ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO ANUAL
DO PROVEDOR DE ÉTICA
2015

edp

ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO ANUAL DO PROVEDOR DE ÉTICA 2015

índice

03 NOTA DE ABERTURA

05 FACTOS MARCANTES

REFORÇO DA CULTURA ÉTICA
05 INCLUSÃO DA ÉTICA NA AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS
06 FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇAO EM ÉTICA
07 FORMAÇÃO ANTICORRUPÇÃO
07 MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

MOVIMENTO DE RECLAMAÇÕES EM 2015
09 QUEM RECLAMOU E SOBRE O QUÊ

SÍNTESE DA ATIVIDADE DO COMITÉ DE ÉTICA
10 RECLAMAÇÕES APRECIADAS
11 DECISÕES PRODUZIDAS E AÇÕES DETERMINADAS
11 SATISFAÇÃO DOS RECLAMANTES

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

MEDIR, AVALIAR E RELATAR O NOSSO DESEMPENHO ÉTICO
15 AVALIAÇÃO INTERNA: ÍNDICE ETHICIS
16 AVALIAÇÃO EXTERNA: RANKING ETHISPHERE

17 PERSPETIVAS PARA 2016

18 ANEXO I - INTERLOCUTORES DO PROVEDOR DE ÉTICA E "FOCAL POINTS ÉTICA EDP" EM 2015

VIVER A ÉTICA NO DIA-A-DIA

Define-se, por vezes, a "qualidade ética da cultura organizacional" como o grau em que esta estimula, nos membros da organização, as práticas éticas, simultaneamente dissuadindo e prevenindo atuações não éticas.

Essa "qualidade ética da cultura organizacional" só se obtém quando a ética entra, verdadeiramente, no dia-a-dia da organização, abrangendo todas as suas atividades, não se confinando a áreas funcionais ou a temáticas determinadas.

Ou seja, a ética é, de facto, uma dimensão de tudo o que fazemos, como tal devendo de ser percecionada na organização.

Considerando a atividade desenvolvida no Grupo EDP no domínio da ética, no ano de 2015, diria que esta se dirigiu, em grande parte, ao incremento da qualidade desta dimensão da nossa cultura organizacional, por um lado fomentando a reflexão sobre o tema da ética e tornando-o mais presente e próximo para a generalidade dos colaboradores e, por outro, alargando e reforçando as parcerias internas e externas neste domínio.

Exemplos significativos dessas iniciativas são as ações de formação e sensibilização em ética, desenvolvidas com as diversas unidades de negócio e abrangendo todos os colaboradores. Não menos importante foi a inclusão, no novo modelo de avaliação e gestão de competências, desenvolvido pela Direção Corporativa de Recursos Humanos, de competências diretamente relacionadas com princípios e compromissos de atuação estabelecidos no nosso Código de Ética.

A avaliação dos diferentes aspetos do nosso sistema de gestão do desempenho ético, realizada pelos destinatários e parceiros das iniciativas desenvolvidas durante o ano foi, de um modo geral, bastante positiva. Positivos foram, igualmente, os resultados obtidos no Ethicis Índice Corporativo de Desempenho Ético da EDP e o facto de, pelo quarto ano consecutivo, a EDP integrar a lista das World Most Ethical Companies, estabelecida pelo Ethisphere Institute.

Tendo presente toda a atividade desenvolvida, agradeço aos membros do Comité de Ética e da Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do CGS o apoio recebido, bem como a colaboração de todos quantos – no contexto das suas unidades organizativas ou nos vários grupos de trabalho constituídos – participaram nas diversas iniciativas neste ano lançadas pelo Gabinete do Provedor de Ética e que, com a sua competência e entusiasmo, tornaram possíveis os resultados alcançados.

José Figueiredo Soares
Provedor de Ética do Grupo EDP

factos marcantes

JANEIRO 2015

GUIA BREVE DO CÓDIGO DE ÉTICA

Em formato de bolso e em linguagem simplificada é lançada a edição em português do Guia Breve do Código de Ética EDP. Este documento passou a ser distribuído nas ações de acolhimento de novos colaboradores, prevendo-se a sua disponibilização no âmbito de ações específicas dirigidas a outros stakeholders, designadamente fornecedores e clientes.

MARÇO 2015

RANKING ETHISPHERE

Em 2015, a EDP voltou a ser reconhecida pelo Ethisphere Institute (pelo 4.º ano consecutivo) como uma das Companhias com melhor gestão do desempenho ético.

2015 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES®
WWW.ETHISPHERE.COM

JUNHO 2015

TONE AT THE TOP

Com os objetivos de refletir sobre circunstâncias potenciadoras de más práticas éticas na EDP e de identificar medidas concretas para tornar a organização menos propícia à sua ocorrência, é realizada uma série de seis workshops sobre risco ético envolvendo toda a alta direção da EDP em Portugal e Espanha.

Tone at the Top
éticaedp
somos o que fazemos

FORMAÇÃO NA EDP ESPANHA

No seguimento da localização efetuada e da realização de um piloto, é disponibilizada no Campus Online a versão da formação éticaedp, dirigida a todos os colaboradores da EDP Espanha (HC e Naturgas).

JULHO 2015

DIREITOS HUMANOS

No seguimento do compromisso relativamente aos «Princípios Orientadores para Empresas, do Conselho dos Direitos Humanos» das Nações Unidas, assumido no Código de Ética EDP, foi dado início ao Programa de Monitorização dos Direitos Humanos (PMHD).

SETEMBRO 2015

AMPLIFY

A Direção Corporativa de Recursos Humanos disponibiliza o novo modelo Amplify, de avaliação e gestão de competências. Este modelo, para aplicação em todo o Grupo, explicita "abertura e transparência" como competências transversais, para colaboradores e gestores, diretamente relacionadas com princípios e compromissos de atuação estabelecidos no Código de Ética EDP.

amplify

OUTUBRO 2015

COMITÉ DE ÉTICA

O Conselho Geral e de Supervisão define a recomposição do Comité de Ética da EDP e aprova a revisão do Regulamento do Código de Ética.

DEZEMBRO 2015

FORMAÇÃO NA EDP R e EDP BRASIL

Têm início os pilotos de formação online éticaedp na EDP Renováveis e na EDP Brasil.

