



Programa de Gestão e Desenvolvimento da Ética

Grupo CPFL Energia

Mariana Rinaldi

Rio de Janeiro, 8 de outubro de 2008.

O novo ambiente empresarial na globalização

A importância da incorporação dos temas da Sustentabilidade pela CPFL Energia

Sistema de Gestão e Desenvolvimento da Ética

O novo ambiente empresarial na globalização

NO MODELO TRADICIONAL DE NEGÓCIOS, QUE PREVALECEU DESDE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL ATÉ AS ÚLTIMAS DÉCADAS DO SÉCULO XX:

O planejamento era pautado na previsibilidade dos resultados

Os dados econômicos e financeiros eram os únicos a considerar para a análise e projeção de resultados futuros

O poder econômico e político pertencia predominantemente aos Estados

NO ATUAL AMBIENTE DE NEGÓCIOS, O SUCESSO E DESENVOLVIMENTO DE UMA INICIATIVA PRIVADA DEPENDEM:

Do nível de excelência da empresa e sua capacidade de inovação e renovação

Do **aumento de relevância dos aspectos intangíveis**, como valor da marca, e percepção que os *stakeholders* têm da empresa (reputação)

Do aumento da responsabilidade das empresas nos aspectos sociais, ambientais e econômicos em face do aumento de sua importância na economia e diminuição do poder de ação e influência do Estado

Cada vez mais, espera-se das empresas uma postura responsável correspondente à sua importância no cenário global

- Dos 100 maiores agentes econômicos em nível global, 57 são empresas
- Aquisições e fusões devem aprofundar esse quadro

Ranking	Países/Empresas	PIB/Vendas ¹
1	EUA	8.708.870
2	Japão	4.395.083
5	Reino Unido	1.373.612
11	México	474.951
14	Austrália	389.691
23	General Motors	176.556
24	Dinamarca	174.363
25	Wal Mart	166.809
27	Ford Motors CO.	162.558
28	Daimler-Chrysler	159.985
29	Polônia	154.146
31	Indonésia	140.964
37	Mitsui	118.555
38	Mitsubishi	117.765
40	GE	111.630
42	Portugal	107.716
43	Royal Dutch/Shell	105.366



Gestão por Resultados



Gestão de Valor

Peso dos ativos intangíveis

O Mercado prospecta na empresa a perenidade dos negócios. A maneira como ela interage com seus públicos de interesse impacta na percepção dos mesmos e conseqüentemente no desempenho dos negócios.

**Economicamente
Sustentado**

**Socialmente
Inclusivo**

**Ambientalmente
Sustentável**

O mercado está mensurando e precificando o intangível e a empresa pode gerenciar ou não essa mensuração

Nesses últimos anos, uma nova realidade tem afetado de forma significativa o mundo empresarial:

Empresas que não adotaram práticas éticas em seus negócios desapareceram;
Empresas que não trataram bem seus profissionais, os perderam para a concorrência;
O custo da não qualidade dos produtos e serviços cresceu de forma exponencial;
Escândalos corporativos corroeram a credibilidade de empresas, abalando os seus negócios.

Cada vez mais as empresas descobrem que a atenção para as questões sociais e ambientais torna-se essencial para a sua sobrevivência :

As desigualdades sociais são incompatíveis com o crescimento dos negócios no longo prazo;
O crescimento da violência em toda parte traz custos sociais e econômicos insuportáveis;
O consumo acelerado de recursos naturais (finitos) projeta um cenário futuro de escassez;
As agressões ao Meio Ambiente colocam em risco o futuro da vida na Terra.

**Necessidade das estratégias empresariais responderem aos novos riscos sistêmicos e globais.
Exigência das empresas se envolverem com a solução desses problemas.**



A importância da incorporação dos temas da Sustentabilidade pela CPFL Energia



Na CPFL Energia, estas questões têm nos levado a refletir sobre como responder a essa nova realidade global

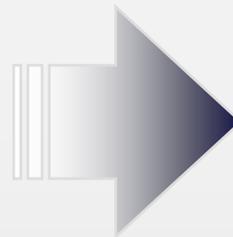
Como consolidar os temas relacionados à ética e à sustentabilidade na agenda estratégica da CPFL Energia?

Como fortalecer, entre os nossos profissionais, atitudes e comportamentos éticos e responsáveis?

Como garantir que os nossos valores orientem permanentemente nossas práticas, rotinas e decisões cotidianas?

