

We
Choose
Earth

Our energy

Produzimos e fornecemos energia verde para todos e trabalhamos para inspirar confiança, sendo eficientes.

and heart

Preocupamo-nos com as nossas pessoas, o coração da nossa estratégia, e com os nossos clientes, parceiros e comunidades.

drive a better

Estamos empenhados em fazer a diferença e em trabalhar todos os dias para liderar a transição energética.

tomorrow

A razão pela qual trabalhamos todos os dias.

Índice


01. Ciclo 2019-2023 – O propósito foi cumprido?	6
02. A maturidade da cultura ética na EDP	8
03. Marcos relevantes em 2023	10
A. O designio fundamental de ouvir a voz dos colaboradores	10
B. <i>Assessment</i> ao risco ético	13
C. O desenvolvimento da ética – com foco nos gestores	14
04. O futuro...e a ética	16
05. Agradecimentos	17



Why we choose ocean

Moray East Offshore Wind Farm, Scotland





Because We Choose Earth

I. CICLO 2019–2023 – O PROPÓSITO FOI CUMPRIDO?

“(...) A aspiração de prestígio empresarial consistente que sempre nos norteou exige comportamentos exemplares, exige padrões de atuação de profundo rigor ético e de inabalável conformidade legal. É uma exigência para cada um de nós, temos que estar à altura dela. O Código de Ética é, sem qualquer dúvida, um excelente suporte neste caminho. Leiam-no com atenção, usem-no no dia a dia, façamos dele o nosso documento de referência. (...)”

Mensagem do Conselho de Administração Executivo (CEO Miguel Stilwell), Código de Ética 2020

“(...) As a company that has applied for World's Most Ethical Companies recognition, you have already demonstrated your commitment to business integrity. You understand the benefits of fostering a culture focused on ethics and compliance. You recognize that employees prefer to work for companies that share their principles. Investors value companies grounded in purpose. And our data validates that by showing that the World's Most Ethical Companies have better long-term performance. (...)”

World's Most Ethical Companies, EDP Scorecard 2024



Equipa Ethics Office, Março 2024

Quando assumi a função de Provedora de Ética em Janeiro de 2019, a par com a direção do Gabinete de Ética da EDP, SA, e após me inteirar do longo caminho que a Empresa já tinha feito nesta matéria – caminho de pelo menos 14 anos, no início dos quais o 1.º Código de Ética foi construído e divulgado, tendo sido depois revisto em 2013 – propus à Administração da EDP o estabelecimento de dois grandes objetivos plurianuais, que seriam depois concretizados através de Programas de Ética anuais. Eram esses objetivos: por um lado, robustecer o “edifício ético” que a Empresa já vinha construindo, adensando-o e atualizando-o; por outro lado, e em paralelo, aproximar-nos da “substância” da ética, que é afinal o grande desígnio a que nos devemos submeter. O 1.º Programa de Ética, para o período 2019–2021, chamou-se assim de “Raising the Ethical Building@EDP” e o 2.º, para o período 2022–2024, tomou o nome de “Making Ethics Real”.

No 1.º Programa de Ética aperfeiçoaram-se os “instrumentos” da política de ética empresarial – como foi o caso de uma nova revisão do Código de Ética da Empresa, em 2020, hoje reconhecido em Portugal como um dos melhores códigos de ética das empresas do PSI 20, a larga distância dos restantes – e juntaram-se ao “edifício” novas

componentes essenciais. No 2.º Programa de Ética, o foco foi dado à formação e comunicação em ética, quer procurando abranger todos os públicos com mensagens simples, quer destinando aos managers formação baseada em casos reais, estimulando a prática da tomada de decisão tendo por enquadramento os valores éticos da Empresa.

Acreditamos, como detalharemos em seguida, que nos aproximámos, nestes cinco anos de trabalho, dos macro-objectivos definidos, o que consideramos fica bem expresso no reconhecimento da EDP, em 13 anos consecutivos, como “uma das empresas mais éticas do mundo” (“WMEC”), atribuído pelo Ethisphere Institute. Outros reconhecimentos foram ocorrendo ao longo destes anos – A EDP foi distinguida, em 2023, entre 256 empresas como ‘best in class’ nas categorias de estratégia climática, ética, inovação e oportunidades de mercado na avaliação da S&P CSA – também eles reflexo da relevante importância que a EDP atribuiu ao seu compromisso com a ética.

Para estes resultados – ou seja, o cumprimento do propósito – contribuíram decisivamente as equipas da Empresa que, em todas as geografias e nas mais diversas matérias, foram capazes de incorporar o desafio da ética nas suas atividades. Um papel de destaque cabe também à equipa do Gabinete de Ética, de dimensão diminuta, mas de vontade e competências maiores, que deu vida aos Programas de Ética, envolvendo com mestria os seus colegas em todo o mundo e aproveitando sabiamente os ensinamentos das entidades da Academia com quem trabalhamos nestes anos – a Católica Porto Business School e a AESE Business School.

