece ter enviesamento sistemático que penaliza o género feminino, embora não tenha certeza absoluta. Devo comunicar esta suspeita a alguém ou devo apenas manter-me atento?

R:

Na dúvida deve reportar de imediato a sua preocupação, para que possa ser feita uma avaliação ampla e rigorosa da sua suspeita.

P:

Faço parte de um grupo de trabalho que está a desenvolver uma aplicação que recorre a Inteligência Artificial e acredito que não estão a ser corretamente impostos limites ao algoritmo, ou seja, à "atuação da máquina". Já alertei o grupo mais do que uma vez, mas todos consideram que é excesso de zelo meu. Estou convencido que não estamos a fazer uma adequada avaliação dos riscos deste projeto. Como devo proceder?

R:

Deve insistir sobre essa preocupação junto do responsável do grupo de trabalho e, caso continue sem ser ouvido, deve usar os restantes canais de reporte para este efeito.



Informação relacionada

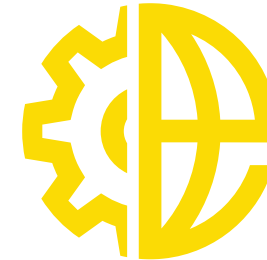
- [A nossa transformação digital](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- Área interna dedicada:
 - [Transformação Digital](#)
 - [Segurança dos Sistemas de Informação](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Digital Global Unit do Centro Corporativo (DGU)
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

3.4 Empreendedorismo e Cooperação



Numa era onde tecnologia e sociedade estão a evoluir a um ritmo superior ao da evolução do mercado, a EDP, antecipando impactos e oportunidades daí decorrentes, assume **compromissos com a promoção da inovação, da criatividade, de práticas colaborativas, de investigação, de desenvolvimento tecnológico e da gestão do conhecimento no domínio da energia.**

Assistimos hoje à transição de uma competitividade centrada em fatores de natureza tangível para uma competitividade em que a ênfase é colocada nas novas metodologias de trabalho e também, cada vez mais, em redes de empresas que se coordenam e cooperam através de estruturas dinâmicas e de duração variável.

No mundo digitalmente interconectado, os ecossistemas de negócios estão a ficar maiores e mais complexos do que nunca e, embora gerando valor, também, inevitavelmente, geram riscos corporativos decorrentes de ações de partes externas. A primeira linha de defesa deve ser redefinida não ficando circunscrita aos limites organizacionais, estendendo-se para a rede mais ampla que agrega valor para todas as partes interessadas.

Neste paradigma **a atuação ética dos diversos intervenientes e respetiva gestão dos riscos** torna-se fundamental para garantir que o elevado ritmo de transformação e inovação não se sobreponha aos princípios éticos assumidos pela EDP e por cada um dos seus colaboradores.

Devemos

01



Estimular práticas colaborativas e de cooperação com propósito comum.

03



Prosseguir atitudes de abertura e transparência de forma a aprender com os erros.

05



Criar os ambientes de teste adequados às tecnologias e/ou modelos de negócio a ser experimentados, por forma a que os riscos associados sejam controláveis.

02



Assegurar que nos novos ecossistemas todos os parceiros cumprem o Código de Ética EDP.

04



Promover relações equilibradas e com expectativas adequadas ao estágio de maturidade das entidades envolvidas.

Não devemos

01



Violar a confidencialidade da informação a que acedemos e, em particular, evitar expor a propriedade intelectual de terceiros a situações que propiciem a sua apropriação por outras entidades.

02



Investir a título pessoal em oportunidades identificadas no contexto da empresa.

P:

Gostei particularmente de uma ideia de negócio desenvolvida num projeto interno. Acho-a muito promissora, mas infelizmente, a EDP não pretende dar-lhe seguimento. Posso avançar com recursos próprios, fora do horário de trabalho?

R:

Por regra não. Contudo, poderá haver exceções que deverão ser analisadas com a sua hierarquia.

P:

Um conjunto de startups com quem vamos começar a trabalhar em projetos colaborativos perguntou-me se eu poderia organizar uma sessão de partilha de boas práticas de Ética e Compliance. Posso fazê-lo?

R:

Sim. A EDP tem por hábito partilhar as suas boas práticas, designadamente no âmbito da ética e compliance, e por isso pode partilhá-las com estas organizações que vão agora fazer parte no nosso ecossistema.

P:

Um amigo perguntou-me porque é que a EDP está a investir em *startups* em alternativa a outras possíveis aplicações financeiras. O que lhe devo responder?

R:

Deve responder-lhe que os objetivos do investimento em *startups* por parte da EDP não são exclusivamente financeiros; a EDP acredita que estas novas empresas, normalmente dedicadas a investigação e inovação, potenciam a criação e transferência de conhecimento técnico, promoção de eficiência e de novos negócios, mas também de novas metodologias de trabalho. Por isso a realização destes investimentos insere-se numa busca não apenas de retorno financeiro, mas também de um relacionamento estratégico mutuamente criador de valor (adicional ao referido retorno financeiro) para a EDP e para a *startup*.



Informação relacionada

- [Política de relacionamento com Stakeholders](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

4

**AÇÃO COM
INTEGRIDADE**



AÇÃO COM INTEGRIDADE

- 4.1 Corrupção e Suborno
- 4.2 Conflito de Interesses
- 4.3 Ofertas e Entretenimento
- 4.4 Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo
- 4.5 Privacidade e Proteção de Dados Pessoais
- 4.6 Uso da Informação da empresa
- 4.7 Uso do Património

4.1 Corrupção e Suborno



As práticas de atos ilícitos, por ação ou omissão, como corrupção ou tráfico de influências põem em causa a paz, a segurança e o bem-estar dos cidadãos, assim como a estabilidade dos mercados. Estas práticas prejudicam igualmente a democracia e o Estado de Direito, desviando recursos necessários ao crescimento e desenvolvimento da sociedade, e promovendo a instabilidade, a insegurança e a desconfiança dos cidadãos. Por isso, numa lógica de **tolerância zero, a prevenção e combate à corrupção e suborno tem vindo a ser ampla** e crescentemente assumida a nível global, designadamente na adoção de leis e na promoção da cooperação entre as entidades privadas e as autoridades públicas.

A EDP proíbe a prática de corrupção e suborno, na forma ativa ou passiva, quer por meio de atos ou omissões, incluindo a da criação e manutenção de situações de favorecimento por meio de pagamentos de facilitação ou de outras irregularidades.

A EDP dispõe de políticas e procedimentos de prevenção, deteção, correção e controlo em matérias de corrupção.

Devemos

01



Antecipar e clarificar situações que possam configurar ou ser entendidas como de corrupção ou suborno.

02



Respeitar, na relação com funcionários e responsáveis por entidades públicas, os deveres de isenção a que estes estão sujeitos, evitando qualquer ação ou omissão que, direta ou indiretamente, tenha influência fraudulenta, coercitiva, manipuladora ou enganosa, e abstermo-nos de lhes dar ou prometer qualquer tipo de benefício que não lhes seja devido.

03



Dar a conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas internas sobre pagamentos de facilitação, contributos políticos, donativos e patrocínios, ofertas e convites para eventos, interações com agentes públicos e pessoas politicamente expostas e prevenção e gestão de conflitos de interesses.

