

Código de Ética

Our Energy



Our Energy

1 Responsáveis

Elaboração e revisões

Ethics & Compliance Global Unit.

Aprovação

Conselho de Administração da EDPR,
em 2024.

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 a cada 2 anos, não obstante o facto de, se necessário, poder ser sujeito a revisões adicionais.

3 Divulgação

O Código de Ética é publicado nos sites institucionais das várias empresas da EDPR e disponibilizado em versão digital interativa na rede interna respetiva.

O Código de Ética é divulgado em português, inglês e espanhol. Em caso de qualquer discrepância na interpretação entre o presente texto em inglês e a sua tradução num outro idioma, o espírito do texto original escrito em inglês deve prevalecer.

Índice

Mensagens

Mensagem do Conselho de Administração

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

- 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

2 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

3 Um setor em transformação

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

4 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 Organizacionais e governo societário de Ética no EDPR
- B. Glossário

Mensagem do Conselho de Administração



Num mundo em que se valoriza cada vez mais a diversidade e a diferença, a Ética destaca-se como um pilar fundamental e universal à atividade humana e empresarial.



Presidente (independente)
António Gomes Mota



Vice-Presidente & CEO
Miguel Stilwell de Andrade



CFO
Rui Lopes Teixeira



Diretora
Vera Pinto Pereira



Diretora
Ana Paula Marques



Diretor
Miguel Ferreira Setas



Diretor
Manuel Menéndez Menéndez



Diretor
Acácio Mota Piloto



Diretor
Allan J. Katz



Diretora
Rosa María García



Diretor
José Manuel Morgado

Mensagem do Conselho de Administração

Nos últimos anos, os desafios com que nos deparamos enquanto pessoas e empresa agudizaram-se com o agravamento do risco climático, uma pandemia séria e duradoura, e a inesperada guerra no leste da Europa. Em todo o mundo, por força destas mudanças, a exigência por uma atuação responsável, íntegra e solidária, tornou-se ainda mais relevante.

Num mundo em que se valoriza cada vez mais a diversidade e a diferença, a Ética destaca-se como um pilar fundamental e universal à atividade humana e empresarial.

Neste contexto, gostaríamos de destacar a importância do Código de Ética da EDPR, que se atualiza agora passados dois anos, e que prevê os princípios éticos que nos devem orientar e os comportamentos que devemos honrar no âmbito das dimensões de maior relevância para a empresa, tais como o bem-estar, saúde, segurança, direitos humanos e do trabalho,

ambiente, concorrência e privacidade. Deve, por isso, ser uma referência, no dia-a-dia, para todos – colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores, parceiros, comunidades – e em todos os mercados em que a EDPR tem presença.

Neste Código de Ética salientamos também a importância do reporte de condutas não éticas na empresa (tais como o assédio, corrupção, e suborno, entre qualquer outra), no âmbito de um processo de escuta e atuação já instituído, e que é tratado de forma séria, confidencial e sem receio de retaliação. Queremos que todos se sintam apoiados a fazer o que está certo e a promover uma cultura de integridade, transparência e confiança, recorrendo, quando necessário, à hierarquia, ao Ethics & Compliance Officer, ou ao canal de denúncias corporativo.

A nossa visão para a EDPR é que seja uma empresa pautada por um percurso exemplar e uma atuação responsável em todas as matérias com que nos deparamos no desenvolver da nossa atividade, seja ao nível das condições de trabalho dos nossos colaboradores, seja a todos os outros, como o ambiente, responsabilidade social, e respeito integral por todas as partes relacionadas.

Contamos com a vossa energia e coração – como o propósito da EDP evoca – para assegurarmos o contributo especial que a EDPR sempre deu, e aspiramos continue a dar, para a construção de uma sociedade melhor.

A nossa identidade...

A EDPR 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 de todos os seus 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...

1

... 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.

2

... 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.

3

... 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.

4

... 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

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

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.

Um Código para todos...

O Código de Ética da EDPR aplica-se a todos os colaboradores de todas as empresas da EDPR, doravante denominada “EDPR”.

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 EDPR.

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

A EDPR tem presença relevante no panorama energético mundial, operando em diversos países, com mais de 2 000 colaboradores. A versão deste Código em inglês é o documento de referência, estando disponível noutros idiomas de trabalho em vigor. Respeitamos e cumprimos com todos os regulamentos legais e regulatórios nas jurisdições que se aplicam à EDPR, tendo por referência o princípio da maior exigência.



... que nos orienta e responsabiliza

O Código de Ética é um “guia de ação” que reflete a forma como a EDPR 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 contratualmente estabelecidas ou decorrentes dos procedimentos de avaliação e qualificação em vigor na EDPR.



O Código também não substitui as Políticas, Procedimentos e demais documentação interna existente em cada área específica de atuação da EDPR, 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 perceção 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 EDPR promove e que tipo de consequências pode provocar

Fazer perguntas e pedir ajuda

à hierarquia ou a outros responsáveis, ou ainda, se necessário, à área de Ethics & Compliance ou 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 EDPR 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 e é essencial para alcançar o desempenho de excelência que a EDPR procura.



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, por vezes esta conversa aberta e franca não é suficiente, e se estivermos perante uma vivência ou observação de comportamentos que cremos estarem em conflito com o Código de Ética, devemos reportá-los. O **reporte** tem que 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 a Comissão de Ética da EDP e o Ethics & Compliance

Officer – em que a confidencialidade dos denunciadores é totalmente assegurada. Todos os contactos podem também ser efetuados sob anonimato. A Comissão da EDPREthics & Compliance Officer intervêm no processo de gestão de denúncias de natureza ética da EDPR. 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 fundamental da boa-fé, é uma componente fundamental de uma cultura organizacional aberta, onde os colaboradores se 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 EDPR 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.





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

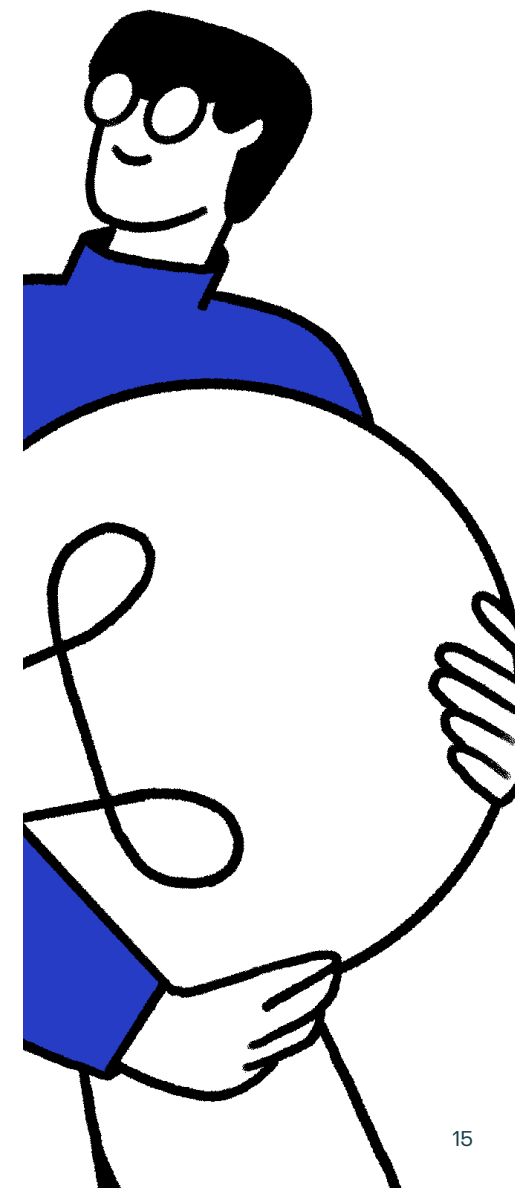
O compromisso com o bem-estar dos colaboradores é fundamental para a EDPR, que o corporiza através de políticas de gestão que visam **proporcionar elevados níveis de satisfação e realização profissional**, nomeadamente assegurando remunerações justas e um ambiente de trabalho seguro e saudável em todas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

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 EDPR 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.

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

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

04. Violar a privacidade dos colaboradores.

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.

06. Ignorar sinais de angústia, stress ou esgotamento dos colaboradores.



Considerem agora estas questões

Pergunta



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?

Resposta

Espera-se que a sua chefia desafie e conduza a equipa de modo a oferecer a excelência de desempenho que caracteriza a EDPR. 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 contactar a área 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.

