

Código de Ética do Grupo EDP

# Our Energy



# Our Energy

## 1 Responsáveis

### **Elaboração e revisões**

Ethics & Compliance Global Unit.

### **Aprovações**

Comissão de Ética, Conselhos de Administração Executivo e Conselho Geral e de Supervisão (CGS).

## 2 Revisão e atualização

O Código de Ética agora aprovado, incluindo os anexos A e B, substitui os Códigos de Ética EDP SA, EDP Renováveis e EDP Brasil de 2022.

O Código de Ética é revisto com uma periodicidade bienal, sem prejuízo de revisões extraordinárias que se revelem necessárias.

Nota: a versão digital interativa, apenas disponível para colaboradores do Grupo EDP, poderá contemplar alterações pontuais consideradas adequadas numa perspetiva de “user experience”, sem prejuízo da prevalência do presente documento em caso de discrepância. As referidas alterações serão consideradas em cada revisão, periódica ou extraordinária, do presente documento.

## 3 Divulgação

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

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

# Índice

## Mensagens

Mensagem do Presidente do Conselho Geral e de Supervisão (PCGS) e Presidente da Comissão Ética

Mensagem do Presidente do Conselho de Administração Executivo (PCAE)

Mensagem do *Ethics and Compliance Officer*

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, Inclusão e Pertença
- 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, Inovação 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. *Governance* da Ética no Grupo EDP
- B. Glossário

# Mensagem do PCGS e Presidente da Comissão Ética

Os Códigos de Ética tornaram-se ferramentas imprescindíveis das empresas mais responsáveis, na sua relação com colaboradores, investidores, autoridades administrativas, reguladores, fornecedores ou parceiros. No caso da EDP, enquanto sociedade aberta, com actividade em mais de duas dezenas de geografias, o Código é, antes de tudo, um privilegiado meio de divulgação dos nossos valores e da nossa cultura corporativa.

É claro que a ética na EDP constitui um património de todos os que aqui trabalham: nenhum Código de Ética é eficaz se não for partilhado, se não nos revirmos todos nos seus princípios fundamentais, se não os reconhecemos nos comportamentos e atitudes dos colaboradores mais antigos ou dos líderes mais inspiradores. A ética não é simplesmente definida top-down, nem pode ser um mero resultado de uma codificação high level, geral e abstrata. Os princípios e as regras que aqui se apresentam foram desenhados por razões de clareza, previsibilidade e segurança, mas sempre supondo que intimamente todos aderimos à sua substância, com estas ou com outras formulações equivalentes. Tratam-se dos nossos standards de relacionamento, trata-se de conformar um ambiente de trabalho e de negócios exigente no plano dos direitos e deveres próprios de uma ecologia profissional equilibrada e saudável. E trata-se também de explicar às comunidades onde operamos e aos agentes externos com que interagimos aquilo que podem esperar da nossa parte, bem como aquilo que deles também exigimos.



Presidente do Conselho Geral e de Supervisão e Presidente da Comissão Ética  
António Lobo Xavier

O nosso Código de Ética tem por detrás uma grande aspiração de clareza e de detalhe: a EDP quer proporcionar, para além de uma afirmação da missão e dos valores, uma lista de políticas, normas de conduta e processos dirigidos ao desempenho profissional, cobrindo áreas como o comportamento dos colaboradores, a prevenção e a rejeição do assédio e da discriminação, bem como os temas dos conflitos de interesse, da confidencialidade, da proteção e da defesa dos ativos da companhia. Procurou-se estabelecer um conjunto de padrões adequados a um Grupo com a dimensão, a internacionalização e a responsabilidade social da EDP, com a preocupação de sermos claros quanto às consequências da violação desses valores, dessas políticas ou desses processos, garantindo instrumentos eficazes e seguros

“

A ética não é simplesmente definida *top-down*, nem pode ser um mero resultado de uma codificação high level, geral e abstrata. Os princípios e as regras que aqui se apresentam foram desenhados por razões de clareza, previsibilidade e segurança, mas sempre supondo que intimamente todos aderimos à sua substância, com estas ou com outras formulações equivalentes.

para as denúncias, para a respetiva investigação e para a obtenção de decisões justas e transparentes. Por outro lado, estamos bem conscientes de que só conseguiremos os nossos objetivos com uma comunicação cuidada e com formação regular proporcionada a colaboradores e parceiros.

Gostava de deixar, finalmente, uma nota pessoal. Tenho mais de uma década de experiência como responsável pela ética corporativa em sociedades cotadas em mercado de valores. Não queria parecer condescendente, mas não posso deixar de cumprimentar as equipas que trabalham nesta área, bem como todos os colaboradores, em geral: o que fazemos na EDP, em conjunto, em matéria de ética, está seguramente ao mais alto nível do que pode observar-se nos nossos pares. Isso constitui um indisfarçável motivo de orgulho e dá-nos o ânimo para melhorarmos ainda mais no futuro.

# Mensagem do PCAE

A energia está no centro do progresso e da transformação à escala global. Com o crescimento da economia, a expansão da indústria, os avanços da inteligência artificial e as dinâmicas geopolíticas, o setor energético enfrenta um contexto desafiante. A necessidade urgente de reduzir emissões de carbono, garantir a segurança energética e assegurar preços de energia acessíveis traz complexidade acrescida. Como indivíduos, também enfrentamos uma pressão crescente que ameaça o nosso bem-estar físico e mental, impulsionada pelas exigências de um mundo em constante mudança e conectividade.

Para navegar estes desafios com sucesso, as organizações devem defender valores fortes e fomentar uma cultura ética sólida. Na EDP, a ética e a integridade devem estar no centro de tudo o que fazemos.

O facto de a EDP ser reconhecida pelo *Ethisphere Institute* como uma das empresas mais éticas do mundo há mais de uma década é prova do nosso compromisso e demonstra que estamos a ser bem sucedidos.

O nosso Código de Ética foi agora atualizado, salientando os princípios-chave que nos devem guiar para agirmos sempre com integridade e fazermos as escolhas certas pelas razões certas. Dá orientações claras sobre a forma como devemos abordar cada decisão, identifica riscos específicos e desafios éticos que podemos enfrentar na nossa atividade e inclui exemplos concretos de como estes podem ser resolvidos.



Presidente do Conselho de Administração Executivo  
Miguel Stilwell de Andrade

O Código reforça ainda que, em caso de suspeita de violação dos seus princípios ou orientações, estas situações devem ser reportadas através do canal “*Speak Up*”, com garantia de confidencialidade e não retaliação para quem o fizer.

Peço a todos para que adotem e cumpram o nosso Código de Ética e defendam os mais elevados valores éticos e de compliance na EDP, optando todos os dias por seguir o caminho certo. Juntos, vamos escolher a integridade, liderar pelo exemplo e construir um legado de que nos podemos orgulhar – hoje e para as gerações futuras.



Peço a todos para que adotem e cumpram o nosso Código de Ética e defendam os mais elevados valores éticos e de compliance na EDP, optando todos os dias por seguir o caminho certo. Juntos, vamos escolher a integridade, liderar pelo exemplo e construir um legado de que nos podemos orgulhar – hoje e para as gerações futuras.

# Mensagem do *Ethics and Compliance Officer*

Ao longo da sua história o Grupo EDP tem promovido uma forte cultura ética alicerçada em valores que orientam a forma como agimos, decidimos e nos relacionamos. O nosso Código de Ética, implementado há mais de uma década, tem sido um guia de ação e um pilar essencial na consolidação dessa cultura, promovendo integridade, respeito e responsabilidade.

Esta versão revista e atualizada procura refletir as transformações nos contextos em que operamos, as mudanças sociais e os desafios éticos que têm vindo a emergir. Mais do que uma atualização necessária, este processo reforça o nosso compromisso contínuo com uma atuação transparente, justa e responsável, mantendo-nos atualizados e alinhados com os mais elevados padrões de conduta.

Mais do que um conjunto de orientações, o Código de Ética é uma ferramenta que fortalece a nossa cultura de integridade e nos apoia na tomada de decisões alinhadas com os valores que partilhamos. É essencial que cada um de nós, independentemente da função, compreenda, integre e aplique estes princípios no seu dia-a-dia, promovendo assim um ambiente de confiança e colaboração. A ética não é apenas um elemento distintivo no mercado, mas o que nos permite construir relações duradouras com os nossos *stakeholders*, em particular, e com a sociedade em geral.



*Ethics and Compliance Officer*  
Rita Sousa

Lembro ainda que o Grupo EDP tem um forte compromisso com a promoção de um ambiente seguro para que todos possam “falar abertamente” (*Speak Up*) sobre quaisquer preocupações éticas ou possíveis violações aos normativos em vigor, sem receio de retaliação.

Encorajo todos a dedicarem um momento para ler atentamente esta nova versão do Código de Ética, refletindo sobre a sua importância no contexto das nossas atividades diárias. A área de *Ethics & Compliance* está sempre disponível para esclarecer dúvidas ou apoiar na resolução de quaisquer situações que possam surgir.

“

Mais do que um conjunto de orientações, o Código de Ética é uma ferramenta que fortalece a nossa cultura de integridade e nos apoia na tomada de decisões alinhadas com os valores que partilhamos. É essencial que cada um de nós, independentemente da função, compreenda, integre e aplique estes princípios no seu dia-a-dia, promovendo assim um ambiente de confiança e colaboração.

# A nossa identidade...

A EDP é uma empresa presente em todas as fases da cadeia de valor do setor energético e em quatro regiões estratégicas – Europa, América do Norte, América do Sul e APAC (Ásia-Pacífico).

A empresa tem como visão **liderar a transição energética para criar valor superior para todos.**

A transformação da EDP nos últimos anos, para uma empresa mais global, inclusiva e focada no futuro, na sustentabilidade, na inovação e na responsabilidade social, está hoje refletida na imagem e na assinatura de marca **‘We Choose Earth – Nós Escolhemos a Terra’**, um claim que dá voz a esta mudança e que pretende mobilizar toda a sociedade nesta transição urgente e necessária.

Na EDP antecipamos as metas e temos compromissos muito ambiciosos com o planeta, no combate às alterações climáticas e na liderança de uma transição energética justa e inclusiva: **ser livre de carvão até 2025; ter 100% da produção renovável até 2030; e ter zero emissões de**

**gases de efeito estufa em toda a cadeia de valor (‘NetZero’) até 2040.** A posição da EDP é muito clara: somos uma marca que escolhe a Terra nas nossas palavras, decisões e ações, e agimos em conformidade com ações concretas: ***we walk the talk***, ou seja, comunicamos o que fazemos depois de fazer acontecer.

Para a EDP, liderar a transição energética não é uma tendência – é nosso propósito: ***our energy and heart drive a better tomorrow***. Esta narrativa, alinhada com a visão de negócio, remete para um ADN comum a todos aqueles que fazem parte da EDP e que traduz de forma clara quem somos, como operamos e que impacto queremos ter no mundo. Na EDP, o nosso “Why” está bem presente no propósito: **trabalhar para um amanhã melhor.**





# ... e principais compromissos éticos

O futuro que ambicionamos 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!**

E, este propósito não é apenas económico, porquanto tem inerente um compromisso ético, que se materializa 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 e 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, inclusiva 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 mitigação 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, acima de tudo, pelo seu exemplo, dar os sinais adequados na construção da cultura organizacional ambicionada.

O contexto de profundas mudanças sociais, culturais e geopolíticas que a sociedade enfrenta, impõe novos desafios à liderança, que reconhecemos na EDP e sobre os quais procuramos assegurar a melhor gestão nomeadamente através:

- da compreensão das expectativas das novas gerações em matéria de responsabilidade social e ambiental;
- da criação de um ambiente saudável em que as pessoas se sintam confortáveis para partilhar experiências e reportar comportamentos menos éticos que observem;
- do poder de escutar e compreender as preocupações reportadas, com criação de condições para haver sempre segurança psicológica;
- da valorização da riqueza resultante da diversidade das equipas;
- da criação de mecanismos que permitam 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, diversidade geracional, 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 presente Código é aplicável a todas as entidades que integram o Grupo EDP, aos respetivos membros dos órgãos sociais, colaboradores, prestadores de serviços que atuem em seu nome ou por conta e no seu interesse direto ou indireto, independentemente da natureza ou forma do seu vínculo jurídico com a respetiva entidade, sempre em estrito cumprimento do enquadramento legal aplicável nas geografias onde o Grupo se encontra presente, designadamente no que respeita à EDP Renováveis, S.A., à EDP España, S.A. e à EDP – Energias do Brasil, S.A. Este Código é ainda aplicável à Fundação EDP, à Fundación EDP e ao Instituto EDP – que, para efeitos do presente Código, serão considerados Grupo EDP – aos respetivos colaboradores e aos prestadores de serviços que atuem em seu nome.

Os representantes do Grupo EDP que integrem os órgãos de administração das sociedades dominadas, quer tenham sede em Portugal, quer no estrangeiro, ficam incumbidos de adotar as medidas e de desenvolver os atos necessários para a transposição deste Código.

Por seu lado, os representantes do Grupo EDP em joint-ventures ou em sociedades nas quais o Grupo EDP não detenha uma posição de controlo, assegurarão a observação das disposições do presente Código no desempenho das respetivas funções e incentivarão a aplicação dos seus princípios ou de princípios similares nessas sociedades, nomeadamente através da promoção do desenvolvimento de códigos, políticas ou procedimentos específicos para esse efeito.



## ... que nos orienta e responsabiliza

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



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

Por outro lado, o Código não abrange todas as situações que podem surgir na tomada de decisão que se anteveja como de natureza ética. Ele não nos

dá todas as respostas, nem tal é suposto, não podendo substituir o julgamento cauteloso e o senso comum de todos os que trabalham na Empresa. O Código é um guia que, indicando modos privilegiados de optar e de agir, nos pretende ajudar a compreender situações sensíveis ou menos comuns e a rejeitar práticas inaceitáveis, independentemente da envolvente e da percepção de outras pessoas.