04



Cumprir as normas internas relativamente à devida diligência na identificação e análise de integridade (*Due Diligence* de Integridade) de terceiros antes do estabelecimento de relações de negócio, assegurando a adoção dos mecanismos de mitigação de risco previstos e aplicáveis.

05



Reportar nos canais apropriados quaisquer sinais de alarme ou ações que possam estar associadas a um potencial ato de corrupção, recebimento ou oferta indevida de vantagens ou quaisquer outros ilícitos, penais ou contraordenacionais.

Não devemos

01



Solicitar, aceitar, dar ou prometer brindes, presentes, empréstimos, estadias em hotéis, serviços pessoais ou outras gratificações, ainda que sob a forma de tratamento preferencial de clientes, fornecedores, autoridade governamental ou qualquer outra pessoa ou entidade ligada aos negócios da empresa, que possam vir a resultar em algum tipo de obtenção indevida de vantagem pessoal, para a empresa ou para terceiros.

02



Solicitar, aceitar, dar ou prometer qualquer vantagem patrimonial ou não patrimonial, quando tais vantagens não sejam devidas.

03



Efetuar, em nome da empresa, contribuições monetárias ou outras a partidos políticos.

04



Fazer indicações a clientes, ainda que por eles solicitadas, de fornecedores ou de empresas que mesmo indiretamente possam estar relacionadas aos negócios da empresa.

P:

No decorrer de uma certificação de uma instalação identifiquei um defeito que irá obrigar à sua reprovação, de acordo com a legislação aplicável. O cliente ficou muito aflito e propôs-me contratar-me para ser eu a reparar o equipamento. Sei que estes regulamentos são por vezes exagerados e esta instalação não tem grande risco. Posso reparar o equipamento porque tenho conhecimentos técnicos para o fazer e avançar de seguida com a aprovação?

R:

Não. Deve informar o cliente que não tem qualquer alternativa senão reprovar a instalação e explicar concretamente o defeito identificado, para que fique devidamente informado. Só assim estará a cumprir a lei aplicável, não está a colocar o cliente em risco e está a ser leal à empresa. Adicionalmente, o cliente poderia ficar com a ideia de que influenciou a sua decisão de reprovar a certificação e tentar gratificá-lo por isso.

P:

Um fornecedor pretende oferecer-me uma viagem para ver a final de um campeonato desportivo. Esse fornecedor pretende que lhe seja adjudicado um concurso promovido pela EDP. Posso aceitar?

R:

Não. É proibida a aceitação de ofertas/convites, quando as partes estejam envolvidas em negociações, licitações, perspectiva próxima de revisão contratual, ou revisão contratual recém-concluída, exceto se se enquadrarem como práticas comuns de cortesia, adequadas ao contexto. A aceitação de ofertas deve cumprir com as regras e com os limites definidos internamente, nomeadamente em termos de valor e frequência, caso contrário têm que ser aprovadas pela Direção de Topo e informada a área de *Ethics & Compliance*.

P:

O inspetor de uma entidade pública responsável pelo licenciamento de uma instalação cujo desenvolvimento estou a gerir, manifestou preocupações quanto à segurança de um dos equipamentos utilizados na referida instalação. Neste sentido, para licenciar a entrada em exploração, referiu que seria necessário realizar testes de segurança adicionais que poderiam demorar algumas semanas, a não ser que lhe fosse paga uma "taxa de urgência", de modo a dar prioridade a esses testes adicionais. Os prazos inicialmente previstos para a entrada em exploração da instalação já foram ultrapassados e este atraso adicional pode comprometer ainda mais o cumprimento dos meus objetivos. Posso fazer o pagamento e considerá-lo como uma despesa associada ao licenciamento da instalação?

R:

Não. Um pagamento deste tipo, efetuado diretamente a um inspetor, poderá ser considerado como prática de crime de corrupção ou oferta indevida de vantagens para ultrapassar eventuais constrangimentos no processo de licenciamento. Deverá averiguar junto da entidade responsável pelo licenciamento se existe algum processo que permita tratar situações de caráter urgente, assegurando que todos os testes de segurança necessários são realizados com a maior celeridade possível e que todas as despesas de licenciamento são devidamente suportadas documentalmente.



Informação relacionada

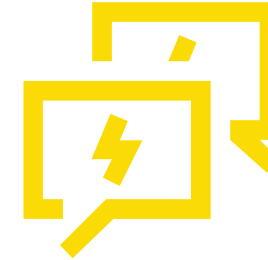
- [Ethics & Compliance](#)
- [Política de Integridade](#)
- [Política de Investimento Social](#)
- [Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officers](#)
- [Código de Conduta do Fornecedor EDP](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Área interna dedicada à Integridade](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Área de Ethics & Compliance
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

4.2 Conflito de Interesses



Um conflito de interesses corresponde a uma situação em que os fins ou as vantagens que se pretenda prosseguir ou alcançar com determinado ato sejam suscetíveis de interferir com o cumprimento dos deveres próprios de imparcialidade e objetividade ou com os interesses da EDP. Os conflitos de interesses podem ser: aparentes, situações que podem ser interpretadas como um Conflito de Interesses embora possam não o ser de facto; potenciais, situações decorrentes das quais futuramente poderá vir a verificar-se um Conflito de Interesses; reais, situações de Conflito de Interesses efetivas.

Qualquer conflito de interesses poderá prejudicar a reputação da empresa, colaborador ou parceiros envolvidos. Para a EDP a regra base é **transparência**. Isto significa reconhecermos e divulgarmos todas as situações que criem, ou pareçam criar, conflitos de interesses entre os nossos interesses pessoais e os interesses da EDP.

A EDP dispõe de políticas e procedimentos que asseguram a **imparcialidade** e a **isenção na atuação e nos processos de decisão**, em situações de potencial conflito de interesses envolvendo a empresa, os colaboradores ou parceiros.

Devemos

01



Atuar sempre para que os nossos interesses pessoais, familiares ou de terceiros connosco relacionados não prevaleçam sobre os interesses da EDP e das suas partes interessadas.

02



Ter consciência de que existem limitações à transação de bens e à contratação de serviços pela EDP a partes relacionadas, pelo que nos vinculamos a cumprir as normas internas aplicáveis.

03



Comunicar às hierarquias e afastarmo-nos ou promover o afastamento dos respetivos processos de decisão, em todas as situações que possam gerar conflitos entre os interesses pessoais e o dever de lealdade para com a empresa, tais como: relações familiares ou equiparadas em dependência hierárquica ou funcional direta; exercício de atividade profissional externa que interfira com as nossas atribuições ou com as atividades da empresa; titularidade de posições jurídicas, patrimoniais ou familiares suscetíveis de interferir com os interesses da empresa ou com as atividades exercidas.

04



Conhecer os procedimentos de prevenção, identificação e resolução de conflitos de interesses, quer em termos gerais, quer no que respeita a Negócios entre Partes Relacionadas, quando abrangidos pela Política de transações com partes relacionadas.

05



Obter da hierarquia autorização para desenvolver outras atividades profissionais, sempre e quando estas não produzam uma detioração do desempenho laboral nem interfiram com os deveres para com a empresa e não tenham risco de conflito de interesses, devidamente confirmado pela respetiva área de *Ethics & Compliance* da sua empresa.

Não devemos

01



Utilizar informação a que temos acesso por sermos colaboradores da EDP, bem como eventuais capacidades de tomada de decisão, em situações de proveito próprio para obtenção de vantagens pessoais, de familiares ou de amigos.

