

Código de Ética

Our Energy



Our Energy

1 Responsables

Redacción y revisiones

Ethics & Compliance Global Unit.

Aprobaciones

Comité de Ética, Consejo de Administración Ejecutivo y Consejo General y de Supervisión (CGS).

2 Revisión y actualización

El Código de Ética ahora aprobado, incluidos los Anexos A y B, sustituye a los Códigos de Ética de EDP SA, EDP Renováveis y EDP Brasil de 2022.

El Código de Ética se revisa con una periodicidad bienal, sin perjuicio de que pueda ser objeto de las revisiones extraordinarias que sean necesarias.

Nota: La versión digital interactiva, disponible únicamente para los empleados del Grupo EDP, podrá contemplar cambios puntuales considerados adecuados desde el punto de vista de la «experiencia de usuario»; en caso de discrepancia, prevalecerá el presente documento. Estos cambios se tendrán en cuenta en cada revisión periódica o extraordinaria del presente documento.

3 Difusión

El Código de Ética se publica en los sitios web institucionales de las diversas empresas del Grupo EDP y está disponible en su versión digital en las respectivas redes internas.

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

Índice

Mensajes

Mensaje del Presidente del Consejo General y de Supervisión (PCGS) y Presidente del Comisión de Ética

Mensaje del Presidente del Consejo de Administración Ejecutivo (PCAE)

Mensaje del *Ethics and Compliance Officer*

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, inclusión y pertenencia
- 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, innovación y cooperación

4 Acción con integridad

- 4.1 Corrupción y soborno
- 4.2 Conflicto de intereses
- 4.3 Regalos y entretenimiento
- 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

Conozca además...

- A. Gobernanza de la ética en el Grupo EDP
- B. Glosario

Mensaje del PCGS y Presidente del Comisión de Ética

Los Códigos de Ética se han convertido en herramientas imprescindibles para las empresas más responsables, en su relación con colaboradores, inversores, autoridades administrativas, reguladores, proveedores o socios de negocio. En el caso de EDP, como sociedad abierta, con actividad en más de veinte geografías, el Código es, ante todo, un medio privilegiado de divulgación de nuestros valores y de nuestra cultura corporativa.

Está claro que la ética en EDP constituye un patrimonio de todos los que trabajamos aquí: ningún Código de Ética es eficaz si no es compartido, si no nos identificamos todos con sus principios fundamentales, si no los reconocemos en los comportamientos y actitudes de los empleados más senior o de los líderes más inspiradores. La ética no se define simplemente de arriba hacia abajo, ni puede ser el mero resultado de una codificación de alto nivel, general y abstracta. Los principios y las reglas que aquí se presentan han sido diseñados por motivos de claridad, previsibilidad y seguridad, pero siempre asumiendo que todos nos adherimos a su sustancia, con estas u otras fórmulas equivalentes. Hablamos de nuestras formas de relación, se trata de construir un ambiente de trabajo y de negocios exigente en el plano de los derechos y deberes propios de una ecología profesional equilibrada y saludable. Y se trata también de explicar a las comunidades donde operamos y a los agentes externos con los que interactuamos lo que pueden esperar de nuestra parte, así como lo que también exigimos de ellos.



El presidente del Consejo General y de Supervisión y del Comisión de Ética
António Lobo Xavier

Nuestro Código de Ética está respaldado por una gran aspiración de claridad y detalle: EDP quiere proporcionar, además de un refuerzo de la misión y los valores, una lista de políticas, normas de conducta y procesos dirigidos al desempeño profesional, cubriendo aspectos como la conducta de los empleados, la prevención y el rechazo del acoso y la discriminación, así como los temas de conflictos de interés, confidencialidad, protección y la defensa de los activos de la compañía. Se procuró establecer un conjunto de estándares adecuados a un Grupo con la dimensión, la internacionalización y la responsabilidad social de EDP, con la intención de ser claros en cuanto a las consecuencias de la violación de esos valores, políticas o procesos, garantizando instrumentos eficaces y seguros para las denuncias, para la respectiva



La ética no se define simplemente de arriba hacia abajo, ni puede ser meramente el resultado de una codificación de alto nivel, general y abstracta. Los principios y reglas que se presentan aquí fueron diseñados por razones de claridad, previsibilidad y seguridad, pero siempre suponiendo que todos adherimos íntimamente a su sustancia, con estas u otras formulaciones equivalentes.

investigación y para la obtención de decisiones justas y transparentes. Por otro lado, somos conscientes de que solo conseguiremos nuestros objetivos con una comunicación adecuada y con formación periódica a empleados y socios de negocio.

Me gustaría dejar, finalmente, una nota personal. Llevo más de diez años como responsable de la ética corporativa en sociedades cotizadas en mercados de valores. No quisiera parecer condescendiente, pero no puedo dejar de felicitar a los equipos que trabajan en este área, así como a todos los empleados, en general: lo que hacemos en EDP, en conjunto, en materia de ética, está sin duda al más alto nivel de lo que puede apreciarse en nuestros pares. Esto constituye un motivo de orgullo inconfundible y nos da la fuerza necesaria para mejorar aún más en el futuro.

Mensaje del PCAE

La energía se encuentra en el corazón del progreso y del desarrollo global. A medida que la economía crecen, la industria se expande, la inteligencia artificial se desarrolla y la geopolítica moldea dinámicamente la agenda global, el sector energético se enfrenta a una serie de desafíos críticos. La necesidad urgente de reducir las emisiones de carbono y garantizar una energía segura y asequible añade más complejidad. Como individuos, también nos enfrentamos a una presión creciente que amenaza cada vez más nuestro bienestar físico y mental, impulsada por las demandas de entornos con un ritmo cada vez más acelerado y conectividad constante.

Para navegar con éxito ante estos desafíos, las organizaciones deben mantener valores sólidos y fomentar una cultura ética robusta. En EDP, la ética y la integridad deben estar en el centro de todo lo que hacemos.

El hecho de que EDP haya sido reconocida por el *Instituto Ethisphere* como una de las compañías más éticas del mundo durante más de una década es un testimonio de nuestro compromiso y de que estamos teniendo éxito en ello.

Nuestro Código de Ética ha sido actualizado, enfatizando los principios clave que deben guiarnos para actuar siempre con integridad y tomar las decisiones correctas por las razones correctas. Proporciona una guía clara sobre cómo debemos



El presidente del Consejo de Administración Ejecutivo Miguel Stilwell de Andrade

abordar cada decisión, identifica riesgos específicos y desafíos éticos que podemos enfrentar en nuestro negocio, e incluye ejemplos concretos de cómo pueden resolverse.

El Código también nos recuerda que, en caso de sospechas de violaciones de sus principios o directrices, estas situaciones deben ser reportadas en el canal "Speak Up", con garantía de confidencialidad y no represalia para quienes lo hagan.



Os invito a todos a adoptar y adheriros a nuestro Código de Ética para mantener los más altos valores éticos y estándares de cumplimiento en EDP, eligiendo seguir el camino correcto cada día. Juntos, elijamos la integridad, lideremos con el ejemplo y construyamos un legado del cual podamos sentirnos orgullosos, hoy y para las generaciones futuras.

Os invito a todos a adoptar y adheriros a nuestro Código de Ética para mantener los más altos valores éticos y estándares de cumplimiento en EDP, eligiendo seguir el camino correcto cada día. Juntos, elijamos la integridad, lideremos con el ejemplo y construyamos un legado del cual podamos sentirnos orgullosos, hoy y para las generaciones futuras.

Mensaje del *Ethics and Compliance Officer*

A lo largo de su historia, el Grupo EDP ha promovido una fuerte cultura ética basada en valores que definen cómo actuamos, decidimos y nos relacionamos. Nuestro Código de Ética, implementado hace más de una década, ha sido una guía de acción y un pilar esencial en la consolidación de esta cultura, promoviendo la integridad, el respeto y la responsabilidad.

Esta versión revisada y actualizada busca reflejar los cambios en los ámbitos en los que operamos, las transformaciones sociales y los desafíos éticos emergentes. Más que una actualización necesaria, este proceso refuerza nuestro compromiso continuo con una actuación transparente, justa y responsable, manteniéndonos actualizados y alineados con los más altos estándares de conducta.

Más que un conjunto de orientaciones, el Código de Ética es una herramienta que fortalece nuestra cultura de integridad y nos ayuda en la toma de decisiones alineadas con los valores que compartimos. Es esencial que cada uno de nosotros, independientemente de nuestra función, comprenda, integre y aplique estos principios en su día a día, promoviendo así un ambiente de confianza y colaboración. La ética no es solo un elemento distintivo en el mercado, sino lo que nos permite construir relaciones duraderas con nuestros *stakeholders*, en particular, y con la sociedad en general.



Ethics and Compliance Officer
Rita Sousa

También os recuerdo que el Grupo EDP tiene un fuerte compromiso con la promoción de un entorno seguro donde todos puedan “hablar” abiertamente (*Speak Up*) sobre cualquier preocupación ética o posibles violaciones de las normativas vigentes, sin temor a represalias.

Animo a todos a dedicar un momento para leer atentamente esta nueva versión del Código de Ética, reflexionando sobre su importancia en el contexto de nuestras actividades diarias. El área de *Ethics & Compliance* está siempre disponible para aclarar dudas o ayudar en la resolución de cualquier situación que pueda surgir.

“

Más que un conjunto de orientaciones, el Código de Ética es una herramienta que fortalece nuestra cultura de integridad y nos apoya en la toma de decisiones alineadas con los valores que compartimos. Es esencial que cada uno de nosotros, independientemente de nuestra función, comprenda, integre y aplique estos principios en nuestro día a día, promoviendo así un ambiente de confianza y colaboración.

Nuestra identidad...

EDP es una empresa presente en todas las fases de la cadena de valor del sector energético y en cuatro regiones estratégicas: Europa, Norteamérica, Sudamérica y APAC (Asia-Pacífico).

La empresa tiene como visión **liderar la transición energética para crear un valor superior para todos.**

La transformación de EDP en los últimos años hacia una empresa más global, inclusiva y centrada en el futuro, en la sostenibilidad, en la innovación y en la responsabilidad social se refleja hoy en la imagen de marca **«We Choose Earth – Elegimos la Tierra»**, una propuesta que da voz a este cambio y que pretende movilizar a toda la sociedad en esta transición urgente y necesaria.

En EDP nos anticipamos a las metas y tenemos compromisos muy ambiciosos con el planeta, en la lucha contra el cambio climático y en el liderazgo de una transición energética justa e inclusiva: **estar libres de carbón en 2025; que el 100% de la producción sea renovable en 2030; y tener**

cero emisiones de gases de efecto invernadero en toda la cadena de valor («NetZero») en 2040. La posición de EDP es muy clara: somos una marca que elige la Tierra en nuestras palabras, decisiones y acciones, y actuamos en consecuencia con acciones concretas: **we walk the talk**, es decir, comunicamos lo que hacemos después de hacerlo realidad.

Para EDP, liderar la transición energética no es una tendencia, es nuestro propósito: **our energy and heart drive a better tomorrow.** Esta narrativa, alineada con la visión empresarial, hace referencia a un ADN común a todos los que forman parte de EDP y que traduce claramente quiénes somos, cómo operamos y qué impacto queremos tener en el mundo. En EDP, nuestro «Why» está muy presente en el propósito: **trabajar por un mañana mejor.**



...y principales compromisos éticos

El futuro al que aspiramos se basa, sin duda, en el sostenimiento de la empresa sobre **valores clave**, en un **propósito** unificador y, también, en la existencia de un fuerte Código de Ética, pilar fundamental de **NUESTRA ENERGÍA**.

Y este propósito no es solo económico, ya que tiene un compromiso ético inherente, que se materializa en una empresa...

1

...que se **centra en las personas**, «corazón» de su estrategia, salvaguardando su completo bienestar, concretamente promoviendo una cultura de respeto y aceptación entre todos y en todas las fases de su vida en la organización; la libertad de intervenir sin temor a represalias; la atención constante a la salud física y mental; el fomento del desarrollo de los conocimientos y la adquisición de nuevas competencias; la garantía de las prácticas más adecuadas de flexibilidad en el trabajo y la posibilidad de un buen equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio.

2

... que promueve y practica **relaciones de confianza** con sus partes interesadas, actuando para mejorar continuamente los resultados económicos y sociales, compartiendo valor con los empleados, accionistas, clientes, proveedores y comunidades, respetando a la competencia y combinando preocupaciones de responsabilidad social y medioambiental. Siempre con la conciencia de que una cooperación más fuerte y seria nos dará a todos mejores resultados.

3

...que trabaja de forma coherente — y con un fuerte sentido de la urgencia y la anticipación— para liderar la profunda **transformación del sector energético**, que está en marcha, comprometiéndose con audaces objetivos de descarbonización y para lograr una transición energética justa, inclusiva e innovadora, respaldada en el uso siempre responsable de la tecnología.

4

...que mantiene un fuerte compromiso con la observancia de **las políticas y normas internas y externas**, garantizando el cumplimiento de la legislación y los reglamentos aplicables en todas las jurisdicciones en las que opera y manteniendo robustos sistemas de control interno para la prevención y mitigación de potenciales infracciones.

Lideramos con responsabilidad

La ética es uno de los pilares fundamentales de la actividad humana y, por consiguiente, de la actividad empresarial. En las empresas, a todos se nos asigna el papel de dar vida a la ética en nuestras acciones diarias, pero los líderes de cualquier nivel tienen una misión especial: son ellos que estructuran a los equipos, los que los nutren con competencia, orientación e inspiración, lo que se traduce en una gran responsabilidad a la hora de promover y difundir una cultura ética.

Esto significa que corresponde a los líderes difundir los valores y el propósito de EDP en sus decisiones cotidianas, a través de su conocimiento indispensable de la política de ética empresarial de la empresa y de las normas de comportamiento que permiten a todos «hacer lo correcto»; y, sobre todo, con su ejemplo, transmitir las señales adecuadas para construir la cultura organizativa deseada.

El contexto de profundos cambios sociales, culturales y geopolíticos al que se enfrenta la sociedad impone nuevos retos al liderazgo, que reconocemos en EDP y sobre los que tratamos de garantizar la mejor gestión, concretamente a través de:

- la comprensión de las expectativas de las nuevas generaciones en materia de responsabilidad social y medioambiental;
- la creación de un entorno saludable en el que las personas se sientan cómodas compartiendo experiencias y denunciando comportamientos poco éticos;
- el poder de escuchar y comprender las preocupaciones denunciadas, creando las condiciones para que exista siempre una seguridad psicológica;
- la valoración de la riqueza resultante de la diversidad de los equipos;
- la creación de mecanismos para garantizar, en general, el bienestar físico y mental que permita a las personas evolucionar de forma positiva y aportar una valiosa contribución a la organización, ayudando a reforzar la cultura ética.

Los retos planteados por la revolución tecnológica —nuevos sistemas, su potencial y sus riesgos, así como la exigencia de nuevas competencias digitales— y por los cambios significativos en el mundo laboral —trabajo híbrido, nuevas formas de relaciones contractuales o diversidad generacional, entre otros— también plantean a los líderes exigencias de rendimiento sin precedentes.

Ante las expectativas más exigentes impuestas hoy en día a las empresas para que desarrollen negocios éticos y responsables y para que la gestión sea eficaz, son imprescindibles líderes abiertos al mundo y a los numerosos cambios que se están produciendo, humanos, capaces de escuchar y aconsejar, honestos, justos, transparentes, constructores y promotores de cultura e intolerantes con las violaciones éticas.

En EDP, la concienciación sobre esta exigente norma de comportamiento es clara y tratamos de apoyar a las personas en su preparación para que puedan desempeñar sus funciones de liderazgo de forma excepcional.



Un código para todos...

El presente código es aplicable a todas las entidades que forman parte del Grupo EDP, a sus miembros de órganos sociales, empleados, prestadores de servicios que actúen en su nombre o por cuenta ajena, y en su interés directo o indirecto, independientemente de la naturaleza o forma de su vínculo jurídico con la respectiva entidad, siempre en estricto cumplimiento del marco legal aplicable en las geografías en las que el Grupo está presente, concretamente en lo que respecta a EDP Renováveis, S.A., EDP España, S.A. y EDP – Energias do Brasil, S.A. Este código también es aplicable a la Fundação EDP, Fundação EDP y al Instituto EDP – que, a efectos del presente código, serán considerados parte del Grupo EDP–, a sus empleados y a los prestadores de servicios que actúen en su nombre.

Los representantes del Grupo EDP en los consejos de administración de las sociedades dominadas, con domicilio social en Portugal o en el extranjero, serán los encargados de adoptar las medidas y desarrollar los actos necesarios para la transposición de este código.

A su vez, los representantes del Grupo EDP en empresas conjuntas o en sociedades en las que el Grupo EDP no ostente una posición de control velarán siempre por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente código en el desempeño de las respectivas funciones e incentivarán la aplicación de sus principios o de principios similares en dichas sociedades, en concreto promoviendo el desarrollo de códigos, políticas y procedimientos específicos a tal efecto.



... que nos guía y nos hace responsables

El Código de Ética es una «guía de acción» que refleja la forma en que EDP cree que debe realizarse el trabajo, por lo que su aplicación tiene un carácter necesariamente imperativo. Los empleados que incumplan las disposiciones del presente código estarán sujetos a medidas disciplinarias en los términos legales y reglamentarios aplicables a las infracciones cometidas. Los proveedores a los que se aplica el código también estarán sujetos, en caso de incumplimiento del mismo, a las medidas o sanciones establecidas contractualmente o derivadas de los procedimientos de evaluación y cualificación vigentes en EDP.



El código tampoco sustituye las políticas, procedimientos y demás documentación interna existentes en cada área específica de la actividad de EDP, sino que ofrece, en general, una buena base para darles soporte.

Por otra parte, el código no abarca todas las situaciones que puedan surgir para la toma de decisiones consideradas de naturaleza ética. No nos da todas

las respuestas, ni se supone que lo haga y no puede reemplazar un juicio cauteloso o el sentido común de todos los que trabajan en la empresa. El código es una guía que, al indicar formas privilegiadas de elegir y actuar, pretende ayudarnos a comprender situaciones delicadas o menos comunes y a rechazar prácticas inaceptables, independientemente del entorno y las percepciones de los demás.

Ante una situación de difícil decisión relacionada con nuestra forma de actuar en el contexto de la empresa, se deben seguir los siguientes pasos:

Pararse a pensar

si la situación en cuestión constituye realmente una violación del código y cómo puede abordarse

Reflexionar cuidadosamente

sobre si el enfoque identificado es coherente con el mantenimiento de la cultura de integridad, transparencia y confianza que promueve EDP y qué tipo de consecuencias puede provocar

Hacer preguntas y pedir ayuda

a los superiores o a otros responsables o, si es necesario, al Ethics & Compliance Officer. En este código, en «Damos voz a todos» de cada tema, se mencionan los canales a los que podemos recurrir

Damos voz a todos

En EDP creemos que hablar abiertamente de las preocupaciones que tenemos y que se relacionan con la forma en que actuamos en el contexto laboral es crucial para la creación de un buen ambiente y para el compromiso y la formación de cada uno de nosotros, esencial para el desempeño de excelencia que EDP persigue. Esta apertura al abordar las preocupaciones o incluso las denuncias debe adoptarse con todas las partes interesadas en aras de una relación transparente, íntegra y constructiva.



Una **conversación franca** entre las partes contribuye decisivamente a aumentar la seguridad psicológica de las personas y los equipos, y su efecto en los resultados del trabajo es, en el caso de los empleados, diferenciador. Sin embargo, si esta conversación no es suficiente y nos enfrentamos a una experiencia u observación de un comportamiento que creemos que entra en conflicto con el Código de Ética, debemos denunciarlo. El **informe** debe ser exhaustivo y basarse en la buena fe; una denuncia realizada de mala fe o con carácter calumnioso no será aceptada e incluso puede constituir una infracción disciplinaria, en los términos y a los efectos de las leyes y reglamentos aplicables.

Es deseable que la preocupación, la solicitud de información o la denuncia, en el caso de empleados, pueda ser resuelta por sus **superiores**. Los líderes tienen la responsabilidad especial de escuchar estas preocupaciones y actuar posteriormente; este es un camino que debe ser seguido, ya que refuerza la confianza entre todos. Sin embargo, cuando esto no sea posible, los empleados —al igual que otras partes interesadas— pueden dirigirse al **Ethics & Compliance Officer**, que les garantizará confidencialidad absoluta o pueden comunicar directamente su preocupación o denuncia en el [canal Speak up](#).

A través de los canales disponibles a tal efecto, la denuncia seguirá un **proceso de gestión sólido, eficaz y eficiente**, respaldado por un modelo de gobernanza independiente —que incluye los Comités de Ética de EDP y de EDP Renováveis y el *Ethics & Compliance Officer*— en el que la confidencialidad de

los denunciantes está plenamente garantizada. Todos los contactos pueden hacerse también de forma anónima; este proceso puede consultarse en detalle en la [Política de gestión de denuncias](#).

La obligación de **«no tomar represalias»** constituye una parte esencial del proceso de denuncia de posibles violaciones del Código de Ética. De hecho, EDP prohíbe toda y cualquier forma de represalia evidente o sutil contra los denunciantes y considera que la represalia es en sí misma una violación del Código de Ética, lo que podría dar lugar a medidas disciplinarias. La represalia contra un empleado que informa sobre una situación potencialmente ética socava la confianza y la credibilidad de la empresa; por otro lado, este acto puede exponer a la empresa a graves riesgos legales.