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

### Parar para pensar

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

### Refletir cautelosamente

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

### Fazer perguntas e pedir ajuda

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

# Damos voz a cada um

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



Uma **conversa franca** entre as partes contribui decisivamente para aumentar a segurança psicológica das pessoas e das equipas, e o seu efeito nos resultados do trabalho é, no caso dos colaboradores, diferenciador. No entanto, se esta conversa não for suficiente, e estivermos perante uma vivência ou observação de comportamentos que cremos estarem em conflito com o Código de Ética, devemos reportá-los. O **reporte** tem de ser compreensivo, e estar baseado em boa-fé; uma denúncia efetuada com má-fé ou de natureza caluniosa não será aceite e poderá mesmo constituir infração disciplinar, nos termos e para os efeitos legais e regulamentares aplicáveis.

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

Através dos canais disponíveis para o efeito, o reporte seguirá um **processo de gestão robusto, efetivo e eficiente**, suportado por um modelo de governo independente – que integra designadamente as Comissões de Ética da EDP e da EDP Renováveis

e o **Ethics & Compliance Officer** – em que a confidencialidade dos denunciante é totalmente assegurada. Todos os contactos podem também ser efetuados sob anonimato, este processo pode ser consultado em detalhe na Política de Gestão de Denúncias.

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

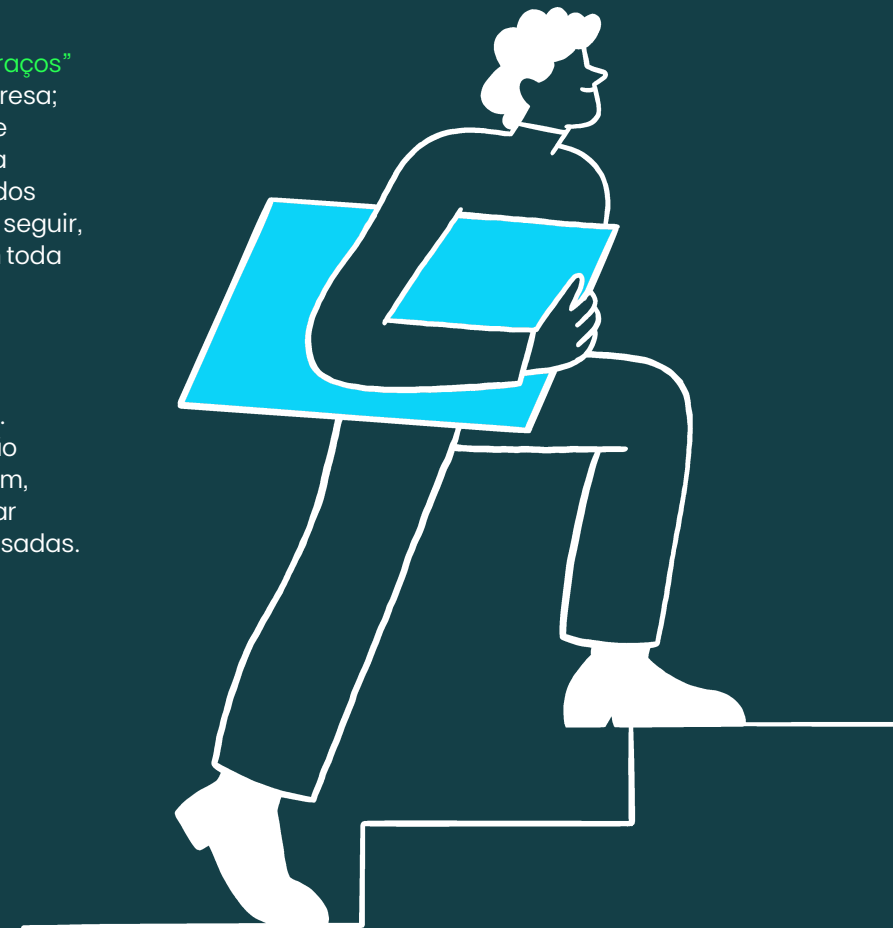
**Na EDP acreditamos que a liberdade de reportar condutas não éticas, assentes no princípio essencial da boa-fé, é uma componente fundamental de uma cultura organizacional aberta, onde os colaboradores se sentem apoiados a fazer o que está certo.**

# 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 atuamos na Empresa; cada um destes “traços” contém os temas que são muito relevantes para a EDP e, sobre cada um deles, falamos da razão da sua escolha e dos comportamentos que devemos seguir, ou não seguir, para assegurar a consistência da atuação em toda a organização.

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





## 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, Inclusão e Pertença
- 1.5 Assédio
- 1.6 Direitos Humanos e do Trabalho

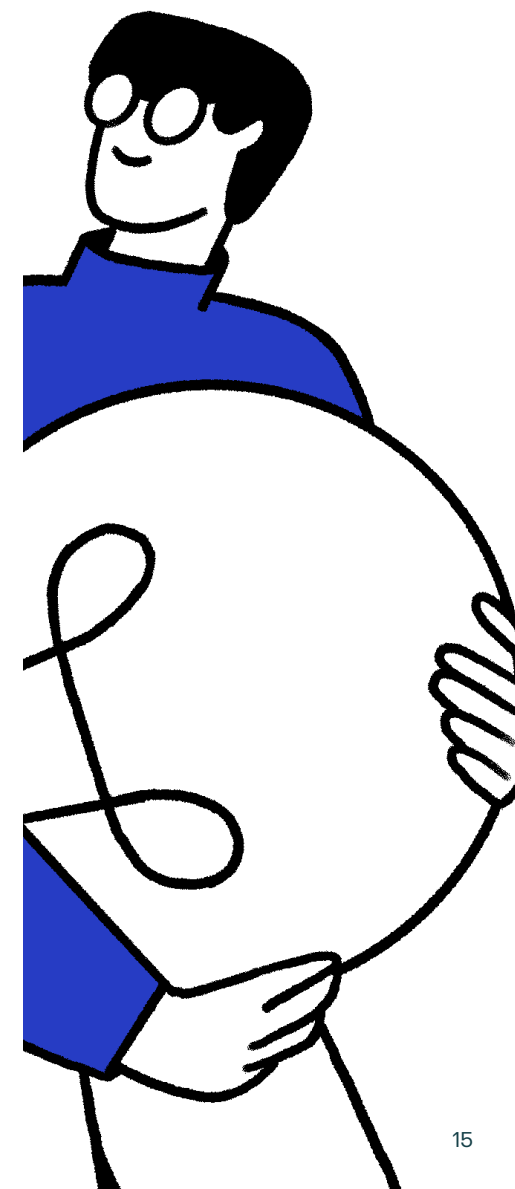
# 1.1

## Bem-estar dos Colaboradores

A EDP, acredita que o bem-estar é fundamental para o bom desempenho da organização, das suas equipas e de cada um de nós. Por isso, coloca as pessoas no centro de todas as suas decisões, ouvindo-as e cuidando do seu bem-estar, pois só assim pode promover um ambiente de trabalho equilibrado e saudável.

Neste sentido, a EDP tem procurado adaptar-se e criar medidas de acordo com as necessidades das suas pessoas e do contexto atual. Com base numa cultura de escuta ativa, implementa uma estratégia global destinada a promover o bem-estar físico, emocional, social, profissional e financeiro.

Assim, e para além do rigoroso cumprimento da legislação laboral aplicável nas jurisdições em que a Empresa opera e da firme proteção da privacidade dos colaboradores, a EDP assegura políticas e práticas que a todos envolvam, sem exceção, para que **cada um se sinta parte de um todo que é a sua empresa**. É também importante ter presente que nos cabe a todos e, em particular, a cada um, **encontrar formas de viver os nossos valores no trabalho e de construir boas relações e bom ambiente no contexto laboral**, cabendo aos líderes um especial dever na criação de um ambiente em que as pessoas possam prosperar.





## Devemos

01.  
Reconhecer e viver o Propósito da EDP, tomando consciência da importância do contributo individual para o todo e construindo em conjunto um ambiente de confiança, responsabilidade e respeito mútuo.

02.  
Procurar ativamente o desenvolvimento profissional que concorra para a atualização contínua das competências essenciais, retirando o melhor aproveitamento das oportunidades propiciadas pela EDP.

03.  
Promover um local de trabalho onde todos estejam disponíveis para falar abertamente quando se crê que algo não está bem, sem receio de qualquer forma de retaliação, contribuindo para uma organização transparente e confiável.



04.  
Investir no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, reconhecendo a importância do bem-estar individual para uma experiência de trabalho saudável e equilibrada, aproveitando os novos modelos de flexibilidade laboral assim como as demais oportunidades de conciliação que a EDP proporciona.

05.  
Garantir a segurança psicológica para que todos se sintam valorizados, confiantes e incentivados a contribuir de forma aberta e honesta.

06.  
Valorizar o voluntariado como forma de participação cívica ativa.

07.  
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 subtile, que concorram para prejudicar o bem-estar no local.

02.  
Violar a privacidade dos colaboradores.

03.  
Permitir atuações que não respeitem os direitos e a diversidade de cada um de nós, e que configurem preconceito ou discriminação injustificada.

04.  
Enquanto líder, impedir, de forma não fundamentada, processos de mobilidade, participação em ações de formação, de bem-estar e de voluntariado da EDP.



05.  
Descurar o cuidado e a comunicação com cada um dos elementos da equipa bem como a equidade na distribuição do trabalho, designadamente, no modelo de trabalho híbrido ou remoto.

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

07.  
Esperar ou exigir disponibilidade fora do horário de trabalho estabelecido, respeitando o direito à desconexão e garantindo o gozo do tempo livre sem pressões ou interrupções relacionadas com o trabalho.

08.  
Criar ou tolerar um ambiente onde os colaboradores se sintam intimidados, silenciados ou com medo de expressar as suas opiniões e preocupações.

### Pergunta

A minha hierarquia 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 hierarquia desafie e conduza a equipa de modo a oferecer a excelência de desempenho que caracteriza a EDP. Isso pode significar que existam momentos de tensão. No entanto, também é esperado que uma hierarquia trate todos com respeito atuando com a devida sensibilidade. Se sentir que não está a ser tratado com respeito, recomendamos que tente falar com a sua hierarquia. Caso a situação não se resolva, pode recorrer ao respetivo *Business Partner* de P&O ou, em último caso, ao canal de *Speak up*. Um ambiente de trabalho saudável só pode ser alcançado 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 hierarquia 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 EDP apoia ativamente os seus colaboradores na prática do voluntariado social. Assim, recomendamos que converse com a sua hierarquia para, em conjunto, procurarem encontrar a melhor solução, que nunca deve comprometer as responsabilidades profissionais.

### Pergunta

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



### 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 descurado o bem-estar de todos quantos integram as equipas de projeto, sendo também essa uma responsabilidade do gestor. Encontrando-se as equipas em regime de trabalho híbrido e distribuídas globalmente, é essencial que os gestores planeiem reuniões que respeitem os fusos horários de todos os membros da equipa. Assim, deverá conversar com o gestor do projeto para alertar para a situação. Caso a situação não se resolva, pode recorrer ao respetivo *Business Partner* de P&O ou, em último caso, ao canal de *Speak up*.

### Pergunta

Porque estou a apoiar os meus pais que estão a ficar cada vez mais dependentes, gostaria de ter maior flexibilidade no meu trabalho. Estou, no entanto, preocupado com as minhas futuras oportunidades de evolução profissional. Quem devo procurar para pedir conselhos?



### Resposta

A EDP apoia a flexibilidade de trabalho, espacial e temporal, sendo considerada uma efr - Empresa Familiarmente Responsável. A sua opção por um trabalho mais flexível não deverá prejudicar a sua evolução profissional. Deve colocar as suas questões sobre este tema à sua hierarquia ou ao respetivo *Business Partner* de P&O.

Saiba mais



## Informação relacionada

[Colocamos o bem-estar em primeiro lugar](#)

[Certificação efr – Empresa Familiarmente Responsável](#)

[Política de Mobilidade Interna – Local e Internacional](#)

[Política de Voluntariado](#)

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

[Política de Gestão de Denúncias](#)

Área interna dedicada

[Bem-Estar](#)

[Flexibilidade e Novas Formas de Trabalhar](#)

[Voluntariado](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

*Business Partners de P&O*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de Speak up](#)

## 1.2

# Segurança e Saúde

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

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

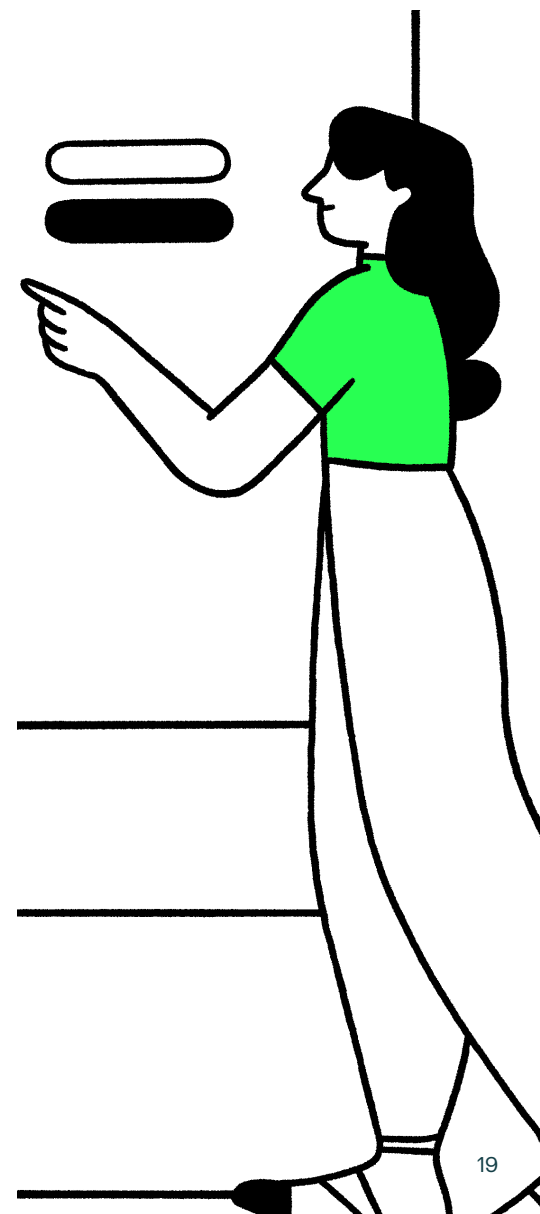
Tendo por base o reforço de uma cultura vertical de prevenção e segurança, a EDP promove a formação e informação de todos os colaboradores sobre os riscos inerentes às atividades e protege as instalações e equipamentos adotando as melhores técnicas, combinadas com a monitorização e atualização dos procedimentos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

**A importância que a EDP atribui ao tema da Segurança estende-se à cadeia de fornecimento**, em particular a todos os prestadores de serviços que agem em nome da EDP ou que trabalham nas

suas instalações, e ultrapassa o cumprimento dos imperativos legais, em todas as empresas e em todas as jurisdições em que opera.

