



THE
LIVING ENERGY
BOOK

by *edp*



RELATÓRIO
PROVEDOR DE ÉTICA
2017

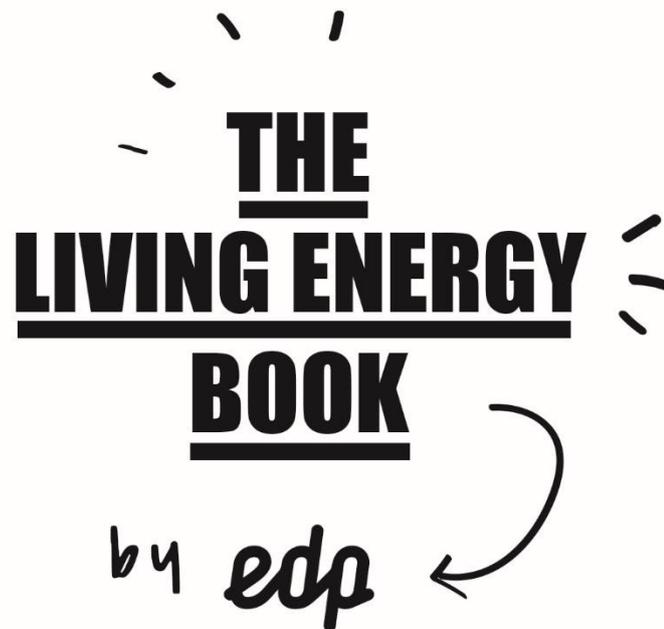




**THE
LIVING ENERGY
BOOK**

by *edp*





THE
LIVING ENERGY
BOOK

by *edp*

Somos energia no caminho que percorremos todos os dias. Uma energia que se transforma, que se reinventa e que assume diferentes formas.

Uma energia que vive em nós, que é linguagem universal, que nos move e nos leva mais longe.

Uma energia viva que nos aproxima, que inova e com a qual, juntos e com simples gestos, criamos a mudança.

A energia que vive em cada um de nós é contagiante e está em todo o lado, num abraço, no acender de uma lâmpada, nas casas, nas ruas ou até mesmo do outro lado do passeio.

Uma energia viva que juntos continuamos a escrever, num livro que mostra o presente e que é também a construção do futuro.

The Living Energy Book.

ESTE RELATÓRIO

O Relatório Anual do Provedor de Ética (RPE) é um dos relatórios sectoriais publicados em complemento do Relatório e Contas da EDP - Energias de Portugal, S.A., sendo disponibilizado apenas em versão online, na intranet do Grupo EDP e em www.edp.com.

O RPE dá satisfação, numa perspectiva anual, ao estabelecido no Regulamento do Código de Ética em matéria de relato sobre o desempenho ético do Grupo EDP.

Nesse contexto, o RPE não se refere, apenas, à actividade do Comité de Ética ou ao desempenho do processo de registo e tratamento das reclamações éticas, no período em análise, antes pretendendo fornecer uma visão abrangente das iniciativas com mais

significativo contributo para a consolidação da cultura ética do Grupo, independentemente de muitas destas poderem não ter tido origem no Gabinete do Provedor de Ética. Essa cooperação entre as várias unidades organizativas do Grupo é referida no texto onde, sempre que oportuno, se indicam as ligações para obtenção de informação mais detalhada, sendo também visível na estrutura do próprio Relatório.

Assim, para além de corresponder às obrigações e compromissos de relato assumidos, o Relatório Anual do Provedor de Ética pretende ser mais um contributo para a transparência da gestão da EDP e, por essa via, para o fortalecimento do capital de confiança dos nossos stakeholders.

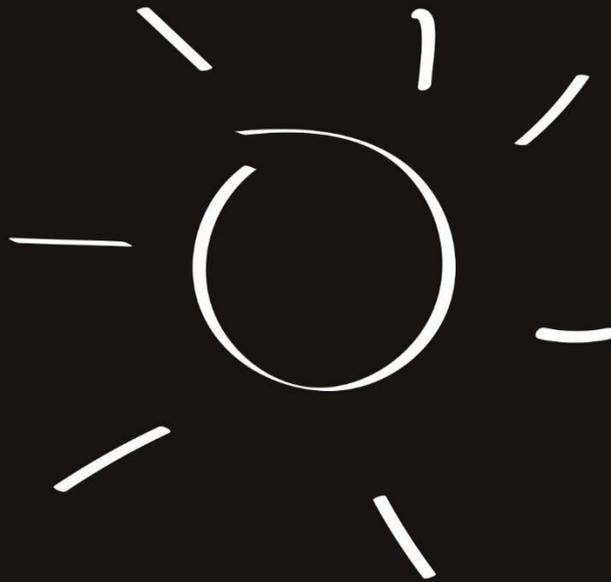


THE
LIVING ENERGY
BOOK



by *edp*





ÍNDICE

TRANSPARÊNCIA, CONFIANÇA E RESPONSABILIDADE

01 CONSOLIDAÇÃO DA CULTURA ÉTICA

02 GESTÃO DE RECLAMAÇÕES ÉTICAS

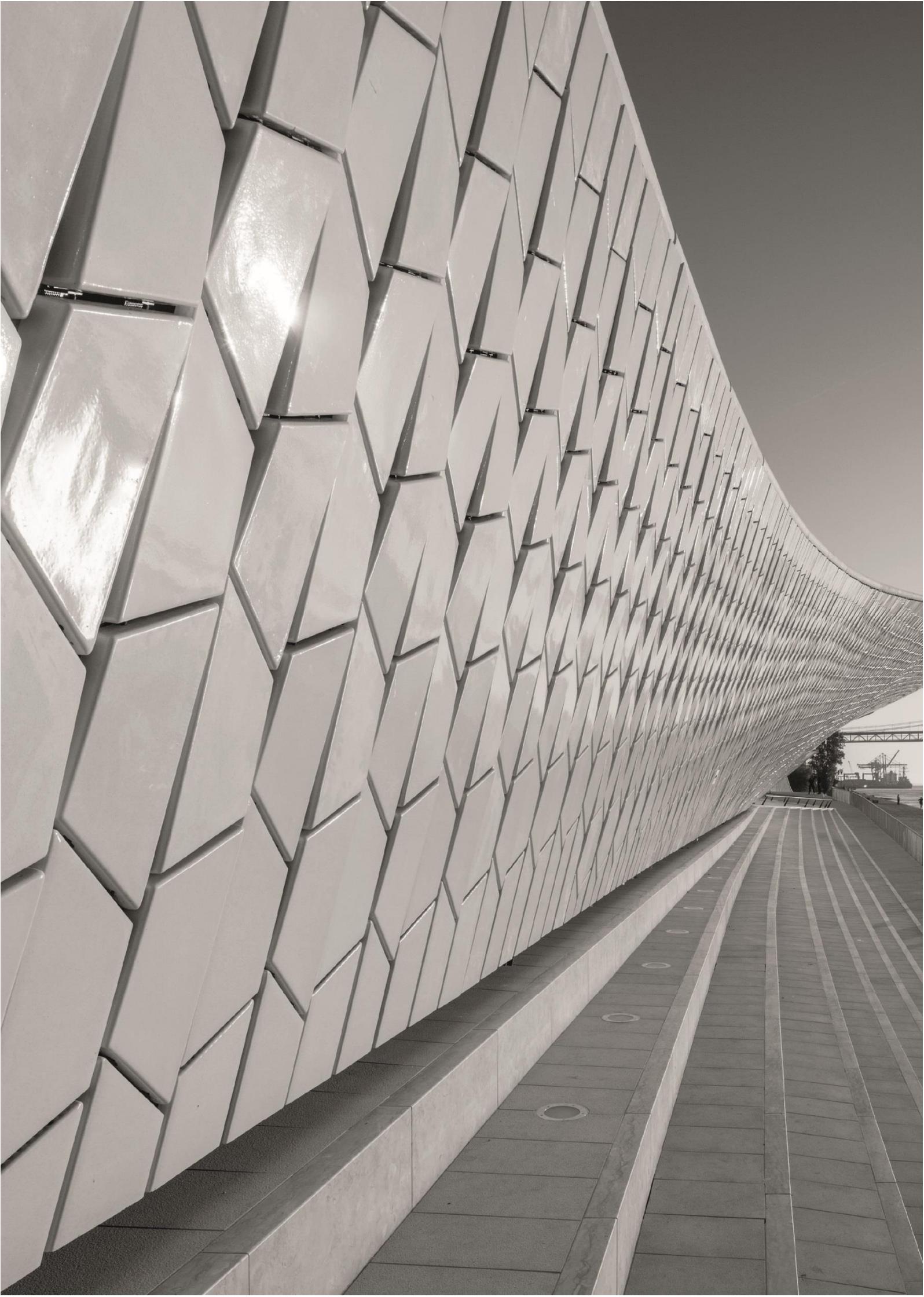
03 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ÉTICO

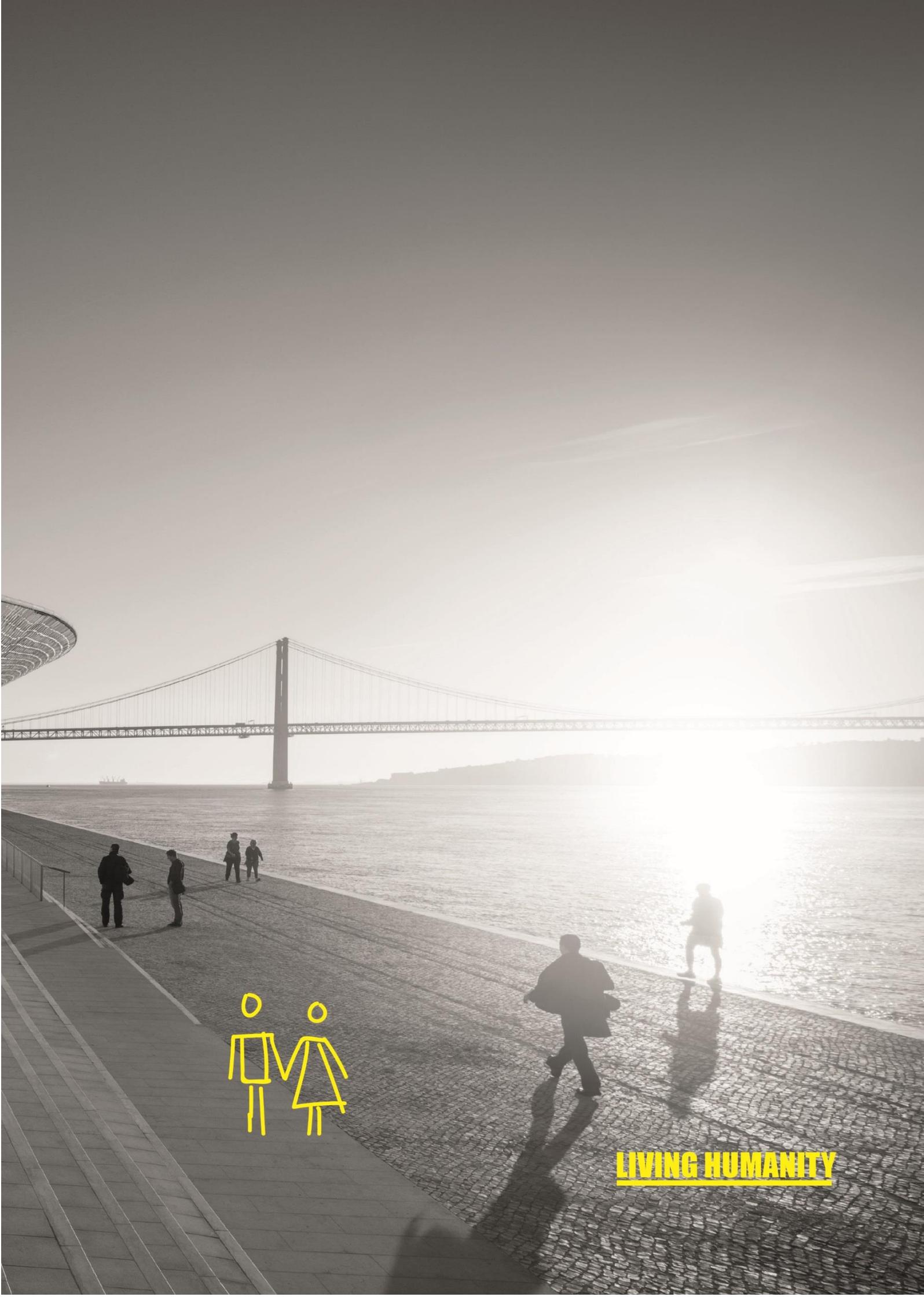
**04 PARTILHA DE EXPERIÊNCIA E APOIO A
INICIATIVAS NO DOMÍNIO DA ÉTICA
EMPRESARIAL**

**05 COMPLIANCE, CONTROLO INTERNO E
COMBATE À CORRUPÇÃO**

06 PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

07 PERSPECTIVAS PARA 2018





LIVING HUMANITY



JOSÉ FIGUEIREDO SOARES
PROVEDOR DE ÉTICA



TRANSPARÊNCIA, CONFIANÇA E RESPONSABILIDADE

Manter uma cultura consistente com os valores assumidos, geradora de transparência, de confiança nas relações e de responsabilidade pelas consequências das decisões e dos atos praticados, é um dos três objetivos de gestão estabelecidos pela EDP em matéria de ética empresarial.

