Código de Ética

Our Energy

edp

Our Energy

1 Responsables

Redacción y revisiones
Oficina del Provedor de Ética (OPE).

Aprobación
Consejo General y de Supervisión (CGS).

2 Revisión y actualización

El Código de Ética aprobado, incluidos los anexos A y B, sustituye al Código de Ética EDP de 2020.

El Código de Ética se revisa cada dos años, si bien puede ser objeto de revisiones extraordinarias con la debida justificación.

Nota: La versión digital interactiva, disponible únicamente para los empleados del Grupo EDP, se considera la versión vigente y podrá incluir modificaciones puntuales de contenido, en particular en lo que respecta a la documentación relacionada. Dichos cambios serán publicados en cada revisión, sea esta periódica o extraordinaria.

3 Difusión

El Código de Ética se publica en los sitios web institucionales de las distintas empresas de EDP y puede consultarse en su versión digital interactiva a través de las redes internas.

El Código de Ética se publica en portugués, inglés y español. En caso de discrepancia de interpretación entre el presente texto en portugués y su traducción a otro idioma, prevalecerá el significado del texto original redactado en portugués.

Todos los derechos reservados.

Índice

Mensajes

Mensaje del presidente del Consejo General y de Supervisión (PCGS) y del presidente del Consejo de Administración Ejecutivo (PCAE)

Mensaje de la Provedora de Ética

Nuestra identidad ... y principales compromisos éticos

Lideramos con responsabilidad

Un código para todos ... que nos guía y nos hace responsables

Damos voz a todos

Hagamos el camino de NUESTRA ENERGÍA

1 Una empresa centrada en las personas

1.1 Bienestar de los empleados
1.2 Salud y seguridad
1.3 Representación de la empresa
1.4 Diversidad, equidad e inclusión
1.5 Acoso
1.6 Derechos humanos y laborales

2 Relaciones de confianza

2.1 Relación con los accionistas
2.2 Relación con los clientes
2.3 Relación con los proveedores
2.4 Relación con las comunidades
2.5 Competencia

3 Un sector en transformación

3.1 Medioambiente
3.2 Transición energética
3.3 Revolución digital
3.4 Emprendimiento y cooperación

4 Acción con integridad

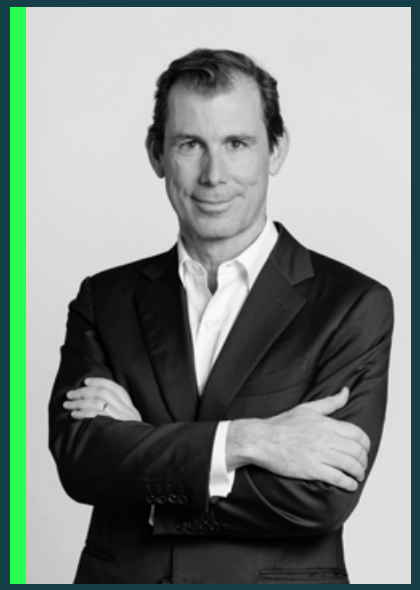
4.1 Corrupción y soborno
4.2 Conflictos de intereses
4.3 Regalos e invitaciones
4.4 Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
4.5 Privacidad y protección de los datos personales
4.6 Uso de la información de la empresa
4.7 Uso del patrimonio

Y también...

A. Instrumentos organizativos y de gestión de la ética en el grupo EDP
B. Glosario

Mensaje del PCGS y del PCAE

El presidente del
Consejo General y de Supervisión
João Talone



El presidente del
Consejo de Administración Ejecutivo
Miguel Stilwell de Andrade

> Contamos con vosotros y con vuestra dedicación y competencia para que EDP continúe su trayectoria cómo líder del sector energético, actuando siempre desde el respeto y la confianza.

Los últimos años han estado marcados por grandes cambios que han planteado serios desafíos a la sociedad y a las empresas, como el agravamiento del riesgo climático, la revolución digital, una pandemia global y, más recientemente, la guerra en el este de Europa que ha desencadenado una crisis en el sector energético.

La respuesta a estos desafíos exige, ahora más si cabe, que las organizaciones refuercen sus valores y su cultura ética con vistas a asegurar su desarrollo continuado, respetando a todas las partes con las que se relacionan, ya sea a nivel interno o externo.

EDP cuenta con una sólida cultura ética que, hoy en día, constituye uno de sus activos fundamentales y resulta decisiva para el éxito de su negocio. Los valores éticos de la Empresa han permitido establecer los más elevados estándares de actuación, un marco en el que las prácticas de integridad, respeto, transparencia, justicia y solidaridad refuerzan la confianza de todas las partes interesadas. En la inmensa mayoría de las situaciones cotidianas, todos tenemos claro cuál es la decisión adecuada o el comportamiento correcto desde el punto de vista ético. Sin embargo, en ocasiones existen zonas grises que requieren una reflexión adicional, y precisamente para esos casos contamos con un Código de Ética que nos guía. De este modo, independientemente de nuestra ubicación, la actividad que tengamos entre manos o la situación en que nos encontremos, podemos remar todos en la misma dirección.

Nuestro Código de Ética actualizado nos explica todo esto de forma práctica y sencilla: nos recuerda nuestros valores y compromisos éticos, describe la estrategia de liderazgo de la transición energética por la que se rige EDP, identifica los riesgos específicos y los desafíos éticos con los que pueden encontrarse nuestros empleados en el transcurso de su actividad, e incluye ejemplos de dilemas concretos y propone posibles soluciones. Como es natural, este Código no aborda todas las posibles situaciones, pero sí deja claro a quién pueden dirigirse los trabajadores en caso de duda. El Código también nos recuerda que, ante la sospecha de una infracción de estos principios y dictados, debemos denunciar la situación sabiendo que contamos con la garantía de confidencialidad y protección frente a posibles represalias.

Mediante el respeto del Código de Ética, que se aplica a todas las personas de la organización, sean cuales sean sus funciones o su nivel jerárquico, podemos lograr una actuación común y homogénea en todas las regiones del mundo en las que opera EDP y, de este modo, velar por el éxito de la empresa y de cada uno de sus miembros.

Es fundamental que estemos comprometidos con nuestros valores éticos y con los estándares de comportamiento más exigentes. Hagamos bien lo que hacemos, y optemos día tras día por tomar el camino correcto.

Contamos con vosotros y con vuestra dedicación y competencia para que EDP continúe su trayectoria cómo líder del sector energético, actuando siempre desde el respeto y la confianza.

Mensaje de la Provedora de Ética

Estamos ante un texto renovado del Código de Ética que satisface dos grandes objetivos: por un lado, ponerlo al día teniendo en cuenta los asuntos de actualidad que merecen nuestra atención en materia de ética; por otro lado, introducir modificaciones en diversos ámbitos que permitan aumentar su eficacia, volviéndolo si cabe más útil y accesible.

El nuevo documento nos recuerda la misión de la Empresa y su estrategia de liderazgo de la transición energética, que debemos tener siempre presentes mientras recorremos juntos el camino hacia ese futuro mejor al que aspiramos.

Ese camino hace patente la necesidad de un ambiente ético consolidado, al que queremos seguir contribuyendo mediante el refuerzo de nuestro proceso de gestión de las denuncias de comportamientos contrarios a la ética (un proceso en el que se integra la figura del Provedor de Ética). De este modo, aspiramos a que los empleados se sientan cómodos hablando de lo que les preocupa en el contexto de la actividad de la Empresa y tengan total confianza en su política de protección frente a represalias.

El Código de Ética EDP es una valiosa referencia sobre cómo debemos trabajar y nos ayuda a “hacer bien lo que hacemos”. Por tanto, os pido a todos que lo leáis y que sigáis sus recomendaciones cuando os asalte la duda.

“El Código de Ética EDP es una valiosa referencia sobre cómo debemos trabajar y nos ayuda a “hacer bien lo que hacemos”.

Provedora de Ética
Manuela Silva

Nuestra identidad...

EDP es una empresa líder en el sector energético mundial y se centra en la creación de valor para todas las partes interesadas.

La misión de la Empresa, "Nuestra energía y corazón impulsan un mañana mejor" *(Our energy and heart drive a better tomorrow)*, tiene por objeto garantizar que nuestros 13.000 trabajadores se rijan por unos mismos principios hacia un liderazgo responsable.

En esta misión, la **energía** representa la fuerza de la Empresa, su historia, su estímulo para alcanzar siempre sus objetivos. El **corazón**, por su parte, es el papel fundamental que desempeñan los trabajadores de la Empresa cuando cumplen sus compromisos con los clientes, los socios y las comunidades. El **impulso** es la ambición y el liderazgo de EDP que nos empujan a lograr nuestros objetivos. Y **un mañana mejor** es, en realidad, el motivo por el que la Empresa y todos nosotros trabajamos a diario.

Con la **estrategia** "Cambiar hoy el mañana" *(Changing Tomorrow Now)*, EDP trata de alcanzar objetivos ambiciosos de crecimiento sostenible y expresa el compromiso de excelencia en el desarrollo de sus actividades comerciales, lo que contribuye de manera decisiva a una transición energética justa y a la construcción de un mundo mejor para todos, especialmente al optar por realizar inversiones significativas en energías limpias en los próximos años.

La reputación es un activo fundamental de EDP. Por eso la Empresa pone tanto empeño en llevar a cabo todas las actividades de forma responsable y ética en los distintos mercados en los que opera, actuando según los principios que determinan y definen su identidad.

...y principales compromisos éticos

Una perspectiva valiente sobre el futuro al que aspiramos en términos de crecimiento, participación de los trabajadores y lealtad a nuestros clientes y socios se basa, sin duda, en que la Empresa se sustente en **valores fundamentales**, en una **misión** unificadora y también en la existencia de un sólido Código de Ética, ¡el pilar fundamental de **NUESTRA ENERGÍA**!

De este modo, los principales **rasgos identitarios** de EDP y su afirmación de compromiso ético se materializan en una empresa...

1

... **centrada en las personas**, el corazón de su estrategia, velando por su pleno bienestar mediante la promoción de una cultura de respeto y aceptación mutuos y en todas las fases de su vida en la organización; la libertad de actuar sin miedo a represalias; la atención constante a la salud física y mental; el desarrollo de conocimientos y nuevas competencias; la garantía de las prácticas más adecuadas de flexibilidad en el trabajo, y la posibilidad de disfrutar de un buen equilibrio entre el tiempo de trabajo y el de ocio.

2

... que promueve y practica **relaciones de confianza** con sus partes interesadas tomando medidas para mejorar de forma continuada los resultados económicos y sociales; compartiendo valor con empleados, accionistas, clientes, proveedores y comunidades; respetando a la competencia, e incorporando la responsabilidad social y ambiental a sus metas. Todo ello, teniendo siempre presente que una cooperación más sólida y seria nos brinda mejores resultados.

3

... que trabaja con tesón (y con un fuerte sentido de urgencia y anticipación) para liderar la profunda **transformación** que está viviendo el **sector energético**, comprometiéndose con ambiciosos objetivos de descarbonización y con la materialización de una transición energética justa e innovadora, apoyada en el uso siempre responsable de la tecnología.

4

... que mantiene un fuerte compromiso con el **cumplimiento de políticas y normas internas y externas**, garantizando el cumplimiento de la legislación aplicable en todas las jurisdicciones en las que está presente, y manteniendo robustos sistemas internos de supervisión para la prevención y el control de posibles infracciones.

Lideramos con responsabilidad

La ética es uno de los grandes pilares de la actividad humana y, por tanto, de la actividad empresarial. En las empresas, nos corresponde a todos plasmar la ética en nuestra actividad diaria, pero los líderes de todos los niveles tienen una misión especial, pues son quienes definen a los equipos y los alimentan con competencias, orientación e inspiración. Esa misión se traduce en una fuerte responsabilidad de promocionar y difundir la cultura ética.

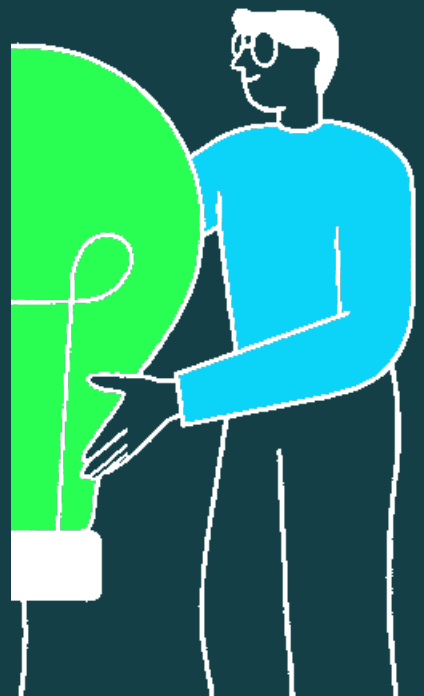
Esto significa que los líderes deben imprimir en las decisiones cotidianas, gracias a su indispensable conocimiento de las políticas de ética de la Empresa, los valores y la misión de EDP, así como los patrones de comportamiento que nos permitan a todos "hacer bien las cosas". Además, liderando con el ejemplo, deben manifestar una conducta adecuada que contribuya a consolidar la cultura a la que aspiramos en nuestra organización.

El contexto de profundo cambio social y cultural en el que se encuadra la sociedad actual trae consigo nuevos desafíos también en lo que respecta al liderazgo. En EDP, reconocemos esta transición y nos esforzamos por gestionarla de la mejor manera posible, tratando de comprender las expectativas de las nuevas generaciones en materia de responsabilidad social y ambiental; ser capaces de crear un ambiente saludable donde las personas se sientan cómodas compartiendo experiencias y denunciando comportamientos poco éticos; poder escuchar y comprender las preocupaciones que se manifiestan, ofreciendo un entorno seguro donde expresarlas; saber apreciar la riqueza que supone la diversidad en los equipos, y asegurar, en general, el bienestar físico y mental de las personas para que puedan evolucionar de forma positiva y aportar valor a la organización, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura ética.

Por otra parte, los desafíos que plantea la revolución tecnológica (con nuevos sistemas, sus posibilidades y sus riesgos, y la exigencia de nuevas competencias digitales) y los grandes cambios que están transformando el contexto laboral (trabajo híbrido o nuevas formas contractuales) exigen a los líderes un grado de desempeño sin precedentes.

Ante las expectativas actuales de que las empresas desarrollen negocios éticos y responsables y los gestionen de forma efectiva, hacen falta líderes abiertos al mundo y a las múltiples transformaciones que están teniendo lugar; líderes humanos, capaces de escuchar y aconsejar; líderes honestos, justos, transparentes, constructores y promotores de la cultura empresarial, e intolerantes con los comportamientos contrarios a la ética.

En EDP, somos conscientes de este exigente patrón de comportamiento y tratamos de apoyar a las personas en su preparación para que puedan ejercer sus funciones de liderazgo de manera excepcional.



Un código para todos...

El Código de Ética EDP se aplica a todos los empleados de las empresas del universo EDP, así como a la plantilla de la Fundação EDP, la Fundación EDP y el Instituto EDP. En adelante, nos referiremos conjuntamente a todos ellos como “EDP”. Por “trabajadores”, “empleados” o “plantilla”, nos referimos a todas las personas que trabajan en EDP, incluidas aquellas que desempeñan cargos directivos en cualquier nivel de gestión.

Todos debemos leer, comprender y cumplir el Código de Ética.

Los compromisos de los trabajadores establecidos en el Código de Ética son, con las adaptaciones necesarias, igualmente aplicables a los representantes, mandatarios y proveedores que, de un modo u otro, tengan facultades para actuar en nombre de EDP.

El resto de los proveedores están obligados expresamente a respetar el Código de Ética, de acuerdo con las obligaciones que se desprenden de los procedimientos de cualificación o de los contratos por los que se rijan.

Las entidades en las que EDP tenga más del 50% de los derechos de voto, o sobre las que tenga control, deben adoptar el Código de Ética EDP. Además, se insta a las sociedades no controladas a hacerlo también.

EDP tiene, como *utility* global verticalmente integrada, una presencia relevante en el panorama energético mundial, opera en casi 30 mercados y cuenta con unos 13.000 trabajadores. La versión de este Código en portugués es el documento matriz, si bien también se pone a disposición en el resto de las lenguas de trabajo de la Empresa.

En EDP Renováveis y EDP Energias do Brasil existen versiones ligeramente distintas del Código de Ética EDP. Aunque esas versiones incluyen todas las consideraciones sobre la política de ética empresarial del Grupo que se definen aquí, también prevén algunas disposiciones relacionadas con el modelo de gestión de esas empresas, los imperativos legales específicos por los que se rigen y algunos aspectos inherentes a su realidad particular. En esas entidades, aunque el Código de Ética EDP sea el documento de referencia, deben seguirse las versiones específicas que se han diseñado para cada una.

... que nos guía y nos hace responsables

El Código de Ética es una "guía de acción" que refleja la manera en que EDP considera que se debe trabajar, de modo que su aplicación es de carácter obligatorio. Por tanto, los trabajadores que incumplan lo establecido en él estarán sujetos a acciones disciplinarias conforme a las disposiciones legales y normativas aplicables a cada infracción. Los proveedores a quienes se aplique el Código, en caso de infracción, también estarán sujetos a las medidas o sanciones establecidas por contrato o previstas en los procedimientos de evaluación y cualificación en vigor en EDP.

El Código no sustituye a las políticas, los procedimientos y otros documentos internos existentes en cada ámbito específico de EDP, pero sí constituye una buena base general sobre la que sustentarlos.

Por otra parte, el Código no abarca todas las situaciones que pueden surgir a la hora de tomar decisiones de naturaleza ética. Por tanto, no nos ofrece todas las respuestas, ni es ese su cometido, y no puede sustituir el meticuloso análisis y el uso del sentido común por parte de todas las personas que trabajan en la Empresa. El Código es una guía que establece las conductas y elecciones más recomendables, y tiene por objetivo ayudarnos a comprender situaciones sensibles o menos comunes y a rechazar prácticas inaceptables, independientemente de las circunstancias y de la percepción de otras personas.

Cuando nos enfrentamos a una decisión difícil sobre el modo en que debemos actuar en el contexto de la Empresa, debemos seguir estos pasos:

Reflexionar

sobre si la situación en cuestión constituye, en efecto, una vulneración del Código y cómo puede abordarse

Considerar detenidamente

si el planteamiento identificado es coherente con la cultura de integridad, transparencia y confianza que EDP fomenta, y qué tipo de consecuencias podría conllevar

Preguntar y pedir ayuda

a los superiores jerárquicos o a otras personas responsables, o incluso, llegado el caso, al Provedor de Ética. La sección "Damos voz a todos" que hay al final de cada apartado indica los canales a los que se puede recurrir

Damos voz a todos

En EDP, creemos que es crucial hablar abiertamente sobre las cosas que nos preocupan en lo que respecta a nuestra forma de actuar en el contexto laboral para generar un buen ambiente y que cada uno de nosotros pueda cumplir su compromiso y seguir aprendiendo, algo fundamental para la excelencia que persigue EDP. Esta apertura a la hora de enfrentarnos a nuestras preocupaciones, o incluso a las denuncias, debe practicarse con todas las partes interesadas con vistas a mantener una relación transparente, íntegra y constructiva.

La sinceridad entre las partes contribuye en gran medida a aumentar la seguridad psicológica de las personas y los equipos, y el impacto que tiene en los resultados de trabajo es, en el caso de los trabajadores, considerable. Sin embargo, si una conversación sincera no es suficiente y nos encontramos frente a una experiencia o situación que, a nuestro juicio, va en contra del Código de ética, debemos denunciarlo, siempre de forma exhaustiva y de buena fe. No se aceptarán denuncias presentadas de mala fe o de naturaleza calumniosa, sino que podrán considerarse una infracción disciplinaria atendiendo a las normas y a los efectos jurídicos y normativos aplicables.

Lo ideal es que la preocupación, la solicitud de información o la denuncia, en el caso de los trabajadores, pueda resolverse a través de la línea jerárquica correspondiente. Los líderes tienen una responsabilidad especial en lo que respecta a estas inquietudes y las medidas correspondientes, un camino que deben transitar con esmero, ya que refuerza la confianza de todas las partes. Sin embargo, cuando no sea posible, los trabajadores y cualquiera de las partes interesadas podrán recurrir al Provedor de Ética, que garantizará la confidencialidad. Asimismo, pueden dirigir sus observaciones o su denuncia al canal Speak up.

A través de estos canales, la denuncia seguirá un proceso sólido, efectivo y eficiente que se rige por un modelo de gestión independiente (integrado principalmente por los Comités de Ética de EDP Energias de Portugal, EDP Renováveis y EDP Energias do Brasil, el Provedor de Ética y, en cuestiones de integridad o relacionadas con legislación específica, la Dirección de *Compliance*) donde la confidencialidad de los denunciantes está totalmente garantizada. También es posible contactar con estos canales de forma anónima. En EDP Energias de Portugal, el Comité de Gobierno Societario y de Sostenibilidad del Consejo General y de Supervisión recibe también información agregada y abreviada del Comité de Ética sobre los procesos tramitados. Este proceso se puede consultar en detalle en el Reglamento de Gestión de Denuncias.

> Un aspecto fundamental del proceso de denuncias de posibles infracciones del Código de Ética es la obligación de tomar medidas para evitar represalias. Para ello, EDP prohíbe terminantemente cualquier forma de represalia, evidente o sutil, contra una persona que presente una denuncia, y considera que las represalias constituyen una infracción del Código de Ética y pueden dar lugar a medidas disciplinarias. Las represalias contra un trabajador que informa de una situación potencialmente contraria a la ética socavan la confianza y la fiabilidad de la Empresa, y también podría exponerla a riesgos de carácter legal.

En EDP, creemos que la libertad de denunciar conductas no éticas, siempre desde la buena fe, es un elemento indispensable de una cultura empresarial abierta donde los trabajadores se sientan respaldados cuando hacen lo correcto.

¡Hagamos el camino de NUESTRA ENERGÍA!

El Código de Ética se inspira en la misión de EDP y se construye sobre su identidad, que caracterizamos con cuatro rasgos.

Estos rasgos engloban nuestra manera de hacer las cosas, y en cada uno de ellos se plasman temas muy pertinentes para EDP. En cada uno, hablamos del motivo por el que lo hemos escogido y los comportamientos que debemos seguir o evitar para asegurar una conducta homogénea en toda la organización.