Pergunta



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?

Resposta

As obrigações profissionais têm de ser sempre devidamente acauteladas. Por outro lado, é sabido que a EDPR 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.

Pergunta



Estou a trabalhar num projeto com colaboradores de diferentes geografias e ultimamente o gestor de projeto tem descuidado 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 EDPR, mas não me parece que seja uma atitude justa. O que devo fazer?

Resposta

Espera-se de quem seja indicado para gerir um projeto, uma entrega atempada e de qualidade das tarefas respetivas; no entanto não pode ser descuidado 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*.

Pergunta



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?

Resposta

A EDPR 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.

Saiba mais



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 Officer](#)

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 EDPR.

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.

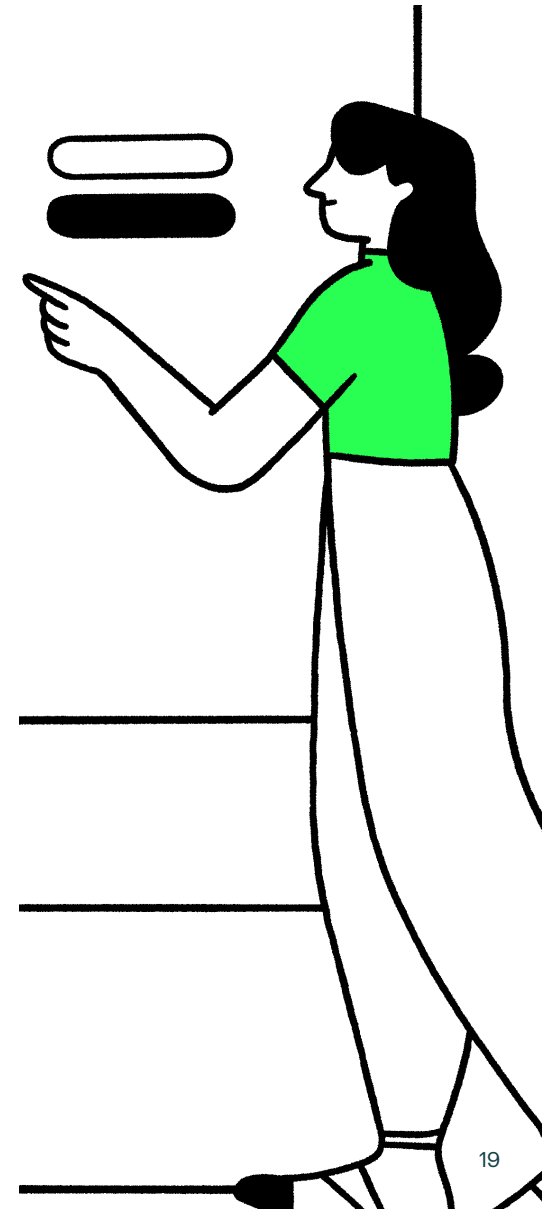
Tendo por base o reforço de uma cultura vertical de prevenção e segurança, a EDPR promove a formação e informação de todos os colaboradores sobre os riscos inerentes às atividades e protege as instalações e equipamentos adotando as melhores técnicas, combinadas com a monitorização e atualização dos procedimentos de trabalho.

A importância que a EDPR atribui ao tema da Segurança estende-se à cadeia de fornecimento, em particular a todos os prestadores de serviços que agem em nome da EDPR 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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



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

Resposta

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 EDPR 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.

Pergunta



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?

Resposta

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.

Saiba mais



Informação relacionada

[Política de Segurança e Saúde no Trabalho](#)

[Código de Conduta do Fornecedor EDPR](#)

[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](#)

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 EDPR**, em representação formal ou informal, afeta a imagem e a reputação da EDPR.

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

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 EDPR com brio e orgulho, valorizando os seus princípios e compromissos, designadamente sobre Ética e Sustentabilidade.**



Devemos

01. Enquanto representante da EDPR, 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 EDPR, 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 EDPR 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 EDPR, atuar para além das responsabilidades que nos estão atribuídas.

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

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

04. Partilhar informação interna em redes sociais.



05. Utilizar recursos da EDPR, 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 EDPR para propósitos particulares.

08. Implicar a EDPR nas nossas atuações a título pessoal.

Considerem agora estas questões

Pergunta

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



Resposta

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 EDPR atua de forma íntegra. Adicionalmente, deve informar que a EDPR tem canais próprios para divulgação de informação assim como para reportar situações que sejam consideradas indevidas.

Pergunta

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?



Resposta

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.

Pergunta

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



Resposta

Deve informar de imediato a sua hierarquia.

Pergunta

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



Resposta

Sim, o seu apoio voluntário é uma decisão pessoal. Contudo, em caso algum poderá utilizar os recursos da EDPR, 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 EDPR.

Saiba mais



Informação relacionada

[Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officer](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)

Área interna dedicada

[EDP nas redes sociais](#)



Damos voz a cada um

Hierarquias

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

1.4 Diversidade, Equidade e Inclusão

A EDPR 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 EDPR 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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



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?

Resposta

Deve conversar com a sua hierarquia e explicar as suas preocupações. Na EDPR 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.

Pergunta



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?

Resposta

A EDPR, 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 do departamento de Recursos Humanos.

Pergunta



Na preparação da montagem da equipa interna para um novo projeto, sugeri a inclusão de dois colegas com muitos anos de EDPR 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?

Resposta

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 EDPR, 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.

Pergunta



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?

Resposta

Não, não é isso que se espera. Na EDPR, 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.

Saiba mais



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](#)

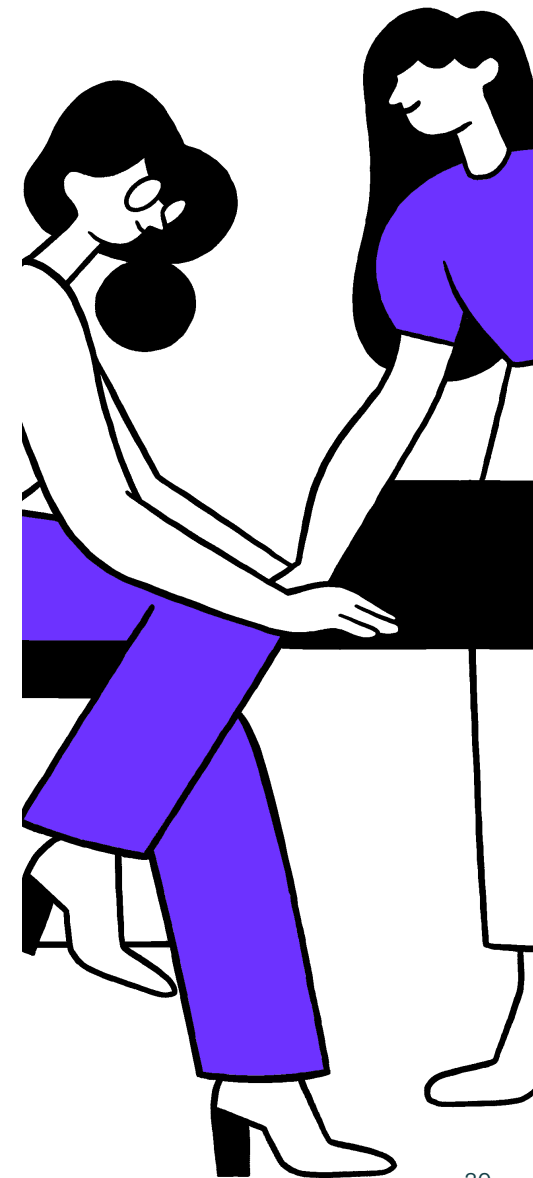
1.5 Assédio

A EDPR 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 EDPR 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 inexequíveis; 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 contato ou abordagem física desnecessários e não solicitados; condicionar a contratação, progressão profissional ou qualquer outro benefício no emprego, a atividade indesejada de natureza sexual.



Considerem agora estas questões

Pergunta



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?

Resposta

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.

Pergunta



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?

Resposta

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.

Pergunta



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

Resposta

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.