Porque o cumprimento das leis e dos regulamentos que se nos aplicam é o mínimo que esperamos dos nossos colaboradores, parceiros e fornecedores, promovemos, em todos os lugares onde operamos, uma cultura de integridade, transparência, respeito e responsabilidade, que possibilite a minimização do risco de ocorrência de más práticas e seja um contributo para o fortalecimento da relação de confiança entre a EDP e os seus stakeholders.

O programa de promoção de cultura ética do Grupo EDP é transversal a todas as Unidades de Negócio tocando não só os nossos colaboradores e hierarquias, desde a entrada até ao final do seu percurso profissional no Grupo, mas também os colaboradores dos nossos fornecedores. Está alinhado com as estratégias do negócio, sendo suportado em ações de formação e de sensibilização, globais ou setoriais, em todas se destacando o papel fundamental das hierarquias na promoção da cultura ética no Grupo.

A eficácia deste programa é aferida, internamente, pelo índice "Ethics" (Índice Corporativo de Desempenho Ético da EDP) e, externamente, pelo "Ethics Quotient" do Ethisphere Institute. Em resultado desta última avaliação, a EDP viria a ser, em 2017, pela sexta vez consecutiva, incluída na lista das World's Most Ethical Companies. Também a EDP Brasil obteve o terceiro melhor resultado no conjunto das 100 empresas analisadas pela "Transparência Internacional (TI)" no âmbito do estudo "Transparência em Relatórios Corporativos – As 100 Maiores Empresas e os 10 Maiores Bancos Brasileiros".

O crescimento do número de reclamações éticas registadas no ano, nos diversos canais disponíveis no Grupo, para além de evidenciar maiores exigência e escrutínio por parte dos nossos *stakeholders*, demonstra que esses canais são, agora, mais acessíveis e que são crescentes os níveis de confiança gerados pelos instrumentos de comunicação e pelos procedimentos instituídos de supervisão & controlo e de relato – nos quais se incluem, não só o Provedor de Ética e os seus Interlocutores nas diferentes Unidades de Negócio, mas também os Comitês de Ética e a Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do CGS.

Numa perspetiva de "empresa alargada", estendemos aos nossos fornecedores e prestadores de serviços, os objetivos de gestão do desempenho ético, em particular no que se refere às matérias da conformidade, do combate à corrupção e da promoção do respeito pelos Direitos Humanos. Neste contexto, foi desenvolvido um programa específico de formação e de sensibilização, dirigido aos colaboradores de prestadores de serviço que atuam em nome da EDP, em torno dos princípios orientadores da ação e dos compromissos assumidos neste âmbito, expressos

nos códigos e políticas setoriais que, tendo como referência o Código de Ética EDP, viriam a ser desenvolvidos ou revistos em 2017.

Em respeito pelos compromissos assumidos e, em particular, dos Princípios Orientadores para Empresas, do Conselho dos Direitos Humanos – "*Ruggie Framework*", a EDP manteve, em todas as Unidades de Negócio, o Programa de Monitorização do Respeito pelos Direitos Humanos e Laborais, abrangendo empresas, instalações, novos projetos, fusões e aquisições, bem como as operações identificadas como de maior exposição ao risco de incumprimento.

Como em anos anteriores, a maturidade alcançada no Grupo, neste domínio de gestão, possibilitou o alargamento e a dinamização de parcerias e de redes de cooperação e de co-criação de conhecimento no domínio da ética empresarial, fomentando a inovação e a partilha com a sociedade.

Em suma, foi desenvolvido na EDP, em 2017, nos domínios da Ética e da *Compliance*, um alargado conjunto de iniciativas de que o presente relatório dá conta, as quais, ainda que, muitas das vezes, autonomamente originadas em diferentes unidades organizativas, respondendo a estímulos e objetivos de negócio muito diversos, foram conduzidas de forma participada e cooperativa. Evidenciando um grande alinhamento com os princípios de atuação e os compromissos estabelecidos no nosso Código de Ética, todas elas constituem significativos contributos para a promoção e consolidação da cultura empresarial que pretendemos geradora de transparência, de confiança e de responsabilidade.

Tendo presente a atividade desenvolvida, agradeço ao Conselho de Administração Executivo, ao Comité de Ética e à Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do CGS o apoio recebido, tanto na implementação das várias iniciativas e programas, como na gestão das reclamações endereçadas ao Provedor de Ética. Igualmente agradeço a colaboração de quantos – no contexto das suas unidades organizativas ou nos vários grupos de trabalho constituídos – participaram nas diversas iniciativas lançadas pelo Gabinete do Provedor de Ética e que, com a sua competência e entusiasmo, tornaram possíveis os resultados alcançado.

José Figueiredo Soares
Provedor de Ética

01 CONSOLIDAÇÃO DA CULTURA ÉTICA

1.1 FORMAÇÃO EM ÉTICA

“TONE AT THE MIDDLE” PARA CHEFIAS INTERMÉDIAS | PORTUGAL E ESPANHA

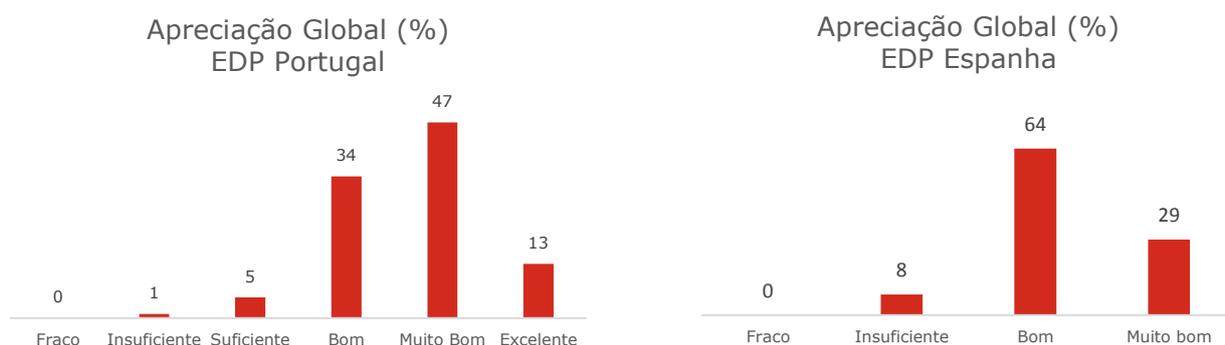
Dando continuidade ao programa de sensibilização e formação que tem vindo a ser concretizado nos anos anteriores, em 2017, foi alargada à EDP Espanha a iniciativa “Tone at the Middle”, dirigida a gestores intermédios, com o objectivo de reforçar o alinhamento deste segmento de colaboradores em torno das temáticas da ética. Para além de se analisarem as circunstâncias potenciadoras de más práticas éticas na EDP, foi debatida a importância de integrar a ética do dia-a-dia nas equipas de trabalho e na tomada de decisão. No total foram abrangidos cerca de 700 participantes.



[A formação contribuiu para] “clarificar e desmistificar a margem de subjetividade que o tema pode encerrar e lançar alertas para essa tomada de consciência e para que as chefias assumam uma atitude “vigilante” principalmente nas questões menos óbvias.”

“Fazer sessões com esta duração, mas repetir ao longo do ano. É importante ter com quem falar e partilhar estes assuntos, alguém que se identifique e seja par na experiência das dificuldades.”

Comentários de participantes na formação “Tone at the Middle”



“A maioria dos formandos considera que esta formação é transversal e importante para a tomada de consciência de comportamentos éticos, convidando à partilha e reflexão entre profissionais sobre o Código de Ética EDP”

Excerto do Relatório de Avaliação de Satisfação dos Formandos “Tone at the Middle” - UEDP

FORMAÇÃO “ÉTICAEDP ONLINE” | GRUPO EDP

A formação “éticaedp online” foi concebida em 2014 para abranger todos os colaboradores, de todos os níveis hierárquicos, do Grupo EDP, tendo sido transposta e ligeiramente adaptada para três idiomas (português do Brasil, castelhano e inglês) de modo a poder ser utilizada na EDP Brasil, EDP Espanha e EDP Renováveis. Sendo, desde então, obrigatória para todos os novos colaboradores é também revisitada por muitos, uma vez que se mantém permanentemente disponível no CampusOnLine da Universidade EDP. Para além da revisão anual, com dados relativos às reclamações éticas, índice corporativo de desempenho ético ou aos resultados do inquérito de satisfação dos colaboradores, em 2017 foi feita uma revisão e atualização global dos conteúdos de modo a disponibilizar a informação e documentação mais recentes. Em 2017, no Grupo EDP, o volume de formação registado, no curso “éticaedp | online”, ultrapassou as 3.000 horas.



ÉTICA NA FORMAÇÃO DE ACOLHIMENTO | PORTUGAL

Complementarmente à formação “éticaedp | online”, também obrigatória para todos os novos colaboradores, foi mantido, em Portugal o módulo presencial sobre ética na Formação de Acolhimento. Em 2017, esta formação foi organizada em seis sessões e abrangeu 248 colaboradores, representando 88% dos colaboradores admitidos no decurso do ano, nesta geografia.

Está prevista a revisão dos conteúdos desta formação e a sua extensão às Unidades de Negócio fora de Portugal.

SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO EM INTEGRIDADE E COMPLIANCE | BRASIL

Na EDP Brasil, durante o ano de 2017 e dando continuidade ao trabalho desenvolvido nos anos anteriores, foram realizadas diversas ações de formação e comunicação sobre Compliance, visando transmitir valores, princípios e regras para as principais estruturas da organização. Destacam-se destas ações: o Compliance Day; a Semana de Combate a Corrupção que envolveu todas as Unidades de Negócio da EDP Brasil num conjunto vasto e diversificado de actividades; a formação online e presencial para os colaboradores da EDP Brasil e suas controladas; a implementação de alargado plano de comunicação sobre temas da Ética e Compliance com recurso aos canais internos de intranet, televisão e rádio; divulgação do “Canal de Ética” em eventos internos da EDP Brasil, nomeadamente no Open Day (visita da Direcção de Auditoria Interna e Compliance às áreas de negócio de algumas empresas do Grupo a operar no Brasil); a implementação, consolidação e divulgação do “Canal de Ética Voz”.

Para mais informações consulte o [Relatório Anual 2017 da EDP Brasil](#).

FORMAÇÃO “ÉTICAEDP | FORNECEDORES” | PORTUGAL

Uma empresa responsável pelos impactos da sua atividade não pode deixar de considerar os que são provocados na e pela sua cadeia de fornecimento. Neste contexto, a EDP definiu uma Política de Gestão Sustentável da Cadeia de Fornecimento onde são, entre outros, estabelecidos objetivos no âmbito da gestão do risco. Assumem particular importância os riscos de más práticas éticas em fornecedores que atuam em nome ou que trabalham nas instalações da empresa e que são vistos, pelos clientes e pelos diferentes *stakeholders* com quem interagem, como fazendo parte da “empresa alargada”.

Depois de concluída, em 2015, a formação “éticaedp online” para todos os colaboradores do Grupo, foi considerado fundamental alargá-la à cadeia de fornecimento, por forma a permitir:

- promover um comportamento de acordo com os princípios e compromissos éticos do grupo EDP;
- diminuir o risco de más práticas éticas, em particular aquelas de que possam resultar, para o Grupo, incumprimentos ou danos reputacionais;
- dar a conhecer o Código de Ética, o Código de Conduta do Fornecedor EDP e o canal de reclamações éticas da EDP.



Para além do Gabinete do Provedor de Ética, intervêm na ação a Unidade de Procurement Global da EDP Valor, a Direcção Corporativa de Sustentabilidade e a Universidade EDP.

O projeto “éticaedp | fornecedores” começou em 2016, com a concepção e desenvolvimento dos conteúdos pedagógicos e lançamento do projecto piloto. Em 2017, em Portugal, foram desenvolvidas 16 versões customizadas, efetuada a formação de todos os formadores e lançadas as primeiras versões que abrangeram 270 formandos na modalidade online e 550 na presencial, num volume total de formação aproximado de 1000 horas. A implementação alargada das restantes versões e o início do seu desdobramento a subfornecedores ocorrerá em 2018.

