



Relatório Anual do Provedor de Ética, 2013

José Figueiredo Soares

Provedor de Ética do Grupo EDP

Maio, 2014

Índice

Fazendo o futuro onde queremos estar

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

- Ouvir e envolver as pessoas
- Adaptar os instrumentos do sistema de gestão
- Aprofundar a cultura ética da EDP
- Comparar com os melhores
- Medir e avaliar o nosso desempenho ético
- Relatar o desempenho ético
- Partilhar experiência e apoiar iniciativas no domínio da ética empresarial

Movimento de reclamações em 2013

- Quem reclamou e sobre o quê
- Novas reclamações éticas abertas
- Reclamações apreciadas e ações determinadas pelo Comité de Ética

Conclusões e Pareceres

Perspetivas para 2014

Agradecimentos

Anexo 1 Grupo de Interlocutores e de *focal points* éticaedp



Fazendo o futuro onde queremos estar



"A eficácia organizacional requer, não só conhecimento técnico, competência financeira e criatividade e inovação, mas, também, coragem moral, capacidade de discernimento e julgamento, bem como compreensão ética." ⁽¹⁾

Para a EDP, em cuja Visão se inscreve a liderança em criação de valor, inovação e sustentabilidade, não pode a temática da ética empresarial – que se ocupa não apenas dos resultados atingidos, mas, também e sobretudo, do modo como atingimos esses resultados – deixar de ser da maior relevância. Melhorar o desempenho ético da EDP, promover em todas as pessoas, que numa perspetiva alargada constituem esta grande Empresa, “a coragem moral, a capacidade de discernimento e de julgamento, bem como a compreensão ética” é, então, tarefa da maior importância para a construção do futuro onde queremos estar – a concretização da nossa Visão – tarefa na qual assumem particular responsabilidade aqueles que, na Empresa, desempenham funções de gestão e de liderança.

Ao longo do ano de 2013, foi desenvolvido um significativo conjunto de iniciativas – entre outras: a revisão do Código de Ética; a conceção de novos módulos de formação; o desenvolvimento de um índice de Desempenho Ético Corporativo; a divulgação pública do Relatório Anual do Provedor de Ética; e a melhoria da comunicação em matéria de ética empresarial – algumas das quais com um forte carácter inovador, dirigidas à consolidação e melhoria do nosso sistema de gestão do desempenho ético.

Essas iniciativas constituíram uma oportunidade para a auscultação, o envolvimento e a participação ativa e interessada de um significativo número de pessoas de diferentes “origens”, dentro e fora da EDP, num nível de cooperação – formal e informal - muito profícuo e que não posso deixar de considerar assinalável.

Acredito que estes foram importantes contributos para o fortalecimento de uma cultura ética corporativa, que se pretende que seja um fator distintivo do Grupo EDP nos mercados em que este se posiciona e nas comunidades que serve.

José Figueiredo Soares
Provedor de Ética do Grupo EDP

(1) in *Courage as a Management Virtue*; (Harris, H. (2000); (tradução livre)

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

São objetivos de gestão da ética na EDP:

- assegurar um elevado grau de consciencialização e de exigência éticas ao nível individual;
- minimizar o risco de ocorrência de más práticas éticas;
- manter uma cultura empresarial consistente com os valores assumidos, geradora de transparência, de confiança nas relações e de responsabilidade pelas consequências das decisões e dos atos praticados.

O alinhamento destes objetivos com a visão e o posicionamento estratégicos da EDP foram, em 2013, reapreciados pelo Comité de Ética, pelo Conselho de Administração Executivo e pelo Conselho Geral e de Supervisão, tendo, neste contexto, sido reafirmados e integrados no texto do novo Código de Ética.

A importância dos temas relacionados com a ética empresarial fica também visível na Matriz de materialidade do Grupo, neste ano.

“(…)Por isso, consideramos que ética e negócio são indissociáveis, na nossa atuação, mas, também, em toda a nossa cadeia de fornecimento, particularmente nas entidades que agem em nosso nome.”

António Mexia

(Código de Ética EDP; Mensagem de abertura do PCAE)

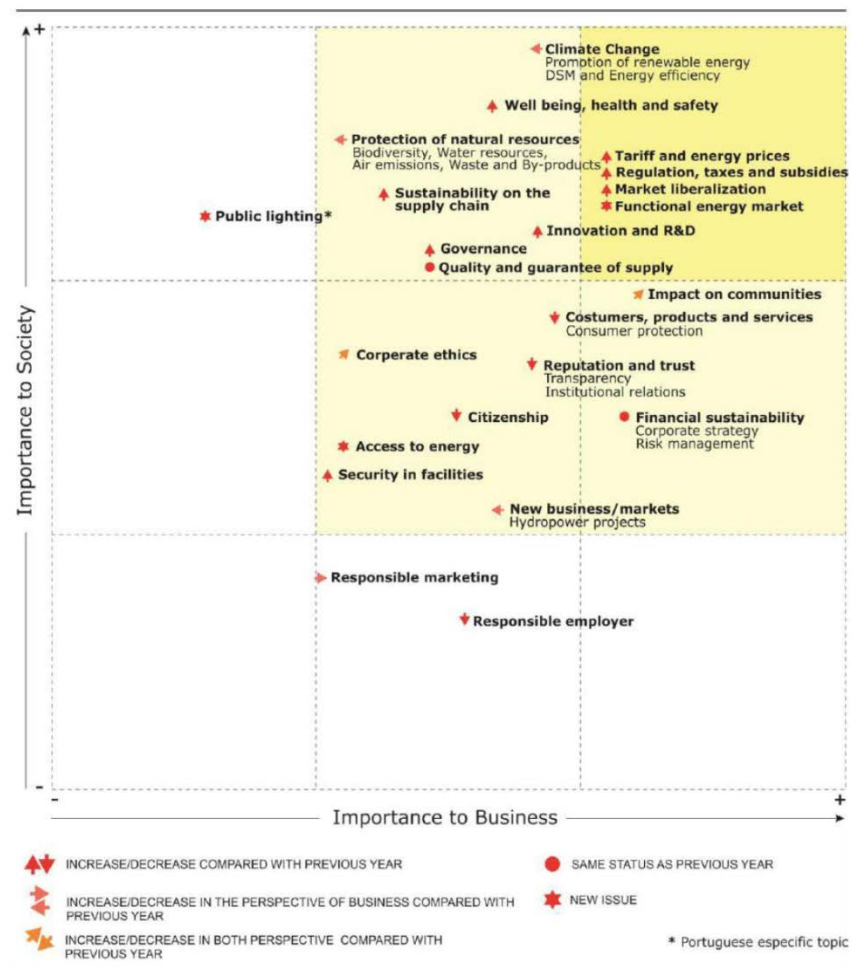


Figura 1
Matriz de materialidade do Grupo EDP, em 2013

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Ouvir e envolver as Pessoas - *focal points éticaedp*

Criação de um Grupo de *focal points éticaedp*

Com os objetivos de apoiar o Gabinete do Provedor de Ética (GPE) no diagnóstico de necessidades e de oportunidades de melhoria na gestão das questões da ética empresarial e de potenciar as iniciativas a lançar foi constituído um grupo de "*focal points éticaedp*", designados pelos Conselhos de Administração das Unidades de Negócio e pelos Diretores do Centro Corporativo.

Trata-se de um grupo de trabalho/debate informal e aberto, cuja composição poderá vir a ser alargada, em função da evolução das circunstâncias e das necessidades específicas.

Este grupo de trabalho tem sido acompanhado pelos Interlocutores do Provedor de Ética na EDP Renováveis, HC/Naturgas e EDP Brasil. A sua composição atual apresenta-se no Anexo1.

O Grupo de Interlocutores e de *focal points éticaedp* realizou quatro reuniões durante o ano de 2013, tendo tido uma importante participação, nomeadamente, no estabelecimento das linhas de orientação para a revisão do Código de Ética EDP, no diagnóstico de necessidades específicas a considerar na preparação da formação e na identificação de oportunidades de melhoria na comunicação interna e externa dos temas da ética empresarial, na EDP.