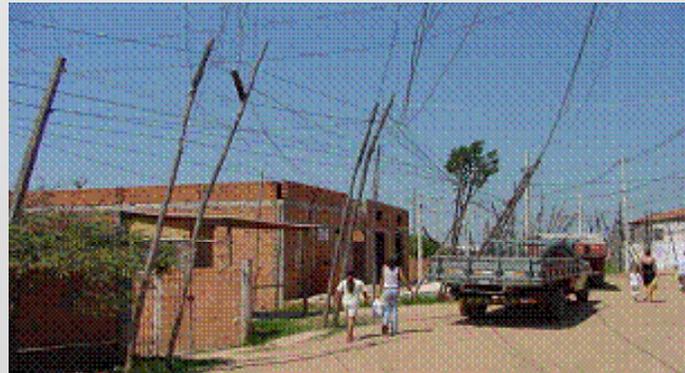
Aumento da Frequência de Fraudes/Furtos de energia elétrica

Aumento crescente da fraude nos segmentos de classe média



**Restaurantes
Padarias
Pizzarias
Postos de gasolina**

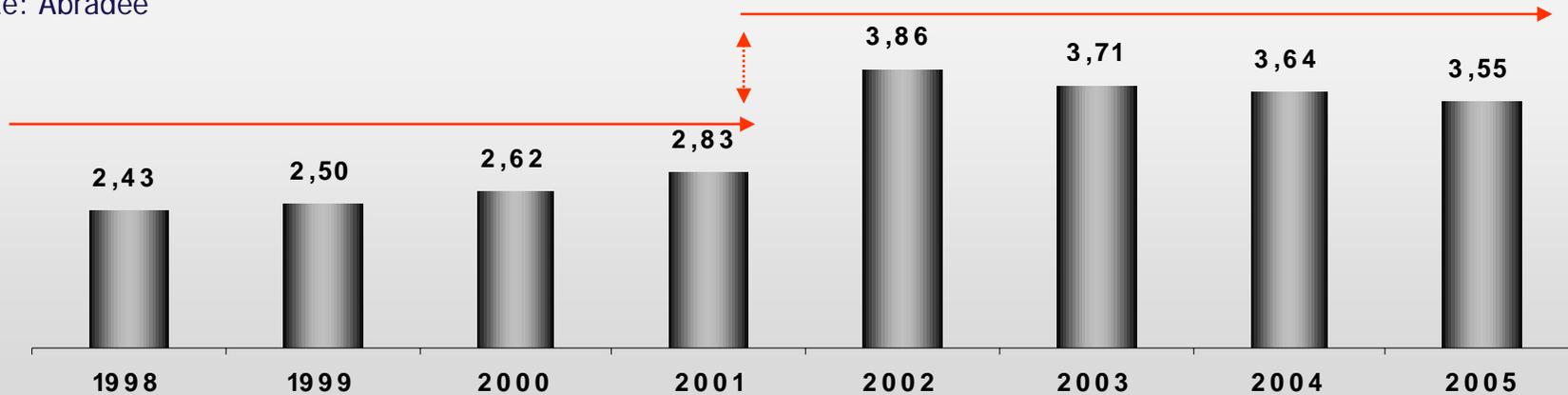
Aumento do custo com inspeção de medidores e corte de energia



Mudança de Patamar

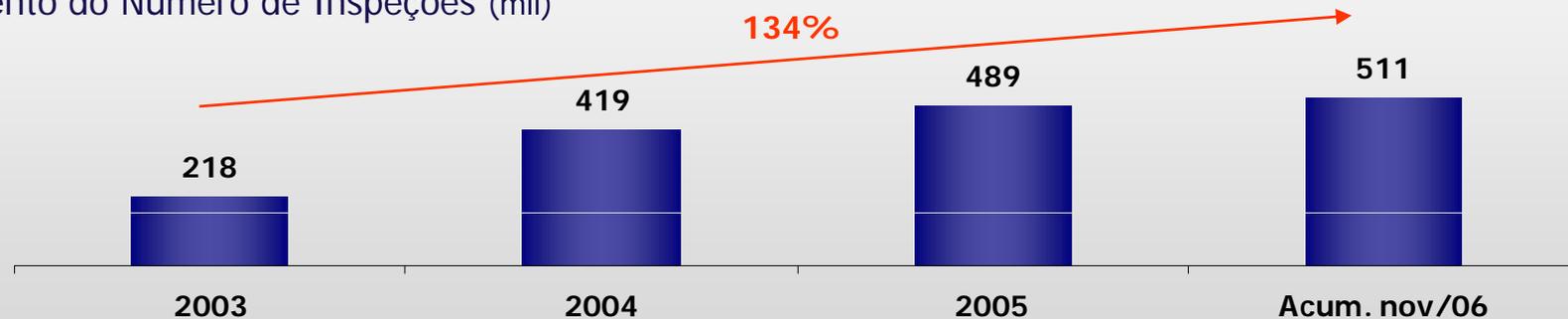
Média do Índice de Perdas Comerciais das Distribuidoras de Energia Elétrica do Brasil
(1998/2005)