Sobre esta matéria foi produzido uma síntese em formato *storytelling*, denominado “Construindo a empresa alargada”, que integrou o [Relatório de Sustentabilidade 2017 da EDP](#), e que se reproduz em anexo (Anexo I).

1.2 INICIATIVAS TRANSVERSAIS EM COLABORAÇÃO COM OUTRAS UNIDADES DE NEGÓCIO

“CICLO DE CINEMA MAIS PEQUENO DO MUNDO” | DIRECÇÃO DE COMUNICAÇÃO



conjunta.

Dando continuidade ao projeto iniciado em 2016, no âmbito da iniciativa conjunta da Direcção de Comunicação e do Gabinete do Provedor de Ética, denominada “Ciclo de Cinema mais Pequeno do Mundo”, foram exibidos, em 2017, nos canais de comunicação internos, duas sessões de pequenos filmes sobre temas relacionados com a ética corporativa (Multiculturalidade em empresas Transnacionais e Proteção de Dados Pessoais). Cada uma das sessões foi complementada com um breve inquérito relativo aos temas abordados e a sua relação com a realidade da EDP tendo os resultados desse inquérito servido de mote ao debate promovido para cada uma dessas sessões, permitindo um aprofundamento do tema através da partilha de opinião e reflexão

Desde o seu início, foram realizadas 8 sessões do “Ciclo de Cinema Mais Pequeno do Mundo”, as quais tiveram mais de 10.000 visualizações na intranet corporativa (edpON), tendo chegado a todas as geografias onde estamos presentes.

“HOJE HÁ CINEMA!” | DIRECÇÃO DE COMUNICAÇÃO

“Um bom filme, uma boa conversa e algumas pipocas” fazem o cartaz de mais esta iniciativa conjunta da Direcção de Comunicação e do Gabinete do Provedor de Ética, tendo os filmes sido cedidos pelo [Clube do Pessoal da EDP](#). Em 2017, no “Hoje há cinema!” realizaram-se duas sessões, uma em Coimbra e outra no Porto. Os filmes exibidos - “O fabuloso destino de Amélie” e “O Estagiário” - foram escolhidos pelos colaboradores através de um sistema de votação online.

No final de cada sessão houve lugar a um debate entre os participantes sobre as questões suscitadas pelo filme em questão. A sessão realizada no Porto foi aberta a convidados externos e teve a participação do Prof. Arnaldo Coelho da Universidade de Coimbra que com a partilha da sua perspectiva sobre a temática em muito veio enriquecer o debate.

HOJE HÁ CINEMA!

Um bom filme, uma boa conversa e muitas pipocas...
... é o nosso propósito para a verão com o “Hoje Há Cinema!”
Dia **26 de julho, às 17h**, transformamos a sede do Porto numa sala de cinema.

Em estreia estarão um destes filmes:
Eu, Daniel Blake – Ken Loach
O Estagiário – Nancy Meyers
Miss Sloane – John Madden

Para a sessão trazemos pipocas e convidados especiais que se juntarão para debater as principais questões abordadas no filme.
Inscriba-se para a sessão e vote no filme que gostaria de ver:
[inscrição @ votação](#)
As votações estão abertas até ao dia 21 de julho.

“É uma iniciativa relevante para a EDP. Sai fora da caixa, obriga-nos a sair das rotinas e pensar noutros aspetos, permite-nos refletir sobre coisas que não estávamos à espera e que são importantes para a nossa vida pessoal e profissional. Estes momentos são importantes para, de certa forma, reavivarmos algumas coisas que já sabemos. É importante ir reavivando estes conceitos e tudo isto que fomos falando e debatendo. Isto é um processo de construção e aprendizagem e tudo isto vai ajudando a crescer enquanto humanos e enquanto profissionais da EDP.”

António Lebre, Direcção de Despacho e Condução



“EXPERIÊNCIA EDP” | DRH E EDP VALOR

Numa iniciativa conjunta da Direcção Corporativa de Recursos Humanos, da “*Hire 2 Retire*” da EDP Valor e do Gabinete do Provedor de Ética, foi desenvolvido o projeto “Experiência EDP” com o objetivo de conhecer a perceção dos colaboradores que se aproximam da fase de saída por motivo de reforma relativamente à sua experiência na empresa. Através de um questionário on-line recolhe-se a perceção deste segmento de colaboradores sobre: o seu percurso profissional; as suas chefias; a EDP; expectativas futuras.

Em 2016 foi efetuado um projeto piloto abrangendo 76 pessoas, com 28 respostas (36%). A edição de 2017 foi dirigida a 190 pessoas, tendo sido obtidas 61 resposta (32%).

Alguns dos resultados obtidos com esta auscultação constituem fonte de indicadores utilizados no Índice Ethicis, nomeadamente na sua dimensão “Cultura” (cfr. 4.1).

Estes resultados, em conjunto com outros indicadores de gestão, estão a ser analisados pelas unidades organizativas envolvidas, tendo em vista a identificação de pontos fortes e áreas de melhoria na perspectiva do desenvolvimento e consolidação da cultura do Grupo, em particular na sua dimensão ética.

CÓDIGO DE CONDUTA DO FORNECEDOR EDP | DIRECÇÃO DE SUSTENTABILIDADE E EDP VALOR

No âmbito da política de gestão sustentável da cadeia de fornecimento do Grupo EDP foi aprovado em 2017 o [Código de Conduta do Fornecedor EDP](#). Aplicando-se a entidades que forneçam ou pretendam fornecer bens e prestar serviços a qualquer uma das empresas do Grupo, este Código de Conduta passou a fazer parte integrante de todos os contratos estabelecidos.

Os Fornecedores assumem agora, explicitamente, um conjunto de compromissos organizados em sete temas: Compromissos de Compliance, Éticos, Ambientais, Laborais, em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho, em matéria de Direitos Humanos; de Gestão. Destes destacamos os Compromissos Éticos:

- Promover e respeitar os mais elevados padrões éticos, morais e de integridade humana, designadamente os princípios consagrados no Código de Ética do Grupo EDP;
- Respeitar os princípios e os compromissos com os clientes e comunidades, sempre que actuem em nome do Grupo EDP, trabalhem nas suas instalações ou utilizem a sua informação;
- Informar, através do Provedor de Ética ou de outros canais de Ética do Grupo EDP, sobre a existência de possíveis conflitos de interesses, quer de natureza empresarial quer pessoal, na relação com o Grupo;
- Abster-se de oferecer prendas, bens ou serviços gratuitos ou, por quaisquer formas, aliciar ou condicionar colaboradores do Grupo EDP com vista a influenciar os seus negócios com o Grupo;
- Transmitir com verdade e rigor a informação referente às suas práticas de gestão.

Código de Ética EDP e Código de Conduta do Fornecedor EDP

O Código de Ética EDP é um documento para todo o Grupo EDP e define os princípios e limites da nossa atuação. Aplica-se também, entre outros, a prestadores de serviços que estejam, de alguma forma, titulados para agir em nome da EDP.

Quais os Compromissos da EDP para com os seus fornecedores?

Quais os princípios de atuação que todos temos de cumprir?

Clique aqui para conhecer o Código

N o âmbito da política de gestão sustentável da cadeia de fornecimento do Grupo EDP foi aprovado em 2017 o Código de Conduta do Fornecedor EDP. Aplica-se a entidades que forneçam ou pretendam fornecer bens e prestar serviços a qualquer uma das empresas do Grupo.

Porquê a obrigação do cumprimento dos Códigos por parte dos fornecedores?

eticadep

Tendo em conta que o respeito dos princípios do Código de Ética EDP bem como o rigoroso cumprimento dos códigos de conduta que sejam aplicáveis aos fornecedores são fundamentais para a concretização dos objetivos empresariais da EDP, foi já introduzida uma breve referência a este novo código na formação “éticaedp | fornecedores”, tanto na versão disponibilizada aos formandos (modalidade online) como nas formações realizadas para os formadores (modalidade presencial).

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO | DIRECÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Entre os diferentes e ambiciosos compromissos assumidos pela EDP no seu Código de Ética, figura o de “respeitar e promover o respeito devido aos colaboradores, assegurando o seu direito a condições de trabalho condignas. Em particular, a EDP procura proteger os colaboradores e não tolera atos de violência psicológica e de coação moral – como sejam insultos, ameaças, isolamento, invasão da privacidade ou limitação profissional – com o objetivo ou o efeito de constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

Em termos práticos, o referido compromisso, há vários anos assumido pela EDP, visou precisamente chamar a atenção para a importância do tema do assédio no trabalho, nas várias vertentes que pode assumir. A Lei nº 73/2017, de 16 de Agosto, veio alterar o Código do Trabalho, passando a estipular que é dever do empregador “adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores”.

É neste contexto que em Novembro de 2017, o CAE aprovou o [Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da EDP](#).

Dando seguimento ao compromisso assumido neste documento, o Gabinete do Provedor de Ética em colaboração com a Direcção Corporativa de Recursos Humanos, preparou a revisão dos conteúdos do módulo de ética da formação de acolhimento a realizar a partir de 2018.

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS | DIRECÇÃO DE AUDITORIA INTERNA E COMPLIANCE

Também no que respeita à integridade do uso da informação, a EDP compromete-se, tal como afirmado no seu Código de Ética “a gerir a informação com o objetivo de assegurar a protecção da respetiva integridade e da confidencialidade dos assuntos da empresa, dos colaboradores, clientes ou fornecedores.”

O novo regime geral de Protecção de Dados Pessoais, aprovado pelo Regulamento Europeu 2016/679 de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral de Protecção de Dados – RGPD), veio reforçar os direitos dos titulares dos dados, introduzindo novas regras de atuação e novas obrigações para as entidades que tratam dados pessoais, agravando as penalizações em caso de incumprimento destes requisitos ou de inexistência dos mecanismos de compliance adequados.

De forma a responder aos novos desafios legais de privacidade e reforçando a importância do compromisso publicamente assumido no seu Código de Ética, foi realizado em 2017 um Projeto de Adequação ao RGPD, transversal ao Grupo EDP.

O Provedor de Ética da EDP, enquanto entidade que trata dados pessoais tomou, no seu âmbito e em colaboração com a Direcção de Auditoria Interna e Compliance, as diligências para implementação das medidas necessárias ao estrito cumprimento do Regulamento Geral de Protecção de Dados

Reforçando o objetivo corporativo de sensibilizar para o tema, e tal como já descrito no capítulo anterior, uma das sessões do Ciclo de Cinema Mais Pequeno do Mundo foi dedicada ao tema “Protecção de Dados Pessoais”, tendo o debate dessa sessão contado com a presença de Pedro Vicente (Director da área de Compliance) e Paulo Moniz (Director Adjunto de Gestão de Segurança e Risco TIC).



02 GESTÃO DE RECLAMAÇÕES ÉTICAS

2.1. QUEM RECLAMOU E SOBRE O QUÊ

Durante 2017, foram registadas 548 reclamações nos diversos canais disponíveis para o efeito no Grupo EDP. Destas, 141 deram origem a processos de reclamação presentes ao Comité de Ética, tendo as restantes sido objecto de tratamento expedito com as Unidades de Negócio envolvidas.

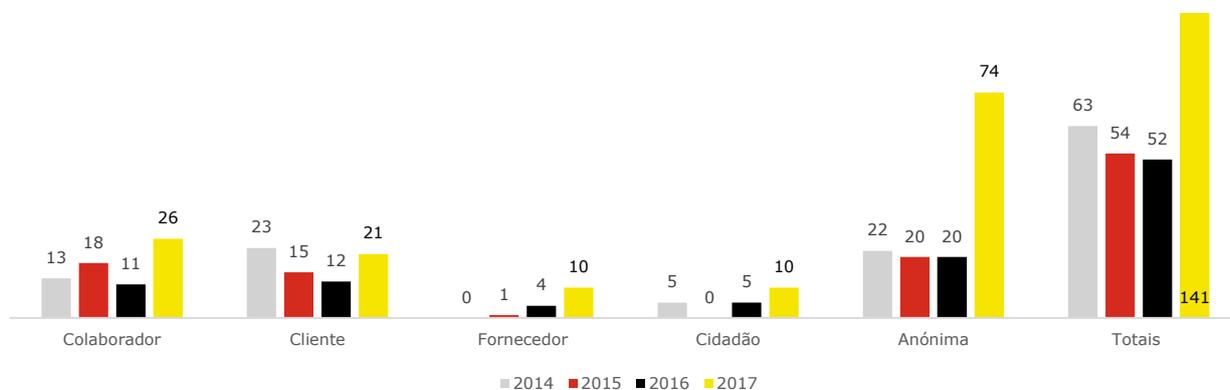
Face ao ano anterior, observa-se um muito significativo aumento no número total de novas reclamações presentes ao Comité de Ética. Este facto deve-se, em grande parte, ao aumento de reclamações que deram entrada na EDP Brasil onde, em 2017, foi implementado um novo canal de reclamações éticas, o “canal voz”, justamente com o objetivo de facilitar a qualquer interessado, independentemente do local onde esteja e da sua literacia, o registo de reclamações de natureza ética. Por esse facto foram, neste ano, significativamente reforçadas a divulgação e a comunicação, não só de temas de Ética & Compliance mas também deste novo canal de reclamação. Por outro lado, o momento social atual do Brasil tem levado a que os *stakeholders* e a sociedade em geral exerçam maior escrutínio e adoptem atitudes mais pró-ativas na denúncia de situações que entendem poder constituir incumprimentos legais ou desrespeito pelos princípios éticos afirmados pelas empresas.