Será também importante referir que este quinquénio foi atravessado por uma pandemia inesperada, de profundas consequências económicas e sociais e que trouxe novas formas de trabalho, de um novo contexto geopolítico que veio reacender, entre outras, as problemáticas de respeito pelos Direitos Humanos em áreas do mundo onde tal já não parecia possível, e de galopantes alterações climáticas a exigir uma intervenção robusta ao nível da transição energética. Também a aceleração da revolução digital, em particular no que respeita à Inteligência Artificial, tem vindo a confrontar as sociedades com transformações inquietantes, ora possíveis de avaliar pelos efeitos positivos em diversas áreas, ora inequivocamente por efeitos perigosos noutras áreas. Todo este contexto esteve em “pano de fundo” da atuação da EDP nos seus negócios, e poderemos dizer que os princípios éticos da empresa se mantiveram firmes, permitindo-nos continuar o caminho da consolidação da cultura ética em toda a linha de intervenção.

02. A maturidade da cultura ética na EDP

“(…) The desired outcome of any ethics governance and management initiative is a strong ethical culture. (…)”

Ethics Risk Handbook, The Ethics Institute, 2016

“(…) Culture relates to a unique shared purpose and set of values articulated in a system that internally provides a shared mindset for employees. It shapes how a company interacts with the context, orients its decision-making processes and performs its functions. Therefore, culture influences the degree to which ethics becomes embedded within an organization. It makes sense that intentionally managing culture is an appropriate strategy to promote ethics. (…)”

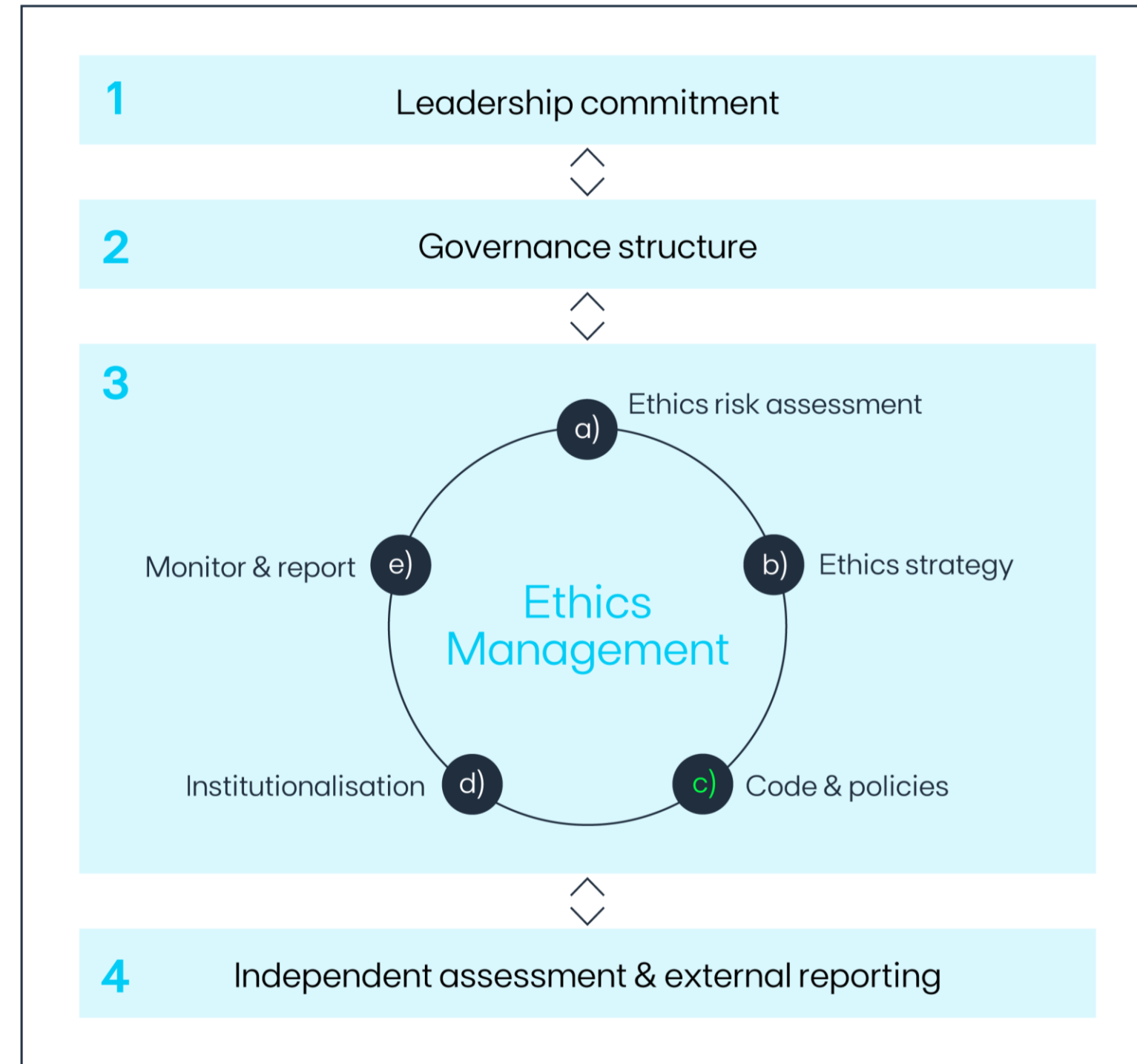
Authors from: Centre for Applied Ethics, University of Deusto, Spain; Makkula Center for Applied Ethics, Santa Clara University, USA. 2021