Saiba mais



Informação relacionada

[Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officer](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



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 EDPR 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.**

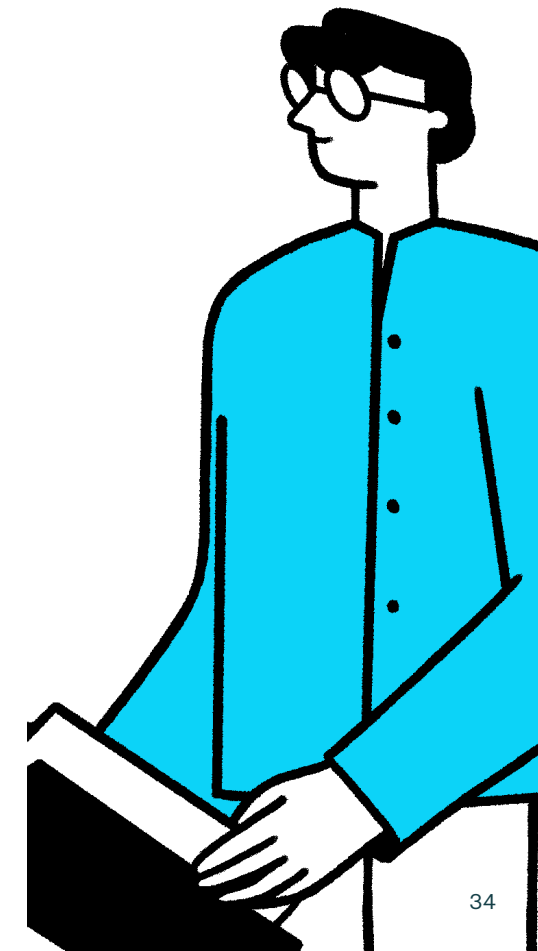
Conduz a sua atuação pelos instrumentos das Nações Unidas, destacando-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e as orientações específicas de proteção das pessoas e grupos vulneráveis que visam eliminar a discriminação racial 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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR tem por objetivo ser uma empresa de referência na proteção e respeito dos Direitos Humanos, prosseguindo 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 EDPR, tendo por referência o princípio da maior exigência.

02.

Zelar pelos compromissos livremente assumidos em todas as áreas de intervenção da EDPR, 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 EDPR, 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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



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?

Resposta

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.

Pergunta



A EDPR está a desenvolver um parque eólico numa região onde parte da comunidade local está contra a construção do parque eólico. Ouve rumores que uma empresa concorrente que teve o mesmo problema nessa região decidiu não consultar a população local para que o projeto não fosse bloqueado. Devemos fazer o mesmo?

Resposta

Não. Para a EDPR, manter uma relação próxima com as comunidades onde opera é essencial. Devemos estabelecer um diálogo regular, aberto e honesto, tentar entender as suas necessidades, respeitar a integridade cultural e tentar contribuir para melhorar as condições de vida das populações locais, reconhecendo os direitos das minorias étnicas e povos indígenas.

Saiba mais



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 EDPR](#)

[Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officer](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

Hierarquias

Responsáveis das áreas de gestão de pessoas

Os responsáveis pelas unidades de Gestão das Aquisições e/ou Prestadores de Serviços

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)



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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR, 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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



Pediram-me para analisar um possível futuro investimento da EDPR 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?

Resposta

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.

Pergunta



Na análise de um potencial parceiro da EDPR 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?

Resposta

Sim, e de facto a EDPR 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 EDPR sob qualquer ponto de vista. A robustez do Desempenho Económico assenta também no pilar da Ética e integridade nos negócios.

Saiba mais



Informação relacionada

[Investidores](#)

[Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officer](#)

[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 EDPR compreende as dinâmicas específicas e mutáveis do mercado da eletricidade e age em busca constante para fornecer energia renovável e produtos relacionados com os projetos desenvolvidos e realizados pela Empresa que **criam valor para seus clientes**, *offtakers* e terceiras partes, além de os apoiar a alcançar os seus objetivos de sustentabilidade. A criação de valor traduz-se em relações estáveis e de longo prazo, o que contribui para o crescimento da Empresa e dos seus 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.



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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



Ao celebrar o Acordo de Aquisição de Energia com um *offtaker* relacionado a um projeto desenvolvido pela Empresa, reparei num potencial atraso do projeto e estou preocupado em comunicar esta informação ao nosso *offtaker* devido às consequências que podem surgir. O que devo fazer?

Resposta

Deve sempre ser transparente com nossos *offtakers* e informá-los das últimas atualizações relacionadas com projetos desenvolvidos pela Empresa e dentro do âmbito de acordos celebrados.

Pergunta



Após celebrar um contrato com um *offtaker*, vou publicar e divulgar os detalhes do contrato, mas não tenho certeza se o *offtaker* consente. O que devo fazer?

Resposta

Deve sempre coordenar e conciliar com o *offtaker* a informação a divulgar relativamente ao acordo, sendo que nenhuma comunicação deve ser feita sem a sua confirmação.

Pergunta



Num mercado em que a EDPR 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?

Resposta

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 EDPR, valorizando de uma forma correta e respeitadora das regras da concorrência, os fatores distintivos das soluções da empresa.

Pergunta



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?

Resposta

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.

Saiba mais



Informação relacionada

[Soluções para clientes](#)

[Política de relacionamento com Stakeholders](#)

[Política de Integridade](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

Hierarquias

Responsáveis pelas áreas de gestão de energia

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

2.3 Relação com Fornecedores

A EDPR, 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 EDPR 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 EDPR, 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 EDPR. 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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR, 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, não se tornem economicamente dependentes da EDPR, 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 EDPR.

04. Induzir medo para causar danos graves durante a negociação de forma a evitar o cumprimento de um acordo ou para obter vantagens fora do acordo que está a ser negociado com o fornecedor.



Considerem agora estas questões

Pergunta

Recebi um pedido para uma substituição urgente de equipamento num dos nossos parques solares. Uma pessoa minha conhecida tem uma empresa que os fornece 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?



Resposta

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.

Pergunta

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?



Resposta

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

Pergunta

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?



Resposta

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 negocial.

Saiba mais



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 EDPR](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

Hierarquias

Ethics & Compliance Officer

Áreas de compras

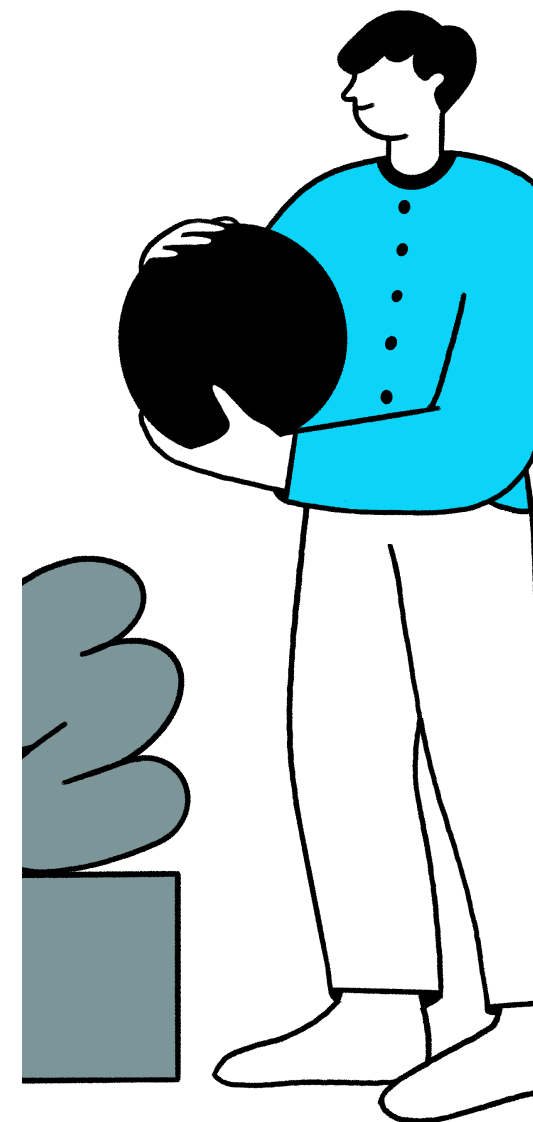
[Canal de Speak up](#)

2.4 Relação com Comunidades

A EDPR 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 geografias 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 EDPR 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 EDPR, 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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



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?

Resposta

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.

Pergunta



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 EDPR que têm competências técnicas nesta matéria. Considero que isto é voluntariado de competências, mas não sei se o posso fazer.

Resposta

Deve verificar se o trabalho dessa instituição se enquadra nos programas da EDPR, 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.