Fonte: Abradee



Distribuidoras CPFL Energia

Aumento do Número de Inspeções (mil)



Fonte: Relatório de Gestão da Distribuição do grupo CPFL Energia – (CPFL Paulista, CPFL Piratininga e Rio Grande Energia-RGE)



A importância da redução das desigualdades sociais para os negócios da CPFL Energia

Grande esforço da empresa para manter os níveis de inadimplência

A necessidade da realização de cortes para a manutenção dos níveis atuais de inadimplência

A dificuldade das classes C/D/E pagarem as contas de luz: O papel do estado (subsídio)

A qualidade da energia fornecida (1º mundo) x A renda insuficiente de parte da população (3º mundo)

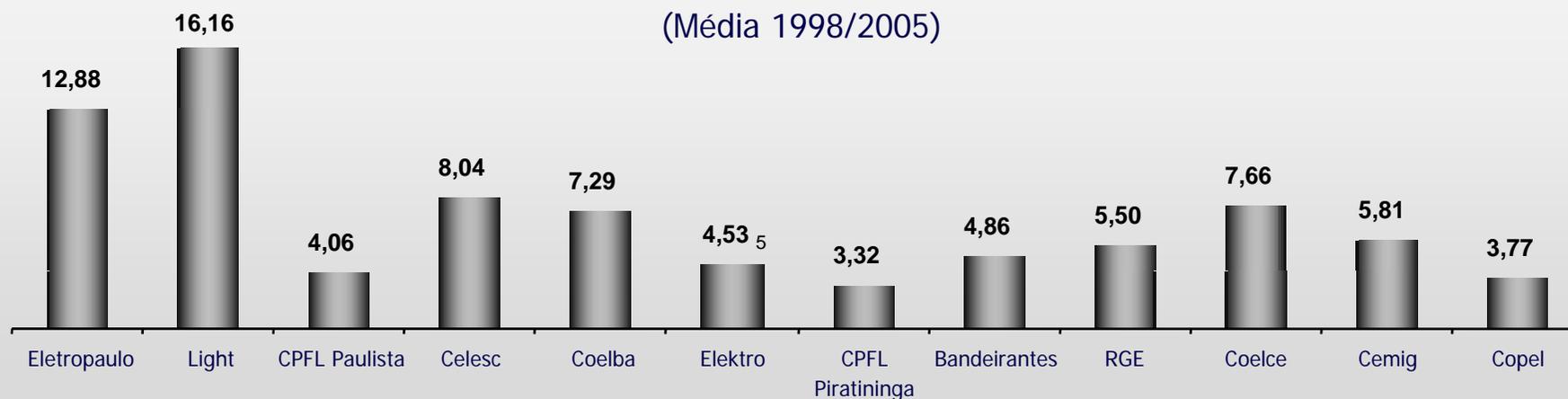
A descoberta vergonhosa: Parte das classes D/E não consome energia

Necessidade imperiosa de aumento de renda das classes pobres

Necessidade de engajamento nos temas relacionados ao Desenvolvimento Econômico.

Média do Índice de Inadimplência nas Principais Distribuidoras de Energia Elétrica do Brasil

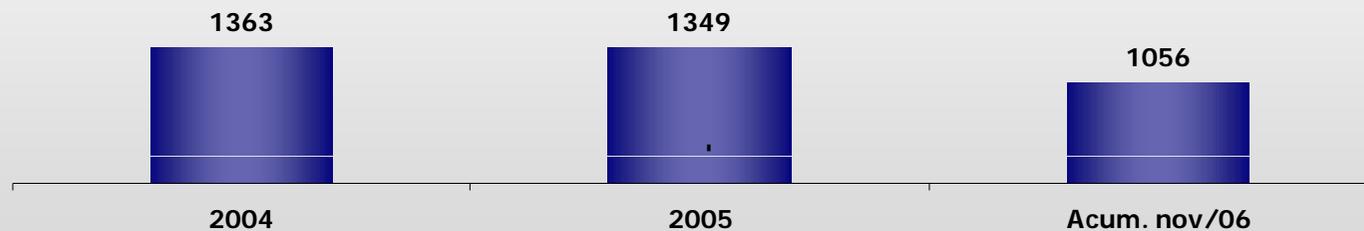
(Média 1998/2005)