01 REFORÇO DA CULTURA ÉTICA

Tornar mais clara e visível a presença da ética na avaliação de desempenho, promover a reflexão nas chefias, formar os colaboradores e desenvolver ferramentas que permitam um melhor autoconhecimento por parte da organização, foram os pontos mais relevantes da nossa atuação no ano de 2015.

INCLUSÃO DA ÉTICA NA AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Os princípios de atuação e os compromissos éticos da EDP são reconhecíveis no novo modelo de avaliação de competências – Amplify – adotado em 2015 e construído no sentido de promover uma cultura de feedback e de alinhamento do desenvolvimento pessoal com o desenvolvimento organizacional, ao longo de todas as fases da vida de um colaborador na empresa.

Neste modelo, "Abertura e transparência" são competências transversais a gestores e colaboradores, também relativamente a elas sendo explicitados os comportamentos esperados de cada um, em todos os momentos. Na promoção desses comportamentos os líderes têm uma particular responsabilidade.

Com efeito, espera-se que o líder inspire e desenvolva as suas equipas. Pretende-se que ele promova uma cultura de responsabilidade, de cooperação e partilha, num ambiente de confiança mútua, livre de medo, promovendo o crescimento, enquanto indivíduos, daqueles que, em cada momento, lhe compete liderar.

Pede-se também ao líder uma maior exigência para consigo próprio, por exemplo na reflexão sobre a sua capacidade de auto controlo, ou na solicitação de feedback à equipa, quando sente que uma decisão não foi bem acolhida.

É o fomentar a introspeção nos líderes, num exercício de humildade e de sentido de serviço à equipa, simultâneo com a procura da excelência. E é também o surgimento da palavra "sentir" no desenvolvimento de competências.

Com este modelo, a "pessoa edp" ganha espaço na empresa, com a clara perceção de que esta vai poder ganhar com pessoas mais completas e realizadas.

De acordo com os resultados obtidos, a competência "Abertura e transparência" é a mais bem classificada (4,1/5) entre as oito avaliadas, tanto para o segmento "gestores", como para o de "colaboradores".

Para esta competência, os comportamentos dos gestores com melhor avaliação por parte dos respetivos colaboradores, são: "Age e decide de forma justa e transparente, compreendendo os limites da sua autonomia e identificando e reportando de forma clara os racionais e os riscos inerentes à tomada de decisão" e "Promove um ambiente de respeito, confiança e abertura na relação com os outros, agindo como um exemplo a seguir".

FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM ÉTICA

WORKSHOPS PARA A ALTA DIREÇÃO

"Tone at the Top" foi a assinatura de uma iniciativa que envolveu toda a alta direção da EDP em Portugal e Espanha, com os objetivos de reforçar o alinhamento deste segmento de colaboradores em torno das temáticas da ética, refletir sobre circunstâncias potenciadoras de más práticas éticas na EDP e identificar medidas concretas para tornar a organização menos propícia à sua ocorrência.

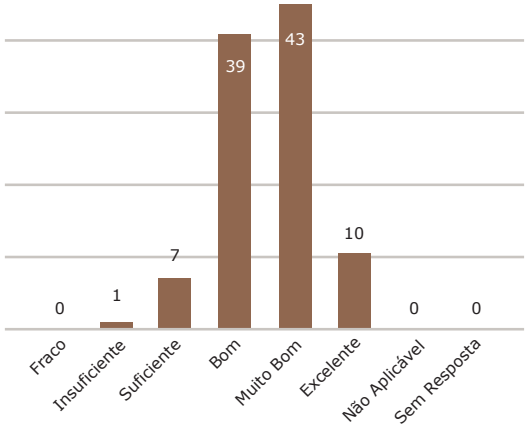
Esta iniciativa, ocorreu no contexto do projeto de análise de risco ético na EDP e materializou-se num conjunto de seis workshops, com uma taxa de participação superior a 92% e uma avaliação muito positiva.

Tone at the Top
éticaedp
somos o que fazemos

53% Muito Bom ou Excelente

95% recomendariam o curso

Figura 1 - Apreciação Global (%)

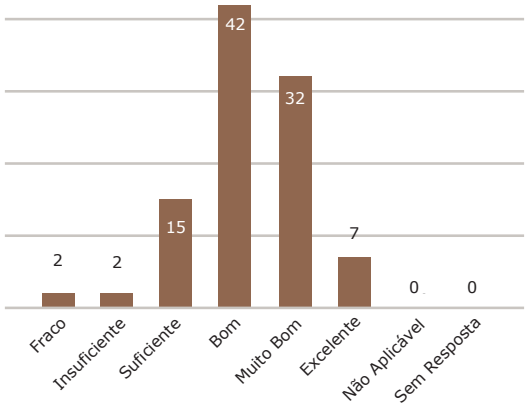


reações

"Conseguiu-se o mais difícil – praticar um tema essencialmente teórico."

"Trata-se de uma reflexão que nunca foi feita nos termos desta ação e que de forma livre e participada todos tiveram a oportunidade de colaborar."

Figura 2 - Apreciação Global da Ação de Formação (%)



CONTINUAÇÃO DA FORMAÇÃO ONLINE PARA COLABORADORES

À semelhança do ocorrido em Portugal no ano anterior, foi realizado na EDP em Espanha, em 2015, o programa de formação online éticaedp, com uma taxa de adesão de 83%, abrangendo mais de 1.400 colaboradores. A avaliação foi, globalmente, muito positiva, tendo 81% dos participantes atribuído classificações de "excelente", "muito bom" ou "bom".

alguns comentários dos participantes

"Inculcar y recordar que en esta empresa hay valores importantes, que son necesarios para el buen ambiente laboral de todas las personas que formamos este equipo."

"Positivo para mi trabajo. Positivo, ya que te puede resolver muchos problemas en tu vida cotidiana."

"Porque es necesario que en el dia a dia nos recuerden ciertos valores que dejamos de lado con frecuencia y que nos alejan del común de los sentidos".

"Refresca la cultura y conocimientos éticos y ayuda a la reflexión e interiorización."