Saiba mais



Informação relacionada

[Capacitar as nossas comunidades](#)

[Programa EDP Y.E.S. – You Empower Society](#)

[Princípios de Desenvolvimento Sustentável](#)

[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

Comité de Sustentabilidade

Áreas de Saúde e Segurança

Área de Sustentabilidade

Departamentos de meio ambiente das Unidades de Negócio

Responsáveis do SICO (Social Impact Coordination Office)

Ethics & Compliance Officer

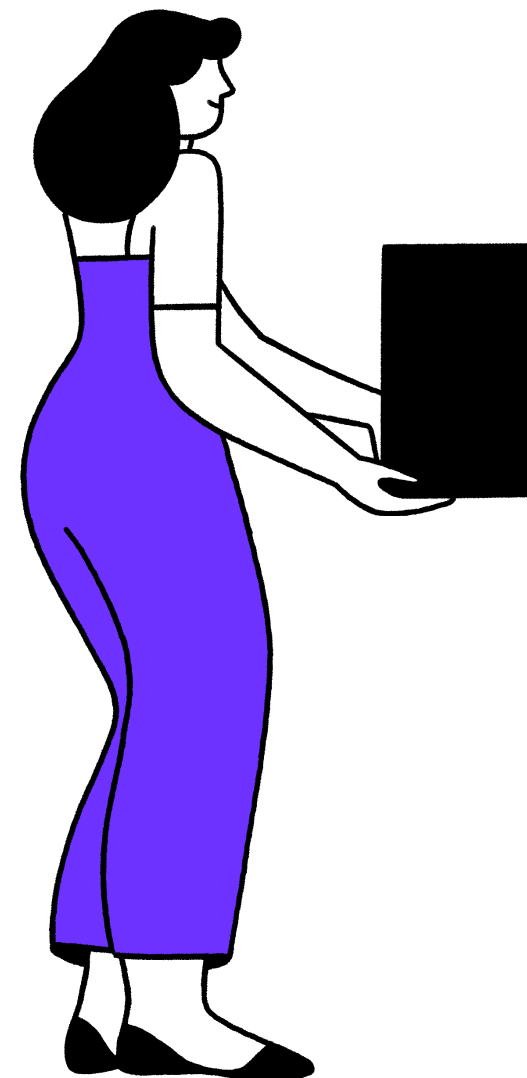
[Canal de Speak up](#)

2.5 Concorrência

O desenvolvimento dos negócios enfrenta hoje uma competição muito forte ao nível de variados fatores – processos de adjudicação, envolvimento de intermediários, inovação, recursos humanos e talento, visibilidade junto de 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 EDPR procura agir em plena conformidade com **as melhores práticas de 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 *offtakers* 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 – aconselharmo-nos 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 estratégia comercial, portfólio da empresa e projetos em desenvolvimento, quantidades e preços de contratos, faturação, investimentos, 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.

Considerem agora estas questões

Pergunta



Um proprietário, no qual estamos interessados, já assinou um contrato com outra empresa. Fomos informados sobre o valor que ele vai receber e estamos a debater se lhe devemos oferecer mais dinheiro para ele rescindir o contrato de aluguer assinado e assinar com a EDPR, cobrindo ainda todos os custos e encargos que poderia ter a rescisão.

Resposta

Não. Se o proprietário já assinou com o nosso concorrente, incomodá-lo com uma proposta para rescindir o seu contrato é uma má prática de negócios que a EDPR não deve seguir no desenvolvimento dos seus projetos.

Pergunta



Como resultado da *Due Diligence* (Auditoria Legal) de transações de M&A, recebemos dados técnicos de disponibilidade do parque eólico. Podemos usar estes dados no futuro para tomar decisões fora do âmbito da transação M&A de onde obtemos os dados originalmente?

Resposta

Não. A disponibilidade dos dados trata-se de informação privilegiada em relação a uma transação que pode apenas ser usada nesse contexto.

Saiba mais



Informação relacionada

[Práticas de Sã Concorrência](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

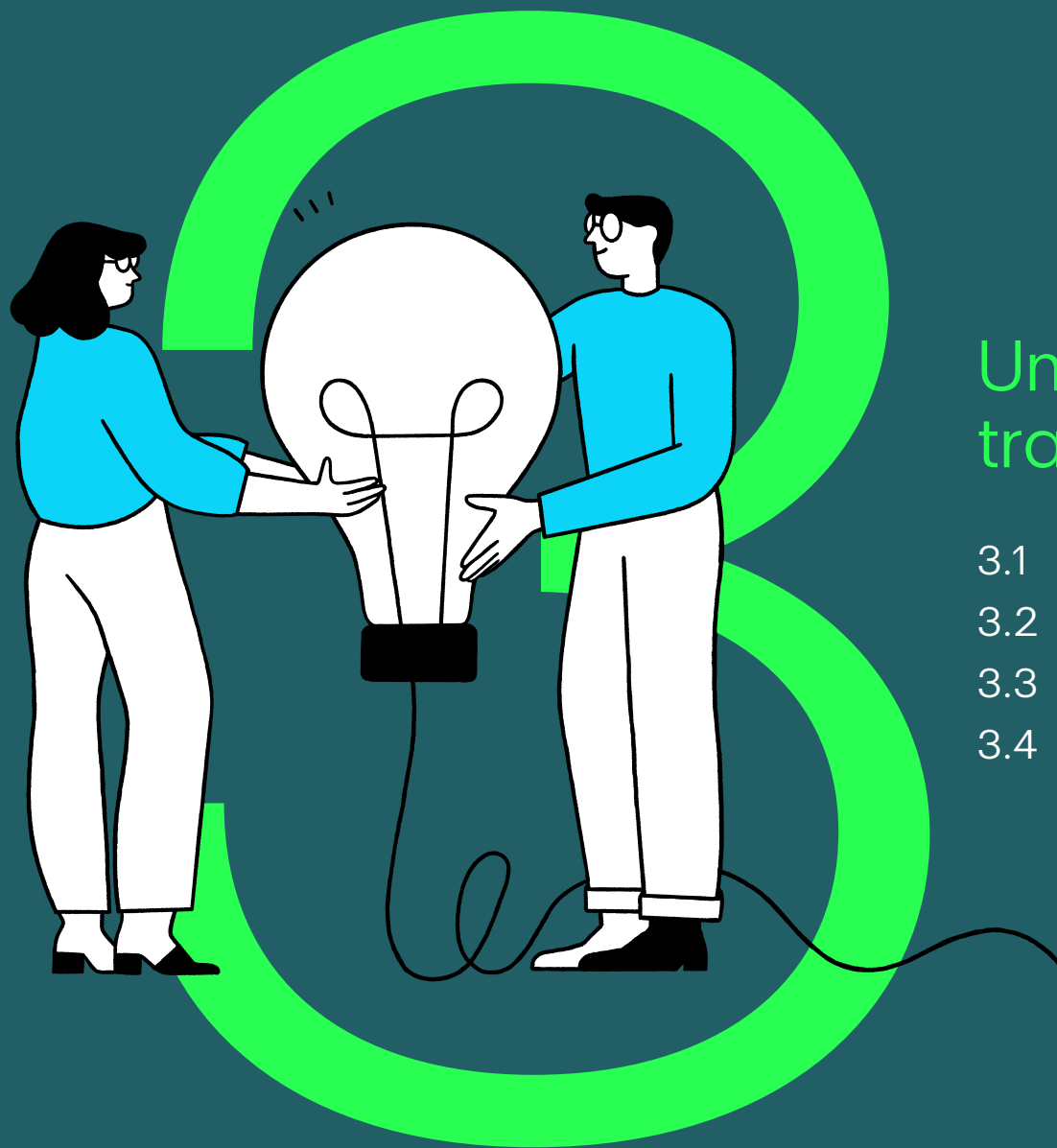
Hierarquias

Compliance Business Partners

Departamento Jurídico

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)



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 contínua 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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



Enquanto realizava uma tarefa de manutenção numa das turbinas, vi que o equipamento tinha uma fuga de óleo, provocando um impacto ambiental negativo no solo abaixo. Devido à escassez de equipamento para substituição, o tempo esperado para reparar e ter a turbina novamente em funcionamento é muito maior que o normal e pode prejudicar os objetivos de produção. O que devo fazer?

Resposta

A turbina deve ser imediatamente parada para evitar os derrames que possam gerar impacto ambiental.

Pergunta



Num passeio de fim de semana com a família encontrei, perto de um dos nossos parques eólicos em construção, muitos materiais residuais que claramente não tinham sido tratados de acordo com as políticas e procedimentos ambientais da EDPR. O que devo fazer?