Ilustramos algunos de esos comportamientos con situaciones reales de la Empresa, porque, a fin de cuentas, la ética no es más que acción. Los comportamientos y ejemplos indicados no son exhaustivos, pero sí plasman lo esencial de cómo queremos trabajar y de la manera en que queremos que nos vean las partes interesadas.

Una empresa centrada en las personas

1.1 Bienestar de los empleados

1.2 Salud y seguridad

1.3 Representación de la empresa

1.4 Diversidad, equidad e inclusión

1.5 Acoso

1.6 Derechos humanos y laborales

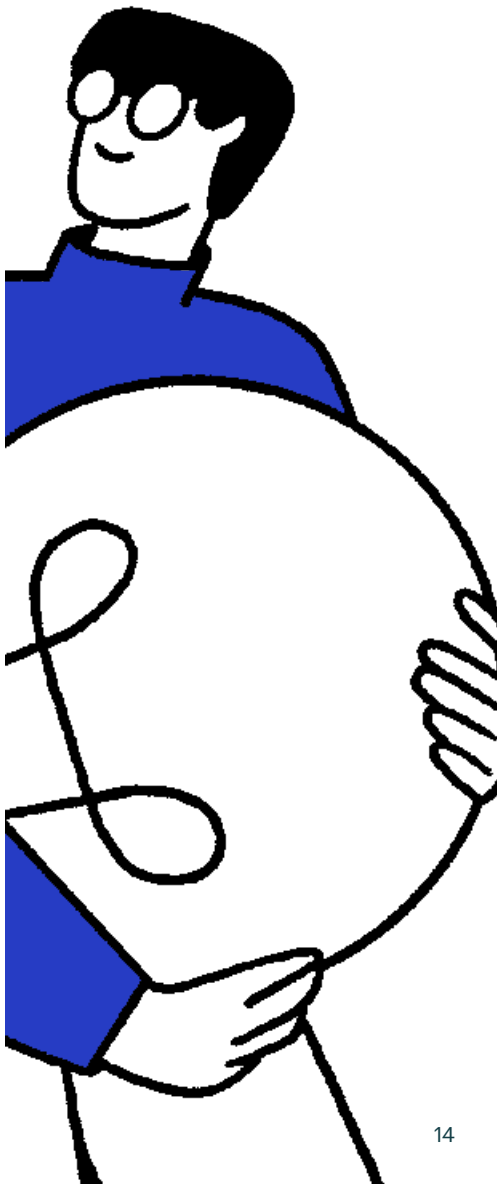
1.1 Bienestar de los empleados

El compromiso con el bienestar de los trabajadores es fundamental para EDP, algo que se materializa a través de políticas de gestión destinadas a **proporcionar niveles elevados de satisfacción y realización profesional**, principalmente mediante remuneraciones justas y un ambiente de trabajo seguro y saludable durante toda su jornada.

Los trabajadores son el corazón de la estrategia de la Empresa, y su bienestar se considera una prioridad que se persigue mediante objetivos concretos, previstos en la "Estrategia Global de Bienestar" y que se definen atendiendo a cinco dimensiones: física, emocional, social, profesional y financiera.

De este modo, además del riguroso cumplimiento de la legislación laboral aplicable en las jurisdicciones donde opera EDP y de la firme protección de la privacidad de los trabajadores, la Empresa procura mantener un **excelente clima social** mediante la implantación de políticas y prácticas como el desarrollo continuo de competencias; la promoción de la movilidad; la inclusión de la flexibilidad en los regímenes de trabajo, especialmente con modelos de trabajo híbrido; el fomento de la conciliación de la vida profesional y personal; la promoción del voluntariado; los incentivos a las actividades deportivas y de ocio, y la creación y el mantenimiento de espacios de trabajo adecuados.

Puesto que el bienestar es una condición indispensable para un funcionamiento armonioso, EDP asegura políticas y prácticas que incluyan a todas las partes, sin excepción, para que **cada persona se sienta parte de un todo en su empresa**. También es importante tener presente que es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros el **encontrar formas de plasmar nuestros valores en el trabajo y construir buenas relaciones y un buen ambiente en el contexto laboral**, y corresponde a los líderes la creación de un entorno donde las personas puedan prosperar.



Debemos

01.
Reconocer y defender la misión de EDP siendo conscientes de la importancia de las aportaciones individuales a ese todo al que pertenecemos y construyendo conjuntamente un ambiente de confianza, responsabilidad y respeto mutuo.

02.
Buscar de forma activa el desarrollo profesional que resulte necesario para la actualización continua de las competencias esenciales, aprovechando al máximo las oportunidades que brinda EDP.

03.
Promover un lugar de trabajo donde todas las personas estén disponibles para hablar abiertamente cuando se percibe que algo no va bien, sin miedo a represalias, contribuyendo así a seguir construyendo una organización transparente y de confianza.

04.
Invertir en el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, reconociendo la importancia del bienestar individual para disfrutar de una experiencia de trabajo saludable y equilibrada, aprovechando los nuevos modelos de flexibilidad laboral y el resto de oportunidades de conciliación que EDP proporciona.

05.
Poner en valor el voluntariado como forma de participación cívica activa.

06.
Siempre dentro de lo previsto en la legislación y las políticas y procedimientos internos aplicables, permitir que se establezcan mecanismos para que los trabajadores participen en los procesos políticos, en los que pueden incluirse aportaciones monetarias a título voluntario y personal.

No debemos

01.
Tolerar comportamientos, por sutiles que sean, que puedan socavar el bienestar en el lugar de trabajo.

02.
Violar la privacidad de los trabajadores.

03.
Permitir actos que no respeten los derechos y la diversidad de cada uno de nosotros y que conlleven prejuicios o discriminación injustificados.

04.
En calidad de líderes, impedir de manera injustificada que se celebren procesos de movilidad o de participación en actividades de formación y voluntariado de EDP.

05.
Descuidar la atención y la comunicación con cada uno de los miembros del equipo, o la equidad en la distribución del trabajo, especialmente en el modelo de trabajo híbrido o remoto.

06.
Ignorar signos de angustia, estrés o agotamiento de los trabajadores.

Ejemplos

Pregunta

Mi superior a veces me intimida bastante. Sé que se esfuerza por que entreguemos siempre un trabajo de calidad, pero a veces la presión es excesiva.
¿Hay algo que pueda hacer?

Respuesta

Uno de los papeles de un superior es ser capaz de plantear desafíos y gestionar a su equipo de manera que los resultados sean un reflejo de la excelencia que caracteriza a EDP. Esto puede conllevar ciertos momentos de tensión. Sin embargo, también se espera que trate a todo el mundo con respeto y con la debida sensibilidad. Si sientes que tu superior no te está tratando con respeto, intenta hablar con él. Si la situación no se resuelve, puedes recurrir al departamento de Recursos Humanos o, en última instancia, al canal de *Speak Up*. Un ambiente de trabajo saludable solo es posible con el apoyo y la participación de todos.

Pregunta

Se ha publicado una oferta de voluntariado en la que me encantaría participar. Sin embargo, como estamos casi a final de año y tenemos mucho volumen de trabajo, a mi superior y mis compañeros quizás no les parezca bien que participe.
¿Qué debo hacer?

Respuesta

Siempre debemos velar por cumplir nuestras obligaciones profesionales. Sin embargo, EDP apoya activamente a sus trabajadores en la práctica del voluntariado social. Por tanto, debes hablar con tus superiores para tratar de llegar a la mejor decisión conjuntamente, sin que se descuiden en ningún momento tus responsabilidades profesionales.

Pregunta

Estoy trabajando en un proyecto con personas de distintas ubicaciones geográficas, y últimamente el gestor del proyecto no se ha preocupado por programar las reuniones en un horario que sea compatible con todos los equipos. Esto ha generado algo de malestar, ya que me consta que los equipos han sacrificado sus horarios y su vida personal para no faltar a las reuniones. Soy consciente de que el proyecto es muy importante para EDP, pero no me parece justo.
¿Qué debo hacer?

Respuesta

Cuando una persona gestiona un proyecto, se le exige la entrega de las tareas correspondientes dentro del plazo y con la calidad correspondientes. Sin embargo, esto no puede lograrse a expensas del bienestar de quienes integran los equipos del proyecto, algo que también es responsabilidad del gestor de proyectos. Por tanto, debes ponerlo al corriente de la situación y explicarle tu punto de vista. Si la situación no se resuelve, puedes recurrir al canal de *Speak up*.

Pregunta

Estoy cuidando de mis padres, así que, después de la pandemia, opté por el modelo de trabajo híbrido, y tengo más horas de trabajo online que presenciales, al contrario que la mayoría de mis compañeros de equipo. Sin embargo, me preocupa que esto vaya a afectar a las oportunidades de crecimiento profesional que pueda tener en el futuro.
¿A quién puedo pedir consejo?

Respuesta

EDP apoya la flexibilidad en el trabajo, tanto espacial como temporal, y es una empresa familiarmente responsable (EFR). El hecho de que hayas elegido el trabajo híbrido no debería ir en detrimento de tu evolución profesional. Ante la duda, debes plantear tus preguntas sobre este tema a tu superior o a los responsables de Recursos Humanos de las áreas correspondientes.

Saber más

Información relacionada

Ponemos el bienestar primero

Política de Movilidad Interna (local e internacional)

Política de Voluntariado

Código de conducta para la Alta Dirección y gestores financieros sénior

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna exclusiva

- Bienestar
- Movilidad
- Voluntariado

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de las áreas de gestión de personas

Provedor de Ética

Canal de Speak up

1.2 Salud y seguridad

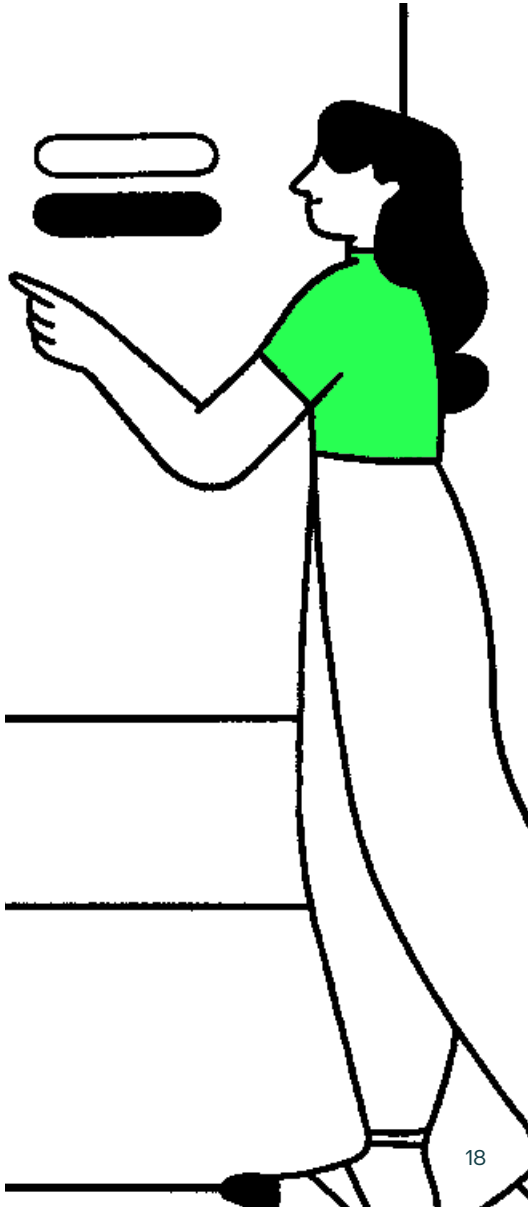
La salud y la seguridad de todos, ya sean trabajadores o proveedores, son cuestiones fundamentales para EDP.

En lo que respecta a la seguridad, la Empresa tiene como objetivo **cumplir su meta de "cero accidentes"** y, al mismo tiempo, antepone siempre el bienestar de las personas a cualquier necesidad operativa. Ninguna situación o necesidad urgente de servicio puede justificar que se ponga en peligro la vida, la integridad física o la seguridad de una persona.

Basándose en el refuerzo de una cultura vertical de prevención y seguridad, EDP promueve la formación y la información de todos los trabajadores sobre los riesgos inherentes a las actividades, y protege las instalaciones y los equipos adoptando las mejores técnicas, que se combinan con la supervisión y la actualización de los procedimientos de trabajo. **La importancia que EDP deposita en la seguridad se extiende también a la cadena de suministro**, especialmente a todos los proveedores de servicios que actúan en nombre de EDP o que trabajan en sus instalaciones, y va más allá del cumplimiento de los imperativos legales, en todas las empresas y en todas las jurisdicciones en las que opera.

Tras la pandemia de COVID-19, EDP reforzó su atención a la salud de los trabajadores diseñando una "Estrategia Global de Bienestar". Sus objetivos son crear o fortalecer, mediante diversas iniciativas, unas condiciones que permitan a cada trabajador gozar de un **pleno bienestar físico, mental y social**. De este modo, se estimulan y apoyan las prácticas de vida saludable en todos los contextos, y la Empresa sigue poniendo a disposición de sus trabajadores una protección y asistencia médica complementarias.

La excelencia que se exige en estos dos ámbitos únicamente puede alcanzarse si se involucra y responsabiliza a todos los niveles de gestión y si se cuenta con el apoyo y la buena disposición de todos los trabajadores, proveedores y partes interesadas.



Debemos

01.
Garantizar que todas las personas, incluidos los proveedores, y especialmente quienes actúan en nombre de la Empresa, cumplen las normas y prácticas de salud y seguridad de conformidad con la legislación y la normativa en vigor.

02.
Asegurar el refuerzo continuo de un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo, especialmente mediante acciones de sensibilización, formación e intercambio de buenas prácticas.

03.
Supervisar y evaluar los riesgos e incidentes.

04.
Informar de cualquier no conformidad detectada, así como de los incidentes que se observen, ya sean accidentes o cuasi accidentes.

05.
Tomar precauciones permanentes para evitar ponernos en riesgo a nosotros mismos o a otras personas en cualquier circunstancia.

06.
Conocer los procedimientos aplicables en caso de emergencia.

07.
Ejercer el derecho a negarse a realizar una actividad en caso de que las condiciones sean inseguras.

08.
Permanecer atentos ante señales de agotamiento físico o mental, tanto en nosotros mismos como en los demás, tales como cansancio persistente, dificultad para concentrarse, lagunas de memoria, insomnio o somnolencia excesiva, angustia, ansiedad o irritabilidad, entre otros.

09.
Desconectar realmente del trabajo durante el tiempo libre.

No debemos

01.
No aplicar los mismos principios, políticas y procedimientos de seguridad en todas las actividades y con todos los socios.

02.
Descuidar el riguroso cumplimiento de los objetivos de la Empresa en materia de salud y seguridad.

03.
Descuidar la promoción activa y continuada de la salud, física y mental, especialmente dejando de aprovechar los beneficios e iniciativas de la Empresa en materia de bienestar físico, mental y social.

Ejemplos

Pregunta

En una obra de EDP, he visto en algunas ocasiones que no se seguían los procedimientos estipulados. La obra no tiene nada que ver conmigo directamente. ¿Debería denunciarlo?

Respuesta

Cumplir los procedimientos aplicables (especialmente los que tienen que ver con obligaciones legales y con la salud y la seguridad en el trabajo) y salvaguardar la imagen de la Empresa son muestras de respeto para todos, independientemente de que se trate de tu ámbito de trabajo. Debes informar de ello cuanto antes siguiendo los cauces adecuados. En caso de riesgo grave inminente, la persona que observe la infracción debe interrumpir la obra de inmediato. Todos los trabajadores de EDP tienen el deber y la autonomía de interrumpir cualquier labor que esté llevando a cabo un equipo, ya sean equipos propios o de proveedores de servicios, cuando no existan las condiciones de seguridad necesarias para su realización.

Pregunta

Un compañero se muestra cada vez más apático y tiene muchas dificultades para concentrarse, lo que está perjudicando al trabajo del equipo. Ya le he preguntado varias veces si tiene algún problema personal, pero insiste en que todo va bien. Estoy preocupado.
¿Qué debo hacer?

Respuesta

Efectivamente, pueden ser signos, aunque sutiles, de depresión. Como ya le has insistido, debes informar a tu superior para que sea consciente de estos indicios y pueda actuar en consecuencia, principalmente recurriendo a las líneas de apoyo o de asistencia psicosocial.

Saber más

Información relacionada

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Código de Conducta para Proveedores de EDP

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna dedicada a la prevención y la seguridad

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de las áreas de Prevención y Seguridad de las unidades de negocio

Provedor de Ética

Canal de Speak up

1.3 Representación de la empresa

La manera en que cada uno de nosotros nos comportamos y nos comunicamos, ya sea como trabajadores, representantes, mandatarios o proveedores de servicios facultados para actuar **en nombre de EDP** en términos formales o informales, afecta a la imagen y a la reputación de EDP.

Por ese motivo, somos conscientes del impacto que tiene todo lo que hacemos y decimos en espacios públicos, físicos o virtuales, sobre todo cuando se mencionan el nombre y la actividad de la Empresa, puesto que somos, inevitablemente, embajadores de EDP.

Las nuevas tecnologías están cambiando radicalmente la manera que tenemos de comunicarnos, tanto a nivel empresarial como personal. Las redes sociales, por ejemplo, como espacios públicos digitales, pueden fomentar el sentimiento de pertenencia y ayudan a generar conocimiento colectivo. Sin embargo, la participación e interacción en comunidades online compartiendo información, ideas, intereses, mensajes personales y otros contenidos hace que sea más difícil separar nuestra imagen personal de la imagen de la Empresa. En este contexto, cada uno de nosotros tiene la obligación de **saber distinguir de forma clara la opinión personal de una postura a nivel empresarial**.

También es nuestra labor **representar a EDP con entusiasmo y orgullo, haciendo valer sus principios y compromisos en todos los ámbitos, pero especialmente en materia de ética y sostenibilidad**.

Debemos

01.
Como representante de EDP, actuar dentro de los límites establecidos, velando por la congruencia, coherencia y transparencia en todos los canales de comunicación internos y externos.

02.
Prever el impacto de nuestras declaraciones, sobre todo fuera de EDP, prestando siempre atención al alcance que la información puede tener en los medios de comunicación y las redes sociales.

03.
Distinguir entre una opinión personal y una postura de la Empresa.

04.
Garantizar que cualquier comunicación sobre EDP se ha elaborado adecuadamente y ha sido autorizada por un superior jerárquico.

05.
Informar al superior jerárquico de comentarios u opiniones despectivos sobre la Empresa de los que tengamos conocimiento, sobre todo a través de comunicaciones que hayamos recibido o que se hayan divulgado en los medios de comunicación o las redes sociales.

No debemos

01.
En el transcurso de funciones concretas al servicio de EDP o en representación de esta, excedernos de las funciones que se nos han atribuido.

02.
Realizar declaraciones públicas en nombre de EDP, salvo que nuestros superiores jerárquicos nos hayan autorizado para ello.

03.
Reaccionar a contenidos negativos o despectivos sobre EDP, salvo si nos hemos informado debidamente y se nos ha autorizado a hacerlo.

04.
Compartir información interna en redes sociales.

05.
Utilizar recursos de EDP, como el correo electrónico o tarjetas personalizadas, para expresar opiniones personales o promover negocios particulares.

06.
Citar a compañeros, clientes, socios, proveedores de servicios u otras partes relacionadas sin la aprobación correspondiente.

07.
En ninguna circunstancia, utilizar la marca EDP con fines particulares.

08.
Implicar a EDP en nuestros actos a título personal.

Ejemplos

Pregunta

En una conversación entre amigos sobre temas mediáticos, se mencionaron cuestiones que ponen en tela de juicio la reputación de EDP.
¿Debo intervenir en la conversación?

Respuesta

Debes expresar la postura de la Empresa a ese respecto, si la conoces. Si no tienes información suficiente, debes abstenerte de hacer comentarios y únicamente mencionar que EDP actúa con integridad. Además, debes explicar que EDP tiene canales propios para la divulgación de información, así como para denunciar situaciones que se consideren inadecuadas.

Pregunta

He encontrado información con comentarios despectivos sobre EDP en las redes sociales.
¿Qué debería hacer?

Respuesta

Informa de inmediato a tu superior.

Pregunta

Estoy participando en un importante congreso internacional del sector y, durante la comida, hablamos sobre nuestras empresas. Al día siguiente, me doy cuenta de que una de las personas que estaban allí era periodista. Aunque no he revelado ninguna información confidencial, nada de lo que dije iba destinado a aparecer en la prensa.
¿Tengo que hacer algo?

Respuesta

Cuando estés en un evento público, ten siempre presente que todo lo que haces y dices, ya sea a nivel profesional o personal, podrá divulgarse en los medios de comunicación o en las redes sociales. Ponte en contacto con tu superior para que te aconseje sobre qué debes hacer.

Pregunta

Una amiga mía se ha presentado a un cargo político.
¿Puedo ayudarla con la campaña?

Respuesta

Sí, ya que tu apoyo es voluntario y es una decisión personal. Sin embargo, en ningún caso podrás hacerlo en tu horario de trabajo ni utilizar los recursos de EDP, como teléfonos, correos electrónicos, materiales, el nombre de la Empresa o el cargo que ocupas en ella, para impulsar la campaña, y concretamente no debes utilizar tus perfiles profesionales en las redes sociales cuando tu nombre esté asociado a EDP.

Saber más

Información relacionada

Código de conducta para la Alta Dirección y gestores financieros sénior

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna exclusiva

- EDP en las redes sociales
- EDP Storytellers

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Provedor de Ética

Canal de Speak up

1.4 Diversidad, equidad e inclusión

En la actualidad, EDP tiene presencia global, por lo que abarca a personas muy diversas en todo el mundo. Apreciamos y promovemos esa **diversidad como un factor que genera valor e innovación**, pero también como una forma de inclusión que permite, desde la **equidad**, ampliar nuestros horizontes y conocer nuevas realidades de superación.

Sabemos que **sumar diferencias nos ayuda a ir un paso más allá**, a juntar puntos de vista y formas de ver el mundo, a englobar todas las dimensiones y a ser inclusivos de forma consciente, gracias especialmente a perfiles, recorridos y experiencias que aportan valor y nos permiten que hagamos mejor lo que hacemos.

Procuramos activamente evitar sesgos conscientes o inconscientes, y tomamos medidas para fomentar una cultura inclusiva con la que todos y cada uno de nosotros nos sintamos bienvenidos.