02



Exercer atividade profissional externa, com ou sem remuneração, que prejudique o cumprimento dos nossos deveres profissionais ou atividades ou interesses da EDP, designadamente negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

03



Implicar a empresa nas nossas atuações a título pessoal, em posicionamentos partidários, políticos, religiosos ou sectários de qualquer ordem.

P:

Num atendimento, detetei uma oportunidade de venda de um produto que contribuiria para alcançar os meus objetivos individuais e os da equipa, mas reconheço que poderá não ir ao encontro das necessidades deste cliente. O que devo fazer?

R:

Deve comunicar de imediato a situação à área de *Ethics & Compliance* da sua empresa e à sua hierarquia. Estamos na presença de um conflito de interesses pelo que terá de se afastar do processo de análise e decisão deste concurso.

P:

Estou a participar num processo de recrutamento em que há uma pessoa cujo perfil me parece ser o mais adequado para a função em aberto. Acontece que essa pessoa é minha amiga. Queria dar o meu parecer favorável, mas tenho receio que seja ou possa parecer um conflito de interesses. O conflito de interesses só se aplica à família ou cobre também estas situações?

R:

O conflito de interesses pode ser suscitado por parentesco ou por relações de amizade, pelo que neste caso deve dar conhecimento da relação pessoal à sua hierarquia e à área de *Ethics & Compliance*, e afastar-se do processo de decisão.

P:

Quero avançar com uma participação financeira numa empresa que exerce a sua atividade no mesmo setor da EDP. Esta participação parece-me uma boa oportunidade de investimento para aplicar parte das minhas poupanças. Posso avançar sem preocupações?

R:

O investimento direto, ou através de familiares (cônjuges/unidos de facto, e parentes ou afins em 1.º grau na linha reta e 2.º grau na linha colateral), em terceiros que se relacionem com a EDP, como é o caso das suas concorrentes, pode traduzir-se numa situação de conflito de interesses aparente, potencial ou real, sobretudo quando as funções desempenhadas no Grupo EDP correspondam às de um Decisor. Deve comunicar a situação à área de *Ethics & Compliance*, para que seja avaliada a situação.

P:

O meu cunhado pretende que intervenha internamente na resolução de um litígio que tem com a EDP. Diz que está cansado de tentar resolver a questão por telefone e não tem dúvidas de que tem razão. Devo intervir?

R:

Não. Para ajudar o seu cunhado pode tentar identificar o problema internamente, mas não pode promover a sua resolução ou solicitar que o façam de forma a beneficiar injustificadamente o seu familiar.

P:

Um amigo pediu-me para ser sócio dele numa sociedade comercial que presta serviços a uma empresa do Grupo EDP. Ele considera que o facto de eu trabalhar na EDP poderá ser uma importante mais-valia, pois eu tenho acesso a informação que poderá vir a representar uma vantagem competitiva. Posso aceitar?

R:

Não, porque à partida está perante uma situação de conflito de interesses. Deverá informar a área de *Ethics & Compliance* da sua empresa e a sua hierarquia e seguir as recomendações emitidas.



Informação relacionada

- [Ethics & Compliance](#)
- [Política de Transações com partes relacionadas](#)
- [Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officers](#)
- [Código de Conduta do Fornecedor EDP](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Área interna dedicada à Integridade](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Área de Ethics & Compliance
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

4.3 Ofertas e Entretenimento



A prática de oferta de presentes, atenções e cortesias, bem como de despesas legítimas da empresa, são uma parte relevante e habitual para criar e manter relações comerciais. Podem, no entanto, ser aplicadas para ocultar condutas de corrupção ou de recebimento ou oferta indevida de vantagens, pelo que a troca de qualquer vantagem patrimonial ou não patrimonial apenas pode ocorrer em estrito cumprimento das leis, políticas e procedimentos aplicáveis, de forma moderada e proporcional ao contexto.

A eventual **oferta deve ser transparente, socialmente adequada** conforme aos usos e costumes, **razoável** face à cortesia profissional, e **apoiada** em circuitos de informação

que transferem o poder de decisão sobre esta prática para os superiores hierárquicos.

Na EDP **não** oferecemos nem recebemos presentes **que possam gerar percepções inapropriadas** sobre decisões de negócio ou sobre vantagens indevidas.

A EDP dispõe de procedimentos que sistematizam os princípios de atuação, os deveres e as regras a observar na atribuição e recebimento de ofertas e participação em eventos, reforçando assim os **mecanismos de prevenção e combate à prática de atos ilícitos**, em particular de condutas associadas à prática de atos de corrupção e suborno.

Devemos

01

Dar a conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas internas sobre o recebimento e oferta de vantagens (p.e., presentes, refeições e entretenimento, viagens e alojamento).

02

Registrar e justificar, obtendo as necessárias aprovações pela Direção de Topo, eventuais ofertas efetuadas e/ou recebidas que, pela sua natureza excepcional ou por ultrapassarem os limites internamente definidos em termos de valor ou frequência, possam ser consideradas como uma tentativa de influência para obtenção de vantagens indevidas.

03

Reportar nos canais apropriados quaisquer sinais de alarme, ações ou omissões que possam estar associadas a potenciais vantagens indevidas, patrimoniais ou não patrimoniais.

04

Atuar por forma a que a perceção externa sobre o nosso comportamento neste âmbito resulte sempre transparente e inequívoca no que respeita à nossa integridade.

Não devemos

01

Dar, aceitar ou prometer brindes, presentes, empréstimos, estadias em hotéis, serviços pessoais ou outras gratificações, ainda que sob a forma de tratamento preferencial de clientes, fornecedores, autoridade governamental ou qualquer outra pessoa ou entidade ligada aos negócios da empresa, que possam vir a resultar em algum tipo de vantagem indevida para si ou para terceiros.

02

Dar, aceitar ou prometer qualquer vantagem patrimonial ou não patrimonial quando tais vantagens não sejam devidas.

P:

Um fornecedor enviou-me um convite para a zona privada (“VIP”) de um evento para o qual não são disponibilizados ao público entradas. Posso aceitar, já que esta oferta não tem um valor claro associado?

R:

Esta situação deve ser reportada à sua hierarquia. Trata-se de uma oferta que, para todos os efeitos, tem um valor associado. Caso o respetivo valor estimado ultrapasse os limites definidos, ou em caso de dúvida, esta oferta deverá ser registada, obtida a respetiva aprovação da Direção de Topo, e informada a área de *Ethics & Compliance*, de acordo com os procedimentos internos em vigor.

P:

Como parte das minhas funções organizo encontros, eventos e viagens. Agora um dos hotéis com que trabalhamos habitualmente ofereceu-me uma estadia de um fim de semana para que os meus pais possam comemorar o seu aniversário de casamento. Posso aceitar, esta tão gentil oferta?

R:

Não. Ainda que o benefício seja para a família, aceitar esta oferta dificultaria a sua imparcialidade ao organizar futuras reservas para a EDP. Deve recusar educadamente e deixar claro o motivo.

P:

Estamos prestes a fechar um novo negócio com um cliente estrangeiro. Esta transação é importante para cumprir os objetivos da minha área. O responsável do cliente encontra-se em Lisboa, pelo que pensei que seria boa ideia oferecer-lhe um fim de semana no Algarve como forma de cortesia. Posso fazê-lo?