Figura 2
1.ª reunião do Grupo de Interlocutores e *focal points éticaedp*
em 2013-02-05

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Ouvir e envolver as Pessoas

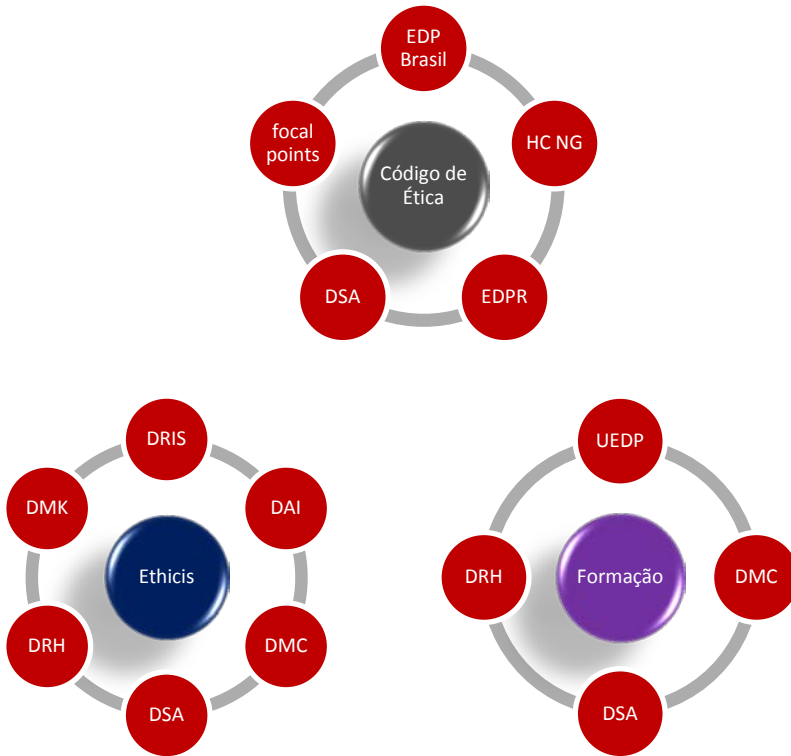


Figura 3

Unidades organizativas e entidades com maior intervenção no desenvolvimento da temática da gestão da ética na EDP, em 2013 (por projeto)

O conjunto de projetos desenvolvidos ao longo do ano de 2013, com particular destaque para o da revisão do Código de Ética EDP, foi catalisador de uma colaboração sem precedentes em torno da temática da ética empresarial, da avaliação do desempenho ético e da formação, envolvendo um significativo e diverso número de unidades organizativas, no Grupo.

Complementarmente aos órgãos de gestão com responsabilidade neste domínio – a Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do Conselho Geral e de Supervisão, o Conselho de Administração Executivo, o Comité de Ética da EDP e os Comités de Ética da EDP no Brasil e da EDP Renováveis - mais de seis dezenas de pessoas, participaram com as suas sensibilidades e competências específicas nas equipas de trabalho *ad hoc* que iam sendo constituídas.

Para além do Grupo de Interlocutores e de *focal points éticaedp*, a que já se fez referência, tiveram particular relevância as contribuições das Direções Corporativas de Auditoria Interna, Comercial e Marketing, Marca e Comunicação, Recursos Humanos, Relações Institucionais e *Stakeholders*, Sustentabilidade, da Secretaria Geral-Assessoria Jurídica e da Universidade EDP, bem como da EDP no Brasil, da EDP Renováveis e da HC/Naturgás.

Ainda que num plano diferente – o da agilização da prestação de informação ao Provedor de Ética e da tramitação de processos de reclamação – importa registar o estabelecimento de novos procedimentos e de contactos dedicados, decididos em 2013 pela EDP Distribuição e pela EDP Soluções Comerciais. Ambos se revelaram um forte contributo para a melhoria da eficácia do processo de gestão de reclamações éticas.



Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Ouvir e envolver as Pessoas – Inquéritos às Partes Interessadas

A adequada gestão do desempenho ético da EDP implica conhecer as percepções e expectativas das diferentes partes interessadas quanto à consistência entre os princípios e compromissos assumidos e as decisões e as práticas daqueles que, a qualquer título, a representam. Sendo essa consistência a base da confiança “merecida” pela EDP, importava, também, conhecer os níveis de confiança na Companhia declarados pelas partes interessadas mais relevantes. Por último, interessava conhecer o nível de satisfação daqueles que, recorrendo ao Gabinete do Provedor de Ética, tinham originado processos apreciados pelo Comité de Ética.

Reconhecendo esta necessidade, o Gabinete do Provedor de Ética procedeu, em 2013, à recolha, análise e consolidação da informação com relevância para a gestão do desempenho ético e que já vinha a ser recolhida, com carácter periódico, por outras Unidades Organizativas do Grupo (designadamente a DRH, a DMC, a DRIS e a DCMK), suscitou a inclusão nos inquéritos existentes de novas questões, ou, ainda, promoveu a realização de novos inquéritos.

Inquéritos considerados no âmbito dos diversos projectos do GPE, em 2013	
Inquérito de Satisfação de Colaboradores DMC (todos os colaboradores)	Inquérito de opinião - Fornecedores DRIS (amostra dos maiores fornecedores em Portugal)
Inquérito relativo ao sistema de gestão do desempenho ético GPE (c/col DRH e DMC) (amostra representativa dos colaboradores em Portugal)	Inquérito de opinião - outras Partes Interessadas DRIS (amostra representativa de outros segmentos de <i>stakeholders</i>)
Inquérito de satisfação com o processo de gestão de reclamações éticas GPE (todos os autores de reclamações que originaram pareceres do Comité de Ética, em 2013)	Inquérito de Satisfação de Clientes B2B e B2C DCMK (amostras representativas dos segmentos considerados)

Quadro 1
Inquéritos utilizados e unidades organizativas responsáveis



Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Adaptar os instrumentos do sistema de gestão

Redefinição da Missão e Atribuições do Gabinete Provedor de Ética:

A missão e as atribuições do Gabinete do Provedor de Ética (GPE) foram redefinidas em 2013. Assim, para além das funções e responsabilidades atribuídas ao Provedor de Ética no Regulamento do Código de Ética, o GPE passa a assumir-se como um órgão de apoio ao CGS e ao CAE “na definição, avaliação e comunicação dos objetivos, políticas e instrumentos de gestão em matéria de ética empresarial”

Missão

Apoiar o CGS e o CAE na definição, avaliação e comunicação dos objetivos, políticas e instrumentos de gestão em matéria de ética empresarial e gerir os processos de reclamações de natureza ética, no Grupo, com respeito pelos compromissos estabelecidos quanto ao sigilo e à proteção dos direitos das partes envolvidas.

Atribuições

Acolher as reclamações e instruir, documentar e apresentar ao Comité de Ética os respetivos processos (*);

Acompanhar, até ao seu encerramento, cada um dos processos de infração por si instruídos, estabelecendo, sempre que necessário e apropriado, a ligação com o reclamante (*).

Atividades a Desenvolver:

Acolher e gerir as reclamações de natureza ética, de acordo com os procedimentos aplicáveis (*);

Realizar estudos, propostas, pareceres e relatórios para apoio ao CGS e ao CAE nos assuntos relacionados com a ética empresarial, nas diversas regiões onde o Grupo opera;

Coordenar e cooperar em iniciativas internas ou externas de consciencialização, comunicação e *benchmarking* no domínio da ética empresarial.

(*) de acordo com o estabelecido no Regulamento do Código de Ética, revisão de Setembro de 2012.



Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Adaptar os instrumentos do sistema de gestão

Revisão do Código de Ética

Em 2013 procedeu-se à revisão do Código de Ética EDP, com o objetivo de clarificar os princípios e compromissos assumidos, de os uniformizar no contexto da operação das diferentes Unidades de Negócio do Grupo e de explicitar temáticas que, entretanto, adquiriram especial relevância para o negócio.

A nova versão torna mais clara a mensagem expressa e atualiza os temas abordados, adequando o Código às mudanças ocorridas no mundo, nos últimos quase 10 anos e à forma como a EDP nele se quer posicionar. Assim, estão agora explicitados, entre outros, aspetos relativos a temas como regulação, concorrência, proteção de dados, propriedade intelectual e voluntariado.

A revisão resultou de uma reflexão coletiva que envolveu elementos de diferentes estruturas organizacionais e Unidades de Negócio indo ao encontro de uma necessidade sentida de uniformização do texto nas diferentes geografias.

A nova versão do Código de Ética, que se vem juntar a um conjunto de outros elementos que fazem parte do nosso sistema de gestão do desempenho ético, foi aprovada pelo Conselho Geral e de Supervisão e pelo Conselho de Administração Executivo no último trimestre de 2013, tendo sido formalmente adotado por todas as Unidades de Negócio e divulgado já em 2014.



Figura 4
Imagem gráfica do novo Código de Ética EDP

O Código apresenta os **cinco princípios de atuação da EDP** – cumprimento da legislação, integridade, transparência, respeito pelos direitos humanos e laborais e reconhecimento da responsabilidade social empresarial – **os compromissos com as partes interessadas** – colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores e comunidade - e os aspetos fundamentais do **processo de gestão de reclamações éticas**.

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Aprofundar a cultura ética da EDP – perspectiva dos colaboradores

De uma forma geral, a perspectiva dos colaboradores é bastante positiva quando inquiridos sobre questões que relevam para a caracterização da cultura ética da EDP e para a sua vivência no dia-a-dia.

Merecem especial destaque o posicionamento face às afirmações: “considero que o comportamento dos meus colegas, chefias e alta direção está, de uma forma geral, de acordo com os compromissos afirmados no Código de Ética da EDP”, “a EDP é uma empresa de confiança”, “a EDP transmite sinais claros relativamente ao comportamento ético esperado” e “as pessoas de qualquer idade, sexo, raça (...) são tratados com a mesma justiça e respeito pela EDP”.

A requerer particular atenção está o posicionamento relativamente à questão “sei que a EDP atua sempre que tem conhecimento de comportamentos e/ou atitudes que refletem más práticas éticas” relativamente à qual é menor a percentagem daqueles que “concordam ou concordam totalmente” e maiores as que expressam as posições “não concordo nem discordo”, “discordo” ou “não sabe/não responde”.