Numa análise por origem das reclamações, observa-se que os canais de reclamação foram utilizados por todos os segmentos de *stakeholders*, com relevo para os segmentos Cliente e Colaborador, os quais, em conjunto, originaram cerca de 33% do total de reclamações apreciadas. Observa-se também um significativo aumento no número de reclamações anónimas, a maioria das quais com origem na EDP Brasil, onde esta prática tem, habitualmente, maior expressão.

Reclamações presentes ao Comité de Ética, por origem, em 2017 (#)



Reclamações presentes ao Comité de Ética, por origem - 4 anos (#)



Numa análise comparada plurianal, no período 2014 -2017, mantém-se a prevalência das reclamações originadas nos segmentos Cliente e Colaborador, de dimensão equivalente as quais, em conjunto, representam 45% de todas as reclamações registadas nesse período.

As reclamações registadas, presentes ao Comité de Ética, são classificadas em função dos diferentes temas do Código de Ética, de acordo com a tabela:

Classificação das reclamações de acordo com o Código de Ética

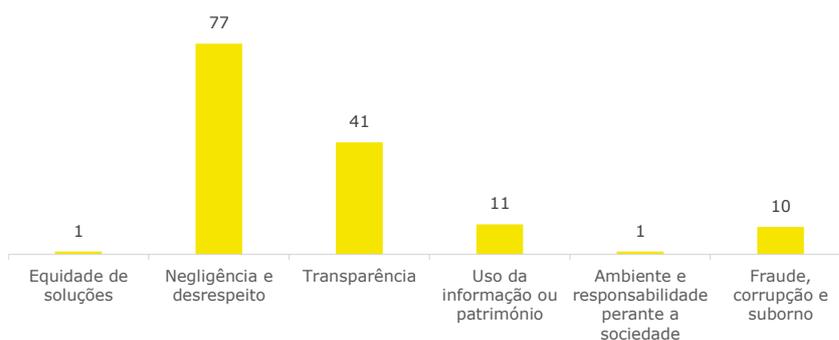
Equidade de soluções	2.2. Conflitos de interesses 3. Compromisso com partes interessadas
Negligência ou desrespeito	2.1. Legislação 2.3. Direitos humanos e laborais 3. Compromisso com partes interessadas
Transparência	2.4. Transparência 3. Compromisso com partes interessadas
Uso da informação e património	2.2 Uso da informação 3. Compromisso com partes interessadas
Ambiente e responsabilidade perante a sociedade	2.5. Responsabilidade social empresarial 3.5. Comunidade
Fraude, corrupção e suborno	2.2. Matéria financeira 2.2. Corrupção e suborno

Na análise por assunto, observa-se um aumento significativo, em 2017, de incidências no tema “Negligência e Desrespeito”, ao qual se contrapõe a redução no tema “Uso da Informação e do Património”.

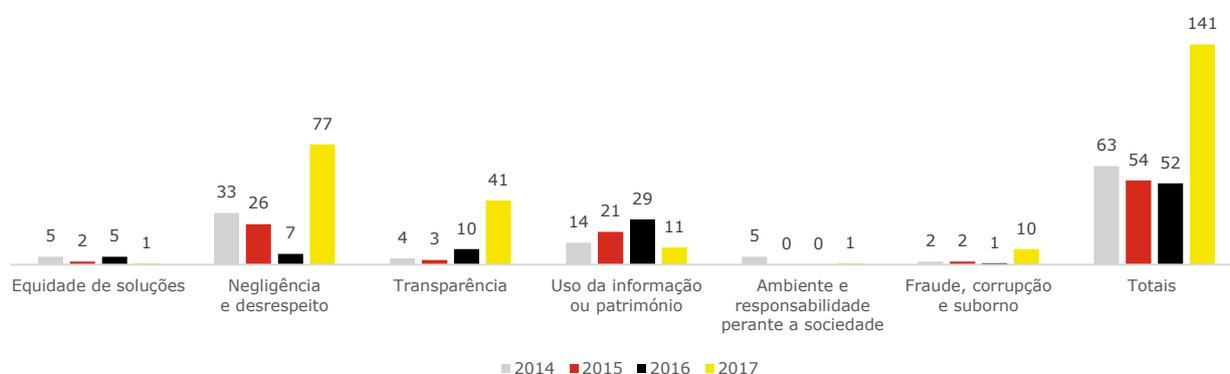
Ainda que podendo estar influenciadas por alguma variabilidade na aplicação dos critérios de classificação, estas variações poderão traduzir um maior grau de escrutínio e de exigência por parte dos *stakeholders* e, também, a maior consciencialização dos colaboradores, em resultado das acções de formação e sensibilização realizadas desde 2014.

Idêntica consideração, se poderá fazer relativamente à variação observada em 2017, relativamente ao ano anterior, no tema “Transparência”.

Reclamações presentes ao Comité de Ética, por assunto, em 2017 (#)



Reclamações presentes ao Comité de Ética, por assunto - 4 anos (#)





2.2 ATIVIDADE DO COMITÉ DE ÉTICA

Acompanhando a evolução da organização do Grupo, a composição do Comité de Ética sofreu alterações ao longo do ano, tendo deixado de integrar os membros Sérgio Martins (EDP Brasil), Miguel Amaro (EDP Renováveis) e Paulo Pinto de Almeida (EDP Gás Distribuição).

No final do ano, era a seguinte a composição do Comité de Ética da EDP: António Mexia, PCAE, Presidente; António Martins da Costa, CAE; António Ferreira da Costa, EDP Produção; Azucena Vinuela, Direção de Auditoria Interna e Compliance; Eugénio de Carvalho, EDP Serviço Universal; Henrique Freire, EDP Brasil; João Paulo Costeira, EDP Renováveis; João Torres, EDP Distribuição; José Figueiredo Soares, Provedor de Ética, Secretário; José Luis Mohedano, EDP Espanha; Manuela Silva, EDP Soluções Comerciais; Nuno Chung, EDP Valor; Paula Carneiro, Direção Corporativa de Recursos Humanos; Pedro Pires João, EDP Comercial.

Como previsto, o Comité de Ética da EDP realizou quatro reuniões em 2017, com uma taxa de assiduidade de 81%.

2.3 RECLAMAÇÕES APRECIADAS

De acordo com o Regulamento do Código de Ética, as reclamações recebidas são objeto de averiguações preliminares, efectuadas pelo Provedor de Ética. Essas averiguações referem-se, designadamente, às más práticas identificadas, aos colaboradores ou terceiros potencialmente implicados ou que sobre eles possam ter informação relevante, aos riscos e responsabilidades em presença e à eventual necessidade de ações de remediação ou correção. Os relatórios preliminares contendo o resultado dessas averiguações e os respetivos pareceres do Provedor de Ética são, por este, apresentados ao Comité de Ética, para apreciação. Neles não são identificadas as origens da informação reportada, que o Provedor de Ética mantém sob sigilo durante todo o processo, desde que tal sigilo não prejudique o êxito de eventuais investigações ou o desenvolvimento de ações corretivas.

Em 2017, o Comité analisou os relatórios preliminares preparados pelo Provedor de Ética, referentes às reclamações éticas originadas em Portugal e em Espanha (5 transitadas de 2016 e 14 novas reclamações registadas no ano). Todas estas reclamações foram investigadas e encerradas com emissão dos respectivos "Pareceres do Comité de Ética".

O Comité apreciou igualmente os processos remetidos pelo Comité de Ética da EDP Brasil, tendo ratificado as decisões sobre eles produzidas.

Todos os Processos e os Pareceres sobre eles emitidos foram remetidos à Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do CGS, de acordo com procedimentos definidos.

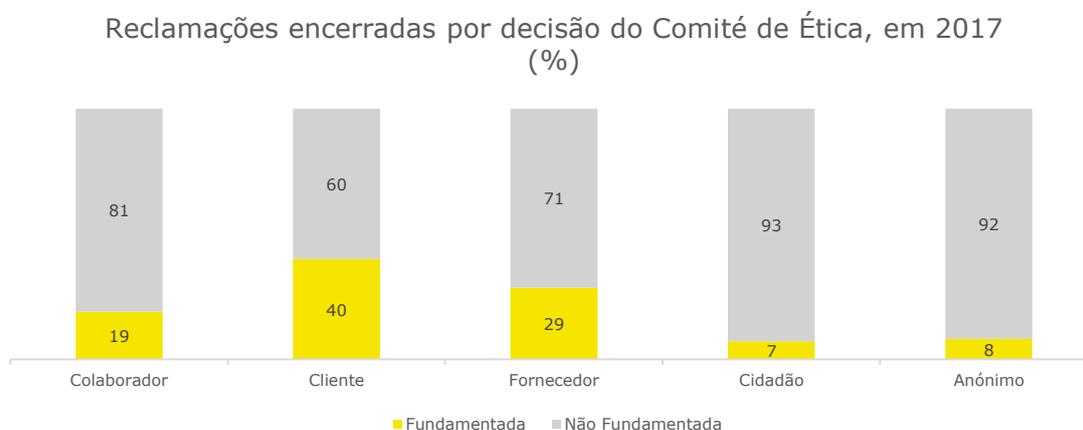
	TRANSITADOS DE 2016	ABERTOS EM 2017	ENCERRADOS EM 2017	TRANSITADOS PARA 2018
EDP PORTUGAL	5	13	18	0
EDP ESPANHA	0	1	1	0
EDP BRASIL	13	122	101	34
EDP RENOVÁVEIS	0	0	0	0
TOTAL	18	136	120	34

2.4 DECISÕES PRODUZIDAS E AÇÕES DETERMINADAS

Das reclamações presentes ao Comité de Ética, 120 foram encerradas em 2017, tendo 15% sido consideradas fundamentadas e 85% não fundamentadas. Para efeitos desta estatística, consideram-se “não fundamentadas” não só as reclamações relativamente às quais não foram confirmados os factos ou responsabilidades alegadas pelos autores, mas também aquelas onde não foi possível recolher evidências suficientes para fundamentar uma decisão.

A percentagem de reclamações consideradas fundamentadas face ao total das apreciadas pelo Comité de Ética em 2017 (15%), apresenta uma significativa redução quando comparada a taxa homóloga do ano anterior (34%). Esta variação poderá encontrar justificação no grande acréscimo de reclamações – e, em particular, as de origem anónima - verificado no ano, no contexto já anteriormente referido (cfr. 3.1).

A distribuição destas decisões por origem da reclamação é representada na figura abaixo:

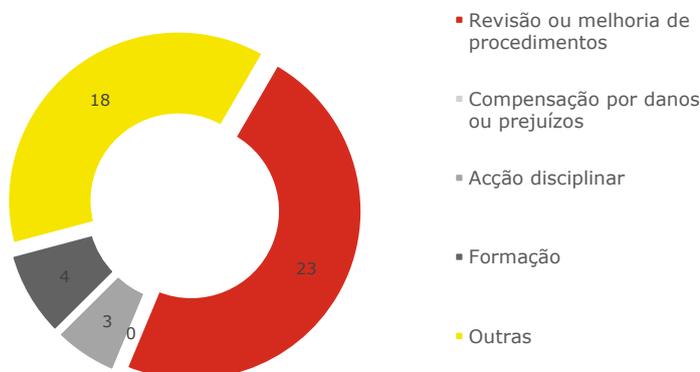


Decorrentes dos Pareceres do Comité de Ética, foram determinadas mais de quatro dezenas de acções de seguimento.

Tal como em anos anteriores, estas acções foram maioritariamente dirigidas à “Revisão ou melhoria de procedimentos”, promovendo assim a melhoria dos sistemas de gestão e de controlo, no sentido da prevenção da recorrência de más práticas éticas.