Fonte: Abradee

Distribuidoras da CPFL Energia

Número de Cortes por Falta de Pagamento (mil)



Fonte: Relatório de Gestão da Distribuição do grupo CPFL Energia – (CPFL Paulista, CPFL Piratininga e Rio Grande Energia-RGE)

Dependência da CPFL de recursos hídricos finitos

A CPFL/Setor Elétrico: Dependência da qualidade e quantidade de água dos reservatórios para movimentar usinas hidrelétricas: 2 PCH's em SP inoperantes:

- Cariobinha – desativada em função da qualidade da água
- Salto Pinhal – desligada em função da repotenciação da Usina Pinhal com maior demanda de consumo de água.

A importância da gestão dos impactos sócio-ambientais das grandes hidrelétricas em construção:

UHE Barra Grande: impactos ambientais

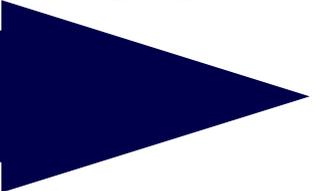
UHE Campos Novos: impactos sociais

O aquecimento global exige posicionamento imediato de governos, empresas e cidadãos.

- **Necessidade de conciliação do crescimento econômico (infra-estrutura) com as questões sócio-ambientais.**
- **Desenvolvimento Econômico → Desenvolvimento Sustentável**



Conceito de responsabilidade cada vez mais abrangente



Filantropia Empresarial

Até 1999

**Ações externas
de apoio à
comunidade**

**Doações
pontuais
(filantropia)**

Responsabilidade Social

- Donativos em conta de energia
- Doações de equipamentos a hospitais públicos

Provendo direcionamento estratégico e incorporando práticas responsáveis

2000 a 2003

Busca pela
qualidade dos
processos

Gerenciamento
de processos
(certificações)

Responsabilidade Social

- **Planejamento Estratégico: Plano *Millennium***
Objetivos, metas e diretrizes de atuação
- **Direcionadores Estratégicos**
Visão, missão, valores
Código de Ética e Conduta Empresarial
Comitê de Ética e I Ciclo de Reflexão sobre Ética
- **Certificação dos Processos de Trabalho**
SGI – Sistema de Gestão Integrado
- **Espaço Cultural CPFL**
Balanço do Século XX – Paradigmas do Século XXI
- **Indicadores Ethos-Abradee**
- **Relatório anual em conformidade com a *Global Reporting Initiative (GRI)***

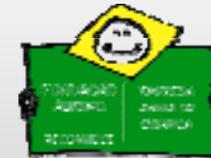
Certificações

- ISO 9.001 – Gestão da qualidade
- ISO 14.001 – Gestão Ambiental
- OHSAS 18.001 – Gestão de Saúde e Segurança
- SA 8.000 – Gestão da Responsabilidade Social
- Prêmio Nacional da Qualidade



Compromissos

- Pacto Global
- Metas do Milênio
- Compromisso Empresa Amiga da Criança da Fundação Abrinq
- Pacto pela Integridade e Contra a Corrupção
- Pacto Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras



Influências de Mercado

- Novo Mercado Bovespa
- ADS nível III - NYSE
- Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE
- Lei Sarbanes–Oxley



Prestação de Contas – Transparência e Comparabilidade

- *Global Reporting Initiative* – GRI
- Modelo IBASE
- Indicadores Ethos-Abradee



Incorporação da visão de sustentabilidade às estratégias de negócios

2004 a 2006

Gestão das relações com *stakeholders* (relação de longo prazo)

Qualidade nas relações (otimização)

Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa

- Implantação do Programa de Gestão da Ética no Grupo CPFL Energia
- Diretrizes de Governança Corporativa
- Revisão do Código de Ética e Conduta Empresarial
- Alinhamento com a Lei Sarbanes-Oxley
- Programa CPFL de Valorização da Diversidade
- Revisão do Programa de Doações às Santas Casas