Resposta

Deve imediatamente denunciar esta situação, de preferência ao departamento responsável pelo trabalho e exigir a recolha dos resíduos deixados na obra.

Pergunta



Faço parte da equipa da EDPR que coordena os trabalhos de campo no local de construção. Um dia, reparei que resíduos perigosos que deveriam ser tratados adequadamente por uma empresa de gestão de resíduos estavam a ser queimados. Foi-me dito que era uma exceção para evitar atrasos no calendário da obra. Considerando esta resposta, devo denunciar a situação porque esta ação põe em risco as empresas que trabalham no local, além de poluir o meio ambiente?

Resposta

O gestor do contrato deve denunciar a situação por escrito, fazendo com que toda a gente no local cumpra com as obrigações legais e das políticas da EDPR relacionadas com a gestão ambiental e impacto nos nossos projetos.

Saiba mais



Informação relacionada

[Proteger o nosso planeta](#)

[Compromissos de Sustentabilidade](#)

[Política de Ambiente EDPR](#)

[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

Comité da Sustentabilidade

Departamento da Saúde, Segurança e Sustentabilidade

Departamentos de Ambiente 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**.

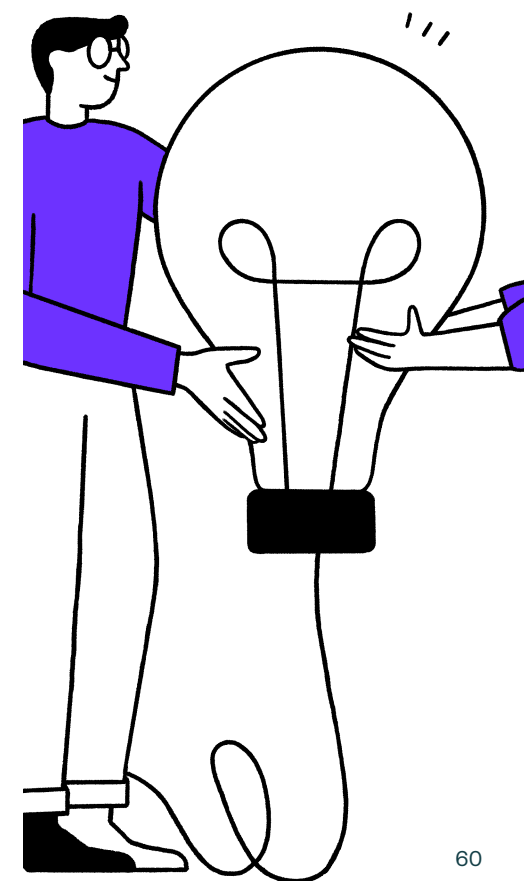
Na EDPR trabalhamos diariamente para liderar a transição energética, tirando partido da nossa capacidade de adotar novas tecnologias

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 EDPR 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 EDPR, **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 EDPR.

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

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



Considerem agora estas questões

Pergunta



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

Resposta

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

Pergunta



Um fornecedor de equipamentos de produção de energia eólica para instalações em autoconsumo contactou-me para sondar o eventual interesse da EDPR numa parceria para venda dos seus produtos. Expliquei-lhe que a EDPR 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?

Resposta

Não. Antes de mais deve ter presente e lembrar o fornecedor que a EDPR 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.

Saiba mais



Informação relacionada

[Na liderança da transição energética](#)

[Compromissos de Sustentabilidade](#)

[Compromisso da EDP com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável](#)

[Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officer](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)

[Área interna dedicada à Sustentabilidade](#)



Damos voz a cada um

Hierarquias

Comité da Sustentabilidade

Departamento da Saúde, Segurança e Sustentabilidade

Departamentos de Ambiente das Unidades de Negócio

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

3.3 Revolução Digital

A tecnologia é uma peça fundamental da estratégia da EDPR, 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 EDPR 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 EDPR 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, 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 EDPR.

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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



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?

Resposta

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

Pergunta



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?

Resposta

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.

Saiba mais



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

Departamento de IT

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

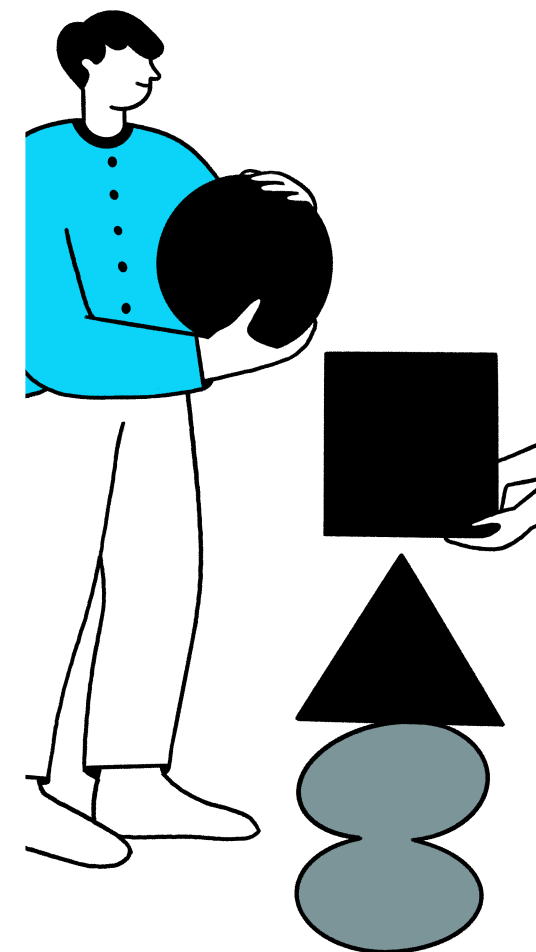
3.4 Empreende- dorismo e Cooperação

Numa era onde tecnologia e sociedade estão a evoluir a um ritmo superior ao da evolução do mercado, a EDPR, 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 EDPR e por cada um dos seus colaboradores.



Devemos

01. Estimular práticas colaborativas e de cooperação com propósito comum.

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

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



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

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.

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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



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

Resposta

Não, no geral não pode usar informações de negócios confidenciais que adquiriu durante o seu trabalho da EDPR para ganho pessoal. Contudo, poderá haver exceções que deverão ser analisadas com a sua hierarquia.

Pergunta



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 éticas e de compliance. Posso fazê-lo?

Resposta

Sim. A EDPR 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.

Pergunta



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

Resposta

Deve responder-lhe que os objetivos do investimento em *startups* por parte da EDPR não são exclusivamente financeiros; a EDPR 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 EDPR e para a *startup*.

Saiba mais



Informação relacionada

[Política de relacionamento com Stakeholders](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)