Em Maio, antecedendo esta ação de formação, foi realizado um inquérito sobre o sistema de gestão do desempenho ético que abrangeu a totalidade dos colaboradores da EDP Espanha. Este inquérito teve uma taxa de resposta de 49% e permitiu estabelecer o nível de referência relativamente ao conhecimento dos elementos do sistema de gestão e às expectativas dos colaboradores daquelas unidades de negócio. Para além da utilidade no planeamento e na avaliação da eficácia das iniciativas lançadas a nível local, os dados recolhidos permitirão a análise comparada com os que vêm sendo obtidos em idênticos inquéritos realizados em outras geografias.

Em 2015 decorreu ainda a adaptação do programa de formação éticaedp às especificidades da EDP Renováveis e da EDP Brasil. Com o objetivo de criar as condições para a operacionalização desta formação no ano de 2016, foram, já no final do ano, lançadas as respetivas ações piloto.

ÉTICA NO ACOLHIMENTO DOS NOVOS COLABORADORES

Manteve-se, na formação de acolhimento, o módulo presencial sobre ética, complementar à formação online éticaedp. Esta formação específica abrangeu 84% dos colaboradores admitidos em Portugal, neste ano, estando previsto para 2016 o seu alargamento às restantes unidades de negócio.

FORMAÇÃO ANTICORRUPÇÃO

Com os objetivos de reforçar a eficácia dos sistemas de controlo e relato e de reduzir os riscos de incumprimento legal, em particular o de ocorrência de práticas de corrupção e suborno, foram realizados, em Portugal, diversos programas específicos de formação no âmbito do Sistema de Controlo Interno e Relato Financeiro.
Na EDP Brasil, foi completada a formação de colaboradores mais expostos a este risco, como sejam os que têm contacto direto ou indireto e/ou relações pessoais com entidades públicas, lidam com informações confidenciais, são responsáveis pela realização de qualquer tipo de movimentação de caixa ou que interagem com contratação de terceiros ou negociação de contratos de qualquer tipo.

Na EDP Renováveis realizou-se uma formação específica sobre o tema que abrangeu todos os seus colaboradores das plataformas Europa e Estados Unidos, no seguimento da implementação da sua Política de Anticorrupção, aprovada no final de 2014.

Embora alguns dos regimes jurídicos vigentes em países onde o Grupo EDP opera o permitam, nenhuma das sociedades do Grupo realizou contribuições monetárias ou em espécie para partidos políticos. A não realização, pelas empresas do Grupo, de tais contribuições está em consonância com os valores internos consagrados no Código de Ética EDP, nos termos do qual "os colaboradores comprometem-se a não efetuar, em nome da empresa, contribuições monetárias ou outras a partidos políticos". Por sua vez, "a EDP compromete-se a permitir, onde tal seja admitido por lei, a disponibilização de mecanismos, devidamente regulamentados, para a participação dos colaboradores nos processos políticos, a qual pode incluir contribuições monetárias a título voluntário e pessoal".

Particularmente no que respeita à cadeia de fornecedores, agentes, intermediários e distribuidores, a EDP inclui, nos contratos respetivos, disposições explícitas quanto ao respeito de padrões de conduta ética, bem como disposições específicas relativas à conformidade com as leis aplicáveis a matérias de corrupção e suborno. Em 2015, o novo Manual de Compras reforçou os procedimentos em matéria ética, nomeadamente os referentes a corrupção.

DESENVOLVIMENTO DE UM PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

O respeito pelos Direitos Humanos e Laborais é um dos Princípio de Atuação consagrados no Código de Ética EDP, fazendo parte de diversos compromissos voluntariamente assumidos pela Empresa, no reconhecimento da sua Responsabilidade Social.

Em particular, no quadro dos Princípios Orientadores para Empresas, do Conselho dos Direitos Humanos – "Ruggie Framework" e no seguimento do projeto de identificação e avaliação de riscos éticos, a EDP iniciou um Programa de Monitorização dos Direitos Humanos, para avaliar as práticas internas, identificar necessidades de "due diligencies" e preparar planos de ação.

Em 2015, o Programa de Monitorização dos Direitos Humanos incluiu a realização de um autodiagnóstico por parte das Unidades de Negócio de Portugal, Espanha, Brasil e Estados Unidos, incluindo empresas, instalações, novos projetos, fusões e aquisições, bem como as operações com potencial de impacto nos Direitos Humanos ou volume de negócios materialmente relevante.

A EDP disponibilizou no seu site, um conjunto de normas e procedimentos relevantes do Programa de Monitorização: Síntese dos Compromissos publicados pelo Grupo EDP em matéria de respeito pelos Direitos Humanos; Lista dos Princípios Orientadores da ONU para as Empresas; Guia de Monitorização; Ficha de autodiagnóstico (www.edp.pt> sustentabilidade> abordagem à sustentabilidade> princípios Ruggie).

Salienta-se que o cumprimento da proibição de recurso a trabalhadores em situação ilegal e ao trabalho infantil é requisito explícito de qualificação de fornecedores, está contratualmente estabelecido e é suscetível de verificação e ações inspetivas a nível operacional.

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

02 MOVIMENTO DE RECLAMAÇÕES

QUEM RECLAMOU E SOBRE O QUÊ

Durante 2015, foram registadas 317 reclamações nos diversos canais disponíveis para o efeito no Grupo EDP, 54 das quais deram origem a processos de reclamação presentes ao Comité de Ética, tendo as restantes sido objeto de tratamento expedito com as unidades de negócio envolvidas.

As reclamações recebidas são classificadas por origem e em função dos diferentes temas do código de ética de acordo com a tabela:

Quadro 1 - Correspondência entre a Classificação das Reclamações e os Pontos do Código de Ética

Fraude, corrupção e suborno	2.2. Matéria financeira 2.2. Corrupção e suborno
Ambiente e responsabilidade perante a sociedade	2.5. Responsabilidade social empresarial Compromisso com partes interessadas: 3.5. Comunidade
Uso da informação e património	2.2. Uso da informação Compromisso com partes interessadas: 3.1. Colaboradores; e 3.3. Clientes
Transparência	2.4. Transparência Compromisso com partes interessadas: 3.1. Colaboradores; 3.2. Acionistas; 3.3. Clientes; e 3.4. Fornecedores
Equidade de soluções	2.2. Conflitos de interesses Compromisso com partes interessadas: 3.1. Colaboradores; 3.2. Acionistas; 3.3. Clientes; e 3.4. Fornecedores
Negligência e desrespeito	2.1. Legislação 2.3. Direitos Humanos e laborais Compromisso com partes interessadas: 3.4. Fornecedores e outros *stakeholders*

Face ao ano anterior, observa-se uma redução de 14% no número total de novas reclamações presentes ao Comité de Ética, com expressão em todas as áreas temáticas consideradas, com exceção do tema "uso de informação e património", no qual se registou um aumento significativo de 50%.