As acções classificadas como “Outras” incluem: monitorização de desempenho de processos, avaliação de eficácia de iniciativas e participação de ocorrências às autoridades de investigação criminal.

Acções determinadas pelo Comité de Ética, em 2017 (#)





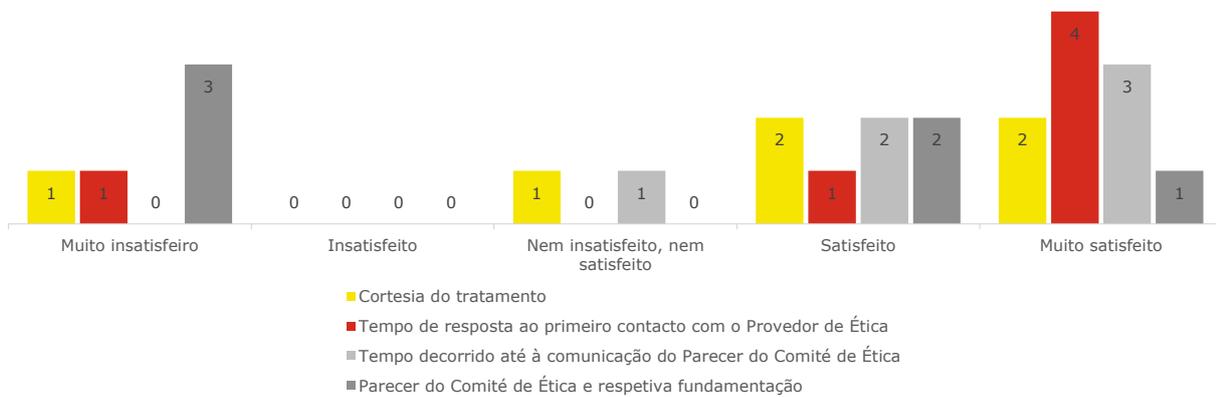
2.5 SATISFAÇÃO DOS RECLAMANTES

No âmbito do controlo do processo de gestão de reclamações éticas é, anualmente, avaliada a satisfação dos autores das reclamações presentes ao Comité de Ética, originadas em Portugal e em Espanha. Esta avaliação é feita relativamente aos aspectos: cortesia do tratamento; tempo de resposta ao primeiro contacto; tempo decorrido até à comunicação do Parecer do Comité de Ética; e, também, a satisfação com o teor do próprio Parecer de Comité e respectiva fundamentação.

Em 2017 registou-se uma taxa de resposta de 37,5%.

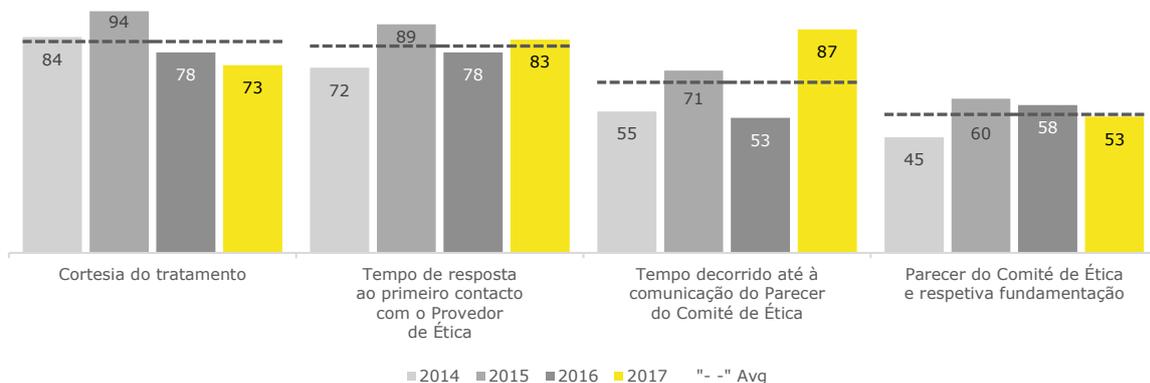
Os resultados da avaliação mantêm-se positivos, a maioria dos reclamantes declarando-se satisfeitos ou muito satisfeitos nas dimensões analisadas.

Satisfação dos reclamantes, em 2017 (#)



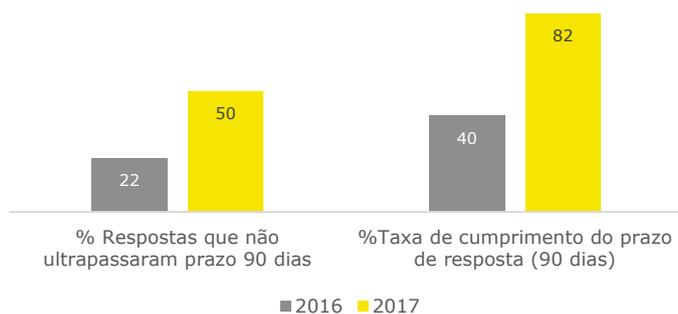
Dado o pequeno número de reclamantes que anualmente contribuem para esta amostra – em 2017, apenas seis – estes resultados são susceptíveis de apresentar grande variabilidade, não podendo ser interpretados pelo seu valor absoluto, num determinado ano. Daí a sua transformação em indicadores que possibilitem a comparação num período temporal mais alargado.

Nível de Satisfação dos Reclamantes (Processos encerrados no Ano) - Valores de indicadores homogeneizados (%)



No gráfico anterior apresentam-se, para todos os aspetos analisados, os resultados comparados dos quatro anos em que esta avaliação foi efetuada. Analisando os indicadores, homogeneizados de acordo com a metodologia utilizada para efeitos de consolidação no Índice Ethicis (cfr. 4.1), verifica-se uma significativa melhoria no indicador "Tempo decorrido até à comunicação do Parecer do Comité", mantendo-se relativamente estáveis os restantes três indicadores.

Eficácia de resposta aos reclamantes (%)

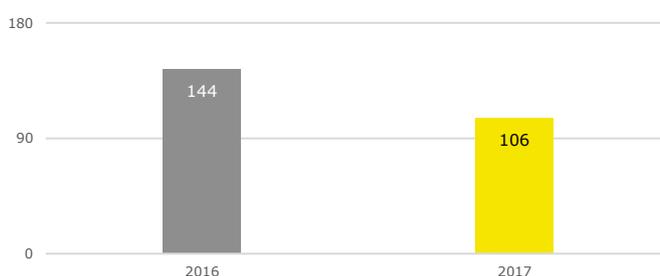


A melhoria agora observada naquele indicador, está em linha com a evolução positiva registada no ano, em todos os indicadores relativos ao cumprimento de prazos de resposta aos reclamantes.

No entanto, ainda que tendo melhorado significativamente (cerca de -26%) relativamente ao desempenho verificado em 2016, o indicador "Prazo médio de resposta aos reclamantes" ficou aquém da meta estabelecida na revisão do Regulamento do Código de Ética, ocorrida no final de 2015.

Com efeito, desta revisão resultou a alteração, de 180 para 90 dias a contar da data da apresentação da reclamação, do prazo indicativo para a apreciação preliminar da reclamação e a emissão de parecer do Comité de Ética.

Prazo médio de resposta aos reclamantes (dias)



Apesar de os resultados alcançados confirmarem a eficácia das medidas de melhoria que têm vindo a ser introduzidas no processo de registo e tratamento das reclamações éticas, estas não foram, ainda, suficientes para assegurar os níveis de desempenho pretendidos.

Manter-se-á a monitorização destes indicadores, de acordo com as metas estabelecidas no quadro do objetivo global de melhoria dos resultados do índice Ethicis.

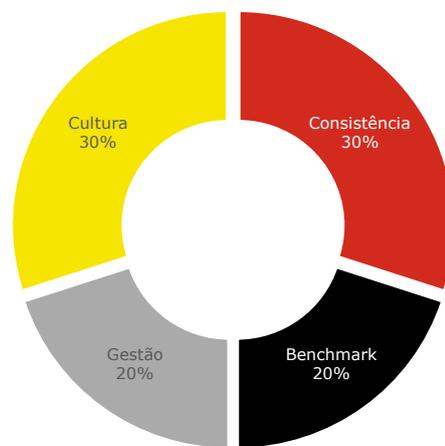


03 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ÉTICO

3.1 AVALIAÇÃO INTERNA: ETHICIS – ÍNDICE CORPORATIVO DE DESEMPENHO ÉTICO DA EDP

O Grupo EDP utiliza como instrumento interno de monitorização de desempenho ético, o índice Ethicis. Este índice, em uso desde 2013¹, possibilita uma visão integrada e balanceada do desempenho ético do Grupo, permitindo avaliar a consistência das práticas de gestão com os compromissos assumidos em matéria de ética, sendo, também, um eficaz suporte para o relato externo.

Pretende-se com este índice “da ética” dar expressão quantitativa a um significativo número de resultados – as perceções diretas ou indiretas dos diversos stakeholders sobre o desempenho ético do Grupo, os indicadores de eficácia dos processos relevantes e o grau de concretização das iniciativas planeadas neste domínio – que, se adequadamente ponderados e consolidados, possibilitam, não apenas a monitorização do desempenho alcançado, mas, também, o estabelecimento de objetivos e metas de gestão, para o futuro. Neste âmbito, a EDP estabeleceu como meta intercalar para 2020, o atingimento de um valor consolidado do índice não inferior a 80 pontos.



Em suma, trata-se de, através de um adequado sistema de métricas, aplicar a um domínio tão intangível e controverso como o da avaliação do desempenho ético de uma organização, o aforismo “[tudo] o que é medido pode ser gerido”².

No quadro da melhoria dos instrumentos e práticas de gestão da EDP, o Ethicis foi revisto em 2016 com o objectivo de aumentar as suas robustez, clareza e coerência. Ligeiramente modificado na sua estrutura global, a anterior dimensão “Perceção das Partes interessadas” foi substituída pela “Consistência”, tendo esta sido reorganizada em 4 eixos: “Confiança”, “Transparência”, “Integridade” e “Não discriminação”. Para reforçar o peso desta dimensão, foi diminuído o peso relativo da dimensão “Benchmark”. Da mesma forma, a dimensão “Gestão”, reestruturada em três grandes eixos – “Gestão das Reclamações”, “Gestão do Risco Ético” e “Gestão do Conhecimento” – viu diminuído o seu peso relativo, por forma a permitir valorizar a dimensão “Cultura”, agora organizada em quatro eixos: “Ambiente de trabalho”; “Liderança Ética”; “Conhecimento e Confiança nos instrumentos de gestão”; e “Influência na cadeia de fornecimento”.

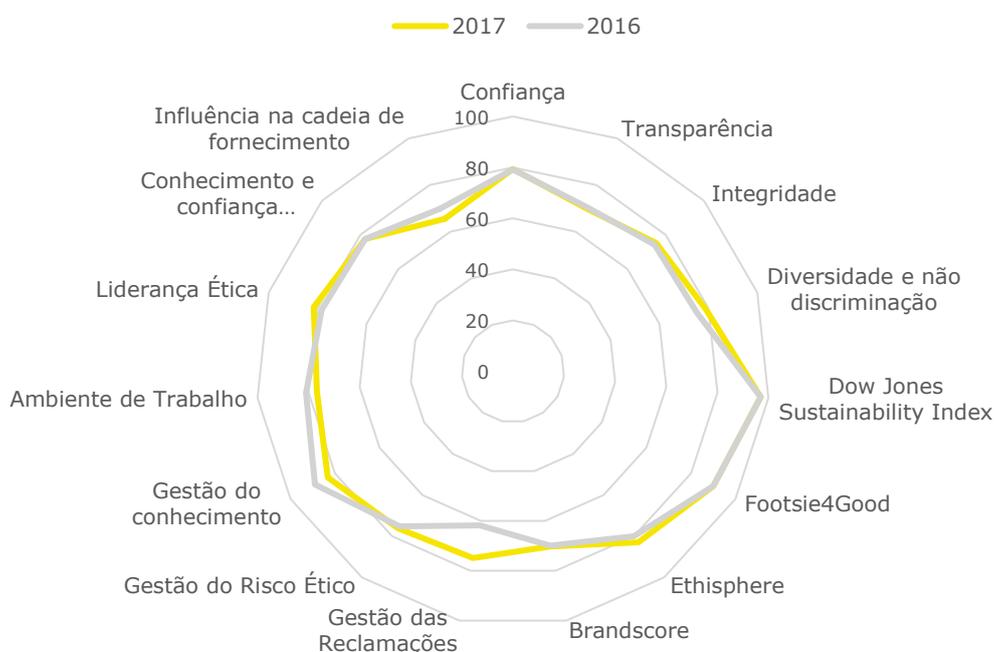
Esta alteração evidencia a relevância para o desempenho ético da EDP atribuída à cultura ética e à consistência das práticas de gestão neste domínio (que representam agora 60% do valor global deste índice) e decorre, também, da disponibilização de novas ferramentas de avaliação e monitorização de cultura na EDP. Destas destacam-se a metodologia de avaliação e desenvolvimento de competências (Amplify) mas também os inquéritos “Experiência na EDP”, para avaliação, entre outros, de aspetos da cultura ética do Grupo, por colaboradores em fase de saída para a reforma ou pré-reforma. As auditorias a Fornecedores são outra nova fonte de dados que, desde 2016, contribui para o aumento de robustez do índice Ethicis.