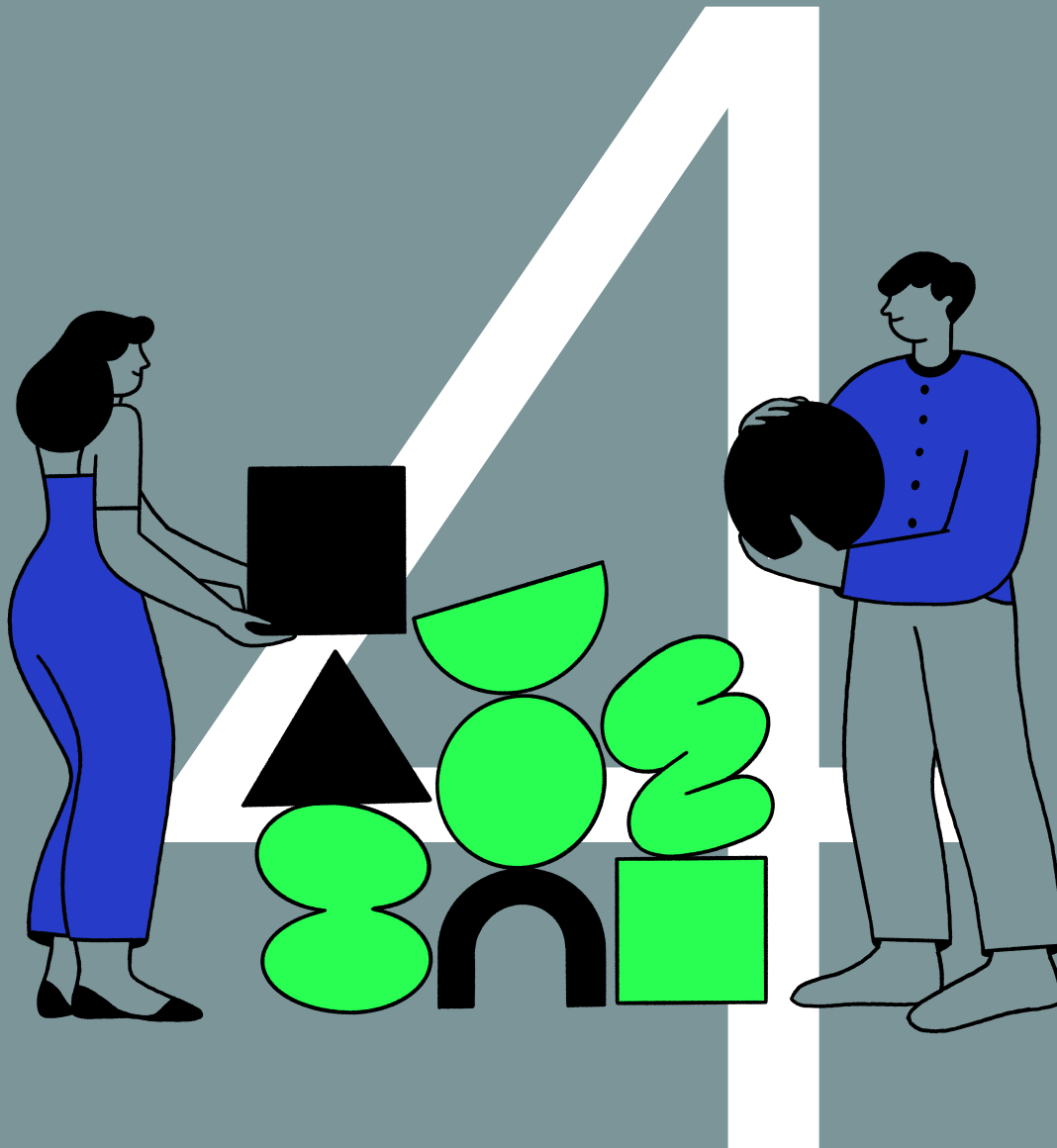


Damos voz a cada um

Hierarquias

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)



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 EDPR 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 EDPR 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.



Considerem agora estas questões

Pergunta

O inspetor de uma entidade pública responsável pelo licenciamento de um parque eólico 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?



Resposta

Não. Um pagamento deste tipo, realizado 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 carácter 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.

Pergunta

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 EDPR. Posso aceitar?



Resposta

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 Ética & Compliance.

Saiba mais



Informação relacionada

[Ethics & Compliance](#)

[Política de Integridade EDPR](#)

[Política de Investimento Social](#)

[Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officer](#)

[Código de Conduta do Fornecedor EDPR](#)

[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](#)

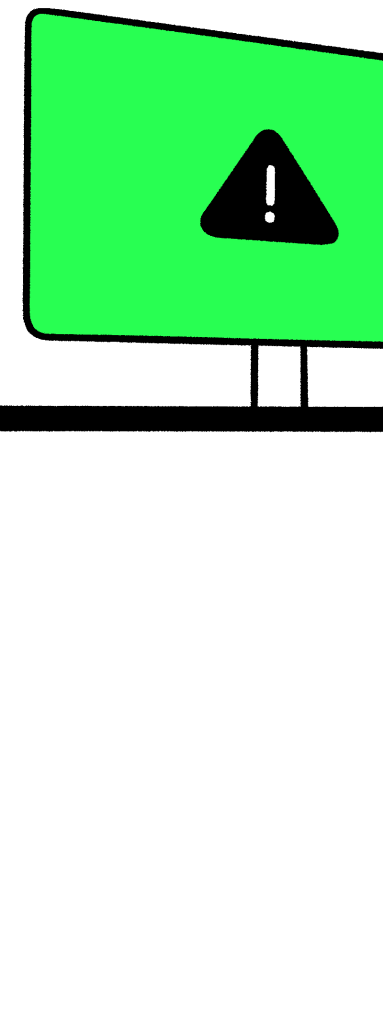
4.2 Conflito de Interesses

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 EDPR. 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 EDPR 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 EDPR.

A EDPR compromete-se a desenvolver e aplicar normas internas que visem a prevenção de conflitos de interesses bem como a envidar melhores esforços para que em transações que participe estejam assegurados mecanismos para a sua prevenção.

A EDPR 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 conosco relacionados não prevaleçam sobre os interesses da EDPR e das suas partes interessadas.

02.

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.

03.

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

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 deterioração do desempenho laboral nem interfiram com os deveres para com a empresa e não tenham risco de conflito de interesses, devidamente confirmado pela área de Ethics & Compliance.



Não devemos

01.

Utilizar informação a que temos acesso por sermos colaboradores da EDPR em situações de proveito próprio para obtenção de vantagens pessoais, de familiares ou de amigos.

02.

Desenvolver outras atividades profissionais durante o período de trabalho.

03.

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

04.

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



Pergunta



Um fornecedor, que também é meu familiar, está a concorrer a um concurso de fornecimento de equipamentos para a EDPR e eu estou envolvido neste processo de adjudicação. Este fornecedor é um candidato bem posicionado no concurso com elevada probabilidade de ganhar. O que devo fazer?

Resposta

Deve comunicar de imediato a situação à área de Ethics & Compliance 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.

Pergunta



Paralelamente ao meu trabalho na EDPR exerço uma função numa empresa de Vendas por Catálogo. Posso mostrar o catálogo e fazer vendas na Empresa?

Resposta

Não, essa atuação não é permitida. Nenhum colaborador da EDPR pode desenvolver atividades profissionais particulares durante o período de trabalho. Os segundos empregos são permitidos quando não implicam uma deterioração do desempenho profissional do colaborador, não interferem com os seus deveres no âmbito da EDPR e não há risco de conflito de interesses. Antes de iniciar um segundo emprego, os colaboradores devem consultar o seu superior hierárquico e informar os RH e o Ethics & Compliance.

Pergunta



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

Resposta

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 EDPR, 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.

Pergunta



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?

Resposta

O conflito de interesses pode ser causado por parentesco ou relações de amizade, por isso neste caso deve informar a sua hierarquia e à área de Ethics & Compliance, e afastar-se do processo de decisão.

Considerem agora estas questões

Pergunta



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

Resposta

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.

Pergunta



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 EDPR poderá ser uma importante mais-valia, pois eu tenho acesso a informação que poderá vir a representar uma vantagem competitiva. Posso aceitar?

Resposta

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

Saiba mais



Informação relacionada

[Ethics & Compliance](#)

[Política de Transações com partes relacionadas](#)

[Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officer](#)

[Código de Conduta do Fornecedor EDPR](#)

[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

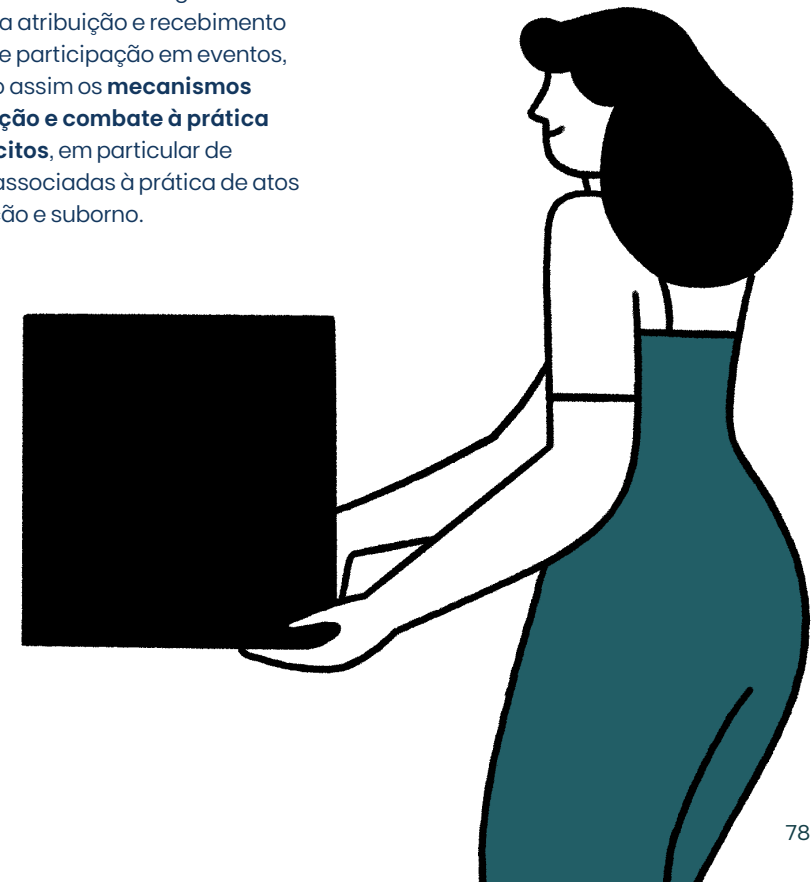
Ofertas e Entretenimento

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

A EDPR 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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



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?