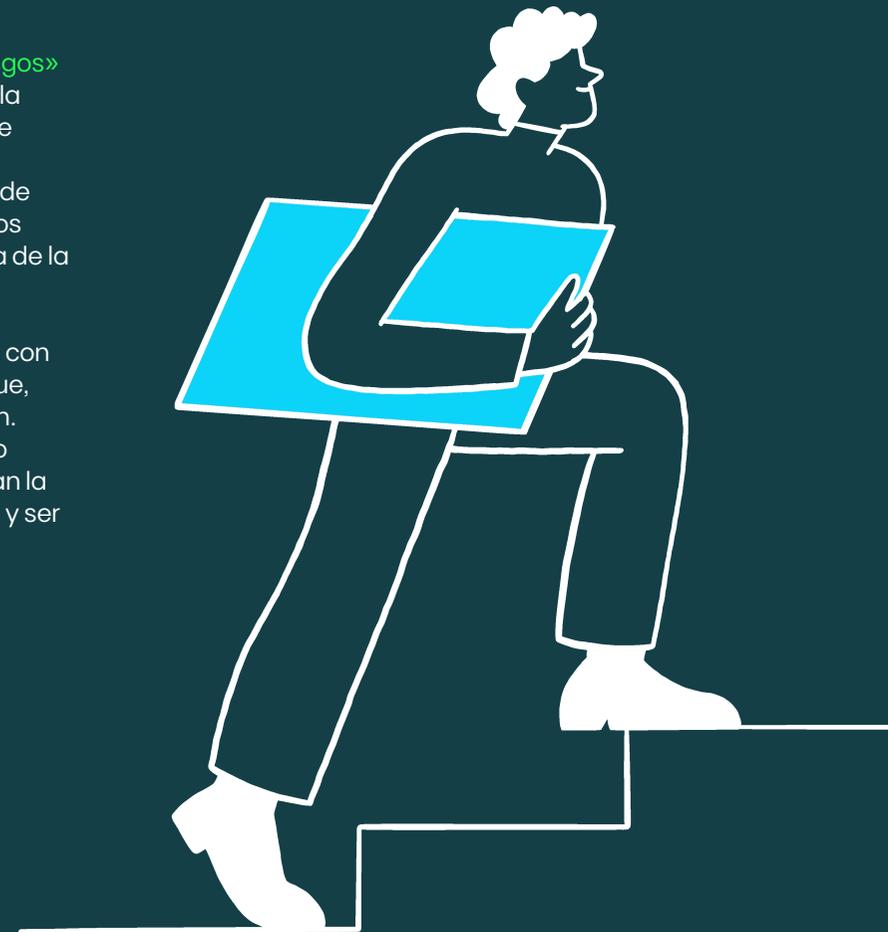
En EDP creemos que la libertad de denunciar conductas no éticas, basada en el principio esencial de la buena fe, es un componente fundamental de una cultura organizativa abierta, en la que los empleados se sienten respaldados para hacer lo correcto.

¡Hagamos el camino de NUESTRA ENERGÍA!

El Código de Ética se inspira en el **Propósito de EDP** y está construido sobre su identidad.

Caracterizamos esta identidad en cuatro «rasgos» que contienen la forma en cómo actuamos en la empresa; cada uno de estos «rasgos» contiene los temas que son muy relevantes para EDP y sobre cada uno de ellos hablamos de la razón de su elección y del comportamiento que debemos seguir o no seguir, para asegurar la coherencia de la actuación en toda la organización.

Ilustramos algunos de estos comportamientos con situaciones de la vida real en la empresa porque, después de todo, la ética no es más que acción. Los comportamientos y ejemplos indicados no son, obviamente, exhaustivos, pero representan la esencia de la forma en que queremos trabajar y ser reconocidos por todas 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, inclusión y pertenencia
- 1.5 Acoso
- 1.6 Derechos humanos y laborales

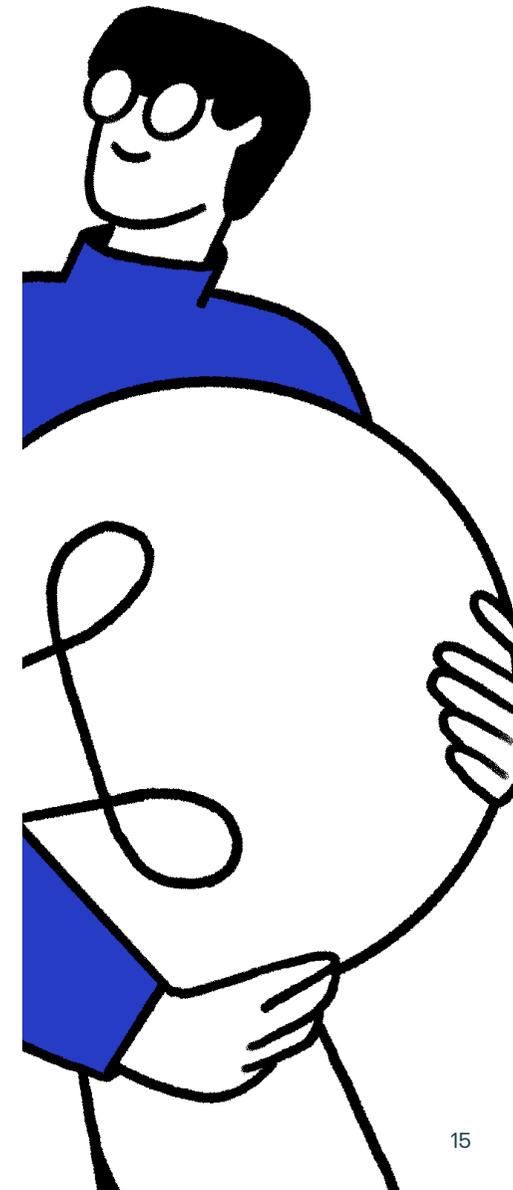
1.1

Bienestar de los empleados

EDP cree que el bienestar es fundamental para un buen funcionamiento de la organización, de sus equipos y de cada uno de nosotros. Por eso sitúa a las personas en el centro de todas sus decisiones, escuchándolas y ocupándose de su bienestar, porque solo así puede promover un entorno laboral equilibrado y saludable.

En este sentido, EDP se ha esforzado por adaptar y crear medidas acordes con las necesidades de su gente y del contexto actual. Tomando como base una cultura de escucha activa, aplica una estrategia global destinada a promover el bienestar físico, emocional, social, profesional y financiero.

Así pues, además del estricto cumplimiento de la legislación laboral aplicable en las jurisdicciones en las que opera la empresa y de la firme protección de la privacidad de los empleados, EDP garantiza políticas y prácticas que incluyen a todos, sin excepción, para que **cada uno se sienta parte del todo que es su empresa**. Asimismo, es importante tener presente que es tarea de todos, y especialmente de cada uno, **encontrar formas de vivir nuestros valores en el trabajo y de construir buenas relaciones y un buen ambiente en el contexto laboral**. Los líderes deben hacer un esfuerzo redoblado para crear un ambiente en el que las personas puedan prosperar.



Debemos

01. Reconocer y vivir el Propósito de EDP, tomando conciencia de la importancia de la contribución del individuo al conjunto y construyendo juntos un entorno de confianza, responsabilidad y respeto mutuo.

02. Buscar activamente el desarrollo profesional que contribuya a la actualización continua de las competencias esenciales, haciendo el mejor uso de las oportunidades brindadas por EDP.

03. Promover un lugar de trabajo en el que todo el mundo pueda hablar abiertamente cuando crea que algo no está bien, sin temor a ningún tipo de represalia, contribuyendo así a una organización transparente y digna de confianza.



04. Invertir en el equilibrio entre la vida profesional y personal, reconociendo la importancia del bienestar individual para una experiencia laboral sana y equilibrada, aprovechando los nuevos modelos de flexibilidad laboral, así como las demás oportunidades de conciliación que ofrece EDP.

05. Garantizar la seguridad psicológica para que todos se sientan valorados, confiados e incentivados a contribuir abierta y honestamente.

06. Valorar el voluntariado como forma de participación cívica activa.

07. Permitir, en los estrictos términos de la ley y de las políticas y procedimientos internos aplicables, la facilitación de mecanismos de participación de los empleados en los procesos políticos, que pueden incluir contribuciones monetarias a título voluntario y personal.

No debemos

01. Tolerar comportamientos, aunque sean sutiles, que contribuyan a perjudicar el bienestar en el lugar de trabajo.

02. Violar la privacidad de los empleados.

03. Permitir actuaciones que no respeten los derechos y la diversidad de cada uno y que configuren prejuicios o discriminaciones injustificadas.

04. Como líder, impedir, de manera no fundamentada, los procesos de movilidad, participación en acciones de formación, bienestar y voluntariado de EDP.



05. Descuidar el cuidado y la comunicación con cada miembro del equipo, así como la equidad en la distribución del trabajo, por ejemplo en el modelo de trabajo híbrido o remoto.

06. Ignorar las señales de angustia, estrés o agotamiento de los empleados.

07. Esperar o exigir disponibilidad fuera del horario laboral establecido, respetando el derecho a la desconexión y garantizando el disfrute del tiempo libre sin presiones ni interrupciones relacionadas con el trabajo.

08. Crear o tolerar un ambiente en el que los empleados se sientan intimidados, silenciados o temerosos de expresar sus opiniones y preocupaciones.

Ejemplos

Pregunta



Mis superiores son, a veces, bastante intimidantes. Sé que se esfuerzan para que entreguemos permanentemente un trabajo de calidad, pero, a veces, la presión es demasiada. ¿Hay algo que pueda hacer al respecto?

Respuesta

Se espera que sus superiores desafíen y dirijan al equipo para ofrecer la excelencia de desempeño que caracteriza a EDP. Esto puede significar que existan momentos de tensión. No obstante, también se espera que un superior trate a todos con respeto, actuando con la debida sensibilidad. Si siente que no le tratan con respeto, le recomendamos que intente hablar con su superior. Si la situación no se resuelve, puede ponerse en contacto con el respectivo *Business Partner* de *P&O* o, como último recurso, con el canal *Speak Up*. Un entorno laboral saludable solo puede ocurrir con el apoyo y la participación de todos.

Pregunta



Se ha publicado una acción de voluntariado en la que me gustaría mucho participar; sin embargo, y debido a que estamos cerca del final del año y con una gran carga de trabajo, mi participación en esta acción puede no ser bien vista por mi superior y mis compañeros. ¿Qué debo hacer?

Respuesta

Las obligaciones profesionales deben estar siempre debidamente aseguradas. Por otro lado, es conocido que EDP apoya activamente a sus empleados en la práctica del voluntariado social. Por ello, le recomendamos que hable con su superior para que juntos encuentren la mejor solución, que nunca debe poner en peligro sus responsabilidades profesionales.

Pregunta



Estoy trabajando en un proyecto con empleados de distintas geografías y últimamente el gestor del proyecto se ha olvidado sistemáticamente de programar las reuniones en horarios compatibles para todos los equipos, lo que ha causado cierto malestar. Sé 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 creo que sea una actitud justa. ¿Qué debo hacer?

Respuesta

Se espera que quien sea designado para dirigir un proyecto entregue las respectivas tareas a tiempo y con un alto nivel de calidad; no obstante, no se puede descuidar el bienestar de todos los que componen los equipos del proyecto, y esto también es responsabilidad del gestor. Con equipos que trabajan en un régimen de trabajo híbrido y distribuidos globalmente, es esencial que los gestores planifiquen reuniones que respeten las zonas horarias de todos los miembros del equipo. Así pues, debe hablar con el gestor del proyecto para alertarle de la situación. Si la situación no se resuelve, puede ponerse en contacto con el respectivo *Business Partner* de *P&O* o, como último recurso, con el canal *Speak Up*.

Pregunta



Dado que cuido de mis padres, que cada vez son más dependientes, me gustaría tener mayor flexibilidad en mi trabajo. Sin embargo, me preocupan mis futuras oportunidades de desarrollo profesional. ¿A quién debo pedir que me aconseje?

Respuesta

EDP apoya la flexibilidad en el trabajo, tanto espacial como temporalmente y se considera una EFR (Empresa Familiarmente Responsable). Su elección de trabajar de forma más flexible no debe poner en peligro su desarrollo profesional. Debería plantear sus dudas sobre este tema a su superior o al respectivo *Business Partner* de *P&O*.

Saber más



Información relacionada

[Valoramos el bienestar por encima de todo](#)

[Certificación EFR \(Empresa Familiarmente Responsable\)](#)

[Política de movilidad interna \(local e internacional\)](#)

[Política de voluntariado](#)

[Código de conducta para la alta dirección y senior financial officers](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

Área interna dedicada

[Bienestar](#)

[Flexibilidad y nuevas formas de trabajar](#)

[Voluntariado](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Business Partners de P&O

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

1.2 Salud y seguridad

La seguridad y la salud de todos, tanto empleados como proveedores, son cuestiones fundamentales para EDP.

En cuanto a la seguridad, el objetivo de la empresa es **lograr «cero accidentes»** y, al mismo tiempo, se preocupa constantemente por anteponer el bienestar de las personas a cualquier necesidad operativa. Ninguna situación o urgencia de servicio puede justificar que se ponga en peligro la vida, la integridad física o la seguridad de alguien.

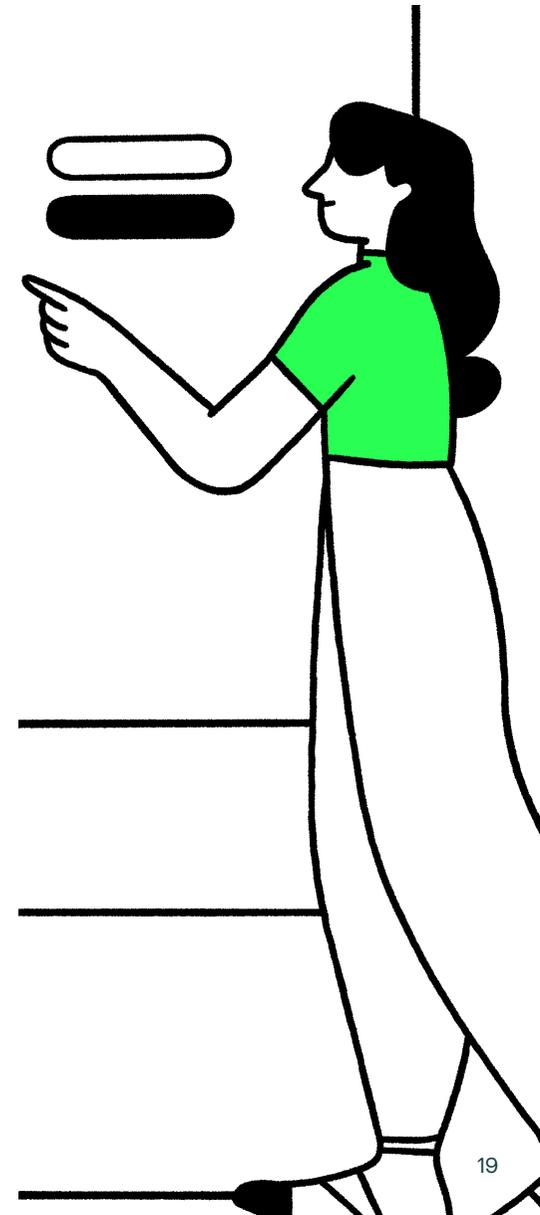
Basándose en el refuerzo de una cultura vertical de prevención y seguridad, EDP promueve la formación e información de todos los empleados sobre los riesgos inherentes a las actividades y protege las instalaciones y los equipos adoptando las mejores técnicas, combinadas con la supervisión y actualización de los procedimientos de trabajo.

La importancia que EDP concede al tema de la seguridad se extiende a la cadena de suministro, en particular a todos los prestadores 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.

EDP ha intensificado su atención a la salud de sus empleados diseñando una estrategia global de bienestar destinada a crear o fortalecer, a través de diversas iniciativas, las condiciones para que cada empleado disfrute de un completo **estado de bienestar físico, mental y social**. Así pues, se fomentan y apoyan prácticas de estilo de vida saludable en todos los contextos y, además, la empresa sigue proporcionando a sus empleados protección y asistencia médica complementarias.

La excelencia requerida en estos dos campos solo puede lograrse con la participación y el compromiso de todos los niveles de gestión y con el apoyo y la contribución de todos los empleados, proveedores y otras partes interesadas.



Debemos

01. Garantizar que todos, incluidos los proveedores, especialmente los que actúan en nuestro nombre, cumplan las normas y prácticas de seguridad y salud, de conformidad con la legislación y la normativa vigentes.

02. Asegurar el refuerzo continuo de un entorno laboral seguro, saludable y productivo, principalmente mediante acciones de sensibilización, formación e intercambio de buenas prácticas.

03. Supervisar y evaluar riesgos e incidencias.

04. Informar de cualquier disconformidad detectada, así como de la observación de incidentes, ya sean accidentes o cuasi accidentes.



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

06. Conocer los procedimientos aplicables en caso de emergencia.

07. Ejercer el derecho de negarse a realizar la actividad en caso de condiciones inseguras.

08. Estar atentos a nosotros mismos y a los demás para detectar signos de agotamiento físico o mental, como cansancio persistente, dificultad para concentrarse, fallos de memoria, insomnio o exceso de sueño, angustia, ansiedad o irritabilidad, entre otros. En estos casos, utilizar las líneas de apoyo de EDP y otros recursos para pedir ayuda para nosotros mismos o para otros.

09. Desconectar realmente del trabajo cuando se esté disfrutando del tiempo libre.

No debemos

01. Dejar de 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 seguridad y salud.

03. Descuidar la promoción activa y continua de la salud física y mental, concretamente no aprovechando los beneficios e iniciativas de la empresa en materia de bienestar físico, mental y social.

04. Ignorar señales de estrés, ansiedad u otros problemas de salud mental, tanto en nosotros mismos como en los demás.

05. Ignorar la importancia del descanso y la recuperación, que son esenciales para mantener la salud y la seguridad en el trabajo.

06. Tolerar o ignorar comportamientos que comprometan la seguridad, la salud o violen los principios éticos de la empresa.



Ejemplos

Pregunta



Ocasionalmente he notado que, en una obra de EDP, no se han seguido algunos de los procedimientos estipulados. La obra no tiene nada que ver conmigo directamente. ¿Debo comunicarlo?

Respuesta

Asegurar el cumplimiento de los procedimientos aplicables (especialmente los relativos a las obligaciones legales y a la salud y la seguridad en el trabajo), así como de la imagen de la empresa, concierne a todos, independientemente de su ámbito de actuación. Debe informar rápidamente a los canales apropiados. En caso de riesgo grave inminente, la obra debe ser interrumpida inmediatamente por el observador. Cualquier empleado de EDP que tenga los conocimientos y la formación para hacerlo tiene el deber y la autonomía para interrumpir cualquier trabajo realizado por sus propios equipos o por prestadores de servicios, cuando no se den las condiciones de seguridad adecuadas.

Pregunta



He observado que un compañero se ha vuelto cada vez más apático y tiene dificultades para concentrarse, lo que ha perjudicado el trabajo del equipo. Le he preguntado varias veces si tiene algún problema personal, pero insiste en que todo va bien. Estoy preocupado. ¿Qué debo hacer?

Respuesta

Efectivamente, estos pueden ser signos, aunque sutiles, de depresión. Después de haber preguntado reiteradamente al compañero, debe alertar a sus superiores para que sean conscientes de estos signos y puedan actuar en conformidad recurriendo a líneas de apoyo o a asesoramiento psicosocial.

Pregunta



Un consultor externo de un proyecto a largo plazo muestra signos evidentes de cansancio físico, tristeza y parece estar deprimido. Ya he hablado con él y sé que está viviendo temporalmente en casa de su padre, que padece una enfermedad de larga duración, lo que le deja sin descanso suficiente y muy preocupado por la evolución de su enfermedad. Pero también sé que no quiere alertar a su empresa de su situación familiar por miedo a que le aparten de este proyecto de EDP. Su estado no ha puesto en peligro su trabajo en EDP, pero me preocupa su salud física y mental y el rendimiento del equipo en un futuro próximo. ¿Qué debo hacer?

Respuesta

Es importante actuar de forma proactiva para garantizar la salud y el bienestar del consultor, así como el rendimiento continuo del equipo. Debe animarle a buscar apoyo psicosocial, ya sea en su empresa o externamente y, si esto no ocurre, debe hablar con el responsable del proyecto de la empresa consultora para alertarle de la situación.

Saiba mais



Información relacionada

[Política de seguridad y salud en el trabajo](#)

[Código de conducta del proveedor EDP](#)

[Política 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

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

1.3 Representación de la empresa

La actuación de cada uno de nosotros y la forma en que nos comunicamos, como empleados, apoderados, mandatarios o prestadores de servicios con poderes para actuar **en nombre de EDP**, en representación formal o informal, afecta a la imagen y a la reputación de EDP.

Por ello, es esencial ser conscientes del impacto de todo lo que hacemos y decimos en los espacios públicos, ya sean físicos o virtuales, especialmente cuando el nombre y la actividad de la empresa están involucrados, ya que inevitablemente somos embajadores de EDP.

Las nuevas tecnologías están cambiando radicalmente la forma en que nos comunicamos, tanto a nivel empresarial como a nivel individual. Las redes sociales, por ejemplo, como espacios públicos digitales, pueden aumentar el sentimiento de pertenencia y ayudar a crear un conocimiento colectivo. Sin embargo,

el hecho de actuar e interactuar en comunidades online, compartiendo información, ideas, intereses, mensajes personales y otros contenidos, hace difícil disociar nuestra imagen personal de la imagen de la empresa. Así pues, es deber de cada uno de nosotros **ser capaces de distinguir claramente entre la opinión personal y la posición de la empresa** y estar especialmente atentos a la posible manipulación de la información, por ejemplo *fake news*, sean o no resultado del uso de la inteligencia artificial.