Desde 2019 foi adotada uma filosofia de gestão da ética que se baseia na premissa de que “a ética pode ser gerida”, tendo em conta a experiência de gestão em geral através da qual algo se torna “mais concreto” se definirmos estratégias, objetivos, planos de ação, e se, por fim, fizermos regularmente a sua avaliação. Esta perspetiva ajuda a perceber que a Ética é, ao contrário do que muitas vezes se pensa, algo tangível, que marca definitivamente o curso da nossa vida e da vida das empresas em função dos comportamentos que adotarmos.

Para suportar essa filosofia, e dando sequência ao caminho já percorrido pela EDP nos anos passados, trabalhamos com base no “Governance of Ethics Framework” do *The Ethics Institute*, com o objetivo de fortalecer a cultura ética da Empresa, desenvolvendo no quadro dos dois Programas de Ética já referidos, as dimensões de:

1. Compromisso da liderança
2. Estruturas de governo
3. Gestão da Ética (nas suas diversas componentes)
4. *Assessment* independente & reporte externo

Culture



Source: Ethics Risk Handbook, 2016, The Ethics Institute

No que respeita ao “**Compromisso da liderança**”, merece destaque o envolvimento do Conselho Geral e de Supervisão da Empresa, quer através de intervenções diversas dos seus Presidentes, quer através da sua Comissão especializada para os temas da Sustentabilidade e Ética (CGSS), que acompanharam trimestralmente ao longo dos anos a evolução da execução dos Programas de Ética e o progresso das denúncias éticas. De igual modo, o Conselho de Administração Executivo da Empresa manteve atenção especial ao lançamento de importantes iniciativas no âmbito da ética empresarial, como é o caso dos inquéritos de ética regulares, da revisão regulamentar do Código de Ética e dos planos de formação para *managers*.

Na vertente das “**Estruturas de governo**” é particularmente significativa a reestruturação ocorrida em 2021 ao nível das Comissões de Ética (EDP SA, EDP B e EDP R), que assegurou um modelo de independência dos seus membros face à gestão executiva, deixando para as Comissões as missões de promover a orientação estratégica em matéria de Ética e a supervisão dos temas de natureza ética mais relevantes. A Comissão de Ética da EDP SA passou a ser liderada pelo presidente do Conselho Geral e de Supervisão, tendo os dois presidentes das Comissões da EDP Brasil e da EDP Renováveis assento na Comissão de Ética da EDP SA.

O modelo de gestão de denúncias foi, entretanto, ajustado, aproveitando a oportunidade da entrada em vigor em Portugal da Lei 93/2021, de 20 de dezembro (mais tarde aplicada também noutras geografias), cujo foco é regular a proteção de denunciadores. Embora a EDP já dispusesse de processos para gestão de denúncias há vários anos – através designadamente da figura do Provedor de Ética, instituída em 2009, a par com a criação de canais de ética, nomeadamente na EDP SA e na EDP Brasil – a implementação desta Lei – conhecida pela Lei de *whistleblowing* – conduziu a partir de 2022 a uma revisão das práticas anteriores que passou, nomeadamente, pelo envolvimento direto da área de Compliance em todos os temas cobertos por legislação e/ ou relacionados com o eixo “Atuação com Integridade” do Código de Ética.

Concorreu ainda para a evolução do governo da Ética na EDP, o reforço organizativo da estrutura do Gabinete de Ética corporativo, bem como sua articulação com “focal points” para o código de Ética nas geografias relevantes (EDP Brasil, EDP Renováveis, EDP Espanha e EDP Portugal).

Na dimensão da “**Gestão da Ética**”, assistiu-se nestes cinco anos a um progresso muito acentuado em todos os instrumentos de suporte ao “edifício ético” e à “ética da substância”: os dois Programas de Ética lançados traduziram a Estratégia definida para a Ética na Empresa, corporizada em macro-objectivos; o Código de Ética foi alvo de uma profunda revisão em 2019/ 2020 que reforçou a contemplação dos valores *core* da

Empresa, atualizado por força do seu regulamento, em 2022; em articulação com as áreas funcionais corporativas, várias Políticas associadas aos quatro “eixos de identidade” da EDP constantes do Código de Ética foram produzidas nestes anos; aquilo que é designado por “institucionalização da Ética”, isto é, tornar efetivos os princípios e compromissos patentes do Código de Ética, foi conseguido sobretudo através de Planos de Formação e Comunicação robustos, enquadrados por um Modelo de Formação Transversal em Ética desenhado em 2019; para a Monitorização e Reporte da atividade em Ética foram implementados relatórios trimestrais de avaliação dos Planos de Ética anuais, que incluem desenvolvimentos de detalhe de algumas matérias, com destaque para o *Scorecard* mensal de Gestão de Denúncias; e em 2023 concluiu-se a definição de uma metodologia de Assessment do Risco Ético há muito prevista, e que constitui, sem dúvida, a peça que estava em falta nesta dimensão de “Gestão da Ética”, que haverá de permitir, a partir de agora, uma maior clareza no entendimento dos comportamentos não éticos e das práticas organizacionais que podem colocar efetivamente a organização em risco.