A EDP tem vindo a reforçar a sua atenção para com a Saúde dos colaboradores, desenhando uma estratégia global de bem-estar, tendo como objetivo 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 da 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. Nestes casos, recorrer às linhas de apoio e outros recursos da EDP existentes para pedir ajuda para nós próprios ou para 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.

04.

Ignorar sinais de stress, ansiedade ou outros problemas de saúde mental, tanto em nós mesmos quanto nos outros.

05.

Ignorar a importância do descanso e recuperação, que são essenciais para manter a saúde e segurança no trabalho.

06.

Tolerar ou ignorar comportamentos que comprometam a segurança, saúde ou que violem os princípios éticos da empresa.



# Considerem agora estas questões

## Pergunta



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

## Resposta

A salvaguarda do cumprimento dos procedimentos aplicáveis, especialmente os relativos a obrigações legais e à saúde e segurança no trabalho, bem como da imagem da Empresa, é responsabilidade de todos, independentemente da sua área de atuação. Deve reportar prontamente nos canais adequados. Em caso de risco grave iminente, a obra deverá ser interrompida de imediato pelo observador. Todo o colaborador da EDP, que tenha o conhecimento e formação para o efeito, 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, esses 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.

## Pergunta



Um consultor externo de um projeto de longa duração, está com sinais evidentes de cansaço físico, de tristeza e parece-me com depressão. Já falei com ele e sei que está a viver temporariamente em casa do pai que está com uma doença prolongada, o que o deixa sem descansar o suficiente e muito preocupado com a evolução da doença. Mas também sei que não pretende alertar a sua empresa da sua situação familiar com receio que o retirem deste projeto da EDP. O seu estado não tem prejudicado o trabalho na EDP, mas estou preocupado com a sua saúde física e mental e com o desempenho da equipa, num futuro próximo. O que devo fazer?

## Resposta

É importante agir de forma proativa para garantir a saúde e o bem-estar do consultor, bem como o desempenho contínuo da equipa. Deve encorajá-lo a recorrer a apoio psicossocial, designadamente na sua empresa ou externamente e, caso tal não aconteça, deve falar com o responsável do projeto da empresa consultora para alertá-lo desta situação.

# Saiba mais



## Informação relacionada

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

[Código de Conduta do Fornecedor EDP](#)

[Política 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 EDP**, em representação formal ou informal, pode influenciar a imagem e a reputação da EDP.

É por isso essencial estarmos conscientes do impacto de tudo o que fazemos e dizemos, em espaços públicos, físicos ou virtuais, e mesmo em fóruns privados ou mais reservados em que há partilha de informação sobre a EDP, sobretudo quando estão envolvidos o nome e a atividade da Empresa, uma vez que somos, inevitavelmente, embaixadores da EDP.

As novas tecnologias estão a mudar radicalmente a forma como comunicamos, quer a nível empresarial, quer a nível individual. As redes sociais, por exemplo, enquanto espaços públicos digitais, podem fazer crescer o sentimento de pertença e ajudam a criar

conhecimento coletivo. No entanto, a atuação e interação em comunidades *online*, partilhando informação, ideias, interesses, mensagens pessoais e outros conteúdos, dificulta a dissociação da nossa imagem pessoal da imagem da Empresa. Como tal, é obrigação de cada um de nós **saber fazer a distinção clara entre a opinião pessoal e uma posição da Empresa** e estar especialmente atento a eventual manipulação de informação, por exemplo, as *fake news*, em resultado ou não da utilização da Inteligência Artificial.

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



## Devemos

01.

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

02.

Agir com profissionalismo, mantendo uma postura cordial, colaborativa e transparente na relação com clientes, fornecedores, parceiros e outros interlocutores, salvaguardando sempre os interesses da Empresa.

03.

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



04.

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

05.

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

06.

Assegurar a confidencialidade, privacidade e integridade da informação interna da empresa.

07.

Informar a hierarquia sobre informações ou opiniões injuriosas, falsas ou enganadoras relativas à Empresa de que tenhamos conhecimento, designadamente através de contactos recebidos, ou divulgados nos *media* ou nas redes sociais.

## Não devemos

01.

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

02.

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

03.

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

04.

Contribuir para a disseminação de conteúdos críticos para a Empresa através de canais de comunicação externa, nomeadamente redes sociais, através da partilha de publicações (posts, notícias, etc.) potencialmente falsas, imprecisas ou enganadoras.



05.

Adotar, subscrever ou legitimar comportamentos ou posições contrárias aos princípios defendidos pela Empresa, como por exemplo, violência, assédio, discriminação ou exclusão social ou qualquer atitude que atente contra a dignidade de outros.

06.

Partilhar informação interna em redes sociais ou qualquer outro canal de comunicação externo.

07.

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

08.

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

09.

Em nenhuma circunstância usar a marca EDP para propósitos particulares ou benefício de familiares ou de outras pessoas com quem mantenha uma relação próxima.



### Pergunta

Numa conversa entre amigos sobre temas mediáticos foram mencionados assuntos que colocam em causa a reputação da EDP.  
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 EDP atua de forma íntegra. Adicionalmente, deve informar que a EDP tem canais próprios para divulgação de informação assim como para reportar situações que sejam consideradas indevidas.

### 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 nas redes sociais. Contacte a sua hierarquia que o aconselhará sobre o que fazer.

### Pergunta

Encontrei uma notícia com considerações falsas ou enganadoras sobre a EDP nas redes sociais, que indicia ser uma *fake new* e que, talvez, até tenha sido gerada com recurso a Inteligência Artificial.  
O que é mais indicado fazer?



### Resposta

Deve informar de imediato a sua hierarquia. Adicionalmente, evite responder ou interagir com a publicação. A sua hierarquia poderá acionar os canais apropriados, nomeadamente a equipa de comunicação da Empresa, para avaliar a informação e a sua origem e tomar as medidas necessárias para repor a informação correta e proteger a reputação da EDP. É importante manter a calma e seguir os protocolos internos para garantir uma resposta adequada e profissional.

### Pergunta

Fui abordado por um jornalista à margem de um evento público em que participei enquanto representante da EDP e que pretende questionar-me sobre um tema relacionado com a empresa. Devo responder?



### Resposta

A menos que seja um pedido de esclarecimento adicional sobre alguma informação mais técnica ou factual que tenha apresentado ou debatido no evento, deve evitar responder a questões sobre as quais não tem conhecimento, responsabilidade ou interação direta na EDP. Nestes casos, deve encaminhar o jornalista para a equipa de comunicação da EDP para que possam dar o melhor seguimento ao pedido de informação. Em paralelo, deve dar conhecimento deste contexto à hierarquia e à equipa de comunicação.

### 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 EDP, incluindo o horário de trabalho, telefones, e-mails, materiais, o nome da Empresa ou o cargo que ocupa na mesma, para impulsionar a campanha. Isto inclui a utilização das redes sociais profissionais, onde o seu nome está associado à EDP. É imperativo manter a separação entre as suas atividades pessoais e profissionais para evitar qualquer conflito de interesses ou a perceção de qualquer tipo de apoio institucional.



### Informação relacionada

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

[Política de Gestão de Denúncias](#)

Área interna dedicada

[EDP nas redes sociais](#)

[EDP Storytellers](#)



### Damos voz a cada um

Hierarquias

[Ethics & Compliance Officer](#)

[Canal de Speak up](#)

## 1.4

# Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença

A EDP tem hoje uma presença global, integrando em todo o mundo pessoas diversas. Valorizamos e promovemos essa **diversidade como fator criador de valor e inovação**, mas também como forma de inclusão, que permite, com **equidade**, abrir horizontes e conhecer novas realidades de superação. Ao promovermos uma forte perceção de afinidade, mas também de aceitação e valorização de cada um, procuramos reforçar o sentido de pertença.

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 para reforçar a equidade e o sentido de pertença enquanto empregador**, o que incentivamos também junto dos nossos *stakeholders* e, em particular, dos fornecedores.



## Devemos

01.

Incluir e respeitar a diversidade de todos.

02.

Refletir e atuar sobre os nossos enviesamentos inconscientes.

03.

Agir, proativamente, como aliados que se motivam a si e aos outros a contribuir para uma organização livre de discriminação e/ou microagressões.

04.

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



05.

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

06.

Fomentar a inclusão de todas as expressões da diversidade humana.

07.

Reconhecer a importância da passagem de conhecimento e aprendizagem entre diferentes gerações, de modo a permitir a preservação da cultura organizacional e estimular a inovação.

08.

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

09.

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

10.

Fortalecer a perceção de afinidade, relacionamento, aceitação e valorização dentro da organização.

## 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, incluindo no processo de recrutamento ou em qualquer outro momento da relação entre os colaboradores e a Empresa, tal como o são a formação, o progresso e o reconhecimento profissional.



### 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 EDP, nomeadamente enquanto efr – Empresa Familiarmente Responsável, apoia os colaboradores no final das licenças de maternidade e paternidade, assegurando a sua retoma na atividade para a qual foram contratados. Qualquer questão ou preocupação sobre este tema poderá ser abordada junto da sua hierarquia ou dos *Business Partners* de P&O das respetivas áreas. Adicionalmente, a EDP tem políticas específicas para garantir que a licença parental não afete negativamente as suas oportunidades de crescimento e evolução na Empresa.

### Pergunta



Na preparação da montagem da equipa interna para um novo projeto, sugeri a inclusão de dois colegas com muitos anos de EDP e com muita experiência nos 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 EDP, o que é muito importante para manter ou aumentar o seu bem-estar. A idade é uma referência que não traduz a real capacidade, seja física seja intelectual, das pessoas, que têm hoje, em geral, uma muito maior longevidade saudável e ativa. Adicionalmente, envolver colaboradores experientes em novos projetos pode servir como mentoria para membros mais jovens da equipa, facilitando a transferência de conhecimento e fortalecendo a cultura organizacional.

### Pergunta



Oíço 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 EDP, contratamos com base nas competências e na experiência dos candidatos e por isso deve selecionar ou promover de acordo com esses critérios, sem preconceito ou discriminação.

### Pergunta



A minha equipa é atualmente composta por pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 60 anos ou mais. Estou convicta de que os mais novos não têm sido bem acolhidos pelos mais velhos, que estão a testemunhar a substituição de colegas/amigos por jovens que, por sua vez, não valorizam o conhecimento dos mais velhos, o que tem provocado algum desconforto na equipa. Tenho lido sobre idadismo, mas não sei se alguma destas situações é efetivamente discriminação por idade e se as devo reportar.

### Resposta

Na EDP fomentamos a diversidade geracional e valorizamos a troca de experiências entre pessoas de várias gerações. Se puder, promova na sua equipa reflexão sobre idadismo, que pode ser entendido como a existência de estereótipos (como pensamos), preconceitos (como sentimos) e discriminação (como agimos) em relação à idade. Também pode recorrer ao respetivo *Business Partner* da P&O ou reportar pelos canais adequados para sinalizar a situação.

Saiba mais



## Informação relacionada

[Diversidade, equidade e inclusão](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)

[Área interna dedicada à Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

*Business Partners de P&O*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de Speak up](#)

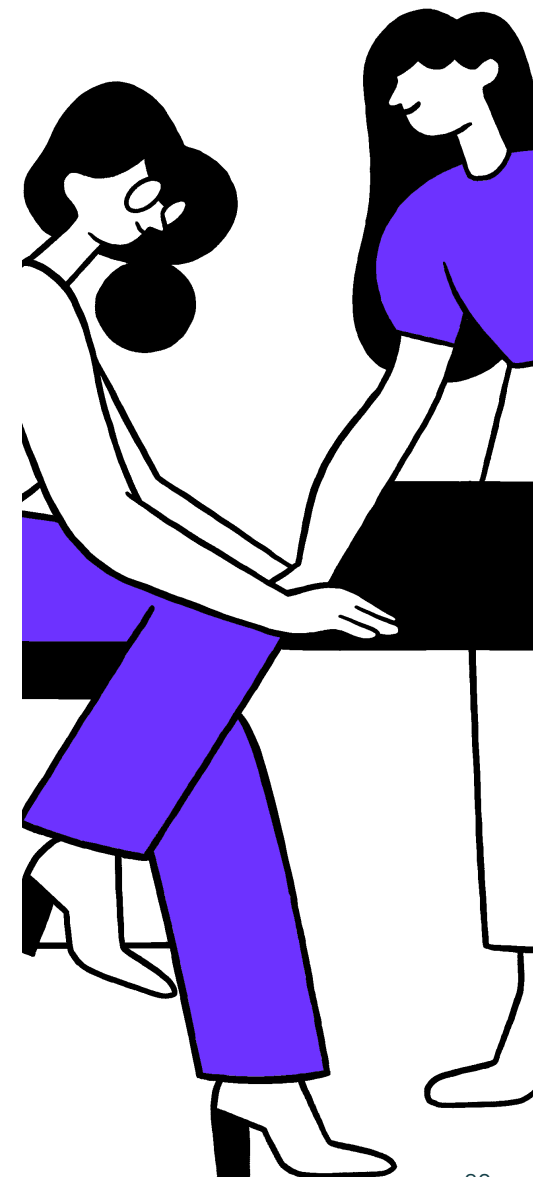
## 1.5 Assédio

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

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

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

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



## Devemos

01.