También se nos pide que **representemos a EDP con brío y responsabilidad, valorando sus principios y compromisos, especialmente sobre ética y sostenibilidad.**



Debemos

01. Como representante de EDP, actuar dentro de los límites establecidos, garantizando el rigor, la integridad y la transparencia en todos los canales de comunicación internos y externos.

02. Actuar con profesionalidad, manteniendo una actitud cordial, colaboradora y transparente en la relación con los clientes, proveedores, socios y otros interlocutores, salvaguardando siempre los intereses de la empresa.

03. Anticipar el impacto de nuestras declaraciones, especialmente fuera de EDP, teniendo en cuenta siempre el alcance que la información puede ejercer en los medios de comunicación y las redes sociales.



04. Distinguir entre la opinión personal y la posición de la empresa.

05. Garantizar que cualquier comunicación sobre EDP ha sido preparada adecuadamente y también autorizada por la dirección.

06. Garantizar la confidencialidad, privacidad e integridad de la información interna de la empresa.

07. Notificar a sus superiores informaciones u opiniones injuriosas, falsas o engañosas relativas a la empresa de las que tenga conocimiento, a través de contactos recibidos o publicados en los medios de comunicación o en redes sociales.

No debemos

01. Al llevar a cabo tareas específicas al servicio o en nombre de EDP, actuar más allá de las responsabilidades que nos han sido asignadas.

02. Hablar en público en nombre de EDP, a menos que esto haya sido debidamente autorizado por la dirección.

03. Reaccionar a contenidos despectivos u ofensivos sobre EDP, a menos que estemos debidamente informados y se nos autorice a hacerlo.

04. Contribuir a la difusión de contenidos críticos para la empresa a través de canales de comunicación externos, como redes sociales, compartiendo publicaciones (posts, noticias, etc.) potencialmente falsas, inexactas o engañosas.



05. Adoptar, avalar o legitimar comportamientos o posiciones contrarias a los principios defendidos por la empresa, como la violencia, el acoso, la discriminación o la exclusión social o cualquier actitud que atente contra la dignidad de los demás.

06. Compartir información interna en las redes sociales o en cualquier otro canal de comunicación externo.

07. Utilizar los recursos de EDP, como el correo electrónico o las tarjetas personalizadas, para expresar opiniones personales o promover proyectos particulares.

08. Citar a compañeros, clientes, socios, prestadores de servicios o otras partes relacionadas sin su aprobación.

09. En ningún caso, utilizar la marca EDP para fines privados o en beneficio de familiares u otras personas con las que mantenga una relación cercana.

Ejemplos

Pregunta

En una conversación entre amigos sobre temas mediáticos se mencionaron temas que cuestionan la reputación de EDP. ¿Debo intervenir en esta conversación?



Respuesta

Debe presentar la posición de la empresa en este asunto si tiene el conocimiento para hacerlo. Si no tiene suficiente información, debe abstenerse de hacer comentarios, afirmando que EDP actúa de manera íntegra. Asimismo, debe informar de que EDP tiene sus propios canales para difundir información, así como para informar de situaciones que se consideren indebidas.

Pregunta

Estoy participando en una importante conferencia internacional del sector y, durante la cena, hemos hablado de cada una de nuestras empresas. Al día siguiente, me di cuenta de que una de las personas era un periodista. Aunque no mencioné nada confidencial, se suponía que nada de lo que dije iba a aparecer en los periódicos. ¿Debo hacer algo?



Respuesta

Cuando esté en un evento público, tenga siempre presente que todo lo que haga y diga, ya sea a nivel profesional o personal, puede ser difundido en los medios de comunicación o en las redes sociales. Contacte con sus superiores, que le aconsejarán sobre qué hacer.

Pregunta

He encontrado una noticia con comentarios falsos o engañosos sobre EDP en las redes sociales, que parece ser una *fake news* e incluso puede haber sido generada utilizando inteligencia artificial. ¿Qué debo hacer?



Respuesta

Debe informar a sus superiores inmediatamente. Adicionalmente, evite responder o interactuar con la publicación. Su superior podrá activar los canales adecuados, como el equipo de comunicación de la empresa, para evaluar la información y su origen y tomar las medidas necesarias para restablecer la información correcta y proteger la reputación de EDP. Es importante mantener la calma y seguir los protocolos internos para garantizar una respuesta adecuada y profesional.

Pregunta

En un acto público al que asistía como representante de EDP, se me acercó un periodista que quería preguntarme sobre un tema relacionado con la empresa. ¿Debo responder?



Respuesta

A menos que se trate de una solicitud de aclaración sobre alguna información más técnica o factual que haya presentado o debatido en el acto, debe evitar responder a preguntas sobre las que no tenga conocimiento, responsabilidad o interacción directa en EDP. En estos casos, debe remitir al periodista al equipo de comunicación de EDP para que puedan gestionar la solicitud de información de la mejor manera posible. Al mismo tiempo, debe informar de este contexto a sus superiores y al equipo de comunicación.

Ejemplos

Pregunta

Tengo una amiga que se presenta a un cargo político. ¿Puedo ayudarla con la campaña?



Resposta

Sí, su apoyo voluntario es una decisión personal. Sin embargo, en ningún caso podrá utilizar los recursos de EDP, incluidos los horarios de trabajo, números de teléfono, correos electrónicos, materiales, nombre de la empresa o su cargo en ella, para promocionar la campaña. Esto incluye el uso de las redes sociales profesionales, donde su nombre está asociado a EDP. Es imperativo mantener separadas sus actividades personales y profesionales para evitar cualquier conflicto de intereses o la percepción de cualquier tipo de apoyo institucional.

Saber más



Información relacionada

[Código de conducta para la alta dirección y senior financial officers](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

Área interna dedicada

[EDP en las redes sociales](#)

[EDP Storytellers](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

1.4

Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia

Hoy en día, EDP tiene una presencia global e integra en todo el mundo a personas diferentes. Valoramos y promovemos esta **diversidad como factor creador de valor e innovación** y como forma de inclusión que permite, con **equidad**, abrir horizontes y conocer nuevas realidades de superación. Al fomentar un fuerte sentimiento de afinidad, pero también de aceptación y valoración de cada uno, tratamos de reforzar el sentimiento de pertenencia.

Reconocemos que **sumar diferencias es ir más allá**, reunir puntos de vista y formas de ver el mundo, integrar todas las dimensiones, ser inclusivos de forma consciente, principalmente a través de perfiles, caminos y experiencias que aportan valor y nos permiten hacer mejor lo que tenemos que hacer.

Buscamos activamente no ser inducidos por ningún sesgo, consciente o inconsciente, y tomamos medidas para aumentar una cultura inclusiva que haga que todos se sientan bienvenidos.

Fomentamos la diversidad y la inclusión, garantizando la igualdad de oportunidades para reforzar la equidad y el sentimiento de pertenencia como empleador, que incentivamos también entre nuestros *stakeholders* y, en particular, entre los proveedores.



Debemos

01. Incluir y respetar la diversidad de todos.

02. Reflexionar y actuar sobre nuestros prejuicios inconscientes.

03. Actuar proactivamente como aliados que se motivan a sí mismos y a los demás para contribuir a una organización libre de discriminación y microagresiones.

04. Promover el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades frente a la diversidad, proporcionando un entorno de trabajo inclusivo y libre de prejuicios y discriminación.



05. Asegurar un ambiente en el que todas las personas se sientan respetadas y seguras de ser quienes son.

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

07. Reconocer la importancia de transmitir los conocimientos y el aprendizaje entre las distintas generaciones para preservar la cultura organizativa y estimular la innovación.

08. Valorar y proteger la singularidad de cada uno para garantizar oportunidades justas y equitativas para todos.

09. Garantizar que los proveedores que actúan en nombre de EDP son conscientes de nuestros compromisos en este ámbito.

10. Fortalecer la percepción de afinidad, interacción, aceptación y valoración dentro de la organización.

No debemos

01. Determinar, ni condicionar, cualquier tipo de decisión basándonos en factores discriminatorios, especialmente en la ascendencia, la edad, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la situación familiar, la situación económica, la educación, el origen o la condición social, el patrimonio genético, la capacidad de trabajo reducida, la discapacidad, la enfermedad crónica, la nacionalidad, el origen étnico o la raza, el territorio de origen, el idioma, la religión, las convicciones políticas o ideológicas, la afiliación sindical, o basándonos en la función, la actividad o la categoría profesional.

02. Discriminar, incluso en el proceso de contratación o en cualquier otro momento de la relación entre los empleados y la empresa, como la formación, el progreso y el reconocimiento profesional.



Ejemplos

Pregunta



Estoy a punto de empezar a disfrutar del permiso parental y me preocupa lo que sucederá cuando regrese, principalmente con mis futuras oportunidades de evolución profesional. ¿A quién debo pedir que me aconseje?

Respuesta

EDP, como EFR (Empresa Familiarmente Responsable), apoya a los empleados al final de sus permisos de maternidad y paternidad, asegurándose de que reanuden la actividad para la que fueron contratados. Cualquier pregunta o inquietud sobre este tema puede ser resuelta con su superior o con los departamentos de *Business Partners* de P&O de las respectivas áreas. Asimismo, EDP cuenta con políticas específicas para garantizar que el permiso parental no afecte negativamente a sus oportunidades de crecimiento y evolución dentro de la empresa.

Pregunta



En la preparación de la formación del equipo interno para un nuevo proyecto, sugerí la inclusión de dos compañeros con muchos años de experiencia en EDP en los temas a tratar en el proyecto. Sin embargo, me dijeron que, dada su edad, no tendría mucho sentido incluirlos en el equipo. Les respondí que, por el contrario, sería una excelente oportunidad para poner en valor su experiencia y conservar sus conocimientos en la empresa antes de jubilarse. ¿Tiene sentido que insista en esta propuesta?

Respuesta

Su propuesta tiene mucho sentido y debería insistir en ella. Se trata, en efecto, de una buena medida de inclusión que no solo reconoce los conocimientos que los empleados han acumulado en la empresa, permitiendo ahora aplicarlos a un nuevo proyecto, sino que también les hará sentir sin duda que «pertenecen» a EDP, lo que es muy importante para mantener o aumentar su bienestar. La edad es un punto de referencia que no refleja la capacidad real de las personas, ya sea física o intelectual, que hoy en día suelen tener una vida sana y activa mucho más larga. Adicionalmente, implicar a empleados experimentados en nuevos proyectos puede servir de guía para los miembros más jóvenes del equipo, facilitando la transferencia de conocimientos y reforzando la cultura organizativa.

Pregunta



A menudo oigo decir que la diversidad es importante para el Grupo. ¿Significa esto que debo favorecer la contratación o promoción de personas pertenecientes a minorías étnicas, personas con discapacidad u otros grupos que suelen ser discriminados?

Respuesta

No, no es eso lo que se espera. En EDP contratamos en función de las competencias y la experiencia de los candidatos, por lo que debe seleccionar o ascender según estos criterios, sin prejuicios ni discriminación.

Pregunta



Mi equipo está formado actualmente por personas de edades comprendidas entre los 25 y los 60 años o más. Estoy convencida de que los más jóvenes no han sido bien recibidos por los mayores, que son testigos de la sustitución de compañeros/amigos por jóvenes que, a su vez, no valoran los conocimientos de los mayores, lo que ha provocado cierto malestar en el equipo. He leído sobre el edadismo, pero no sé si alguna de estas situaciones es realmente discriminación por edad y si debería denunciarlas.

Respuesta

En EDP fomentamos la diversidad generacional y valoramos el intercambio de experiencias entre personas de distintas generaciones. Si puede, anime a su equipo a reflexionar sobre el edadismo, que puede entenderse como la existencia de estereotipos (cómo pensamos), prejuicios (cómo sentimos) y discriminación (cómo actuamos) en relación con la edad. También puede ponerse en contacto con el respectivo *Business Partner* de P&O o informar de la situación a través de los canales adecuados.

Saber más



Información relacionada

[Diversidad, equidad e inclusión](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

[Área interna dedicada a la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Business Partners de P&O

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

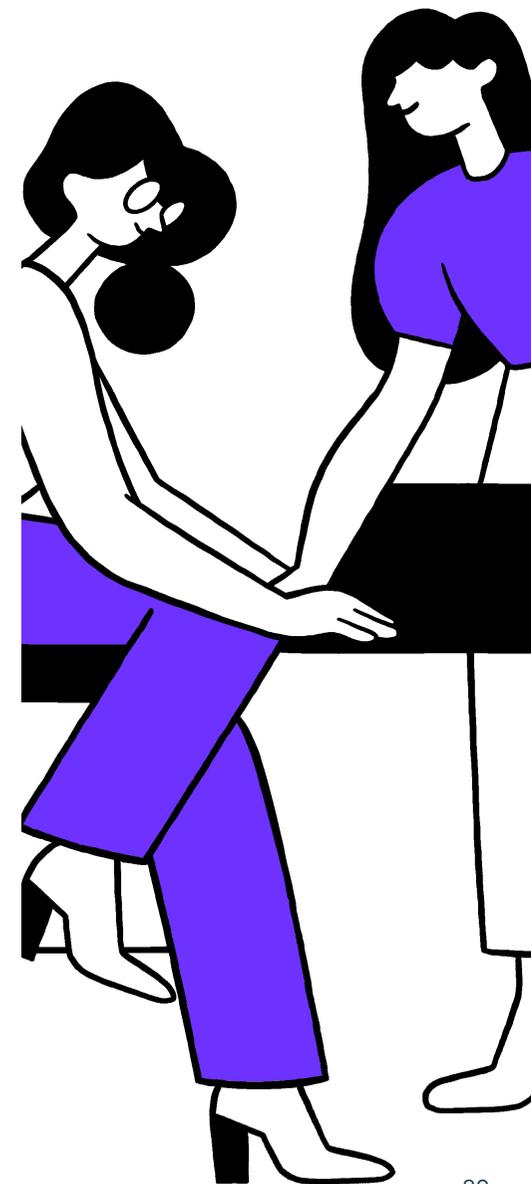
1.5 Acoso

EDP promueve una **cultura libre de cualquier tipo de acoso**, entendiéndose por tal el comportamiento no deseado, especialmente el que se basa en factores de discriminación, de naturaleza moral o sexual, en forma verbal, no verbal o física, que tiene el propósito o el efecto de perturbar o avergonzar a la persona, afectar a su dignidad o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o desestabilizador.

El acoso, moral o sexual, puede producirse en cualquier estrato de la sociedad, contexto o lugar de trabajo, afectando a una persona independientemente de su ascendencia, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, situación familiar, situación económica, educación, origen o condición social, patrimonio genético, capacidad de trabajo reducida, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico o raza, territorio de origen, idioma, religión, creencias políticas o ideológicas, afiliación sindical o función, actividad o categoría profesional.

Los comportamientos de acoso en un contexto empresarial violan los derechos laborales de las víctimas y pueden afectar a su valor como individuos y trabajadores, y causar daños que pueden repercutir en su autoestima, salud física y mental, planes de vida y relaciones familiares.

Además de las obligaciones legales a las que está sujeta EDP, **es deber de todos los empleados prevenir, confrontar y comunicar comportamientos que puedan conducir a una situación de acoso**. Se aplican a los apoderados, mandatarios y proveedores los deberes o principios previstos en la legislación específica y en la normativa interna.



Debemos

01. Abstenernos de comportamientos que puedan constituir un acoso laboral.

02. Prevenir y combatir el acoso laboral.

03. Denunciar el acoso laboral del que seamos víctimas o testigos a través de los canales existentes.

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



No debemos

01. Tolerar cualquier comportamiento de acoso moral, como: devaluar sistemáticamente el trabajo de compañeros o empleados; promover el aislamiento social de compañeros o empleados; ridiculizar constantemente, directa o indirectamente, una característica física o psicológica de compañeros o empleados; establecer metas y objetivos inalcanzables o plazos inalcanzables; asignar funciones inapropiadas a la categoría profesional de los empleados; no asignar justificadamente ninguna función a los empleados; apropiarse inapropiadamente de ideas, propuestas, proyectos o el trabajo de compañeros o empleados.

02. Tolerar cualquier comportamiento de acoso sexual como, por ejemplo: hacer observaciones o comentarios sugestivos sobre la apariencia u orientación sexual de los compañeros; hacer llamadas telefónicas y enviar mensajes sexuales no deseados; enviar animaciones, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual; promover intencionadamente el contacto o enfoque físico innecesario y no solicitado; condicionar la contratación, el ascenso profesional o cualquier otro beneficio en el trabajo, a una actividad sexual no deseada.



Pregunta



Un compañero está siendo objeto sistemáticamente de comentarios por parte de otros compañeros sobre su ropa y otros atributos físicos, lo que le causa un visible malestar.
¿El acoso sexual implica necesariamente contacto físico o contacto no deseado?

Respuesta

No. El acoso sexual también puede ser verbal. Las palabras y los gestos pueden ser tan ofensivos como los actos o el contacto físico. Las historias y comentarios inapropiados pueden considerarse acoso sexual si tienen por objeto o efecto alterar o avergonzar a una persona, afectar a su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o desestabilizador. Es importante que cualquier situación de acoso se denuncie a través de los canales adecuados para que se puedan tomar las medidas necesarias para proteger a la víctima y garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

Pregunta



Un compañero me ha dicho que fue acosado moralmente por otro compañero. Le he aconsejado que presentara una denuncia, pero sé que no lo ha hecho.
¿Puedo hacerlo yo?

Respuesta

Ya ha dado el primer paso aconsejando a su compañero a que presentase la reclamación. Si considera que se trata realmente de un caso de acoso moral, puede hacerlo usted mismo utilizando para ello los canales apropiados. Es importante asegurarse de que se denuncian todos los casos de acoso moral para proteger el bienestar de los empleados y mantener un entorno laboral sano y respetuoso. EDP se toma muy en serio todas las denuncias de acoso y dispone de procedimientos para investigar y tratar estas situaciones de forma confidencial e imparcial.

Pregunta



Un compañero de mi equipo presentó una denuncia sobre un comportamiento inadecuado. He observado que este compañero está siendo objeto de represalias por haber presentado la denuncia.
¿Qué debo hacer?

Respuesta

Cualquier forma de represalia contra el empleado es inaceptable. Cualquier forma de represalia —evidente o sutil— contra cualquier empleado está prohibida, independientemente de la naturaleza de la denuncia. Tomar represalias contra un compañero es una infracción grave del Código de Ética de EDP y, en determinadas circunstancias, también está penado por la ley, lo que puede dar lugar a medidas disciplinarias. Las represalias dañan la confianza y la integridad de la empresa y pueden exponerla a importantes riesgos jurídicos. Debe informar inmediatamente de cualquier acto de represalia a través de los canales apropiados para que se puedan tomar las medidas adecuadas para proteger a todos los empleados implicados y garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

Pregunta



A menudo soy objeto de comentarios prejuiciosos y sexistas de un compañero, lo que me hace sentir bastante incómoda.
¿Qué puedo hacer?

Respuesta

En primer lugar, debe hablar con su compañero y exponerle su percepción, principalmente que se siente incómoda con los comentarios. Si persiste en esta actitud, puede hablar con su superior y alertarlo de la situación. Si incluso así no hay cambios, debe comunicar el caso a través de los canales apropiados. EDP no tolera ninguna forma de discriminación o acoso y se toma en serio todas las denuncias. Asimismo, es importante saber que se prohíben las represalias contra quienes denuncian este tipo de comportamientos. Denunciar estas situaciones es crucial para mantener un entorno laboral respetuoso e inclusivo para todos.

Saber más



Información relacionada

[Código de conducta para la alta dirección y senior financial officers](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

EDP Portugal

[Código de buena conducta para prevenir y combatir el acoso laboral](#)

EDP Renováveis Espanha

[Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso en el entorno laboral en Casos de Acoso en el Entorno Laboral](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Business Partners de P&O

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

1.6

Derechos humanos y laborales

EDP respeta y hace respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, aplicando **políticas y medidas de gestión que identifican, supervisan y tratan de evitar los riesgos asociados a su actividad que puedan afectar a empleados, comunidades, clientes o proveedores.**

Reconociendo la importancia de abordar los riesgos derivados de las actividades de sus proveedores y otros socios, estos también deben respetar los compromisos éticos de EDP.

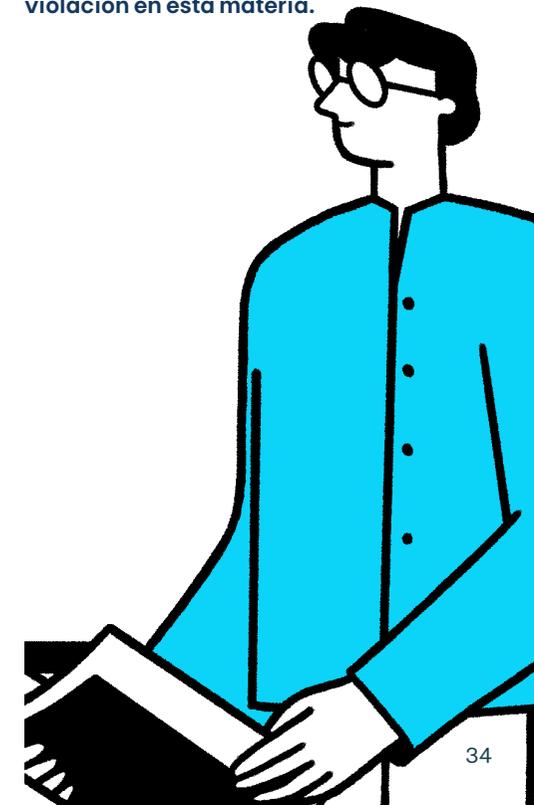
EDP conduce su actuación en conformidad con los instrumentos de las Naciones Unidas, en particular la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y las directrices específicas para la protección de las personas y grupos vulnerables, cuyo objetivo es eliminar la discriminación racial y de género, proteger los derechos de los niños y los migrantes, las personas con discapacidad y las comunidades indígenas y tradicionales, al tiempo que suscribe el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y aplica los Principios Rectores para 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 y de cualquier forma de esclavitud moderna, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, el respeto de la normativa sobre el tiempo de trabajo, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, la garantía del pago de un salario mínimo y los derechos especiales de los pueblos indígenas y tradicionales.