R:

Não. As ofertas a clientes devem ser razoáveis e nunca realizadas quando as partes estejam envolvidas em negociações, licitações ou perspetiva próxima de revisão contratual, pela questão de poderem ser associadas a práticas de corrupção e/ou de obtenção de vantagens indevidas. A integridade dos processos de contratação e a reputação da EDP no mercado são mais importantes do que qualquer novo contrato.



Informação relacionada

- [Ethics & Compliance](#)
- [Política de Integridade](#)
- [Política de Investimento Social](#)
- [Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officers](#)
- [Código de Conduta do Fornecedor EDP](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Área interna dedicada à Integridade](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Área de Ethics & Compliance
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

4.4 Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo



A atuação da EDP pauta-se por elevados padrões éticos, de integridade negocial e de rigoroso respeito e cumprimento da legislação e regulamentação vigentes em matérias de **combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo**. Nestes termos, a EDP adota os procedimentos necessários para conhecer a identidade das contrapartes relevantes dos negócios que pretende concretizar e apenas conclui tais negócios caso não identifique indícios de irregularidades.

A EDP dispõe de um conjunto de políticas e procedimentos – constantes do Programa de Prevenção de Branqueamento de Capitais e Combate ao Financiamento do Terrorismo - que englobam medidas que visam dar resposta aos deveres e requisitos legais associados a estas matérias, nomeadamente procedimentos de identificação - *Know Your Counterparty (KYC)* e de diligência devida – *Due Diligence* de Integridade (**DDI**). Tais políticas e procedimentos estabelecem medidas

concretas que devem ser adotadas para cumprir todas as obrigações legais e regulamentares a que a EDP está obrigada, tendo em consideração as diferentes características das diversas áreas de negócio e o potencial risco de branqueamento de capitais e de financiamento do terrorismo.

Para assegurar a aplicação efetiva dos **procedimentos** definidos neste âmbito, foi sistematizado um modelo de governo e definidas diferentes funções e responsabilidades a respeitar no cumprimento dos deveres legais a que a EDP se encontra vinculada.

Os colaboradores da EDP asseguram o cumprimento com o máximo rigor, quer da **legislação** aplicável às diferentes atividades e jurisdições em que atuamos, quer dos procedimentos internos definidos sobre esta matéria, e são sujeitos a formação que os capacite para desempenharem da melhor forma as funções indispensáveis nesta matéria.

Devemos

01



Reportar todas as situações suspeitas e que nos levantem dúvidas o mais rapidamente possível, através dos canais internamente definidos e manter estrito sigilo sobre as mesmas.

03



Rever com periodicidade adequada os elementos de identificação da contraparte e certificarmo-nos que os fundos envolvidos continuam a ter uma origem lícita.

04



Apenas receber e efetuar pagamentos de e para entidades previamente sujeitas aos procedimentos internos de identificação - *Know Your Counterparty* (KYC) e de diligência devida - *Due Diligence* de Integridade (DDI), e com os quais celebremos contratos com as salvaguardas adequadas em matéria de integridade e de prevenção do branqueamento de capitais, devidamente autorizados nos termos dos respetivos procedimentos internos.

02



Identificar e conhecer, nos termos das leis, políticas e procedimentos internos aplicáveis, as nossas contrapartes, incluindo os respetivos beneficiários efetivos, antes de concretizar qualquer negócio ou transação, de forma a assegurar que estamos a trabalhar com contrapartes idóneas e cuja origem dos fundos não é proveniente de atividades criminosas ou de qualquer forma ilícita.

Não devemos

01



Iniciar uma relação de negócio ou realizar qualquer operação havendo suspeitas de a contraparte estar envolvida em práticas de branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo ou qualquer outro ato ilícito.

02



Aceitar pagamentos em numerário. Porém, quando não existir outra possibilidade, teremos sempre de respeitar o montante máximo legalmente autorizado e devemos obter previamente a autorização da hierarquia.

04



Investir, emprestar, contribuir, fazer parcerias, atuar ou desenvolver atividades com ou em benefício de qualquer pessoa, entidade ou país alvo de sanções internacionais.

03



Efetuar pagamentos sem as respetivas autorizações e sem o prévio conhecimento da contraparte e das transações associadas.

P:



Uma contraparte está com muita pressa para fechar um contrato, o retorno é enorme, posso “aligeirar” o processo?

R:

Não. Qualquer contrato deve ser escrutinado pelos procedimentos instituídos internamente, cumprindo sempre todos os passos pré-estabelecidos. Qualquer alteração ao processo traduz-se num incumprimento das políticas e procedimentos internos, com eventuais consequências para o colaborador ou colaboradores que a pratiquem, podendo ainda acarretar impactos negativos para a própria EDP em termos reputacionais ou gerar responsabilidade civil, penal ou contraordenacional.



Informação relacionada

- [Ethics & Compliance](#)
- [Política de integridade](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)
- [Área interna dedicada ao Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo](#)

P:



Deparei-me com um negócio com uma rentabilidade muito acima do normal. Devo alertar para o efeito?

R:

Sim. Qualquer negócio com padrões de rentabilidade muito acima da média deve ser escrutinado com todo o rigor, obedecendo a todos os procedimentos internos desenvolvidos para o efeito.



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Área de Ethics & Compliance
- [Canal de comunicação de irregularidades de PBC-CFT \(Prevenção do Branqueamento de Capitais e Combate ao Financiamento do Terrorismo\)](#)
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

4.5 Privacidade e Proteção de Dados Pessoais



A privacidade é um direito fundamental.

Em relação ao tratamento de dados pessoais, os titulares dos dados têm um conjunto de direitos específicos que visam garantir a sua **privacidade e a proteção dos seus dados pessoais**.

A EDP recolhe, trata e conserva os dados pessoais na medida do estritamente necessário à concretização das suas finalidades.

A EDP dispõe de políticas e procedimentos que asseguram a **privacidade, a segurança e a proteção** dos dados pessoais de todos os seus colaboradores, clientes, fornecedores e demais entidades subcontratadas e partes interessadas em geral.

Os fornecedores titulados para agir em nome da EDP deverão igualmente apresentar **garantias de cumprimento** dos requisitos de privacidade e proteção de dados pessoais.

Devemos

01



Adequar o tratamento de dados pessoais às finalidades devidamente legitimadas e assegurar que o acesso aos dados é feito numa base de “necessidade de conhecimento”.

03



Facultar aos titulares toda a informação relevante sobre o tratamento de dados realizado, nomeadamente sobre as finalidades para as quais os dados serão utilizados.

05



Reagir de imediato e adequadamente em caso de violação da privacidade e proteção dos dados, comunicando-a prontamente à área de *Ethics & Compliance*.

02



Respeitar os direitos dos titulares e assegurar pronta resposta aos pedidos de exercício de direitos recebidos.

04



Assegurar que o tratamento e a conservação dos dados são efetuados em segurança, aplicando medidas técnicas e organizativas adequadas.

06



Garantir que os fornecedores que realizam o tratamento de dados pessoais em nome da EDP cumprem as regras de segurança e proteção de dados pessoais.

Não devemos

01



Usar dados pessoais sem fundamento de legitimidade para o efeito.