Por último, na dimensão “**Assessment independente & reporte externo**”, todos os anos foram realizados pelo Ethisphere Institute os *assessments* independentes – que vieram a permitir manter o reconhecimento da EDP como uma das empresas mais éticas do mundo (WMEC)– em cada ano com o reforço positivo da avaliação subjacente. A par deste *assessment*, que é sem dúvida o mais profundo em matéria de Ética, vários outros questionários externos foram respondidos, permitindo posicionar o tema da Ética na EDP em lugares cimeiros de vários *rankings* internacionais (S&P CSA (DJSI), FTSE, *Sustainalytics*, etc.).

Acreditamos assim que este período de cinco anos em que desenvolvemos proactivamente, e alavancando passos já dados no passado, a construção deste “edifício” respeitando todas estas dimensões, terá contribuído decisivamente para o fortalecimento de uma verdadeira cultura ética da Empresa que, como bem sabemos, não é algo que se consiga de modo sustentado num muito curto prazo.

03. Marcos relevantes em 2023

A. O desígnio fundamental de ouvir a voz dos colaboradores

“(…) The freedom to raise concerns about misconduct is a core component of an open organizational culture, where employees are confident that they will be supported to do the right thing. (…)”

The Whistleblowing Non-Retaliation Toolkit, The Ethics Institute, 2022

“(…) An efficient and trusted mechanism by which employees can anonymously report allegations of suspected or actual misconduct is the hallmark of a well-designed (ethics &) compliance program.

2023 Risk & Compliance Hotline&Incident Management – Benchmark Report, NAVEX

“(…) Vertente essencial do processo de reporte de potenciais violações ao Código de Ética é a obrigação de ‘não retaliação’. Com efeito, a EDP proíbe toda e qualquer forma de represália – evidente ou subtil – contra quem efetue uma denúncia e considera que a retaliação é ela própria uma transgressão ao Código de Ética (…)”.

Capítulo “Damos voz a cada um”, Código de Ética EDP, 2022

O Modelo de Gestão de Denúncias atualizado entre 2022 e 2023 através de uma conceção revista por força de requisitos legais verificados em Portugal, a par da promoção de políticas de “Speak up” e de “não retaliação” mais determinadas, constituem componentes de atuação em matéria de gestão de denúncias que têm contribuído decisivamente para o fortalecimento da nossa cultura ética.

A evolução da atividade nesta área – contactos globais recebidos e, desses, contactos potencialmente éticos e contactos de natureza efetivamente ética – tem sido positiva, e responde ao incentivo que tem sido dado através de comunicação e de formação, para que os colaboradores possam usar os canais agora atualizados (designados canais *Speak up*), sabendo que o podem fazer de modo anónimo e, quando identificados, estando garantida a confidencialidade total do tratamento das matérias em causa.

Os números mostram que o recurso a este mecanismo de *whistleblowing* cresceu significativamente em cinco anos, com os contactos totais recebidos a registar, entre 2018 e 2023, um aumento de 48%, e os contactos potencialmente éticos a mais do que duplicarem. O número de colaboradores que apresentaram uma denúncia ética em 2018 era 29, contra 223 em 2023.

O *survey* de clima ético realizado no final de 2023 permitiu também concluir que os respondentes (41% do total dos colaboradores, cerca de 5.500 pessoas), aumentaram o seu conhecimento sobre como fazer uma denúncia, e de como ela é tratada; contudo, nota-se que ainda não aumentou significativamente a sua confiança no processo, apesar de este ser já hoje bastante robusto, estando divulgado através das Normas e Procedimentos em vigor.