Los compromisos de EDP se aplican en todas sus decisiones, en las operaciones normales y en los proyectos de inversión, en los proyectos que desarrolla en asociación, en las relaciones que establece con los proveedores y, en particular, con quienes trabajan en nombre de EDP. A través de la Política de derechos humanos y laborales, EDP define la organización de los procesos internos y asigna responsabilidades para garantizar la aplicación de la

diligencia debida, los mecanismos de audiencia 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 aplica una política de tolerancia cero frente a los riesgos de violación en esta materia.



Debemos

01.

Respetar y cumplir las normas legales y reglamentarias sobre derechos humanos vigentes en las jurisdicciones aplicables al Grupo EDP, tomando como referencia el principio de la mayor exigencia.

02.

Garantizar los compromisos libremente asumidos en todas las áreas de intervención de EDP, independientemente del nivel de exigencia de la legislación nacional y local, garantizando los derechos humanos y laborales establecidos internacionalmente por las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.



03.

Garantizar el cumplimiento de los compromisos contraídos en la «Política de derechos humanos y laborales» de EDP.

No debemos

01.

Participar o consentir, activa o pasivamente, por acción o omisión, prácticas que puedan constituir cualquier violación de los derechos humanos, informando de ello siempre que ocurra.

02.

Aceptar o consentir cualquier forma, aunque sea sutil o menos obvia, de violación de los derechos humanos y laborales por parte de terceros que nos suministran productos o servicios.



Ejemplos

Pregunta



Alguien me ha contado que uno de nuestros prestadores de servicios está bajo investigación por supuesto uso de mano de obra forzada. En las auditorías realizadas nunca hubo motivos de preocupación.
¿Debo ignorar estos rumores?

Respuesta

No. Debe informar de ello para que se considere la posibilidad de abrir un procedimiento de investigación en el que se pueda solicitar información al proveedor de servicios y se pueda llevar a cabo una nueva auditoría, con el fin de eliminar cualquier sospecha. EDP tiene un serio compromiso con los derechos humanos y el bienestar de todos los trabajadores de sus cadenas de suministro, y es crucial asegurarse de que todos los prestadores de servicios cumplen estas normas.

Pregunta



He recibido una invitación para formar parte de un comité de empresa de EDP. Sin embargo, temo que al hacerlo pueda resultar perjudicado de alguna manera porque no estoy seguro de que esta actividad sea bien vista entre mis compañeros y superiores.
¿Debo aceptar la invitación?

Respuesta

Sí, puede y debe aceptar la invitación si así lo desea. EDP está a favor de la libertad de expresión y de asociación, y tiene presente que este tipo de estructura sirve a los intereses de todos los empleados, llevando las preocupaciones de todos a los responsables de la toma de decisiones y, por lo tanto, es una actividad loable y de total interés. Participar en un comité de empresa es una forma de contribuir positivamente al entorno laboral y a la cultura organizativa y no debe verse como algo negativo.

Saber más



Información relacionada

[Capacitar a nuestras comunidades](#)

[Política de derechos humanos y laborales](#)

[Política de seguridad y salud en el trabajo](#)

[Política de compras sostenibles](#)

[Código de conducta del proveedor EDP](#)

[Código de conducta para la alta dirección y senior financial officers](#)

[Política 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 prestadores de servicios y/o *procurement*

Ethics & Compliance Officer

[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.

En contextos complejos y exigentes en los que factores como la regulación, las políticas gubernamentales, la evolución de los mercados y las economías, entre otros, condicionan fuertemente el desempeño de la empresa, EDP cumple sus compromisos con esta importante parte interesada mediante una **acción firme en la que 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 los deberes legales y las necesidades de los *stakeholders*, aportando en la información proporcionada elementos cualitativos y cuantitativos que identifiquen los riesgos económicos, financieros, sociales, medioambientales y de reputación, de forma completa y clara, y garantizando la calidad de la información proporcionada.

02. Informar al mercado de la existencia de cualquier realidad relativa a la empresa cuya divulgación pueda interferir con su situación económica, medioambiental o social.

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

04. Respetar el principio de la igualdad de trato de los accionistas y de todos los demás interesados, proporcionando oportunamente la información necesaria de manera apropiada, veraz, transparente y rigurosa.

05. Incluir el riesgo de malas prácticas éticas en la gestión general de los riesgos empresariales, identificando las respectivas señales de alerta.

06. Conocer sistemáticamente el rendimiento económico esperado de nuestros ámbitos de actuación, tratando de contribuir activamente a la consecución de los objetivos definidos.



No debemos

01. Practicar, en ninguna circunstancia, actos que pongan en peligro la reputación de EDP, especialmente actos relacionados con asuntos financieros, corrupción y soborno, conflicto de intereses y uso de información y del patrimonio.

02. Dejar de cuestionar las prácticas adoptadas, siempre en un contexto constructivo, ya que es de crucial importancia promover la eficiencia.



Ejemplos

Pregunta



Me han solicitado que analice una posible futura inversión de EDP en una nueva región desde la perspectiva de mi zona. Al día siguiente, un compañero me avisó de que tenía que responder ese día, ya que la decisión estaba a punto de ser tomada a nivel del Comité de Inversiones porque el proyecto tenía una rentabilidad superior a la media. ¿Debo abreviar los procedimientos, omitiendo algunos análisis, para responder a tiempo?

Respuesta

No. Cualquier nueva opción de inversión debe ser analizada cuidadosamente. Siempre hay que asegurarse de que se analicen y se tengan en cuenta todos los riesgos que se puedan discernir en el momento de la toma de decisiones. Si no puede responder en el plazo establecido, deberá facilitar toda la información y análisis de los que disponga, advirtiendo de manera transparente que no ha sido posible completar el proceso de análisis. La toma de decisiones informada es crucial para garantizar el éxito y la sostenibilidad de las inversiones de EDP.

Pregunta



Al analizar un socio potencial para EDP en un nuevo negocio, el estudio de mi equipo ha tenido en cuenta varios criterios de riesgo, especialmente criterios financieros y de rentabilidad. ¿Debo asegurar también la evaluación ética y de integridad de los elementos que conforman el futuro equipo de gestión del socio si el negocio llega a realizarse?

Respuesta

Sí; y, de hecho, EDP ya tiene en cuenta este aspecto del análisis en sus procedimientos. El análisis de riesgos de la asociación desde la perspectiva de la ética y la integridad es esencial, de modo que cualquier nueva relación con terceros no comprometa la reputación de EDP desde ningún punto de vista. La robustez del desempeño económico reside también en el pilar de la ética y la integridad en los negocios. Es esencial garantizar que todos los socios de EDP mantengan los más altos niveles de ética e integridad, asegurando así la sostenibilidad y la confianza en los negocios.

Saber más



Información relacionada

[Inversores](#)

[Código de conducta para la Alta Dirección y senior financial officers](#)

[Política de relación con stakeholders](#)

[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*)

Ethics & Compliance Officer

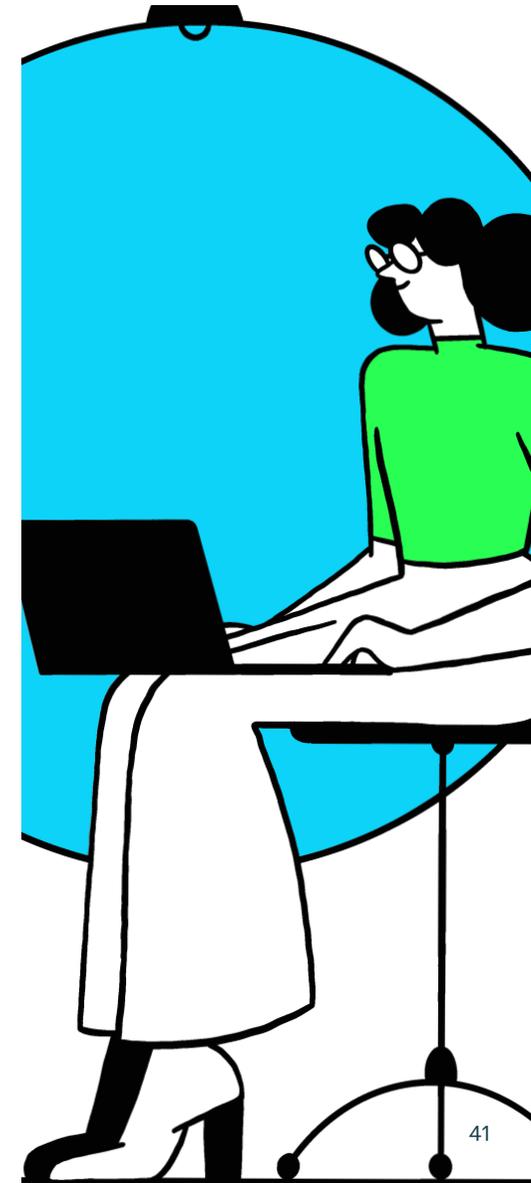
[Canal de Speak up](#)

2.2 Relación con los clientes

EDP comprende la dinámica específica y cambiante del mercado y busca constantemente crear soluciones que garanticen la **satisfacción y la creación de valor a sus clientes.**

Esta lógica de gestión basada en el «valor cliente» presupone la asunción de compromisos por parte de la empresa a nivel de **establecimiento de precios justos, comunicación clara y fiable** sobre las características y ventajas de las soluciones comercializadas o la prestación de un servicio de alta calidad basado en operaciones robustas, entre otros.

Teniendo en cuenta también el exigente contexto normativo del sector, EDP ha puesto en práctica, siempre que ha sido necesario, los mecanismos que aseguran el estricto cumplimiento de los deberes a los que está obligada.



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. Proporcionar información relevante, veraz y precisa, en un lenguaje accesible y adaptado a las necesidades, respondiendo a las solicitudes, dudas y denuncias.

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



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

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

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

No debemos

01. Desatender, en ningún caso, la protección de los datos personales de nuestros clientes; particularmente, no utilizar los datos recogidos para fines distintos e incompatibles de aquellos para los que se recogieron o para fines de marketing sin el consentimiento necesario del interesado.

02. Explotar la falta de conocimiento o las vulnerabilidades de nuestros clientes para promover nuevos productos y servicios.

03. Incluir mensajes despectivos en las comunicaciones formales e informales sobre nuestros competidores y sus productos y servicios.

04. Utilizar estereotipos que menoscaben la dignidad humana u otros que entren en conflicto con la legislación vigente, en campañas publicitarias y de marketing.



Ejemplos

Pregunta



Durante una llamada de un cliente, detecté una oportunidad para vender un producto que contribuiría a lograr mis objetivos individuales y de equipo, pero reconozco que podría no satisfacer las necesidades de este cliente.
¿Qué debo hacer?

Respuesta

Debe valorar las características del producto, siendo muy claro y asegurándose de que el cliente toma una decisión informada y libre sobre cuál es la mejor solución. Con un lenguaje claro y transparente está ayudando a fortalecer la buena reputación de la empresa. Es fundamental anteponer las necesidades del cliente y ofrecerle soluciones que satisfagan realmente sus expectativas. Esto no solo aumenta la satisfacción del cliente, sino que también fortalece la confianza en EDP.

Pregunta



Al celebrar un acuerdo de compra de energía con un *offtaker* relacionado con un proyecto desarrollado por la empresa, he observado un posible retraso del proyecto y me preocupa comunicar esta información a nuestro *offtaker* debido a las consecuencias que pueda tener.
¿Qué debo hacer?

Respuesta

Siempre debe ser transparente con nuestros *offtakers* e informarles de las últimas actualizaciones relacionadas con los proyectos desarrollados por la empresa en el ámbito de acuerdos celebrados.

Pregunta



Estamos trabajando en una campaña de imagen y nos gustaría utilizar una fotografía que incluye un tema que puede considerarse delicado desde el punto de vista de la sociedad.
¿Puedo usar la fotografía?

Respuesta

Es importante considerar si la fotografía en cuestión en su conjunto puede causar molestias o comentarios adversos por parte de algún individuo. Si ese es el caso, deberíamos abstenernos de usarla.

Pregunta



En un mercado en el que opera EDP y en el que el sector de la energía está regulado, ¿puedo ofrecer servicios —electricidad, gas u otros— a los posibles clientes sin referirme a otros operadores comerciales?

Respuesta

Lo más adecuado será informar a los potenciales clientes de que existen varias comercializadoras que operan en el mercado y, tras esta explicación, presentar en detalle los servicios comerciales de EDP, valorando de forma correcta y respetuosa los factores distintivos de las soluciones de la empresa.

Saber más



Información relacionada

[Soluciones para clientes](#)

[Política de relación con *stakeholders*](#)

[Política de integridad](#)

[Política de gestión de denuncias](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

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

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

2.3 Relación con los proveedores

EDP, como empresa global y diversificada, interactúa con una serie de proveedores, con los que trabaja y comparte responsabilidades, que actúan y hablan en nuestro nombre ante clientes, ciudadanos y otras partes interesadas.

La relación con los proveedores debe centrarse en alinear sus acciones con la estrategia global de EDP para el crecimiento sostenido, es decir, en el pleno respeto de los derechos humanos y la asunción de un compromiso de descarbonización temprana.

Mantener relaciones de confianza con estas empresas es fundamental para el éxito de EDP. Es más, el éxito de las asociaciones que establecemos depende de cómo las elegimos y del empeño que todos demostramos para fortalecer la relación.

Nuestra relación con los proveedores se basa en criterios de **imparcialidad, justicia y lealtad**, respetando su independencia e identidad.



Debemos

01. Seleccionar los proveedores en función de las políticas y procedimientos de EDP que incluyan criterios de elección éticos, técnicos y económicos claros, imparciales y predeterminados.

02. Buscar proveedores globales que cumplan las normas y prácticas de salud y seguridad, las normas medioambientales, la legislación laboral y de derechos humanos y otras leyes aplicables, realizando auditorías cuando se trate de proveedores críticos.

03. Reforzar el conocimiento de la cadena de valor de los proveedores críticos de EDP y de los riesgos éticos inherentes a los contratos celebrados, con el fin de garantizar unas relaciones acordes con los valores de EDP.



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

05. Respetar la identidad propia de cada socio, pero exigirles que cumplan, cuando estén autorizados a actuar en nombre de EDP, los deberes establecidos en el presente Código.

06. Garantizar la confidencialidad de la información de los proveedores y respetar su propiedad intelectual.

07. Respetar el tiempo y los recursos de los proveedores solicitando propuestas únicamente a los proveedores cualificados o a aquellos de los que se espera razonablemente que estén cualificados antes de celebrar los contratos.

08. Proporcionar información a todos los proveedores sobre el resultado de sus propuestas en los procesos de licitación o negociación, mostrando respeto por el tiempo y el esfuerzo invertidos, sin comprometer la información confidencial.

No debemos

01. Aceptar participar en procesos de decisión de selección de proveedores que puedan generar posibles situaciones de conflicto de intereses.

02. Imponer condiciones injustas a los proveedores o incumplir las condiciones acordadas, especialmente en lo que respecta a los pagos.

03. Establecer o mantener asociaciones con proveedores que no respeten los compromisos éticos adquiridos con EDP.



Ejemplos

Pregunta



Me contactó un proveedor que quería saber por qué no le habían adjudicado una determinada licitación. Formo parte del equipo responsable del análisis técnico de la propuesta. ¿Puedo darle una justificación?

Respuesta

Puede explicar al proveedor las razones por las que su oferta no ha sido seleccionada si está autorizado para ello por *Procurement*. Sin embargo, esta explicación debe prepararse cuidadosamente para evitar divulgar detalles confidenciales de las ofertas competidoras.

Pregunta



Busco proveedores para un nuevo proyecto de construcción. Uno de los proveedores más competitivos no cumple los requisitos mínimos de EDP en materia de seguridad y salud para este proyecto. Aun así, ¿debo solicitarle una propuesta?

Respuesta

No. La seguridad es una prioridad absoluta para EDP. EDP respeta el tiempo y los recursos de los proveedores y se esfuerza por contratar solo a aquellos que están cualificados o que se espera que estén cualificados para seguir nuestras directrices antes de ejecutar los contratos. Es importante comunicar al proveedor por qué no se le tiene en cuenta para este proyecto y animarle a mejorar sus prácticas de salud y seguridad lo antes posible para permitir futuras colaboraciones.

Saber más



Información relacionada

[Proveedores](#)

[Colaborar con nuestros socios](#)

[Gestión sostenible de la cadena de suministro](#)

[Política de compras](#)

[Política de relación con stakeholders](#)

[Código de conducta del proveedor EDP](#)

[Política de gestión de denuncias](#)



Damos voz a cada um

Superiores jerárquicos

Responsables de *Procurement*

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

2.4 Relación con las comunidades

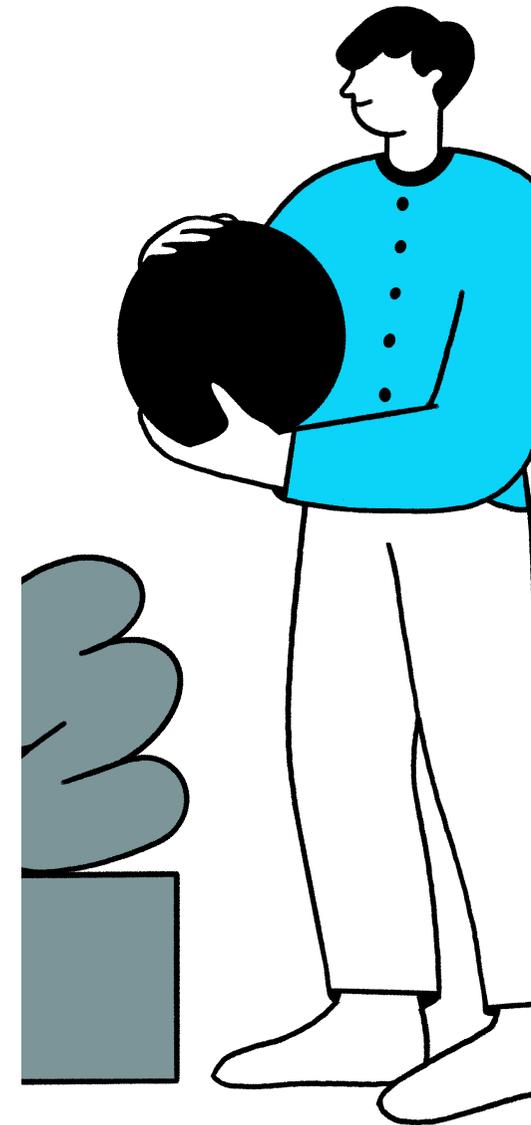
EDP ejerce un impacto positivo en la sociedad, promoviendo no solo a sus empleados y socios, sino también a las comunidades en las que opera, respetando sus sensibilidades y culturas.

Hemos desarrollado una **cultura de ciudadanía empresarial y de implicación con las comunidades**, con el objetivo de responder a las necesidades sociales alineadas con los temas centrales de la empresa. Invertimos en proyectos de transición energética justa que incluyen la promoción del acceso a la energía, de la inclusión energética y de las comunidades afectadas por el cierre de centrales térmicas. Estos proyectos tienen como objetivo proteger el patrimonio natural y la biodiversidad y promover la eficiencia energética y las energías renovables, contribuyendo a la descarbonización y a la lucha contra el cambio climático.

La estrategia de inversión social de EDP se basa, asimismo, en la cultura, con la misión de promover el acceso a la cultura, estimular el arte y proteger el patrimonio cultural.

Al mismo tiempo, y reconociendo la necesidad de seguir apoyando proyectos que respondan a otras necesidades sociales de las comunidades, parte del presupuesto anual se destina a inversiones en diversos ámbitos, como la formación, la sanidad, la inclusión social y la respuesta a situaciones de emergencias, entre otros.

Comprender, comunicar, confiar y cooperar son los compromisos que guían la participación activa y transparente que EDP promueve continuamente con las **comunidades locales**.



Debemos

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

02. Mantener canales de comunicación apropiados para informar a los ciudadanos sobre los impactos medioambientales de nuestras infraestructuras, así como sobre los riesgos y peligros de la energía, ya sea que se deriven de un uso normal o indebido, o del funcionamiento de las instalaciones y equipos bajo su responsabilidad.



03. Promover una transición energética justa que no deje a nadie atrás, la eficiencia energética y la adopción de estilos de vida más sostenibles.

04. Reconocer y seguir los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas cuando sea apropiado.

05. Mantener un canal eficaz de denuncias y reclamaciones con las comunidades, que garantice que sus preocupaciones y problemas se tratan de forma ágil, transparente y justa, reforzando la confianza y la implicación de la población local.

No debemos

01. Involucrarnos, en nombre de EDP, en acciones sociales que no reflejen nuestros compromisos y estrategias de participación con la comunidad.

02. Iniciar cualquier intervención sin escuchar a las partes interesadas para evaluar los potenciales impactos sociales y definir las medidas de mitigación necesarias.



Ejemplos

Pregunta



Estoy participando en una campaña de recaudación de fondos para una organización sin fines de lucro en la zona en la que resido. ¿Puedo pedir a mis compañeros que contribuyan?

Respuesta

No debe solicitar contribuciones monetarias de sus compañeros en el lugar de trabajo. Alternativamente, puede ponerse en contacto con su superior para tratar de involucrar a la empresa en el esfuerzo de ayudar a esa institución, apelando a las áreas con responsabilidad en materia de donaciones.