Em 2017, o Ethicis apresenta um valor consolidado de 79, o que representa um acréscimo de 0.3 pontos relativamente ao valor de 2016.

¹ Ver, a este propósito, o estudo de caso “Ethicis | Índice Corporativo de Desempenho Ético da EDP; A. Roque & H. Gonçalves, 2015, em <https://www.edp.com/en/edp/about-us/ethics>

² “What gets measured gets managed”, frase atribuída a Lord Kelvin

As variações mais significativas encontram-se, em sentidos opostos, na dimensão Gestão, nos eixos Gestão das Reclamações e Gestão do Conhecimento, fruto sobretudo dos indicadores intermédios “Eficácia na resposta aos reclamantes” e “Nível de satisfação do reclamante”, em sentido positivo (cfr. 3.5) e da “Concretização da formação anual planeada em ética”, em sentido negativo.



Este último aspeto decorre, sobretudo, de não ter sido possível em 2017, na EDP Brasil, executar, na totalidade, o plano de formação em ética, o qual previa abranger todos os colaboradores daquela unidade de negócio, em resultado da necessidade de acomodar projectos complementares de formação, com particular destaque para o projecto “Cultura EDP”, o qual foi levado a todas as regiões onde a EDP Brasil opera. A recuperação deste programa de formação está prevista para 2018

Na dimensão Cultura observa-se ligeira diminuição no valor parcial do eixo “Influência na cadeia de fornecimento”, o qual se espera ser substancialmente melhorado em 2018, fruto da prevista implementação da formação em ética (online ou presencial) para cerca de 10.000 colaboradores de fornecedores que agem em nome da EDP (ver anexo I).

Uma parte muito significativa das dimensões “Consistência” e “Cultura” do Ethicis é, a partir de 2016, suportada em indicadores de percepção dos stakeholders – com grande expressão para os Colaboradores – indicadores que, pela sua natureza, reflectem mais lentamente as variações positivas. Este facto não pode deixar de ser tido em consideração definição das metas e na análise dos resultados atingidos. Na figura ao lado apresenta-se a evolução dos valores consolidados do Índice Ethicis desde o seu início e indica-se a meta intercalar, estabelecida para 2020.



A criação de ferramentas como este índice [Ethicis] tem o mérito de medir e de tornar mais explícita e gerível a dimensão ética da vida organizacional. Falar de ética é fácil. Medi-la e colocá-la sob o escrutínio da organização não é. Este índice representa pois um compromisso, explícito e assumido, com uma das dimensões mais críticas da vida organizacional: a dimensão moral.

Miguel Pina e Cunha, Nova School of Business & Economics, in Estudo de Caso Ethicis, 2015



3.2 AVALIAÇÃO EXTERNA – CORPORATE ETHICS QUOTIENT (ETHISPHERE INSTITUTE)

A EDP foi, pelo sexto ano consecutivo, reconhecida pelo Ethisphere Institute - EUA, tendo integrado a lista das "2017 World's Most Ethical Companies (WMEC)".

Na avaliação da maturidade do seu sistema de gestão do desempenho ético, a EDP viu melhorado o valor global do seu "Corporate Ethics Quotient" e alargada a distância para a média dos valores obtidos pelas empresas que, neste ano, integraram aquela lista.

É de salientar que este resultado é alcançado num contexto de maior nível de exigência e de detalhe da informação solicitada em cada uma das cinco dimensões de análise: "Compliance & Ethics Program", "Corporate Citizenship", "Culture of Ethics", "Corporate Governance & Leadership", e "Innovation & Reputation".



No contexto da avaliação efetuada pelo Ethisphere Institute, é produzido um conjunto muito significativo de informação de benchmarking, o qual possibilita a comparação das iniciativas internas no domínio de cada uma das dimensões analisadas com as melhores práticas das organizações que, naquele ano, se destacaram na gestão do seu desempenho ético.

A lista das "2017 World's Most Ethical Companies (WMEC)" integrou 124 organizações de 19 países e 52 setores da economia, sendo a EDP uma das 6 do setor da energia e a única empresa portuguesa a constar nesta lista.

O Ethisphere Institute é uma organização internacional dedicada ao desenvolvimento das melhores práticas em ética empresarial, responsabilidade social e sustentabilidade. Este ranking distingue as empresas que lideram com integridade e demonstram o alinhamento das suas práticas de gestão com os princípios e compromissos éticos assumidos. Utilizando um modelo próprio, o Ethisphere Institute avalia a maturidade e o desempenho dos sistemas de gestão em matéria de ética e *compliance*.

04 PARTILHA DE EXPERIÊNCIA E APOIO A INICIATIVAS

NO DOMÍNIO DA ÉTICA EMPRESARIAL

Em alinhamento com o posicionamento do Grupo EDP em matéria de apoio à criação e à disseminação de conhecimento, também no domínio da ética aplicada em contexto organizacional, foi possível manter, em 2017, o apoio e a cooperação, tanto com instituições de ensino, como com organizações de natureza associativa empresarial.

4.1 CÁTEDRA AESE | EDP DE ÉTICA NA EMPRESA E NA SOCIEDADE

A Cátedra AESE/EDP de Ética na Empresa e na Sociedade, da qual é titular o Professor Raúl Diniz, foi criada em 2011, no âmbito de um Protocolo celebrado entre as duas entidades, tendo o segundo período trienal de vigência, terminado em 2016. Considerando os resultados muito positivos que têm vindo a ser obtidos no âmbito da Cátedra - no último triénio, 439 participantes nos Seminários e Sessões de Continuidade promovidas pela Cátedra e distribuição do livro "Inspirando Líderes" a 700 Alumni por ocasião da Assembleia e a 1574 Participantes em diversos programas abertos da AESE - a EDP e a AESE acordaram em renovar o referido Protocolo, para o período de 2017 a 2019.

A Cátedra é uma concretização do compromisso assumido pela EDP ao subscrever o princípio de partilha com a Sociedade, focando-se no estudo e desenvolvimento de conceitos teóricos e propostas concretas de atuação, apoiada nos seguintes eixos de investigação: Fundamentos da ética na empresa e na sociedade; e novos paradigmas de gestão.

No seu âmbito, tiveram lugar, em 2017, as seguintes atividades:



Publicações:

"Dilemmas and limitations in minimizing management risks in banking"; Rafael Franco, Marc Jacquinet, Ana Machado

Conferências e seminários sobre Ética Empresarial

Reputação: Ética ou Estética (Maio)

Revolução Digital e Reputação Corporativa (Junho)

Como potenciar um perfil de liderança (Outubro)

Comunicação Interna e Reputação (Dezembro)

Participação em Congressos

- "The (new) ideal worker"; Ana Machado - 7th International Conference of Work and Family

Mais informação em:

[http://www.aese.pt/aese/boas_praticas/catedra de etica na empresa e na sociedade aeseedp/](http://www.aese.pt/aese/boas_praticas/catedra_de_etica_na_empresa_e_na_sociedade_aeseedp/)



4.2 PROTOCOLO COM A CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

Enquadrado na colaboração regular que tem existido entre a EDP e a Católica Porto Business School (CPBS) foi estabelecido, em março de 2013, um Protocolo de Cooperação Específico entre as duas entidades. Esse Protocolo envolvia a prestação de serviços especializados de apoio ao Gabinete do Provedor de Ética da EDP, por parte da Universidade Católica Portuguesa (Porto), designadamente: Desenvolvimento de investigação fundamental ou aplicada; Realização de estudos de benchmarking empresarial e de estudos académicos; Elaboração de estudos de casos; Implementação de processos de avaliação e monitorização do desempenho ético; Conceção e operacionalização de programas de formação em ética.

Este Protocolo viria a ter uma renovação, já em 2017, reforçando a articulação entre a Empresa e a Universidade num domínio que assume cada vez maior relevância, tanto para a gestão empresarial, como para a Academia.

No âmbito do Protocolo, em 2017, foi prestado apoio técnico ao Gabinete do Provedor de Ética nos vários projetos e iniciativas, com destaque para dois projetos de formação: coordenação e monitorização da formação presencial "Tone at the Middle" dirigida aos gestores intermédios das unidades de negócio em Portugal e em Espanha; concepção, coordenação e monitorização da formação (em formatos online e presencial) dirigida à cadeia de fornecimento, em Portugal e Espanha.

Sobre este protocolo de colaboração, ver também: <http://www.catolicabs.porto.ucp.pt/pt/cegea-consultoria>.

4.3 COOPERAÇÃO COM A UNIVERSIDADE DE DEUSTO (BILBAU)

Em 2016 foi formalmente estabelecido um Convénio de Colaboração entre a EDP e a Universidade de Deusto (Centro de Ética Aplicada e Deusto International Research School). Para além da colaboração entre as duas instituições em matéria de ética empresarial, no âmbito deste Convénio está incluído o acordo de participação da Fundação EDP no co-financiamento de um projecto de investigação *Promotion of Ethical Culture in Transnational Companies*. Este projecto é igualmente co-financiado pela União Europeia (Programa de Investigação e Inovação Horizonte 2020 da União Europeia no âmbito da convenção de subvenção Marie Skłodowska-Curie).

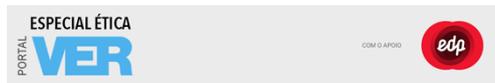
Trata-se de um projeto de Doutoramento Industrial, com a duração de três anos, que tem por objetivos: explorar alternativas de avaliação qualitativa e quantitativa da consolidação da cultura ética empresarial; propor marcos metodológicos para a consolidação da cultura ética em organizações transnacionais; elaborar propostas concretas de avaliação e consolidação da cultura ética; e propor estratégias para o reforço do sistema de gestão das competências éticas da empresa e dos seus colaboradores.

No âmbito deste projeto, decorreu, no último trimestre de 2017, um período de residência na EDP do doutorando Rodrigo Dal Borgo. Supervisionado pelo Provedor de Ética da EDP, o doutorando teve a oportunidade de vivenciar o ambiente corporativo, participar de reuniões e seminários e conhecer projetos desenvolvidos com o objetivo do desenvolvimento e consolidação da cultura ética da empresa. Além disso, como parte de um primeiro passo no processo de pesquisa de PhD, realizou entrevistas com membros da alta direção do Grupo. Durante este período, o doutorando pôde esclarecer melhor o âmbito do seu trabalho, estabelecer contactos e relações importantes para a investigação, assim como participar na Conferência *Connecting Communities* realizada em novembro, em Londres, com a comunicação "Storytelling and forward-looking perspectives to elicit ethical consciousness in organizations".

Mais informação em:

<http://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/doctorado-2/cofund/presentacion-23?cambioidioma=si>

4.4 PORTAL VER



“A ética é mais importante do que a lei” - Wynton Marsalis

Prestes a comemorar o seu 10º aniversário, o VER pretende reforçar um dos pilares principais do tripé que o define desde o seu lançamento: o da Ética. Porque consideramos que é cada vez mais relevante dinamizar, divulgar e debater as questões éticas que, de forma crescente, se colocam às empresas, e a toda a sociedade, é nosso compromisso consolidar a aposta nesta área e dar a conhecer a realidade de empresas portuguesas com propósitos similares. Para tal, contamos com o apoio da EDP – que tem vindo a construir de forma consistente um conjunto de políticas e de abordagens de gestão nesta área, reconhecidas como boas práticas a nível nacional e além-fronteiras –, e com a parceria de instituições académicas relevantes, de que é exemplo e já nesta edição, a Católica Porto Business School. A presente newsletter assume-se como o início desta nova fase, em conjunto com o lançamento, a breve trecho, de novas rubricas que visam cumprir os objetivos acima propostos e envolver, de forma mais activa, os leitores que nos seguem.

ESTA SEMANA



GRANDE ENTREVISTA

“O exemplo é o melhor código de conduta”

POR HELENA OLIVEIRA

No âmbito do apoio a iniciativas no domínio da ética empresarial, a EDP formalizou, com o Portal VER (Valores, Ética e Responsabilidade), um protocolo de colaboração para o quadriénio 2016-2019.