Fomentamos la diversidad y la inclusión, garantizando la igualdad de oportunidades como empresa, algo que incentivamos también entre nuestros proveedores.

Debemos

01.
Promover el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades frente a la diversidad, propiciando un ambiente de trabajo inclusivo, libre de prejuicios y de discriminación.

02.
Asegurar un ambiente en el que todas las personas se sientan respetadas y seguras para mostrarse como son.

03.
Fomentar la inclusión de todas las expresiones de la diversidad humana.

04.
Valorar y proteger la singularidad de cada persona para garantizar oportunidades justas y equitativas para todos.

05.
Garantizar que los proveedores que actúan en nombre de EDP conocen nuestros compromisos en este ámbito.

No debemos

01.
Determinar o condicionar ningún tipo de decisión atendiendo a factores discriminatorios por motivo de ascendencia, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, situación familiar, situación económica, formación, origen o condición social, ascendencia genética, capacidad de trabajo reducida, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico o racial, territorio de origen, lengua, religión, convicción política o ideológica, filiación sindical o, dependiendo del puesto, actividad o categoría profesional.

02.
Discriminar en el proceso de contratación o en cualquier otro momento de la relación laboral entre el trabajador y la Empresa, como en lo que respecta a la formación, la promoción y el reconocimiento profesional, y la movilidad interna y entre empresas, entre otros.

Ejemplos

Pregunta

Hace poco se ha incorporado a mi equipo una persona con una discapacidad física.
Como es lógico, comprendo su problema, pero lo cierto es que su productividad es menor y esto acaba afectando a los resultados del equipo.
¿Qué puedo hacer?

Respuesta

Habla con tu superior y explícale tu preocupación. En EDP hay lugar para todos, pero si a ese miembro de tu equipo se le han asignado objetivos o funciones que, debido a su condición física, no consigue alcanzar, no es bueno ni para él ni para el equipo. Tus superiores sabrán evaluar la situación con tu ayuda y, si fuera el caso, encontrar una alternativa más adecuada.

Pregunta

Al preparar un equipo interno para un nuevo proyecto, sugerí que se incluyera a dos compañeros que llevan muchos años en EDP y que tienen mucha experiencia en las cuestiones que se van a tratar.
Sin embargo, me dijeron que por su edad quizás no tenía mucho sentido incluirlos en el equipo.
Respondí que, por el contrario, sería una excelente oportunidad para aprovechar su experiencia y retener conocimiento en la Empresa antes de que se jubilen.
¿Tiene sentido que insista?

Respuesta

Tu propuesta tiene mucho sentido y debes seguir defendiéndola. De hecho, es una buena medida de inclusión que no solo pone en valor el conocimiento que esos empleados han acumulado en la Empresa y permite aplicarlo a un nuevo proyecto, sino que también los hará sentir que "pertenecen" a EDP, algo muy importante a la hora de fomentar o mantener su bienestar. La edad es un valor de referencia que no tiene una correlación directa con las capacidades reales de las personas, ya sean físicas o intelectuales, puesto que la gente hoy en día disfruta de una mayor longevidad activa y saludable.

Pregunta

Estoy a punto de irme de baja por paternidad y estoy preocupado por lo que va a pasar cuando vuelva, especialmente en lo que respecta a mis futuras oportunidades de evolución profesional.
¿A quién puedo pedir consejo?

Respuesta

EDP es una empresa familiarmente responsable (EFR), y esto significa que apoya a los trabajadores cuando finalizan sus bajas por maternidad y paternidad garantizándoles que volverán al puesto para el que fueron contratados. Puedes plantear cualquier pregunta o preocupación sobre este tema a tus superiores o a los responsables de Recursos Humanos de cada área.

Pregunta

Escucho con frecuencia que la diversidad es importante para el Grupo.
¿Esto significa que debo dar prioridad a la contratación o la promoción de personas de minorías étnicas, con alguna discapacidad o que pertenezcan a otros colectivos que suelen ser discriminados?

Respuesta

No, eso no es lo que esperamos. En EDP, contratamos atendiendo a las competencias y la experiencia de los candidatos, y por eso debes seleccionar o ascender a las personas según esos criterios, sin prejuicios ni discriminación.

Saber más

Información relacionada

Diversidad, equidad e inclusión

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna dedicada a la diversidad y la inclusión

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de las áreas de gestión de personas

Provedor de Ética

Canal de Speak up

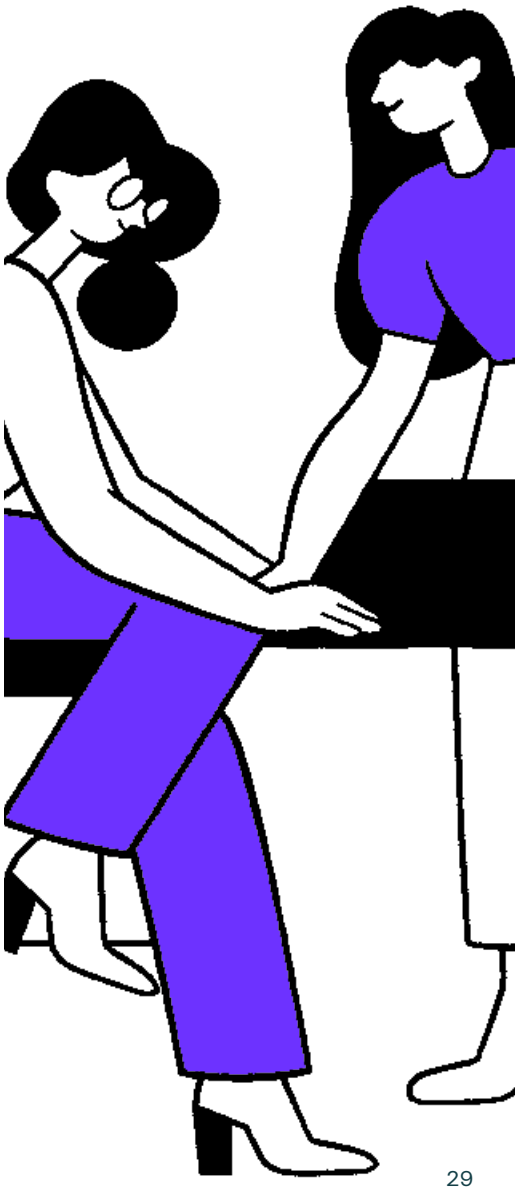
1.5 Acoso

EDP promueve una **cultura ajena a todo tipo de acoso**, entendiendo por esto cualquier comportamiento indeseado, especialmente basado en factores de discriminación, de carácter moral o sexual, de forma verbal, no verbal o física, que pretenda perturbar o coaccionar a otra persona, socavar su dignidad o generar un ambiente que le resulte intimidatorio, hostil, degradante, humillante o desestabilizador.

El acoso moral o sexual puede producirse en cualquier estrato de la sociedad, contexto o lugar de trabajo, y puede afectar a cualquier persona independientemente de su ascendencia, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, situación familiar, situación económica, formación, origen o condición social, ascendencia genética, capacidad de trabajo reducida, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico o racial, territorio de origen, lengua, religión, convicción política o ideológica, filiación sindical o, dependiendo del puesto, actividad o categoría profesional.

El acoso en el contexto laboral constituye una vulneración de los derechos laborales de las víctimas y puede afectar a su valor como personas y como trabajadores, así como traer consigo repercusiones para su autoestima, salud física y mental, proyecto de vida y relaciones familiares.

Además de las obligaciones jurídicas a las que está sujeta EDP, **todos los trabajadores deben prevenir, combatir y denunciar comportamientos que puedan dar lugar a una situación de acoso**. Asimismo, los deberes o principios previstos en la legislación específica y la reglamentación interna también se aplican a los representantes, mandatarios y proveedores de EDP.



Debemos

01.
Abstenernos de llevar a cabo comportamientos que puedan constituir acoso en el trabajo.

02.
Prevenir y combatir comportamientos de acoso en el trabajo.

03.
Denunciar las situaciones de acoso en el trabajo de las que seamos víctimas o testigos, utilizando para ello los canales existentes.

04.
Participar en las sesiones de formación periódicas obligatorias sobre el acoso.

No debemos

01.
Tolerar ningún comportamiento de acoso moral, como menospreciar sistemáticamente el trabajo de compañeros o empleados; promover el aislamiento social de compañeros o trabajadores; ridiculizar constantemente, de manera directa o indirecta, una característica física o psicológica de compañeros o trabajadores; establecer metas y objetivos inalcanzables o plazos imposibles de cumplir; atribuir funciones inadecuadas a la categoría profesional de los trabajadores; no atribuir injustificadamente ninguna función a los trabajadores; apropiarse indebidamente de ideas, propuestas, proyectos o trabajos de compañeros o trabajadores.

02.
Tolerar ningún comportamiento de acoso sexual, como repetir observaciones sugerentes o comentarios sobre la apariencia u orientación sexual de compañeros; realizar llamadas o enviar mensajes no deseados de contenido sexual; enviar animaciones, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual; promover intencionadamente el contacto o la aproximación física de forma innecesaria y no solicitada; condicionar la contratación, promoción profesional o cualquier otro beneficio laboral a una actividad no deseada de naturaleza sexual.

Ejemplos

Pregunta

Un compañero recibe sistemáticamente comentarios sobre su vestimenta y otros atributos físicos, algo que visiblemente le desagrada.
¿El acoso sexual implica necesariamente contacto físico o tocamientos indeseados?

Respuesta

No. El acoso sexual también puede ser verbal: las palabras y los gestos pueden llegar a ser tan ofensivos como un acto o contacto físico. Las historias o los comentarios inapropiados pueden considerarse acoso sexual si están destinados a perturbar o coaccionar a una persona, socavar su dignidad o generar un ambiente que le resulte intimidatorio, hostil, degradante, humillante o desestabilizador.

Pregunta

Un compañero me ha contado que ha sufrido acoso moral de otro compañero. Le he aconsejado que lo denuncie, pero sé que no lo ha hecho.
¿Puedo hacerlo yo?

Respuesta

Has dado el primer paso correcto aconsejándole que lo denuncie. Si consideras que realmente se trata de un caso de acoso moral, puedes denunciarlo tú utilizando para ello los canales adecuados.

Pregunta

Con frecuencia, un compañero me hace comentarios prejuiciosos y sexistas. Como es lógico, me molesta mucho.
¿Qué puedo hacer?

Respuesta

En primer lugar, debes hablar con tu compañero para explicarle tu punto de vista. Si su actitud persiste, puedes hablar con tu superior para que esté al tanto de la situación. Si aun así no hay cambios, debes denunciarlo a través de los canales adecuados.

Saber más

Información relacionada

EDP

Código de conducta para la Alta Dirección y gestores financieros sénior

Reglamento de gestión de denuncias

EDP Portugal

Código de buena conducta para la prevención y la lucha contra el acoso laboral

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de las áreas de gestión de personas

Provedor de Ética

Canal de Speak up

1.6 Derechos humanos y laborales

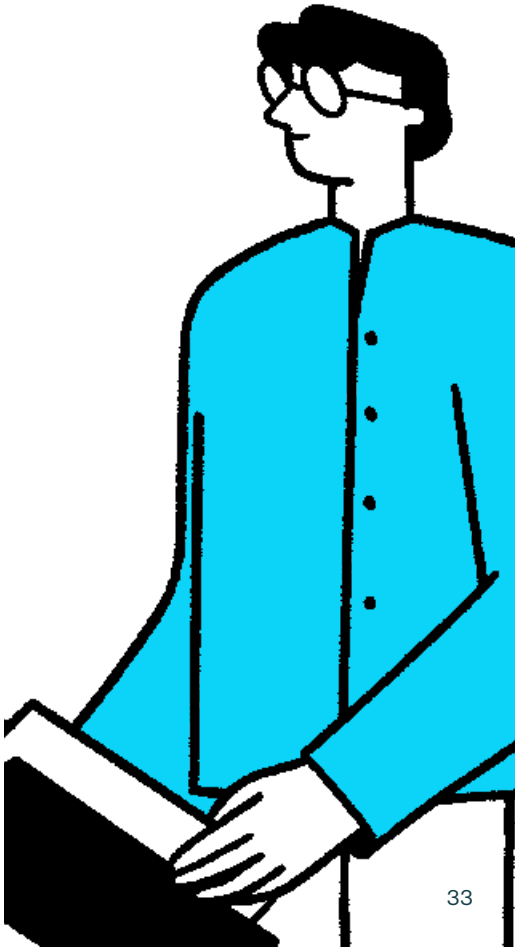
EDP respeta y vela por que se respeten los derechos humanos consagrados internacionalmente, implantando para ello **políticas y medidas de gestión que identifican, controlan y tratan de evitar los riesgos asociados a su actividad y que puedan afectar a los trabajadores, las comunidades, los clientes o los proveedores**.

EDP se rige por los instrumentos de las Naciones Unidas, especialmente la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y las directrices específicas de protección de las personas y los grupos vulnerables destinadas a eliminar la discriminación racial y de género, proteger los derechos de los niños y los migrantes, las personas con discapacidad y las comunidades indígenas. Asimismo, suscribimos el Pacto Mundial y aplicamos los Principios Rectores sobre las Empresas.

En el ámbito de los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, EDP aplica la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluidos los ocho principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuyo objetivo es garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; el respeto de las normas sobre el tiempo de trabajo; la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la garantía de pago de un salario mínimo y los derechos especiales de los pueblos indígenas.

Los compromisos de EDP se aplican a todas sus decisiones, las operaciones cotidianas y los proyectos de inversión, así como a las relaciones que establece con proveedores y los proyectos que desarrolla en colaboración con otras partes. A través de la Política de Derechos Humanos y Laborales, EDP define la organización de los procesos internos y atribuye responsabilidades con el fin de garantizar la aplicación de la diligencia debida; los mecanismos de análisis y denuncia; las obligaciones de reparación, información, comunicación y formación, y la extensión de los compromisos a sus relaciones comerciales.

EDP aspira a ser una empresa de referencia en la protección y el respeto de los derechos humanos, y para ello dispone de una política de tolerancia cero frente a los riesgos de infracción en esta materia.



Debemos

01.
Respetar y cumplir la legislación y las normativas relativas a los derechos humanos vigentes en las jurisdicciones aplicables al Grupo EDP, tomando como referencia el principio que resulte más exigente.

02.
Velar por los compromisos libremente contraídos en todos los ámbitos de intervención de EDP, independientemente del nivel de exigencia de las legislaciones nacionales y locales, garantizando los derechos humanos y laborales internacionalmente establecidos por las Naciones Unidas y por la Organización Internacional del Trabajo.

03.
Asegurar el cumplimiento de los compromisos contraídos en la Política de Derechos Humanos y Laborales de EDP, manteniendo un Programa de Control de los Derechos Humanos y Laborales para identificar riesgos y actuar de modo que se puedan evitar, minimizar o reparar posibles efectos negativos derivados de los negocios y la actividad comercial de la Empresa.

No debemos

01.
Participar o consentir, activa o pasivamente, por acto u omisión, prácticas susceptibles de constituir una vulneración de los derechos humanos, sino que dichas situaciones deben denunciarse siempre.

02.
Aceptar o tolerar cualquier forma de vulneración de los derechos humanos y laborales, incluso cuando sean sutiles o poco obvias, por parte de terceros que nos suministren productos o presten servicios.

03.
Emplear mano de obra infantil, juvenil o forzosa o consentir dichas prácticas por parte de terceros que, directa o indirectamente, nos suministren productos o presten servicios.

Ejemplos

Pregunta

Alguien me ha contado que uno de nuestros proveedores de servicios está siendo investigado por utilizar, presuntamente, mano de obra forzosa. En las auditorías realizadas nunca se han detectado motivos de preocupación. ¿Debo ignorar estos rumores?

Respuesta

No. Debes comunicar esta información para que pueda valorarse si debe abrirse un proceso de investigación en el que podrá pedirse información al proveedor de servicios y llevarse a cabo una nueva auditoría, procurando eliminar cualquier sospecha.

Pregunta

Me han invitado a formar parte de un comité de empresa de EDP. Sin embargo, temo que hacerlo me perjudique de alguna manera porque no tengo la certeza de que esta actividad esté bien vista entre mis homólogos y mis superiores. ¿Debo aceptar la invitación?

Respuesta

Sí, puedes aceptar la invitación si lo deseas. EDP está a favor de la libertad de expresión y el asociacionismo, pues siempre tiene presente que este tipo de estructuras redunda en los intereses de todos los trabajadores al trasladar las preocupaciones de todos a los órganos que toman decisiones. Por tanto, se trata de una actividad loable y útil.

Saber más

Información relacionada

Empoderar nuestras comunidades

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Política de Compras Sostenibles

Código de Conducta para Proveedores de EDP

Código de conducta para la Alta Dirección y gestores financieros sénior

Reglamento de gestión de denuncias

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de las áreas de gestión de personas

Responsables de las unidades de Gestión de Proveedores de Servicios o Procurement

Provedor de Ética

Canal de Speak up

Relaciones de confianza

2.1 Relación con los accionistas
2.2 Relación con los clientes
2.3 Relación con los proveedores
2.4 Relación con las comunidades
2.5 Competencia

2.1 Relación con los accionistas

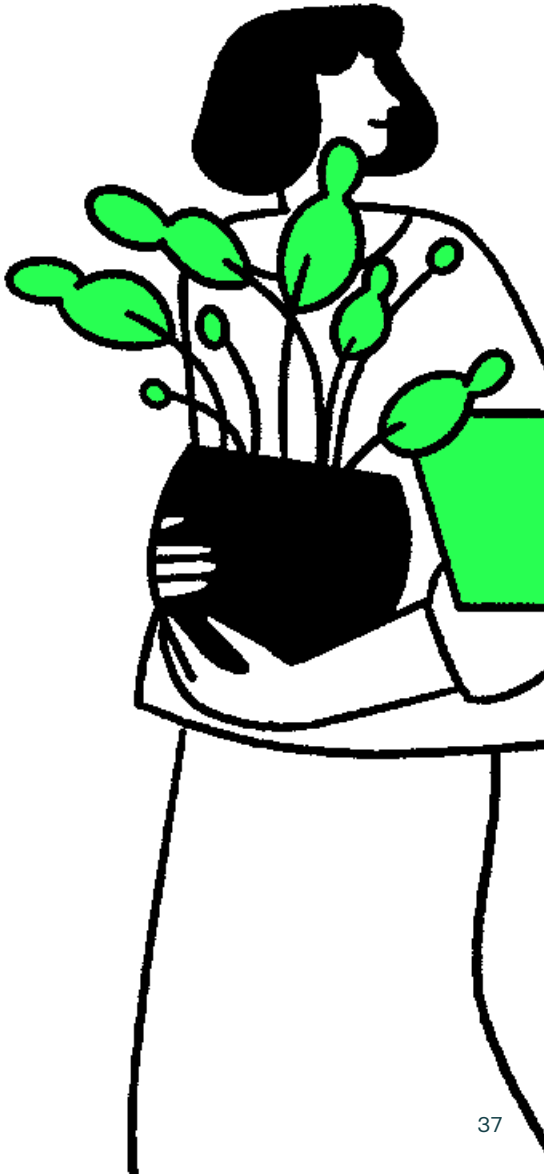
EDP tiene con sus accionistas un **compromiso de creación de valor**.

El "valor accionista" se apoya en decisiones estratégicas que influyen en la sostenibilidad de los diversos negocios de la Empresa, la excelencia de la ejecución y la entrega de resultados sólidos según lo previsto.

La confianza de los accionistas, decisiva para la inversión en el desarrollo de la Empresa, es por lo tanto el resultado de elecciones cruciales que hacemos, como la inversión prevista en la producción y el uso masivo de energías renovables, junto con una sólida política de sostenibilidad, que se materializa sobre todo en la contribución activa en diversos compromisos internacionales en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción.

La meta de "ser 100 % verde antes de 2030" es hoy un nuevo desafío que, una vez más, la Empresa asume con anticipación, y que le permitirá seguir **garantizando negocios sostenibles y distintivos en el sector energético**.

En contextos complejos y exigentes, donde factores como la regulación, las políticas gubernamentales y la evolución de los mercados y de las economías, entre otros, condicionan en gran medida el desempeño de la Empresa, EDP se mantiene a la altura de sus compromisos con esta importante parte interesada a través de una **actuación firme, donde la integridad y la transparencia** son también esenciales.



Debemos

01.
Informar al mercado de forma transparente sobre el desempeño de la Empresa, teniendo en cuenta las obligaciones jurídicas y las necesidades de las partes interesadas, facilitando en dicha información elementos cualitativos y cuantitativos que permitan identificar los riesgos económicos, financieros, sociales, ambientales y reputacionales de forma completa y clara, y garantizando la calidad de la información facilitada.

02.
Comunicar al mercado la existencia de cualquier realidad relativa a la Empresa cuya divulgación sea susceptible de interferir en la coyuntura económica, ambiental o social correspondiente.

03.
Establecer políticas y procedimientos que permitan asegurar la separación de intereses de EDP con respecto a los de sus accionistas.

04.
Respetar el principio de igualdad de trato de los accionistas y de todas las demás partes interesadas, facilitando información útil a su debido tiempo y de manera adecuada, precisa, transparente y rigurosa.

05.
Incluir el riesgo de que se produzcan prácticas contrarias a la ética en la gestión general del riesgo empresarial, identificando las señales de alarma.

06.
Conocer sistemáticamente el desempeño económico esperado de nuestros ámbitos de actuación, procurando contribuir activamente a la consecución de los objetivos previstos.

No debemos

01.
Practicar, en ninguna circunstancia, actos que pongan en peligro la reputación de EDP, especialmente aquellos relacionados con cuestiones financieras, corrupción y soborno, conflictos de intereses y uso de la información y el patrimonio.

02.
Dejar de desafiar las prácticas habituales, siempre en un contexto constructivo y cuando se considere de vital importancia promover la eficiencia.

Ejemplos

Pregunta

Me pidieron que analizara una posible inversión que EDP podría realizar en una nueva región dentro de mi zona. Al día siguiente, un compañero me avisó de que tenía que dar una repuesta ese mismo día, ya que la decisión estaba a punto de tomarse en el Comité de Inversiones porque el proyecto tenía una rentabilidad superior a la media.
¿Debo abreviar los procedimientos y saltarme algunos análisis para dar una respuesta a tiempo?