Pregunta



Me han pedido que ayude a reparar, durante el fin de semana, gratuitamente, la instalación eléctrica del club deportivo de la ciudad donde vivo. Me gustaría hacerlo y también pedir ayuda a algunos compañeros de EDP que poseen competencias técnicas en esta materia. Considero que esto se encuadra en voluntariado de competencias, pero no sé si puedo hacerlo.

Respuesta

Debe comprobar si el trabajo de esa institución se encuadra en los programas de EDP, especialmente en la Política de inversión o en la Política de voluntariado. Si este es el caso, debe ponerse en contacto con el área responsable de las donaciones para valorar si existe alguna posibilidad de implicar a la empresa institucionalmente en esta ayuda al club deportivo.

Saber más



Información relacionada

[Capacitar a nuestras comunidades](#)

[EDP Y.E.S. - *You Empower Society*](#)

[Compromisos de sostenibilidad](#)

[Política de inversión social](#)

[Política de voluntariado](#)

[Compromiso de EDP con los objetivos de desarrollo sostenible](#)

[Política de relación con *stakeholders*](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

[Área interna dedicada al impacto social](#)

[Política de participación local de *stakeholders*](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de *Investor Relations & ESG*

«Responsables de *Social & Foundations*»

Ethics & Compliance Officer

[Canal de *Speak up*](#)

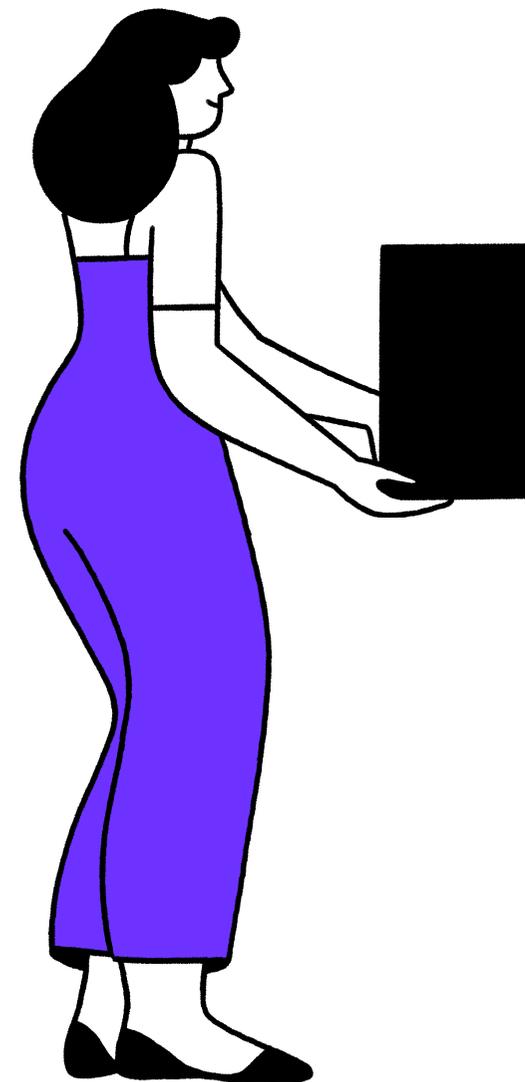
2.5 Competencia

La competencia es esencial para el mercado, ya que estimula la innovación, la calidad de los productos y servicios, y beneficia a los consumidores con más opciones y precios más justos. Ante la liberalización y la diversidad de los mercados, pero también ante el aumento del número de competidores, los principios de la Competencia han pasado a guiar la actuación de las empresas, **estimulando la calidad y eficiencia de los agentes y promoviendo una economía más próspera, justa y equilibrada.**

También es importante tener en cuenta que, debido a su importancia, la legislación en materia de competencia es ahora muy exigente y su incumplimiento da lugar a la aplicación de fuertes sanciones, con repercusiones financieras y consecuencias en la credibilidad y reputación de los implicados.

La exigencia de cumplir las normas éticas más estrictas, de integridad y compliance de la competencia, combinada con la presencia que EDP tiene hoy en día a escala mundial, tanto por las áreas de actividad en las que opera en el sector energético como por las jurisdicciones en las que está representada, le confieren mayores responsabilidades para con sus stakeholders

En este contexto, EDP promueve acciones formativas y fomenta la actualización y difusión de los conocimientos de sus empleados en materia de competencia. En algunas geografías ha implantado ya un Programa específico de compliance de obligaciones legales en materia de competencia, que incluye un conjunto de herramientas específicas con el objetivo de salvaguardar y garantizar la conformidad de las conductas de los empleados a las exigencias legales en materia de competencia.



Debemos

01.

En caso de duda sobre la conformidad de los comportamientos practicados u observados en materia de competencia —ya sea en la relación con las empresas competidoras actuales y potenciales, en la relación con los clientes o proveedores, en funciones de representación en asociaciones profesionales o sectoriales y en el análisis o construcción de propuestas de fusiones, adquisiciones o acuerdos bilaterales, entre otros— dejarnos asesorar por las autoridades competentes en esta materia dentro de la empresa, manteniendo siempre una actitud íntegra y prudente.



02.

Prestar especial atención a la comunicación oral y escrita sobre la información estratégica de la empresa, especialmente acerca de los precios efectivos, cantidades, carteras de clientes, volúmenes de negocio, costes de producción, inversiones o ventas, entre otros, para asegurarse de que no surjan dudas sobre la conformidad de lo comunicado con las normas de competencia y que no se cuestionen los estándares éticos requeridos.

No debemos

01.

Adoptar cualquier práctica prohibida por la legislación sobre competencia.



02.

Utilizar, en cualquier circunstancia, información sobre empresas competidoras obtenida por medios no legales o que induzca a la violación de la legislación vigente en materia de competencia.

Pregunta



Una persona que trabaja en una empresa de la competencia me ha contado que esta empresa pronto no podrá comercializar electricidad. ¿Debería subir el precio de mi oferta en el mercado?

Respuesta

No. Esta información puede utilizarse como presunción de práctica concertada entre los agentes y, por lo tanto, debe solicitarse inmediatamente la difusión de esta información entre los demás agentes del mercado (idealmente dejando registrada su posición) e informar lo antes posible al equipo local con responsabilidad sobre temas de competencia sobre lo sucedido.

Pregunta



Fermo parte de un equipo que está negociando la adquisición de una empresa. En este contexto, el potencial vendedor quiere incluir una cláusula que nos imposibilite en el futuro contratar a todos sus empleados si no se completa la transacción. Aunque comprendo las preocupaciones de la empresa vendedora, temo que estemos infringiendo alguna norma de competencia al aceptar esta cláusula. ¿Debo aceptarla?

Respuesta

Efectivamente, aceptar una cláusula de no contratación de trabajadores puede considerarse un acuerdo de *no poach*, que es una práctica que restringe la competencia al limitar la movilidad de los trabajadores y reducir la competencia en el mercado laboral. Sin embargo, esta cláusula puede ser legítima y ajustarse a las normas sobre competencia siempre que se cumplan una serie de criterios. Esta situación debe ponerse en conocimiento del equipo local responsable de los temas de competencia, para que analice y apoye la negociación con la empresa vendedora en lo que respecta a las normas de competencia, especialmente en el contexto de los mercados laborales.

Pregunta



Como representante de EDP en una asociación, he participado en una reunión en la que los demás representantes empresariales empezaron a debatir medidas para mitigar los efectos de la inflación y, en este sentido, algunas empresas de la competencia compartieron las condiciones de sus ofertas en el mercado. ¿Cómo debo actuar en una situación así?

Respuesta

Discutir asuntos comercialmente sensibles como precios, descuentos o estrategias comerciales con competidores o potenciales competidores, ya sea en foros formales como una asociación o informales como un evento, podría percibirse como una práctica colusoria y, por lo tanto, debe evitarse. En este caso concreto, el empleado de EDP debe negarse a participar en la discusión y abandonar la reunión si los participantes insisten en discutir el asunto, asegurándose de que las razones para abandonar la reunión consten en acta. A continuación, deberá compartir lo sucedido con el equipo local responsable de los temas de competencia.

Saber más



Informação relacionada

[Prácticas de competencia leal](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

[Programa específico de *compliance* de obligaciones legales de competencia](#)

EDP Portugal

[Manual de competencia](#)

EDP España

[Manual de competencia](#)



Damos voz a cada um

Superiores jerárquicos

Legal & Governance - COE de Regulation & Competition

Competencia

EDP Portugal

concorrenca@edp.com

EDP España

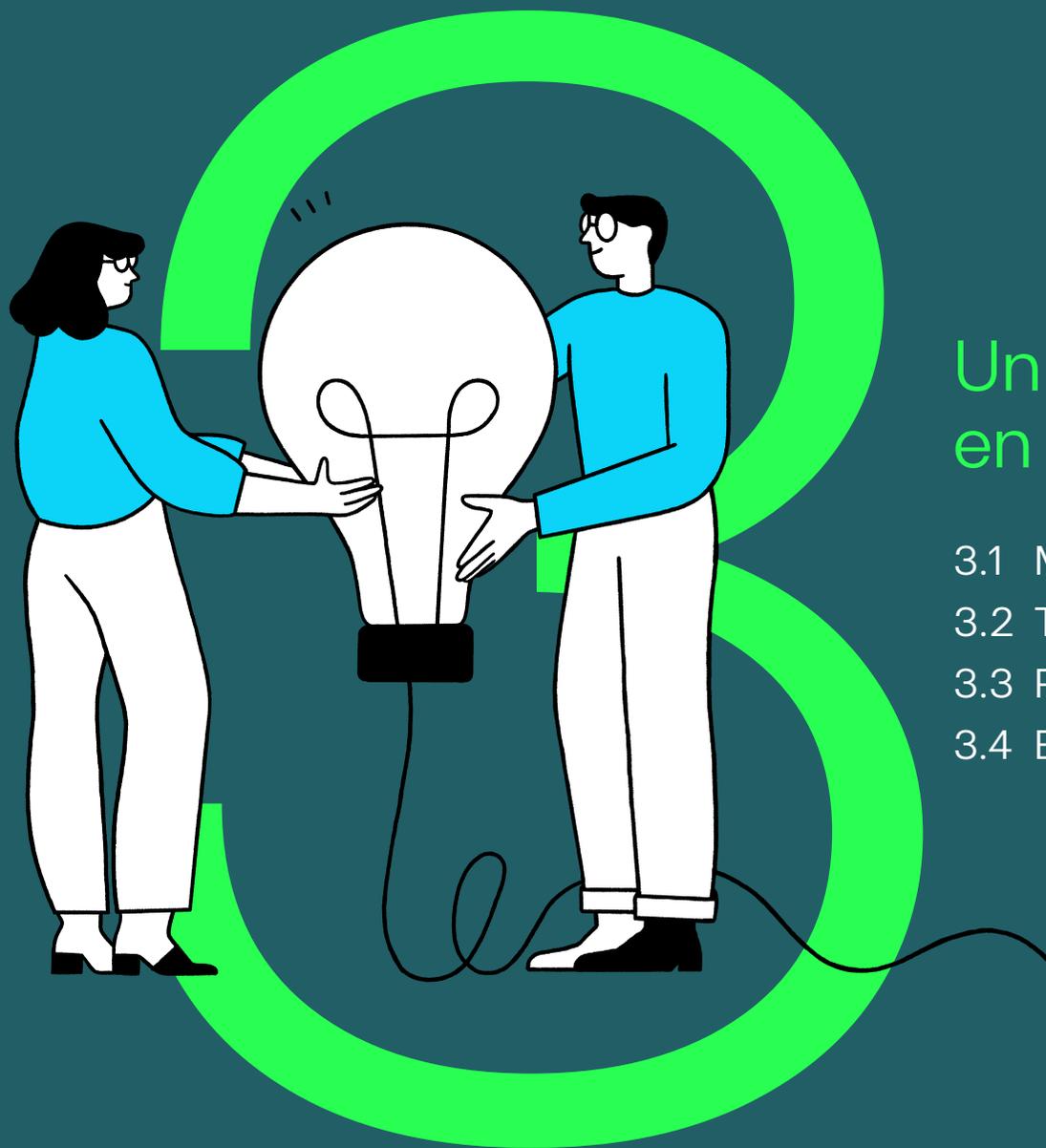
regulacion.competencia@edp.com

Outros

Equipo local responsable de temas de competencia

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)



Un sector en transformación

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

3.1 Medioambiente

Miramos al medioambiente como un valor y a su conservación y regeneración como un deber.

Una fuerte cultura de gestión del riesgo medioambiental es fundamental para **reducir nuestra huella ecológica**. Por ello, nos comprometemos a aplicar las mejores soluciones para evitar, mitigar y, en caso necesario, compensar los impactos medioambientales de nuestra actividad, trabajando día a día para mejorar continuamente nuestros resultados.

Abordamos eficazmente los riesgos y oportunidades, integrando la gestión medioambiental en los procesos de negocio, en la estrategia y en la toma de decisiones, alineándolos con otras prioridades de negocio e incorporando la gobernanza medioambiental en el sistema global de gestión.

Apoyamos la regeneración como medio para acelerar la transformación a un nuevo nivel de ambición, yendo más allá de los métodos tradicionales de mitigación de impactos negativos para adoptar estrategias que promuevan impactos positivos significativos. La regeneración pretende restaurar el medio ambiente global, permitiendo que todo el ecosistema prospere. Esto incluye el fortalecimiento de la sociedad y la creación de oportunidades de innovación que promuevan una economía más sostenible y circular. Esto significa impulsar los esfuerzos para encontrar formas de establecer una nueva relación con el planeta, regenerando el agua, el suelo y el aire, al tiempo que fortalecemos la sociedad y creamos oportunidades de innovación para promover nuestra economía.

El éxito de nuestra Política de medioambiente depende del compromiso de todos, de la forma en que pensamos, actuamos e influimos.



Debemos

01. Actuar siempre respetando el principio de precaución, cuando nuestras actividades puedan provocar daños serios e irreversibles a la salud humana o al medioambiente, aunque sean inciertos pero científicamente plausibles. En estas situaciones, si esto ocurre, debemos contribuir a que la ciencia nos ayude a tomar la mejor decisión.

02. Alinear nuestras actividades con las estrategias y mejores prácticas nacionales e internacionales de protección medioambiental.

03. Promover la concienciación medioambiental actuando como agentes movilizados en la defensa y protección del medioambiente.

04. Profundizar en el conocimiento de los riesgos e impactos medioambientales de nuestra actividad, en particular utilizando procedimientos de evaluación de riesgos y oportunidades para robustecer el proceso de toma de decisiones.

05. Promover activamente el desarrollo de tecnologías medioambientalmente más sostenibles, a lo largo de la cadena de valor.

06. Fomentar las buenas prácticas medioambientales en toda la cadena de suministro, garantizando que nuestros socios y proveedores adopten altos niveles de sostenibilidad y responsabilidad medioambiental.

07. Incentivar la adopción de prácticas de economía circular en todas las fases de nuestras operaciones, priorizando la reducción, reutilización y reciclaje de recursos y contribuyendo así a un sistema económico regenerativo y sostenible.

08. Colaborar con las autoridades medioambientales y escuchar a otras partes interesadas en la búsqueda de una mejora continua de nuestro desempeño medioambiental.

09. Promover nuestra política medioambiental internamente y con nuestros socios y otras partes interesadas.

10. 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 degraden el medioambiente, priorizando siempre alternativas menos perjudiciales para el medioambiente y económicamente competitivas con las primeras.

02. Ignorar o descuidar situaciones que pongan en peligro el medioambiente, la conformidad legal de la empresa o defrauden las expectativas y necesidades de las partes interesadas.

03. Dificultar el análisis de accidentes o cuasi accidentes de naturaleza medioambiental al negarse a participar u omitir información relevante.



Pregunta



Un equipo de una de nuestras unidades de producción se ha averiado. Aunque la planta puede seguir produciendo, se sabe que los niveles de emisiones contaminantes aumentarán considerablemente, superando los límites impuestos por los permisos medioambientales existentes, hasta que se sustituya el dispositivo. El tiempo de reparación previsto es de cuatro días, que es el tiempo necesario para comprar y recibir el equipo. ¿Debo parar la unidad aunque sepa que en esa situación violaré un acuerdo de suministro?

Respuesta

Sí, debe detener la unidad inmediatamente y repararla en el menor tiempo posible. El cumplimiento de las licencias medioambientales y la protección del medio ambiente son prioridades fundamentales para EDP. Mantener la unidad en funcionamiento mientras supera los límites de emisiones no solo violaría la normativa legal, sino que también pondría en peligro la responsabilidad medioambiental de la empresa. Es esencial comunicar la situación a los clientes afectados y buscar alternativas para minimizar el impacto en el suministro, al tiempo que se garantiza una reparación rápida y eficaz de los equipos.

Pregunta



En un viaje de fin de semana con la familia encontré, cerca de una instalación nuestra que había sido objeto de una intervención de mantenimiento, residuos de cables y embalajes de productos peligrosos. ¿Cómo debo proceder?

Respuesta

Debe comunicar inmediatamente esta situación, preferiblemente al área responsable de la obra y exigir la recogida de los residuos dejados en el lugar de la obra y su envío al operador de residuos autorizado; debe, también, exigirse el restablecimiento de las condiciones medioambientales en el lugar.

Pregunta



Fermo parte del equipo EDP que coordina obras y, en el transcurso de una obra de la empresa, advertí que se estaban quemando residuos tóxicos que debían ser enviados al vertedero, a lo que me respondieron que lo hacían excepcionalmente porque si no, no terminarían el trabajo a tiempo. Ahora no sé si debo ignorar este hecho, porque ya he hecho mi parte, o denunciar la situación porque se está poniendo en peligro a las empresas que trabajan aquí y se está contaminando el medioambiente.

Respuesta

Debe informar de la situación por escrito al gestor del contrato. Esto ayuda a EDP y a las demás empresas involucradas a cumplir con todas las obligaciones legales a las que están sujetas. Está procediendo de conformidad con la legislación y los procedimientos internos aplicables, principalmente en lo que respecta a la legislación medioambiental, y no pone a nada ni a nadie en peligro.

Pregunta



Estoy trabajando en un proyecto para las zonas degradadas alrededor de nuestras instalaciones de producción de energía. El objetivo es restaurar los ecosistemas locales y promover la biodiversidad, pero creo que no estamos incorporando los compromisos de sostenibilidad de EDP. ¿Qué debo hacer?

Respuesta

Se espera que los empleados conozcan e incorporen a sus proyectos todos los compromisos de EDP, principalmente los de la nueva estrategia de sostenibilidad. Debe recordar al equipo esta estrategia y, si es necesario, pedir a sus superiores que actúen en consecuencia. EDP ha renovado su estrategia de sostenibilidad para 2023–2026, con objetivos para 2030 organizados en cinco ejes prioritarios, entre ellos, la regeneración y la preservación de la naturaleza. Un ejemplo es el programa *Space4Nature*, cuyo objetivo es acelerar la aplicación de soluciones basadas en la naturaleza (SbN) y promover la biodiversidad. Este programa incluye la adopción de nuevos criterios científicos, la mejora de la gestión de la biodiversidad, la aceleración de las operaciones en el territorio y la formación de los empleados. El éxito de nuestras asociaciones depende de elecciones bien fundamentadas y de una gestión eficiente de los riesgos medioambientales.

Saber más



Información relacionada

[Proteger nuestro planeta](#)

[Compromisos de sostenibilidad](#)

[Política medioambiental](#)

[Materialidad del Grupo EDP](#)

[Compromiso de EDP con los objetivos de desarrollo sostenible](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

[Área interna dedicada a la sostenibilidad](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de *Investor Relations & ESG*

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

3.2 Transición energética

El mundo está atravesando un profundo proceso de transformación en busca de un desarrollo sostenible, en el que uno de los grandes retos es **frenar el cambio climático** que se está produciendo, asegurando al mismo tiempo una **transición energética justa**.

El empeoramiento del cambio climático enfrenta a la humanidad con el imperativo de reducir urgentemente las emisiones de CO₂. Si el calentamiento global no se limita a un máximo de 1,5 °C respecto a la era preindustrial, corremos el riesgo de enfrentarnos a fenómenos climáticos extremos y a desequilibrios naturales, tales como el incremento del nivel de los océanos, con efectos devastadores sobre las infraestructuras y las ciudades, la salud y el bienestar social. Las consecuencias para el medioambiente y la biodiversidad serán también incalculables y dramáticas. La emergencia climática exige que todas las empresas asuman el deber ético de **reducir** sustancialmente y **eliminar**, en la medida de lo posible, los **gases de efecto invernadero**.

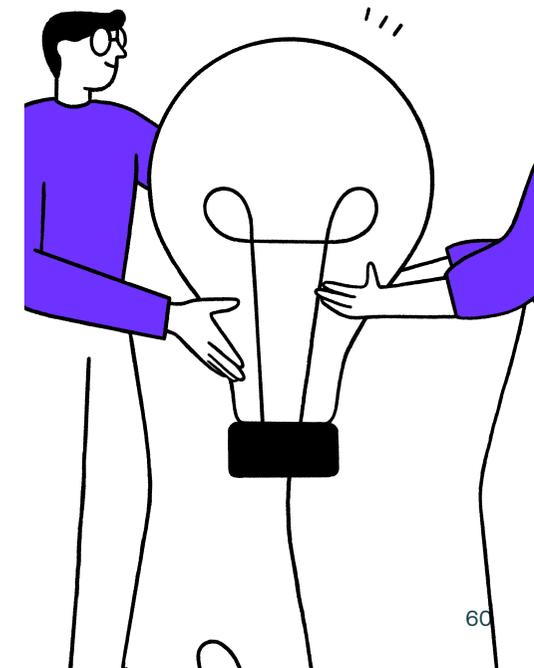
La transición energética es un viaje global e imparable hacia las energías 100% renovables, la descarbonización, la movilidad eléctrica, los equipos

eficientes y una vida cada vez más verde, alimentada por fuentes de energía renovables y libre de emisiones contaminantes.