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

02.

Prevenir e combater comportamentos de assédio no trabalho.

03.

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

04.

Participar nas sessões de formação regulares obrigatórias sobre assédio.



## Não devemos

01.

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

02.

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





### 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. É importante que qualquer situação de assédio seja reportada nos canais adequados para que as medidas necessárias possam ser tomadas de modo a proteger a vítima e assegurar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

### 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. É importante garantir que todos os casos de assédio moral sejam reportados para proteger o bem-estar dos colaboradores e manter um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. A EDP leva muito a sério todas as denúncias de assédio e tem procedimentos para investigar e tratar estas situações de forma confidencial e imparcial.

### Pergunta

Um colega da minha equipa fez uma denúncia sobre uma conduta inadequada. Tenho notado que esse colega está a ser retaliado por ter feito a denúncia. O que devo fazer?



### Resposta

Qualquer forma de retaliação contra o colaborador é inaceitável. É vedada toda e qualquer forma de represália — evidente ou subtil — contra qualquer colaborador, independentemente da natureza da denúncia. Retaliar contra um colega é uma violação grave do Código de Ética da EDP, tendo também, em determinadas circunstâncias, previsão legal, e pode resultar em medidas disciplinares. A retaliação prejudica a confiança e a integridade da Empresa, podendo expô-la a riscos legais significativos. Deve reportar imediatamente qualquer ato de retaliação através dos canais apropriados, para que as medidas adequadas possam ser tomadas de forma a proteger todos os colaboradores envolvidos e garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

### 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, designadamente que está incomodado(a) com os comentários. 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. A EDP não tolera qualquer forma de discriminação ou assédio e leva todas as denúncias a sério. Além disso, é importante saber que é vedada a prática de retaliação contra aqueles que denunciam tais comportamentos. Reportar essas situações é crucial para manter um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo para todos.

Saiba mais



## Informação relacionada

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

[Política de Gestão de Denúncias](#)

### EDP Portugal

[Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho](#)

### EDP Renováveis Espanha

[Protocolo para la Prevención y Actuación en Casos de Acoso en el Entorno Laboral](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

*Business Partners de P&O*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de Speak up](#)

## 1.6

# Direitos Humanos e do Trabalho

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

Reconhecendo a importância de abordar os riscos decorrentes das atividades dos seus fornecedores e outros parceiros, também estes devem respeitar os compromissos éticos da EDP. A EDP 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 e tradicionais, subscrevendo ainda o Pacto Global das Nações Unidas e implementando os Princípios Orientadores para as Empresas.

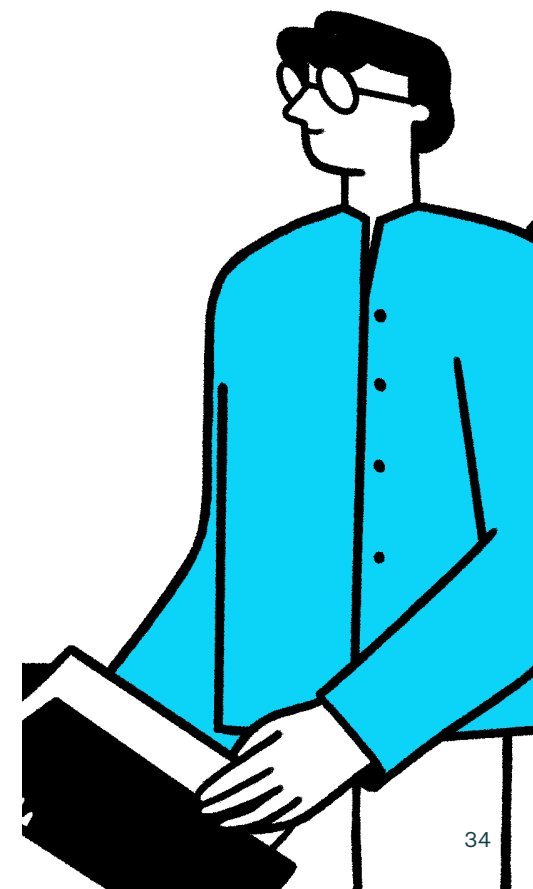
No âmbito dos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho, a EDP implementa a

Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, incluindo os Oito Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que visa garantir a Liberdade Sindical e a Negociação Coletiva, a eliminação do Trabalho Forçado ou Obrigatório, a abolição efetiva do Trabalho Infantil e de qualquer forma de Escravidão Moderna, 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 e tradicionais.

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

compromissos às suas relações de negócio.

**A EDP tem por objetivo ser uma Empresa de referência na proteção e respeito dos Direitos Humanos, 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 EDP, tendo por referência o princípio da maior exigência.

02.

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



03.

Assegurar o cumprimento dos compromissos assumidos na “Política de Direitos Humanos e Laborais” da EDP.

## 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.



### 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. A EDP tem um compromisso sério com os direitos humanos e o bem-estar de todos os trabalhadores nas suas cadeias de fornecimento, e é crucial assegurar que todos os prestadores de serviços cumprem esses padrões.

### Pergunta

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



### Resposta

Sim, pode e deve aceitar o convite se essa for a sua vontade. A EDP é a favor da liberdade de expressão e associativismo, tendo sempre presente que este tipo de estruturas serve os interesses de todos os colaboradores, levando aos decisores as preocupações de todos, e sendo, portanto, uma atividade louvável e de todo o interesse. Participar numa comissão de trabalhadores é uma forma de contribuir positivamente para o ambiente de trabalho e para a cultura organizacional e não deve ser visto como algo negativo.

## 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 EDP](#)

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

[Política de Gestão de Denúncias](#)



### Damos voz a cada um

Hierarquias

Responsáveis das áreas de gestão de pessoas

Responsáveis das Unidades de Gestão de Prestadores de Serviços e/ou *Procurement*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de Speak up](#)



## Relações de confiança

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

## 2.1 Relação com Acionistas

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

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

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

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



## Devemos

01.

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

02.

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



03.

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

04.

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

05.

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

06.

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

## Não devemos

01.

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

02.

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





### Pergunta



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

### Resposta

Não. 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. A tomada de decisões informadas é crucial para garantir o sucesso e a sustentabilidade dos investimentos da EDP.

### Pergunta



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

### Resposta

Sim, e de facto a EDP já acautela esse aspeto de análise nos seus procedimentos. A análise de risco da parceria sob o ângulo da ética e da integridade é essencial, de modo que qualquer nova relação com terceiros não comprometa a reputação da EDP sob qualquer ponto de vista. A robustez do Desempenho Económico assenta também no pilar da Ética e integridade nos negócios. É fundamental garantir que todos os parceiros da EDP mantêm os mais altos padrões de ética e integridade, assegurando assim a sustentabilidade e a confiança nos negócios.



## Informação relacionada

[Investidores](#)

[Código de Conduta da Alta Direção e Senior Financial Officers](#)

[Política de relacionamento com Stakeholders](#)

[Compromissos de Sustentabilidade](#)

[Política de Gestão Financeira](#)

[Política de Gestão empresarial do Risco](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)



## Damos voz a cada um

[Hierarquias](#)

[Responsáveis de áreas financeiras ou CFO  
\(Chief Financial Officer\)](#)

[Ethics & Compliance Officer](#)

[Canal de Speak up](#)

## 2.2 Relação com Clientes

A EDP compreende as dinâmicas específicas e mutáveis do mercado e age na procura permanente de criar soluções que garantam **a satisfação e criação de valor aos seus clientes.**

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.



### Pergunta

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



### Resposta

Deve valorizar as características do produto, sendo muito claro e garantindo que o cliente toma uma decisão informada e isenta acerca de qual é a melhor solução. Com uma linguagem clara e transparente está a contribuir para reforçar a boa reputação da Empresa. É fundamental colocar as necessidades do cliente em primeiro lugar e oferecer soluções que realmente atendam às suas expectativas. Isso não só aumenta a satisfação do cliente, mas também fortalece a confiança na EDP.

### 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

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.

### Pergunta

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



### 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 EDP, valorizando de uma forma correta e respeitadora das regras da concorrência, os fatores distintivos das soluções da Empresa.

Saiba mais



## Informação relacionada

[Soluções para clientes](#)

[Política de relacionamento com Stakeholders](#)

[Política de Integridade](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

Responsáveis das áreas de *Marketing* e Comerciais  
da Unidades de Negócios

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de \*Speak up\*](#)

## 2.3 Relação com Fornecedores

A EDP, enquanto empresa global e “alargada”, interage com um conjunto de fornecedores, com os quais trabalha e partilha responsabilidades, que atuam e falam em nosso nome junto de clientes, cidadãos e outras partes interessadas.

O relacionamento com os fornecedores deve privilegiar o alinhamento das suas ações com a estratégia global de crescimento sustentado da EDP, nomeadamente no respeito integral pelos Direitos Humanos e na assunção de um compromisso de descarbonização precoce.

**A manutenção de relações de confiança com estas empresas é fundamental para o sucesso da EDP.**

Aliás, o sucesso das parcerias que construímos depende da forma como as escolhemos e do empenho que todos demonstramos no reforço dessa relação.

A nossa relação com os fornecedores assenta em critérios de **isenção, justiça e lealdade**, respeitando a sua independência e identidade.



## Devemos

01.

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

02.

Procurar fornecedores globais que cumpram as normas e práticas de saúde e segurança, as regras ambientais, a legislação laboral e de Direitos Humanos, e demais leis aplicáveis, recorrendo a auditorias para verificação sempre que estejam em causa fornecedores críticos.

03.

Reforçar o conhecimento da cadeia de valor dos fornecedores críticos da EDP e dos riscos éticos inerentes aos contratos celebrados, de forma a garantir relações alinhadas com os valores da EDP.



04.

Escrutinar de forma responsável as condições em que os equipamentos e materiais adquiridos pela EDP a diferentes fornecedores cumprem, na sua origem, os padrões internacionais estabelecidos.

05.

Respeitar a identidade própria de cada parceiro, mas exigir que este cumpra, quando habilitado a atuar em nome da EDP, os deveres estabelecidos no presente Código.

06.

Assegurar a confidencialidade da informação dos fornecedores e respeitar a sua propriedade intelectual.

07.

Respeitar o tempo e os recursos dos fornecedores, solicitando propostas apenas a fornecedores qualificados ou que se espera razoavelmente que sejam qualificados antes da celebração dos contratos.

08.

Dar *feedback* a todos os fornecedores sobre o resultado das suas propostas em processos concursais e/ou negociais, mostrando respeito pelo tempo e esforço investidos, sem comprometer a informação confidencial.

## Não devemos

01.

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

02.

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

03.

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



### Pergunta

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



### Resposta

Pode explicar ao fornecedor as razões pelas quais a sua proposta não adjudicada se estiver autorizado a fazê-lo pelo *Procurement*. No entanto, essa explicação deve ser cuidadosamente preparada para evitar a divulgação de pormenores confidenciais das propostas concorrentes.

### Pergunta

Estou a procurar fornecedores para um novo projeto de construção. Um dos fornecedores mais competitivos não cumpre os requisitos mínimos da EDP em matéria de Segurança e Saúde para este projeto. Devo solicitar-lhes uma proposta na mesma?



### Resposta

Não. A segurança é uma prioridade máxima para a EDP. A EDP respeita o tempo e os recursos dos fornecedores e procura envolver-se apenas com aqueles que estão qualificados ou que se espera que estejam qualificados para cumprir os nossos padrões antes da execução dos contratos. É importante comunicar ao fornecedor o motivo pelo qual não está a ser considerado para este projeto e encorajá-lo a melhorar as suas práticas de Saúde e Segurança o mais rapidamente possível para permitir futuras parcerias.