Crescimento Sinérgico e Sustentado

Eficiência Operacional

Disciplina Financeira

Desenvolvimento de Recursos Humanos

Governança Corporativa

Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa

Agenda de Criação de Valor

Estratégias para mobilização e intervenção social

A partir de 2006

**Criação de
Redes de Valor**

**Mobilização e
referência**
(compartilhamento)

Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa

- Rede de Valor
- Programa Conhecer e Crescer
- Projeto Tear
- Programa CPFL de Revitalização dos Hospitais Filantrópicos
- Novos Programas do Espaço Cultural CPFL
- Comunicação para a Sustentabilidade

Empresa com Responsabilidade Social
Ações Assistencialistas



Empresa Responsável
Geração de valor econômico e social

Não queremos ser reconhecidos pelos nossos programas externos de responsabilidade social

Queremos ser reconhecidos como uma empresa responsável

Sistema de Gestão e Desenvolvimento da Ética

Disseminar na CPFL Energia, e na sua Cadeia de Valor, a Ética para prevenção de riscos e Sustentabilidade dos negócios

Empresa com práticas de mercado

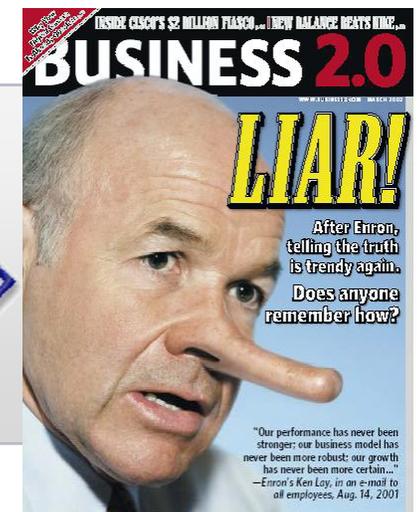


Empresa ética
Geração de valor econômico e social

Importância da Ética para perenidade dos negócios

Escândalos Éticos podem destruir uma corporação

Relevância de identificação das vulnerabilidades éticas para a prevenção de riscos



- A** Consolidar a utilização de critérios de natureza ética nos processos decisórios da empresa e incorporar temas relevantes para a sociedade em nossos Princípios e Diretrizes de Atuação
- B** Monitorar permanentemente os impactos das decisões da empresa em nossos públicos de relacionamento;
- C** Manter o compromisso com a qualidade dos produtos e serviços prestados aos nossos clientes;
- D** Manter o compromisso com a criação de ambiente de trabalho motivador, baseado no respeito e na confiança;
- E** Participar do encaminhamento e solução dos problemas das comunidades onde atuamos;
- F** Buscar permanentemente contribuir para a agenda de desenvolvimento nacional, através da participação em programas de políticas públicas;
- G** Materializar nosso compromisso com o respeito e a sustentabilidade ambiental do planeta.

Evolução da ética na CPFL Energia

2001

Elaboração do Código de Ética da CPFL – Primeira versão

- Participação dos colaboradores
- Aprovação do Código
 - Diretoria Executiva (Dez/01)
 - Conselho de Administração – (Jan/02)
- **Criação do Comitê de Ética**

2002 a 2003

Programa de Reflexão sobre Ética

- 2 ciclos de seminários
- 2.000 participantes por ciclo
- **Temas Discutidos**
 - Relacionamento Empresa x Cliente (Respeito)
 - Relacionamento Empresa x Fornecedores (Brindes x Propina)
 - Relacionamento Lideranças x Colaboradores: (Motivação x Autoritarismo)
 - Relacionamento de Gênero (Assédio Sexual).

2004 a 2006

Revisão do Código de Ética

- Incorporação de sugestões dos colaboradores e públicos
- Incorporação de exigências da SOX
- Aprovação do novo Código:
 - Comitê de Gestão de Ética (Set/06)
 - Diretoria Executiva (Out/06)
 - Conselho de Administração (Out/06)
- **Criação do Sistema de Gestão e Desenvolvimento da Ética**

Coleta de Propostas e Sugestões para Revisão

Evolução da ética na CPFL Energia

2007

▪ CPFL Energia

- 3º Ciclo de Seminários de Reflexão sobre Ética – 15 seminários
- Implantação do Sistema de Gestão e Desenvolvimento da Ética
- VI Encontro com Fornecedores (15 de outubro)