03



Transferir dados pessoais para fora do país de origem sem antes obter aconselhamento junto da área de *Ethics & Compliance*.

05



Conservar dados pessoais dos titulares por mais tempo que o efetivamente necessário.

02



Partilhar dados pessoais com terceiros sem consentimento explícito do titular ou outro fundamento de licitude.

04



Recolher e tratar dados pessoais sensíveis tais como estado de saúde, orientação sexual, opiniões políticas, religião, origem racial, entre outros, fora das situações previstas por lei ou sem o consentimento explícito, livre, informado e inequívoco do titular.

P:

O nosso Prestador de Serviços de distribuição de correio eletrónico informou-nos que um conjunto significativo de emails para Clientes foi enviado para endereços de email trocados. Não tenho ainda informação sobre qual a causa deste erro. Devo reportá-lo?

R:

Sim. Sempre que tenha conhecimento de um incidente com dados pessoais e mesmo que ainda não tenha toda a informação sobre o ocorrido, deve comunicá-lo imediatamente à área de *Ethics & Compliance*.

P:

Estou a preparar uma campanha de ofertas comerciais aos nossos clientes, que inclui brindes para uso pessoal e penso que o ideal seria fazer a respetiva seleção de forma automatizada, com base em perfis e informação de carácter pessoal. Posso fazê-lo?

R:

Não. A definição de perfis e a tomada de decisões individuais automatizadas apenas são possíveis caso exista consentimento explícito do titular ou outro fundamento legal para o efeito.

P:

Sei que um dos nossos parceiros precisa com urgência de contratar um contabilista e sei que um dos nossos clientes tem exatamente o perfil pretendido. Como é em benefício do cliente, posso fornecer os seus dados a esse parceiro?

R:

Não. Os dados pessoais a que temos acesso não devem ser tratados para fins distintos daquele para o qual foram recolhidos, exceto se existir consentimento explícito do titular ou outro fundamento legal para o efeito.

P:

Quero enviar um presente de aniversário surpresa para casa de um colega. Pedi à área de gestão de pessoas que me desse a morada e disseram-me que não o podem fazer porque estariam a "violiar o seu direito à privacidade". Como acho que isto é exagerado, devo reportar?

R:

Não deve reportar. A resposta que recebeu é a correta porque temos de cumprir o direito à proteção e privacidade de dados pessoais do colaborador, não sendo permitida a sua divulgação para finalidades distintas das que motivaram a sua recolha inicial.



Informação relacionada

- [Ethics & Compliance](#)
- [Política de Proteção de Dados Pessoais](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Área de Ethics & Compliance
- Compliance | Personal Data Protection mailboxes:
 - [EDP Portugal: compliance@edp.pt](mailto:compliance@edp.pt)
 - [EDP Espanha: compliance.es@edpenergia.es](mailto:compliance.es@edpenergia.es)
 - [EDP Renováveis: dataprotection@edpr.com](mailto:dataprotection@edpr.com)
 - [EDP Renováveis - APAC: dataprotectionofficer@edp.com](mailto:dataprotectionofficer@edp.com)
 - [EDP Brasil: projetoLGPD@edpbr.com.br](mailto:projetoLGPD@edpbr.com.br)
- Data Protection Officer (DPO)
 - [EDP Portugal geral: dpo.pt@edp.com](mailto:dpo.pt@edp.com)
 - [E-REDES Portugal: dpo@e-redes.pt](mailto:dpo@e-redes.pt)
 - [SU Eletricidade: dpo@sueletricidade.pt](mailto:dpo@sueletricidade.pt)
 - [EDP Espanha: dpd@edpenergia.es](mailto:dpd@edpenergia.es)
 - [E-REDES Espanha: dpd@eredesdistribucion.es](mailto:dpd@eredesdistribucion.es)
 - [EDP Renováveis: dataprotection@edpr.com](mailto:dataprotection@edpr.com)
 - [EDP Brasil: suaprivacidade@edpbr.com.br](mailto:suaprivacidade@edpbr.com.br)
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

4.6 Uso da Informação da empresa

A **informação** é um recurso fundamental dos negócios, pelo que a sua adequada e responsável gestão não é apenas vital para gerar vantagens acrescidas face à concorrência em termos de inovação, imagem institucional e competitividade ao longo da cadeia de valor, como também para diminuir o risco do seu mau uso, intencional ou não.

Deste modo, sendo a informação uma parte essencial do património da EDP, zelamos não só pela sua **confidencialidade**, protegendo-a contra a sua divulgação a pessoas não autorizadas, mas também pela sua **integridade**, protegendo a sua alteração indevida e, ainda, pela sua disponibilidade, assegurando que está acessível onde e quando necessária.

Num mundo permanentemente interligado, nomeadamente com recurso cada vez mais frequente às redes sociais, qualquer informação incorreta, inadequada ou divulgada no momento errado pode levar à perda de valor e gerar consequências nefastas substanciais para a imagem de qualquer empresa. Na EDP, este facto adquire uma dimensão de maior relevância por ser responsável pela gestão e salvaguarda de infraestruturas críticas de energia.



A EDP dispõe de políticas e procedimentos que permitem uma adequada proteção e gestão da informação da empresa e das suas partes interessadas e promove formação aos colaboradores nesta matéria.

Devemos

01



Manter sempre sigilo sobre a informação privilegiada, confidencial e sensível, comunicando essa informação apenas a quem legitimamente a ela tenha direito.

03



Utilizar a informação a que tenhamos acesso apenas no âmbito da finalidade para que foi obtida, respeitando os interesses da empresa e de terceiros.

06



Assegurar o desenvolvimento de mecanismos de segurança técnica e organizativa adequados, reforçando a salvaguarda da confidencialidade da informação.

02



Sempre que tenhamos conhecimento de factos suscetíveis de poder influenciar, de modo relevante, as cotações bolsistas e até à sua divulgação oficial: i) manter essas informações sob reserva; e ii) não transacionar valores mobiliários de empresas da EDP, de parceiros estratégicos ou de empresas envolvidas em transações ou relações com a EDP ou instrumentos financeiros com estes relacionados.

04



Assegurar a integridade da informação, protegendo-a contra alterações indevidas, na introdução, processamento e respetivo resultado, que provoquem a perda da sua exatidão e/ou coerência.

07



Proteger a informação confidencial, promovendo uma política de *clean desk*.

08



Atualizar, de acordo com a política interna, as *passwords* de acesso aos sistemas informáticos.

05



Assegurar a disponibilidade da informação para que esteja acessível onde e quando necessária.

Não devemos

01



Conservar e/ou divulgar qualquer informação interna após saída da EDP, nomeadamente sobre os negócios, a investigação e desenvolvimento, os clientes, as partes relacionadas e os colaboradores.

02



Utilizar informação interna da empresa e/ou recolhida de outras partes interessadas em benefício pessoal ou de terceiros.

03



Discutir ou trabalhar com informação confidencial numa área pública, ou mesmo privada, onde a sua reserva poderá estar comprometida.

P:

Fui convidado para dar aulas numa Universidade e penso que seria interessante os meus alunos poderem analisar as campanhas de marketing da EDP. Posso discutir as estratégias das campanhas na aula?

R:

As campanhas são produtos comerciais e ativos patrimoniais da empresa que, além do mais, poderão envolver direitos de autor. Assim, não poderão, sem autorização prévia, ser utilizadas para outros fins.