Opiniões expressas por colaboradores:

Sugiro que os princípios e procedimentos sejam "refrescados" periodicamente. E que as vantagens, duma atitude ética, sejam dadas claramente a perceber. (...)

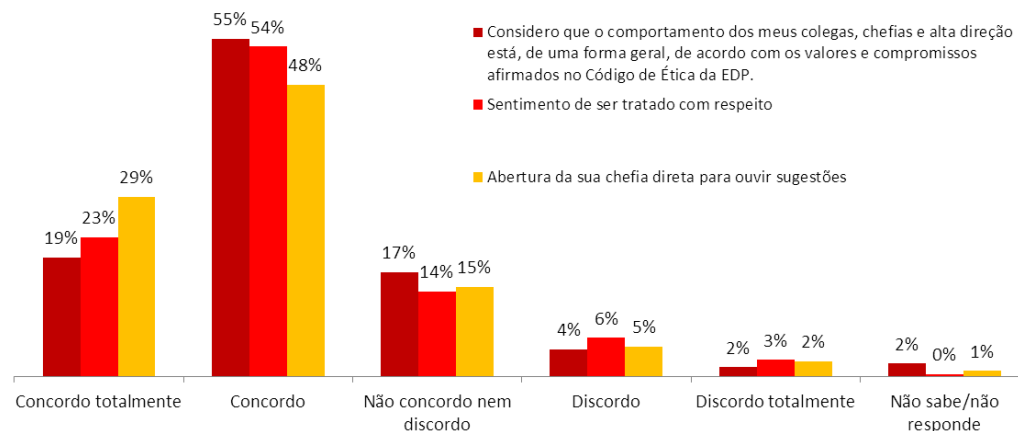


Figura 5
Resultados (parciais) do Inquérito de satisfação de colaboradores de 2013

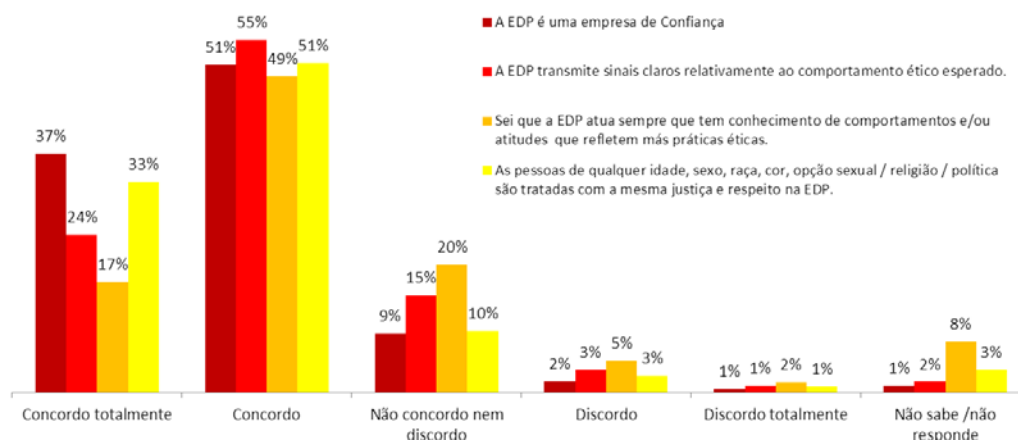


Figura 6
Resultados (parciais) do Inquérito de satisfação de colaboradores de 2013

Fonte: EDP, GPE com base em Estudo de Satisfação de Colaboradores, 2013, DRH



Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Aprofundar a cultura ética da EDP – Conhecimento do processo e confiança na gestão das reclamações éticas

Embora o grau de conhecimento do Código de Ética afirmado pelos respondentes ao inquérito realizado seja aparentemente elevado – 35% referem que o conhecem bem e 58% que o conhecem, mas que não estão com ele familiarizados – é particularmente significativa (57%) a percentagem de respondentes que declara não saber como fazer uma reclamação ética, matéria à qual se dará toda a atenção na formação aos colaboradores que terá lugar em 2014, bem como nas oportunidades de comunicação que estão planeadas para este ano.

Também no que respeita à resposta à questão “tenho confiança na forma como a EDP faz a gestão das reclamações éticas”, ainda que 83% refiram concordar ou concordar totalmente, não deixa de ser significativo e de exigir particular atenção o facto de 2% discordarem e, principalmente, de 14% não saberem (ou não quererem) responder.

Opiniões expressas por colaboradores, sobre o processo de gestão de reclamações éticas:

“Aprecio o facto de o Grupo dar tanta importância a este assunto ”

“É um meio que devemos recorrer quando necessário, e sem dúvida uma mais valia para nós enquanto colaboradores.”

“Não tenho confiança nenhuma neste organismo.”

“Sendo o provedor de ética uma hierarquia na EDP, como se garante a sua idoneidade e confidencialidade, em particular em assuntos internos que envolvam colaboradores e hierarquias?”

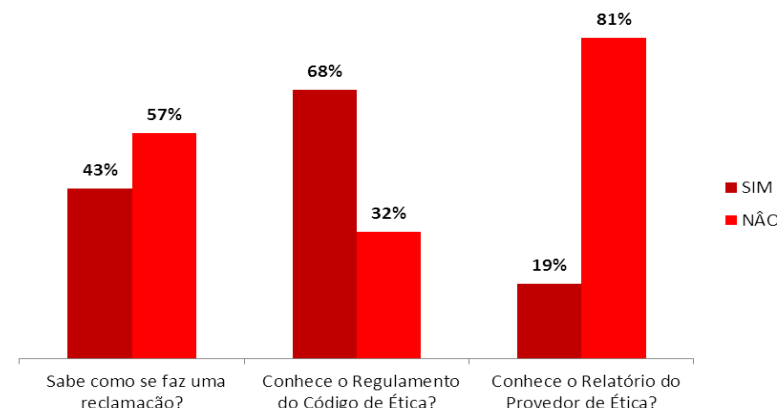


Figura 7

Resultados (parciais) do Inquérito relativo ao sistema de gestão do desempenho ético

Tenho confiança na forma como a EDP faz a gestão das reclamações éticas

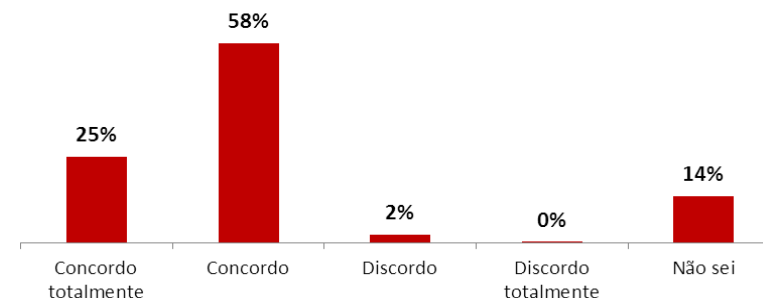


Figura 8

Resultados (parciais) do Inquérito relativo ao sistema de gestão do desempenho ético

Fonte: EDP, Inquérito relativo ao sistema de gestão do desempenho ético, 2013, GPE
Amostra: 15% dos colaboradores em Portugal

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Aprofundar a cultura ética da EDP - Formação

Formação de acolhimento

Como planeado, a temática da ética empresarial foi incluída nas ações de formação de acolhimento dirigidas aos novos colaboradores admitidos em 2013. Neste âmbito foi desenvolvido um módulo específico de formação/sensibilização com participação ativa do Provedor de Ética.

No contexto dessa formação passaram a ser realizados inquéritos aos novos colaboradores, sobre as suas perspetivas acerca dos valores organizacionais e da importância destes para as empresas.

Estes inquéritos deverão proporcionar, no médio prazo, a disponibilização de uma importante base de dados sobre os valores dos colaboradores no momento da sua entrada na EDP, possibilitando estudos posteriores sobre a evolução ao longo das suas vivências pessoais e profissionais.

Formação em Sustentabilidade

Foi ainda concebido um módulo sobre “Integridade e Boa Governação” para inclusão na formação em Sustentabilidade, em preparação.

Formação para todos os colaboradores

Por razões de programação da oferta formativa no Grupo, a formação de refresco que estava prevista para 2013, foi adiada e terá início no quarto trimestre de 2014.

Sensibilização de fornecedores e de prestadores de serviços

Igualmente por razões operacionais, a formação/sensibilização de fornecedores sofreu uma alteração de calendário, prevendo-se a sua operacionalização durante o ano de 2014.



Figura 9
Valores pessoais afirmados pelos novos colaboradores
(2.ª sessão de acolhimento de 2013)

Opiniões expressas por colaboradores, sobre formação:

“Ações de formação a todos os colaboradores sem exceção.”

(...) Penso que existem alguns colaboradores, nomeadamente, os mais jovens que apenas tiveram acesso ao cartão de valores éticos uma vez. (...)