O VER é, simultaneamente, um portal de notícias online e uma comunidade de líderes empresariais reunida em torno dos valores, da ética e da responsabilidade, promovendo ainda a cooperação entre vários intervenientes e especialistas nas suas áreas temáticas.

Semanalmente, a Newsletter VER promove diferentes perspectivas que nascem da participação em congressos e seminários, de uma pesquisa cuidada e assídua das temáticas internacionais, das histórias e experiências empresariais narradas na primeira pessoa e contando, sempre que necessário, com a ajuda de organizações especializadas e de empresas de referência nas suas diferentes áreas de intervenção. Mensalmente é enviada a todos os cerca de 6.000 subscritores uma edição “Especial Ética” da Newsletter.

É no sentido do desenvolvimento desse objectivo comum de promoção da ética organizacional em Portugal, um dos principais pilares do projecto, que a EDP apoia o projecto específico “Ética Organizacional em Portugal - Dinamizar, Divulgar, Debater” o qual pretende alcançar os seguintes objectivos:

- Dar destaque à ética empresarial e ao impacto da falta dela;
- Acompanhar a actualidade em matéria de ética nas organizações;
- Divulgar boas práticas das empresas portuguesas;
- Promover o debate e a reflexão sobre ética no meio empresarial e académico e o diálogo entre os dois;

Desta parceria têm resultado diversos artigos, entrevistas e partilha de projetos, com destaque para o Ciclo de Cinema mais Pequeno do Mundo que foi pensado, produzido e emitido nos canais internos da EDP e que vê, através do Portal VER, as suas sessões serem tornadas públicas com uma abordagem alinhada, mas uma nova imagem.



Mais informação em:

<http://www.ver.pt/category/cinema/>



Também resultante desta parceria e no âmbito do seu 10º aniversário, o VER, em conjunto com a ACEGE, promoveu um seminário intitulado “O impacto nas empresas da nova legislação sobre assédio” onde se refletiu sobre as alterações à Lei Geral do Trabalho, que estabelecem, em matéria de assédio laboral, novas obrigações legais para todas as empresas com mais de sete trabalhadores. Com quase 300 inscritos, foram realizadas duas sessões deste seminário, em Lisboa e no Porto, tendo participado pela EDP, respetivamente, Paula Carneiro (Directora Corporativa de Recursos Humanos) e José Figueiredo Soares (Provedor de Ética).

O [Especial Ética do mês de dezembro](#) foi dedicado ao tema com artigos de fundo sobre as intervenções da maioria dos intervenientes do seminário.



4.5 PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS EXTERNOS

Ainda no âmbito da partilha de experiência da EDP na gestão do desempenho ético e, mais genericamente, no reforço da dimensão ética da cultura organizacional, o Provedor de Ética participou, em 2017, em diversos Seminários, Conferências e Fóruns.

Fórum de Ética da Católica Porto Business School

Criado em 2015, o Fórum de Ética da Católica Porto Business School tem como principais objetivos: estimular e apoiar a reflexão sobre ética empresarial; promover a troca de experiências entre organizações; criar conhecimento no domínio da ética. O Fórum tem, atualmente, cerca de trinta membros, todos de elevada senioridade, representando um número muito variado de sectores empresariais.

A EDP, através do seu Provedor de Ética, foi fundadora deste Fórum e tem participado regularmente nas suas sessões, nelas partilhando a experiência no desenvolvimento do seu sistema de gestão e na consolidação da cultura ética e, simultaneamente, recolhendo valiosos contributos e perspectivas dos participantes relativamente aos diversos temas analisados.



Seminários DIRETICA

No âmbito do Protocolo celebrado com o Centro de Ética Aplicada da Universidade de Deusto (Bilbao), a EDP tem acompanhado a iniciativa DIRÉTICA, Acompañamiento Ético de la Función Directiva, cujos objetivos são reforçar as competências relacionadas com a perspectiva ética nos processos de análise ética e de tomada de decisão na função dirigente, a nível individual e organizacional, bem como a importância desta perspectiva na construção da cultura da organização.

O Provedor de Ética participou no Seminário realizado em Maio, no qual teve oportunidade de apresentar o sistema de gestão do desempenho ético da EDP e de debater com os participantes os principais desafios e opções que o desenvolvimento de um tal sistema coloca.



Mais informação em:

<https://www.deusto.es/cs/Satellite/deustoresearch/es/inicio/transferencia-3/servicios-expertos-0/la-funcion-directiva>

Outras participações

Tal como em anos anteriores, a EDP foi convidada a partilhar as suas práticas de gestão e resultados em matéria de ética organizacional, em instituições de ensino superior ou de formação executiva.

Neste âmbito, em 2017, o Provedor de Ética teve as seguintes participações:

- Seminário "Gestão do desempenho ético na EDP" no âmbito da disciplina "Ética e Responsabilidade Social das Organizações", da licenciatura em Gestão, na Universidade Portucalense;
- Seminário "Consistência entre palavras e atos: o Código de Ética EDP" no âmbito dos "Seminário de Ética e Responsabilidade Social" do MBA Internacional, da Católica Porto Business School.
- 4th Symposium on Ethics and Social Responsibility Research; Porto

05 COMPLIANCE, CONTROLO INTERNO E COMBATE À CORRUPÇÃO

No âmbito mais alargado da gestão do risco e, em particular, tendo por objetivo minimizar o risco de ocorrência de más práticas éticas, a EDP tem vindo a desenvolver, continuamente e de forma transversal às diversas unidades de negócio, medidas e sistemas de formação / sensibilização, prevenção, monitorização e controlo interno, adequados aos riscos identificados de incumprimento legal e regulatório, ao combate à corrupção, fraude e branqueamento de capitais e à promoção da transparência.

Por intermédio das unidades organizativas competentes, a EDP implementou um modelo de avaliação e mitigação de riscos associados a actos ilícitos, englobando a análise dos riscos existentes, a identificação de potenciais melhorias, o desenho de planos de acção e a implementação e monitorização de controlos, quando necessário. Estes controlos, nomeadamente os que impactam os relatórios financeiros, são revistos e monitorizados por equipas internas e são certificados anualmente por auditor externo, como garantia a todos os *stakeholders* de que os riscos são mitigados.

Com o objectivo de reforçar a eficácia dos sistemas de controlo e relato e de reduzir os riscos de incumprimento legal, em particular o de ocorrência de práticas de corrupção e suborno, no âmbito das actividades relativas à evolução, qualidade e manutenção do sistema, foi reforçada a análise dos riscos financeiros e de fraude relacionados com o relato financeiro, tendo em vista a melhoria contínua e robustez do sistema de controlo interno.

A Direcção de Auditoria Interna e Compliance é responsável por promover e coordenar os Programas (Global e Específicos) de Compliance do Grupo EDP, através da disponibilização de ferramentas, suporte metodológico e monitorização das actividades desenvolvidas. Ao longo do ano foram promovidas iniciativas concretas com vista à implementação de vários Programas Específicos de Compliance.

Para mais informações consultar o Relatório e Contas 2017, [capítulo III Controlo Interno e Gestão de Riscos, ponto 55](#).

Em reconhecimento da extensão e da qualidade das iniciativas desenvolvidas num contexto particularmente exigente em matéria de práticas anticorrupção, a EDP Brasil obteve a terceira posição entre 100 empresas analisadas no estudo "[Transparência em Relatórios Corporativos – As 100 Maiores Empresas e os 10 Maiores Bancos Brasileiros](#)", publicado pela ONG "Transparência Internacional (TI)" que avalia a situação das maiores empresas brasileiras relativamente aos seus padrões de transparência e de prevenção da corrupção.

No âmbito das iniciativas colaborativas e da partilha com a comunidade, a EDP prosseguiu a dinamização da plataforma "[Gestão Transparente.Org](#) – Guia prático de gestão de riscos de corrupção nas organizações". Em 2017, a atenção deste projecto incidiu, sobretudo, no tema da protecção de dados pessoais, no contexto da promoção e partilha de valores de integridade, responsabilidade e transparência, tendo ainda ampliado a disponibilização de conteúdos em castelhano, inglês e português europeu e sul-americano.

Estas iniciativas foram, sempre que necessário, acompanhadas pelo Provedor de Ética e articuladas com as iniciativas coordenadas pelo respetivo Gabinete.



06 PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

O Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais (PMDH), alargado em 2016 a todas as Unidades de Negócio do Grupo EDP, abrange designadamente empresas, instalações, novos projectos, fusões e aquisições, bem como as operações com potencial de impacte nos Direitos Humanos ou volume de negócios materialmente relevante em Portugal, Espanha, Brasil e Estados Unidos.

O PMDH permite aferir a conformidade das nossas práticas e do impacto das decisões e operações com os princípios da EDP e os objectivos de respeito pelos Direitos Humanos e Laborais. Os princípios e compromissos públicos da EDP em matéria de respeito pelos Direitos Humanos são reafirmados e disponibilizados publicamente na página da EDP na internet (www.edp.com> sustentabilidade> dimensão social > direitos humanos) e noutros suportes, como o Código de Ética e os Princípios de Desenvolvimento Sustentável do Grupo EDP. A monitorização realizada no âmbito do PMDH contribui também para a prática sistemática de avaliação de riscos éticos e do cumprimento dos normativos legais, regulamentares e éticos aplicáveis.

A EDP assume os princípios e valores consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nas convenções, tratados ou iniciativas internacionais, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores para Empresas, do Conselho dos Direitos Humanos – “Ruggie Framework”.

É compromisso da EDP respeitar e promover, em particular na cadeia de fornecimento, os Direitos Humanos e as práticas laborais condignas. Os Princípios de Desenvolvimento Sustentável do Grupo afirmam os compromissos de integrar os aspectos sociais no planeamento e nas decisões, de respeitar e promover o respeito pelos Direitos Humanos na sua esfera de influência, de rejeitar práticas abusivas e discriminatórias, bem como de garantir a igualdade de oportunidades.

No âmbito do PMDH, foram preconizados um conjunto de acções e planos de melhoria com especial destaque, em 2017, para:

- As actividades relacionadas com a construção de infra-estruturas com impacto na deslocação de pessoas e populações indígenas. Esta questão é particularmente relevante no Brasil, com relação ao projecto da Central Hidroeléctrica de São Manoel. (Para mais informações consultar o Relatório de Sustentabilidade 2017 da EDP, nomeadamente o capítulo “02 Ética e Direitos Humanos”);
- A avaliação e monitorização dos riscos na cadeia de fornecimento, tendo-se concluído a existência de uma maior exposição dos fornecedores indirectos a riscos de desrespeito dos Direitos Humanos e Laborais. Em consequência, serão melhorados os processos de monitorização e de sensibilização dos fornecedores relativamente aos compromissos contratualmente assumidos neste domínio, bem como para as sanções decorrentes de incumprimentos, as quais poderão traduzir-se em desqualificação. (Para mais informações consultar o Relatório de Sustentabilidade 2017 da EDP, nomeadamente o capítulo “07 Gestão de Fornecedores”).

Salienta-se que o respeito pela proibição de recurso a trabalhadores em situação ilegal e ao trabalho infantil é requisito explícito de qualificação de fornecedores, está contratualmente estabelecido e é susceptível de verificação através de acções inspectivas a nível operacional, sendo igualmente objeto de atenção no âmbito da função Compliance, do Programa de Sustentabilidade na Cadeia de Fornecimento e do PMDH.

Os procedimentos e os documentos relevantes do PMDH – Compromissos, Princípios Orientadores da ONU para as Empresas, Guia de Monitorização, Relatórios – estão publicados em www.edp.com> sustentabilidade> dimensão social > direitos humanos.

O canal de reclamação, participação e apresentação de dúvidas ao Provedor de Ética do Grupo EDP é o meio preferencial de contacto relacionado com as matérias de Direitos Humanos e Laborais, incluindo no âmbito da cadeia de fornecimento.

07 PERSPECTIVAS PARA 2018

Mantendo o alinhamento com os objetivos de gestão estabelecidos pela EDP em matéria de desempenho ético, em particular no que se refere à gestão do risco de ocorrência de más práticas éticas e ao reforço de uma cultura organizacional consistente com os valores assumidos, a atividade planeada para 2018 desenvolver-se-á segundo quatro principais linhas de ação:

7.1 MELHORIA DO SISTEMA DE GESTÃO DO DESEMPENHO ÉTICO

Monitorização do desempenho

Monitorização dos indicadores de desempenho considerados prioritários, no quadro da orientação estabelecida pelo Conselho de Administração Executivo, e reforço das ações de *benchmarking* nacional e internacional neste domínio.

Melhoria do desempenho ético do Grupo, tal como avaliado pelo índice interno Ethicis e pelo *Ethics Quotient (Ethisphere Institute)*, neste último caso mantendo o posicionamento do Grupo na lista das *World Most Ethical Companies*.