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 EDP](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

Responsáveis de *Procurement*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de \*Speak up\*](#)



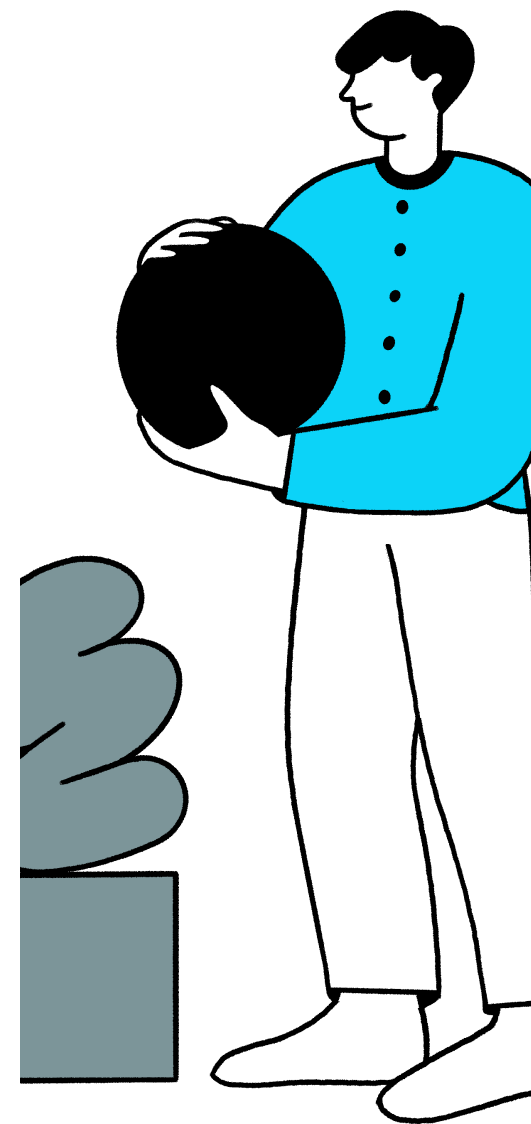
## 2.4 Relação com Comunidades

A EDP impacta positivamente a sociedade, valorizando não só os seus colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, mas também as comunidades em que se insere, respeitando as suas sensibilidades e culturas.

Desenvolvemos uma **cultura de cidadania empresarial e envolvimento com as comunidades**, visando responder a necessidades sociais alinhadas com os temas centrais da Empresa. Investimento em projetos de Transição Energética Justa que incluem o apoio ao acesso à energia, à inclusão energética e às comunidades impactadas pelo encerramento de centrais térmicas. Estes projetos visam a proteção do património natural e da biodiversidade e promovem a eficiência energética e as energias renováveis, contribuindo para a descarbonização e o combate às alterações climáticas.

A estratégia de investimento social da EDP assenta também na Cultura, com a missão de promover o acesso à cultura, estimular a arte e proteger o património cultural.

Paralelamente, e reconhecendo a necessidade de continuar a apoiar projetos que respondam a outras necessidades sociais das comunidades, parte do orçamento anual é destinado ao investimento em diversas áreas, como a formação, a saúde, a inclusão social, a resposta a situações de emergência, entre outras. **Compreender, comunicar, confiar e colaborar** são os compromissos orientadores do envolvimento ativo e transparente que a EDP continuamente promove com as **comunidades locais**.



## Devemos

01.

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

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 uma Transição Energética Justa, que não deixe ninguém para trás, a eficiência na utilização da energia e a adoção de estilos de vida mais sustentáveis.

04.

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

05.

Manter um canal eficaz de denúncias e reclamações com as comunidades, garantindo que as suas preocupações e questões sejam tratadas de forma ágil, transparente e justa, fortalecendo a confiança e o envolvimento das populações locais.

## Não devemos

01.

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

02.

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



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.

### Pergunta

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



### Resposta

Deve verificar se o trabalho dessa instituição se enquadra nos programas da EDP, nomeadamente na Política de Investimento Social ou na Política de Voluntariado. Caso tal se verifique, deve recorrer à área com responsabilidades em matérias de donativos para que avalie se há possibilidade de envolver a Empresa institucionalmente nesta ajuda ao Clube Desportivo.

Saiba mais



## Informação relacionada

[Capacitar as nossas comunidades](#)

[EDP Y.E.S. – You Empower Society](#)

[Compromissos de Sustentabilidade](#)

[Política de Investimento Social](#)

[Política de Voluntariado](#)

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

[Política de Relacionamento com Stakeholders](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)

[Área interna dedicada ao Impacto Social](#)

[Política de Envolvimento Local de Stakeholders](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

Responsáveis da *Investor Relations & ESG*

Responsáveis do *Social & Foundations*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de Speak up](#)

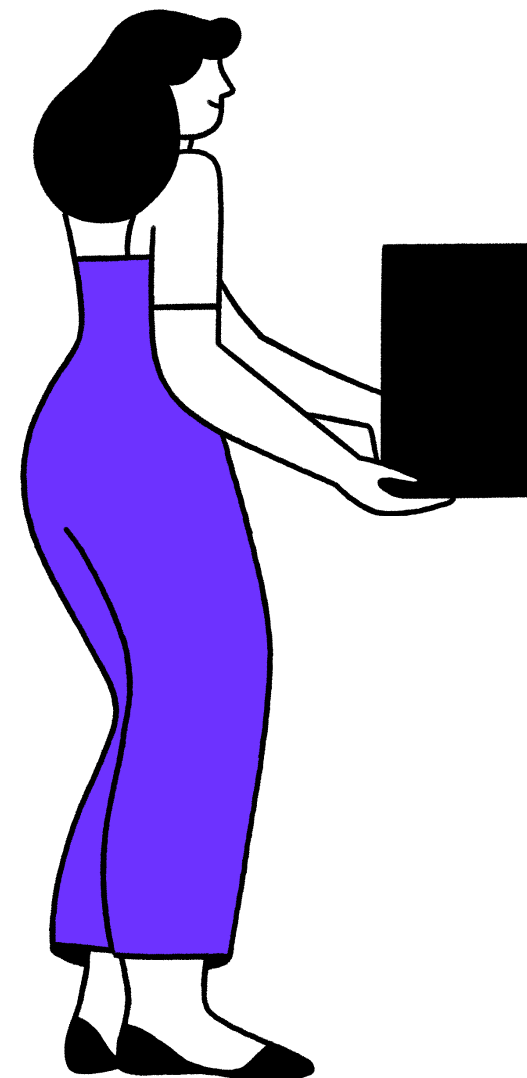
## 2.5 Concorrência

A Concorrência é essencial para o mercado, estimulando a inovação, a qualidade dos produtos e serviços, e beneficiando os consumidores com mais opções e preços mais justos. Perante a liberalização e a diversidade dos mercados, mas também o aumento do número de concorrentes, os princípios da Concorrência vêm balizar a atuação das empresas, **estimulando a qualidade e eficiência dos agentes e promovendo uma economia mais próspera, justa e equilibrada.**

É também importante ter presente que, pela sua importância, a legislação de Concorrência é hoje muito exigente, e que o seu incumprimento resulta na aplicação de pesadas sanções, com impacto financeiro e com consequências na credibilidade e reputação dos envolvidos.

A exigência de cumprimento dos mais elevados padrões éticos, de integridade e *compliance* concorrencial, aliada à expressão que a EDP tem hoje à escala global, quer pelas áreas de atividade em que intervém no setor da energia, quer pelas jurisdições em que está representada, conferem-lhe responsabilidades acrescidas perante os seus *stakeholders*.

É neste contexto que a EDP promove ações de formação e fomenta a atualização e disseminação do conhecimento dos seus colaboradores em matéria de Concorrência, tendo já implementado em algumas geografias um Programa Específico de *Compliance* de Obrigações Legais de Concorrência, que compreende um conjunto de ferramentas específicas com o objetivo de acautelar e garantir a conformidade das condutas dos colaboradores com os requisitos legais em matéria de Concorrência.



## Devemos

01.

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



02.

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

## Não devemos

01.

Adotar qualquer prática proibida pela legislação da Concorrência.



02.

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

### Pergunta

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



### Resposta

Não. Esta informação pode vir a ser utilizada como presunção de prática concertada entre os agentes, pelo que, no imediato, deverá solicitar a divulgação dessa informação pelos restantes agentes do mercado (idealmente deixando registada a sua posição) e, assim que possível, informar a equipa local com responsabilidade sobre temas de Concorrência sobre o sucedido.

### Pergunta

Enquanto representante da EDP numa associação participei numa reunião, na qual os demais representantes empresariais começaram a discutir medidas para mitigar os efeitos da inflação, tendo, a propósito, algumas empresas concorrentes partilhado as condições das suas ofertas em mercado. Como devo atuar numa situação destas?



### Resposta

A discussão de matérias comercialmente sensíveis, como preços, descontos ou estratégias comerciais com concorrentes ou potenciais concorrentes, seja em fóruns formais, como uma associação, ou em fóruns informais, como um evento, poderão ser percecionados como prática colusiva e devem por isso ser evitadas. Neste caso concreto, o colaborador da EDP deverá recusar participar na discussão e retirar-se da reunião, caso os participantes insistam em discutir o assunto, assegurando que fica registado em ata os motivos que o levaram a abandonar a reunião. Deve, de seguida, partilhar o ocorrido com a equipa local com responsabilidade sobre temas de Concorrência.

### Pergunta

Integro uma equipa que está a negociar a aquisição de uma empresa. Neste contexto, o potencial vendedor pretende incluir uma cláusula que nos impossibilite no futuro de contratar todos os seus colaboradores, caso não se conclua a transação. Embora compreenda as preocupações da empresa vendedora, receio que estejamos a incumprir com alguma regra da Concorrência ao aceitar esta cláusula. Devo aceitar?



### Resposta

Efetivamente a aceitação de uma cláusula de não contratação de trabalhadores pode ser entendida como um acordo de no poach, que é uma prática restritiva da Concorrência, por limitar a mobilidade dos trabalhadores e reduzir a concorrência no mercado de trabalho. No entanto, esta cláusula pode ser legítima, e respeitar as regras da Concorrência, desde que cumpridos uma série de critérios. Esta situação deverá ser exposta à equipa local com responsabilidade sobre temas de Concorrência, para que analisem e apoiem a negociação com a empresa vendedora, no que respeita às regras de Concorrência, nomeadamente no contexto dos mercados laborais.

Saiba mais



## Informação relacionada

[Práticas de Sã Concorrência](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)

[Programa Específico de \*Compliance\* de Obrigações Legais de Concorrência](#)

### **EDP Portugal**

[Manual de Concorrência](#)

### **EDP Espanha**

[Manual de Competencia](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

*Legal & Governance – COE de Regulation & Competition*  
[Canal de Concorrência | concorrenca@edp.com](mailto:concorrenca@edp.com)

Concorrência

### **EDP Portugal**

[concorrenca@edp.com](mailto:concorrenca@edp.com)

### **EDP Espanha**

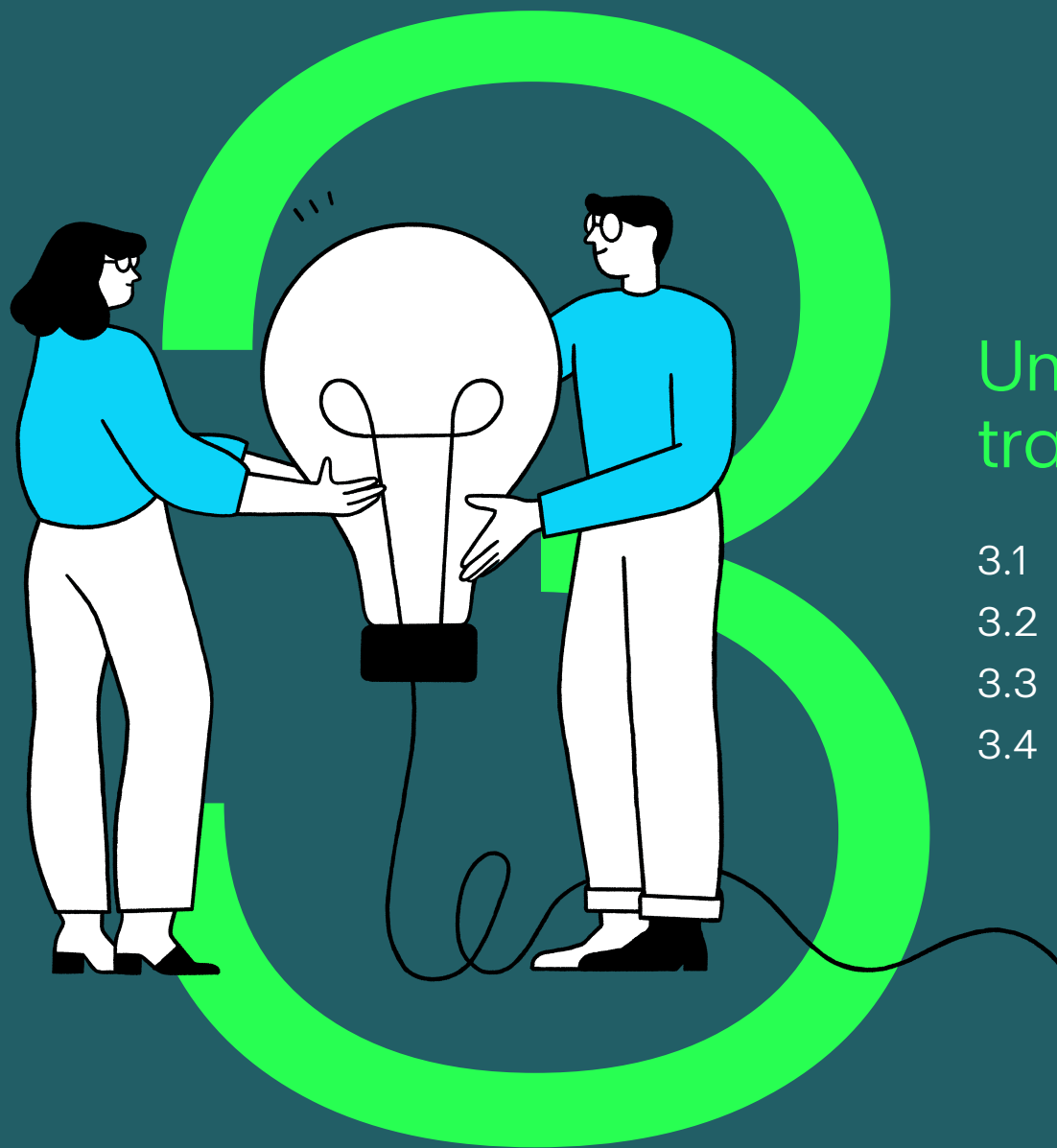
[regulacion.competencia@edp.com](mailto:regulacion.competencia@edp.com)

### **Outros**

Equipa local com responsabilidade sobre temas de Concorrência

*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 e regeneração 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 o governance ambiental no sistema global de gestão.