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Comparar com os melhores

A EDP tem mantido de forma regular ações de avaliação e *benchmarking* externo da maturidade do seu sistema de gestão do desempenho ético, como objetivo de saber:

- Como nos posicionamos relativamente a outras companhias?
- Como nos avaliam externamente?
- O que preocupa os *raters* em matéria de ética empresarial?

Em 2013, a EDP obteve a notação máxima no tema “prevenção do suborno” no índice FTSE4Good, mantendo posicionamento destacado no critério “Códigos de Conduta/Conformidade/Corrupção e suborno” dos índices Dow Jones de Sustentabilidade.

Pelo segundo ano consecutivo, a EDP foi incluída, em 2013, na lista das “*World Most Ethical Companies*” no seguimento da avaliação conduzida pelo Ethisphere Institute dos EUA. Na análise comparada com o ano anterior, o indicador (CEQ) de avaliação da maturidade do sistema de gestão do desempenho ético da EDP, calculado por esta instituição, apresenta um aumento de cerca de 15%, significativamente superior ao da média das empresas listadas, no mesmo período.

Também a EDP Brasil mantém desde 2011 o “Selo Ético” atribuído pela “Controladoria Geral da União” e será sujeita a nova avaliação em 2014.

Ethisphere CEQ

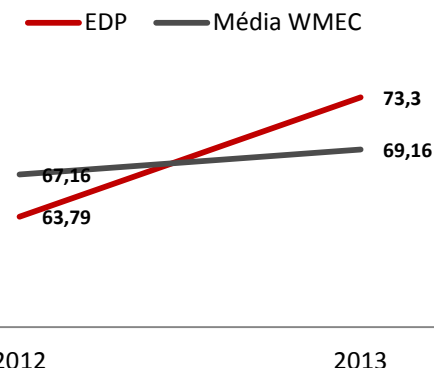


Figura 10
Análise comparada dos valores de *Corporate Ethics Quotient* (CEQ) do Grupo EDP e da média da *World Most Ethical Companies* (anos de 2012 e 2013)



Mais informações sobre o Ethisphere Institute e a lista das 2013 World Most Ethical Companies em <http://m1.ethisphere.com/wme2013/index.html>



Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Medir e avaliar o nosso desempenho ético

Ethicis

Índice Corporativo de Desempenho Ético

Para permitir monitorizar, numa base regular, os resultados e a evolução do desempenho ético da EDP, tendo em vista a consecução dos objetivos de gestão definidos neste âmbito, foi criado, em 2013, o **Índice Corporativo de Desempenho Ético (Ethicis)**.

O desenvolvimento de indicadores de gestão de desempenho ético não constitui um fim em si mesmo, mas antes um meio para apoiar o estabelecimento de políticas focadas no desempenho ético, corporativo e individual, desse modo promovendo a consolidação e o reforço da cultura ética da Companhia.

Trata-se de uma abordagem inovadora em termos empresariais que, para além de dar resposta ao preconizado no Regulamento do Código de Ética aprovado pelo Conselho Geral e de Supervisão, possibilitará consolidar um resultado de desempenho anual do Grupo, a incluir no *Balanced Scorecard* de Sustentabilidade da EDP, bem como, anualmente, estabelecer os objetivos e as metas de melhoria em matéria de desempenho ético.

A conceção deste projeto e a definição dos domínios de análise que integram o Ethicis, beneficiaram dos contributos de um conjunto de especialistas nas diferentes áreas e unidades organizacionais do Grupo.



Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Medir e avaliar o nosso desempenho ético

Ethicis

Índice Corporativo de Desempenho Ético

O **Ethicis** está estruturado em quatro grandes dimensões (Perceção de *Stakeholders*; Perceção de *Raters*; Gestão; e Cultura Ética) e doze eixos principais de avaliação (cfr. Fig11).

Com periodicidades variáveis, são, ao longo do ano, monitorizados os 25 indicadores entendidos como mais significativos para os diferentes eixos de avaliação.

O índice **Ethicis** é calculado anualmente e será objeto de atualização e divulgação, também anuais, na intranet e no sítio da EDP em (<http://www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/ethicis/Pages/Ethicis.aspx>)

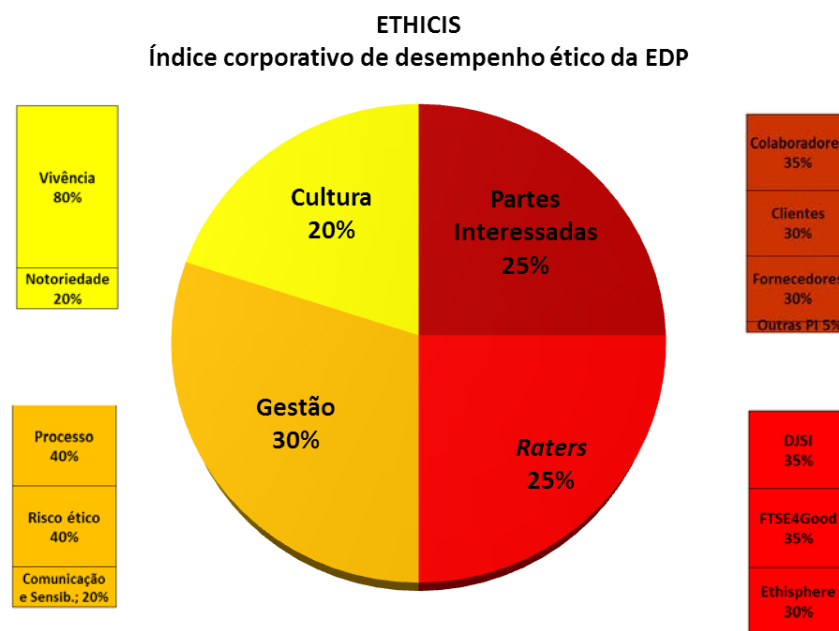


Figura 11
Estrutura (dimensões e eixos de avaliação) do Índice Ethicis

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Medir e avaliar o nosso desempenho ético

Das medições efetuadas, referentes a 2013, ainda que com variações individuais significativas, verifica-se a coincidência entre os indicadores agregados de perceção das partes interessadas, obtidos por inquérito direto, e a avaliação das três entidades de rating consideradas. Por outro lado, é em algumas das dimensões da gestão (“Risco ético”) e da cultura (“Vivência” e “Notoriedade”) que se identificam as maiores oportunidades de melhoria. É também nessas duas dimensões que se identifica a necessidade de melhorar o sistema de indicadores utilizados, o que ocorrerá em 2014.

Índice Ethicis | 2013 = 70,6

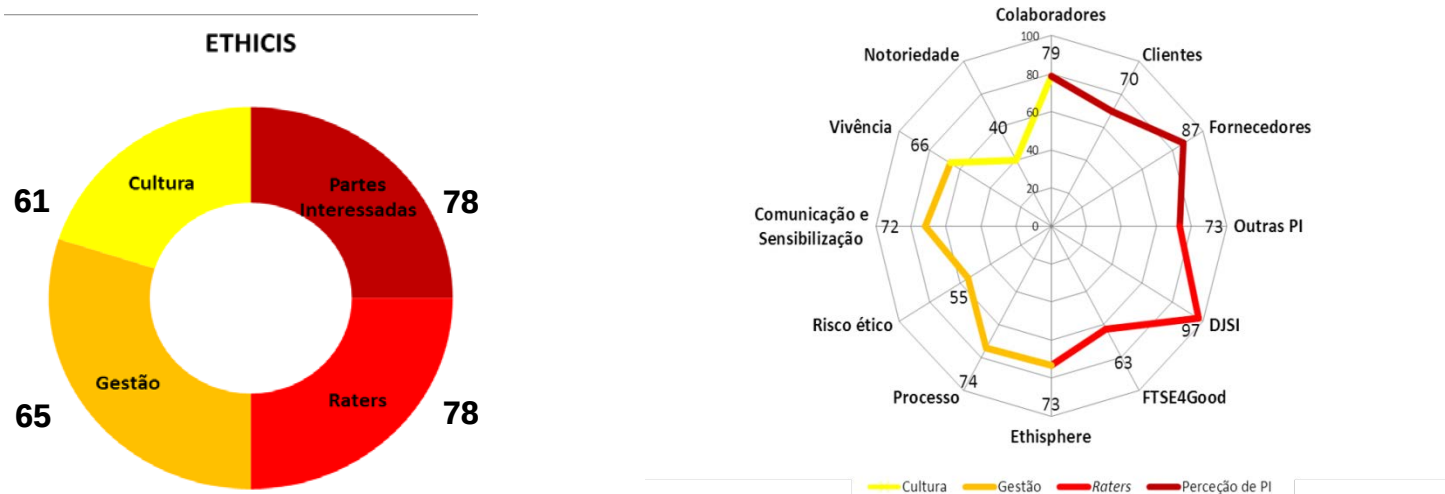


Figura 12
Índice Ethicis | 2013: Valores agregados e parciais



Fonte: Gabinete do Provedor de Ética, EDP

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Relatar o desempenho ético

Em 2013, pela primeira vez, a EDP tornou público o Relatório Anual do Provedor de Ética (referente a 2012), procurando desta forma dar um significativo contributo para o aumento da transparência sobre a integridade e a qualidade ética das decisões de gestão e da actuação dos colaboradores do Grupo e, em última análise, para o acréscimo do capital de confiança neste depositado pelas diferentes partes interessadas.