Respuesta

Todas las opciones de inversión deben analizarse con sumo cuidado. Siempre habrá que garantizar que se analizan y tienen en cuenta todos los riesgos que puedan detectarse en el momento de decidir. Si no puedes dar una respuesta dentro del plazo establecido, debes facilitar toda la información y los análisis de los que dispongas, y alertar de manera transparente de que no has podido concluir el proceso de análisis.

Pregunta

Al analizar un posible socio de EDP en un nuevo negocio, el estudio de mi equipo tuvo en cuenta varios criterios de riesgo, especialmente de carácter financiero y de rentabilidad.
Si se concreta el negocio, ¿debo asegurarme de que se evalúan también las cuestiones éticas y de integridad de los miembros del futuro equipo de gestión del socio?

Respuesta

Sí, y de hecho EDP ya tiene en cuenta este aspecto de análisis en sus procedimientos. El análisis de riesgos de una colaboración en lo que respecta a la ética y la integridad es fundamental, de modo que ninguna relación con terceros pueda echar por tierra la reputación de EDP desde ningún punto de vista. La solidez del desempeño económico también se apoya sobre el pilar de la ética y la integridad en los negocios.

Saber más

Información relacionada

Inversores

Código de conducta para la Alta Dirección y gestores financieros sénior

Política sobre la relación con las partes interesadas

Compromisos de sostenibilidad

Política de Gestión Financiera

Política de Gestión Empresarial del Riesgo

Reglamento de gestión de denuncias

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de áreas financieras o CFO (Chief Financial Officer)

Provedor de Ética

Canal de Speak up

2.2 Relación con los clientes

EDP es una empresa enfocada en el cliente, que comprende sus expectativas específicas y cambiantes, y que actúa siempre con la vista puesta en buscar soluciones que garanticen su satisfacción, sobre todo mediante relaciones de proximidad y de una gran capacidad de escucha. La **satisfacción de los clientes** se traduce en una mayor fidelidad y una mejor relación con la Empresa, lo cual contribuye al crecimiento del volumen de negocios y de los resultados.

Esta lógica de gestión basada en el "valor cliente" presupone que la Empresa contrae determinados compromisos, por ejemplo, en cuanto al **establecimiento de precios justos, una comunicación clara y fidedigna** sobre las características y ventajas de las soluciones comercializadas o la prestación de un **servicio de elevada calidad** basado en operaciones consolidadas, entre otros.

Teniendo además en cuenta el exigente contexto reglamentario del sector, EDP ha implantado, siempre que ha sido necesario, los mecanismos que aseguran un escrupuloso cumplimiento de sus deberes (concretamente de servicio público universal ante los clientes económicamente vulnerables), de transparencia en la información y de separación de las actividades "regulada" y "libre", entre otros.

Debemos

01.
Producir y presentar propuestas comerciales honestas, transparentes y adaptadas a las necesidades de los clientes actuales y potenciales.

02.
Asegurar que los mensajes publicitarios que transmitimos no incluyen elementos discriminatorios de ningún tipo.

03.
Facilitar información relevante, certera y rigurosa utilizando un lenguaje accesible y adaptado a las necesidades, respondiendo a las peticiones, dudas y denuncias.

04.
Actuar con corrección, afabilidad y diligencia profesional en las relaciones con clientes, respetando sus derechos, sensibilidades y diversidad.

05.
Promover continuamente la mejora de nuestro desempeño, así como la calidad de los productos y servicios que ofrecemos.

06.
Crear y mantener canales de contacto sencillos y eficaces.

07.
Promover la adopción de comportamientos responsables por parte de los clientes y los consumidores en general, de modo que tengan un impacto positivo en el medioambiente y la sociedad.

No debemos

01.
Descuidar la protección de los datos personales de nuestros clientes, especialmente absteniéndonos de utilizar los datos con fines distintos a aquellos para los cuales fueron recogidos o incompatibles con ellos, o bien con fines comerciales sin el consentimiento necesario del interesado.

02.
Aprovecharnos de la falta de conocimiento o la vulnerabilidad de nuestros clientes para promocionar nuevos productos y servicios.

03.
Incluir mensajes despectivos en la comunicación formal e informal acerca de nuestros competidores y sus productos y servicios.

04.
En campañas de publicidad y marketing, utilizar estereotipos que socaven la dignidad humana o que contravengan la legislación vigente.

Ejemplos

Pregunta

Durante un servicio, detecté la posibilidad de vender un producto que contribuiría a alcanzar mis objetivos individuales y los del equipo, pero reconozco que quizás no sea lo que el cliente necesita. ¿Qué debo hacer?

Respuesta

Debes poner en valor las características del producto de manera muy clara y garantizando que el cliente toma una decisión informada y libre sobre cuál es la mejor decisión. Utilizando un lenguaje claro y transparente, contribuyes a reforzar la buena reputación de la Empresa.

Pregunta

En un mercado en el que opera EDP y donde el sector energético está regulado, ¿puedo ofrecer servicios (electricidad, gas u otros) a clientes potenciales sin hacer referencia a otros operadores comerciales?

Respuesta

Lo más adecuado será informar a los clientes potenciales de que en el mercado operan varias comercializadoras y, tras esa explicación, presentar en detalle los servicios comerciales de EDP, destacando los factores distintivos de las soluciones de la Empresa cumpliendo las reglas de competencia.

Pregunta

Estamos trabajando en una campaña de imagen y nos gustaría utilizar una fotografía que incluye un tema que puede considerarse socialmente delicado. ¿Puedo usarla?

Respuesta

Es importante analizar si, globalmente, la fotografía puede suscitar molestias o comentarios adversos de cualquier persona. Si este fuera el caso, debemos abstenernos de utilizarla.

Saber más

Información relacionada

Soluciones para clientes

Política sobre la relación con las partes interesadas

Política de Integridad

Reglamento de gestión de denuncias

EDP Portugal

Manual de Competencia

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de las áreas de marketing
y comerciales de las unidades de negocio

Provedor de Ética

Canal de Speak up

2.3 Relación con los proveedores

Hoy en día, EDP abarca, como empresa "ampliada", un conjunto de socios de diversa naturaleza con quienes trabaja y comparte responsabilidades, y estos colaboradores actúan y hablan en nombre de EDP ante los clientes, los ciudadanos y otras partes interesadas.

Las relaciones con los socios deben ser congruentes con la estrategia global de crecimiento sostenido de la EDP, especialmente en lo relativo al respeto integral de los derechos humanos y al compromiso anticipado con la descarbonización.

Mantener relaciones de confianza con esas empresas es fundamental para el éxito de EDP. El éxito de las colaboraciones que construimos depende de nuestra forma de escogerlas y del empeño que todos pongamos en fortalecer la relación.

Nuestras relaciones con los proveedores se apoyan sobre criterios de **imparcialidad, justicia y lealtad**, respetando su independencia e identidad.

EDP no utiliza en ninguna circunstancia su posible posición dominante en el mercado para obtener ventajas en su relación con los proveedores.

Debemos

01.
Seleccionar a los proveedores basándonos en las políticas y los procedimientos de EDP que incluyen criterios de selección (éticos, técnicos y económicos) claros, imparciales y predeterminados.

02.
Asegurar el cumplimiento por parte de los proveedores de las normas y prácticas de salud y seguridad, las reglas medioambientales, la legislación laboral y los derechos humanos, así como otras leyes aplicables, recurriendo a la realización de auditorías de verificación siempre que se trate de proveedores críticos.

03.
Potenciar el conocimiento de la cadena de valor de los proveedores críticos de EDP y de los riesgos éticos inherentes a las contrataciones efectuadas, de modo que se asegure que las relaciones sean coherentes con los valores de EDP.

04.
Analizar de forma responsable las condiciones en que los equipos y materiales adquiridos por EDP a diversos proveedores cumplen, en origen, las normas internacionales establecidas.

05.
Respetar la identidad propia de cada socio, pero exigir que cumpla, cuando actúe en nombre de EDP, los deberes previstos en este Código.

06.
Garantizar la confidencialidad de la información de los proveedores y respetar sus derechos, por ejemplo, en materia de propiedad intelectual.

07.
Evitar que los proveedores, independientemente de su naturaleza, se vuelvan económicamente dependientes de EDP, tomando para ello las medidas preventivas necesarias.

No debemos

01.
Acceder a participar en procesos de selección de proveedores que puedan generar situaciones de posible conflicto de intereses.

02.
Imponer condiciones abusivas a los proveedores o incumplir las condiciones acordadas, especialmente en cuanto a los pagos.

03.
Establecer o mantener colaboraciones con proveedores que no respeten los compromisos éticos que hayan contraído ante EDP.

Ejemplos

Pregunta

He recibido un pedido para la instalación urgente de unos paneles solares para un cliente. Un conocido mío tiene una empresa que los instala a precios competitivos y puede garantizar la ejecución de la obra en los plazos previstos.
¿Puedo adjudicar el encargo a esta empresa sin consultar a otras de la competencia?

Respuesta

No es el procedimiento correcto ni cumple las normas del Grupo EDP. Las adjudicaciones sin licitación previa solo deben utilizarse en situaciones puntuales, con la debida justificación y con la autorización de niveles jerárquicos superiores. Más allá de eso, el hecho de que esta empresa sea propiedad de una persona que conoces genera una situación de posible conflicto de intereses que no está permitida. Debes comunicárselo a tus superiores facilitando toda la información que consideres pertinente, y luego desvincularte del proceso de toma de decisiones. El nuevo responsable del proceso debe evaluar si realmente es tan urgente como para no usar el procedimiento de licitación previa, así como verificar cuáles son los proveedores con capacidad para responder a la solicitud para adjudicar el proyecto a quien mejores condiciones presente.

Pregunta

Me ha contactado un proveedor que quería saber por qué no se le ha adjudicado una licitación en concreto. Formo parte del equipo responsable del análisis técnico de la propuesta.
¿Puedo explicárselo?

Respuesta

Puedes explicar al proveedor las razones por las que su propuesta no se ha seleccionado para la adjudicación, siempre que tengas la autorización necesaria para hacerlo.

Pregunta

El trabajador de una empresa que pretende presentarse a un proceso de renovación de una obra me ha pedido que le facilite información sobre los precios que sus competidores ofrecieron en el contrato anterior. Conseguir este contrato puede ser decisivo para la viabilidad de esa empresa y están preparados para bajar el precio que suelen cobrar con el fin de lograrlo.
¿Puedo darle esta información?

Respuesta

No debes facilitar esa información, salvo que sea pública. Ninguno de los licitadores debe tener acceso a ningún tipo de información que pueda proporcionarle una ventaja comercial.

Saber más

Información relacionada

Proveedores

Colaborar con nuestros asociados

Sostenibilidad en la Cadena de Suministro

Política de compras

Política sobre la relación con las partes interesadas

Código de Conducta para Proveedores de EDP

Reglamento de gestión de denuncias

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsable de la unidad de Procurement Global (EDP GLOBAL SOLUTIONS)

Provedor de Ética

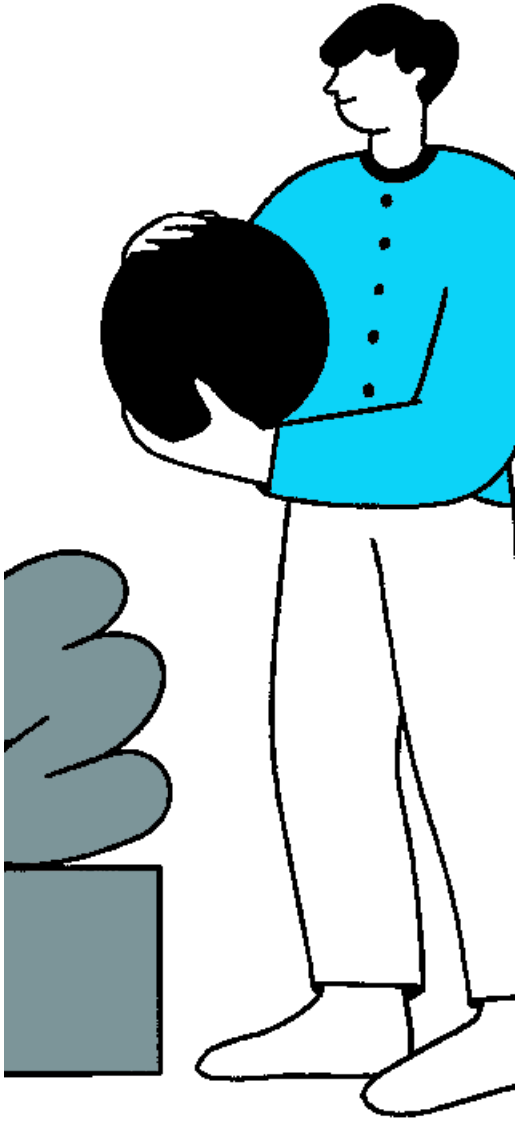
Canal de Speak up

2.4 Relación con las comunidades

EDP tiene un impacto positivo en la sociedad y aporta valor no solo a sus trabajadores, clientes, proveedores y socios, sino también a las comunidades en las que está presente, respetando sus sensibilidades y culturas. La promoción del **desarrollo sostenible en las regiones donde operamos y en las comunidades** con las que interactuamos es uno de los pilares sobre los que se asienta nuestra estrategia empresarial, y también nuestra reputación.

Desarrollamos **una cultura de ciudadanía empresarial y compromiso con la sociedad** a través de iniciativas de ámbito cultural, como la promoción del acceso a la cultura y al arte y la protección del patrimonio cultural, pero también de ámbito social, como la promoción de la inclusión social y la adopción de modos de vida sostenibles, poniendo en valor la inclusión energética y el acceso a la energía. Promovemos también iniciativas de carácter medioambiental, como la protección del patrimonio natural y la biodiversidad, pero también, y sobre todo, la promoción de la eficiencia energética, la energía renovable y la descarbonización.

Comprender, comunicar, confiar y colaborar son los valores que guían el compromiso activo y transparente que EDP promueve de manera continuada con las **comunidades locales**.



Debemos

01.
Mantener una relación de proximidad activa con las comunidades de las regiones donde estamos presentes, entablando un diálogo regular, abierto y franco y procurando conocer sus necesidades, respetando su integridad cultural y procurando contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones locales.

02.
Mantener canales de comunicación adecuados e informar a los ciudadanos sobre los impactos medioambientales de nuestras infraestructuras, así como de los riesgos y peligros de la energía, tanto aquellos derivados de su uso ordinario o indebido como de la explotación de instalaciones y equipos bajo su responsabilidad.

03.
Promover el acceso a la energía de las comunidades aisladas de las redes eléctricas, la eficiencia en el uso de la energía y la adopción de estilos de vida más sostenibles.

04.
Reconocer los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas, cuando corresponda.

No debemos

01.
Participar, en nombre de EDP, en acciones de carácter social que no reflejen nuestros compromisos y estrategias de colaboración con la comunidad.

02.
Iniciar intervenciones sin consultar a las partes interesadas para evaluar los posibles impactos sociales y definir las medidas de mitigación necesarias.

Ejemplos

Pregunta

Estoy participando en una campaña de recogida de fondos para una organización sin ánimo de lucro del área donde resido. ¿Puedo solicitar a mis compañeros que participen?

Respuesta

No debes solicitar aportaciones monetarias a tus compañeros en el lugar de trabajo. Sin embargo, sí puedes ponerte en contacto con tus superiores para tratar de involucrar a la Empresa en el esfuerzo de ayuda de esa institución, recurriendo a los departamentos que se encargan de los donativos y los patrocinios.

Pregunta

Me han pedido que ayude a reparar, durante el fin de semana y de forma gratuita, la instalación eléctrica del club deportivo de mi localidad. Me gustaría hacerlo y también pedir ayuda a algunos compañeros de EDP que tienen competencias técnicas en el tema. Lo veo como un voluntariado, pero no sé si puedo hacerlo.

Respuesta

Debes comprobar si la labor de esa institución encaja con los programas de EDP, especialmente con la política sobre las comunidades o la Política de Voluntariado. De ser así, debes presentar la propuesta a tu superior para que evalúe si existe la posibilidad de involucrar a la Empresa institucionalmente en la asistencia al club deportivo.

Saber más

Información relacionada

Empoderar nuestras comunidades

Programa EDP Y.E.S. – You Empower Society

Compromisos de Sostenibilidad

Política de Inversión Social

Política de Voluntariado

Comprometidos con los objetivos de Desarrollo Sostenible

Política sobre la relación con las partes interesadas

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna dedicada al Impacto Social

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de la Dirección de Medioambiente y Sostenibilidad

Responsables de las Direcciones de Medioambiente y Sostenibilidad de las unidades de negocio

Responsables del SICO (Social Impact Coordination Office)

Provedor de Ética

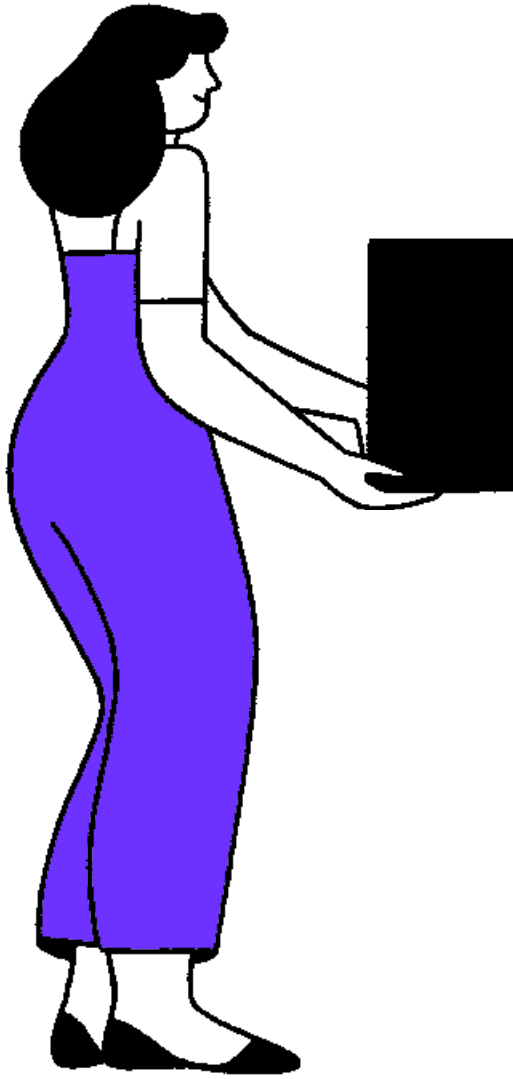
Canal de Speak up

2.5 Competencia

El desarrollo de los negocios se enfrenta hoy en día a una competencia muy fuerte debido a varios factores (competencia por la cuota de mercado, selección de consumidores, innovación, talento humano, visibilidad ante las partes interesadas, etc.). Esta situación exige **una actuación íntegra y de pleno respeto hacia las partes** interesadas, especialmente la competencia.

También es importante tener presente que la legislación en materia de competencia es, actualmente, muy exigente y restrictiva en la mayoría de los países, y que su incumplimiento conlleva importantes sanciones que pueden afectar colateralmente a la credibilidad y la reputación de las organizaciones.

La exigencia de cumplimiento de los más elevados estándares éticos y la proyección que EDP tiene actualmente a escala global, tanto en lo que respecta a sus ámbitos de actividad en el sector energético como en las jurisdicciones en las que está representada, le confieren una responsabilidad considerable en este sentido, ya que la **integridad y la buena reputación en las prácticas** comerciales es decisiva para reforzar la confianza de sus clientes. De este modo, EDP procura actuar en plena conformidad con **las buenas prácticas de competencia leal**, se hace cargo de la formación y actualización de sus trabajadores en cuanto a la legislación de competencia nacional e internacional, y prohíbe prácticas restrictivas de la competencia incluso en aquellos países donde no existe legislación que la regule.



Debemos

01.
En caso de duda sobre la conformidad de los comportamientos practicados u observados en el ámbito de la competencia (ya sea en la relación con empresas de la competencia, con clientes o proveedores, en funciones de representación en asociaciones profesionales o sectoriales, y en el análisis o la construcción de propuestas de fusiones, adquisiciones o acuerdos bilaterales, entre otros), pedir asesoramiento a las entidades competentes en este ámbito en la Empresa, manteniendo siempre una actitud íntegra y prudente.

02.
Tener especial cuidado en las comunicaciones orales y escritas sobre información estratégica de la Empresa, especialmente en cuanto a precios efectivos, cantidades, carteras de clientes, volúmenes de negocio, costes de producción, inversiones o ventas, entre otros, para garantizar que no surgen dudas sobre la conformidad de la información con las reglas de competencia y que no se incumplen los imperativos éticos.

No debemos

01.
Llevar a cabo prácticas prohibidas por la legislación en materia de competencia.

02.
Utilizar, en cualquier circunstancia, información sobre las empresas competidoras obtenida por medios ilegales o que induzca a la infracción de la legislación en materia de competencia.

Ejemplos

Pregunta

Una persona que trabaja en una empresa de la competencia me ha contado que su empresa muy pronto no va a poder comercializar electricidad.
¿Debo subir el precio de mi oferta en el mercado?

Respuesta

No. No se puede utilizar esta información porque se consideraría una práctica concertada entre agentes, de modo que debes solicitar de inmediato que los restantes agentes de mercado divulguen esta información (idealmente, dejando constancia de su postura) y, en la medida de lo posible, informar de lo sucedido a la Dirección de Estudios y Competencia y a la Secretaría General y Asesoría Jurídica de EDP.

Pregunta

Me he enterado por vías informales de que un competidor directo está en una situación financiera próxima a la insolvencia.
Sé que, si hiciera una campaña de descuentos por debajo del precio de coste de la prestación del servicio, en tres meses el competidor podría abandonar el mercado.
¿Cómo debo actuar?

Respuesta

Debes seguir actuando de forma independiente, siguiendo la estrategia comercial definida y no aplicando precios abusivos, algo que no solo es una práctica contraria a la competencia, sino que, en este caso, también es reprobable desde el punto de vista ético.