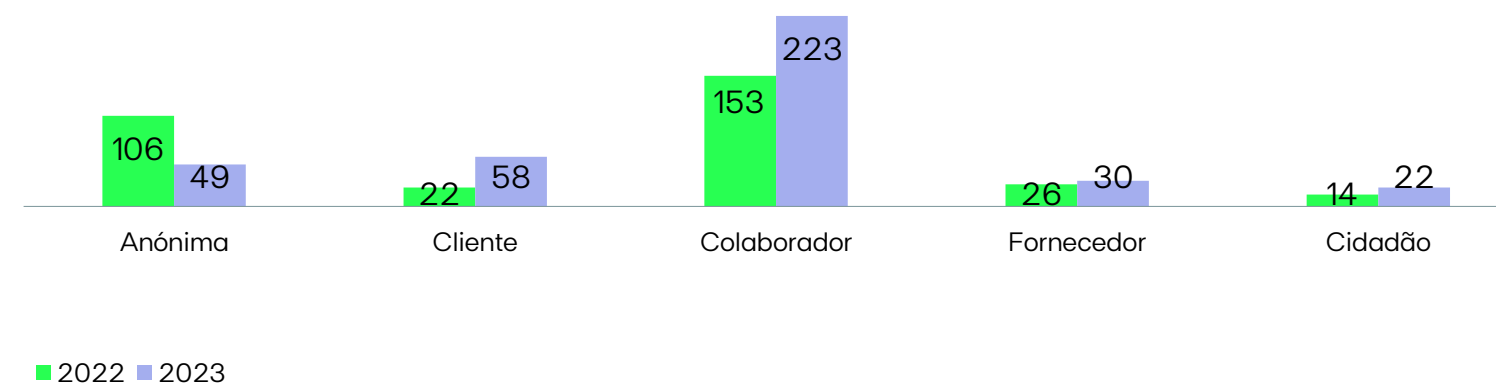
Assim, e recordando os principais passos, todas as denúncias colocadas no canal *Speak up* são recebidas pela Provedora de Ética e, se versando temas no âmbito do eixo do Código de Ética “Atuação com Integridade” e/ ou temas legislativos, pela Diretora de Compliance. Após a triagem inicial para aquilatar sobre se se trata de casos potencialmente éticos ou não, prossegue em caso afirmativo a etapa de investigação. Os resultados da investigação são depois presentes às Comissões de Ética – da EDP SA, da EDP Renováveis ou da EDP Brasil – onde são analisados e considerado, em definitivo, se os casos são procedentes, improcedentes ou inconclusivos. É também destes fóruns que emanam recomendações de ações a concretizar pelas empresas e ou pessoas envolvidas. Os denunciantes são informados sobre as posições das Comissões de Ética relativamente aos casos em questão. Na sua missão de sinalização e correção de eventuais comportamentos que violem o Código de Ética, o processo de gestão de denúncias tem sido encarado como um elemento decisivo para a introdução de melhorias em políticas e em processos de negócio naquilo que respeita aos comportamentos desejados. Também no seu âmbito tem sido impulsionada a capacidade dos líderes para, mesmo antes do recurso ao canal *Speak up* ou à Provedora de Ética, poderem esclarecer e tranquilizar as suas equipas, vincando o seu papel fundamental de difusores da cultura de ética da empresa.

Os próximos gráficos permitem caracterizar a evolução das denúncias registadas no Grupo EDP em 2023, e também retirar algumas conclusões.

Contactos registados no Grupo EDP



Denúncias Presentes às Comissões de Ética, por origem - 2 Anos (#)