Figura 3 - Reclamações presentes ao Comité de Ética por Assunto (#)

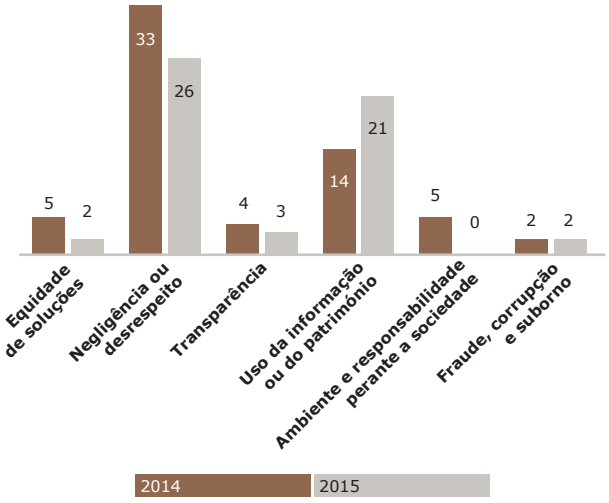
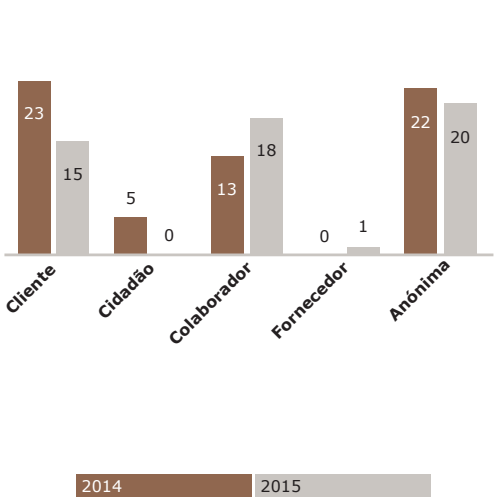


Figura 4 - Reclamações presentes ao Comité de Ética por Origem (#)



Quanto à distribuição em função da origem, destacam-se as variações, de dimensão semelhante, mas de sentido contrário, nos segmentos "Colaborador" e "Cliente", facto que poderá ter justificação nas ações de formação e sensibilização internas realizadas.

03 SÍNTESE DA ATIVIDADE DO COMITÉ DE ÉTICA

De acordo com a decisão da Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do Conselho Geral e de Supervisão, a composição do Comité de Ética da EDP foi revista, acompanhando as alterações organizativas entretanto ocorridas. Em consequência, viria também a ser revisto o Regulamento do Código de Ética.
No final do ano de 2015 eram os seguintes os membros do Comité: António Mexia, Presidente; António Martins da Costa; António Ferreira da Costa; Azucena Viñuela; Eugénio Carvalho; João Paulo Costeira; João Torres; José Figueiredo Soares (Secretário); José Luis Mohedano; Manuela Silva; Nuno Chung; Paula Carneiro; Paulo Pinto de Almeida; Pedro Pires João; Sérgio Martins.

Em 2015, o Comité de Ética da EDP realizou três reuniões, tendo sido de 80% a taxa de assiduidade dos seus membros.

RECLAMAÇÕES APRECIADAS

O Comité analisou os relatórios preliminares preparados pelo Provedor de Ética, referentes às reclamações éticas originadas em Portugal e em Espanha (6 transitadas de 2014 e 21 novas reclamações registadas no ano). Destas reclamações, 18 foram investigadas e encerradas com emissão dos respetivos "Pareceres do Comité de Ética".

O Comité apreciou igualmente os processos remetidos pelo Comité de Ética da EDP Brasil, tendo ratificado as decisões sobre eles produzidas. Não se registaram reclamações éticas originadas ou relativas à EDP Renováveis.

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

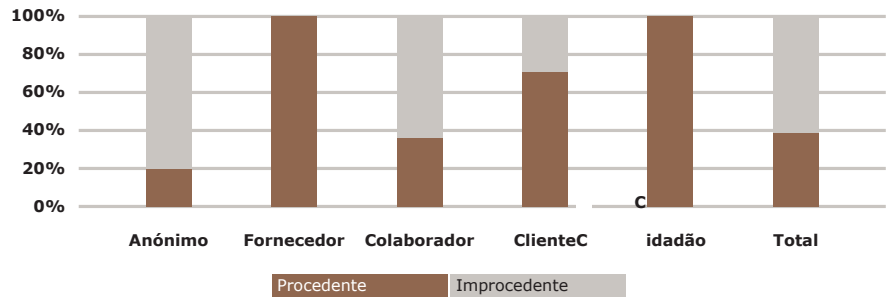
Quadro 2 - Reclamações apreciadas pelo Comité de Ética em 2015

	TRANSITADOS DE 2014	ABERTOS EM 2015	ENCERRADOS EM 2015	TRANSITADOS PARA 2016
EDP Portugal	6	20	18	8
EDP Espanha	0	1	0	1
EDP Brasil	5	33	29	9
EDP Renováveis	0	0	0	0
Total	11	54	47	18

DECISÕES PRODUZIDAS E AÇÕES DETERMINADAS

Das reclamações presentes ao Comité de Ética, 47 foram encerradas no ano, das quais 43% foram consideradas procedentes. A distribuição destas decisões por origem da reclamação é apresentada na Figura 5.

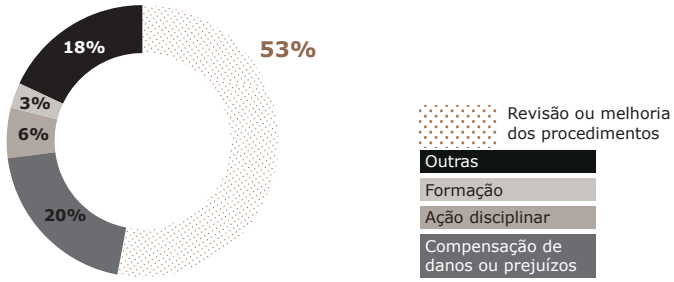
Figura 5 - Reclamações encerradas em 2015 por Decisão do Comité de Ética



Relativamente aos processos encerrados no ano, o Comité de Ética determinou mais de duas dezenas de ações de seguimento consideradas adequadas em cada caso.