Manteniendo el objetivo de «ser 100% ecológicos en 2030», en EDP trabajamos cada día para liderar la transición energética, aprovechando nuestra capacidad de adoptar nuevas tecnologías para generar más valor para nuestros stakeholders. Lo hacemos centrándonos en el impacto y anticipándonos a los retos futuros, con el valor de promover activamente el cambio.

La empresa se ha comprometido a lograr la **neutralidad de carbono** (Net Zero) en sus operaciones directas promoviendo la reducción de emisiones entre sus socios comerciales y formando a las comunidades. A lo largo de su cadena de valor, EDP **promoverá continuamente la eficiencia energética y la sustitución de combustibles fósiles por fuentes de energía renovable**, con el objetivo de contribuir a una **nueva economía y a unos modos de vida que respeten el planeta y promuevan el bienestar social**.

En la visión de EDP, la electrificación es uno de los vectores esenciales para la descarbonización de la economía, cuando se produce a partir de energías renovables. Mediante la innovación continua, la producción de energía eléctrica renovable debería aumentar para sustituir el consumo de combustibles fósiles en los servicios, la industria y el transporte. Cuando la electrificación no sea una solución viable, tecnologías como el hidrógeno verde (producido a partir de energías renovables) podrían contribuir de forma importante a descarbonizar el planeta.



Debemos

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

02. Crear planes de emergencia y reforzar la resistencia de la infraestructura para hacer frente a eventos extremos.

03. Desarrollar una gestión inteligente de la producción y del consumo de energía.

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

05. Contribuir al aumento de la «alfabetización energética», tanto interna como externa, contribuyendo a situarnos a nosotros y a la población en general con 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 el desarrollo de medidas de eficiencia energética y servicios de bajo carbono con los clientes.

08. Contribuir al aumento del uso de energía renovable en los edificios, el transporte y las industrias.

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



No debemos

01. Aplicar soluciones o realizar inversiones sin un análisis previo de sus impactos climáticos, medioambientales y sociales y sin asegurar 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 garantizar los principios de sostenibilidad recomendados por EDP.

03. Alejarnos, individual y colectivamente, de la lucha por la descarbonización y por una transición energética justa e inclusiva para todos.



Ejemplos

Pregunta



En el equipo de dirección planeamos una serie de reuniones de trabajo que implicaban viajar a varias regiones. Sugerí que sustituyéramos, al menos, parte de estos viajes por sesiones online. Aunque mi propuesta no fue valorada, ¿he actuado correctamente?

Respuesta

Sí, ha actuado bien. Una acción que tenga implicaciones más acordes con los compromisos de EDP en cuanto a la reducción de las emisiones de CO₂ es la más apropiada.

Pregunta



Un proveedor de equipos de generación de energía eólica para plantas de autoconsumo se puso en contacto conmigo para preguntarme sobre el posible interés de EDP en una asociación para vender sus productos. Le expliqué que EDP produce y vende su propia energía y, como tal, no tendría interés en soluciones que redujeran el consumo de energía de la red. ¿He hecho lo correcto?

Respuesta

No. En primer lugar, debe tener presente y recordar al proveedor que EDP ha establecido un amplio proceso de consulta de mercado que cualquier proveedor debe pasar. Por otra parte, también hay que tener en cuenta que el autoconsumo es una parte esencial de la transición energética que debemos fomentar porque contribuye a la sensibilización general sobre el desafío de todos, ya que reduce emisiones, pérdidas, inversiones y ayuda a electrificar el consumo.

Saber más



Información relacionada

[En el liderazgo de la transición energética](#)

[Compromisos de sostenibilidad](#)

[Plan de transición climática](#)

[Compromiso de EDP con los objetivos de desarrollo sostenible](#)

[Código de conducta para la alta dirección y senior financial officers](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

[Área interna dedicada a la sostenibilidad](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Responsables de *Investor Relations & ESG*

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

3.3 Revolución digital

La tecnología es una parte fundamental de la estrategia de EDP, ya que es decisiva en la forma en que la empresa gestiona sus activos y se relaciona con sus clientes y 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, con la posibilidad de aumentar las competencias y crear soluciones de vida más equilibradas en el modo de estar cotidiano, en el contexto profesional, en la salud y el bienestar en general. Se sabe, sin embargo, que esta revolución conlleva nuevos riesgos asociados, que pueden tener importantes repercusiones, principalmente económicas y en la vida de las personas y de la sociedad en su conjunto y, por lo tanto, también de naturaleza ética.

EDP es consciente de su responsabilidad en esta materia y reconoce, inequívocamente, la necesidad de **garantizar una gestión cuidadosa y comprometida de los sistemas de información a nivel ético**, en todas las fases del ciclo de vida de la información, incluido el diseño de sistemas, la selección de las fuentes, la extracción del conocimiento, la integración y el análisis de datos y el desarrollo de algoritmos de modelos analíticos. Hoy en día merece especial atención la ciberseguridad, y EDP ha reforzado la atención que presta a sus sistemas dedicados a este ámbito.

Así pues, la empresa tiene presente en su actuación en este campo la necesidad de llevar a cabo una **evaluación sistemática de los riesgos éticos**, dedicando una particular atención a la utilización de la inteligencia artificial en los diversos desarrollos, a la **garantía de calidad de los datos** de su negocio y a la práctica coherente de los 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, especialmente las tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial, la inteligencia artificial generativa o la robótica, entre otras.

02. Asegurar desde la fase de diseño de los sistemas, la incorporación de criterios éticos en la toma de decisiones, con el fin de que los conceptos de digitalización sean aplicables en beneficio de la sociedad en general y, sobre todo, garantizar el control humano proporcional en todos los sistemas autónomos y críticos.

03. Mitigar los riesgos éticos en la fase de diseño mediante procesos de garantía de calidad e integridad de los datos y algoritmos, incluida la documentación clara y transparente de los mismos.

04. Garantizar la transparencia y la posibilidad de interpretación de los resultados obtenidos, asegurando que sean auditables y reproducibles.

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

06. Supervisar continuamente los sistemas y promover una cultura de responsabilidad entre todos los implicados, asegurando que el impacto ético se evalúe continuamente y que todos comprendan y asuman las consecuencias de sus acciones y decisiones, garantizando la formación necesaria.

07. Incentivar a todos a asumir la responsabilidad de identificar oportunidades de mejora y eficiencia que conduzcan a objetivos más sostenibles, utilizando las nuevas tecnologías digitales.

08. Promover con determinación el desarrollo de los empleados para que se adapten a la transformación tecnológica, estimulando la formación, el reciclaje y la adaptación necesarios, y creando funciones cualificadas para trayectorias profesionales sensibles al riesgo tecnológico ético.

09. Promover el empleo científico que permita atraer a personas con conocimientos muy especializados en nuevas tecnologías y, al mismo tiempo, defender su retención en EDP.



01.

Permitir el desarrollo de sistemas o modelos analíticos que promuevan directa o indirectamente cualquier forma de injusticia, discriminación, prejuicio o explotación de las vulnerabilidades de los usuarios afectados por los sistemas.

02.

Permitir la adquisición y el desarrollo de sistemas que no respeten las mejores prácticas de ciberseguridad, exponiendo a clientes, proveedores y a la sociedad a potenciales daños.

03.

Ignorar indicios de impactos éticos provocados por cualquier tecnología en uso, no informando de ellos adecuadamente.



04.

Desatender las opiniones o reclamaciones de *stakeholders* sobre posibles cuestiones éticas.

05.

Permitir el almacenamiento indebido o inseguro de documentación, especialmente cuando se trate de datos personales, para evitar impactos negativos en la empresa, los clientes, los proveedores y la sociedad en general.

06.

Descuidar la búsqueda de conocimiento activo sobre los riesgos éticos de incorporar la inteligencia artificial a las actividades diarias.

07.

Ignorar o minimizar los impactos sociales y medioambientales negativos de las tecnologías desarrolladas o aplicadas, priorizando exclusivamente los resultados económicos.

Pregunta

He notado que un programa informático, adquirido recientemente, parece tener un sesgo sistemático que penaliza el género femenino, aunque no estoy absolutamente seguro. ¿Debo comunicar esta sospecha a alguien o solo debo estar atento?



Respuesta

En caso de duda, debe informar inmediatamente de su preocupación para que se pueda hacer una evaluación amplia y rigurosa de su sospecha. Es esencial garantizar que todos los sistemas utilizados por EDP sean justos y equitativos, sin discriminación de ningún tipo. Informar con prontitud permite investigar y corregir la situación, si es necesario, garantizando la integridad y la igualdad en los procesos de la empresa.

Pregunta

Fomo parte de un grupo de trabajo que está desarrollando una aplicación que utiliza la inteligencia artificial y creo que no se están imponiendo correctamente los límites al algoritmo, es decir, a la «actuación de la máquina». He avisado al grupo más de una vez, pero todos piensan que es exceso de celo. Estoy convencido de que no estamos haciendo una evaluación adecuada de los riesgos de este proyecto. ¿Cómo debo proceder?



Respuesta

Debe insistir en esta preocupación al responsable del grupo de trabajo y, si aun así no le prestan atención, debe utilizar el resto de los canales de denuncia para este fin. Una evaluación adecuada de los riesgos en proyectos de inteligencia artificial es crucial para garantizar la seguridad, la ética y la conformidad. Si tiene preocupaciones legítimas sobre los límites del algoritmo y los riesgos asociados, es importante que estas preocupaciones sean consideradas e investigadas. EDP valora la responsabilidad y la proactividad a la hora de identificar y mitigar los riesgos en todos sus proyectos.

Saber más



Información relacionada

[Nuestra transformación digital](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

[Política de seguridad de la información](#)

Área interna dedicada:

[Transformación digital](#)

[Requisitos de los sistemas de información](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Digital (DGU)

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

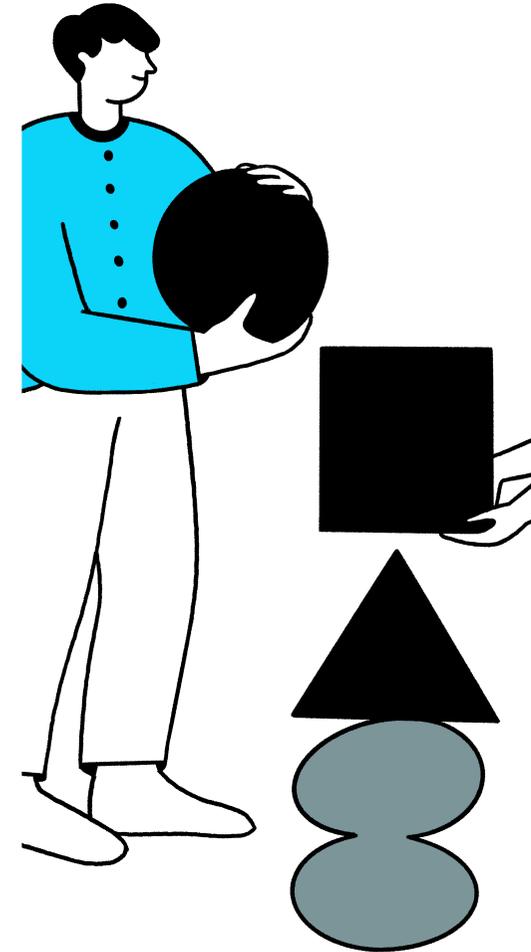
3.4 Emprendimiento, innovación y cooperación

En una época en la que el sector energético está experimentando una constante transformación impulsada por la evolución tecnológica y social, EDP ha reforzado su compromiso con el **fomento de la innovación, el desarrollo tecnológico, la aceleración de la transición energética y la gestión del conocimiento en el ámbito de la energía.**

Vivimos un periodo de transformación para una competitividad basada en nuevas metodologías de trabajo y en una actuación en red, coordinada y cooperativa, que es ya una realidad.

Sin embargo, la complejidad de los ecosistemas de innovación y estructuras como los existentes en el Grupo EDP, en un contexto digitalmente interconectado, generan diversos retos, entre ellos, los riesgos corporativos derivados de las acciones que implican a *stakeholders* internos y externos.

En este contexto, **la actuación ética y un enfoque constante en la gestión y mitigación de riesgos son fundamentales para garantizar que la transformación digital y la innovación no comprometen ni se sobreponen a los principios éticos de EDP y de todos sus empleados.**



Debemos

01.
Fomentar prácticas de colaboración y cooperación con un propósito común y claro.

02.
Garantizar que, en los ecosistemas en los que opera EDP, todos los socios cumplen el Código de Ética EDP.

03.
Perseguir actitudes de apertura y transparencia para aprender de los errores y mitigar la exposición al riesgo.



04.
Promover relaciones equilibradas y con expectativas adecuadas a la fase de madurez de las entidades involucradas en esos ecosistemas.

05.
Crear los entornos de prueba apropiados para las tecnologías o modelos de negocio que serán probados, de modo que los riesgos asociados sean controlables.

No debemos

01.
Violar la confidencialidad de la información a la que se accede y, en particular, evitar exponer la propiedad intelectual de EDP y de terceros a situaciones que puedan conducir a su apropiación por parte de otras entidades.

02.
Invertir a título personal en oportunidades identificadas en el contexto de la empresa.



Ejemplos

Pregunta

Me ha gustado especialmente una idea de negocio desarrollada en un proyecto interno. La encuentro muy prometedora, pero desafortunadamente EDP no tiene intención de desarrollarla. ¿Puedo seguir adelante con mis propios recursos, fuera de las horas de trabajo?



Respuesta

Por norma, no. Sin embargo, puede haber excepciones que deban ser analizadas con sus superiores.

Pregunta

Una serie de *startups* con las que empezaremos a trabajar en proyectos de colaboración me preguntaron si podía organizar una sesión de intercambio de buenas prácticas sobre buenas prácticas de ética y *compliance*. ¿Puedo hacerlo?



Respuesta

Sí. EDP tiene la costumbre de compartir sus buenas prácticas, especialmente en el campo de la ética y *compliance* y, por ello, puede compartirlas con estas organizaciones que ahora van a formar parte de nuestro ecosistema, siempre que sus superiores así lo entiendan.

Pregunta

Un amigo me ha preguntado por qué EDP está invirtiendo en *startups* como alternativa a otras posibles aplicaciones financieras. ¿Qué debo contestarle?



Respuesta

Debe responder que los objetivos de la inversión de EDP en startups no son exclusivamente financieros; EDP considera que estas nuevas empresas, generalmente dedicadas a la investigación y la innovación, fomentan la creación y la transferencia de conocimientos técnicos, la promoción de la eficiencia y de nuevos negocios, pero también nuevas metodologías de trabajo. Por lo tanto, la realización de estas inversiones forma parte de una búsqueda que no está exclusivamente centrada en la rentabilidad financiera, sino también de una relación estratégica que crea valor mutuamente (además de la mencionada rentabilidad financiera) para EDP y para la *startup*.

Saber más



Información relacionada

[Política de relación con *stakeholders*](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

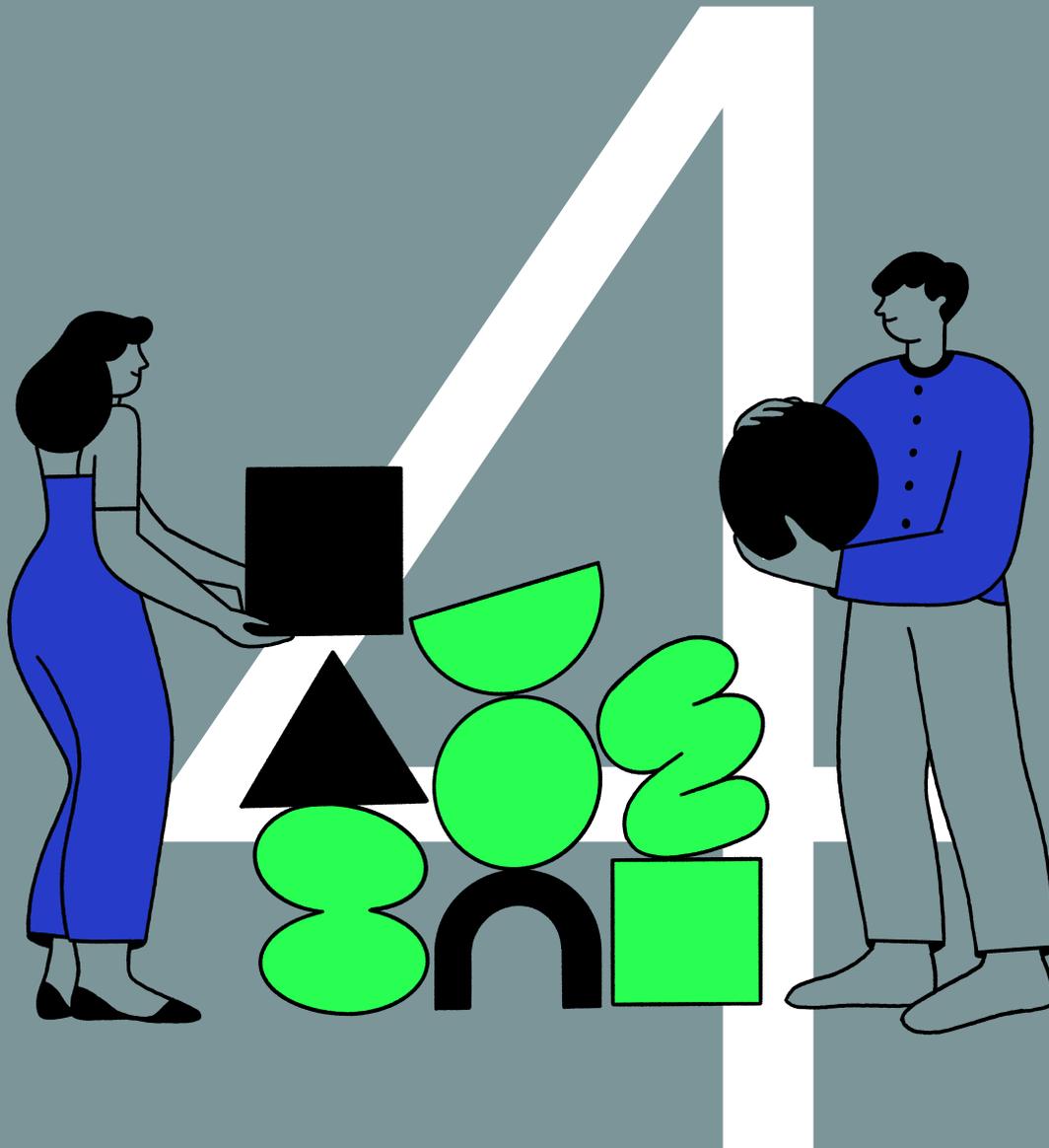


Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)



Acción con integridad

- 4.1 Corrupción y soborno
- 4.2 Conflicto de intereses
- 4.3 Regalos y entretenimiento
- 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

Las prácticas de 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. Esas prácticas también socavan la democracia y el Estado de Derecho, desviando los recursos necesarios para el crecimiento y el desarrollo de la sociedad y promoviendo la inestabilidad, la inseguridad y la desconfianza entre los ciudadanos. Por consiguiente, en una lógica de **tolerancia cero, la prevención y la lucha contra la corrupción y el soborno ha sido asumida ampliamente** y a nivel mundial, especialmente en la adopción de leyes y el fomento de la cooperación entre las entidades privadas y las autoridades públicas.

EDP prohíbe la práctica de la corrupción y el soborno, en forma activa o pasiva, ya sea mediante actos u omisiones, o mediante la creación y mantenimiento de situaciones de favor mediante pagos de facilitación u otras irregularidades.

EDP cuenta con **políticas y procedimientos de prevención, detección, corrección y control de la corrupción**, siendo la principal de ellas la Política de integridad.



Debemos

01.

Anticipar y aclarar situaciones que puedan constituir o ser percibidas como corrupción o soborno.

02.

Respetar, en sus relaciones con empleados y responsables de entidades públicas, los deberes de exención a los que están sujetos, evitando cualquier acción u omisión que, directa o indirectamente, tenga influencia fraudulenta, coercitiva, manipuladora o engañosa, y abstenerse de dar o prometer cualquier tipo de beneficio que no les corresponda.

03.

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

04.

Cumplir con las normas internas relativas a la diligencia debida en la identificación y análisis de la integridad (*due diligence* de integridad) de terceros antes del establecimiento de relaciones de negocio, asegurando la adopción de los mecanismos de mitigación de riesgos previstos y aplicables.

05.

Informar en los canales adecuados de cualquier señal de alarma o acción que pueda estar asociada con un posible acto de corrupción, recepción u ofrecimiento indebido de ventajas o cualquier otro ilícito, penal o administrativo.



No debemos

01.

Solicitar, aceptar, ofrecer o prometer regalos, obsequios, préstamos, estancias en hoteles, servicios personales u otras gratificaciones, incluso en forma de trato preferencial de clientes, proveedores, autoridades gubernamentales o cualquier otra persona o entidad relacionada con los negocios de la empresa, que puedan dar lugar a que la empresa o un tercero obtenga algún tipo de ventaja personal indebida.

02.

Solicitar, aceptar, dar o prometer cualquier ventaja patrimonial o no financiera, cuando dichas ventajas no sean debidas.

03.

Hacer, en nombre de la empresa, contribuciones monetarias o de otro tipo a partidos políticos.

04.