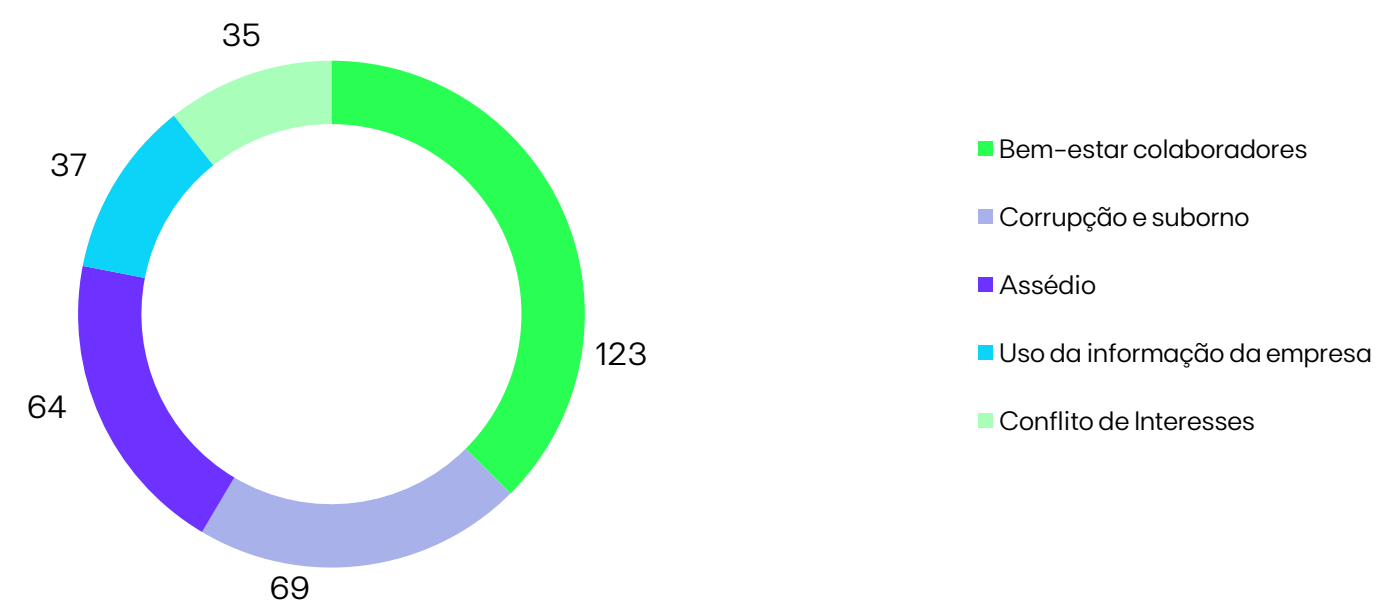


Assim, constata-se que em 2023 foram registados mais contactos através dos canais dedicados: + 61% do que em 2022, num total de 689. Destes, 55% foram considerados como potencialmente éticos à partida, mas após investigação, apenas 13% foram classificados como procedentes, isto é, como tendo uma natureza ética.

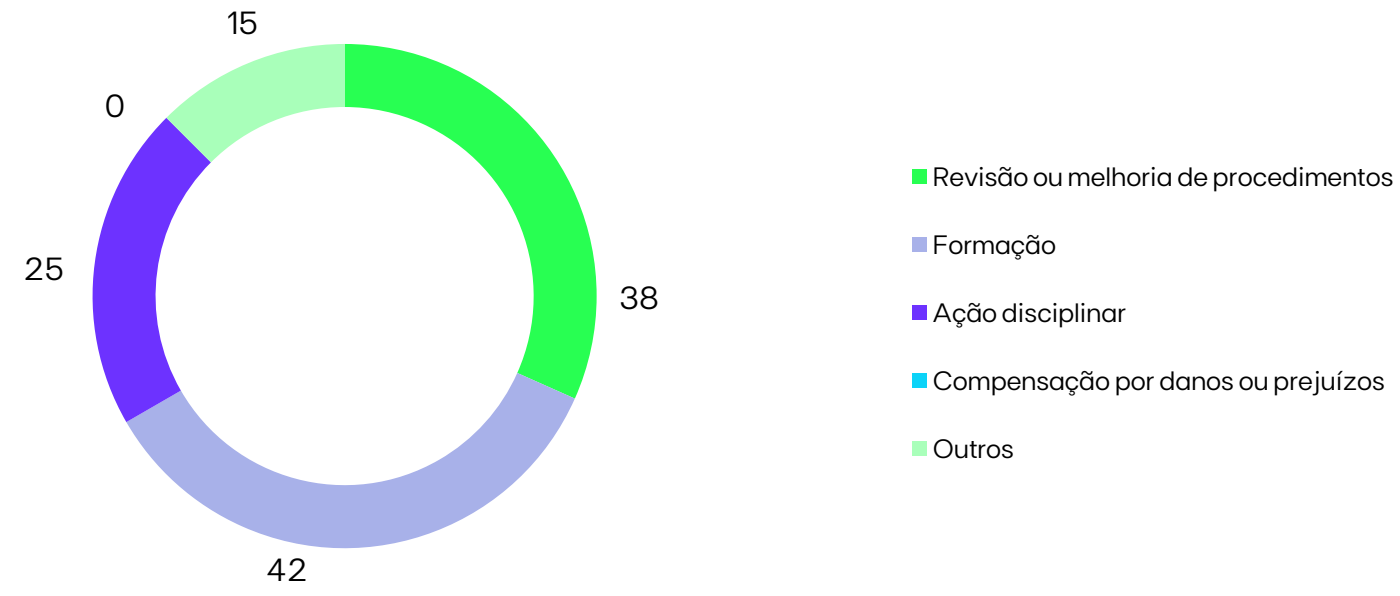
Denúncias Potencialmente éticas presentes às Comissões de Ética (top 5)

Nos gráficos seguintes analisamos:

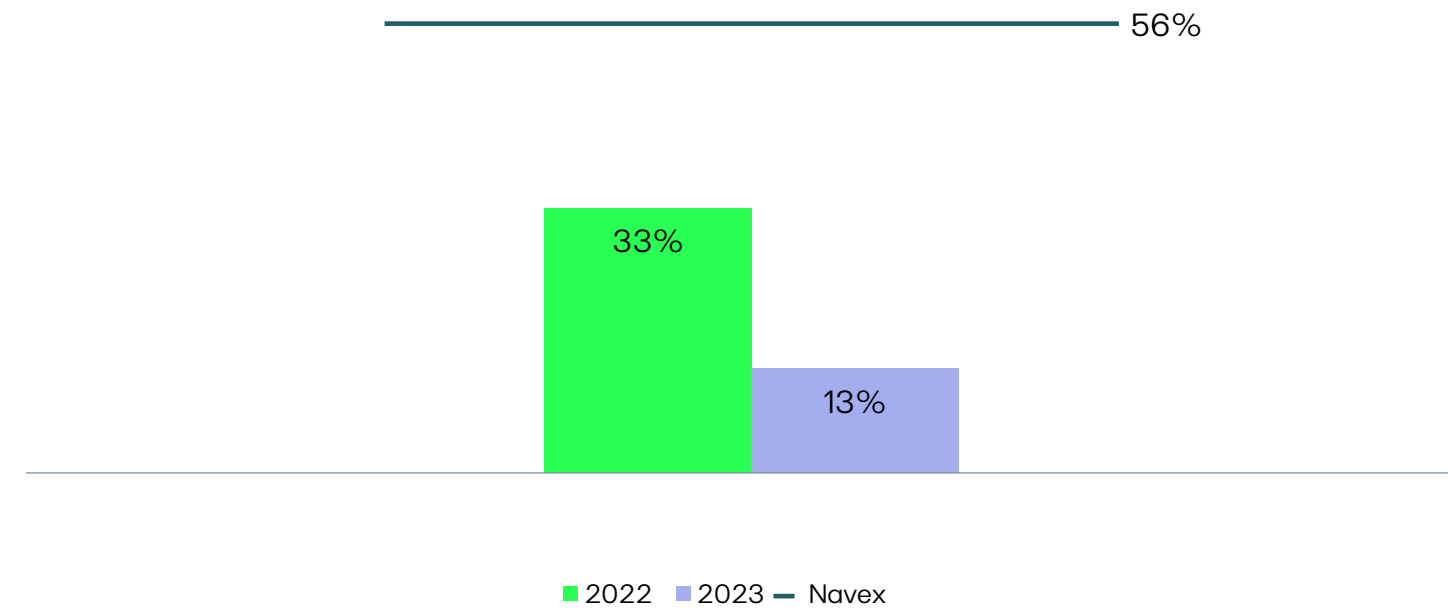
- as denúncias apresentadas às Comissões de Ética em 2022/ 2023 e os temas que versam;
- as ações recomendadas pelas Comissões de Ética nesses anos;
- a comparação com os dados de *benchmarking* dos casos registados/ 100 trabalhadores, o peso dos casos de origem anónima e a taxa de eticidade;
- os casos considerados de natureza ética em 2023 por tipologia.



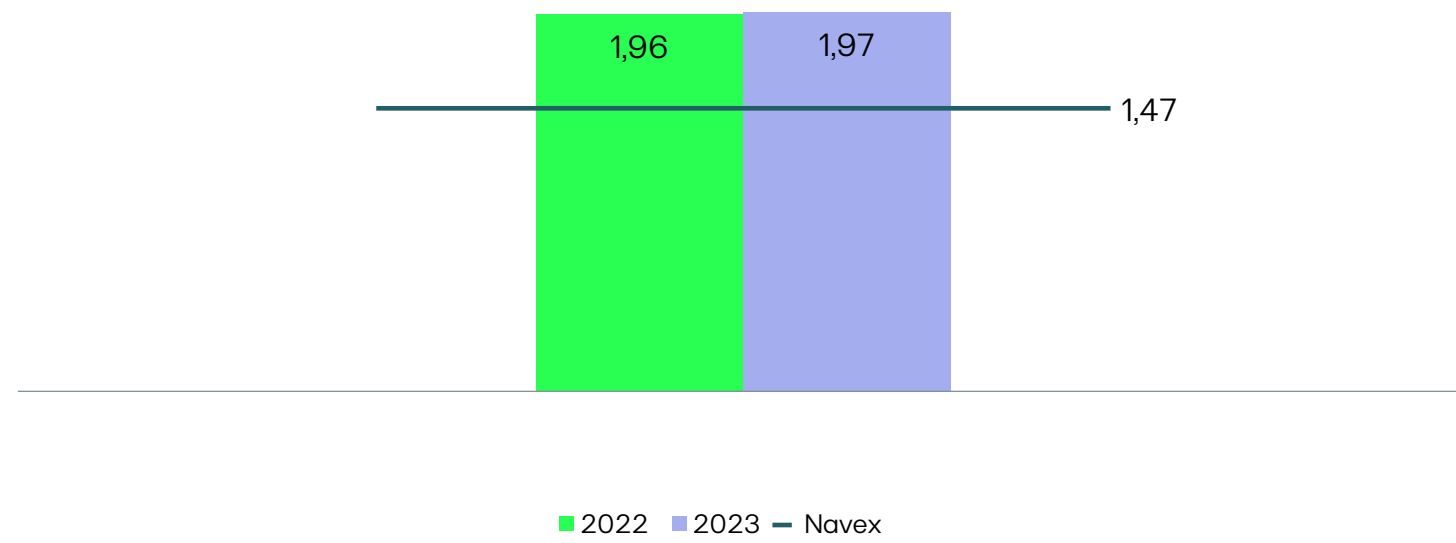
Ações recomendadas pelas Comissões De Ética (#)