Ainda este ano foi realizado um inquérito relativo ao sistema de gestão do desempenho ético, o qual abrangeu uma amostra de 15% dos colaboradores da EDP em Portugal.

Desse inquérito, pode concluir-se que **apenas 19% dos colaboradores conhecem o Relatório do Provedor de Ética** e que, para estes, os seus conteúdos mais relevantes são: as acções determinadas pelo Comité de Ética (na sequência de reclamações que lhe sejam presentes); o número e a origem dessas reclamações; e as matérias reclamadas e a tramitação dos processos.

O presente Relatório pretende já, de alguma forma, dar resposta às expectativas formuladas



Figura 13
Imagem da capa do RPE|2012

Opiniões expressas por colaboradores, sobre o Relatório do Provedor de Ética:

“As ações decorrentes de reclamações procedentes de incumprimento ético deveriam ser objeto de descaraterização e divulgação na organização, tendo em vista a melhoria interna.”

“[É] necessário nos vossos relatórios a utilização de uma linguagem mais ‘friendly’ suportada em gráficos.”

“Maior divulgação destes conteúdos nos meios de comunicação internos.”

Tópicos mais relevantes do Relatório Anual do Provedor

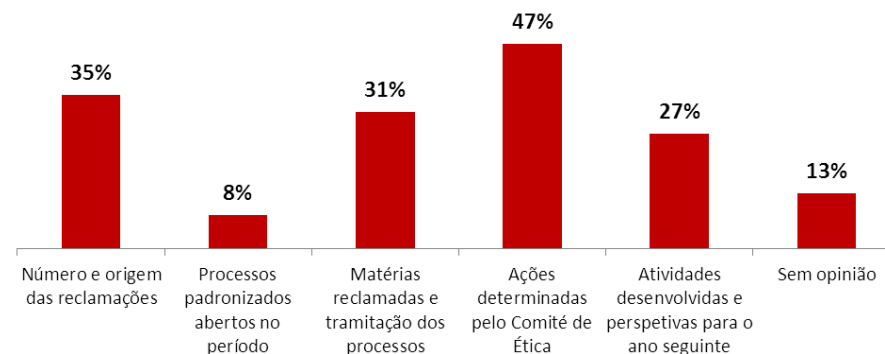


Figura 14
Resultados (parciais) do Inquérito relativo ao sistema de gestão do desempenho ético

Fonte: EDP, Inquérito relativo ao sistema de gestão do desempenho ético, 2013, GPE
Amostra: 15% dos colaboradores em Portugal

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Partilhar experiência e apoiar iniciativas no domínio da ética empresarial

Protocolo de Cooperação com a UCP|CEGEA

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 um Protocolo de Cooperação com o **Centro de Estudos de Gestão e Economia Aplicada da Universidade Católica Portuguesa**. Este Protocolo tem uma perspetiva de médio prazo (2013/2015) 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 2013, prestado apoio técnico ao Gabinete do Provedor de Ética nos vários projetos e iniciativas em curso, com destaque para a revisão do Código de Ética, a conceção e desenvolvimento de diversos módulos de formação, a conceção e desenvolvimento do índice Ethicis, bem como a conceção e realização de inquéritos e o planeamento e desenvolvimento de conteúdos para comunicação interna e externa.

Também no âmbito deste Protocolo, o Provedor de Ética participou em 3 seminários dos **MBA Internacional e MBA Atlântico**, onde, com base no *case study* do “Programa éticaedp”, foi apresentada e debatida a abordagem à gestão do desempenho ético assumida pelo Grupo EDP.



Figura 15
Relatório de Atividades do ano 1 do Protocolo com o Centro
de Estudos de Gestão e Economia Aplicada da UCP

Mais informações sobre o Protocolo de Cooperação Específica UCP|EDP em www.porto.ucp.pt

Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Partilhar experiência e apoiar iniciativas no domínio da ética empresarial

Cátedra AESE | EDP de Ética na Empresa e na Sociedade

No âmbito da Cátedra AESE | EDP de Ética na Empresa e na Sociedade, cuja Missão inclui “(...) *investigar e transmitir um conhecimento ético passível de ser efectivamente integrado nas decisões estratégicas e operacionais, na actividade de direcção e gestão e no desenvolvimento das organizações em geral.*” foram, em 2013 desenvolvidas diversas iniciativas internas e externas, das quais se destaca a realização de três seminários, todos eles conduzidos por professores do IESE:

Ética nos processos de internacionalização (68 participantes);

Ética na cadeia de produção (32 participantes); e

Ética nos processos de reestruturação de empresas (100 participantes)

Considerando os resultados atingidos e a visão partilhada por ambas as instituições no que respeita a esta Cátedra, foi decidido continuá-la para o período 2014-2016.



Figura 16
Cátedra AESE | EDP Plano de atividades 2014-2016

Mais informações sobre a Cátedra AESE | EDP de Ética na Empresa e na Sociedade em: http://www.aese.pt/aese/investigacao/centros_de_investigacao/catedra_aese-edp_etica_na_empresa_e_na_sociedade



Um sistema de gestão mais participado, maduro e transparente

Partilhar experiência e apoiar iniciativas no domínio da ética empresarial

Outras colaborações externas no domínio da ética empresarial:

Em 2013 o Provedor participou em duas aulas de seminário do **Lisbon MBA**, apresentando a abordagem da EDP em matéria de gestão do desempenho ético.

O Provedor de Ética participou ainda num painel na *Conference on Sustainability and Reporting* da **Global Reporting Initiative (GRI)**.

Em 2013, através da Direcção de Sustentabilidade (DSA), a EDP participou ativamente na iniciativa “**Gestão Transparente.org**”, agora também disponibilizada em língua inglesa com vista a reforçar a sua divulgação no âmbito da cadeia de fornecimento.

O Guia Prático de Gestão de Riscos de Corrupção nas Organizações visa capacitar empresas e organizações na avaliação dos riscos de corrupção em contextos de negócio e promoção de boas práticas de transparência.



Mais informações sobre esta iniciativa, bem como sobre as entidades envolvidas pode ser obtida em http://gestaotransparente.org/?page_id=6



Movimento de reclamações em 2013

Movimento de reclamações em 2013

Quem reclamou e sobre o quê

No decurso do ano, o Provedor de Ética interveio, diretamente ou através dos seus Interlocutores designados pela HC Energía e Naturgas Energía e pelos Comitês de Ética da EDP no Brasil e da EDP Renováveis, na tramitação das **185 reclamações registadas nos diversos canais de reclamação ética disponibilizados pelo Grupo**, bem como nos **6 processos transitados do ano anterior**.

A segmentação por temas destas reclamações, encontra-se representada no Quadro2.

De notar que a classificação temática das reclamações recebidas foi revista, por forma a que ficasse em linha com o novo Código de Ética e permitisse uma mais fácil leitura. Por essa razão não se apresenta a análise temática comparativa com os anos anteriores.

A tabela de equivalência das novas áreas de classificação temática e os pontos do Código de Ética EDP encontra-se na tabela do Quadro2.

Fraude, corrupção e suborno	•2.2 Matéria financeira 2.2 Corrupção e subornos
Ambiente e responsabilidade perante a sociedade	•2.5 Responsabilidade social empresarial Compromisso com PI : 3.5 Comunidade
Uso da informação e património	•2.2 Uso da informação 2.2 Uso do património Compromisso com PI: 3.3 Clientes e 3.1 Colaboradores
Transparência	•2.4 Transparência Compromisso com PI : 3.1 Colaboradores, 3.2 Acionistas 3.3 Clientes e 3.4 Fornecedores
Equidade de soluções	•2.2 Conflitos de interesses Compromisso com PI : 3.1 Colaboradores, 3.2 Acionistas 3.3 Clientes e 3.4 Fornecedores
Negligência ou desrespeito	•2.1 Legislação 2.3 Direitos humanos e laborais Compromisso com PI: 3.4 Fornecedores e outras PI

Quadro 2

Correspondência entre classificação temática de reclamações e artigos do Código de Ética

Movimento de reclamações em 2013

Quem reclamou e sobre o quê

Observam-se, como aspetos mais significativos, a incidência na temática “Equidade de soluções”, que concentra cerca de 73% das reclamações apresentadas. Nesta área temática são classificadas muitas das reclamações originadas por Clientes e que, na sua maior parte, não são diretamente qualificáveis como “de natureza ética”, correspondendo a uma utilização do canal de contacto com o Provedor de Ética equivocada ou apenas “pressionante”. Não deixa, contudo, de se assinalar que, embora eminentemente comerciais, a generalidade destas reclamações tipifica algum incumprimento de compromissos assumidos pela EDP para com os Clientes, no seu Código de Ética e revela a cada vez maior exigência dos Clientes quanto a esses mesmos compromissos.

As restantes 50 reclamações repartem-se pelas temáticas “Negligência ou desrespeito” e “Ambiente e responsabilidade perante a sociedade”, cada uma delas representando cerca de 8% do total, e “Uso da informação ou do património” (6%), “Transparência” (4%) e “Fraude, corrupção e suborno” (3%).