Hacer indicaciones a clientes, aunque estos lo soliciten, de proveedores o empresas que puedan estar, directa o indirectamente, relacionados con los negocios de la empresa.



Ejemplos

Pregunta



En el transcurso de una certificación de una instalación, he identificado un defecto que conducirá a su desaprobación, de acuerdo con la legislación aplicable. El cliente estaba muy angustiado y me propuso contratarme para reparar el equipo. Sé que estas normativas son a veces exageradas y que esta instalación no corre un gran riesgo. ¿Puedo reparar el equipo porque tengo los conocimientos técnicos para hacerlo y luego proceder a la aprobación?

Respuesta

No. Debe informar al cliente de que no tiene otra alternativa que desaprobación de la instalación y explicar específicamente el defecto identificado, para que esté debidamente informado. Solo entonces estará cumpliendo con la ley aplicable, sin poner en riesgo al cliente y siendo leal a la empresa. Además, el cliente podría hacerse a la idea de que eso influyó en su decisión de desaprobación de la certificación y tratar de recompensarlo por ello.

Pregunta



Un proveedor quiere ofrecerme un viaje para ver la final de un campeonato deportivo. Este proveedor quiere que se le adjudique un concurso promovido por EDP. ¿Puedo aceptarlo?

Respuesta

No. Se prohíbe aceptar ofertas/ invitaciones cuando las partes estén inmersas en negociaciones, licitaciones, perspectiva de próxima revisión de contrato o revisión contractual recientemente finalizada, a menos que entren en el ámbito de las prácticas de cortesía habituales adecuadas al contexto. La aceptación de obsequios debe ajustarse a las normas y límites definidos internamente, en particular en términos de precio y frecuencia.

Pregunta



El inspector de una entidad pública responsable de la concesión de licencias de una instalación cuyo desarrollo dirijo ha expresado su preocupación por la seguridad de uno de los equipos utilizados en dicha instalación. En este sentido, para autorizar la entrada en funcionamiento, indicó que habría que realizar pruebas de seguridad adicionales que podrían llevar algunas semanas, a menos que se le pagara una «tasa de urgencia» para dar prioridad a estas pruebas adicionales. Los plazos originales para la puesta en marcha de la planta ya se han superado y este retraso adicional puede comprometer aún más el logro de mis objetivos. ¿Puedo hacer el pago y considerarlo como un gasto asociado a la concesión de la licencia de la instalación?

Respuesta

No. Un pago de este tipo realizado directamente a un inspector podría considerarse un delito de corrupción o de ofrecimiento indebido de ventajas para superar cualquier traba en el proceso de concesión de licencias. Debe comprobar con la entidad responsable de la concesión de licencias si existe algún proceso para hacer frente a situaciones urgentes, asegurándose de que todas las pruebas de seguridad necesarias se lleven a cabo lo más rápidamente posible y que todos los costes de la licencia estén debidamente documentados.

Saber más



Información relacionada

[*Ethics & Compliance*](#)

[Política de integridad](#)

[Política de inversión social](#)

[Código de conducta para la alta dirección y *senior financial officers*](#)

[Código de conducta del proveedor EDP](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

[Área interna dedicada a la integridad](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

[*Ethics & Compliance*](#)

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

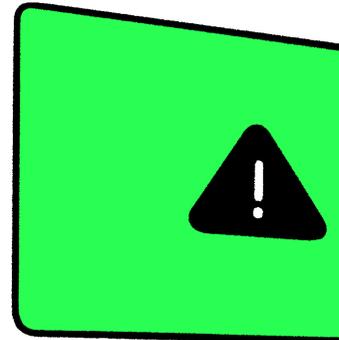
4.2 Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses corresponde a una situación en la que los fines o ventajas que se pretenden perseguir o conseguir con un determinado acto pueden interferir con el cumplimiento de los deberes propios de imparcialidad y objetividad o con los intereses de EDP. Los conflictos de intereses pueden ser: aparentes, situaciones que pueden interpretarse como un conflicto de intereses aunque de hecho no lo sean; potenciales, situaciones de las que puede surgir un conflicto de intereses en el futuro; reales, situaciones efectivas de conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses pueden producirse en el curso normal de los negocios y, siempre que se identifiquen y gestionen adecuadamente, no constituyen un incumplimiento. Por lo tanto, tan pronto como se identifique una situación aparente o potencial, debe comunicarse y gestionarse, siguiendo el principio primordial de total transparencia.

Cualquier conflicto de intereses podría dañar la reputación de la empresa, del empleado o de los socios implicados. Para EDP, la regla básica es la **transparencia**. Esto significa reconocer y revelar todas las situaciones que creen, o parezcan crear, conflictos de intereses entre nuestros intereses personales y los de EDP.

EDP cuenta con políticas y procedimientos, como el Procedimiento de prevención y gestión de conflictos de intereses de ámbito global, que garantizan la **imparcialidad y la objetividad en la actuación y en los procesos de toma de decisiones**, en situaciones de potencial conflicto de intereses que involucren a la empresa, los empleados o los socios.



Debemos

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

02. Comunicarlo a nuestros superiores y apartarnos de los procesos de toma de decisiones, en todas las situaciones que puedan generar conflictos entre los intereses personales y el deber de lealtad a la empresa, tales como: relaciones familiares o similares en dependencia jerárquica o funcional directa; ejercicio de actividad profesional externa que interfiera con nuestras atribuciones o con las actividades de la empresa; titularidad de posiciones legales, patrimoniales o familiares que puedan interferir con los intereses de la empresa o con las actividades ejercidas.



03. Ser consciente de que existen limitaciones en la transacción de bienes y en la contratación de servicios por parte de EDP con sus partes relacionadas, siendo todos nosotros responsables del cumplimiento de 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 negocios entre partes relacionadas, cuando estén cubiertos por la Política de transacciones con partes relacionadas.

05. Obtener la autorización de nuestro superior para realizar otras actividades profesionales, siempre que estas no deterioren el rendimiento laboral, no interfieran con los deberes para con la empresa y no tengan inherente una situación de riesgo de conflicto de intereses, debidamente confirmado por *Ethics & Compliance*.

No debemos

01. Utilizar la información a la que tenemos acceso porque somos empleados de EDP, así como potenciales capacidades de toma de decisiones, en situaciones de beneficio personal para obtener ventajas personales, de familiares o de amigos.

02. Participar en una actividad profesional externa, con o sin remuneración, que perjudique el cumplimiento de nuestros deberes profesionales o las actividades o intereses de EDP, especialmente, negociando por cuenta propia o por cuenta de otros en competencia con la empresa.

03. Involucrar a la empresa en nuestras acciones personales, en posiciones partidarias, políticas, religiosas o sectarias de cualquier orden.



Ejemplos

Pregunta

Un proveedor, que también es pariente mío, está participando en un concurso de suministro de equipos para EDP y yo estoy involucrado en este proceso de adjudicación. Este proveedor es un candidato bien situado en el concurso, con una alta probabilidad de ganar. ¿Qué debo hacer?



Respuesta

Debe comunicar inmediatamente la situación a *Ethics & Compliance* y a su superior. Estamos ante un conflicto de intereses y, por lo tanto, tendrá que apartarse del proceso de análisis y decisión de este concurso.

Pregunta

Quiero proceder con una participación financiera en una empresa que opera en el mismo sector que EDP. Esta participación me parece una buena oportunidad para invertir parte de mis ahorros. ¿Puedo seguir adelante sin preocupaciones?



Respuesta

La inversión directa o a través de familiares (cónyuges/uniones de hecho y parientes o afines en 1.er grado en línea directa y 2. grado en línea colateral) en terceros relacionados con EDP, como sus competidores, puede dar lugar a una situación de conflicto de intereses aparente, potencial o real. Debe informar de la situación a *Ethics & Compliance* para que pueda ser evaluada.

Pregunta

Estoy participando en un proceso de selección de personal 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 una opinión favorable, pero me temo que pueda ser o parecer un conflicto de intereses. ¿El conflicto de intereses solo se aplica a la familia o también abarca estas situaciones?



Respuesta

Un conflicto de intereses puede surgir por parentesco o por relaciones amistosas, en cuyo caso debe informar de la relación personal a sus superiores y a *Ethics & Compliance* y apartarse del proceso de toma de decisiones.

Ejemplos

Pregunta

Mi cuñado pretende que intervenga internamente en la resolución de una disputa que tiene con EDP. Dice que está cansado de tratar de resolver el asunto por teléfono y está seguro de que tiene razón. ¿Debo intervenir?



Respuesta

No. Para ayudar a su cuñado puede intentar identificar el problema internamente, pero no puede promover su resolución o pedir que lo hagan de manera que beneficie injustificadamente a su familiar.

Pregunta

Un amigo me pidió que fuera su socio en una sociedad mercantil que presta servicios a una empresa del Grupo EDP. Él cree que el hecho de que trabaje en EDP podría ser una baza importante, porque tengo acceso a información que podría representar una ventaja competitiva. ¿Puedo aceptarlo?



Respuesta

No, porque desde el principio se enfrenta a un conflicto de intereses. Debe informar a *Ethics & Compliance* y a sus superiores y seguir las recomendaciones oportunas.

Saber más



Información relacionada

[*Ethics & Compliance*](#)

[Política de Transacciones con Partes Relacionadas](#)

[Código de conducta para la Alta Dirección y senior financial officers](#)

[Código de conducta del proveedor EDP](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

[Área interna dedicada a la integridad](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

[*Ethics & Compliance*](#)

[Ethics & Compliance Officer](#)

[Canal de Speak up](#)

4.3

Regalos y entretenimiento

La práctica de ofrecer regalos, atenciones y cortesías, así como gastos legítimos de la empresa, son una parte relevante y habitual de la creación y el mantenimiento de las relaciones comerciales. Sin embargo, pueden utilizarse para ocultar conductas de corrupción o de recepción u oferta indebida de ventajas, por lo que el intercambio de cualquier ventaja patrimonial o no patrimonial solo puede tener lugar en estricto cumplimiento de las leyes, políticas y procedimientos aplicables, de forma moderada y proporcional al contexto.

El potencial regalo debe ser **transparente, socialmente adecuado** conforme a los usos y costumbres, **razonable** frente a la cortesía profesional y **apoyado** por circuitos de información que transfieran el poder de decisión sobre esta práctica a los superiores jerárquicos.

En EDP **no** ofrecemos ni recibimos regalos que **puedan generar percepciones inapropiadas** sobre decisiones comerciales o ventajas indebidas.

EDP dispone de procedimientos que sistematizan los principios de actuación, los deberes y las normas a observar en la asignación y recepción de ofertas y participación en eventos, reforzando así los **mecanismos de prevención y lucha contra la práctica de actos ilícitos**, en particular las conductas asociadas a la práctica de actos de corrupción y soborno, particularmente el Procedimiento de obsequios y eventos.



Debemos

01.

Dar a conocer, cumplir y hacer cumplir los reglamentos internos sobre regalos y ventajas, como comidas y entretenimiento, viajes y alojamiento.

02.

Informar, a través de los canales adecuados, de cualquier señal de alarma, acción u omisión que pueda estar relacionada con potenciales ventajas indebidas, patrimoniales o no patrimoniales.



03.

Actuar de tal manera que la percepción externa de nuestro comportamiento en este campo sea siempre inequívoca con respecto a nuestra integridad.

No debemos

01.

Dar, aceptar o prometer regalos, obsequios, préstamos, estancias en hoteles, servicios personales u otras gratificaciones, incluso en forma de trato preferente por parte de clientes, proveedores, autoridades gubernamentales o cualquier otra persona o entidad vinculada a la actividad de la empresa, que puedan resultar en algún tipo de ventaja indebida para sí mismos o para terceros.

02.

Dar, aceptar o prometer cualquier ventaja patrimonial o no patrimonial cuando dichas ventajas no sean debidas.



Ejemplos

Pregunta



Un proveedor me ha enviado una invitación a la zona privada («VIP») de un evento para el que no hay entradas disponibles para el público. ¿Puedo aceptar, ya que esta oferta no tiene un claro valor asociado?

Respuesta

En primer lugar, debe tratar de averiguar el precio de la invitación del proveedor. Si no es posible determinar el precio, la invitación debe someterse a la aprobación de sus superiores, registrándola en la herramienta creada a tal efecto.

Pregunta



Como parte de mis funciones en EDP, organizo reuniones, eventos y viajes. Uno de los hoteles con los que trabajamos habitualmente me ha ofrecido un fin de semana para que mis padres celebren su aniversario de boda. ¿Puedo aceptar esta amable oferta?

Respuesta

No. Incluso si el beneficio es para la familia, aceptar este regalo dificultaría su imparcialidad al organizar futuras reservas para EDP. Debe negarse educadamente y dejar claro su motivo.

Pregunta



Estamos a punto de cerrar un nuevo trato con un cliente extranjero. Esta transacción 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 cortesía. ¿Puedo hacerlo?

Respuesta

No. Los regalos a los clientes nunca deben realizarse cuando las partes estén inmersas en negociaciones, licitaciones o en la perspectiva de una próxima revisión contractual, porque podrían asociarse a prácticas de corrupción o a la obtención de ventajas indebidas. La integridad de los procesos de contratación y reputación de EDP en el mercado son más importantes que cualquier nuevo contrato.

Pregunta



Uno de nuestros proveedores, con el que estoy negociando un contrato, me ha invitado a un concierto en el que habrá una sección VIP para los clientes. Se ofrecieron a cubrir el coste de la entrada, que tiene un precio elevado. ¿Puedo aceptar la invitación y asistir al evento?

Respuesta

En esta situación, como se encuentra en un periodo de negociación contractual con ese proveedor, no debe aceptar la invitación para asistir a eventos de ocio. La aceptación de tales invitaciones, especialmente en periodos de negociación y cuando los costes corran a cargo del proveedor, puede crear la percepción de un conflicto de intereses y puede influir o parecer que influye en nuestras decisiones comerciales. Es importante mantener la imparcialidad y la transparencia en todas nuestras relaciones con los proveedores. Adicionalmente, debe comprobar siempre que el precio se encuentra dentro de los límites definidos en los procedimientos de EDP que rigen este tipo de situaciones. En caso de duda o de necesidad de aprobación, debe informar a Ethics & Compliance de la invitación para un análisis y una evaluación más profunda de las prácticas del proveedor conforme a las normas éticas de EDP.

Saber más



Información relacionada

[*Ethics & Compliance*](#)

[Política de Integridad](#)

[Política de Inversión Social](#)

[Código de conducta para la Alta Dirección
y senior financial officers](#)

[Código de Conducta para Proveedores EDP](#)

[Política de gestión de denuncias](#)

[Área interna exclusiva dedicada a la integridad](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Ethics & Compliance

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

4.4 Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

La actuación de EDP se rige por altos estándares éticos, de integridad empresarial y de riguroso respeto y cumplimiento de la legislación y reglamentos vigentes en materia de **lucha contra el blanqueo de capitales y contra la financiación del terrorismo** (en lo sucesivo, «PBC-CFT»). En estos términos, EDP adopta los deberes y procedimientos que deben observarse en la detección y prevención de PBC-CFT, como los procedimientos necesarios para conocer la identidad de las contrapartes relevantes de los negocios que pretende llevar a cabo y solo concluye dichos negocios si no identifica indicios de irregularidades.

EDP cuenta con un conjunto de políticas y procedimientos — integrados en el Programa de prevención del blanqueo de capitales y lucha contra la financiación del terrorismo— que abarcan medidas destinadas a dar respuesta a los deberes y requisitos legales asociados con estos asuntos, especialmente, los procedimientos de identificación (*Know your Counterparty, KYC*) y de diligencia debida (*Due Diligence*

de Integridad, *DDI*). Estas políticas y procedimientos establecen medidas concretas que deben adoptarse para cumplir todas las obligaciones legales y reglamentarias a las que está sujeta EDP, teniendo en cuenta las diferentes características de las diversas áreas de negocio y el posible riesgo de blanqueo de dinero y financiación del terrorismo.

Para garantizar la aplicación efectiva de los **procedimientos** definidos en este ámbito, se ha sistematizado un modelo de gobernanza y se han definido las diferentes funciones y responsabilidades que deben respetarse en el cumplimiento de los deberes legales a los que está sujeta EDP.

Los empleados de EDP velan por el más estricto cumplimiento de la **legislación** aplicable a las diferentes actividades y jurisdicciones en las que operamos y de los procedimientos internos definidos en esta materia, y están sujetos a una formación que les permite desempeñar de la mejor manera las funciones indispensables en esta materia.



Debemos

01. Informar de todas las situaciones sospechosas o dudosas lo antes posible a través de los canales definidos internamente y mantener una estricta confidencialidad sobre ellas.

02. Identificar y conocer —en los términos de las leyes, políticas y procedimientos internos aplicables— a nuestras contrapartes, incluidos sus beneficiarios efectivos, antes de iniciar cualquier negocio o transacción, a fin de asegurarnos de que estamos trabajando con contrapartes idóneas cuyos fondos no proceden de actividades delictivas o de cualquier forma ilícita.



03. Revisar con la periodicidad adecuada los detalles de identificación de la contraparte y asegurarnos de que los fondos en cuestión siguen teniendo una fuente lícita.

04. Únicamente recibir y efectuar pagos con origen/destino de entidades para las que se hayan completado los procedimientos internos de identificación (*Know Your Counterparty, KYC*) y de diligencia debida (*Due Diligence de Integridad, DDI*), y que los contratos se celebren con las debidas salvaguardas en materia de integridad y prevención del blanqueo de capitales, debidamente autorizados en los términos de los procedimientos internos respectivos.

No debemos

01. Iniciar una relación comercial o realizar cualquier transacción si sospechamos que la contraparte está involucrada en el blanqueo de dinero o la financiación del terrorismo o en cualquier otro acto ilegal.

02. Aceptar pagos en efectivo. No obstante, cuando no haya otra posibilidad, deberemos respetar la cantidad máxima autorizada legalmente y obtener la autorización previa de nuestros superiores.

03. Realizar pagos sin las respectivas autorizaciones y sin el conocimiento previo de la contraparte y de las transacciones asociadas.

04. Invertir, prestar, contribuir, asociarse con, actuar o desarrollar actividades con o en beneficio de cualquier persona, entidad o país sujeto a sanciones internacionales.



Ejemplos

Pregunta



La contraparte tiene mucha prisa por cerrar un contrato, el retorno es enorme, ¿puedo «aligerar» el proceso?

Respuesta

No. Todo contrato debe ser examinado por procedimientos establecidos internamente, cumpliendo siempre con todos los pasos preestablecidos. Cualquier modificación del proceso constituye un incumplimiento de las políticas y los procedimientos internos, con posibles consecuencias para los empleados que la practiquen y también puede tener un impacto negativo en la reputación de EDP o generar responsabilidades civiles, penales o administrativas.

Pregunta



Se ha identificado una oportunidad con un socio de negocio cuya empresa matriz tiene su sede en un paraíso fiscal. Dado que solo la empresa matriz se encuentra en un paraíso fiscal, ¿sería necesario informar sobre esta oportunidad de negocio?

Respuesta

Sí, antes de entablar cualquier relación comercial, debemos asegurarnos de la identidad de las contrapartes y realizar el análisis de riesgos respectivo de conformidad con los procedimientos de PBC-CFT. El negocio solo debe avanzar después de identificar los posibles riesgos y seguir las correspondientes recomendaciones. Los empleados de EDP tienen el deber de garantizar el cumplimiento de esta política con el máximo rigor y de asistir a la formación a la que están sujetos en este ámbito.

Saber más



Información relacionada

[*Ethics & 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

[*Ethics & Compliance*](#)

[*Ethics & Compliance Officer*](#)

[*Canal de Speak up*](#)

4.5 Privacidad y protección de los datos personales

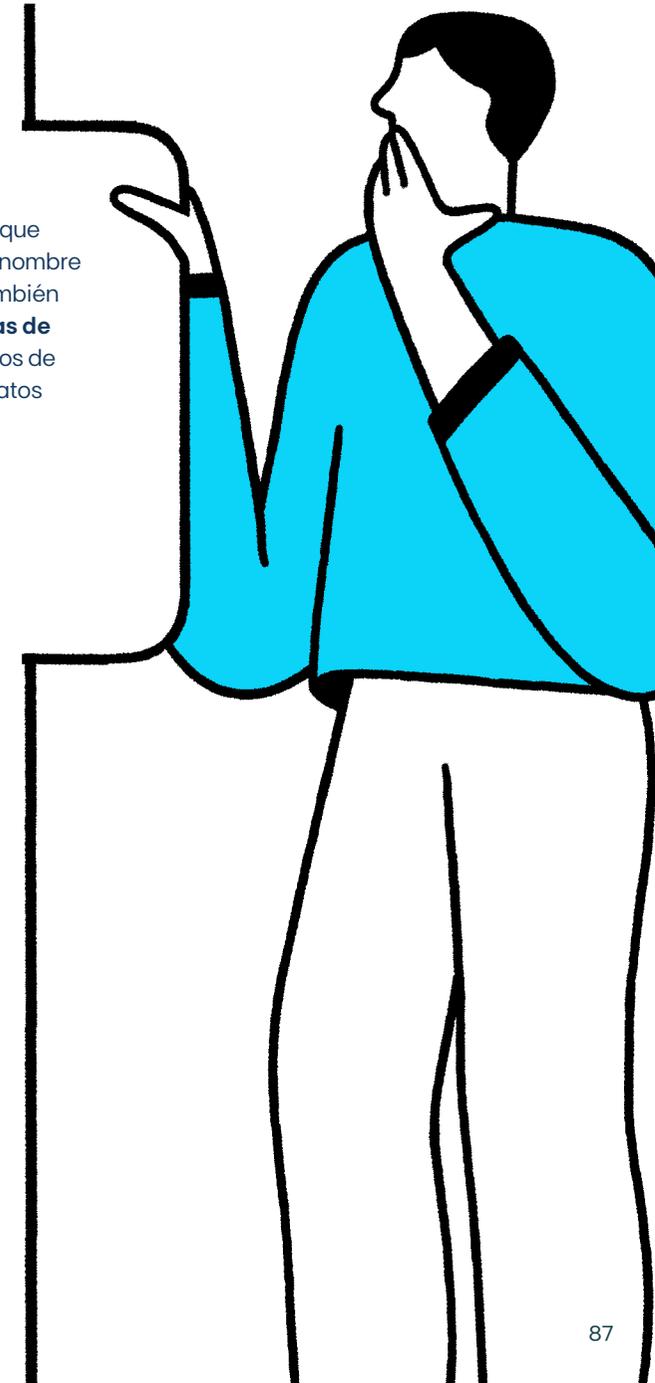
La privacidad es un derecho fundamental.