▪ RGE

- Início do Programa de Gestão e Desenvolvimento da Ética na RGE
- 1º Ciclo de Seminários de Reflexão sobre Ética – 8 seminários
- Seminário com públicos específicos: fornecedores
- Levantamento das vulnerabilidades Éticas
- Implantação e disseminação do Código de Ética e de Conduta Empresarial da CPFL Energia **nas outras empresas adquiridas**



Evolução da ética na CPFL Energia



2008

- **CPFL Energia e RGE**
 - Implantação da Rede Ética:
 - Qualificação dos membros do Comitê de Ética
 - Qualificação da Rede Ética de colaboradores
 - Ciclo de Seminários para Grupos Específicos
 - Levantamento das vulnerabilidades Éticas
 - Implantação e disseminação do Código de Ética e de Conduta Empresarial da CPFL Energia **na Jaguariúna e na Santa Cruz**

Premissas

Adaptação às mudanças da conjuntura econômica, política e social do país:

incorporação de temas relevantes e contemporâneos.

Incorporação das propostas resultantes dos Seminários de Reflexão sobre Ética.

Adequação às recomendações da Lei Sarbanes-Oxley (SOX):

- Revisão anual do Código de Ética
- Compromisso com a veracidade e a integridade das informações divulgadas
- Canais de comunicação para encaminhamento de denúncias e transgressões
- Termos de Compromisso assinados por dirigentes e colaboradores
- Disponibilização do Código para investidores (internet)

1. Apresentação

2. Direcionadores da Ação Empresarial

- Visão
- Missão
- Valores
- Políticas de Gestão
- Compromissos Institucionais da CPFL Energia

3. Princípios Éticos

4. Diretrizes de Conduta Empresarial

5. Canais de acesso para críticas, sugestões, denúncias e reclamações

6. Termo de Compromisso

Incorporação de temas relevantes ao novo Código

Sustentabilidade

Governança Corporativa (SOX)

Excelência

Qualidade de Vida

Assédio Moral

Diversidade

Estímulo ao Voluntariado

Fundamentos Conceituais

A ética deve ser assumida como um **programa operacional**, como qualquer outro.

A ética deve constituir-se em **uma propriedade**, mais do que uma marca ou etiqueta da empresa.

É necessário atribuir à busca da qualidade ética da CPFL Energia um caráter de formalidade, oficialidade e institucionalidade.

Objetivos

Implantar um conjunto de dispositivos gerenciais sistemáticos que ancorem funcionalmente, preventiva e corretivamente, os bons propósitos formulados no Código de Ética.

Acompanhar, prevenir, avaliar e monitorar as ações institucionais e individuais, na empresa, que tenham caráter ético implicado.

Evitar transgressões e prevenir desvios ao Código de Ética da CPFL Energia.

Promover o desenvolvimento da qualidade ética em todas as ações da empresa.

Consolidar a incorporação do conteúdo do Código na cultura organizacional do grupo CPFL Energia.

Estratégias de Atuação

A. Canais de Acesso

B. Qualificação do Comitê de Ética

C. Programa de Qualificação da Rede Ética

D. Pesquisa de Clima Ético

E. Mapeamento das atividades de risco ético na empresa

F. Plano de disseminação e inculturação do Código de Ética

G. Plano de Comunicação do Código de Ética

A. Canais de Acesso

CANAL DE CONDUTA ÉTICA TRANSGRESSÕES AO CÓDIGO DE ÉTICA

Tem o objetivo de receber demandas internas e externas referentes a temas tratados no Código de Ética e de Conduta Empresarial da CPFL Energia, sendo assegurado ao colaborador total sigilo e confidencialidade.

As demandas são analisadas pelo Comitê de Ética e Conduta Empresarial do grupo CPFL Energia.

Dispositivos de acesso para a comunicação de transgressões ao Código de Ética e de Conduta Empresarial:

Acesso telefônico pelo nº 0800 77 02050

Acesso eletrônico pelo e-mail:

etica@cpfl.com.br

Caixa Postal nº 1408 e CEP13088-900, para o envio de correspondências à Ouvidoria.

CANAL PARA DENÚNCIAS DE FRAUDES DE NATUREZA CONTÁBIL E FISCAL

Tem o objetivo de receber, com total garantia de sigilo e confidencialidade, demandas, inclusive anônimas, referentes a informações financeiras e contábeis, divulgadas pelo grupo CPFL Energia.

As demandas são analisadas pelo Conselho Fiscal.