Saber más

Información relacionada

Prácticas de Competencia Leal

Reglamento de gestión de denuncias

EDP Portugal

Manual de Competencia

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

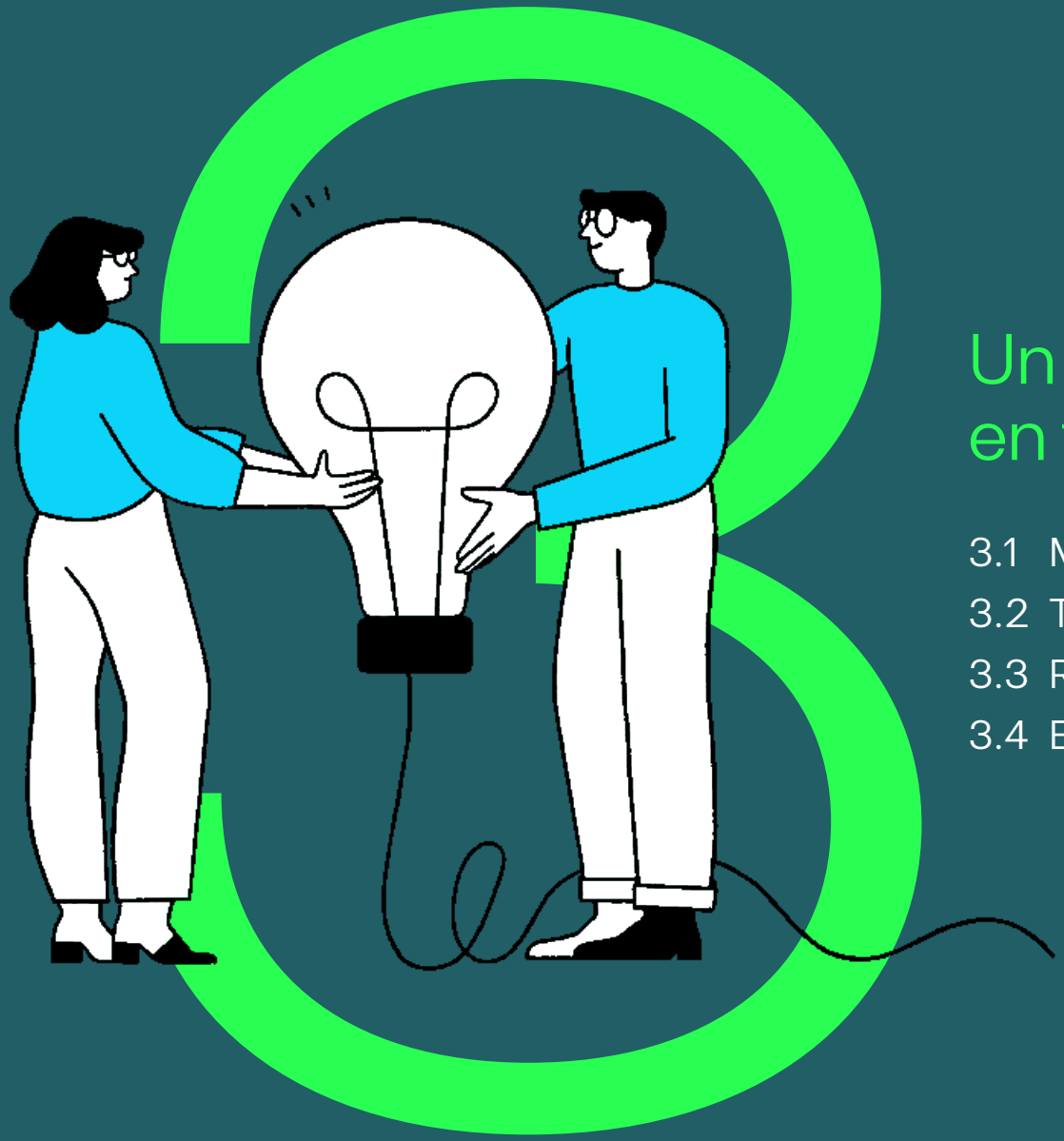
Dirección de Estudios y Competencia

Secretaría General y Asesoría Jurídica

Canal de Competencia | concorrencia@edp.com

Provedor de Ética

Canal de Speak up



Un sector en transformación

3.1 Medioambiente

3.2 Transición energética

3.3 Revolución digital

3.4 Emprendimiento y cooperación

3.1 Medioambiente

Vemos el medioambiente como un valor, y su preservación, como un deber.

En este contexto, es fundamental disponer de una sólida cultura de gestión del riesgo medioambiental para **reducir nuestra huella ecológica**. Por eso, nos comprometemos a implantar las mejores soluciones para evitar, mitigar y, siempre que sea necesario, compensar el impacto ambiental de nuestra actividad y trabajar a diario en seguir mejorando nuestro desempeño.

Tratamos eficazmente los riesgos y las oportunidades integrando la gestión ambiental en los procesos de negocio, en la estrategia y en la toma de decisiones, alineándolos con otras prioridades de negocio e incorporando la gobernanza ambiental a su sistema global de gestión.

El éxito de nuestra política ambiental depende del compromiso de todos y de cómo pensamos, actuamos y ejercemos nuestra influencia sobre los demás.

Debemos

01.
Actuar siempre respetando el principio de precaución cuando nuestras actividades puedan causar daños serios e irreversibles para la salud humana o para el medioambiente, aunque sean inciertos, siempre que resulten plausibles desde el punto de vista científico. En esos casos, debemos recurrir a la ciencia para que nos ayude a tomar la mejor decisión.

02.
Alinear nuestras actividades con las estrategias y buenas prácticas nacionales e internacionales de protección ambiental.

03.
Promover la concienciación ambiental actuando como agentes movilizadores en defensa y protección del medioambiente.

04.
Profundizar en el conocimiento sobre riesgos e impactos ambientales de nuestra actividad, recurriendo especialmente a los procedimientos de evaluación de riesgos y oportunidades climáticas a la hora de mejorar la toma de decisiones.

05.
Promover activamente el desarrollo de tecnologías más sostenibles desde el punto de vista medioambiental a lo largo de toda la cadena de valor.

06.
Colaborar con las autoridades ambientales y escuchar al resto de las partes interesadas para seguir velando por la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.

07.
Promover nuestra política ambiental internamente y entre nuestros colaboradores y otras partes interesadas.

08.
Promover y colaborar para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

No debemos

01.
Utilizar o autorizar materiales/productos, soluciones técnicas o procesos operativos internos o subcontratados que pongan en riesgo o deterioren el medioambiente, priorizando siempre alternativas menos nocivas para el entorno y económicamente competitivas con respecto a las primeras.

02.
Ignorar o pasar por alto situaciones que pongan en peligro al medioambiente o el cumplimiento legislativo de la Empresa o que no cumplan las expectativas y necesidades de las partes interesadas.

03.
Obstaculizar el análisis de accidentes o cuasi accidentes de naturaleza ambiental rehusando participar u omitiendo información pertinente.

Ejemplos

Pregunta

Un equipo de una de nuestras unidades de producción se ha averiado. Aunque la unidad pueda seguir con la producción, se sabe que los niveles de emisiones contaminantes subirán bastante, sobrepasando los límites impuestos por los permisos medioambientales vigentes, hasta que se sustituya el dispositivo. El plazo previsto para proceder a la reparación es de cuatro días, que es el tiempo que hace falta para adquirir y recibir el equipo. ¿Debo parar la unidad incluso aunque esto suponga incumplir un acuerdo de suministro?

Respuesta

Sí, debes parar la unidad de inmediato y proceder a su reparación en el menor plazo posible.

Pregunta

Dando un paseo con mi familia este fin de semana, cerca de una instalación nuestra que se ha sometido a una intervención de mantenimiento, encontré restos de cables y embalajes de productos peligrosos. ¿Cómo debo proceder?

Respuesta

Debes denunciar de inmediato esta situación, preferiblemente al área responsable de la obra, y exigir que se recojan los residuos que haya en el emplazamiento de la obra para que se remitan al operador autorizado en materia de residuos. También debes exigir que se restauren las condiciones ambientales en el lugar.

Pregunta

Formo parte del equipo de EDP que coordina obras. Durante una obra de la Empresa, advertí de que se estaban quemando residuos tóxicos que, en su lugar, deberían estar enviándose al vertedero. Me respondieron que estaban haciéndolo a título excepcional porque no iban a terminar la obra a tiempo. Ahora no sé si debo ignorar esta situación, pues ya hice lo que debía, os si debería denunciar la situación porque está poniendo en riesgo a las empresas que trabajan aquí, y además se está contaminando el entorno.

Respuesta

Debes denunciar la situación por escrito al gestor del contrato. De este modo, estarás contribuyendo a que EDP y el resto de empresas participantes cumplan todas las obligaciones legales que les corresponden. Estás procediendo según la ley aplicable y los procedimientos internos, especialmente en materia de legislación ambiental, pero no estás poniendo en riesgo a nada ni a nadie.

Saber más

Información relacionada

Proteger nuestro planeta

Compromisos de sostenibilidad

Política Ambiental

Materialidad del Grupo EDP

Comprometidos con los objetivos de Desarrollo Sostenible

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna exclusiva dedicada a la sostenibilidad

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de la Dirección de Medioambiente y Sostenibilidad

Direcciones de Medioambiente y Sostenibilidad de las unidades de negocio

Provedor de Ética

Canal de Speak up

3.2 Transición energética

El mundo atraviesa un profundo proceso de transformación en busca de un desarrollo sostenible, y uno de los grandes desafíos es **frenar el cambio climático**, garantizando al mismo tiempo una **transición energética justa**.

El empeoramiento del cambio climático enfrenta al ser humano a la necesidad imperiosa de reducir las emisiones de CO_2. Si no se limita el calentamiento global a un máximo de 1,5 ºC, los fenómenos climáticos extremos, los desequilibrios naturales y la subida del nivel del mar tendrán efectos devastadores para las infraestructuras y las ciudades, el empleo, la salud y el bienestar social. Las consecuencias para el medioambiente y la biodiversidad también serán incalculables y dramáticas.
La emergencia climática exige que todas las empresas asuman el deber ético de **reducir** sustancialmente y **eliminar**, siempre que sea posible, **los gases de efecto invernadero**.

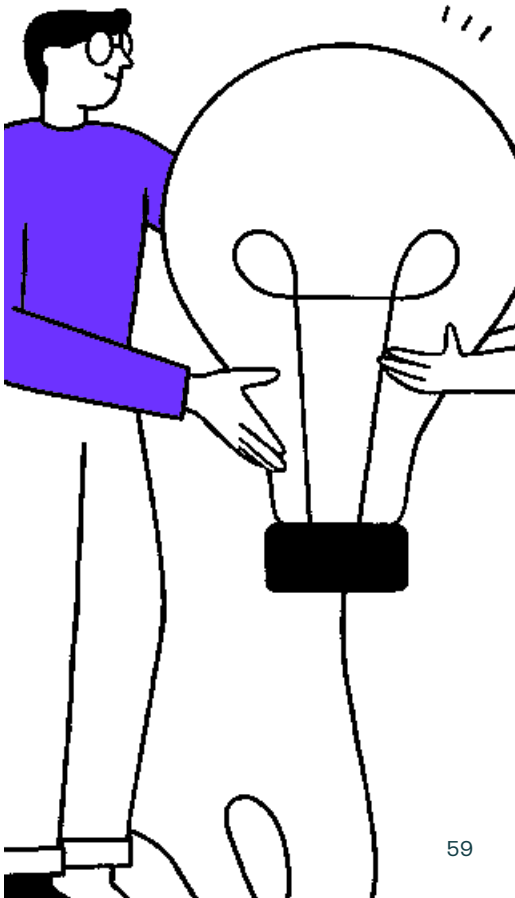
En EDP, nos esforzamos a diario por liderar la transición energética, aprovechando al máximo nuestra capacidad para adoptar nuevas tecnologías con el fin de generar más valor para nuestras partes interesadas.

Y lo hacemos con la vista puesta en el impacto futuro y anticipando desafíos, con el arrojo necesario para promover activamente el cambio.

La Empresa se compromete a alcanzar la neutralidad en carbono en sus actividades promoviendo la reducción de emisiones entre sus colaboradores comerciales y capacitando a las comunidades. En toda su cadena de valor, EDP promoverá de manera continuada la **eficiencia energética** y **la sustitución de energías fósiles por energías renovables** con vistas a contribuir a una nueva economía y a modos de vida que respeten el planeta y promuevan el bienestar social.

Para EDP, **la electrificación es uno de los vectores esenciales para la descarbonización de la economía, siempre que se produzca a partir de energías renovables**. Mediante la innovación continua, debe aumentar la producción de energía eléctrica renovable para sustituir el consumo de combustibles fósiles en los servicios, la industria y los transportes.

Cuando la electrificación no es una solución viable, otras tecnologías, como el hidrógeno verde (que también se produce a partir de energías renovables), podrán garantizar la restante descarbonización del planeta.



Debemos

01.
Contribuir a asegurar una energía accesible, fiable y sostenible, promoviendo la adopción de tecnologías de producción más flexibles, limpias y eficientes.

02.
Crear planes de emergencia y reforzar la resiliencia de las infraestructuras para hacer frente a los fenómenos climáticos extremos.

03.
Desarrollar la gestión inteligente de la producción y del consumo energético.

04.
Fomentar la innovación tecnológica e invertir en soluciones que aumenten la producción y el consumo de energía renovable.

05.
Contribuir al incremento de la "alfabetización energética" interna y externa, esforzándonos por disponer, tanto nosotros como la población en general, de una mayor y mejor capacidad de intervención en una transición energética justa y equitativa.

06.
Promover el desarrollo de medidas públicas para combatir la pobreza energética y la protección de los consumidores vulnerables.

07.
Estimular entre los clientes el desarrollo de medidas de eficiencia energética y servicios con bajas emisiones de carbono.

08.
Contribuir al aumento del uso de la energía renovable en los edificios, transportes e industrias.

09.
Contribuir a la concienciación sobre el cambio climático y la transición energética.

No debemos

01.
Implantar soluciones o llevar a cabo inversiones sin un análisis previo de su impacto climático, ambiental y social, y sin garantizar el cumplimiento del Código de Ética y de las políticas de EDP.

02.
Adquirir productos o servicios sin evaluar el impacto de la cadena de producción y suministro, y sin asegurar los principios de sostenibilidad que defiende EDP.

03.
Desvincularnos, a título individual o colectivo, de la lucha por la descarbonización y por una transición energética justa e inclusiva para todos.

Ejemplos

Pregunta

En el equipo directivo, hemos estado planeando unas reuniones de trabajo que conllevaban desplazamientos a varias regiones. Sugerí que sustituyéramos al menos una parte de esos desplazamientos por sesiones online. Aunque no se ha aceptado mi propuesta, ¿he hecho lo correcto?

Respuesta

Sí, has hecho lo correcto. Una acción que tenga implicaciones más congruentes con los compromisos de EDP en lo que respecta a la reducción de emisiones de CO_2 es la más adecuada.

Pregunta

Un proveedor de equipos de producción de energía eólica para instalaciones de autoconsumo se ha puesto en contacto conmigo para conocer el interés que EDP pudiera tener en una colaboración para vender sus productos. Le he explicado que EDP produce y vende su propia energía y que, como tal, no estaría interesada en soluciones que disminuyeran el consumo de energía de la red. ¿He hecho lo correcto?

Respuesta

No. Ante todo, debes tener presente y recordar al proveedor que EDP ha establecido un amplio proceso de consulta al mercado por el que deben pasar todos los proveedores. Por otro lado, también debes recordar que el autoconsumo es una pieza esencial de la transición energética que debemos incentivar, ya que ayuda a tomar conciencia en general sobre el desafío al que nos enfrentamos colectivamente, reduce las emisiones, las pérdidas y las inversiones, y contribuye a la electrificación del consumo.

Saber más

Información relacionada

Liderando la transición energética

Compromisos de sostenibilidad

Comprometidos con los objetivos de Desarrollo Sostenible

Código de conducta para la Alta Dirección y gestores financieros sénior

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna exclusiva dedicada a la sostenibilidad

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de la Dirección de Medioambiente y Sostenibilidad

Direcciones de Medioambiente y Sostenibilidad de las diversas unidades de negocio

Provedor de Ética

Canal de Speak up

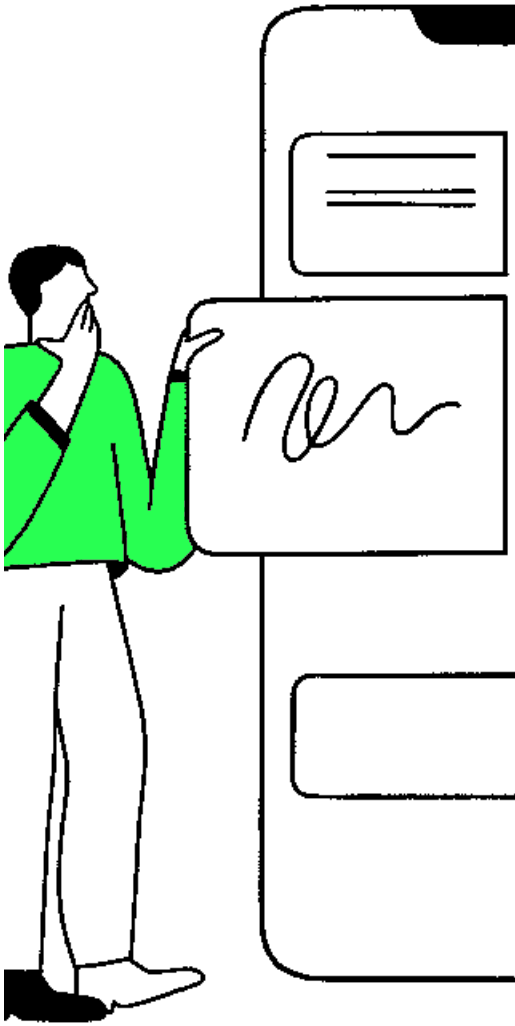
3.3 Revolución digital

La tecnología es una pieza clave de la estrategia de EDP y resulta decisiva en la manera en que la Empresa gestiona sus activos y se relaciona con sus clientes y con las partes interesadas en general.

La revolución digital a la que asistimos desde hace algunos años constituye una oportunidad para construir una sociedad mejor al servicio de la humanidad, en la que se pueden desarrollar competencias y crear soluciones más equilibradas para la vida diaria, el trabajo, la salud y el bienestar en general. Sin embargo, sabemos que esta revolución también conlleva nuevos riesgos que pueden traer consigo un impacto considerable, especialmente económico y para la vida de las personas y la sociedad en su conjunto y, por tanto, también de naturaleza ética.

EDP es consciente de su responsabilidad a este respecto y reconoce inequívocamente la necesidad de **asegurar una gestión de los sistemas de información meticulosa y comprometida desde el punto de vista ético** y en todas las fases del ciclo de vida de la información. En ello se incluye el diseño de los sistemas, la selección de las fuentes, la extracción de conocimiento, la integración y el análisis de los datos y el desarrollo de algoritmos de modelos analíticos. También merece especial atención la ciberseguridad, que en EDP se ha visto reforzada mediante una especial atención a los sistemas implantados en este ámbito.

De este modo, la Empresa tiene presente su compromiso en este ámbito y la necesidad de realizar una **evaluación sistemática de riesgos** éticos, especialmente en cuanto al uso de la inteligencia artificial en los distintos avances, a la **garantía de calidad de los datos** de su actividad comercial y a la puesta en marcha homogénea de procedimientos robustos y actualizados de ciberseguridad.



Debemos

01.
Identificar, evaluar y documentar los riesgos éticos en la fase previa al diseño o a la adquisición de tecnologías, principalmente aquellas disruptivas, como la inteligencia artificial, la robótica o el 5G.

02.
Garantizar en la fase de diseño de sistemas la incorporación de criterios éticos en la toma de decisiones, valorando la aplicabilidad de los conceptos de la digitalización en beneficio de la sociedad en general y, especialmente, garantizar un control humano proporcionado en todos los sistemas autónomos y críticos.

03.
Prevenir, incluso en la fase de diseño, el riesgo ético recurriendo a procesos de garantía de la calidad e integridad de los datos y los métodos a través del conocimiento claro y el correspondiente registro de los datos y algoritmos involucrados.

04.
Garantizar la transparencia e interpretabilidad de los resultados obtenidos, asegurando que son auditables y reproducibles.

05.
Velar por la seguridad de los datos, los sistemas y los modelos analíticos, teniendo en cuenta los potenciales riesgos asociados a un fallo de seguridad y cumpliendo plenamente con la política y las normas de seguridad e información del Grupo.

06.
Monitorizar los sistemas de forma permanente, también desde el punto de vista de su posible impacto ético.

07.
Fomentar entre los usuarios y los productores de tecnología que se asuma la responsabilidad derivada de los actos propios, garantizando la formación necesaria que corresponda.

08.
Incentivar la responsabilidad de cada uno en la identificación de oportunidades de mejora y de eficiencia que conduzcan a objetivos más sostenibles a través de las nuevas tecnologías digitales.

09.
Promover con determinación el desarrollo de los trabajadores para que se adapten a la transformación tecnológica, estimulando la formación, el reciclaje profesional y la adaptación que resulten necesarios, y creando funciones cualificadas para trayectorias profesionales sensibles en lo que respecta al riesgo ético tecnológico.

10.
Promover el empleo científico que permita atraer a personas con conocimientos muy especializados en nuevas tecnologías y, al mismo tiempo, velar por su permanencia en EDP.

No debemos

01.
Permitir el desarrollo de sistemas o modelos analíticos que promuevan o tengan como consecuencia algún tipo de injusticia o discriminación.

02.
Permitir la adquisición y el desarrollo de sistemas que no respeten las buenas prácticas de ciberseguridad, en detrimento de los clientes y la sociedad.

03.
Ignorar indicios de repercusiones éticas derivadas de cualquier tecnología que se utilice, y abstenerse de denunciarlos.

04.
Permitir el almacenamiento indebido de documentación, especialmente cuando hay datos personales de por medio, para evitar repercusiones negativas para la Empresa, los clientes, los proveedores y la sociedad en general.

Ejemplos

Pregunta

He notado que un programa informático adquirido recientemente parece tener un sesgo que penaliza sistemáticamente al género femenino, pero no tengo la certeza de que sea así.
¿Debo comunicar mis sospechas a alguien o solo debo permanecer alerta?

Respuesta

Ante la duda, debes comunicar tu preocupación de inmediato para que pueda realizarse una evaluación amplia y rigurosa.