**O sucesso da nossa Política de ambiente depende do compromisso de todos, da forma como pensamos, agimos e influenciemos.**



## 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, para robustecer o processo de tomada de decisão.

05.

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

06.

Fomentar boas práticas ambientais ao longo da cadeia de fornecimento, garantindo que os nossos parceiros e fornecedores adotem elevados padrões de sustentabilidade e responsabilidade ambiental.

07.

Incentivar a adoção de práticas de economia circular em todas as fases das nossas operações, priorizando a redução, reutilização e reciclagem de recursos e, assim, contribuir para um sistema económico regenerativo e sustentável.

08.

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

09.

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

10.

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.



### Pergunta

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



### Resposta

Sim, deverá parar a unidade de imediato e proceder à reparação da mesma no menor período de tempo. A conformidade com as licenças ambientais e a proteção do meio ambiente são prioridades fundamentais para a EDP. Manter a unidade em operação enquanto ultrapassa os limites de emissões não só violaria as normas legais, mas também comprometeria a responsabilidade ambiental da Empresa. É essencial comunicar a situação aos clientes afetados e procurar alternativas para minimizar o impacto no fornecimento, enquanto se assegura a reparação rápida e eficaz do equipamento.

### Pergunta

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



### Resposta

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

### Pergunta

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



### Resposta

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

### Pergunta

Estou a trabalhar num projeto de áreas degradadas em torno das nossas instalações de produção de energia. O objetivo é recuperar ecossistemas locais e promover a biodiversidade, mas sinto que não estamos a incorporar os compromissos de sustentabilidade da EDP. O que devo fazer?



### Resposta

Espera-se que os colaboradores conheçam e incorporem nos seus projetos todos os compromissos da EDP, designadamente os da nova estratégia de sustentabilidade. Deve lembrar à equipa esta estratégia e, se necessário, recorrer à hierarquia para que atue em conformidade. A EDP renovou a sua estratégia de sustentabilidade para 2023–2026, com metas para 2030 organizadas em cinco eixos prioritários, incluindo a regeneração e preservação da natureza. Um exemplo é o programa *Space4Nature*, que visa acelerar a implementação de Soluções baseadas na Natureza (SbN) e promover a biodiversidade. Este programa inclui a adoção de novos *standards* científicos, a melhoria da gestão da biodiversidade, o aceleramento da atuação no território e a capacitação dos colaboradores. O sucesso das nossas parcerias depende de escolhas bem fundamentadas e da gestão eficiente dos riscos ambientais.

Saiba mais



## Informação relacionada

[Proteger o nosso planeta](#)

[Compromissos de Sustentabilidade](#)

[Política de Ambiente](#)

[Materialidade do Grupo EDP](#)

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

[Política de Gestão de Denúncias](#)

[Área interna dedicada à Sustentabilidade](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

Responsáveis da *Investor Relations & ESG*

*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 CO<sub>2</sub>. Se não se limitar o aquecimento global a um máximo de 1,5 °C, relativamente à era pré-industrial, corremos o risco de enfrentar fenómenos climáticos extremos e desequilíbrios naturais, tais como a subida dos oceanos, com efeitos devastadores sobre as infraestruturas e as cidades, sobre os empregos, a saúde e o bem-estar social. As consequências para o ambiente e para 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**.

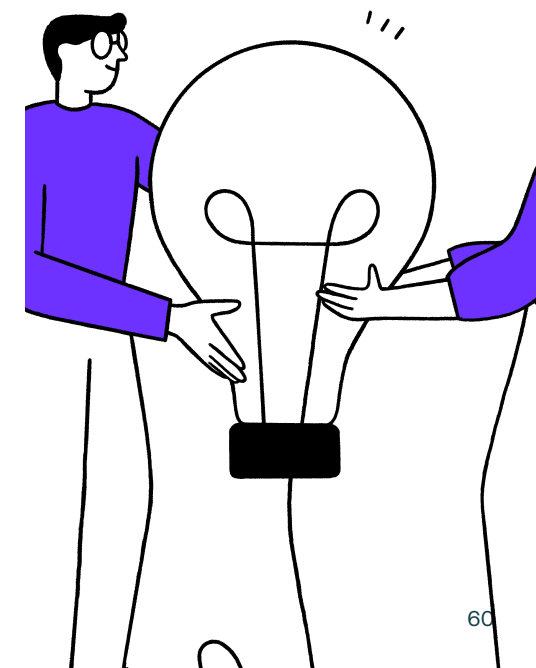
A transição energética é a caminhada imparável e global para as energias 100% renováveis, para a

descarbonização, para a mobilidade elétrica, para equipamentos eficientes e para uma vida cada vez mais verde, movida a fontes de energia renovável e livre de emissões poluentes.

Mantendo o foco em “ser 100% verde até 2030”, na EDP trabalhamos diariamente para liderar a transição energética, tirando partido da nossa capacidade de adotar novas tecnologias para gerar mais valor para os nossos *stakeholders*. Fazemo-lo orientando-nos para o impacto e prevendo desafios futuros, com coragem para promover ativamente a mudança.

A Empresa compromete-se a alcançar a **neutralidade carbónica (Net Zero)** nas suas operações diretas, promovendo a redução de emissões junto dos seus parceiros de negócios e capacitando as comunidades. Ao longo da sua cadeia de valor, a EDP **promove continuamente a eficiência energética e a substituição de combustíveis fósseis por fontes energias renovável**, visando contribuir para uma **nova economia e modos de vida que respeitem o planeta e promovam o bem-estar social**.

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



## Devemos

01.

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

02.

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

03.

Desenvolver a gestão inteligente da produção e do consumo energético.



04.

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

05.

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

06.

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

07.

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

08.

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

09.

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

## Não devemos

01.

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

02.

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

03.

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



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 EDP no que respeita à redução de emissões de CO<sub>2</sub> 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 EDP numa parceria para venda dos seus produtos. Expliquei-lhe que a EDP produz e vende a sua própria energia e que, como tal, não teria interesse em soluções que diminuíssem o consumo de energia da rede. Terei agido corretamente?



### Resposta

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

Saiba mais



## Informação relacionada

[Na liderança da transição energética](#)

[Compromissos de Sustentabilidade](#)

[Plano de Transição Climática](#)

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

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

[Política de Gestão de Denúncias](#)

[Área interna dedicada à Sustentabilidade](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

Responsáveis da *Investor Relations & ESG*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de \*Speak up\*](#)

## 3.3 Revolução Digital

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

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

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

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





01.

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

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.

Mitigar riscos éticos na fase de conceção por meio de processos de garantia da qualidade e integridade dos dados e algoritmos, incluindo a documentação clara e transparente dos mesmos.

04.

Assegurar transparência e a possibilidade de interpretação 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 continuamente os sistemas e promover uma cultura de responsabilidade entre todos os envolvidos, assegurando que o impacto ético seja avaliado continuamente e que todos compreendam e assumam as consequências das suas ações e decisões, assegurando a formação necessária.

07.

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.

08.

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

09.

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



## Não devemos

01.

Permitir o desenvolvimento de sistemas ou modelos analíticos que promovam, direta ou indiretamente, qualquer forma de injustiça, discriminação, preconceito ou exploração de vulnerabilidades de utilizadores impactados pelos sistemas.

02.

Permitir a aquisição e o desenvolvimento de sistemas que não respeitem as melhores práticas de segurança cibernética, expondo clientes, fornecedores e a sociedade a potenciais danos.

03.

Ignorar sinais de impactos éticos provocados por qualquer tecnologia em utilização, não os reportando adequadamente.



04.

Negligenciar as opiniões ou reclamações de *stakeholders* sobre possíveis questões éticas.

05.

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

06.

Descurar a procura de conhecimento ativo sobre os riscos éticos da incorporação da Inteligência Artificial nas atividades diárias.

07.

Desconsiderar ou minimizar os impactos sociais e ambientais negativos das tecnologias desenvolvidas ou implementadas, priorizando exclusivamente resultados económicos.

## 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. É essencial assegurar que todos os sistemas utilizados pela EDP são justos e equitativos, sem discriminação de qualquer tipo. Reportar prontamente permite que a situação seja investigada e corrigida, se necessário, garantindo a integridade e a igualdade nos processos da Empresa.

### 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 de 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. A avaliação adequada dos riscos em projetos de Inteligência Artificial é crucial para garantir a segurança, a ética e a conformidade. Se tiver preocupações legítimas sobre os limites do algoritmo e os riscos associados, é importante que essas preocupações sejam abordadas e investigadas. A EDP valoriza a responsabilidade e a proatividade na identificação e mitigação de riscos em todos os seus projetos.

Saiba mais



## Informação relacionada

[A nossa transformação digital](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)

[Política de Segurança da Informação](#)

Área interna dedicada:

[Transformação Digital](#)

[Segurança dos Sistemas de Informação](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

*Digital (DGU)*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de Speak up](#)

## 3.4

# Empreendedorismo, Inovação e Cooperação

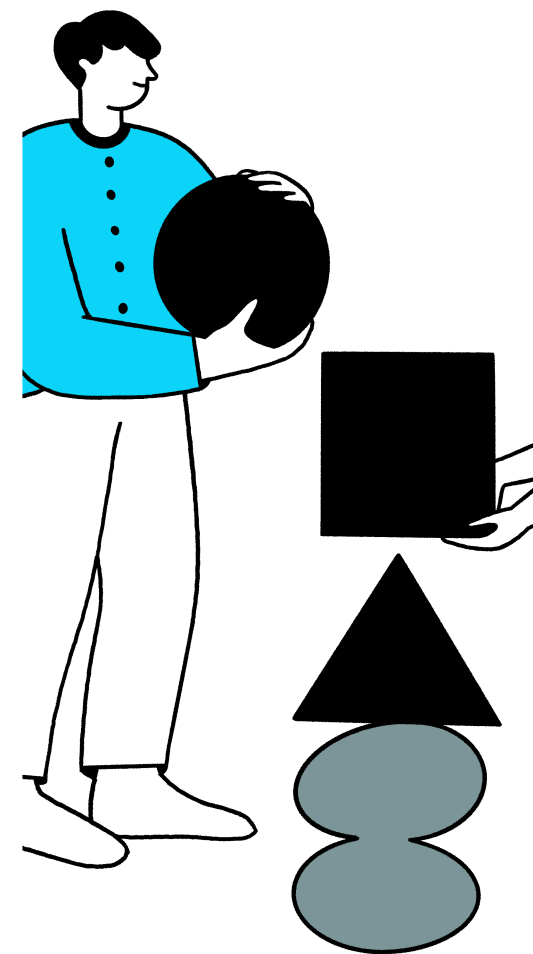
Numa era em que o setor da energia demonstra uma constante transformação impulsionada pela evolução tecnológica e social, a EDP tem vindo a reforçar o seu compromisso de **promover a inovação, o desenvolvimento tecnológico, acelerar a transição energética e a gestão do conhecimento no domínio da energia.**

Vivemos um período transformacional para uma competitividade assente em novas metodologias de trabalho e numa atuação em rede, de forma coordenada e cooperativa, a qual é já uma realidade.

No entanto, a complexidade dos ecossistemas de inovação e de estruturas como as existentes no Grupo EDP, num contexto digitalmente

interconectado, geram diversos desafios, incluindo riscos corporativos decorrentes de ações envolvendo *stakeholders* internos e externos.

Nesse contexto, a **atuação ética e um foco constante na gestão e mitigação de risco** são fundamentais para **garantir que a transformação digital e a inovação não comprometem nem se sobrepõem aos princípios éticos da EDP e de todos os seus colaboradores.**



## Devemos

01.

Estimular práticas colaborativas e de cooperação com um propósito comum e claro.

02.

Assegurar que nos ecossistemas em que a EDP atua, todos os parceiros cumprem o Código de Ética EDP.

03.

Prosseguir atitudes de abertura e transparência de forma a aprender com os erros e mitigar a exposição ao risco.



04.

Promover relações equilibradas e com expectativas adequadas à fase de maturidade das entidades envolvidas nesses ecossistemas.

05.

Criar os ambientes de teste adequados às tecnologias e/ou modelos de negócio a serem testados, de 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 da EDP e de terceiros a situações que propiciem a sua apropriação por outras entidades.

02.

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



### Pergunta



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

### Resposta

Por regra não. 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 de Ética e *Compliance*. Posso fazê-lo?

### Resposta

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

### Pergunta



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

### Resposta

Deve responder-lhe que os objetivos do investimento em *startups* por parte da EDP não são exclusivamente financeiros; a EDP acredita que estas novas empresas, normalmente dedicadas a investigação e inovação, potenciam a criação e transferência de conhecimento técnico, promoção de eficiência e de novos negócios, mas também de novas metodologias de trabalho. Por isso, a realização destes investimentos insere-se numa busca não exclusivamente focada no retorno financeiro, mas também de um relacionamento estratégico mutuamente criador de valor (adicional ao referido retorno financeiro) para a EDP e para a própria *startup*.