Dispositivo de acesso para a comunicação de fraudes contábeis e fiscais:

Acesso telefônico pelo nº 0800 77 38422

CANAL “FALE COM O PRESIDENTE”

Tem o objetivo de receber demandas dos profissionais das empresas do grupo, dirigidas ao Diretor-Presidente da CPFL Energia.

As demandas são recebidas e respondidas diretamente pelo Diretor-Presidente.

Dispositivo de acesso:

Acesso diretamente na área de trabalho na Intranet – “Fale com o Presidente”.

B. Qualificação do Comitê de Ética - 2007

Reestruturação do comitê:

Busca de representatividade

Perfil dos participantes:

Respeitabilidade profissional;
Confiabilidade Ética.

Inclusão de representante da Sociedade Civil

Programa de qualificação:

Preparação para o desenvolvimento de novas atribuições;
Disseminação, monitoramento, promoção e internalização dos princípios e diretrizes do Código de Ética.

Criação do regulamento do Comitê

Comitê de Ética: Inteligência ética da empresa

C. Programa de qualificação da Rede Éticas na CPFL Energia

Preparação de um grupo de colaboradores indicados pelos gestores

Grupo de colaboradores: 60 pessoas;

Segmentos diferenciados do público interno.

Potenciais Membros de futuros Sub-comitês de Ética:

Possível Descentralização do Comitê.

RGE

Implantação e qualificação da Rede Ética

código de **ética** e
de **conduta**
empresarial

D. Pesquisa de Clima Ético: Avaliação do conhecimento do Código e das práticas éticas pelos colaboradores

Avaliação periódica do grau de confiabilidade dos colaboradores no caráter ético da empresa.

Inclusão de questões sobre ética na pesquisa de clima.

E. Mapeamento das atividades de risco ético na empresa

Cuidados especiais para processos onde seja maior o risco de desvios e transgressões éticas.

Prevenção de crises de imagem ou escândalos corporativos.

Monitoramento permanente das atividades de risco: Sofisticação dos procedimentos e rotinas visando minimizar a incidência de transgressões e maximizar o desenvolvimento ético da empresa.

Realização de módulos de formação específicos.

F. Plano de disseminação e inculturação do Código de Ética

Distribuição do Código para os colaboradores do grupo CPFL Energia, incluindo RGE, Santa Cruz e Jaguariúna.

Entrega, pelos dirigentes, do kit do Código de Ética, para todos os colaboradores das empresas do grupo CPFL Energia.

Composição do Kit:

Código de Ética e de Conduta Empresarial;
Carta do Presidente da CPFL Energia;
Glossário de Verbetes;
Termo de Compromisso.

No ato da entrega, os Gerentes devem obter a assinatura de seus respectivos colaboradores nos "Termos de Compromisso" individuais, encaminhando-os para o PRHA, que providenciará o arquivamento em seus prontuários.

Distribuição do Código para outros público

Grandes Clientes
Mídia e Formadores de Opinião
Governo e Sociedade
Fornecedores
Parceiros de SRC

A aceitação do Código de Ética é condição essencial para o trabalho na CPFL

F. Plano de disseminação e inculturação do Código de Ética

Programa de Reflexão sobre Ética Empresarial – Ciclo de Seminários internos:

Objetivo: Disseminar e inculturar o Código de Ética na CPFL.

Público: Gestores e colaboradores

Realização de 17 Seminários

1.500 participantes diretos

Temas-foco:

Sustentabilidade;

Assédio Moral;

Qualidade de Vida;

Conflitos de Interesse;

Estímulo ao Voluntariado.

Consultores: Alípio Casalli e Mario Sergio Cortella.

F. Plano de disseminação e inculturação do Código de Ética

Programa de Reflexão sobre Ética Empresarial – Ciclo de Seminários Grupos Específicos internos:

Objetivo: Disseminar e inculturar o Código de Ética na CPFL.

Público: áreas de risco ético

Previsão 5 Seminários

Relação com Investidores / Contabilidade / Financeiro

Comunicação e Segurança da Informação;

Atendimento / Call Center;

Suprimentos;

Compra e venda de Energia.

Consultores: Alípio Casali e Mario Sergio Cortella.

Programa de Reflexão sobre Ética Empresarial – Ciclo de Seminários para parceiros / terceiros:

Objetivo: Disseminar e inculturar o Código de Ética na CPFL.

Público: Fornecedores, clientes, formadores de opinião, e outros.

Consultores: Alípio Casali e Mario Sergio Cortella.