P:

Tenho de terminar e enviar para validação um relatório de um projeto muito importante em que estou envolvido, no entanto estou a trabalhar num local público e só tenho acesso à rede de dados que aqui está disponível. Devo ligar-me para enviar quanto antes o relatório?

R:

Não se deve ligar a essa rede uma vez que é uma rede desprotegida e a informação que nela transita poderá ser indevidamente acedida. Não havendo outra alternativa deverá privilegiar os dados móveis ao invés de usar redes públicas.

P:

Descobri hoje, ao ouvir uma conversa entre dois diretores, que a probabilidade de se cancelar um grande projeto em que estou a trabalhar é grande. Ainda ninguém me disse nada, mas como o meu contrato acaba em breve, acho que o mesmo já não será renovado. Posso colocar um post na minha página do LinkedIn a dizer que poderei vir a estar disponível em breve para assumir um novo desafio profissional, porque o projeto onde estou a trabalhar poderá vir a ser cancelado?

R:

Enquanto trabalhador, tem o dever de guardar lealdade à EDP, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios. Assim, ainda que tenha ficado preocupado, não poderá falar da possibilidade do cancelamento do projeto em que está a trabalhar a ninguém, até porque se trata de um assunto de natureza confidencial que ainda não foi objeto de divulgação pública.

Informação relacionada

- [Política de Segurança da Informação](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)

Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Área de Ethics & Compliance
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

4.7 Uso do Património



O património, tangível ou intangível, das empresas ou de terceiros que nos seja confiado inclui os múltiplos e diversificados recursos que são disponibilizados aos colaboradores para efetuarem o trabalho diário.

Temos o dever de **proteger e usar de forma responsável os recursos** à nossa guarda, incluindo por exemplo os computadores, viaturas, propriedade intelectual e o nosso próprio tempo, cientes de que, se incorretamente utilizados ou desperdiçados, afetam adversamente o nosso desempenho individual e coletivo e, portanto, o valor da empresa.

A EDP dispõe de políticas e procedimentos que asseguram a gestão dos ativos patrimoniais, próprios e de terceiros que lhe sejam confiados, com o objetivo de salvaguardar o respetivo valor.

Devemos

01



Zelar pelo património, tangível ou intangível, da EDP ou de terceiros, que nos seja confiado, incluindo sistemas informáticos e propriedade intelectual e industrial, ainda que por nós produzida, utilizando-o apenas na execução dos processos de negócio e assegurando o seu uso eficiente e evitando o seu roubo ou extravio.

02



Utilizar todo e qualquer recurso de informática (*hardware, software, sistemas aplicativos, correio eletrónico, Internet e rede LAN*) de acordo com os regulamentos internos da EDP.

03



Respeitar as invenções, obras intelectuais, modelos e desenhos industriais desenvolvidos para a empresa e que são de propriedade exclusiva da EDP.

Não devemos

01



Utilizar os recursos da empresa para fins pessoais de forma irresponsável ou ilimitada. O uso limitado e responsável de ferramentas de comunicação (email, telefone, Internet) pode ser aceitável desde que não interfira com as nossas responsabilidades de trabalho, nem com o disposto nos regulamentos internos aplicáveis.

02



Utilizar os bens de terceiros (fornecedores, parceiros, etc.) sem autorização expressa do seu proprietário.

03



Utilizar para fins particulares ou partilhar com terceiros, tecnologias, metodologias, *know-how* e outras informações de propriedade ou de direito da EDP, de seus clientes ou de fornecedores.

04



Difundir programas informáticos ou qualquer outro conteúdo que possa provocar danos no património da empresa ou de terceiros.

05



Vender ou doar bens da EDP sem a respetiva autorização.

P:

Posso levar um equipamento da empresa que já ninguém utiliza e que me dá jeito lá em casa?

R:

Não. Mesmo que o bem esteja em fim-de-vida útil o mesmo não deve ser disponibilizado a ninguém, sem as devidas autorizações para o efeito. Todos os bens pertencem aos ativos da empresa, independentemente da sua atual utilização.



Informação relacionada

- [Política de Segurança da Informação](#)
- [Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

- Hierarquias
- Área de Ethics & Compliance
- Ethics & Compliance Officer
- [Canal de Speak up](#)

P:

Destruí inadvertidamente um conjunto de documentos e com medo do que me poderia acontecer, optei por não dizer nada a ninguém. Agora, a minha hierarquia está a perguntar-me por esses documentos, afirmando que terão sido enviados para a EDP, mas que não há registo da sua receção. O que devo fazer?

R:

Vai ter de informar que os destruiu não intencionalmente e assumir as consequências. Não ter reportado a destruição dos documentos no momento é grave, mas não assumir os seus erros impossibilitando que estes sejam reparados e as consequências mitigadas é inadmissível.



**CONHEÇA
AINDA**

Anexo A

Instrumentos organizativos e de governo da Ética no Grupo EDP

O Código de Ética, que antecede, é a componente central da política de ética empresarial da EDP.

A condução eficaz desta política requer a existência de um conjunto de instrumentos organizativos através dos quais a gestão de topo da EDP interage com o conjunto das partes interessadas tendo em vista a prossecução dos objetivos de desempenho ético almejados.

Os principais instrumentos em questão que foram sendo definidos e sedimentados na Empresa ao longo de anos, são:

A. Conselho Geral e de Supervisão (CGS), sendo suas responsabilidades principais no âmbito da Ética:

- (i) Nomear a Comissão de Ética do Grupo EDP, na sequência de proposta apresentada pelo Conselho de Administração Executivo do Grupo EDP e obtido o parecer da Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade (CGSS) sobre a mesma.

B. Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade (CGSS), sendo suas responsabilidades principais em matéria de Ética nos termos do respetivo Regulamento Interno:

- (i) Apoiar a definição da política da Sociedade designadamente em matéria de normas de conduta e de adoção de boas práticas e de cumprimento dos mais elevados padrões de ética
- (ii) Emitir parecer sobre a proposta do Conselho de Administração Executivo do Grupo EDP, quanto à composição da Comissão de Ética do Grupo EDP, o qual deverá ser endereçado ao CGS
- (iii) Emitir parecer quanto ao Regulamento da Comissão de Ética do Grupo EDP e submeter a respetiva aprovação ao CGS
- (iv) Supervisionar a aplicação do Código de Ética, estabelecendo orientações para o seu cumprimento pelas empresas e entidades que integram o Grupo EDP
- (v) Acompanhar e monitorizar a atividade das Comissões de Ética do Grupo EDP, designadamente o reporte trimestral dos processos de reclamação de natureza ética apreciados por estas, bem como emitir as recomendações que considere adequadas ao procedimento instituído

- (vi) Acompanhar a execução do Programa de Ética do Grupo EDP apresentado pelo Ethics & Compliance Officer em cada ano, designadamente através de relatórios trimestrais elaborados pelo Ethics & Compliance Officer e antes submetidos à Comissão de Ética

- (vii) Emitir parecer sobre as revisões do Código de Ética que lhe sejam propostas pela Comissão de Ética, e submeter a respetiva aprovação ao CGS.