Saiba mais



## Informação relacionada

[Política de relacionamento com Stakeholders](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)

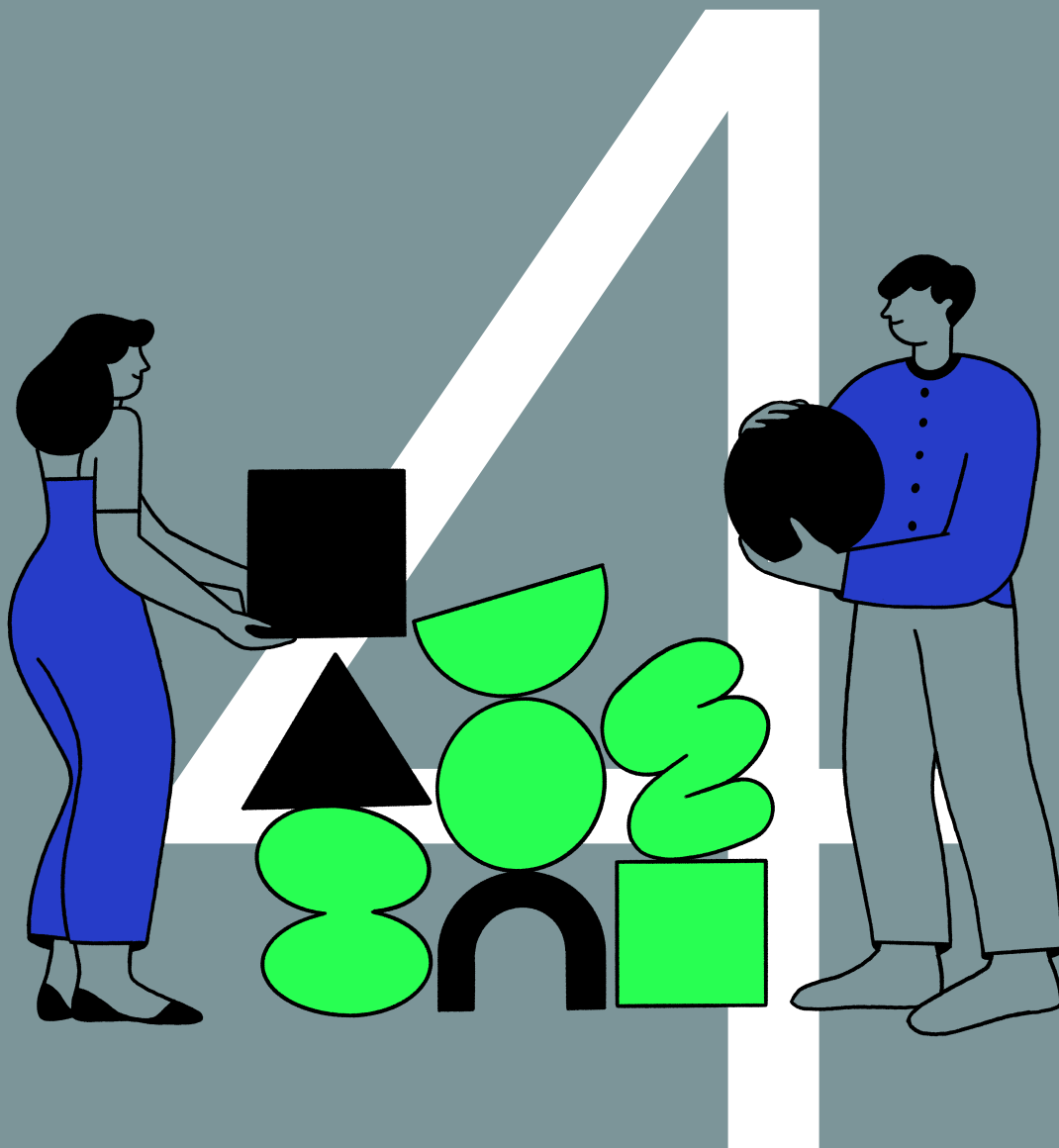


## Damos voz a cada um

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



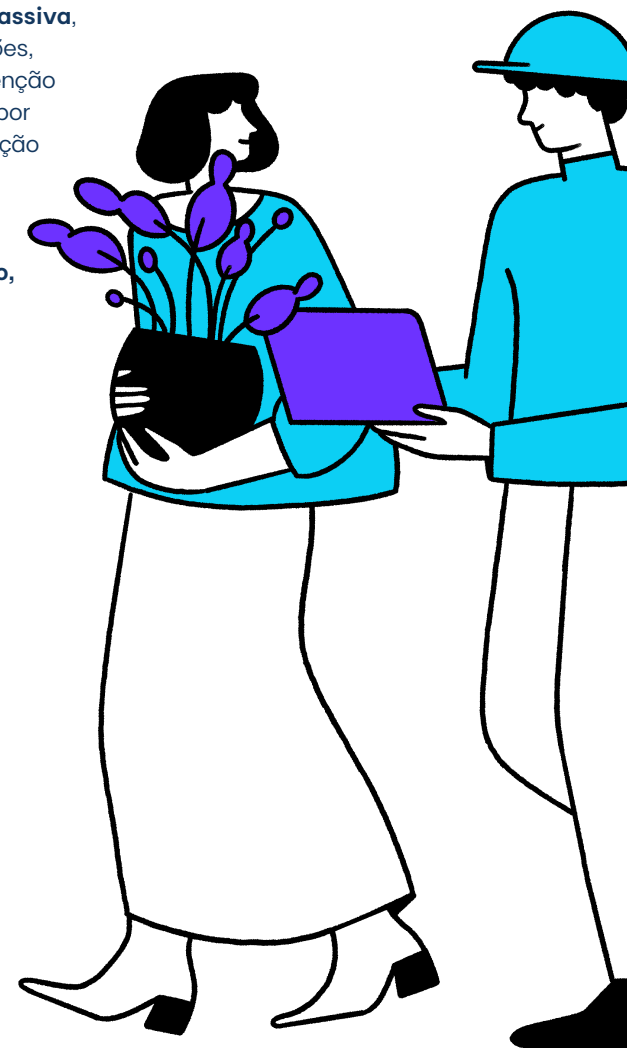
## 4.1

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

A EDP dispõe de **políticas e procedimentos de prevenção, deteção, correção e controlo em matérias de corrupção**, sendo a principal a Política de Integridade.



## Devemos

01.

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

02.

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

03.

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



04.

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

05.

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

## Não devemos

01.

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

02.

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

03.

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



04.

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

### Pergunta



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

### Resposta

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

### 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 EDP. 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 as regras e os limites definidos internamente, nomeadamente em termos de valor e frequência.

### Pergunta



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

### Resposta

Não. Um pagamento deste tipo, efetuado diretamente a um inspetor, poderá ser considerado como prática de crime de corrupção ou oferta indevida de vantagens para ultrapassar eventuais constrangimentos no processo de licenciamento. Deverá averiguar junto da entidade responsável pelo licenciamento se existe algum processo que permita tratar situações de 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.

Saiba mais



## Informação relacionada

[\*Ethics & Compliance\*](#)

[\*Política de Integridade\*](#)

[\*Política de Investimento Social\*](#)

[\*Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officers\*](#)

[\*Código de Conduta do Fornecedor EDP\*](#)

[\*Política de Gestão de Denúncias\*](#)

[\*Área interna dedicada à Integridade\*](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

[\*Ethics & Compliance\*](#)

[\*Ethics & Compliance Officer\*](#)

[\*Canal de Speak up\*](#)

## 4.2

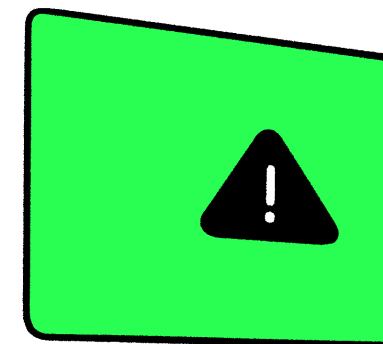
# Conflito de Interesses

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

Os conflitos de interesses podem ocorrer no normal funcionamento dos negócios e, desde que adequadamente identificados e geridos, não constituem um incumprimento. Assim, logo que seja identificada uma situação aparente ou potencial, a mesma deve ser comunicada e gerida, seguindo o primordial princípio da total transparência.

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

A EDP dispõe de políticas e procedimentos, nomeadamente o Procedimento de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses de âmbito global, 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 os parceiros.



## Devemos

01.

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

02.

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 EDP com as suas partes relacionadas, sendo todos nós responsáveis pelo cumprimento das 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 detioração do desempenho laboral, não interfiram com os deveres para com a Empresa e não tenham inerente uma situação de risco de conflito de interesses, devidamente confirmado pela *Ethics & Compliance*.

## Não devemos

01.

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

02.

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

03.

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



### Pergunta

Um fornecedor, que também é meu familiar, está a concorrer a um concurso de fornecimento de equipamentos para a EDP 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 *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

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



### Resposta

O investimento direto ou através de familiares (cônjuges/unidos de facto, e parentes ou afins em 1. grau na linha reta e 2. grau na linha colateral) em terceiros que se relacionem com a EDP, como é o caso das suas concorrentes, pode traduzir-se numa situação de conflito de interesses aparente, potencial ou real. Deve comunicar a situação à *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 suscitado por parentesco ou por relações de amizade, pelo que neste caso deve dar conhecimento da relação pessoal à sua hierarquia e à *Ethics & Compliance*, e afastar-se do processo de decisão.

Considerem agora estas questões

### Pergunta

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



### 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 EDP 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 *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 Officers\*](#)

[\*Código de Conduta do Fornecedor EDP\*](#)

[\*Política de Gestão de Denúncias\*](#)

[\*Área interna dedicada à Integridade\*](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

[\*Ethics & Compliance\*](#)

[\*Ethics & Compliance Officer\*](#)

[\*Canal de Speak up\*](#)



## 4.3

# Ofertas e Entretenimento

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

A eventual **oferta deve ser transparente, socialmente adequada** conforme aos usos e costumes, **razoável** face à cortesia profissional, e **apoiada** em circuitos de informação que transferem o poder de decisão sobre esta prática para os superiores hierárquicos.

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

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



## 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.

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



03.

Atuar de forma a que a perceção externa sobre o nosso comportamento neste âmbito resulte sempre transparente e inequívoco 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.



### 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

Primeiro, deve-se tentar apurar o valor do convite junto ao fornecedor. Caso não seja possível determinar o valor, o convite deve ser submetido à aprovação da hierarquia, através de um registo na ferramenta preparada este efeito.

### 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 em Lisboa, 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 nunca devem ser 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 EDP no mercado são mais importantes do que qualquer novo contrato.

### Pergunta

Como parte das minhas funções na EDP, 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 EDP. Deve recusar educadamente e deixar claro o motivo.

### Pergunta

Fui convidado por um dos nossos fornecedores, com quem estou a negociar um contrato, para um concerto onde haverá uma secção VIP para os clientes. Ofereceram-se para cobrir o custo do bilhete, que tem um valor comercial elevado. Posso aceitar o convite e assistir ao evento?



### Resposta

Nesta situação, como se encontra num período de negociação de contrato com esse fornecedor, não deve aceitar o convite para assistir a eventos de entretenimento. A aceitação de tais convites, especialmente em períodos de negociação e quando os custos são suportados pelo fornecedor, pode criar a perceção de um conflito de interesses e pode influenciar ou parecer influenciar as nossas decisões comerciais. É importante manter a imparcialidade e a transparência em todas as nossas relações com os fornecedores. Adicionalmente, deverá sempre verificar se o valor está dentro dos limites definidos nos procedimentos da EDP que regulam este tipo de situações. Em caso de dúvida ou necessidade de aprovação, por favor, informe a *Ethics & Compliance* sobre o convite para respetiva análise e avaliação adicional das práticas do fornecedor em linha com os padrões éticos da EDP.

Saiba mais



## Informação relacionada

[\*Ethics & Compliance\*](#)

[\*Política de Integridade\*](#)

[\*Política de Investimento Social\*](#)

[\*Código de Conduta para Alta Direção e Senior Financial Officers\*](#)

[\*Código de Conduta do Fornecedor EDP\*](#)

[\*Política de Gestão de Denúncias\*](#)

[\*Área interna dedicada à Integridade\*](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

[\*Ethics & Compliance\*](#)

[\*Ethics & Compliance Officer\*](#)

[\*Canal de Speak up\*](#)

## 4.4

# Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo

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

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

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

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

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



## Devemos

01.

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

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 relativamente às quais tenham sido concluídos os procedimentos internos de identificação – *Know Your Counterparty* (KYC) e de diligência devida – *Due Diligence* de Integridade (DDI), devendo ser celebrados 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 EDP em termos reputacionais ou gerar responsabilidade civil, penal ou contraordenacional.

### Pergunta

Foi identificada uma oportunidade com um parceiro de negócio cuja empresa-mãe está sediada num paraíso fiscal. Tendo em conta que apenas a empresa-mãe se encontra num paraíso fiscal, seria necessário reportar esta oportunidade de negócio?



### Resposta

Sim, antes de iniciar qualquer relação comercial, devemos garantir a identidade das contrapartes e a realização da respetiva análise de risco de acordo com os procedimentos da PBC-CFT. O negócio apenas deve avançar após identificação dos eventuais riscos e de acordo com as respetivas recomendações. Os colaboradores da EDP têm o dever de assegurar o cumprimento desta política com o máximo rigor, e assistir à formação a que estão sujeitos nesta matéria.