Resposta

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.

Pergunta



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 na minha cidade, pelo que pensei que seria boa ideia oferecer-lhe um fim de semana no Algarve como forma de cortesia. Posso fazê-lo?

Resposta

Não. As ofertas a clientes devem ser razoáveis e nunca realizadas quando as partes estejam envolvidas em negociações, licitações ou perspectiva 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 EDPR no mercado são mais importantes do que qualquer novo contrato.

Pergunta



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?

Resposta

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

Saiba mais



Informação relacionada

[Ethics & Compliance](#)

[Política de Integridade EDPR](#)

[Política de Investimento Social](#)

[Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officer](#)

[Código de Conduta do Fornecedor EDPR](#)

[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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR se encontra vinculada.

Os colaboradores da EDPR 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 levarem dúvidas o mais rapidamente possível, através dos canais internamente definidos e manter estrito sigilo sobre as mesmas.

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.

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.



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.

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

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



Considerem agora estas questões

Pergunta

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



Resposta

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 EDPR em termos reputacionais ou gerar responsabilidade civil, penal ou contraordenacional.

Pergunta

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



Resposta

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.

Saiba mais



Informação relacionada

[Ethics & Compliance](#)

[Política de integridade EDPR](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

Hierarquias

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

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

Os fornecedores titulados para agir em nome da EDPR 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”.

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

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.

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

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

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.

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

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

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.

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



Considerem agora estas questões

Pergunta



Sei que um dos nossos parceiros precisa com urgência de contratar um contabilista, e tenho conhecimento que uma das nossas empresas locais usa os serviços de um contabilista que encaixa perfeitamente no perfil pretendido. Posso dar os dados do mesmo a este parceiro?

Resposta

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.

Pergunta



Estou a preparar uma campanha para os nossos colaboradores, 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?

Resposta

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.

Pergunta



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?

Resposta

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.

Pergunta



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?

Resposta

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 *Compliance*.

Saiba mais



Informação relacionada

[Ethics & Compliance](#)

[Política de Proteção de Dados Pessoais](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

Hierarquias

Departamento de Assessoria Jurídica Departamento

Departamento de Ethics & Compliance

Responsável pela Proteção de Dados (RPD) na EDPR:
dataprotection@edpr.com

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

4.6

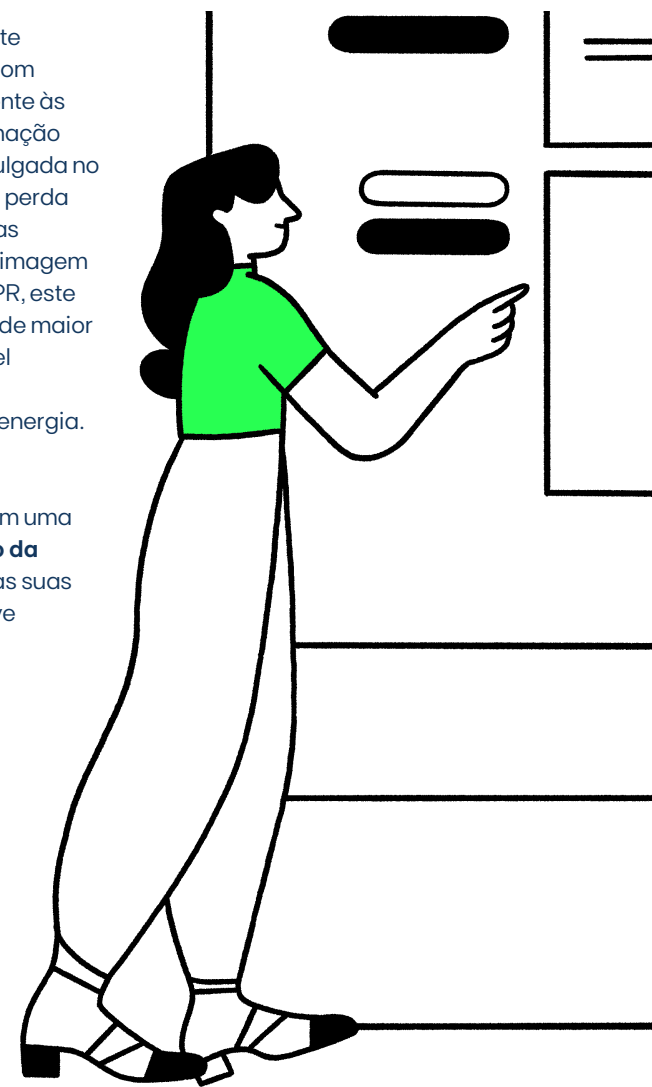
Uso da Informação da empresa

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 EDPR, 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 EDPR, este facto adquire uma dimensão de maior relevância por ser responsável pela gestão e salvaguarda de infraestruturas críticas de energia.

A EDPR 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.

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 EDPR, de parceiros estratégicos ou de empresas envolvidas em transações ou relações com a EDPR ou instrumentos financeiros com estes relacionados.

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.

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.

05.

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

06.

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

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.

Não devemos

01.

Conservar e/ou divulgar qualquer informação interna após saída da EDPR, 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.



Considerem agora estas questões

Pergunta



Fui convidado/a para ensinar numa Universidade e penso que seria interessante para os meus estudantes analisar a estratégia de desenvolvimento da EDPR. Posso debatê-la numa aula?

Resposta

A estratégia de desenvolvimento é uma parte fundamental da estratégia global da empresa, que é um recurso e uma vantagem competitiva da EDPR. Assim sendo, não pode, sem autorização prévia, ser apresentada publicamente.

Pergunta



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?

Resposta

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.

Saiba mais



Informação relacionada

[Política de Segurança da Informação](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

Hierarquias

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 EDPR 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 EDPR 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 EDPR.



03.

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

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 EDPR, 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 EDPR sem a respetiva autorização.

Considerem agora estas questões

Pergunta



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

Resposta

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.

Pergunta



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 EDPR, mas que não há registo da sua receção. O que devo fazer?

Resposta

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.

Saiba mais



Informação relacionada

[Política de Segurança de Informação](#)

[Regulamento de Gestão de Denúncias](#)



Damos voz a cada um

Hierarquias

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

Conheça ainda...

Instrumentos Organizacionais e governo societário de Ética na EDPR

O Código de Ética acima está no centro da política de ética empresarial da EDPR.

A implementação eficaz desta política requer a existência de um conjunto de instrumentos organizacionais através dos quais a administração da EDPR interage com todas as partes interessadas para alcançar os objetivos de desempenho ético pretendidos.

Os principais instrumentos em questão, definidos e implementados na Empresa ao longo dos anos, são:

A. Conselho de Administração (BoD), com as seguintes funções:

- (i) Aprovar os Regulamentos da Comissão de Ética da EDPR, seguindo a proposta feita pela Comissão de Ética e após o parecer da comissão ao qual são atribuídas as matérias de Corporate Governance
- (ii) Aprovar as revisões do Código de Ética propostas pela Comissão de Ética e sobre as quais a comissão ao qual são atribuídas as matérias de Corporate Governance tenha emitido um parecer

B. Comissão de Ética (EC) do Grupo EDPR, com as seguintes funções:

- (iii) Estabelecer as diretrizes para o cumprimento do Código de Ética.
- (iv) Propor, ao Conselho de Administração, os Programas de Ética plurianuais e os Planos anuais relevantes, elaborados pela Área de Ethics & Compliance.

(iii) Avaliar os Relatórios trimestrais sobre a implementação dos planos de ética anuais do Grupo, elaborados pela área de Ethics & Compliance e pelo, ou sobre outros elementos sobre o desempenho ético.

(iv) Analisar os casos de infração do Código de Ética instruídos pelo Ethics & Compliance Officer e emitir um parecer vinculativo sobre os mesmos.