Pregunta

Formo parte de un grupo de trabajo que está desarrollando una aplicación con inteligencia artificial, pero creo que no se están poniendo correctamente límites al algoritmo, o lo que es lo mismo, "a la actuación de la máquina".
Ya he avisado al grupo varias veces, pero todos creen que estoy exagerando. Sin embargo, estoy convencido de que no estamos evaluando bien los riesgos de este proyecto.
¿Cómo debo proceder?

Respuesta

Debes reiterar tu preocupación hablando con el responsable del grupo de trabajo. Si siguen sin escuchar tus inquietudes, debes utilizar los otros canales de denuncia para informar de ello.

Saber más

Información relacionada

Nuestra transformación digital

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna exclusiva:

- Transformación digital
- Seguridad de los sistemas de información

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Digital Global Unit del Centro Corporativo

Provedor de Ética

Canal de Speak up

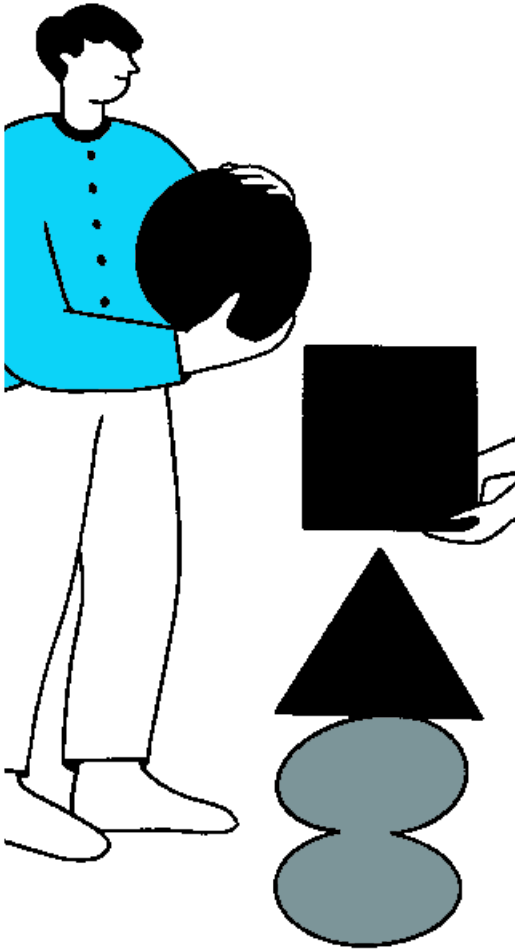
3.4 Emprendimiento y cooperación

En una era en que la tecnología y la sociedad evolucionan a un ritmo más acelerado que el mercado, EDP anticipa las repercusiones y las oportunidades que esto puede tener y asume **compromisos con la promoción de la innovación, la creatividad, las prácticas colaborativas, la investigación, el desarrollo tecnológico y la gestión del conocimiento en el ámbito energético**.

Asistimos hoy a la transición de una competitividad centrada en factores tangibles a otra donde el énfasis se pone en las nuevas tecnologías de trabajo y, cada vez más, también en redes de empresas que se coordinan y colaboran a través de estructuras dinámicas y de duración variable.

En un mundo digitalmente interconectado, los ecosistemas de negocios están volviéndose más amplios y más complejos que nunca y, aunque generan valor, es inevitable que también generen riesgos corporativos relacionados con los actos de agentes externos. Debe redefinirse la primera línea de defensa para que no se limite únicamente a la organización, sino que se extienda a una red más amplia que aporta valor a todas las partes interesadas.

En este paradigma, **la actuación ética de los distintos intervinientes y la correspondiente gestión de los riesgos** se vuelve fundamental para garantizar que el elevado ritmo de transformación e innovación no se anteponga a los principios éticos que asumen EDP y cada uno de sus trabajadores.



Debemos

01.
Estimular prácticas colaborativas y de cooperación con un propósito común.

02.
Asegurar que en los nuevos ecosistemas todos los colaboradores cumplen el Código de Ética EDP.

03.
Fomentar actitudes de apertura y transparencia para aprender de los errores.

04.
Promover relaciones equilibradas y con expectativas adecuadas a la fase de madurez de las entidades participantes.

05.
Crear entornos de ensayo y error adecuados a las tecnologías o los modelos de negocio con los que se está experimentando, de modo que los riesgos asociados permanezcan bajo control.

No debemos

01.
Vulnerar la confidencialidad de la información a la que accedemos y, en particular, evitar exponer la propiedad intelectual de terceros a situaciones que propicien su apropiación por parte de otras entidades.

02.
Invertir a título personal en oportunidades que se identifiquen en el contexto de la Empresa.

Ejemplos

Pregunta

Me ha gustado mucho una idea de negocio que se ha desarrollado en un proyecto interno.
Me parece prometedora, pero, lamentablemente, EDP no tiene intención de llevarla adelante.
¿Puedo ocuparme yo con mis propios recursos y fuera del horario laboral?

Respuesta

Por norma general, no. Sin embargo, puede haber excepciones que debes analizar hablándolo con tus superiores.

Pregunta

Un amigo me ha preguntado por qué EDP invierte en *start-ups* en lugar de otras posibles aplicaciones financieras.
¿Qué debería responderle?

Respuesta

Debes responderle que los objetivos de la inversión en *start-ups* por parte de EDP no son exclusivamente financieros. EDP considera que estas nuevas empresas, que generalmente se dedican a la investigación y la innovación, potencian la creación y la transferencia de conocimientos técnicos, así como la promoción de la eficiencia y de nuevos negocios, y también de nuevas metodologías de trabajo. Por eso, estas inversiones no solo buscan un retorno financiero, sino también una relación estratégica que genere valor (además del financiero) tanto para EDP como para la *start-up*.

Pregunta

Un conjunto de *start-ups* con las que vamos a empezar a trabajar en proyectos colaborativos me ha preguntado si podría organizar una sesión de intercambio de buenas prácticas sobre la aplicación del Programa de Ética de EDP.
¿Puedo hacerlo?

Respuesta

Sí. EDP suele divulgar sus buenas prácticas, sobre todo en el ámbito de la ética, de modo que puedes compartirlas con estas organizaciones que ahora van a incorporarse a nuestro ecosistema.

Saber más

Información relacionada

Política sobre la relación con las partes interesadas

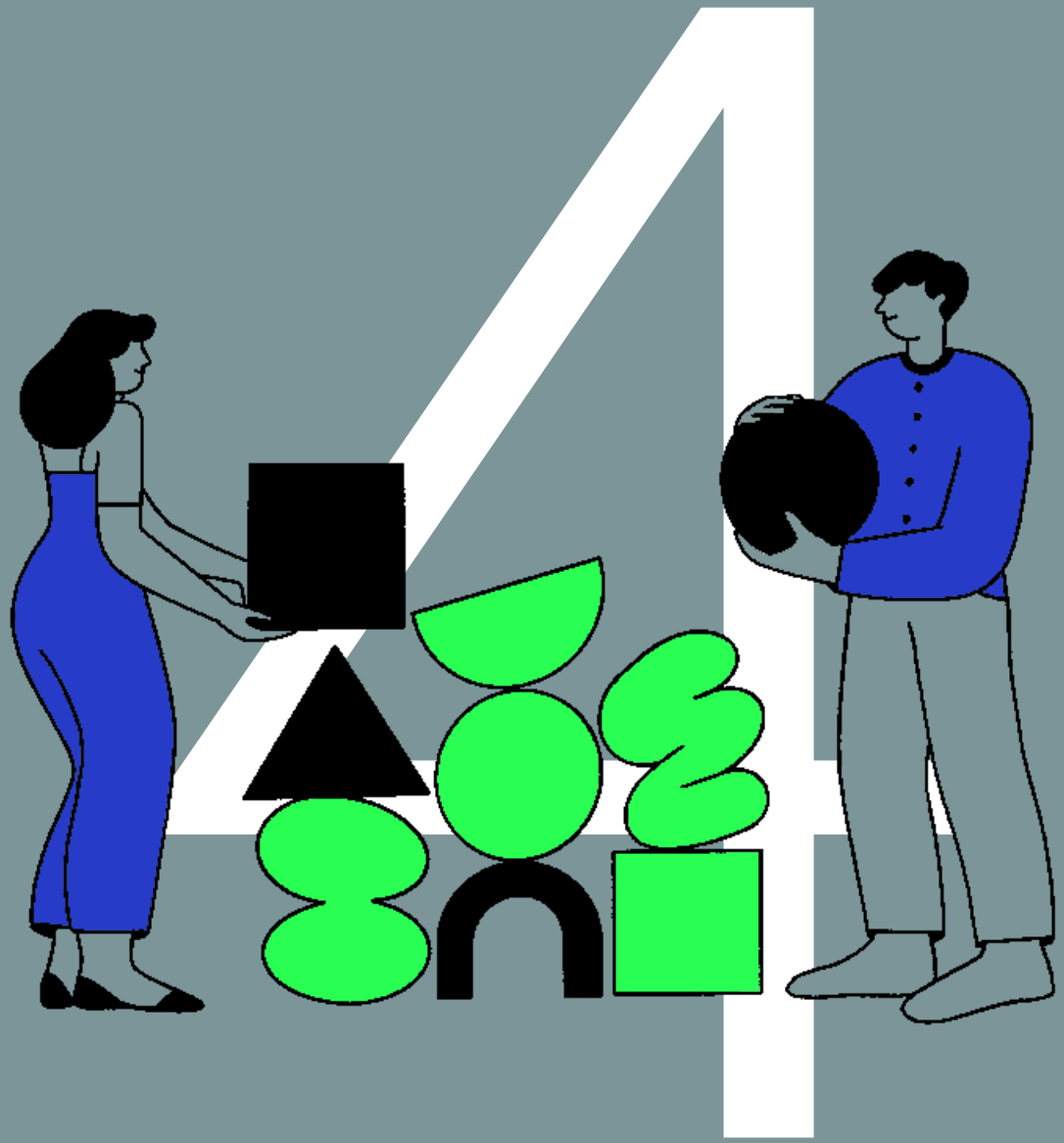
Reglamento de gestión de denuncias

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Provedor de Ética

Canal de Speak up



Acción con integridad

4.1 Corrupción y soborno
4.2 Conflictos de intereses
4.3 Regalos e invitaciones
4.4 Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
4.5 Privacidad y protección de los datos personales
4.6 Uso de la información de la empresa
4.7 Uso del patrimonio

4.1 Corrupción y soborno

Los actos ilícitos por acción u omisión, como la corrupción o el tráfico de influencias, ponen en peligro la paz, la seguridad y el bienestar de los ciudadanos, así como la estabilidad de los mercados. Estas prácticas también deterioran la democracia y el Estado de Derecho, pues desvían recursos necesarios para el crecimiento y el desarrollo de la sociedad, y promueven la inestabilidad, la inseguridad y la desconfianza de los ciudadanos. Por eso, al adoptar una mentalidad de tolerancia cero, la prevención de la corrupción y el soborno y la lucha contra estas prácticas han sido extensas y cada vez de carácter más global, especialmente con la adopción de leyes y la promoción de la cooperación entre entidades privadas y públicas.

EDP prohíbe las prácticas corruptas y los sobornos, tanto de forma activa como pasiva y por acto u omisión, incluidos la creación y el mantenimiento de tratos de favor por medio de pagos de facilitación u otras irregularidades.

En este sentido, **EDP dispone de políticas y procedimientos de prevención, detección, corrección y control en materia de corrupción**.

Debemos

01.
Anticipar y aclarar situaciones que puedan constituir casos de corrupción o soborno, o que puedan ser entendidas como tales.

02.
Respetar, en la relación con trabajadores y responsables de entidades públicas, los deberes de imparcialidad a los que estén sujetos, evitando cualquier acto u omisión que pueda, directa o indirectamente, ejercer una influencia fraudulenta, coercitiva, manipuladora o engañosa, y abstenernos de darles o prometerles cualquier tipo de beneficio que no les corresponda.

03.
Dar a conocer, cumplir y hacer cumplir las normas internas sobre pagos de facilitación, aportaciones políticas, donativos y patrocinios, ofertas e invitaciones a eventos, interacciones con agentes públicos y personas políticamente expuestas, así como sobre la prevención y la gestión de conflictos de intereses.

04.
Cumplir las normas internas relativas a la diligencia debida en la identificación y el análisis de la integridad (*due diligence* de integridad) de terceros antes de establecer relaciones comerciales, garantizando que se adoptan los mecanismos de mitigación de riesgos previstos y aplicables.

05.
Denunciar a través de los canales adecuados todas aquellas señales de alarma o acciones que puedan asociarse a un posible acto de corrupción, a la recepción o el ofrecimiento indebidos de ventajas o a cualquier otro acto ilícito, penal o que suponga una infracción administrativa.

No debemos

01.
Solicitar, aceptar, dar o prometer invitaciones, regalos, préstamos, estancias en hoteles, servicios personales u otras gratificaciones, ni siquiera en calidad de trato preferente a clientes, proveedores, autoridades gubernamentales o cualquier otra persona o entidad vinculada a la actividad comercial de la Empresa, cuando puedan derivar en la obtención indebida de ventajas personales, para la Empresa o para terceros.

02.
Solicitar, aceptar, dar o prometer ventajas patrimoniales o no patrimoniales, cuando no correspondan.

03.
Efectuar, en nombre de la Empresa, aportaciones monetarias o de otro tipo a partidos políticos.

04.
Facilitar indicaciones a clientes, aunque no las hayan solicitado, sobre proveedores o empresas que puedan guardar relación con la actividad comercial de la Empresa, aunque no sea de forma directa.

Ejemplos

Pregunta

Durante el proceso de certificación de una instalación, encontré un defecto por el cual la instalación suspenderá el procedimiento, según la legislación aplicable. El cliente se quedó disgustado y me propuso contratarme para que lo reparara. Sé que estas normas a veces son exageradas y esta instalación no plantea grandes riesgos.
Como tengo los conocimientos técnicos necesarios, ¿puedo reparar el equipo y luego proceder a la aprobación de la instalación?

Respuesta

No. Debes informar al cliente de que no tienes más remedio que registrar la no conformidad de la instalación y explicarle el defecto que has encontrado para que esté al tanto. Solo así cumplirás la legislación aplicable, no pondrás en peligro al cliente y estarás siendo leal a la Empresa. Además, si optas por aprobar la instalación, el cliente podría quedarse con la idea de que influyó en tu decisión de acabar concediendo la certificación, y tratar de agradecértelo de algún modo.

Pregunta

Un proveedor quiere ofrecerme un viaje para ver la final de un campeonato deportivo. Además, quiere que se le adjudique una licitación convocada por EDP.
¿Puedo aceptar su invitación?

Respuesta

No. Está prohibido aceptar ofertas o invitaciones cuando las partes estén participando en negociaciones o licitaciones, cuando tengan prevista una revisión contractual próxima o cuando acaben de concluir una relación contractual, salvo que dicha práctica se enmarque en las costumbres de cortesía habituales, en función del contexto. La aceptación de este tipo de ofrecimientos debe cumplir con las normas y los límites definidos internamente, especialmente en lo que respecta a su valor y frecuencia. En caso contrario, deberán ser aprobados por la Alta Dirección y comunicados al área de *Compliance*.

Pregunta

El inspector de una entidad pública responsable de los permisos de una instalación que yo gestiono me ha manifestado su preocupación por la seguridad de uno de los equipos que se utilizan en ella. Para obtener el permiso de puesta en marcha, me ha dicho que sería necesario realizar pruebas de seguridad adicionales que podrían llevar algunas semanas, salvo que se le pague una “tarifa de urgencia” para dar prioridad a esos trámites. Ya se han excedido los plazos inicialmente previstos para la puesta en marcha de la instalación, y esta demora adicional puede afectar todavía más al cumplimiento de mis objetivos.
¿Puedo hacer el pago y considerarlo un gasto asociado a la obtención de los permisos de la instalación?

Respuesta

No. Un pago de estas características efectuado directamente a un inspector podría considerarse una práctica corrupta o una oferta indebida de ventajas para eludir posibles obstáculos a la obtención de un permiso. Debes consultar a la entidad responsable de la emisión del permiso si existe algún proceso que permita tramitar situaciones de carácter urgente, garantizando que se realizan todas las pruebas de seguridad necesarias con la mayor celeridad posible y que todos los gastos de obtención de licencias se registran documentalmente.

Saber más

Información relacionada

Compliance

Política de Integridad

Política de Inversión Social

Código de conducta para la Alta Dirección y gestores financieros sénior

Código de Conducta para Proveedores de EDP

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna exclusiva dedicada a la integridad

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Área de Compliance

Provedor de Ética

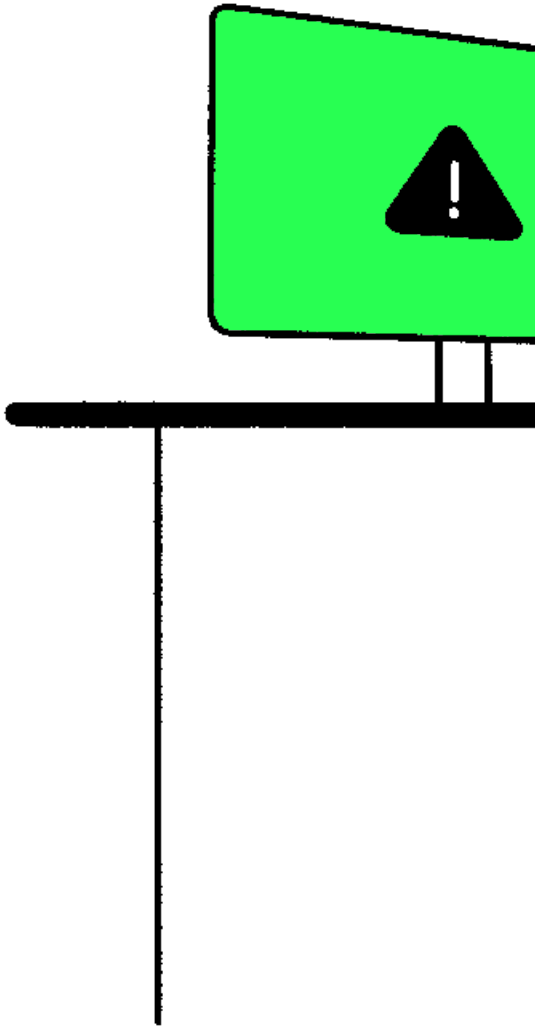
Canal de Speak up

4.2 Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses es una situación en la que los fines o ventajas que se persiguen o se pretenden alcanzar con un determinado acto son susceptibles de interferir en el cumplimiento de las obligaciones de imparcialidad y objetividad de cada parte o en los intereses de EDP. Los conflictos de intereses pueden ser de varios tipos: aparentes, cuando se trata de situaciones que pueden interpretarse como un conflicto de intereses, aunque en realidad no lo sean; potenciales, si se trata de situaciones a partir de las cuales podría producirse un conflicto de intereses, o reales, cuando son situaciones donde existe un conflicto de intereses palpable.

Cualquier conflicto de intereses podrá dañar la reputación de la Empresa, el trabajador o los socios involucrados. Para EDP, la norma fundamental es la transparencia. Esto significa que reconocemos y divulgamos todas las situaciones que generen, o parezcan generar, conflictos entre nuestros intereses personales y los de EDP.

Además, EDP dispone de políticas y procedimientos que aseguran la **imparcialidad y la neutralidad en la manera de actuar y en los procesos de decisión** ante situaciones de posible conflicto de intereses en torno a la Empresa, los trabajadores o los socios.



Debemos

01.
Actuar siempre de modo que nuestros intereses personales, familiares o los de terceros relacionados con nosotros no prevalezcan sobre los de EDP y sus partes interesadas.

02.
Comunicar a los superiores jerárquicos todas las situaciones que puedan generar conflictos entre los intereses personales y el deber de lealtad hacia la Empresa, y desvincularnos de los procesos de decisión correspondientes, tales como: relaciones familiares o equiparadas en dependencia jerárquica o funcional directa; ejercicio de actividad profesional externa que interfiera en las funciones que se desempeñen en EDP o con las actividades de la Empresa; ostentación de cargos jurídicos, patrimoniales o familiares susceptibles de interferir con los intereses de la Empresa o con las actividades ejercidas.

03.
Ser conscientes de que existen limitaciones a la compraventa de bienes y la contratación de servicios por parte de EDP a partes relacionadas, por lo que nos vinculamos a cumplir las normas internas aplicables.

04.
Conocer los procedimientos de prevención, identificación y resolución de conflictos de intereses, tanto en términos generales como en lo que respecta a la actividad comercial entre partes relacionadas, cuando estén cubiertos por la Política de Transacciones con Partes Relacionadas.

05.
Obtener autorización de los superiores jerárquicos para desarrollar otras actividades profesionales, siempre que estas no vayan en detrimento del rendimiento laboral, ni interfieran en los deberes frente a la Empresa ni planteen riesgos de conflictos de intereses, algo que deberá confirmar el área de *Compliance* de tu empresa.

No debemos

01.
Utilizar información a la que tenemos acceso en calidad de trabajadores de EDP, y tampoco las facultades de toma de decisiones que tengamos, en nuestro propio beneficio con el fin de obtener ventajas personales, para familiares o para amigos.

02.
Ejercer una actividad profesional externa, con o sin remuneración, que vaya en detrimento del cumplimiento de nuestros deberes profesionales o de las actividades o los intereses de EDP, concretamente, negociar por cuenta propia o ajena en competencia con la Empresa.

03.
Implicar a la Empresa en actos que llevemos a cabo a título personal, en posturas partidarias, políticas, religiosas o simpatizantes con opiniones concretas de cualquier naturaleza.

Ejemplos

Pregunta

Un proveedor, que además es familiar mío, se ha presentado a una licitación para el suministro de equipos a EDP, y yo participo en el proceso de adjudicación. Es un candidato bien posicionado en el concurso y tiene muchas probabilidades de ganar.
¿Qué debo hacer?

Respuesta

Debes comunicar de inmediato la situación al área de *Compliance* de tu empresa, así como a tus superiores jerárquicos. Esta situación se considera un conflicto de intereses, de modo que tendrás que desvincularte del análisis y la toma de decisiones de este concurso.

Pregunta

Quiero adquirir una participación financiera en una empresa que ejerce su actividad en el mismo sector que EDP. Me parece una buena oportunidad para invertir una parte de mis ahorros.
¿Puedo hacerlo sin preocupaciones?