O número destes registos em 2013, representa um decréscimo de cerca de 11% relativamente ao verificado no ano anterior, tendo 60% das reclamações tido origem em Portugal, 33% no Brasil e 7% em Espanha (figura 18).

Não foram registadas reclamações originadas nas restantes geografias onde a EDP tem operações.

Número de reclamações por natureza

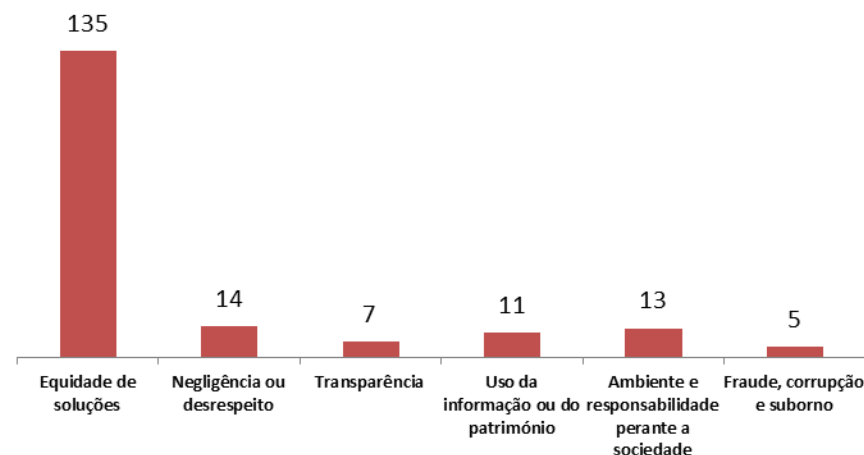


Figura 17
Reclamações registadas em 2013: classificação por natureza

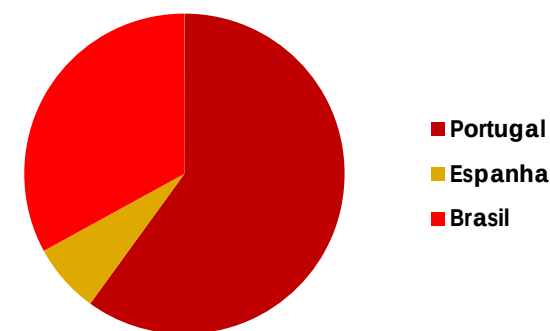


Figura 18
Reclamações registadas em 2013: classificação por origem

Movimento de reclamações em 2013

Novas reclamações éticas abertas

Destas 185 reclamações, apenas 35 deram origem a novos processos presentes ao Comité de Ética da EDP, de acordo com as disposições regulamentares (“processos padronizados”), tendo as restantes sido objeto de tratamento expedito com as Unidades de Negócio envolvidas, por não revelarem dimensão ética (“processos simplificados”).

O número de processos padronizados abertos em 2013, representa um aumento de cerca de 30%, relativamente ao ano anterior.

Na figura 20 apresenta-se, segmentada por origem, a evolução do número de novos processos “padronizados” presentes ao Comité de Ética, em 2013.

Deste ponto de vista, destacam-se as reclamações éticas apresentadas pelos Clientes, representando cerca de 37% do total. Seguem-se os segmentos de Colaboradores e de Cidadãos, com peso idêntico (23% e 20%, respetivamente) e, mais residualmente, o segmento Fornecedor (9%). Por fim, 11% de reclamações presentes ao Comité de Ética em 2013, eram anónimas.

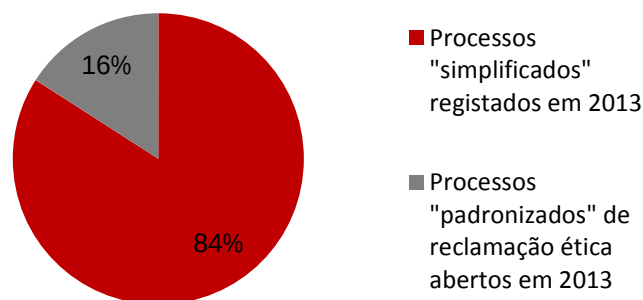


Figura 19
Reclamações registadas pelo Provedor abertas em 2013

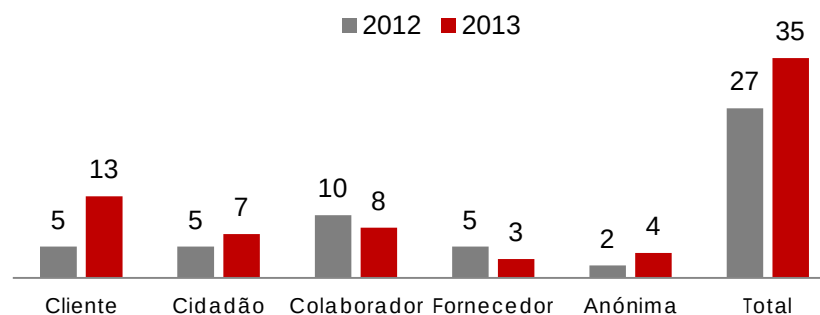


Figura 20
Novas reclamações presentes a Comité de Ética em 2013, por origem



Movimento de reclamações em 2013

Novas reclamações éticas abertas

Por assunto (cfr. figura 21), são claramente dominantes os temas “Equidade de soluções” e “Negligência ou desrespeito” que, em conjunto representam quase 75% do total dos novos processos “padronizados” abertos no ano.

Pelo facto de se referirem a alegadas fraudes em “equipas de contagem”, de responsabilidades de terceiros, nenhuma das 5 reclamações recebidas em 2013 e incluídas na classe “Fraude, corrupção e suborno” deu origem a “processo padronizado” para apreciação pelo Comité de Ética.

Na análise por assunto e origem (figura 22), observa-se serem transversais a todos os segmentos de reclamantes os temas “Equidade de Soluções” e “Negligência ou Desrespeito”, aos quais respeitavam a maioria dos “processos padronizados” abertos no período.

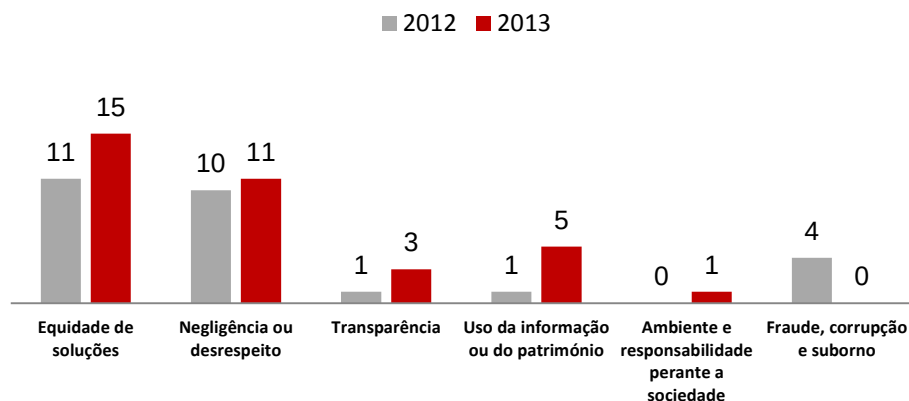


Figura 21
Novas reclamações presentes ao Comité de Ética em 2013, por assunto

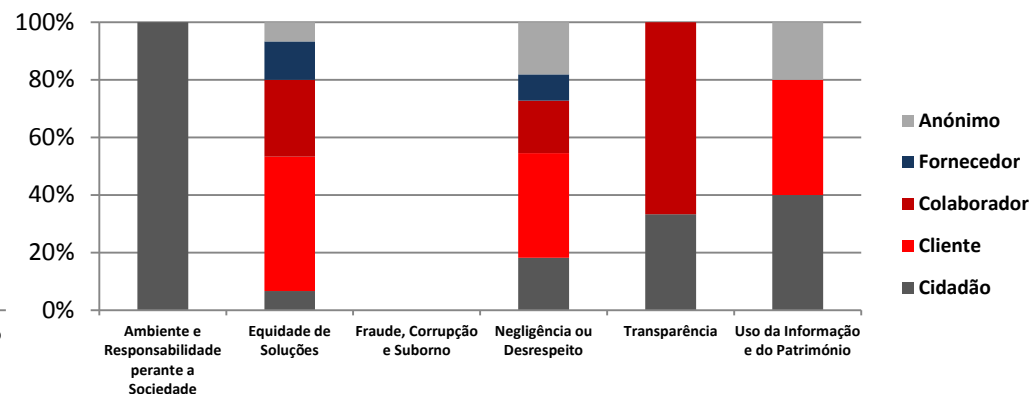


Figura 22
Distribuição por assunto e origem das novas reclamações presentes ao Comité de Ética

Movimento de reclamações em 2013

Reclamações apreciadas e acções determinadas pelo Comité de Ética

O Comité de Ética da EDP reuniu por duas vezes em 2013, com uma taxa de assiduidade dos seus membros de 68%, tendo todas as ausências sido devidamente justificadas.