C. Comissão de Ética do Grupo EDP (CE), com as seguintes responsabilidades principais, de igual modo de acordo com o respetivo Regulamento Interno:

- (i) Conceber, e propor à CGSS, os Programas de Ética plurianuais e respetivos Planos anuais preparados pelo Ethics & Compliance Officer
- (ii) Apreciar os Relatórios trimestrais sobre a execução dos referidos planos ou outros elementos informativos sobre o desempenho ético
- (iii) Analisar os processos de infração ao Código de Ética instruídos pelo Ethics & Compliance Officer
- (iv) Preparar um reporte consolidado sobre os processos de infração ao Código de Ética, objeto de parecer pela CE, e proceder ao seu envio trimestral à CGSS
- (v) Tomar conhecimento das deliberações produzidas pela Comissão de Ética da EDP Renováveis que lhe serão enviadas trimestralmente
- (vi) Emitir pareceres, quando solicitado por algum dos órgãos de gestão das sociedades participadas (exceto EDP Renováveis), sobre práticas ou códigos de conduta nos domínios da Ética

- (vii) Zelar continuamente pela adequação do Código de Ética às necessidades do Grupo EDP e promover revisões, no mínimo bienais, daquele documento, devidamente suportadas em relatório de revisão a enviar à CGSS/ao CGS para aprovação
- (viii) Propor reflexões e eventual aconselhamento sobre medidas de gestão em matéria de ética empresarial ao Conselho de Administração Executivo da EDP (CAE), nomeadamente através da análise regular de temas que possam configurar e potenciar riscos éticos
- (ix) Assegurar junto do CAE e demais órgãos de administração das sociedades participadas a partilha de informação sobre a atividade da CE.

A composição da Comissão de Ética é divulgada na página da EDP na Internet.

D. Ethics & Compliance Officer, a quem compete em particular:

- (i) Ser um ouvinte independente, imparcial, respeitando confidencialidade e anonimato, ao dispor de todos os que o procuram no sentido de contribuir para clarificar eventuais situações em terreno alegadamente ético, tendo presente o quadro das disposições do Código de Ética da EDP
- (ii) Acolher as denúncias e instruir, documentar e apresentar à Comissão de Ética os respetivos processos
- (iii) Promover regularmente com as áreas do Grupo que são alvo de denúncias, iniciativas de melhoria de procedimentos e de práticas que permitam evitar futuras queixas e que, sobretudo, promovam comportamentos de todos mais consentâneos com o Código de Ética EDP

- (iv) Aconselhar a Comissão de Ética no que concerne ao fortalecimento da consistência da política de Ética do Grupo
- (v) Reportar anualmente a atividade no âmbito das funções que lhe estão atribuídas
- (vi) Rever e atualizar anualmente com todas as áreas envolvidas, o procedimento de gestão dos contactos potencialmente éticos.

E. A Ethics & Compliance Global Unit inclui estruturas de apoio à função do Ethics & Compliance Officer, com as seguintes atribuições:

- (i) Coordenar a implementação da política de Ética superiormente definida, fortalecendo a cultura ética no Grupo
- (ii) Apoiar a Comissão de Ética do Grupo na elaboração dos Programas de Ética plurianuais e nos Planos anuais
- (iii) Elaborar os Relatórios anual e trimestrais sobre o desempenho ético do Grupo e sobre a execução dos Planos de Ética anuais
- (iv) Elaborar estudos e pareceres diversos em matéria de ética empresarial
- (v) Dar apoio ao Ethics & Compliance Officer na operacionalização do procedimento de gestão de contactos que lhe são dirigidos (onde aplicável)
- (vi) Incentivar parcerias externas especializadas e assegurar a sua gestão quando formalizadas
- (vii) Secretariar tecnicamente a Comissão de Ética do Grupo, dando apoio ao seu funcionamento.

F. Comissão de Ética da EDP Renováveis

A empresa cotada em bolsa EDP Renováveis nomeia Comissão de Ética própria e que se rege pelos seus próprios regulamentos.

O Presidente da Comissão referida integra a Comissão de Ética do Grupo EDP.

A EDP Renováveis e EDP Energias do Brasil adotam a política de Ética do Grupo EDP e o Código de Ética EDP embora, tendo em conta as suas realidades jurídicas e culturais específicas, contam com versões ajustadas do Código de Ética EDP, mas sempre suportadas neste que é o documento de referência.

O Ethics & Compliance Officer exerce as suas funções na EDP, S.A. e na EDP Renováveis.

Glossário

Definições de Partes Interessadas

EDP, Grupo EDP ou empresa: Conjunto das sociedades que estejam em relação de domínio com a EDP Energias de Portugal S.A., independentemente de as respetivas sedes se situarem em Portugal ou noutro país.

Partes interessadas: Pessoas, entidades ou grupos que possam afetar ou ser afetados pelas atividades, produtos ou serviços da EDP e pelo desempenho a eles associado, incluindo, mas não se limitando a, colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores, contrapartes, parceiros de negócio, concorrentes, autoridades públicas e de regulação, mecenas, e comunidades locaisⁱ.

Acionistas: Pessoas singulares ou coletivas locais ou estrangeiras, proprietárias de ações da EDP S.A. ou da EDP Renováveis S.A.

Clientes: Pessoas singulares ou coletivas a quem a EDP presta serviços ou vende produtos, tanto em regime regulado como em mercados liberalizadosⁱ.

Colaborador: A pessoa singular que preste a sua atividade a qualquer uma das entidades do Grupo EDP, de modo permanente ou temporário, por via de contrato de trabalho ou de estágio profissional, incluindo situações equiparadas ou análogasⁱ.

Comunidades: Organizações, instituições e entidades da sociedade civil representativas da cidadania, dos clientes, de segmentos empresariais, órgãos de comunicação, institutos de pesquisa, organizações de promoção e desenvolvimento social.

Concorrência: Situação em que empresas independentes vendem produtos ou serviços semelhantes e concorrem entre si, por exemplo quanto aos preços, à qualidade e aos serviços, para atrair os clientesⁱⁱ.

Fornecedores: Pessoas singulares ou coletivas que fornecem produtos ou prestam serviços à EDP. Inclui prestadores de serviços.

Outras definições

Ambiente: Envolve natural no qual uma organização opera, incluindo o ar, a água, o solo, os recursos naturais, a flora, a fauna, as pessoas, o espaço exterior e as suas inter-relaçõesⁱⁱⁱ.

Branqueamento de capitais: Ato de conversão, transferência, auxílio ou facilitação de alguma operação de conversão ou transferência de vantagens obtidas, direta ou indiretamente, pelo agente ou por terceiro provenientes dos fatos ilícitos típicos previstos no n.º 1 do artigo 368.º-A do Código Penal, com o fim de dissimular a sua origem ilícita ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal. Integram ainda a definição de branqueamento de capitais a comparticipação sob qualquer forma em tais atos, a tentativa e a facilitação da sua execuçãoⁱ.

Cadeia de fornecimento: Sequência de atividades ou parceiros que contribuem com produtos ou serviços para a organização^{iv}.

Contribuições para Partidos Políticos: Contribuição ou associação da marca EDP a partidos políticos, candidatos, estruturas de campanha/candidatura política ou a pessoas ou entidades relacionadas, nomeadamente através de entrega de bens ou prestação de serviços, de forma direta ou indireta, em nome ou representação das entidades do Grupo EDPⁱ.