Tal como em 2014, estas ações foram maioritariamente dirigidas à revisão e melhoria de procedimentos, promovendo assim a melhoria dos sistemas de gestão e de controlo, no sentido da prevenção da recorrência de más práticas éticas. As ações classificadas como "outras" incluem, designadamente: monitorização de desempenho de processos, avaliação de eficácia de iniciativas e participação de ocorrências às autoridades de investigação criminal.

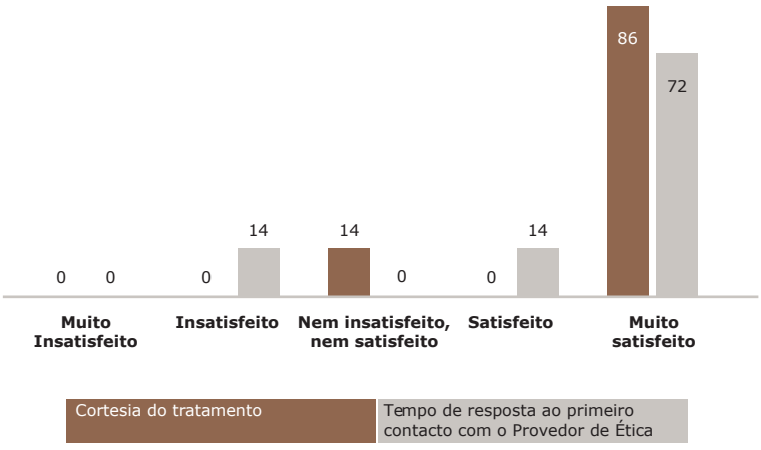
Figura 6 - Ações determinadas pelo Comité de Ética (%)



SATISFAÇÃO DOS RECLAMANTES

No âmbito do controlo do processo de gestão de reclamações éticas é, anualmente, avaliada a satisfação dos autores das reclamações presentes ao Comité de Ética, originadas em Portugal ou em Espanha. Esta avaliação é feita relativamente a aspetos como a cortesia do tratamento e o tempo de resposta aos contactos. Os resultados da avaliação continuam significativamente positivos, registando-se, contudo, uma redução na taxa de resposta ao inquérito, que agora se situa em 39%.

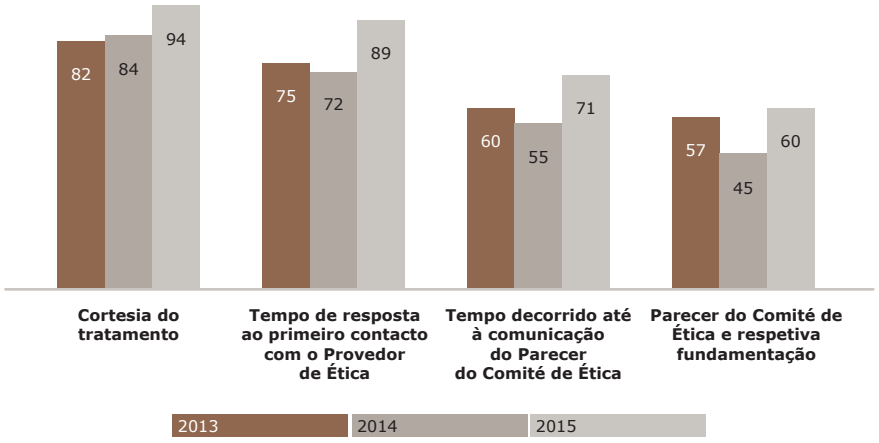
Figura 7 - Satisfação dos Reclamantes (%)



"Mais uma vez lamento o que sucedeu, mas graças à imparcialidade, rapidez e prontidão demonstradas na resolução deste caso, considero-me 'satisfeita' em relação ao desfecho da 'queixa apresentada'." (Comentário do autor de uma reclamação)

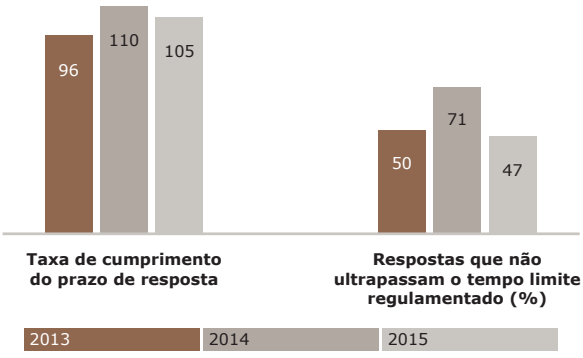
Na figura 8 apresentam-se os resultados comparados dos três anos em que esta avaliação foi efetuada. Todos os indicadores - homogeneizados de acordo com a metodologia utilizada para efeitos de consolidação no Índice Ethicis - apresentam uma melhoria relativamente a qualquer dos anos anteriores. Apesar de a percentagem de respondentes a este inquérito ter sido relativamente baixa (39%), o facto de o indicador de satisfação com o "parecer do Comité e respetiva fundamentação" estar a um nível próximo do obtido em 2013, ano em que a participação dos reclamantes foi substancialmente superior (73%), permite afastar a hipótese de enviesamento significativo dos resultados obtidos nos restantes indicadores.

Figura 8 - Nível de Satisfação dos Reclamantes (Processos encerrados no Ano) - Valores de indicadores homogeneizados



Observa-se que a satisfação dos reclamantes parece não ter sido influenciada pela evolução menos favorável dos indicadores relativos ao "tempo de resposta a reclamações", a qual se fica essencialmente a dever ao facto de o Comité de Ética, em resultado da sua recomposição, ter reunido menos uma vez do que o planeado.