Respuesta

La inversión directa o a través de familiares (cónyuges o parejas de hecho, y parientes o afines de 1.º grado en línea recta y de 2.º grado en línea colateral) en terceros que estén relacionados con EDP, como es el caso de su competencia, puede dar pie a un conflicto de intereses aparente, potencial o real, especialmente cuando las funciones que se desempeñan en el Grupo EDP incluyen alguna toma de decisiones. Debes comunicar la situación al área de *Compliance* para que se evalúe tu situación.

Pregunta

Estoy participando en un proceso de contratación en el que hay una persona cuyo perfil me parece el más adecuado para el puesto. Resulta que esa persona es amiga mía. Me gustaría dar mi visto bueno a su contratación, pero me preocupa que esto suponga un conflicto de intereses o pueda parecerlo.
¿El conflicto de intereses sólo se aplica a la familia o también engloba este tipo de situaciones?

Respuesta

Un conflicto de intereses puede ocurrir con relaciones de parentesco o de amistad, por lo que en este caso debes comunicar tu relación personal a tus superiores jerárquicos y al área de *Compliance*, y desvincularte del proceso de decisión.

Ejemplos

Pregunta

Mi cuñado quiere que intervenga internamente en la resolución de un conflicto que tiene con EDP. Dice que está cansado de intentar resolver la cuestión por teléfono y no le cabe duda de que tiene la razón.
¿Debo intervenir?

Respuesta

No. Para ayudar a tu cuñado, puedes intentar identificar el problema internamente, pero no puedes promover su resolución ni solicitar que lo resuelvan de modo que beneficie injustamente a tu familiar.

Pregunta

Un amigo me ha pedido que sea su socio en una sociedad mercantil que presta servicios a una empresa del Grupo EDP. Cree que el hecho de que yo trabaje en EDP podría ser un valor añadido importante, ya que tengo acceso a información que podría suponer una ventaja competitiva.
¿Puedo aceptar su invitación?

Respuesta

No, porque el propio planteamiento supone un conflicto de intereses. Debes informar al área de *Compliance* de tu empresa y a tus superiores jerárquicos, y seguir las recomendaciones que te hagan.

Saber más

Información relacionada

Compliance

Política de Transacciones con Partes Relacionadas

Código de conducta para la Alta Dirección y gestores financieros sénior

Código de Conducta para Proveedores de EDP

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna exclusiva dedicada a la integridad

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Área de Compliance

Provedor de Ética

Canal de Speak up

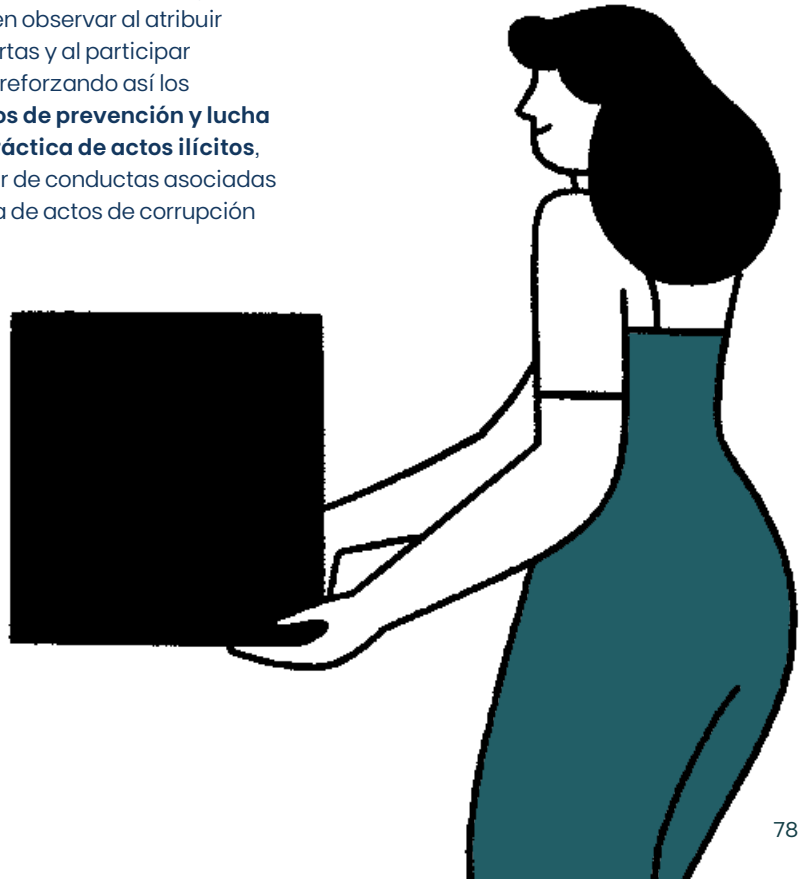
4.3 Regalos e invitaciones

Ofrecer invitaciones, obsequios y otras muestras de cortesía, así como gastos legítimos de la Empresa, es una parte importante y habitual a la hora de entablar y mantener relaciones comerciales. Sin embargo, esta práctica puede utilizarse para camuflar conductas de corrupción o de recepción u ofrecimiento indebido de ventajas, de modo que el intercambio de cualquier beneficio patrimonial o no únicamente puede producirse cuando cumpla plenamente con la legislación, las políticas y los procedimientos aplicables, de forma moderada y proporcional al contexto.

Una invitación u ofrecimiento debe realizarse de manera **transparente, socialmente adecuada** conforme a los usos y costumbres, razonable en términos de cortesía profesional, y servirse de los cauces informativos adecuados para transferir el poder de decisión sobre esta práctica a los superiores jerárquicos.

En EDP, **no ofrecemos ni recibimos regalos que puedan generar una percepción inadecuada sobre decisiones comerciales o ventajas indebidas**.

EDP dispone de procedimientos que sistematizan los principios de actuación, los deberes y las reglas que se deben observar al atribuir y recibir ofertas y al participar en eventos, reforzando así los **mecanismos de prevención y lucha contra la práctica de actos ilícitos**, en particular de conductas asociadas a la práctica de actos de corrupción y soborno.



Debemos

01.
Dar a conocer, cumplir y hacer que se cumplan las normas internas sobre la recepción y el ofrecimiento de ventajas (por ejemplo, regalos, comidas y entretenimiento, viajes y alojamiento).

02.
Registrar y justificar, obteniendo las necesarias aprobaciones de la Alta Dirección, posibles ofertas que se hayan efectuado o recibido y que, por su naturaleza excepcional o por sobrepasar los límites internamente definidos en lo que respecta a su valor o frecuencia, puedan considerarse un intento de ejercer influencia a cambio de ventajas indebidas.

03.
Denunciar en los canales adecuados cualquier señal de alarma, acciones u omisiones que puedan estar asociadas con posibles ventajas indebidas, ya sean patrimoniales o no.

04.
Actuar de modo que la percepción externa sobre nuestro comportamiento en este ámbito resulte siempre transparente e inequívoca en lo que respecta a nuestra integridad.

No debemos

01.
Dar, aceptar o prometer invitaciones, regalos, préstamos, estancias en hoteles, servicios personales u otras gratificaciones, ni siquiera en calidad de trato preferente a clientes, proveedores, autoridades gubernamentales o cualquier otra persona o entidad vinculada a la actividad comercial de la Empresa, cuando puedan derivar en alguna ventaja indebida para uno mismo o para terceros.

02.
Dar, aceptar o prometer ventajas patrimoniales o no patrimoniales, cuando no correspondan.

Ejemplos

Pregunta

Un proveedor me ha enviado una invitación a una zona privada ("VIP") de un evento para el que no hay entradas disponibles al público.
Como esta oferta no tiene un valor claro asociado, ¿puedo aceptar?

Respuesta

Debes informar de esta situación a tus superiores jerárquicos. Se trata de una oferta que, a todos los efectos, tiene un valor asociado. Si su valor estimado sobrepasa los límites definidos, o si hay dudas al respecto, la oferta deberá registrarse y será necesario obtener la aprobación correspondiente de la Alta Dirección. Además, debe informarse al área de *Compliance*, de conformidad con los procedimientos internos en vigor.

Pregunta

Como parte de mis funciones, organizo encuentros, eventos y viajes. Ahora, uno de los hoteles con los que trabajo actualmente me ha ofrecido una estancia de un fin de semana para que mis padres puedan celebrar su aniversario de bodas.
Me parece un ofrecimiento muy amable; ¿puedo aceptar?

Respuesta

No. Aunque suponga una ventaja para tu familia, y no para ti, aceptar esta oferta interferiría en tu imparcialidad a la hora de organizar futuras reservas para EDP. Debes rechazar la oferta educadamente, dejando claro el motivo.

Pregunta

Estamos a punto de cerrar un nuevo negocio con un cliente extranjero. Esta operación es importante para cumplir los objetivos de mi área. El responsable del cliente se encuentra en Lisboa, así que he pensado que sería una buena idea ofrecerle un fin de semana en el Algarve como gesto de cortesía. ¿Puedo hacerlo?

Respuesta

No. Las ofertas a clientes deben ser razonables y nunca deberán realizarse cuando las partes estén en proceso de negociación, licitación o cuando esté prevista una revisión contractual, ya que pueden asociarse a prácticas de corrupción o de obtención de ventajas indebidas. La integridad de los procesos de contratación y la reputación de EDP en el mercado son más importantes que cualquier nuevo contrato.

Saber más

Información relacionada

Compliance

Política de Integridad

Política de Inversión Social

Código de conducta para la Alta Dirección y gestores financieros sénior

Código de Conducta para Proveedores de EDP

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna exclusiva dedicada a la integridad

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Área de Compliance

Provedor de Ética

Canal de Speak up

4.4 Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

La conducta de EDP se guía por elevados estándares éticos, de integridad comercial y de riguroso respeto y cumplimiento de la legislación y reglamentación vigentes en materia de **lucha contra el blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo**. En este sentido, EDP adopta los procedimientos necesarios para conocer la identidad de las partes con quienes pretende hacer negocios, y únicamente establece relaciones comerciales si no hay indicios de irregularidades.

EDP dispone de un conjunto de políticas y procedimientos, incluidos en el Programa de Prevención del Blanqueo de Capitales y de Lucha contra la Financiación del Terrorismo, que engloban medidas destinadas a dar respuesta a los deberes y requisitos legales asociados a estas cuestiones, concretamente procedimientos de identificación (*Know Your Counterparty* o KYC) y de diligencia debida (*Due Diligence* de integridad o DDI). Estas políticas y procedimientos establecen medidas concretas que deben adoptarse para cumplir todas las obligaciones legales y reglamentarias que atañen a EDP, teniendo en cuenta las características de las diversas áreas de negocio y el posible riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.

Para garantizar la aplicación efectiva de los **procedimientos** definidos en este ámbito, se ha sistematizado un modelo de gobierno y se han definido distintas funciones y responsabilidades que deben respetarse para satisfacer las obligaciones jurídicas que vinculan a EDP.

Los trabajadores de EDP aseguran el cumplimiento con el máximo rigor, ya sea de la **legislación** aplicable a las distintas actividades y jurisdicciones en las que actuamos o de los procedimientos internos definidos al respecto, y completan programas de formación que los capacita para desempeñar de la mejor manera posible las funciones indispensables a este respecto.

Debemos

01.
Denunciar lo antes posible todas las situaciones sospechosas o que despierten dudas a través de los canales definidos internamente, y mantener estas cuestiones en absoluta confidencialidad.

02.
Identificar y conocer, conforme a lo previsto en la legislación, las políticas y los procedimientos internos aplicables, a las partes con las que hacemos negocios, incluidos los beneficiarios efectivos correspondientes, antes de concretar cualquier negocio u operación con el fin de asegurar que estamos trabajando con las partes idóneas y que sus fondos no proceden de actividades delictivas o de ninguna otra fuente ilícita.

03.
Revisar con la periodicidad adecuada los elementos de identificación de las partes con las que hacemos negocios y certificar que los fondos utilizados siguen teniendo un origen lícito.

04.
Únicamente recibir y efectuar pagos de/a entidades previamente sometidas a procedimientos internos de identificación (*Know Your Counterparty* o KYC) y de diligencia debida (*Due Diligence* de integridad o DDI) y con quienes celebremos contratos con las garantías adecuadas en materia de integridad y de prevención del blanqueo de capitales, debidamente autorizados de conformidad con los procedimientos internos correspondientes.

No debemos

01.
Iniciar una relación comercial o realizar operaciones cuando existan sospechas de que la otra parte lleva a cabo prácticas de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o cualquier otro acto ilícito.

02.
Aceptar pagos en efectivo. Sin embargo, cuando no exista otra posibilidad, siempre debemos respetar el importe máximo legalmente autorizado y obtener previamente la autorización de nuestros superiores jerárquicos.

03.
Efectuar pagos sin las correspondientes autorizaciones y sin conocimiento previo sobre la otra parte y sobre las operaciones asociadas.

04.
Invertir en actividades que redunden en beneficio de cualquier persona, entidad o país que sea objeto de sanciones internacionales, realizar préstamos para su ejecución, contribuir a su desarrollo, colaborar con ellas o llevarlas a cabo.

Ejemplos

Pregunta

Un socio comercial tiene mucha prisa por cerrar un contrato. El beneficio es enorme. ¿Puedo "aligerar" el proceso?

Respuesta

No. Todos los contratos deben ser objeto de análisis mediante los procedimientos establecidos internamente, cumpliendo siempre todos los pasos preestablecidos. Cualquier alteración del proceso supone un incumplimiento de las políticas y los procedimientos internos, y esto acaba teniendo consecuencias para el trabajador o los trabajadores que la llevan a cabo, e incluso puede tener repercusiones para la propia EDP en lo que respecta a su reputación o generar responsabilidad civil, penal o administrativa.

Pregunta

He encontrado un negocio con una rentabilidad muy superior a la normal. ¿Debo alertar sobre ello?

Respuesta

Sí. Cualquier negocio con unos patrones de rentabilidad muy superiores a la media debe ser analizado de manera rigurosa, siguiendo todos los procedimientos internos a dicho efecto.

Saber más

Información relacionada

Compliance

Política de Integridad

Reglamento de gestión de denuncias

Área interna dedicada al blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Área de Compliance

Canal de comunicación de irregularidades de PBC-CFT (Prevención del blanqueo de capitales y la lucha contra la financiación del terrorismo)

Provedor de Ética

Canal de Speak up

4.5 Privacidad y protección de los datos personales

La privacidad es un derecho fundamental.

En el contexto del tratamiento de datos personales, los interesados tienen una serie de derechos específicos destinados a garantizar su **privacidad y la protección de sus datos personales**.

EDP recoge, trata y almacena los datos personales en la medida estrictamente necesaria para satisfacer los fines correspondientes.

Además, dispone de políticas y procedimientos que garantizan la **privacidad, la seguridad y la protección** de los datos personales de todos sus trabajadores, clientes, proveedores y otras entidades subcontratadas, así como otras partes interesadas en general.

Los proveedores autorizados a actuar en nombre de EDP también deben presentar **garantías de cumplimiento** de los requisitos de privacidad y protección de datos personales.

Debemos

01.
Adecuar el tratamiento de los datos personales a los fines debidamente legitimados y garantizar que el acceso a los datos se lleva a cabo únicamente cuando resulta necesario su conocimiento.

02.
Respetar los derechos de los interesados y garantizar que se atienden lo antes posible las solicitudes de ejercicio de derechos recibidas.

03.
Facilitar a los interesados toda la información pertinente sobre el tratamiento de datos realizado, especialmente sobre los fines con los que se utilizarán los datos.

04.
Garantizar que el tratamiento y la conservación de los datos se llevan a cabo en condiciones de seguridad, aplicando medidas técnicas y organizativas adecuadas.

05.
Reaccionar de inmediato y de manera adecuada en caso de violación de la seguridad y la protección de los datos, comunicándola cuanto antes al área de *Compliance*.

06.
Garantizar que los proveedores que se encargan del tratamiento de datos personales en nombre de EDP cumplen las reglas de seguridad y protección de datos personales.

No debemos

01.
Utilizar los datos personales sin tener una base jurídica para hacerlo.

02.
Facilitar datos personales a terceros sin el consentimiento expreso del titular u otra base para que dicha divulgación sea lícita.

03.
Transferir datos personales fuera del país de origen sin pedir asesoramiento antes al área de *Compliance*.

04.
Recoger y tratar los datos personales sensibles, como aquellos en materia de salud, orientación sexual, opinión política, religión u origen étnico, entre otros, fuera de las situaciones previstas por ley o sin consentimiento explícito, libre, informado e inequívoco del titular.

05.
Conservar los datos personales de los interesados durante más tiempo del que resulta efectivamente necesario.

Ejemplos

Pregunta

Nuestro proveedor de servicios de distribución de correo electrónico nos ha informado de que un conjunto considerable de correos electrónicos para clientes se ha enviado a direcciones equivocadas. Todavía no sé a qué se debe este error.
¿Debo denunciarlo?

Respuesta

Sí. Siempre que te enteres de algún incidente relacionado con datos personales, incluso si no tienes toda la información sobre lo que ha ocurrido, debes comunicarlo inmediatamente al área de *Compliance*.

Pregunta

Sé que uno de nuestros socios comerciales necesita con urgencia contratar a un contable, y me consta que uno de nuestros clientes tiene exactamente el perfil que busca.
Como es en beneficio del cliente, ¿puedo facilitar sus datos a ese socio?

Respuesta

No. Los datos personales a los que tenemos acceso no deben tratarse con ningún fin distinto a aquel para el que se han recogido, salvo si el interesado ha dado su consentimiento expreso o existe otra base jurídica para hacerlo.

Pregunta

Estoy preparando una campaña de ofertas comerciales para nuestros clientes, y esta incluye invitaciones de uso personal. Creo que lo ideal sería hacer la selección correspondiente de manera automatizada a partir de perfiles y datos personales.
¿Puedo hacerlo?

Respuesta

No. La elaboración de perfiles y la toma de decisiones individuales automatizadas solo son posibles cuando el interesado ha dado su consentimiento expreso o cuando existe alguna otra base jurídica para hacerlo.

Pregunta

Quiero enviar un regalo de cumpleaños por sorpresa a casa de un compañero. He pedido su dirección al área de Administración, pero me han dicho que no pueden porque estarían "vulnerando su derecho a la vida privada". Me parece exagerado.
¿Debo denunciarlo?

Respuesta

No debes denunciarlo. La respuesta que has recibido es correcta porque tenemos que cumplir el derecho de protección y privacidad de los datos personales del trabajador, de modo que no está permitida su divulgación con ninguna finalidad que no sea aquella para la que se recogieron.

Saber más

Información relacionada

Compliance

Política de Protección de Datos Personales

Reglamento de gestión de denuncias

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Áreas de gestión de protección de datos de la unidad de negocio correspondiente

Secretaría General y Asesoría Jurídica

Área de Compliance

Data Protection Officer (DPO)

- EDP Portugal general: dpo.pt@edp.com
- E-REDES: DPO@e-redes.pt
- SU Eletricidade: dpo@sueletricidade.pt
- EDP España: dpd.es@edpenergia.es
- EDP Renováveis: complianceofficer@edpr.com

Provedor de Ética

Canal de Speak up

4.6 Uso de la información de la empresa

La información es un recurso fundamental en las empresas, de modo que una gestión adecuada y responsable no es solo vital para generar ventajas añadidas frente a la competencia en lo que respecta a la innovación, la imagen institucional y la competitividad a lo largo de la cadena de valor, sino también para disminuir el riesgo de que se use indebidamente, ya sea de forma intencionada o no.

De este modo, puesto que la información es una parte esencial del patrimonio de EDP, no solo nos preocupamos por su **confidencialidad**, protegiéndola de su divulgación a personas no autorizadas, sino también por su **integridad**, velando por que no sufra alteraciones indebidas, y también por su disponibilidad, garantizando que esté accesible donde y cuando haga falta.

En un mundo permanentemente interconectado, especialmente debido a la presencia cada vez mayor de las redes sociales, cualquier información incorrecta, inadecuada o divulgada en el momento equivocado puede llevar a una pérdida de valor y generar consecuencias nefastas y de gran calado para la imagen de cualquier empresa. En EDP, este hecho adquiere una dimensión todavía mayor porque se ocupa de la gestión y la protección de infraestructuras críticas de energía.

EDP dispone de políticas y procedimientos que permiten una adecuada **protección y gestión de la información de la Empresa** y de sus partes interesadas, y promueve formación sobre el tema entre los trabajadores.

Debemos

01.
Respetar la confidencialidad de la información privilegiada, confidencial y sensible, comunicándola únicamente a quien tenga el derecho legítimo de conocerla.

02.
Siempre que tengamos constancia de hechos que podrían influir, de manera considerable, en las cotizaciones en bolsa, y hasta que estos sean de dominio público: i) mantener esa información en secreto, y ii) no comerciar con valores negociables de empresas de EDP, de socios estratégicos o de empresas involucradas en operaciones o relaciones con EDP o con instrumentos financieros relacionados con ellos.

03.
Utilizar la información a la que tengamos acceso únicamente con la finalidad para la que se obtuvo, respetando los intereses de la Empresa y de terceros.

04.
Asegurar la integridad de la información, protegiéndola frente a alteraciones indebidas durante su introducción, tratamiento o resultado correspondiente, cuando estas puedan provocar una pérdida de precisión o coherencia.

05.
Asegurar la disponibilidad de la información para que sea accesible donde y cuando resulte necesario.

06.
Asegurar el desarrollo de mecanismos de seguridad técnica y organizativa adecuados, reforzando la garantía de confidencialidad de la información.

07.
Proteger la información confidencial, promoviendo una política de *clean desk*.

08.
Actualizar, de acuerdo con la política interna, las contraseñas de acceso a los sistemas informáticos.

No debemos

01.
Conservar o divulgar cualquier información interna al cesar nuestra relación laboral con EDP, especialmente en lo que respecta a los negocios, la investigación y el desarrollo, los clientes, las partes relacionadas y los trabajadores.

02.
Utilizar información interna de la Empresa u obtenida de otras partes interesadas en beneficio propio o de terceros.

03.
Dialogar acerca de información confidencial o trabajar con ella en un espacio público, o incluso privado, donde pueda ponerse en peligro su confidencialidad.

Ejemplos

Pregunta

Me han invitado a dar clases en una universidad y creo que sería interesante que mis alumnos pudieran analizar las campañas de marketing de EDP.
¿Puedo hablar de las estrategias de las campañas en el aula?