Saiba mais



## Informação relacionada

[\*Ethics & Compliance\*](#)

[\*Política de integridade\*](#)

[\*Política de Gestão de Denúncias\*](#)

[\*Área interna dedicada ao Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo\*](#)



## Damos voz a cada um

[\*Hierarquias\*](#)

[\*Ethics & Compliance\*](#)

[\*Ethics & Compliance Officer\*](#)

[\*Canal de Speak up\*](#)

## 4.5

# Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

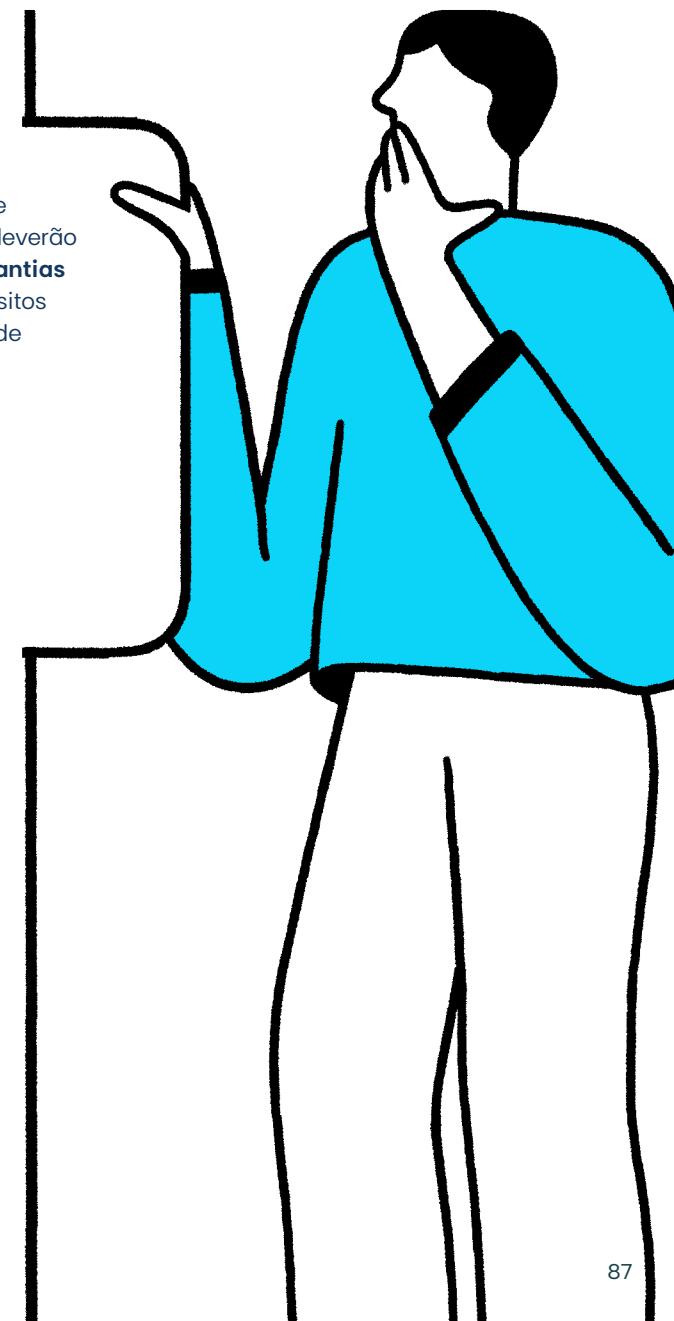
### A privacidade é um direito fundamental.

A legislação sobre dados pessoais confere aos titulares destes dados um conjunto de direitos específicos que visam garantir a sua **privacidade e a proteção dos seus dados pessoais**.

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

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

Os prestadores de serviços titulados para agir em nome da EDP (subcontratantes) deverão igualmente apresentar **garantias de cumprimento** dos requisitos de privacidade e proteção de dados pessoais.





## Devemos

01.

Assegurar que, para cada novo projeto ou atividade que implique o tratamento de dados pessoais, se procede à respetiva avaliação, garantindo a sua adequação aos requisitos legais e mitigando eventuais riscos que possam impactar a privacidade dos titulares dos dados.

02.

Adequar o tratamento de dados pessoais às finalidades devidamente legitimadas, nomeadamente assegurando que apenas são recolhidos os dados pessoais estritamente necessários e que o acesso aos mesmos é feito numa base de “necessidade de conhecimento”.

03.

Facultar aos titulares toda a informação relevante sobre o tratamento de dados realizado, nomeadamente sobre as finalidades para as quais os dados serão utilizados, durante quanto tempo serão conservados ou se, e com quem, serão partilhados.



04.

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

05.

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

06.

Reagir de imediato e adequadamente em caso de violação de dados pessoais, comunicando-a prontamente à *Ethics & Compliance*.

07.

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 aplicáveis.

## 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 *Legal & Governance* ou da *Ethics & Compliance*.

04.

Recolher e tratar dados pessoais de categorias especiais tais como dados relativos à 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.



### 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 *Ethics & Compliance*.

### Pergunta

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



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



### 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 "violar 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.

Saiba mais



## Informação relacionada

*[Ethics & Compliance](#)*

*[Política de Proteção de Dados Pessoais](#)*

*[Política de Gestão de Denúncias](#)*



## Damos voz a cada um

*Hierarquias*

*[Legal & Governance](#)*

*[Ethics & Compliance](#)*

*[Compliance | Personal Data Protection mailboxes](#)*

*[Portugal: \[compliance@edp.pt\]\(mailto:compliance@edp.pt\)](#)*

*[Espanha: \[compliance.es@edpenergia.es\]\(mailto:compliance.es@edpenergia.es\)](#)*

*[Renováveis: \[dataprotection@edpr.com\]\(mailto:dataprotection@edpr.com\)](#)*

*[Renováveis – APAC: \[dataprotectionofficer@edp.com\]\(mailto:dataprotectionofficer@edp.com\)](#)*

*[Brasil: <https://portaldeservicos.edpbr.com.br/chamadoscompliance/>](#)*

*[Data Protection Officer \(DPO\)](#)*

*[EDP Portugal geral: \[dpo.pt@edp.com\]\(mailto:dpo.pt@edp.com\)](#)*

*[E-REDES Portugal: \[dpo@e-redes.pt\]\(mailto:dpo@e-redes.pt\)](#)*

*[SU Eletricidade: \[dpo@sueletricidade.pt\]\(mailto:dpo@sueletricidade.pt\)](#)*

*[EDP Espanha: \[dpd@edpenergia.es\]\(mailto:dpd@edpenergia.es\)](#)*

*[E-REDES Espanha: \[dpd@eredesdistribucion.es\]\(mailto:dpd@eredesdistribucion.es\)](#)*

*[Viesgo Espanha: \[dpo.viesgo@viesgo.com\]\(mailto:dpo.viesgo@viesgo.com\)](#)*

*[Begasa Espanha: \[dpd.begasa@begasa.es\]\(mailto:dpd.begasa@begasa.es\)](#)*

*[EDP Renováveis: \[dataprotection@edpr.com\]\(mailto:dataprotection@edpr.com\)](#)*

*[EDP Brasil: \[encarregadodedados@edpbr.com.br\]\(mailto:encarregadodedados@edpbr.com.br\)](#)*

*[Ethics & Compliance Officer](#)*

*[Canal de \[Speak up\]\(#\)](#)*

## 4.6

# Uso da Informação da empresa

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

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

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

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



## Devemos

01.

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

02.

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



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 EDP, nomeadamente sobre os negócios, a investigação e desenvolvimento, os clientes, as partes relacionadas e os colaboradores.

02.

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

03.

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



### Pergunta

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



### Resposta

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

### 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.

### Pergunta

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



### Resposta

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

### Pergunta

Descobri hoje que o meu trabalhador de serviço doméstico estava muito atento à minha reunião de equipa semanal, que fazemos remotamente. Não sei se ouviu noutras ocasiões algo indevido, designadamente informação confidencial de que falo regularmente no âmbito do meu trabalho. O que devo fazer?



### Resposta

Alguma informação sensível poderá ter sido alvo de partilha com terceiros, ainda que de forma não intencional. Deve ter uma conversa séria com o seu trabalhador, aferir de informação que tenha sido eventualmente partilhada e assegurar-se de que o seu espaço de trabalho remoto tem condições de garantir a confidencialidade necessária ao desempenho das suas funções. Tendo em conta o modelo do trabalho híbrido na EDP, é também seu dever ter especial atenção a todas as pessoas que podem coexistir no seu espaço de trabalho remoto, assegurando que a informação privilegiada, confidencial e/ou sensível se mantém sigilosa.

Saiba mais



## Informação relacionada

[Política de Segurança da Informação](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

*Ethics & Compliance*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de Speak up](#)

## 4.7

# Uso do Património

O património, tangível ou intangível, das empresas ou de terceiros que nos seja confiado inclui os múltiplos e diversificados recursos que são disponibilizados aos colaboradores para efetuarem o trabalho diário, incluindo no modelo híbrido ou remoto.

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

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





## Devemos

01.

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

02.

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



03.

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

## Não devemos

01.

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

02.

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



03.

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

04.

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

05.

Vender ou doar bens da EDP sem a respetiva autorização.

# 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 EDP, 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](#)

[Política de Gestão de Denúncias](#)



## Damos voz a cada um

Hierarquias

*Ethics & Compliance*

*Ethics & Compliance Officer*

[Canal de Speak up](#)

# Conheça ainda...

# Governance da Ética no Grupo EDP

A implementação efetiva do Código de Ética, que antecede, implica um robusto sistema de governance da Ética, o qual visa garantir que todos, no Grupo EDP, atuam em conformidade com os princípios nele estabelecidos, e é constituído por vários instrumentos organizativos.

Através destes instrumentos, a gestão de topo do Grupo EDP interage com o conjunto das partes interessadas, tendo em vista a prossecução da cultura ética almejada.

Os principais instrumentos têm vindo a ser definidos e sedimentados na Empresa ao longo de anos:

- A O Conselho Geral e de Supervisão (CGS) nomeia a Comissão de Ética (CE), com base na proposta apresentada pelo Conselho de Administração Executivo (CAE). Compete também ao CGS apreciar questões relativas ao Código de Ética.
- B A Comissão de Ética do Grupo é responsável pela análise dos processos de infração ao Código de Ética e normativos internos em vigor, pela apreciação da implementação do plano anual de ética elaborado pelo *Ethics & Compliance Officer*, por zelar pela adequação do Código de Ética e pelas suas revisões bienais.
- C Existe, também, uma Comissão de Ética na EDP Renováveis com funções de análise dos processos de infração ao Código de Ética nessa empresa.
- D A Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade (CGSS) do CGS tem como funções acompanhar a atividade das Comissões de Ética do Grupo, e emitir recomendações que considere adequadas aos procedimentos instituídos.

- E O *Ethics & Compliance Officer* é responsável por:

Promover uma cultura de cumprimento assente nos mais elevados padrões éticos;

Apoiar o CGS e o CAE, na definição, comunicação, implementação e avaliação dos objetivos, políticas e instrumentos de gestão em matéria de ética empresarial, e dar suporte à Comissão de Ética da EDP, entre outros, na gestão dos processos de denúncias, com respeito pelos compromissos estabelecidos quanto ao sigilo e à proteção dos direitos das partes envolvidas;

Coordenar e contribuir para a implementação das políticas e instrumentos de gestão em matéria de ética empresarial, fortalecendo a cultura ética no Grupo, nomeadamente através do apoio na revisão do Código de Ética, realização de ações de formação e sensibilização e avaliações do clima ético.

- F A *Ethics & Compliance* apoia, através de Centros de Excelência específicos, a Comissão de Ética e o *Ethics & Compliance Officer* na promoção da cultura ética e no processo de gestão de denúncias.

# Glossário

## Definições de Partes Interessadas

### **EDP, Grupo EDP ou Empresa:**

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

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

**Acionistas:** Pessoas singulares ou coletivas que detêm ações da EDP S.A. e/ou da EDP Renováveis S.A.

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

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

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

**Concorrência:** Disciplina toda a atividade económica desenvolvida na economia de mercado, no que respeita ao desenrolar do jogo de forças que se estabelece entre a procura e a oferta de bens ou serviços, e regula os comportamentos dos agentes económicos, proibindo a adoção de condutas que tenham por objeto ou por efeito impedir, falsear ou restringir a concorrência no mercado.

**Fornecedores:** Pessoas singulares ou coletivas que fornecem produtos ou prestam serviços à EDP. 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<sup>i</sup>.

**Cadeia de fornecimento:** Sequência de atividades ou parceiros que contribuem com produtos ou serviços para a organização<sup>ii</sup>.

**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<sup>ii</sup>.

**Desenvolvimento Sustentável:**

Desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades <sup>iv</sup>.

**Ecossistemas 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 <sup>v</sup>.

**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 <sup>vi</sup>.

**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 <sup>vii</sup>.

**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 <sup>viii</sup>.

**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:** 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.

**Princípio da Precaução:** Princípio moral e político que determina que se uma ação pode originar um dano irreversível público ou ambiental, na ausência de consenso científico irrefutável, o ónus da prova encontra-se do lado de quem pretende praticar o ato ou ação que pode vir a causar o dano. A sua aplicação na área do ambiente prende-se sobretudo em precaver possíveis efeitos nefastos e irreversíveis, causados por ações que embora possam não estar científica e empiricamente provados que origemem implicitamente esses danos, por precaução, não havendo comprovação de impactos negativos, a ação não deve ter lugar.

**Retaliação:** Aplicação de represália ou vingança; ato ou omissão, incluindo ameaças ou tentativas, que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional, cause ou possa causar, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.

**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 <sup>ix</sup>.

- <sup>i</sup> NP ISO 26000 Linhas de Orientação da Responsabilidade Social
- <sup>ii</sup> NP ISO 26000 Linhas de Orientação da Responsabilidade Social
- <sup>iii</sup> Lei n. 93/2021 que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações | [Lei n. 93/2021 | DRE](#)
- <sup>iv</sup> Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, United Nations
- <sup>v</sup> Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, United Nations
- <sup>vi</sup> Política de DEIP | Diversidade, Equidade, Inclusão e sentido de Pertença no Grupo EDP, 2022
- <sup>vii</sup> NP ISO 26000 Linhas de Orientação da Responsabilidade Social
- <sup>viii</sup> NP ISO 26000 Linhas de Orientação da Responsabilidade Social
- <sup>ix</sup> NP ISO 26000 Linhas de Orientação da Responsabilidade Social

Código de Ética do Grupo EDP

# Our Energy