La legislación sobre datos personales otorga a los interesados una serie de derechos específicos destinados a garantizar su **privacidad y la protección de sus datos personales.**

EDP recopila, trata y conserva datos personales en la medida estrictamente necesaria para el cumplimiento de sus fines legítimos.

EDP dispone de políticas y procedimientos que aseguran la **privacidad, la seguridad y la protección** de los datos personales de todos sus empleados, candidatos a empleados, clientes, proveedores y demás entidades subcontratadas y partes interesadas en general.

Los prestadores de servicios que estén facultados a actuar en nombre de EDP (subcontratantes) también deben proporcionar **garantías de cumplimiento** de los requisitos de privacidad y protección de datos personales.



Debemos

01. Asegurar que, para cada nuevo proyecto o actividad que implique el tratamiento de datos personales, se realiza la evaluación respectiva, garantizando su adecuación a las exigencias legales y mitigando los riesgos que puedan impactar en la privacidad de los interesados.

02. Adaptar el tratamiento de datos personales a los fines debidamente legitimados, en concreto garantizando que solo se recogen los datos personales estrictamente necesarios y que el acceso a los mismos se realiza en función de la «necesidad de conocimiento».

03. Proporcionar a los titulares toda la información relevante sobre el tratamiento de datos realizado, especialmente sobre los fines para los que se utilizarán los datos, cuánto tiempo se conservarán o si se compartirán y con quién.



04. Respetar los derechos de los interesados y garantizar una respuesta rápida a las solicitudes de ejercicio de derechos recibidas.

05. Asegurar que el tratamiento y la conservación de los datos se lleven a cabo de forma segura, aplicando las medidas técnicas y organizativas adecuadas.

06. Reaccionar de inmediato y adecuadamente en caso de violación de datos personales, comunicándolo prontamente a *Ethics & Compliance*.

07. Garantizar que los proveedores que realizan el tratamiento de datos personales en nombre de EDP cumplen con las normas de seguridad y protección de datos personales aplicables.

No debemos

01. Utilizar los datos personales sin ningún fundamento de legitimidad.

02. Compartir datos personales con terceros sin el consentimiento explícito del titular o cualquier otro fundamento de legalidad.

03. Transferir datos personales fuera del país de origen sin obtener primero el asesoramiento de las áreas de *Legal & Governance* o de *Ethics & Compliance*.

04. Recopilar y tratar datos personales de categorías especiales tales como datos relativos a la salud, orientación sexual, opiniones políticas, religión u origen racial, entre otros, fuera de las situaciones previstas por la ley o sin el consentimiento explícito, libre, informado e inequívoco del interesado.

05. Mantener los datos personales de los titulares durante más tiempo del realmente necesario.



Ejemplos

Pregunta



Nuestro proveedor de servicios de distribución de correo electrónico nos ha informado de que un número significativo de correos electrónicos dirigidos a los clientes han sido enviados a direcciones de correo electrónico erróneas. Todavía no dispongo de información sobre la causa de este error. ¿Debo comunicarlo?

Respuesta

Sí. Siempre que tenga conocimiento de un incidente relacionado con datos personales, e incluso si aún no dispone de toda la información sobre lo ocurrido, debe comunicarlo inmediatamente a *Ethics & Compliance*.

Pregunta



Sé que uno de nuestros socios necesita urgentemente contratar a un contable y que uno de nuestros clientes tiene exactamente el perfil que quieren. Ya que es en beneficio del cliente, ¿puedo proporcionar sus datos a este socio?

Respuesta

No. Los datos personales a los que tenemos acceso no serán procesados para fines distintos de aquellos para los que fueron recopilados, a menos que exista el consentimiento explícito del titular u otro fundamento jurídico para ello.

Pregunta



Estoy preparando una campaña de ofertas comerciales para nuestros clientes que incluye regalos para uso personal y creo que lo ideal sería hacer la selección respectiva de forma automatizada, basada en perfiles e información personal. ¿Puedo hacerlo?

Respuesta

No. La elaboración de perfiles y la automatización de las decisiones individuales solo son posibles si existe un consentimiento explícito del titular u otro fundamento jurídico para ello.

Pregunta



Quiero enviar un regalo de cumpleaños sorpresa a la casa de un compañero. He solicitado al área de gestión de personal que me diera la dirección y me dijeron que no podían hacerlo porque estarían «violando su derecho a la privacidad». Como creo que esto es exagerado, ¿debería reportarlo?

Respuesta

No debe reportarlo. La respuesta que ha recibido es la correcta, ya que debemos cumplir con el derecho a la protección y privacidad de datos personales del empleado y no se permite su divulgación para fines distintos de aquellos para los que fueron recopilados originalmente.

Saber más



Información relacionada

Ethics & Compliance

[Política de Protección de Datos Personales](#)

[Política de gestión de denuncias](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Legal & Governance

Ethics & Compliance

Compliance | Personal Data Protection mailboxes

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

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

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

[Renováveis - APAC: dataprotectionofficer@edp.com](mailto:dataprotectionofficer@edp.com)

[Brasil: https://portaldeservicos.edpbr.com.br/chamadoscompliance/](https://portaldeservicos.edpbr.com.br/chamadoscompliance/)

Data Protection Officer (DPO)

[EDP Portugal general: dpo.pt@edp.com](mailto:dpo.pt@edp.com)

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

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

[EDP España: dpd@edpenergia.es](mailto:dpd@edpenergia.es)

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

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

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

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

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

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

4.6

Uso de la información de la empresa

La **información** es un recurso empresarial fundamental, por lo que su gestión adecuada y responsable no solo es vital para generar mayores ventajas sobre la competencia en términos de innovación, imagen institucional y competitividad a lo largo de la cadena de valor, sino también para reducir el riesgo de su uso indebido, ya sea intencionado o no.

Así pues, dado que la información constituye una parte esencial del patrimonio de EDP, no solo garantizamos su **confidencialidad**, protegiéndola contra su divulgación a personas no autorizadas, sino también su **integridad**, protegiendo su alteración indebida y también su disponibilidad, asegurando que sea accesible donde y cuando sea necesario.

En un mundo permanentemente interconectado, principalmente con el uso cada vez mayor de las redes sociales, toda información incorrecta, inadecuada o divulgada en un momento inadecuado puede dar lugar a una pérdida de valor y generar consecuencias nefastas sustanciales para la imagen de cualquier empresa. En EDP, esto adquiere mayor relevancia, porque es responsable de gestionar y proteger infraestructuras energéticas críticas.

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 la formación de los empleados en esta área.



Debemos

01. Mantener siempre la confidencialidad de la información privilegiada y confidencial, comunicando esta información solo a aquellos que tengan derecho legítimo a ella.

02. Siempre que tengamos conocimiento de hechos susceptibles de influir de manera importante en las cotizaciones del mercado bursátil y hasta su divulgación oficial: i) mantener dicha información sujeta a reserva; y ii) no realizar transacciones de valores de empresas de EDP, socios estratégicos o empresas que participen en transacciones o relaciones con EDP o instrumentos financieros relacionados con ellas.

03. Utilizar la información a la que tenemos acceso solo para el propósito para el que fue obtenida, respetando los intereses de la empresa y de terceros.

04. Garantizar la integridad de la información, protegiéndola contra cambios indebidos, en la introducción, procesamiento y resultado respectivo, que causen la pérdida de su exactitud o coherencia.

05. Asegurar la disponibilidad de la información de manera que sea accesible donde y cuando se necesite.

06. Asegurar el desarrollo de mecanismos de seguridad técnica y organizativa apropiados, reforzando la protección de la 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 revelar cualquier información interna tras salir de EDP, especialmente sobre negocios, investigación y desarrollo, clientes, partes relacionadas y empleados.

02. Usar la información interna de la empresa o la información recopilada de otras partes interesadas para beneficio personal o de terceros.

03. Discutir o trabajar con información confidencial en una zona pública o incluso privada, donde su secreto pueda estar comprometido.



Ejemplos

Pregunta



Me han invitado a dar clases en una universidad y creo que sería interesante para mis estudiantes poder analizar las campañas de marketing de EDP. ¿Puedo discutir las estrategias de las campañas en clase?

Respuesta

Las campañas son productos comerciales y activos patrimoniales de la empresa que, además, pueden implicar derechos de autor. Por lo tanto, no pueden utilizarse para otros fines sin autorización previa.

Pregunta



Hoy me he enterado, escuchando una conversación entre dos directores, que la probabilidad de cancelar un proyecto importante en el que estoy trabajando es grande. Nadie me ha dicho nada aún pero, como mi contrato termina pronto, creo que no va a ser renovado. ¿Puedo poner un *post* en mi página de *LinkedIn* diciendo que podría estar disponible pronto para asumir un nuevo reto profesional, porque el proyecto en el que estoy trabajando podría ser cancelado?

Respuesta

Como empleado, tiene el deber de mantener la lealtad a EDP, no revelando información relativa a su organización, métodos de producción o negocios. Por lo tanto, aunque esté preocupado, no podrá hablar con nadie sobre la posibilidad de cancelar el proyecto en el que está trabajando, entre otras cosas porque es un asunto confidencial que aún no se ha hecho público.

Pregunta



Tengo que finalizar y enviar para su validación un informe sobre un proyecto muy importante en el que participo, pero estoy trabajando en un lugar público y solo tengo acceso a la red de datos que está disponible aquí. ¿Debo conectarme para enviar el informe lo antes posible?

Respuesta

No debe conectarse a esta red, ya que no está protegida y alguien podría acceder indebidamente a la información que pasa a través de ella. Si no dispone de otra alternativa, utilice los datos móviles en lugar de redes públicas.

Pregunta



Hoy he descubierto que mi trabajador del servicio doméstico estaba prestando mucha atención a mi reunión semanal de equipo, que hacemos a distancia. No sé si habrá oído algo que no debía en otras ocasiones, como información confidencial de la que hablo regularmente en el ámbito de mi trabajo. ¿Qué debo hacer?

Respuesta

Puede que alguna información sensible haya sido compartida con terceros, aunque de forma no intencionada. Debe mantener una conversación seria con su empleado, comprobar cualquier información que haya podido compartir y asegurarse de que su espacio de trabajo remoto es apto para garantizar la confidencialidad necesaria para el desempeño de sus funciones. Dado el modelo de trabajo híbrido de EDP, también es su deber prestar especial atención a todas las personas que puedan estar presentes en su espacio de trabajo remoto, asegurándose de que la información privilegiada, confidencial o sensible siga siendo secreta.

Saber más



Información relacionada

[Política de seguridad de la información](#)

[Política de gestión de denuncias](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Ethics & Compliance

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

4.7 Uso del patrimonio

El patrimonio tangible o intangible, de las empresas o de terceros que nos sea confiado incluye los recursos múltiples y diversificados que se ponen a disposición de los empleados para llevar a cabo su trabajo diario, incluido el modelo híbrido o remoto.

Tenemos el deber de **proteger y utilizar de forma responsable los recursos** a nuestro cuidado incluyendo, por ejemplo, ordenadores, vehículos, propiedad intelectual y nuestro propio tiempo, a sabiendas de que, si se usan incorrectamente o se desperdician, afectan negativamente a nuestro desempeño individual y colectivo y, por lo tanto, al valor de la empresa.

EDP tiene políticas y procedimientos que aseguran **la administración de sus propios bienes** y los de terceros que se le confían, **a fin de proteger su valor**.



Debemos

01. Cuidar del patrimonio, tangible o intangible, de EDP o de terceros, que nos sea confiado, incluidos los sistemas informáticos y la propiedad intelectual e industrial, aunque sea producida por nosotros, utilizándolo únicamente en la ejecución de los procesos de negocio, asegurando su uso eficiente y evitando su robo o extravío.

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



03. Respetar las invenciones, 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 para fines personales de manera irresponsable o ilimitada. El uso limitado y responsable de herramientas de comunicación (correo electrónico, teléfono, internet) puede ser aceptable siempre y cuando no interfiera con nuestras responsabilidades laborales ni con lo dispuesto en los reglamentos internos aplicables.

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

03. Utilizar con fines privados o compartir con terceros, tecnologías, metodologías, conocimientos técnicos y otra información propiedad o de derecho de EDP, sus clientes o proveedores.

04. Difundir software o cualquier otro contenido que pueda causar daños a los bienes de la empresa o de terceros.

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



Ejemplos

Pregunta



¿Puedo llevarme algún equipo de la empresa que ya nadie use y que pueda usar en casa?

Respuesta

No. Aunque el bien esté al final de su vida útil, no debe ponerse a disposición de nadie sin las autorizaciones correspondientes. Todos los bienes pertenecen a los activos de la empresa, independientemente de su uso actual.

Pregunta



He destruido sin querer un conjunto de documentos y, temiendo lo que me podría pasar, elegí no decir nada a nadie. Ahora mi superior me pregunta por estos documentos, afirmando que deben haber sido enviados a EDP, pero que no hay registro de su recepción. ¿Qué debo hacer?

Respuesta

Tendrá que informar de que los ha destruido sin querer y asumir las consecuencias. No haber informado en su momento de la destrucción de documentos es grave, pero no asumir sus errores haciendo imposible su reparación y la mitigación de sus consecuencias, es inaceptable.

Saber más



Información relacionada

[Política de seguridad de la información](#)

[Política de gestión de denuncias](#)



Damos voz a todos

Superiores jerárquicos

Ethics & Compliance

Ethics & Compliance Officer

[Canal de Speak up](#)

Conozca además...

Gobernanza de la ética en el Grupo EDP

La aplicación efectiva del Código de Ética precedente implica un sólido sistema de gobernanza de la ética, cuyo objetivo es garantizar que todas las personas del Grupo EDP actúan de acuerdo con los principios establecidos en el mismo, y está compuesto por diversos instrumentos organizativos.

A través de estos instrumentos, la alta dirección del Grupo EDP interactúa con el conjunto de las partes interesadas, con vistas a alcanzar la cultura ética deseada.

Los principales instrumentos se han ido definiendo y consolidando en la empresa a lo largo de los años:

- A El Consejo General y de Supervisión (CGS) nombra al Comité de Ética (CE), basándose en la propuesta presentada por el Consejo de Administración Ejecutivo (CAE). El CGS es también responsable de evaluar las cuestiones relacionadas con el Código de Ética.
- B El Comité de Ética del Grupo se encarga de analizar los casos de infracción del Código de Ética y de los reglamentos internos vigentes, analizar la aplicación del plan anual de ética elaborado por el *Ethics & Compliance Officer*, de velar por la adecuación del Código de Ética y de sus revisiones bienales.
- C Asimismo, existe un Comité de Ética en EDP Renováveis encargado de analizar los casos de infracción del Código de Ética en esa empresa.
- D El Comité de Gobierno Societario y Sostenibilidad (CGSS) del CGS se encarga de supervisar la actividad de los Comités de Ética del Grupo y de formular las recomendaciones que considere oportunas sobre los procedimientos establecidos.

E El *Ethics & Compliance Officer* es responsable de:

Promover una cultura de cumplimiento basada en las normas éticas más estrictas;

Apoyar al CGS y al CAE en la definición, comunicación, aplicación y evaluación de los objetivos, políticas e instrumentos de gestión en materia de ética empresarial y apoyar al Comité de Ética de EDP, entre otros, en la gestión de los procesos de denuncia de irregularidades, respetando los compromisos establecidos en materia de confidencialidad y protección de los derechos de las partes implicadas;;

Coordinar y contribuir a la aplicación de las políticas e instrumentos de gestión en el ámbito de la ética empresarial, fortaleciendo la cultura ética del Grupo, en particular apoyando la revisión del Código de Ética, realizando actividades de formación y sensibilización y evaluando el clima ético.

F *Ethics & Compliance*, a través de centros de excelencia específicos, apoya al Comité de Ética y al *Ethics & Compliance Officer* en la promoción de una cultura ética y en el proceso de gestión de denuncias.

Glosario

Definiciones de las partes interesadas

EDP, Grupo EDP o empresa: Conjunto de las sociedades que estén en relación de control con EDP 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.

Accionistas: Personas físicas o jurídicas titulares de acciones de EDP S.A. o EDP Renováveis S.A.

Clientes: Personas físicas o jurídicas a las que EDP presta servicios o vende productos, tanto en régimen regulado como en mercados liberalizados.

Empleado: Persona física que trabaja para cualquiera de las entidades del Grupo EDP, de forma permanente o temporal, mediante un contrato de trabajo o de prácticas profesionales.

Comunidades: Organizaciones, instituciones y entidades de la sociedad civil representativas de la ciudadanía, de los clientes, de segmentos empresariales, medios de comunicación, institutos de investigación, organizaciones de promoción y desarrollo social.

Competencia: Controla toda la actividad económica desarrollada en la economía de mercado, en lo que respecta al juego de fuerzas establecido entre la demanda y la oferta de bienes o servicios, y regula el comportamiento de los agentes económicos, prohibiendo la adopción de conductas que tengan por objeto o efecto impedir, falsear o restringir la competencia en el mercado.

Proveedores: Personas físicas o jurídicas que suministran productos o prestan servicios a EDP. Incluye prestadores de servicios.

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 interrelacionesⁱ.

Cadena de suministro: Secuencia de actividades o socios que aportan productos o servicios a la organizaciónⁱⁱ.

Denunciante: Persona física que denuncia o revela públicamente un delito basándose en información obtenida en el ejercicio de su actividad profesional, independientemente de la naturaleza de esta actividad y del sector en el que se desarrolla. Podrán ser considerados denunciantes: a) los empleados del sector privado, social o público; b) los prestadores de servicios, contratistas, subcontratistas y proveedores, así como las personas que actúen bajo su supervisión y dirección; c) los titulares de participaciones y las personas que pertenezcan a los órganos de administración o de dirección o a los órganos fiscales o de control de las personas jurídicas, incluidos los

miembros no ejecutivos; d) voluntarios y becarios, remunerados o no remunerados ⁱⁱⁱ.

Desarrollo sostenible: Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades ^{iv}.

Ecosistemas de negocios: Red de organizaciones —incluyendo proveedores, distribuidores, clientes, competidores, agencias gubernamentales, etc.— involucradas en la entrega de un producto o servicio específico a través de la competencia y la cooperación. Cada entidad presente en el ecosistema afecta y se ve afectada por las demás, creando una relación en constante evolución, en la que 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 socios 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 ^v.

Equidad: La noción de tener un trato justo e igual acceso a las oportunidades dentro de una organización o sistema, y el esfuerzo por identificar y eliminar las desigualdades y las barreras ^{vi}.

Estado de Derecho: Sistemas legales 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 ^{vii}.

Información confidencial y sensible: Información y documentación no disponible al público sobre la globalidad de la actividad de la empresa, incluyendo negocios, investigación y desarrollo, clientes, partes relacionadas y empleados.

Integridad: Comportamiento y acciones coherentes con un conjunto de principios morales o éticos y normas de conducta, adoptados tanto

por individuos como por instituciones, que crean una barrera contra la corrupción ^{viii}.

Patrimonio: Recursos múltiples y diversificados, tangibles o intangibles de las empresas o de terceros que nos han sido confiados, tales como: dinero de la empresa; productos de la empresa; sistemas y programas informáticos; teléfonos; fotocopiadoras; vehículos de la empresa; horas de trabajo de los empleados y productos de trabajo respectivos; entradas a presentaciones o eventos deportivos; información patentada; marcas registradas de la empresa, etc.

Principio de precaución: Principio moral y político que determina que, si una acción puede causar un daño público o medioambiental irreversible, en ausencia de un consenso científico irrefutable, la carga de la prueba recae en el lado de quienes pretenden realizar el acto o la acción que puede causar el daño. Su aplicación en el área del medioambiente tiene como objetivo, principalmente, prevenir los posibles efectos nefastos e irreversibles causados por acciones que, aunque no se puedan demostrar científicamente y empíricamente que causen tales daños, como precaución, si no hay pruebas de efectos negativos, la acción no debe tener lugar.

Represalias: Aplicación de represalias o venganzas; acto u omisión, incluidas las amenazas o tentativas que, directa o indirectamente, ocurriendo en un contexto profesional, causen o puedan causar, de manera injustificada, daños patrimoniales o no patrimoniales.

Transparencia: Apertura en relación a 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 ^{ix}.

- i NP ISO 26000 Directrices de responsabilidad social
- ii NP ISO 26000 Directrices de responsabilidad social
- iii Ley 93/2021 por la que se establece el régimen general de protección de denunciantes de infracciones | [Ley 93/2021](#) | DRE
- iv Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, United Nations
- v Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, United Nations
- vi Política de DEIP | Diversidad, Equidad, Inclusión y Sentido de Pertenencia en el Grupo EDP, 2022
- vii NP ISO 26000 Directrices de responsabilidad social
- viii NP ISO 26000 Directrices de responsabilidad social
- ix NP ISO 26000 Directrices de responsabilidad social

Código de Ética

Our Energy