Respuesta

Las campañas son productos comerciales y activos patrimoniales de la Empresa que, además, pueden estar sujetos a derechos de autor. Por tanto, no se pueden utilizar con otros fines sin autorización previa.

Pregunta

Hoy he descubierto, escuchando una conversación entre dos directores, que hay muchas probabilidades de que se cancele un gran proyecto en el que estoy trabajando. Aunque nadie me ha dicho nada, como mi contrato acaba pronto, me imagino que no me lo van a renovar.
¿Puedo publicar en mi LinkedIn que pronto estaré disponible para asumir un nuevo desafío profesional porque es posible que se cancele el proyecto en el que estoy trabajando?

Respuesta

Como trabajador, tienes el deber de guardar lealtad a EDP, lo que incluye no divulgar información relativa a su organización, métodos de producción o actividades comerciales. Por tanto, aunque te preocupe la situación, no podrás hablar con nadie de la posibilidad de que se cancele el proyecto, ya que se trata de un asunto confidencial que todavía no se ha hecho público.

Pregunta

Tengo que terminar y enviar para su validación un informe de un proyecto muy importante en el que participo. Sin embargo, estoy trabajando en un espacio público y solo tengo acceso a la red de datos que hay disponible aquí.
¿Debo conectarme para enviar el informe cuanto antes?

Respuesta

No, ya que es una red desprotegida y existe el riesgo de que se acceda indebidamente a la información que se envíe a través de ella. Si no hay alternativa, debes utilizar los datos móviles antes que las redes públicas.

Saber más

Información relacionada

Política de seguridad de la información

Reglamento de gestión de denuncias

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Área de Compliance

Provedor de Ética

Canales de Speak up

4.7 Uso del patrimonio

El patrimonio tangible o intangible que nos confían las empresas u otros terceros incluye numerosos recursos de diversa naturaleza que se facilitan a los trabajadores para que lleven a cabo sus labores diarias.

Tenemos el deber de **proteger y utilizar de forma responsable los recursos** que custodiamos, por ejemplo, ordenadores, automóviles, propiedad intelectual y nuestro propio tiempo, porque un uso indebido o el desperdicio de estos recursos afectan negativamente a nuestro rendimiento individual y colectivo y, por tanto, al valor de la Empresa.

EDP dispone de políticas y procedimientos que garantizan la **gestión de los activos patrimoniales** que obren en su poder, tanto propios como de terceros, con el objetivo de **salvaguardar su valor**.

Debemos

01.
Proteger el patrimonio que obre en nuestro poder, ya sea tangible o intangible y de EDP o de terceros, tal como sistemas informáticos y propiedad intelectual e industrial, aunque la hayamos producido nosotros, utilizándolo únicamente en la ejecución de los procesos de negocio, garantizando su uso eficiente y evitando su robo o extravío.

02.
Utilizar todos los recursos informáticos (*hardware*, *software*, sistemas de aplicaciones, correo electrónico, internet y redes LAN) de conformidad con los reglamentos internos de EDP.

03.
Respetar los inventos, obras intelectuales, modelos y diseños industriales desarrollados para la Empresa y que son propiedad exclusiva de EDP.

No debemos

01.
Utilizar los recursos de la Empresa con fines personales de manera irresponsable o ilimitada. Es aceptable el uso limitado y responsable de las herramientas de comunicación (correo electrónico, teléfono, internet) siempre que no interfiera con nuestras responsabilidades laborales ni con las disposiciones de los reglamentos internos aplicables.

02.
Utilizar los bienes de terceros (proveedores, socios comerciales, etc.) sin autorización expresa de su propietario.

03.
Utilizar con fines particulares o compartir con terceras tecnologías, metodologías, conocimientos técnicos y otra información que sea propiedad de EDP, sus clientes o proveedores, o sobre la que estos tengan derechos.

04.
Difundir programas informáticos o cualquier otro contenido que pueda ir en detrimento del patrimonio de la Empresa o de terceros.

05.
Vender o donar bienes de EDP sin la autorización correspondiente.

Ejemplos

Pregunta

¿Puedo llevarme un equipo de la Empresa que ya nadie utiliza y que me viene bien en casa?

Respuesta

No. Aunque haya llegado al final de su vida útil, no debe ponerse a disposición de nadie sin la debida autorización. Todos los bienes pertenecen a los activos de la Empresa, independientemente de su uso actual.

Pregunta

Destruí sin querer una serie de documentos y, por miedo a las consecuencias, no se lo dije a nadie. Ahora, mi superior me los está pidiendo y afirma que se le tendrían que haber enviado a EDP, pero que no hay registro de su recepción.
¿Qué debo hacer?

Respuesta

Debes informar de que los destruiste accidentalmente y asumir las consecuencias. No comunicar la destrucción de los documentos en el momento es algo grave, pero no asumir los errores y, por tanto, impedir que se les ponga remedio y se mitiguen las consecuencias es inadmisible.

Saber más

Información relacionada

Política de seguridad de la información

Reglamento de gestión de denuncias

Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Área de Compliance

Provedor de Ética

Canal de Speak up

Y también...

Instrumentos organizativos y de gestión de la ética en el Grupo EDP

El Código de Ética aquí recogido constituye el núcleo de la política de ética empresarial de EDP.

La aplicación efectiva de esta política requiere la existencia de un conjunto de instrumentos organizativos a través de los cuales la Alta Dirección de EDP interactúa con todas las partes interesadas, con miras a alcanzar los objetivos de desempeño ético deseados.

Los principales instrumentos en cuestión, que han sido definidos y sedimentados en la empresa a lo largo de los años, pueden resumirse de la siguiente manera:

1 Elementos organizativos clave formales

2 Elementos organizativos informales

1. Elementos organizativos clave formales

Los siguientes son elementos organizativos clave formales en materia de ética en el Grupo, y sus respectivas responsabilidades:

A. El Consejo General y de Supervisión (CGS), cuyas responsabilidades principales en el ámbito de la ética son las siguientes:

(i) Nombrar al Comité de Ética del Grupo EDP atendiendo a la propuesta presentada por el Consejo de Administración Ejecutivo del Grupo EDP y una vez obtenida la aprobación del Comité de Gobierno Societario y de Sostenibilidad (CGSS)

(ii) Nombrar al Provedor de Ética del Grupo EDP atendiendo a la propuesta presentada por el Consejo de Administración Ejecutivo del Grupo EDP y una vez obtenida la aprobación del CGSS.

B. El Comité de Gobierno Societario y de Sostenibilidad (CGSS), cuyas responsabilidades principales en el ámbito de la ética según el Reglamento Interno correspondiente son:

(i) Apoyar la definición de la política de la Sociedad, concretamente en lo que respecta a las normas de conducta y de adopción de buenas prácticas y de cumplimiento de los estándares de ética más elevados

(ii) Emitir una opinión sobre la propuesta del Consejo de Administración Ejecutivo del Grupo EDP relativa a la composición del Comité de Ética del Grupo EDP, que deberá dirigirse al CGS

(iii) Emitir una opinión sobre el Reglamento del Comité de Ética del Grupo EDP y someterlo a la aprobación correspondiente por parte del CGS

(iv) Emitir una opinión sobre la propuesta del Consejo de Administración Ejecutivo del Grupo EDP relativa al Provedor de Ética del Grupo EDP, que deberá dirigirse al CGS

(v) Supervisar la aplicación del Código de Ética, estableciendo directrices para su cumplimiento por parte de las empresas y entidades que conforman el Grupo EDP

(vi) Supervisar y monitorizar la actividad de los Comités de Ética del Grupo EDP, especialmente el informe trimestral de los procesos de reclamación de naturaleza ética que estas hayan atendido, así como emitir las recomendaciones que considere adecuadas al procedimiento establecido

(vii) Supervisar la ejecución del Programa de Ética del Grupo EDP presentado por el Provedor de Ética cada año, especialmente mediante informes trimestrales elaborados por el Provedor de Ética y previamente sometidos al Comité de Ética

(viii) Emitir una opinión sobre las revisiones del Código de Ética que le proponga el Comité de Ética y remitir la respectiva aprobación al CGS.

C. El Comité de Ética del Grupo EDP (CE), cuyas responsabilidades principales conforme al Reglamento Interno correspondiente son las siguientes:

(i) Concebir, y proponer a la CGSS, los Programas de Ética plurianuales y los respectivos planes anuales elaborados por el Provedor de Ética

(ii) Evaluar los informes trimestrales sobre la ejecución de los planes correspondientes u otros elementos informativos sobre el desempeño ético

(iii) Analizar los procesos de infracción del Código de Ética establecidos por el Provedor de

Ética con el apoyo de los equipos que tratan estas cuestiones en EDP, especialmente la Dirección de *Compliance* para asuntos en materia de cumplimiento normativo, y emitir una opinión vinculante sobre ellos en lo que respecta a la pertinencia de su clasificación como infracciones del Código

(iv) Elaborar un informe consolidado sobre los procesos de infracción del Código de Ética, objeto de opinión del CE, y proceder a su envío trimestral al CGSS

(v) Conocer las deliberaciones producidas por los Comités de Ética de EDP Energias do Brasil y EDP Renováveis, que se le enviarán trimestralmente

(vi) Emitir opiniones, cuando así lo solicite alguno de los órganos de gestión de las sociedades participadas (excepto EDP Renováveis y EDP Energias do Brasil), sobre prácticas o códigos de conducta en el ámbito de la ética

(vii) Velar de forma continuada por la adecuación del Código de Ética a las necesidades del Grupo EDP y promover revisiones de dicho documento con una frecuencia al menos bienal, las cuales deberán registrarse en informes de revisión que se enviarán al CGSS o CGS para su aprobación

(viii) Proponer reflexiones y posible asesoramiento sobre medidas de gestión en materia de ética empresarial al Consejo de Administración Ejecutivo de EDP (CAE), especialmente a través del análisis periódico de cuestiones que puedan suponer y potenciar riesgos éticos

(ix) Asegurar con respecto al CAE y otros órganos de administración de las sociedades participadas el suministro de información sobre la actividad del CE.

La composición del Comité de Ética se publica en el sitio web de EDP.

D. El Provedor de Ética, cuyas competencias son:

(i) Actuar como oyente independiente e imparcial que respeta la confidencialidad y el anonimato, a disposición de todas las personas que recurran a él con el fin de aclarar cualesquiera situaciones con presuntas implicaciones éticas, teniendo presente el marco de las disposiciones del Código de Ética EDP

(ii) Recibir las reclamaciones e instruir, documentar y presentar los procedimientos correspondientes al Comité de Ética

(iii) Seguir cada una de las denuncias relacionadas con temas de *compliance*, cuya investigación será tratada por la Dirección de *Compliance*, y presentar también los procesos correspondientes al Comité de Ética

(iv) Entre las áreas del Grupo que son objeto de denuncias, promover iniciativas de mejora de procedimientos y de prácticas que permitan evitar futuras quejas y que, sobre todo, promuevan comportamientos más coherentes con el Código de Ética EDP por parte de todos

(v) Aconsejar al Comité de Ética en lo que respecta al refuerzo de la coherencia de la política sobre ética del Grupo

(vi) Informar anualmente de la actividad en el ámbito de las funciones que se le atribuyen

(vii) Revisar y actualizar anualmente el procedimiento de gestión de los contactos potencialmente éticos ante todas las áreas involucradas.

E. El Gabinete del Provedor de Ética (GPE) es una estructura corporativa de apoyo a la función ética en el Grupo, y entre sus funciones destacan las siguientes tareas:

(i) Coordinar la aplicación de la política de ética definida aquí, reforzando la cultura ética del Grupo

(ii) Apoyar al Comité de Ética del Grupo en la elaboración de los programas de ética plurianuales y los planes anuales

(iii) Elaborar los informes anuales y trimestrales sobre el desempeño ético del Grupo y la ejecución de los planes de ética anuales

(iv) Elaborar estudios y opiniones diversos en materia de ética empresarial

(v) Brindar apoyo al Provedor de Ética en la puesta en práctica del procedimiento de gestión de contactos que se le remitan (cuando corresponda)

(vi) Fomentar asociaciones externas especializadas y garantizar su gestión cuando se formalicen

(vii) Coordinar técnicamente el Comité de Ética del Grupo, colaborando con su funcionamiento.

F. Los Comités de Ética de EDP Renováveis y EDP Energias do Brasil:

Las empresas que cotizan en bolsa EDP Renováveis y EDP Energias do Brasil nombran a sus propios Comités de Ética, los cuales se rigen por sus propios reglamentos.

Los presidentes de ambos Comités forman parte del Comité de Ética del Grupo EDP.

Ambas empresas adoptan la política de ética del Grupo EDP y el Código de Ética EDP, si bien cuentan con versiones adaptadas del Código de Ética EDP habida cuenta de sus realidades jurídicas y culturales específicas, aunque siempre respaldadas por este, ya que constituye el documento de referencia.

El Provedor de Ética ejerce sus funciones en EDP SA y en EDP Renováveis, y forma parte del Comité de Ética de EDP Energias do Brasil.

2. Elementos organizativos informales

Asimismo, otros elementos organizativos, de carácter informal, componen también el modelo organizativo del Grupo en materia de ética y cuentan con las siguientes funciones:

A. Interlocutores del Provedor de Ética y del Gabinete del Provedor de Ética

Los responsables de las áreas de Ética y Compliance de EDP Renováveis, EDP Energias do Brasil y EDP España actúan de forma coordinada con el Provedor de Ética y con el GPE, concretamente en torno a las siguientes cuestiones:

i) en las investigaciones de denuncias recibidas a través de los canales correspondientes;

ii) en la elaboración de los Planes de Ética anuales;

iii) en la aplicación in situ de las iniciativas previstas en dichos Planes.

B. Colaboradores de ética en las unidades de negocio *(Business Ethics Partners)*

Colaboran también con el Provedor de Ética y con el GPE otros elementos designados por las administraciones de las unidades de negocio para actuar como puntos privilegiados de una red, próxima al terreno, de divulgación y refuerzo continuo de la cultura ética, brindando apoyo al modelo de gestión de la ética para el cumplimiento de los objetivos de desempeño ético del Grupo EDP, concretamente en las iniciativas de formación y de comunicación.

Glosario

Definiciones de partes interesadas

EDP, Grupo EDP o "la Empresa": conjunto de sociedades que tengan una relación de control con EDP Energias de Portugal S.A., independientemente de si sus domicilios sociales están en Portugal o en otro país.

Partes interesadas: personas, entidades o grupos que pueden afectar o verse afectados por las actividades, productos o servicios de EDP y el desempeño asociado a ellos, tales como empleados, accionistas, clientes, proveedores, contrapartes, socios comerciales, competidores, autoridades públicas y de control, patrocinadores y comunidades locales[i].

Accionistas: personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, propietarias de acciones de EDP S.A., EDP Energias do Brasil S.A. o EDP Renováveis S.A..

Clientes: personas físicas o jurídicas a quienes EDP presta servicios o vende productos, tanto en régimen regulado como en mercados libres[i].

Empleado: persona física contratada por alguna de las sociedades del Grupo EDP, ya sea por convenio colectivo, puestos de dirección o mandato, de forma permanente o temporal, o incluso como becario[ii].

Comunidades: organizaciones, instituciones y entidades de la sociedad civil que representan a la ciudadanía, clientes, sectores empresariales, órganos de comunicación, institutos de investigación, organizaciones de promoción y desarrollo social[iii].

Competencia: situación en la que empresas independientes venden productos o servicios parecidos y que compiten entre sí, por ejemplo, en cuanto a los precios, la calidad y los servicios, para atraer a los clientes[iv].

Proveedores: personas físicas o jurídicas que suministran productos o prestan servicios a EDP, incluidos los proveedores de servicios[i].

Otras definiciones

Medioambiente: el entorno natural en el que opera una organización, incluyendo el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, las personas, el espacio exterior y sus interrelaciones[v].

Blanqueo de capitales: conducta destinada a convertir, transferir, apoyar o facilitar cualquier operación de conversión o transferencia de ventajas, obtenidas por uno mismo o por un tercero, directa o indirectamente, con el fin de ocultar su origen ilícito o de impedir que el autor o participante de esas infracciones sea procesado por la vía penal u objeto de una condena penal[ii].

Cadena de suministro: secuencia de actividades o socios que facilitan productos o servicios a la organización[v].

Contribuciones a partidos políticos: aportación o asociación de la marca EDP a partidos políticos, candidatos, estructuras de campaña/candidatura política o a personas o entidades relacionadas, especialmente mediante la entrega de bienes o la prestación de servicios, de forma directa o indirecta, en nombre o representación de EDP.

Corrupción y soborno: acto ilegal de corrupción pasiva o activa en el sector privado o público en el que una persona, por sí misma (o mediante su consentimiento o ratificación) o en nombre de otra persona, da o promete, solicita o acepta, para sí misma o para un tercero, sin que le sea debida, una ventaja patrimonial o no patrimonial, o la promesa de ella, para cualquier acto u omisión que constituya una violación de sus deberes funcionales[ii].

Denunciante: persona física que denuncia o divulga públicamente una infracción basándose en información obtenida en el ámbito de su actividad profesional, independientemente de la naturaleza de dicha actividad y del sector en que la ejerza.
Pueden considerarse denunciantes, concretamente,
a) los trabajadores del sector privado, social o público;
b) los proveedores de servicios, contratistas, subcontratistas y proveedores, así como cualquier persona que actúe bajo su supervisión y dirección;
c) los titulares de participaciones sociales y las personas pertenecientes a órganos de administración o de gestión, o a órganos fiscales o de supervisión de personas colectivas, incluidos miembros no ejecutivos;
d) los voluntarios y becarios, sean o no remunerados[vi].

Desarrollo sostenible: desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades[vii].

Donaciones y patrocinio: asignación de recursos financieros, humanos o activos a una entidad, persona o evento, promovidos por una entidad externa, con el objetivo de desarrollar alguna acción social, cultural, promocional o de alguna otra naturaleza[ii].

Ecosistemas de negocios: red de organizaciones (incluidos proveedores, distribuidores, clientes, competidores, agencias gubernamentales, etc.) que participan en la entrega de un producto o la prestación de un servicio específico a través de la competencia y la cooperación. Cada entidad que forma parte del ecosistema afecta y se ve afectada por las demás, creando una relación en constante evolución, donde la flexibilidad y la adaptabilidad son características determinantes.

Empresa "ampliada": empresa que desarrolla su actividad apoyándose no solo en el trabajo y los conocimientos de sus empleados, sino también en la colaboración activa de los proveedores y colaboradores en general y que, a su vez, deben asumir diversos compromisos que incluyen el respeto del Código de Ética, el Código de Conducta para Proveedores y otras políticas y códigos de conducta de las distintas unidades de negocio de la empresa matriz.

Emprendimiento: actividad que comprende el descubrimiento, la evaluación y la explotación de oportunidades para introducir nuevos bienes y servicios, formas de organización, mercados, procesos y materias primas mediante la organización de esfuerzos que no existían anteriormente[viii].

Equidad: la noción de recibir un trato justo y de igualdad en el acceso a oportunidades dentro de una organización o un sistema, y el esfuerzo por identificar y eliminar desigualdades y barreras[ix].

Estado de Derecho: sistemas jurídicos y políticos, estructuras y prácticas que condicionan la actuación de un Gobierno para proteger los derechos y libertades

de los ciudadanos, mantener el orden y la ley, y fomentar el funcionamiento eficiente de un país[v].

Familia o lazos familiares: cónyuge o pareja de hecho, ascendientes, descendientes y parientes de hasta 3.º grado por línea colateral[ii].

Información confidencial y sensible: información y documentación no disponible al público sobre la dimensión global de la actividad de la Empresa, incluyendo negocios, investigación y desarrollo, clientes, partes relacionadas y trabajadores.

Integridad: comportamiento y acciones coherentes con un conjunto de principios morales o éticos y normas de conducta que adoptan tanto individuos como instituciones y que crean una barrera contra la corrupción[v].

Patrimonio: recursos múltiples y de diversa naturaleza, tangibles o intangibles, de las empresas o de terceros, que se nos confíen, por ejemplo, dinero de la Empresa, productos de la Empresa, sistemas y programas informáticos, teléfonos, fotocopiadoras, vehículos de la Empresa, las horas de trabajo de los empleados y los respectivos productos de su trabajo, entradas a presentaciones o eventos deportivos, información patentada, marcas registradas de la empresa, etc.

Principio de precaución: principio moral y político por el cual, si una acción puede causar un daño público o medioambiental irreversible, a falta de consenso científico irrefutable, la carga de la prueba recae en el lado de quienes pretenden realizar el acto o la acción que pueda causar el daño. Su aplicación en el ámbito medioambiental tiene por principal objetivo evitar los posibles efectos perjudiciales e irrecuperables causados por acciones que, aunque no se pueda demostrar científica y empíricamente que causen tales daños, no deben tener lugar a modo de precaución.

Represalias: actos u omisiones que ocurren en el contexto profesional y que, debido a una denuncia interna, externa o divulgación pública, causen o puedan causar de forma directa o indirecta daños patrimoniales o no patrimoniales al denunciante de manera injustificada[ii].

Sanciones internacionales: medidas restrictivas adoptadas por países, Gobiernos regionales u organizaciones internacionales, de acuerdo con una política internacional determinada, generalmente por motivos de seguridad. Las sanciones pueden ser de naturaleza comercial, económica o financiera y pueden incidir en otros países o en personas específicas, instituciones, entidades o determinados bienes y servicios[x].

Transparencia: apertura en relación con decisiones y actividades que afectan a la sociedad, a la economía y al medioambiente, y voluntad de asegurar su comunicación de manera clara, precisa, oportuna, honesta y completa[v].

i Código de Ética EDP; 2013
ii Política de Integridad EDP; 2018
iii Código de Ética EDP Brasil; 2018
iv Comisión Europea, "La política de competencia de la UE y los consumidores".
v NP ISO 26000 Directrices de responsabilidad social.
vi Ley n.º 93/2021 por la que se establece el régimen general de protección de denunciantes de infracciones | Ley n.º 93/2021 | DRE
vii Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: "Nuestro futuro común", Naciones Unidas.
viii Scott Shane, 2003
ix Política de DEIP | Diversidad, equidad, inclusión y sentido de pertenencia en el Grupo EDP, 2022
x Política de Integridad del Grupo EDP; 2022.

Código de Ética

Our Energy

edp