Figura 9 - Tempo de Resposta a Reclamações



As iniciativas que se têm vindo a desenvolver com o objetivo de melhoria do desempenho do processo de registo e tratamento de reclamações éticas, tanto a nível do contacto com os reclamantes, como no que respeita à celeridade na apreciação das reclamações éticas e na emissão dos respetivos pareceres pelo Comité de Ética, deverão contribuir para obtenção de níveis acrescidos de satisfação e, sobretudo, de confiança, por parte de quem utiliza os canais de reclamação ou denúncia éticas, disponibilizados pela EDP.

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

A partilha do que tem sido a nossa experiência na gestão do desempenho ético, quer com a Academia, quer com outras empresas tem pautado desde sempre a ação da EDP. Disso são exemplos:

PROTOCOLO COM A CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

Visando o apoio à melhoria do sistema de gestão do desempenho ético da EDP e o levantamento e divulgação de boas práticas no domínio da ética empresarial, foi celebrado em 2013 um Protocolo de Cooperação com o Centro de Estudos de Gestão e Economia Aplicada da Católica Porto Business School. Este Protocolo tem uma perspetiva de médio prazo (2013/2016) e reforça a articulação entre a Empresa e a Universidade numa matéria de grande relevância, tanto para a gestão empresarial, como para a academia.

No âmbito do Protocolo foi, em 2015, prestado apoio técnico ao Gabinete do Provedor de Ética nos vários projetos e iniciativas, com destaque para: realização de benchmarking externo sobre matérias interessando a gestão da ética em contexto organizacional; facilitação dos projetos de análise de risco ético e de elaboração de um Código de Conduta para a Alta Direção; integração da dimensão ética no novo modelo de avaliação de competências da EDP; conceção, coordenação e acompanhamento de novas ações de formação realizadas e das adaptações da formação online éticaedp para a EDP Espanha, EDP Renováveis (plataformas EU e NA) e EDP Brasil.

Ainda neste âmbito, foram elaborado pela Católica Porto Business School os estudos de caso "Ethicis|Índice Corporativo de Desempenho Ético da EDP" e "Revisão do Código de Ética EDP | Um documento único para uma empresa transnacional".

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

CÁTEDRA AESE | EDP DE ÉTICA NA EMPRESA E NA SOCIEDADE

A Cátedra AESE/EDP de Ética na Empresa e na Sociedade foi criada em 2011, no âmbito de um Protocolo celebrado entre as duas entidades, sendo seu titular o Professor Raúl Diniz. A Cátedra desenvolve atualmente duas linhas de investigação: Fundamentos da ética na empresa e na sociedade e Novos paradigmas de gestão.

Neste âmbito, tiveram lugar, em 2015, as seguintes atividades:

Participação em Congressos
4th International Colloquium on Christian Humanism in Economics and Business, Barcelona, abril 2015 - From Greek Tragedy to Christian Drama: Determinism and Freedom in Economics; Ana Machado e Madalena Brito.

EBEN Research Conference - Philosophical Foundations of Business Ethics
Copenhaga, outubro 2015 - Incorporating Values into Curricula; Ana Machado.

Conferências sobre Ética Empresarial
Como ser mais felizes no trabalho? - Domenèc Melé, IESE Business School
http://www.ver.pt/como-ser-mais-feliz-no-trabalho/

A relação entre a ética e a inovação social - Joan Fontrodona, IESE Business School
http://www.ver.pt/somos-o-unico-animal-que-tropeca-duas-vezes-na-mesma-pedra/

Formação para o claustro da AESE
The idea of the human person in management and organizational theories - Domenèc Melé, IESE Business School

Mais informações em:
http://www.aese.pt/aese/investigacao/centros_de_investigacao/catedra_aese-edp_etica_na_empresa_e_na_sociedade

COOPERAÇÃO COM A UNIVERSIDADE DE DEUSTO (BILBAU)

Em 2015 foram estabelecidos contactos entre a EDP e o Centro de Ética Aplicada (CEA) da Universidade de Deusto, em Bilbau, tendo em vista avaliar as possibilidades de cooperação em diversas áreas tendo sido acordado a participação da Fundación EDP no cofinanciamento de um projeto de doutoramento da Deusto International Research School (DIRS), com duração de três anos, igualmente cofinanciado pela União Europeia (European Union's Horizon 2020 Research and Innovation Programme under the Marie Skłodowska-Curie grant agreement).

Mais informação em:
http://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/doctorado-2/cofund/presentacion-23?cambioidioma=si

PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS EXTERNOS

Durante o ano de 2015, o Provedor de Ética participou em diversos Seminários e Conferências, apresentando o sistema de gestão do desempenho ético da EDP e, de uma forma mais geral, debatendo as questões relacionadas com a ética em contexto organizacional.

Assim, a EDP acolheu, em Janeiro, um seminário para alunos de mestrado da Nova School of Business and Economics, tendo o Provedor de Ética igualmente participado em três seminários (no âmbito dos MBA Atlântico e MBA Internacional) e numa conferência na Católica Porto Business School, realizados em Fevereiro e em Novembro.

Ainda em 2015 o Provedor de Ética teve participação ativa no Fórum de Ética da Católica Porto Business School e fez uma apresentação sobre avaliação do desempenho ético das organizações na sessão promovida pelo Centro de Responsabilidade e Inovação Social da APQ, integrada no 40.º Colóquio da Qualidade, organizado em Novembro pela Associação Portuguesa para a Qualidade.

05 MEDIR, AVALIAR E RELATAR O NOSSO DESEMPENHO ÉTICO

A explicitação de objetivos de gestão e de compromissos em matéria de desempenho ético implica a existência de avaliação periódica do grau de concretização desses objetivos e da consistência entre as práticas da empresa e os compromissos por ela assumidos. Para além de prevista no Regulamento do Código de Ética EDP, a realização desta avaliação/monitorização e o seu relato externo é, também, considerada uma boa prática em matéria de gestão do desempenho ético em contexto empresarial.

Para esse efeito, a EDP aplica, desde 2013, uma metodologia de monitorização específica – o Ethicis, Índice Corporativo de Desempenho Ético – e, para efeitos de benchmarking externo, submete anualmente o seu sistema de gestão à avaliação do Ethisphere Institute (EUA).