Dos 41 “processos padronizados” analisados pelo Comité de Ética, 27 foram encerrados (21 referentes a Unidades de Negócio sedeadas em Portugal e 6 à EDP no Brasil), tendo os restantes 14 transitado para 2013, pendentes de diligências de confirmação.

O prazo médio de divulgação dos Pareceres do Comité de Ética foi de 96 dias, tendo, contudo, em 50% dos casos, sido excedido o prazo máximo indicativo (6 meses) estabelecido no Regulamento do Código de Ética para a resolução das reclamações.

As decisões do Comité, relativamente aos processos encerrados no período, foram as seguintes: Procedentes 18 (67%); Improcedentes 7 (26%); e Inconclusivos 2 (7%). A distribuição destas decisões em função da origem das reclamações apresenta-se na figura 23.

Reclamações apreciadas pelo Comité de Ética em 2013					
	transitados de 2012	abertos em 2013	total	encerrados em 2013	transitados para 2014
EDP (PT)	4	29	33	21	12
EDP BR	2	6	8	6	2
HCE/NGE	0	0	0	0	0
EDPR	0	0	0	0	0
Total	6	35	41	27	14

Quadro 3
Tramitação de reclamações no Comité de Ética

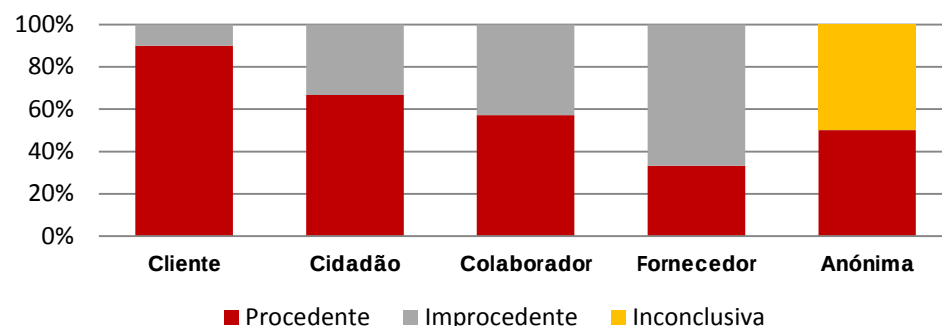


Figura 23
Decisões do Comité de Ética, por origem da reclamação

Movimento de reclamações em 2013

Reclamações apreciadas e acções determinadas pelo Comité de Ética

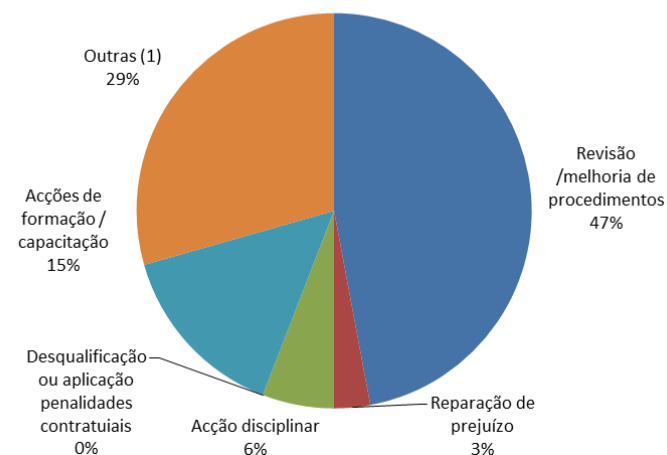
As acções determinadas pelo Comité de Ética , relativamente às matérias em causa nos processos encerrados em 2013, são representadas na figura 24.

Regista-se que, tal como no ano anterior, estas acções são maioritariamente dirigidas à revisão e melhoria de procedimentos e à formação/capacitação de colaboradores ou fornecedores.

Regista-se ainda um número significativo (29%) de acções classificadas como “outras” onde se incluem: monitorização de desempenho de processos, avaliação de eficácia de iniciativas, participação a autoridade de investigação criminal, etc.

As iniciativas de revisão e melhoria de processos e procedimentos, determinadas pelas Unidades de Negócio na sequência dos pareceres do Comité de Ética, são por este acompanhadas, diretamente ou por informação prestada ao Provedor de Ética.

Acções determinadas pelo Comité de Ética



(1) inclui monitorização de desempenho de processos, avaliação de eficácia de iniciativas, participação a autoridade de investigação criminal, etc.

Figura 24
Processos encerrados em 2013: acções determinadas pelo Comité de Ética

Movimento de reclamações em 2013

Avaliação da satisfação dos reclamantes

Para obtenção de indicadores de desempenho que pudessem integrar o Índice Ethicis e enquadramento de iniciativas de melhoria do processo de gestão de reclamações éticas da EDP, foi dirigido um inquérito de satisfação aos autores das 26 reclamações sobre as quais houve deliberações em 2013.

A taxa de resposta foi de 76%, com as variações por segmento de reclamantes que se apresentam na figura 26.

As iniciativas já tomadas ao nível do funcionamento do Comité de Ética, permitem que os níveis de satisfação relacionados com os tempos de resposta possam vir a ser melhorados já em 2014.

Opiniões expressas por reclamantes, sobre o processo de gestão de reclamações éticas:

“Continuem assim; simples e eficaz... Cumprimentos.”

“Minha sugestão é que quando apresentam o parecer do comité este seja totalmente identificado, i.e. que sejam identificadas as pessoas que o constituem.”

“O teor da resposta final (?), que remete para alterações futuras nos procedimentos internos e o facto de não existir feedback posterior, torna o processo pouco claro para quem reclamou e foi atendido na sua reclamação. Ou seja, seria relevante obter dados concretos do que foi alterado e quando o foi.”

Nível de satisfação do reclamante
(padronizados fechados)



Figura 25
Processos encerrados em 2013: nível de satisfação dos reclamantes

Taxa de resposta

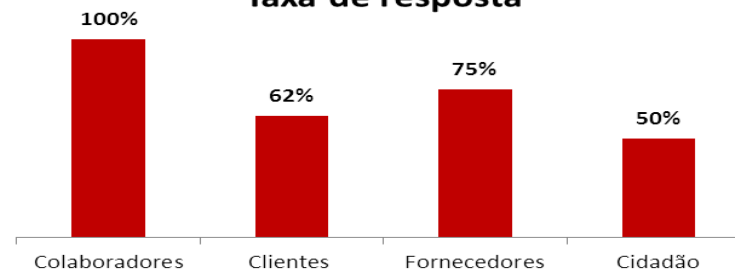


Figura 26
Taxas de resposta ao inquérito de satisfação dos reclamantes, 2013



Conclusões e pareceres

Conclusões e Pareceres (1/2)

O presente Relatório, satisfazendo o estabelecido em 2.2.2 vii) do Regulamento do Código de Ética, dá conta das iniciativas conduzidas e dos seus resultados, bem como daquelas que, no seu seguimento, estão já em curso ou planeadas para 2014, em matéria de gestão do desempenho ético da EDP.

1. Desenvolvimento do sistema de gestão do desempenho ético da EDP

A par da melhoria geral do sistema de desempenho ético da EDP - observável na evolução dos indicadores de *benchmarking* - no ano de 2013 foi possível concretizar algumas importantes iniciativas no sentido de conferir a esse sistema maiores maturidade e transparência, designadamente: a revisão do Código de Ética EDP, cuja primeira versão datava de 2005; a divulgação pública, interna e externamente à EDP, do Relatório Anual do Provedor de Ética; o desenvolvimento e implementação de um Índice Corporativo de Desempenho Ético (Ethicis), também ele tornado público; e a inclusão da temática da ética empresarial na formação de acolhimento dos novos colaboradores, em Portugal.

É parecer do Provedor de Ética de que o trabalho realizado abre novas possibilidades de ação e de cooperação, tendo em vista os objetivos de gestão estabelecidos pelo CAE em matéria de ética empresarial. Nessa perspetiva deverão privilegiar-se aquelas iniciativas que mais possam contribuir para o fortalecimento de uma cultura de transparência e de responsabilidade e para a prevenção de ocorrência de más práticas éticas, fazendo com que as questões da ética empresarial possam interessar e constituir polo agregador de um número cada vez maior de unidades organizativas e de negócio e, desse modo, passar para a vivência diária dos colaboradores e dos fornecedores, no contexto dos respetivas atribuições e atividades. Deverá, igualmente, ser assegurado o alinhamento de políticas e códigos de conduta setoriais com os princípios e compromissos afirmados no novo Código de Ética EDP.

2. A adequação dos elementos do sistema de gestão

Os desenvolvimentos mais recentes do sistema de gestão do desempenho ético da EDP, a que nos referimos antes, implicam a necessidade de dar continuidade ao processo de revisão dos principais elementos do sistema. É o caso do Regulamento do Código de Ética, que deverá adaptar-se à nova redação do Código de Ética e à experiência entretanto colhida.

É, também, o caso do Comité de Ética do Grupo, cuja constituição e regulamento de funcionamento se prevê que sejam revistos, no sentido de lhe conferir acrescidas representatividade e operacionalidade.