Gestão do risco

Reforço da integração da gestão do risco de más práticas éticas nos modelos e procedimentos de gestão de riscos no Grupo e realização, por entidade externa, de uma avaliação de alto nível neste domínio.

Processo "Registo e tratamento de reclamações éticas"

Implementação do novo canal de registo de reclamações, acessível através do *site* EDP, com as funcionalidades adequadas às atuais necessidades de gestão e melhoria do processo de registo e tratamento de reclamações éticas.

7.2 CULTURA

Dinamização das redes informais de cooperação interna no Grupo

Dinamização da atividade e alargamento do grupo de Interlocutores e de *Focal Points* éticaedp, para que este possa atuar como multiplicador em iniciativas lançadas centralmente e como transmissor de oportunidades e de necessidades existentes nas diversas unidades organizativas e de negócio.

Reforço e multiplicação da rede informal de parcerias internas, para captação de sinergias na promoção e consolidação da cultura ética no Grupo.

7.3 SENSIBILIZAÇÃO/ FORMAÇÃO/ CRIAÇÃO DE CONHECIMENTO

Sensibilização

Implementação, em colaboração com a Direcção de Comunicação, do projeto "Cada caso é um caso", com o objetivo de exercitar a aplicação do Código de Ética EDP, com base em pequenos casos divulgados e analisados nos *media* internos.

**Formação interna**

Desenvolvimento, em colaboração com a Direção de Recursos Humanos e Universidade EDP, de conteúdos específicos para integração nos programas de formação de chefias.

Disponibilização do módulo de formação *online*, “*The Honesty Project*”, sobre corrupção e suborno.

Formação para prestadores de serviços e fornecedores

Coordenar a execução do programa de formação éticaedp|Fornecedores, em colaboração com as unidades organizativas e de negócio envolvidas, em Portugal e Espanha.

Criação e partilha de conhecimento

Apoio à produção de conhecimento com vista à publicação de dois estudos de caso sobre elementos do sistema de gestão e desenvolvimento da cultura ética no Grupo EDP.

Partilha de experiência e práticas de gestão do desempenho ético, com a Academia e com a Sociedade em geral.

7.4 COMUNICAÇÃO

Em articulação com a Direção de Comunicação, prosseguimento do trabalho de reestruturação e melhoria das páginas da ética nos sites interno e externo, com o objetivo de promover a transparência na relação com os *stakeholders* e de reforçar a confiança destes na utilização dos canais de reclamação disponibilizados e no processo de gestão destas reclamações.

ANEXO I – BOAS PRÁTICAS

CONSTRUINDO A “EMPRESA ALARGADA”

Mais de dez mil colaboradores de prestadores de serviços da EDP vão receber formação em ética, idêntica à que foi dada internamente

Porquê?

Uma empresa responsável pelos impactos da sua atividade não pode deixar de considerar os que são provocados na e pela sua cadeia de fornecimento. Neste contexto, a EDP definiu uma [Política de Gestão Sustentável da Cadeia de Fornecimento](#) onde são, entre outros, estabelecidos objetivos no âmbito da gestão do risco. Assumem particular importância os riscos de más práticas éticas em fornecedores que atuam em nome ou que trabalham nas instalações da empresa e que são vistos, pelos clientes e pelos diferentes *stakeholders* com quem interagem, como fazendo parte da “empresa alargada”.

“O valor que o Grupo EDP gera é determinado, também, em grande parte, pelo desempenho dos seus fornecedores. Estamos ligados! O nosso sucesso é também o sucesso de todos aqueles com quem, direta ou indiretamente, trabalhamos e partilhamos riscos que, em conjunto, devemos identificar e saber gerir.”

António Martins da Costa Membro do CAE EDP
(in mensagem de boas vindas da formação
“éticaedp|fornecedores”)

Depois de concluída, em 2015, a formação “éticaedp online” para todos os colaboradores do Grupo, foi considerado fundamental alargá-la à cadeia de fornecimento, por forma a permitir: promover um comportamento de acordo com os princípios e compromissos éticos do grupo EDP; diminuir o risco de más práticas éticas, em particular aquelas de que possam resultar, para o Grupo, incumprimentos ou danos reputacionais; dar a conhecer o Código de Ética, o Código de Conduta do Fornecedor EDP e o canal de reclamações éticas da EDP.

Como?

Uma equipa interna diversa e motivada

Partindo de um núcleo coordenador constituído pelo Gabinete do Provedor de Ética, a Universidade EDP, a Direção de Sustentabilidade e a Unidade de *Procurement* Global da EDP Valor, foi constituída uma equipa interna envolvendo as Unidades de Negócio (UN) e as direções com responsabilidade na gestão de contratos de prestação de serviços nas áreas consideradas prioritárias, a saber: fornecedores que agem em nome da EDP; fornecedores que trabalham nas instalações da EDP; e fornecedores que têm acesso a dados de clientes e/ou de negócio da EDP. Ao longo do processo foram chamadas a participar na equipa cerca de trinta pessoas, representantes da EDP Comercial, EDP Soluções Comerciais, EDP Distribuição, EDP Imobiliária e da Direção de Sistemas de Informação. Do trabalho realizado resultou a identificação de aproximadamente 400 empresas fornecedoras e 11.000 formandos.



Identificados os destinatários, era necessário fazer a segmentação pelos diferentes tipos de atividades desenvolvidas, por forma a determinar o número de versões customizadas necessárias, ou seja, versões adaptadas a grupos de formandos. Foi um trabalho complexo: as atividades podiam envolver serviços tão variados como limpeza, contabilidade, leituras, venda de serviços, construção e manutenção de redes ou mesmo gestão de sistemas. A formação a conceber deveria ainda considerar as diferentes tipologias dos prestadores de serviços, desde grandes empresas, até às microempresas e mesmo empresários em nome individual.

O ponto de partida foi a formação “éticaedp online” desenvolvida para todos os colaboradores da EDP. Reduzida de 90 para 45 minutos, manteve-se a estrutura dos dois primeiros módulos - a importância da ética empresarial e o modo como é gerida a ética na EDP - para que os fornecedores conhecessem não só o código de ética, mas também os aspetos relacionados com a receção e tratamento das reclamações.

A maior diferença, em termos de conteúdo está no terceiro módulo – Atuar com ética. Para cada versão customizada, para além de uma mensagem em vídeo do responsável dos contratos dos formandos em causa sobre os principais riscos em presença, são propostos três casos práticos, retratando situações do quotidiano, com alternativas de decisão a ser suportadas no Código de Ética. Todos os casos foram apresentados em formato de “fotonovela”, com fotos e enquadramentos reais, para os tornar mais verosímeis.



Uma forte participação dos fornecedores

A par do necessário envolvimento das UN na definição dos riscos e desenvolvimento de conteúdos, a diversidade das atividades e das características dos formandos impunha uma forte participação dos fornecedores no processo de cocriação de conteúdos pedagógicos.

Esse envolvimento aconteceu logo em 2016, no encontro EDPpartners, onde foi apresentado o projeto e sinalizada a vontade da EDP de assegurar esse envolvimento, tanto na conceção e na validação dos conteúdos, como na definição das dinâmicas de implementação.



No seguimento, foram, numa primeira fase, convidados os gestores de topo e os responsáveis da formação para um encontro onde foi apresentado o projeto com mais pormenores, bem como os conteúdos previstos para a formação online, que deveriam ser adaptadas para formação presencial. Numa segunda fase, foram agendadas sessões de trabalho para identificar, com detalhe: áreas de atividade; conteúdos a adaptar; casos práticos; e plano de implementação da formação, nomeadamente no que se refere à formação de formadores.

Para facilitar os contributos, foi enviada a cada empresa uma ficha pré formatada, que incluía, entre outros, a identificação de temas/situações representativos das questões éticas mais comuns e com maior impacto da sua área de atividade para conceção ou adaptação dos casos.



Deste trabalho resultou a definição de 16 versões customizadas, duas modalidades de formação (online e presencial), tendo sido identificada a necessidade de formação de formadores, não só dos fornecedores, mas também, em alguns casos, da EDP.

Uma operacionalização apoiada

Enquanto que para a modalidade online, disponibilizada no CampusOnline da EDP, bastava adaptar os mecanismos de acesso e controlo já existentes, para a modalidade presencial foi necessário um envolvimento muito maior dos fornecedores, implicando várias sessões de formação de formadores, onde foi discutida a necessidade de adaptação das mecânicas ao público alvo (número e literacia), em cada sessão, bem como validado o kit de formação. Para ambas as modalidades foram estabelecidos, com os fornecedores e as Unidade de Negócios envolvidas, mecanismos de monitorização, avaliação e controlo. Idênticas metodologias e mecanismos foram definidos para os casos em que fornecedores devam assegurar o desdobramento da formação para os seus subfornecedores.

"Embora a ética nas empresas possa ser influenciada por aspectos culturais ou da própria organização, a verdade é que depende muito do comportamento do indivíduo. Foi por isso com enorme surpresa e satisfação, que acedemos ao convite do grupo EDP para a adaptação conjunta de uma formação em ética empresarial, tão presente no quotidiano de qualquer empresa. A efectiva interacção com toda a cadeia de fornecimento veio estabelecer uma evidência de um esforço verdadeiro para a criação de um vínculo de progresso colectivo. Juntos crescemos melhor."

Rui Vieira, Gerente da empresa **Cargomix – Transportes Lda**

Onde estamos?

O projeto começou em 2016, com a definição dos seus enquadramento e arquitetura e lançamento de piloto. Em 2017 foi desenvolvida a totalidade das versões customizadas, efetuada a formação de todos os formadores e lançadas as primeiras versões que abrangeram 270 formandos na modalidade online e 550 na presencial, num volume total de formação aproximado de 1000 horas. A implementação alargada das restantes versões e o início do seu desdobramento a subfornecedores ocorrerá em 2018.

Sabemos que o risco ético na cadeia de fornecimento não fica eliminado com um programa de formação, mesmo que, como é o caso, este tenha um forte envolvimento dos seus destinatários. Contudo, podemos afirmar que este é um projeto fundamental no fortalecimento da cultura ética na "EDP alargada", a forma mais eficaz de minimizar os riscos em presença. Adicionalmente, consideramos que o projeto contribui significativamente para o estreitar de relações e o reforço da confiança com os fornecedores envolvidos.

"éticaedp|fornecedores" em números:

2 modalidades (online e presencial); 100 pessoas envolvidas (35 internas e 65 de fornecedores); 400 fornecedores; 11.000 formandos; 100 formadores; 350 horas de formação de formadores (hxf); 16 versões personalizadas; 40 casos práticos; 150.000€ investidos

ANEXO II - INTERLOCUTORES DO PROVEDOR DE ÉTICA

E “FOCAL POINTS ÉTICA EDP” EM 2017

Interlocutores:

Emílio Garcia-Conde Noriega, EDP Renováveis
José Luis Martínez Mohedano, EDP Espanha
Rafael Careaga Arlunduaga, EDP Espanha (parcialmente)
João Paulo Mateus, EDP Brasil

Focal points:

Ana Sousa Lima, UEDP
Ângela Saenz EDP Renováveis
Borja Perez Dapena, EDP Renováveis
Carlos Manuel Carvalho, EDP Produção
Carlos Raposo, EDP Valor
Carlos Vaz, DRC
Fernanda Maria Távora, EDP Soluções Comerciais
Isabel Botelho, EDP Comercial
Isabel Infante, Sãvida
Joana Dinis, SG-Assessoria Jurídica
José Chorão, EDP Distribuição
José Pedro Borges, DRHC
Marcio Jose Fonseca, EDP Brasil
Maria Ester Carvalho, DAIC
Marrachinho Soares, DSA
Nuno de Brito, EDP Comercial
Paula Patarrana, DC
Paulo Moniz, DSI
Pedro Vitório, DRIS
Queirós Almeida, EDP Soluções Comerciais
Ricardo Ferreira, DRC
Rui Jerónimo, DGR
Rui Matos Cunha, EDP Soluções Comerciais
Salvador Peres, Fundação EDP
Sérgio Martins, DAIC
Sónia Baleiro, Labelec

da Equipa do Gabinete do Provedor de Ética

Aruna Iyer (parcialmente)
Catarina Raimundo
Luciana Duarte (parcialmente)
Luísa Serra
Paulo Martins Ferreira

Edição

EDP – Energias de Portugal, S.A.
Gabinete do Provedor de Ética
Av. José Malhoa 25
1050-157 Lisboa

Conceito

HAVAS, Design Portugal, Lda.

Paginação

EDP – Energias de Portugal, S.A.

Fotografia MAAT

FG + SG

edp 