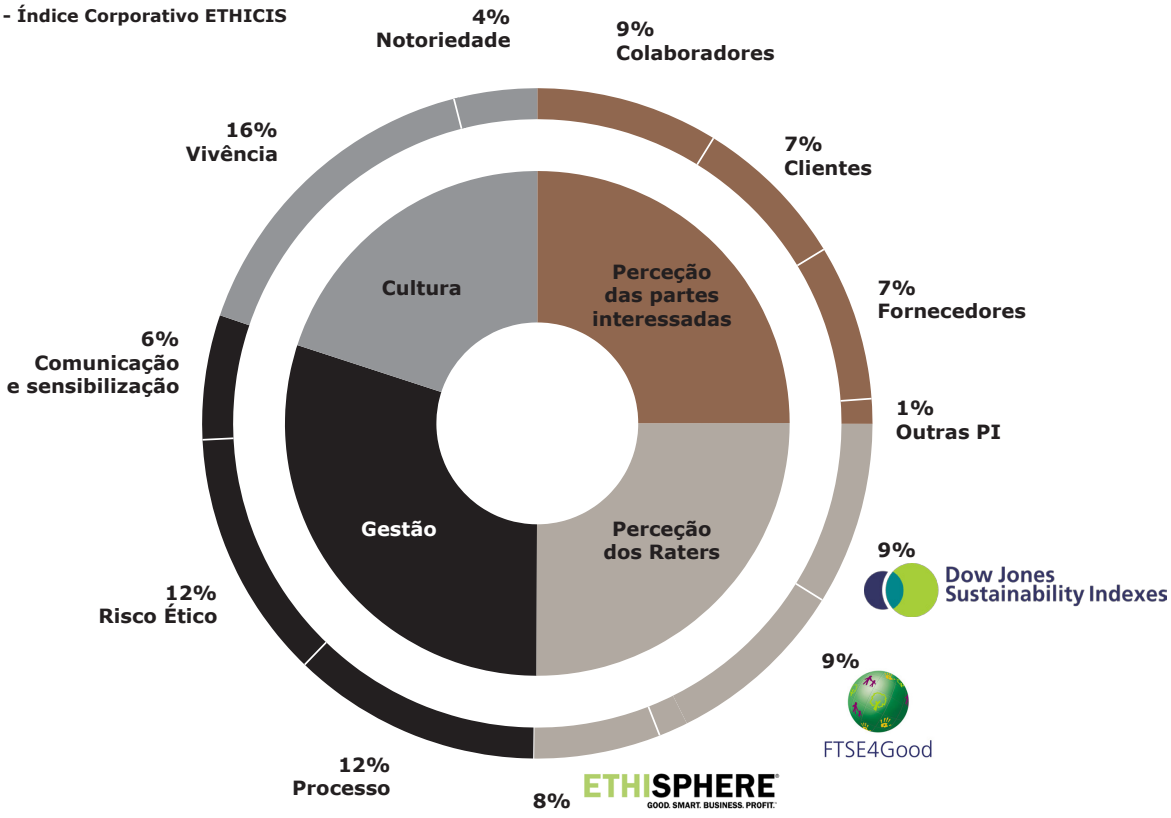
Os resultados obtidos, para além de relevantes para a avaliação da eficácia das iniciativas lançadas neste domínio, possibilitam um planeamento de médio prazo mais equilibrado e consistente com os objetivos e metas visados.

AVALIAÇÃO INTERNA: O ETHICIS - ÍNDICE CORPORATIVO DE DESEMPENHO ÉTICO

Organizado em quatro segmentos e doze eixos temáticos (figura 10), o Ethicis consolida um significativo número de indicadores parciais que, essencialmente, se referem a:

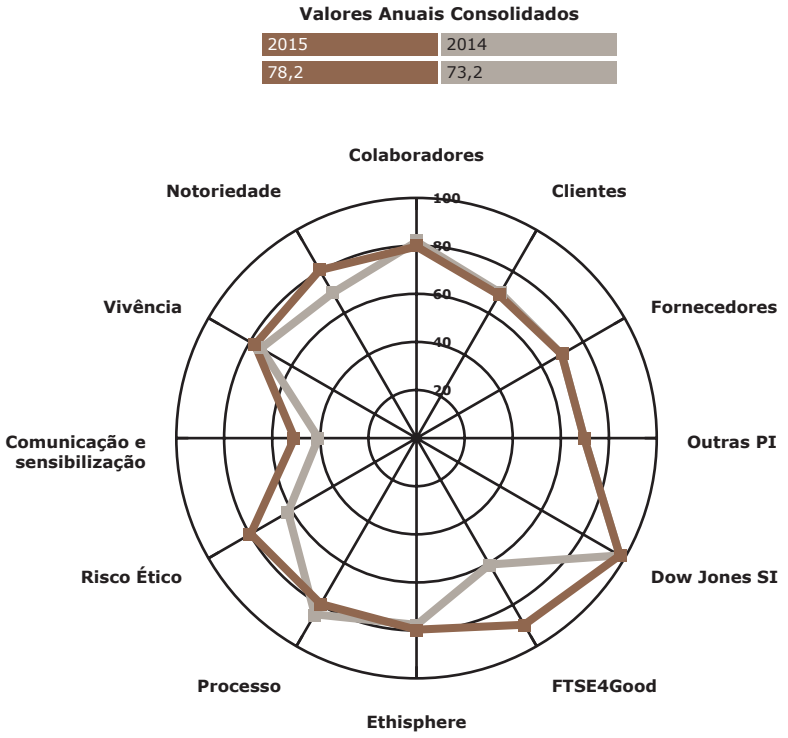
Perceções das partes interessadas (perceções dos stakeholders relativamente à consistência entre as práticas da empresa e os seus compromissos);
Perceções dos raters (como nos posicionamos relativamente a outras companhias? como nos avaliam externamente? Quais os aspetos a que os raters atribuem maior importância?);
Gestão (desempenho do processo de registo e tratamento de reclamações éticas; desempenho do Comité e do Provedor de Ética; identificação e gestão do risco ético; âmbito e eficácia da comunicação e sensibilização sobre ética);
Cultura (como é que a ética é vivida internamente? as pessoas participam em iniciativas ligadas à ética? de que forma está a ética a contribuir para a imagem da EDP?).