(v) Emitir recomendações, quando solicitadas por qualquer dos órgãos de administração das empresas que formam o Grupo EDPR, sobre as práticas ou os códigos de conduta no domínio da ética ou da deontologia, desenvolvidas no quadro de necessidades específicas, legais ou regulamentares

(vi) Assegurar continuamente que o Código de Ética e os procedimentos que dele emanam são apropriados às necessidades do Grupo EDPR e promover as revisões do documento, pelo menos bianualmente, devidamente apoiadas por um relatório de revisão a enviar ao BoD para a aprovação.

A estrutura da Comissão de Ética é divulgada no site da EDPR.

C. 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 EDPR.

(ii) Acolher as denúncias e instruir, documentar e apresentar à Comissão de Ética os respetivos processos.

(iii) Promover regularmente iniciativas 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 da EDPR.

(iv) Preparar iniciativas com a área de Ethics & Compliance para incluir nos Programas de Compliance e Ética e nos Planos Anuais.

(v) Aconselhar a Comissão de Ética no que concerne ao fortalecimento da consistência da política de Ética do Grupo.

(vi) Reportar anualmente a atividade no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.

(vii) Rever e atualizar anualmente com todas as áreas envolvidas, o procedimento de gestão dos contactos potencialmente éticos.

D. A comissão á qual são atribuídas as matérias de Corporate Governance, com as seguintes funções em termos de Ética, de acordo com o respetivo Regulamento Interno:

(viii) Emitir um parecer sobre a proposta da Comissão de Ética relativa às alterações do Regulamento do Comité de Ética da EDPR.

(ix) Emitir um parecer sobre a proposta da Comissão de Ética relativa às alterações do Código de Ética da EDPR.

E. A Ethics & Compliance Global Unit, inclui estruturas de apoio à função de Ethics & Compliance Officer com os seguintes deveres:

(i) Coordenar a implementação da política de Ética definida hierarquicamente, fortalecendo a cultura ética no interior do Grupo.

(ii) Preparar iniciativas com o Ethics & Compliance Officer para incluir nos Programas de Compliance e Ética e nos Planos Anuais

(iii) Elaborar relatórios anuais e trimestrais sobre os Planos de Ética anuais.

(iv) Apoiar o Ethics & Compliance Officer na implementação do procedimento de gestão dos contactos que recebe (quando aplicável).

2. Canais de contacto para questões alegadamente éticas

A interação dos Reclamantes com o Grupo EDPR em matérias alegadamente de natureza ética pode ocorrer através do seguinte Canal de *Speak up*:

<https://www.edpr.com/en/speak-up>



Glossário

Definições de Partes Interessadas

EDPR: Conjunto das sociedades que estejam em relação de domínio com a EDP Renováveis, S.A.

Partes interessadas: Pessoas, entidades ou grupos que possam afetar ou ser afetados pelas atividades, produtos ou serviços da EDPR 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 locais ⁱ.

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

Clientes, Offtakers: Pessoas singulares ou coletivas a quem a EDPR presta serviços ou vende produtos.

Colaborador: Pessoas que prestem a sua atividade profissional a qualquer uma das empresas do Grupo EDPR, de modo permanente ou temporário, ao abrigo de um contrato de trabalho ou de estágio profissional, incluindo as situações similares ⁱ.

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 ⁱⁱⁱ.

Concorrência: Situação em que empresas independentes vendem produtos ou serviços semelhantes e concorrem entre si, para atrair os clientes ⁱⁱ.

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

Outras definições

Ambiente: Envolvente 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-relações ⁱⁱⁱ.

Branqueamento de capitais: O objetivo de um grande número de crimes é gerar um lucro para a pessoa ou o grupo que o leve a cabo. O branqueamento de capitais é o tratamento destes proveitos criminosos para dissimular a sua proveniência ilícita. Este processo assume uma importância crítica, pois permite ao criminoso usufruir destes lucros sem comprometer a sua origem. As vendas ilegais de armas, o contrabando e as atividades do crime organizado, incluindo, por exemplo, o tráfico de drogas e os círculos de prostituição, podem gerar quantidades enormes de proveitos.

O desvio de fundos, as operações de iniciados, o suborno e os esquemas de fraude informática também podem produzir enormes lucros e criar o incentivo de “legitimar” os ganhos obtidos indevidamente através do branqueamento de capitais. (Fonte: Grupo de Trabalho de Ação Financeira sobre o Branqueamento de Capitais)ⁱ.

Cadeia de fornecimento: Sequência de atividades ou parceiros que contribuem com produtos ou serviços para a organização ⁱⁱⁱ.

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 da EDPR.

Corrupção: Existem vários tipos de corrupção, mas os seguintes são os mais relevantes para os efeitos desta Política:

• Corrupção passiva (de um funcionário público ou titulares de posições políticas): o pedido, a receção ou a aceitação da promessa, direta ou indiretamente, de quaisquer vantagens indevidas, em benefício próprio ou de terceiros, de qualquer ato ou omissão contrários aos deveres da sua posição, mesmo que tal ato ou omissão preceda esse pedido, receção ou aceitação da promessa;

• Corrupção ativa (de um funcionário público ou de titulares de posições políticas): a promessa de entregar ou a entrega, direta ou indiretamente, de vantagens indevidas, em benefício próprio ou de terceiros, para que um funcionário público ou político faça qualquer ato ou omissão contrários aos deveres da sua posição, mesmo que esse ato ou omissão preceda a promessa ou entrega;

• Corrupção ativa em detrimento do comércio internacional: a promessa de entregar ou a entrega, direta ou indiretamente, de uma vantagem indevida, a um funcionário (nacional, estrangeiro ou de uma organização internacional) ou titular de uma posição política (nacional ou estrangeiro) ou a um terceiro, com o seu conhecimento, a fim de obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional;

• Corrupção passiva no setor privado: o pedido, a receção ou a aceitação da promessa, direta ou indiretamente, de quaisquer vantagens indevidas, em benefício próprio ou de terceiros, ou a sua promessa, por qualquer ato ou omissão dum colaborador do setor privado que constitua uma infração dos seus deveres profissionais;

• Corrupção ativa no setor privado: a promessa de entregar ou a entrega, direta ou indiretamente, de vantagens indevidas, em benefício próprio ou de terceiros, para que um colaborador do setor privado realize ou se abstenha de realizar qualquer ato que constitua uma infração dos seus deveres profissionais ⁱⁱⁱ.

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 ^{iv}.

Donativos: Contribuições em dinheiro ou em espécie, feitas sem a consideração de que constituem obrigações patrimoniais ou comerciais, a entidades públicas ou privadas cuja atividade consista predominantemente na realização de iniciativas nas áreas sociais, culturais, ambientais, desportivas ou educacionais ⁱ.

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 ⁱⁱⁱ.

Familiares / Membros próximos da família:

Cônjuge ou parceiro coabitante, todos os parentes/ pessoas que coabitam permanentemente com a pessoa relevante, parentes e equiparáveis em segundo grau, em linha reta ou colateral, os seus parceiros

coabitantes, desde que não beneficiem do estatuto de afinidade, e também as pessoas que, noutros ordenamentos jurídicos, ocupem posições semelhantes ⁱ.

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 ⁱⁱⁱ.

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 espécie feita a entidades públicas ou privadas, a fim de promover, nomeadamente, a empresa, a marca, a imagem, as atividades ou os produtos da entidade concedente ⁱ.

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 irrecuperáveis, causados por ações que embora possam não estar científica e empiricamente provados que originem implicitamente esses danos, por precaução, não havendo comprovação de impactos negativos, a ação não deve ter lugar.

Retaliação: Represálias ou vingança ⁱ.

Sanções Internacionais: Medidas restritivas adotadas por estados específicos, governos regionais, quaisquer outras entidades, ou organizações multinacionais ao abrigo de políticas estrangeiras aplicáveis na persecução de objetivos de segurança ou outros. As sanções podem ter uma natureza comercial, económica ou financeira e podem visar estados, indivíduos específicos, instituições ou bens ou serviços ⁱ.

Suborno: Persuadir ou tentar persuadir outra pessoa, por meio de um presente ou uma promessa de vantagem pecuniária ou não pecuniária, a prestar declarações, testemunho, parecer pericial, etc., falsos, mesmo quando estes não sejam realizados ⁱ.

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 ⁱⁱⁱ.

- ⁱ Política de Integridade EDP Renováveis; 2023
- 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 denunciante 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

Our Energy