F. Plano de Comunicação e divulgação de ações orientativas

Súmulas de decisões

Aprovação e divulgação das Súmulas de Entendimento do Comitê de Ética

1. Serviços particulares;
2. Confiabilidade;
3. Autonomia, Responsabilidade e Conseqüência;
4. Austeridade;
5. Diferenciações internas;
6. Nova cultura dos novos colaboradores
7. **Confidencialidade nos processos de tratamento de denúncia de transgressão ao código de Ética;**
8. **Respeito.**

7. O dever de confidencialidade nos processos de recepção, registro e averiguação de denúncia de transgressão ao Código de Ética da CPFL Energia

A confidencialidade é inviolável quando um Colaborador utiliza adequadamente um canal de acesso para denunciar uma transgressão ao Código de Ética da CPFL e sua denúncia é acolhida pela Ouvidoria conforme os procedimentos previamente estabelecidos. A Ouvidoria terá capacitado sua equipe para exercer suas funções com o devido zelo e confidencialidade. A Ouvidoria requererá de qualquer Colaborador, inclusive Gestor, ao qual venha a recorrer para averiguar a procedência da denúncia, que comprometa-se formalmente a respeitar a confidencialidade acerca dos fatos e dos sujeitos envolvidos na denúncia. A empresa, ademais, na medida da necessidade, garantirá proteção à integridade física e moral do denunciante e do denunciado enquanto durar o processo de averiguação.

A confidencialidade do denunciante e do denunciado é inviolável (até a conclusão de seu julgamento e eventual tomada de medidas disciplinares ou punitivas) porque:

- a. todo sujeito tem direito a ser presumido inocente até prova em contrário;
- b. a consciência (cognitiva e moral) e a liberdade são invioláveis, por serem a fonte e o fundamento da construção da identidade e da dignidade de todo ser humano, ou seja, de sua auto-determinação.

8. Respeito

A noção de Respeito está relacionada à de valor. Os valores podem ser pensados em duas classes: valores instrumentais e valores intrínsecos. A Natureza tem um valor instrumental para nós (servimo-nos dela para sobreviver) e um valor intrínseco (existe antes de nós, é inteligente, auto-suficiente, produz vida interminavelmente). Devemos respeito à Natureza, por seus valores instrumental e intrínseco.

Os seres humanos, igualmente, têm valor instrumental e intrínseco: valem como força de trabalho e valem por si mesmos, inerentemente, enquanto uma forma de vida como qualquer outra, mas, principalmente, por sua especificidade: poder de auto-determinação, consciência e liberdade. Seres humanos têm uma dignidade inerente, independentemente de sua constituição e suas condições físicas, mentais, psíquicas, emocionais, culturais, estéticas, políticas, afetivas, espirituais etc.

O dever de respeito aos seres humanos fundamenta-se nessa dignidade de sua vida, consciência e liberdade.

G. Plano de Comunicação e divulgação de ações orientativas

Portal “Ética em Rede”:

ferramenta de interação eletrônica e de comunicação.

Novidade

Consultório ético

canal para consulta e aconselhamento confidencial;

(essas consultas serão respondidas o mais imediatamente possível pelo consultor)

G. Plano de Comunicação e divulgação de ações orientativas

Veículos internos para divulgação das ações

Este conjunto de Projetos requer uma permanente comunicação dirigida ao Público Interno (Sede e Regionais). Entre outros meios, serão utilizados os seguintes veículos:

- EXPRESSO (Jornal Interno);
- Painel Elevador;
- Intranet e Internet;
- Banners;
- Cartazes no quadro de avisos.

Publicações:

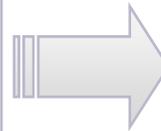
Elaboração de 4 cadernos com textos de referência sobre Austeridade, Confiabilidade, Autonomia, Respeito, Integridade e outros conceitos fundamentais.

Desenvolvimento do Book de Linguagem alinhado aos princípios éticos a ser distribuído a todos os colaboradores.

Evento de comemoração dos 60 anos da Declaração dos Direitos Humanos

Elaboração de um folder especial sobre Direitos Humanos;

Evento interno com a realização de 01 palestra, pelo Consultor Mário Sérgio Cortella.



A ética deve ser uma qualidade institucional e, enquanto tal, deve constituir-se uma *propriedade*, mais que uma *marca – etiqueta*, da empresa.



Programa de Gestão e Desenvolvimento da Ética

Grupo CPFL Energia

Mariana Rinaldi

Rio de Janeiro, 8 de outubro de 2008.