Figura 10 - Índice Corporativo ETHICIS



Os resultados medidos, relativos a 2015, apresentados na figura 11, evidenciam uma variação positiva de 5 pontos do valor anual consolidado, relativamente ao apurado no ano de 2014. Esta variação reflete uma alteração na metodologia de avaliação do índice FTSE4Good, não considerada não ano anterior, bem como a manutenção dos resultados obtidos em 2014 relativos às perceções de "fornecedores" e de "outras partes interessadas" cuja avaliação é feita por inquérito direto, de periodicidade bienal. Observam-se ainda melhorias nos eixos: " [gestão do] Risco ético", essencialmente em resultado da realização de formação específica que abrangeu toda a alta direção do Grupo em Portugal e em Espanha; "Comunicação e Sensibilização", devido ao crescimento da taxa de realização (e de cobertura) da formação em ética ministrada; e "Notoriedade", como resultado do número de apresentações externas realizadas e de estudos de caso publicados, relacionados com a gestão do desempenho ético, no Grupo.

Figura 11 - Índice Corporativo ETHICIS (valores anuais consolidades)



AVALIAÇÃO EXTERNA: O ETHICS QUOTIENT DO ETHISPHERE INSTITUTE

Desde 2012 que a EDP faz avaliar o seu desempenho ético (ou, melhor, a maturidade do seu "sistema de gestão do desempenho ético") pelo Ethisphere Institute (EUA), simultaneamente obtendo informação de benchmarking relevante para o desenvolvimento de novas abordagens de gestão neste domínio.

Desde a sua primeira submissão, em 2012, que a EDP integra a lista das World Most Ethical Companies (WMEC), tornada pública pelo Ethisphere Institute e estabelecida em função dos valores do Ethics Quotient (EQ) obtidos pela empresa. O número de empresas nomeadas na lista 2015 | WMEC foi de 132, sendo a EDP a única empresa portuguesa nomeada neste ano.

Em 2015, a EDP apresenta uma variação positiva de 2,1 pontos no valor agregado do seu Ethics Quotient, tendo alargado para 5,5 pontos a distância para a média das WMEC. Este resultado é alcançado num contexto em que aumentou significativamente o nível de exigência e detalhe da informação solicitada em cada uma das cinco dimensões de análise.

06 PERSPETIVAS PARA 2016

Mantendo o alinhamento com os objetivos de gestão estabelecidos pela EDP em matéria de desempenho ético, em particular no que se refere à gestão do risco de ocorrência de más práticas éticas e ao reforço de uma cultura organizacional consistente com os valores assumidos, a atividade planeada para 2016 desenvolver-se-á segundo cinco principais linhas de ação:

Melhoria do Sistema de Gestão do Desempenho Ético

Monitorização do desempenho
Revisão e consolidação do Ethicis, Índice Corporativo de Desempenho Ético da EDP, através da melhoria dos indicadores nos domínios da gestão do risco e da cultura organizacional e reforço das ações de benchmarking nacional e internacional neste domínio.

Gestão do risco
Reforço da integração da gestão do risco de más práticas éticas nos modelos e procedimentos de gestão de riscos no Grupo e desenvolvimento de metodologia de autoavaliação, com realização de um piloto de aplicação da metodologia desenvolvida.

Cultura

Dinamização das redes informais de cooperação interna no Grupo
Dinamização da atividade e alargamento do grupo de Interlocutores e de Focal Points éticaedp, para que este possa atuar como multiplicador em iniciativas lançadas centralmente e como transmissor de oportunidades e de necessidades existentes nas diversas UO/UN.
Reforço e multiplicação da rede informal de parcerias internas, para captação de sinergias.
Desenvolvimento de iniciativas específicas com o objetivo de promover a reflexão e o reforço da cultura ética.

Comunicação

Reestruturação e melhoria das páginas da Ética nos sites interno e externo com o objetivo de promover a transparência na relação com os stakeholders e de reforçar a confiança destes na utilização dos canais de reclamação disponibilizados e no processo de gestão destas reclamações.
Publicação dos estudos de caso elaborados em plataformas externas especializadas.

Formação/Sensibilização/Criação de conhecimento

Formação interna
Continuação do programa de formação em Portugal e em Espanha (componente presencial) para Macroestrutura e gestão intermédia e colaboração na conceção e desenvolvimento da formação presencial na EDP Brasil e na EDP Renováveis.
Desenvolvimento de conteúdos específicos para integração nos programas de formação de novas chefias.
Desenvolvimento de um módulo de formação em formato eLearning, de curta duração, sobre corrupção e suborno.

Formação para prestadores de serviços e fornecedores
Colaboração com a Direção de Sustentabilidade e a Universidade EDP no desenvolvimento de componentes de formação, em formato online e presencial, para formação/sensibilização em ética de fornecedores da EDP.

Estudos de caso
Elaboração de dois novos estudos de caso: "Processo de identificação e avaliação de riscos éticos na EDP" e "Operacionalização de um programa de formação em ética".

Participação em eventos, cooperação externa e apoio a iniciativas relacionadas com a ética

Deverá manter-se a partilha da experiência e das práticas da EDP em matéria de ética empresarial, designadamente na participação em eventos e ações de formação.

ANEXO I - INTERLOCUTORES DO PROVEDOR DE ÉTICA E "FOCAL POINTS ÉTICA EDP" EM 2015

Interlocutores:
Emílio Garcia-Conde Noriega, EDP Renováveis
José Luis Martínez Mohedano, HC Energía
Rafael Careaga Arlunduaga, Naturgas
Sónia de Sá, EDP Brasil

Focal points:
Ángela Saenz, EDP Renováveis
Américo Fernandes, EDP Gás
Borja Perez Dapena, EDP Renováveis
Carlos Vaz, DRC
Isabel Botelho, EDP Comercial
Isabel Infante, Sãvida
Joana Dinis, EDP SG-Assessoria Jurídica
José Chorão, EDP Distribuição
José Luis Martinez Mohedano, HC Energía
Leonilde Simões, EDP Valor
Maria Ester Carvalho, DAI
Marrachinho Soares, DSA
Paulo Moniz, DSI
Rui Matos Cunha, EDP Soluções Comerciais
Salvador Peres, Fundação EDP
Sérgio Martins, EDP Brasil
Sónia Cardoso, EDP Brasil
Verónica Pinto, UEDP

Sempre presente.
Sempre futuro.