Corrupção: Existem diferentes modalidades do tipo de crime de corrupção, sendo os mais relevantes para efeitos da presente Política, as seguintes:

- Corrupção passiva (de Funcionário ou de Titular de Cargos Políticos): O pedido, o recebimento ou a aceitação da promessa, direta ou indiretamente, de quaisquer vantagens indevidas, em benefício próprio ou de terceiros, para a prática ou a abstenção da prática de um ato no exercício das suas funções, contrário ou não aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquele pedido, recebimento ou aceitação da promessa;
- Corrupção ativa (de Funcionário ou Titular de Cargos Políticos): A promessa de entrega ou a entrega, direta ou indiretamente, de vantagens indevidas, em benefício próprio ou de terceiros, para que funcionário ou o titular do cargo político pratique ou se abstenha de praticar um ato no exercício das suas funções, contrário ou não aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela promessa ou entrega;
- Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional: a promessa de entrega ou a entrega, direta ou indiretamente, de vantagens indevidas, a funcionário (nacional, estrangeiro ou de uma organização internacional), a titular de cargo político (nacional ou estrangeiro), ou a terceiro com conhecimento daqueles, para obter ou conservar negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional;
- Corrupção passiva no sector privado: O pedido, o recebimento ou a aceitação da promessa, direta ou indiretamente, de quaisquer vantagens indevidas, em benefício próprio ou de terceiros ou sua promessa, para um qualquer ato ou omissão do trabalhador do sector privado que constitua violação dos seus deveres funcionais;

-Corrupção ativa no sector privado: A promessa de entrega ou a entrega, direta ou indiretamente, de vantagens indevidas, em benefício próprio ou de terceiros, para que o trabalhador do sector privado pratique ou se abstenha de praticar um ato em violação dos seus deveres funcionaisⁱⁱ.

Suborno: Convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar falsidade de depoimento, testemunho, perícia, etc., ainda que estes não venham a ser cometidosⁱ

Denunciante: Pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza desta atividade e do setor em que é exercida. Podem ser considerados denunciante, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores do setor privado, social ou público
- b) Os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção
- c) Os titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivos
- d) Voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados^{iv}.

Desenvolvimento Sustentável: Desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades^v.

Donativos: Entrega em dinheiro ou em espécie, concedida sem contrapartidas que configurem obrigações de carácter pecuniário ou de outra natureza, a quaisquer entidades terceiras públicas ou privadas, designadamente a entidades cuja atividade consista predominantemente na realização de iniciativas nas áreas social, cultural, ambiental, desportiva ou educacionalⁱ.

Ecosistemas de negócios: Rede de organizações - incluindo fornecedores, distribuidores, clientes, concorrentes, agências governamentais, etc. - envolvidas na entrega de um produto ou serviço específico por meio de concorrência e cooperação. Cada entidade presente no ecossistema afeta e é afetada pelas outras, criando-se um relacionamento em constante evolução, no qual flexibilidade e adaptabilidade são características determinantes.

Empresa “alargada”: empresa que desenvolve a sua atividade contando não só com a prestação de trabalho e o conhecimento dos seus colaboradores, mas também com a colaboração ativa de fornecedores e parceiros em geral e a quem se exige, por seu lado, a assunção de compromissos vários em que se inclui o respeito pelo Código de Ética, pelo Código de Conduta de Fornecedores e por outras Políticas e Códigos de Conduta das várias unidades de negócio da empresa-mãe.

Empreendedorismo: Atividade que envolve a descoberta, avaliação e exploração de oportunidades para introduzir novos bens e serviços, formas de organização, mercados, processos e matérias-primas através da organização de esforços que não existiam anteriormente^{vi}.

Equidade: A noção de ter tratamento justo e igualdade no acesso a oportunidades dentro de uma organização ou sistema, e o esforço para identificar e eliminar desigualdades e barreiras^{vii}.

Estado de Direito: Sistemas legais e políticos, estruturas e práticas, que condicionam as ações de um governo para proteger os direitos e liberdades dos cidadãos, mantêm a ordem e a lei, e encorajam o funcionamento eficiente de um país^v.

Família / Membros próximos da família: Os cônjuges ou unidos de facto, os parentes e afins até ao 2.º grau, na linha reta ou na linha colateral, os unidos de facto de tais parentes na medida em que não beneficiem do estatuto de afinidade e, ainda, as pessoas que, em outro ordenamentos jurídicos, ocupem posições similaresⁱ.

Informação confidencial e sensível: Informação e documentação não disponível ao público referente à globalidade da atividade da empresa, nomeadamente sobre os negócios, a pesquisa e desenvolvimento, os clientes, as partes relacionadas e os colaboradores.

Integridade: Comportamentos e ações consistentes com um conjunto de princípios morais ou éticos e padrões de conduta, adotados tanto por indivíduos como por instituições, que criam uma barreira contra a corrupção^{iv}.

Património: Múltiplos e diversificados recursos, tangíveis ou intangíveis, das empresas ou de terceiros que nos seja confiado, de que são exemplos: dinheiro da empresa; produtos da empresa; sistemas de computador e *softwares*; telefones; fotocopiadoras; veículos da empresa; horas de trabalho dos colaboradores e respetivos produtos de trabalho; ingressos para apresentações ou eventos desportivos; informações patenteadas; marcas registadas da empresa.

Patrocínio: Entrega em dinheiro ou em espécie concedida a entidades públicas ou privadas, com o intuito de promover, designadamente, a firma, marca, imagem, atividadesⁱ.

Princípio da Precaução: Princípio moral e político que determina que se uma ação pode originar um dano irreversível público ou ambiental, na ausência de consenso científico irrefutável, o ónus da prova encontra-se do

lado de quem pretende praticar o ato ou ação que pode vir a causar o dano. A sua aplicação na área do ambiente prende-se sobretudo em precaver possíveis efeitos nefastos e irreversíveis, causados por ações que embora possam não estar cientificamente e empiricamente provados que originem implicitamente esses danos, por precaução, não havendo comprovação de impactos negativos, a ação não deve ter lugar.

Retaliação: Aplicação de represália ou vingançaⁱ.

Sanções internacionais: Medidas restritivas ou outras adotadas por Estados, governos regionais ou quaisquer outras entidades ou organizações internacionais, de acordo políticas internacionais aplicáveis visando objetivos de segurança, ou outros. As sanções podem ser de natureza comercial, económica ou financeira e podem incidir sobre outros Estados, indivíduos específicos, instituições, entidades ou determinados bens e serviçosⁱ.

Suborno: Convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar falsidade de depoimento, testemunho, perícia, etc., ainda que estes não venham a ser cometidosⁱ.

Transparência: Abertura em relação a decisões e atividades que afetam a sociedade, a economia e o ambiente e vontade de garantir a sua comunicação de um modo claro, preciso, atempado, honesto e completo^{iv} de acordo com determinada política internacional e completo^{iv}.

ⁱ Política de Integridade EDP, 2022

ⁱⁱ Comissão Europeia, A Política de Concorrência da UE e os Consumidores

ⁱⁱⁱ NP ISO 26000 Linhas de Orientação da Responsabilidade Social

^{iv} Lei n.º 93/2021 que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações |

Lei n.º 93/2021 | DRE

^v Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, United Nations

^{vi} Scott Shane, 2003

^{vii} Política de DEIP | Diversidade, Equidade, Inclusão e sentido de Pertença no Grupo EDP, 2022



Código de Ética