Conclusões e Pareceres (2/2)

3. Processo de gestão de reclamações éticas

O recurso aos canais de reclamação ética existentes no Grupo manteve-se relativamente estável, quer quanto ao numero quer quanto à natureza e origem das reclamações recebidas.

A tramitação dessas reclamações, em particular no que respeita aos “processos simplificados” foi substancialmente agilizada. Mantém-se, no entanto, um nível de desempenho insuficiente no que respeita aos prazos associados à tramitação de reclamações levadas à apreciação do Comité de Ética (“processos padronizados”), que se traduz no baixo nível de satisfação declarada pelos autores destas reclamações.

As alterações ao regime de funcionamento do Comité de Ética já introduzidas e aquelas que possam vir a resultar da revisão da sua constituição e do seu regulamento, a que antes se fez referência, deverão contribuir para a melhoria significativa deste desempenho.

A divulgação do número e origem das reclamações, das matérias reclamadas e das decisões sobre elas tomadas pelo Comité de Ética e dos respetivos efeitos, constituem os aspetos mais valorizados pelos colaboradores.

É parecer do Provedor de Ética de que a iniciativa de constituição de uma base de dados de reclamações devidamente tipificadas e descaracterizadas e dos pareceres sobre elas emitidas pelo Comité de Ética, bem como a melhoria dos procedimentos de acompanhamento da implementação pelas Unidades de Negócio, das medidas preconizadas nesses pareceres, constituirá um contributo para melhoria da eficácia do processo de gestão de reclamações éticas na EDP, para o aumento da confiança que nele depositam as diversas partes interessadas e, sobretudo, para a melhoria do desempenho ético da Companhia.



Perspectivas para 2014 ^(1/2)

O ano de 2014 será marcado, do ponto de vista da evolução do sistema de gestão do desempenho ético da EDP, por três iniciativas de particular relevância:

1. a publicação do novo Código de Ética, após a sua aprovação ocorrida no final de 2013, bem como o processos da sua adoção (e adaptação quando necessário), pelas Unidades de Negócio não sedeadas em Portugal (HC Energia, Naturgas Energia, EDP Renováveis e EDP Brasil) e, ainda, pela Fundação EDP. Esse processo implicará novos momentos de reflexão sobre o significado dos princípios e compromissos éticos afirmados, nas condições específicas de cada negócio, bem como o reforço das iniciativas de comunicação em torno do Código de Ética e de matérias relacionadas com a vivência da ética empresarial na EDP, através dos diferentes canais utilizados no Grupo;
2. o desenvolvimento de um projeto visando a identificação e avaliação dos principais riscos de ocorrência de “más práticas éticas”, o qual possibilitará traçar os perfis de risco ético das diferentes áreas de “competência organizacional”, no Grupo e também na sua cadeia de fornecimento, bem como os associados a um conjunto tipificado de funções/cargos.
3. a conceção, preparação e início de um novo programa de formação e sensibilização em ética, transversal a todas as Unidades de Negócio e organizativas do Grupo. Trata-se de um formação em *blended learning*, desenvolvida em cooperação com a Universidade EDP, que será composta de dois momentos de formação no *campus on line* (COL) da EDP, dirigidos a todos os colaboradores e um outro de formação presencial, diferenciado para chefias e restantes colaboradores.



Perspectivas para 2014 (2/2)

Em 2014 prevê-se, ainda:

4. a explicitação das competências éticas nos processos de Avaliação de Competências e do desempenho dos colaboradores do Grupo, no quadro das iniciativas de revisão atualmente em curso;
5. a conceção de um módulo de formação em ética dirigido a novas chefias;
6. a melhoria da comunicação sobre ética, designadamente no que respeita ao conteúdo das páginas na EDP On e no site EDP, onde se prevê incluir uma base de dados representativa de reclamações éticas e respetivos pareceres do Comité de Ética;
7. o aperfeiçoamento do Índice Ethicis, através da incorporação de novos indicadores de risco e de vivência da ética;
8. a produção de um *teaching case* sobre “Consistência entre palavras e atos: o Código de Ética EDP”;
9. o aprofundamento da relação com o Ethisphere Institute e a melhoria da informação de *benchmarking* através dele realizado;
10. a continuação e aprofundamento da cooperação com entidades externas, em particular as Universidades e *Business Schools*, em matéria de ética empresarial;
11. a elaboração de uma proposta de revisão do Regulamento do Código de Ética, para aprovação pelas instâncias competentes no Grupo até ao final do ano.

Qualquer destas iniciativas que, aliás, se interrelacionam fortemente, implicará, a continuada colaboração entre muitas pessoas, com diferentes funções e competências, dentro e fora, do Grupo, em torno de matérias fundamentais para o desenvolvimento do nosso sistema de gestão do desempenho ético, também dessa forma contribuindo para a consolidação e disseminação da cultura ética da EDP.

O Provedor de Ética espera que a implementação das ações determinadas pelo Comité de Ética, referidas neste Relatório, bem como as iniciativas em curso ou previstas para o corrente ano, envolvendo os colaboradores e os nossos parceiros de negócio, consciencializando-os para a importância do respeito pelos princípios e compromissos afirmados no Código de Ética EDP, possam positiva e sustentadamente contribuir para o desempenho superior em matéria de Ética, exigido pela Visão de excelência e de liderança, projetada pela EDP.



Agradecimentos

Ao terminar este Relatório, o Provedor de Ética agradece:

Ao Conselho Geral e de Supervisão e ao Conselho de Administração Executivo, pela confiança e pelo apoio demonstrados relativamente às várias iniciativas lançadas pelo Gabinete do Provedor de Ética e pela manutenção das condições necessárias para que a função do Provedor tivesse podido ser desempenhada com respeito pelos princípios de independência, proximidade e informalidade, que a devem caracterizar;

Aos membros dos Conselhos de Administração das Unidades de Negócio e aos Diretores do Centro Corporativo com quem interagiu para obtenção de informação necessária para a preparação dos relatórios preliminares e pareceres a submeter ao Comité de Ética ou para a tramitação expedita das reclamações registadas, pelo espírito de colaboração e pelas suas disponibilidade e compreensão;

Aos Interlocutores designados na HC Energía, na Naturgas Energía, na EDP Brasil e na EDP Renováveis, pelos interesse, disponibilidade e apoio manifestados na procura da melhoria do desempenho do sistema de gestão da ética, no Grupo EDP e do seu relato externo;

Ao membros do grupo de *focal points éticaedp* pelo empenho e entusiasmo da sua colaboração nas diversas participações que, ao longo do ano, lhes foram sendo pedidas; e, por último,

À Dra. Joana Dinis da Secretaria Geral-Assessoria Jurídica, aos colegas da Direção de Sustentabilidade do Centro Corporativo (DSA) e a todos quantos, dentro e fora do Grupo, apoiaram e ativamente contribuíram para os resultados alcançados em 2013 pelo Gabinete do Provedor de Ética.

Um especial agradecimento ao Dr. António Marrachinho Soares, da DSA, pelo importante apoio prestado em todo o processo de revisão do Código de Ética EDP, ocorrido em 2013.

Lisboa, 29 de Maio de 2014

O Provedor de Ética



(José Figueiredo Soares)



Anexo 1 – Grupo de Interlocutores do Provedor de Ética e de *focal points éticaedp*

Nome	Unidade de Negócio/Unidade Organizativa
Interlocutores	
Borja Pérez Dapena	EDP Renováveis
Emílio Garcia-Conde Noriega	EDP Renováveis
José Luis Martínez Mohedano	HC Energia / Naturgás
Rafael Careaga Arlunduaga	HC Energia / Naturgás
Sónia de Sá	EDP Brasil
<i>focal points éticaedp</i>	
Américo Fernandes	EDP Gás
António Marrachinho Soares	EDP, Direção de Sustentabilidade
António Ribeiro dos Santos	EDP Distribuição
Carlos Manuel Carvalho	EDP Produção
Isabel Botelho	EDP Comercial
Isabel Infante	SÃVIDA
Joana Dinis	EDP Comercial
José Queirós Almeida	EDP Energias do Brasil
Leonilde Simões	EDP Valor
Luis Oller	EDP Renováveis
Manuel Fernández Fernández	EDP Renováveis
Margarida da Glória	EDP, Direção de Marca e Comunicação
Maria Ana Guedes	EDP, Direção de Recursos Humanos
Maria Ester de Carvalho	EDP, Direção de Auditoria Interna
Natália Leite	EDP, Direção de Marca e Comunicação
Paulo Moniz	EDP, Direção de Sistemas de Informação
Ricardo Ferreira	EDP, Direção de Regulação e Concorrência
Rita Monteiro	EDP, Direção de Relações Institucionais e Stakeholders
Rui Jerónimo	EDP, Direção de Gestão do Risco
Rui Matos Cunha	EDP Soluções Comerciais
Salvador Peres	Fundação EDP
Verónica Pinto	Universidade EDP





somos o que fazemos

Provedor de Ética

EDP – Energias de Portugal S.A.
Praça Marquês de Pombal, 15, 7.º
1250-163 Lisboa

provedoretica@edp.pt