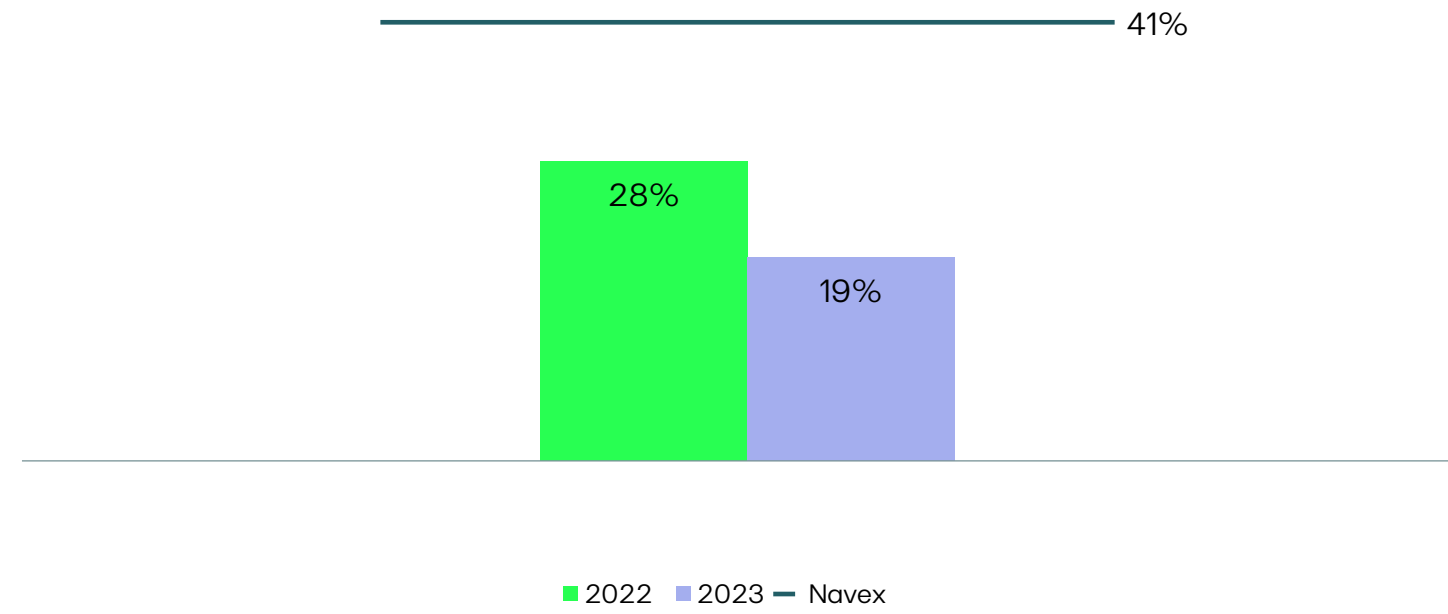
% de contactos anónimos



Contactos / 100 Colaboradores



Taxa de procedência % de contactos de natureza ética



CONTACTOS CONSIDERADOS PROCEDENTES (DE NATUREZ ÉTICA) POR CATEGORIA EM 2023 (#)

Bem-estar dos colaboradores	20
Uso da informação da empresa	9
Assédio	5
Conflito de Interesses	4
Privacidade e Proteção de Dados Pessoais	4
Uso do património	2
Relação com Fornecedores	2
Corrupção e Suborno	2
Saúde e Segurança	1
Diversidade e Inclusão	1

Dos resultados agora apresentados concluímos então que:

- As denúncias apresentadas às Comissões de Ética cresceram significativamente na origem “Colaborador” e, naturalmente em função disso, os principais temas foram da tipologia “Bem Estar de Colaborador”, embora os seguintes temas sejam também relevantes: “Corrupção e Suborno”, “Assédio”, “Uso da Informação da Empresa” e “Conflito de Interesses”.
- Das recomendações das Comissões de Ética merecem destaque “Revisão ou melhoria de procedimentos” e “Formação”, embora também tenha expressão “Ação disciplinar”.
- Quando efetuada a comparação com os dados de *benchmarking*, os contactos por 100 colaboradores estão acima do valor de referência (1,97 contra 1,47), a percentagem de contactos anónimos está muito aquém dos valores Navex¹ (13% contra 56%), assim como a taxa de procedência dos contactos (19% contra 41%).
- A tipologia de contactos procedentes é maioritariamente “Bem Estar de Colaboradores”

Em síntese, poderemos dizer que se constata um significativo crescimento da utilização dos canais dedicados à comunicação de denúncias em todas geografias, embora a taxa de contactos potencialmente éticos seja menor e a de contactos efetivamente éticos seja reduzida, sendo que os “Colaboradores” são a principal origem das denúncias e também a tipologia “Bem Estar dos Colaboradores” a mais utilizada. Em termos de comparação

¹De notar que o benchmarking da Navex respeita maioritariamente ao mercado norte-americano.

com dados internacionais, o indicador “Taxa de Procedência” deverá ser aquele que merece maior análise para avaliar da sua razoabilidade. Importante será igualmente procurar o reforço da confiança no processo de gestão de denúncias por parte dos colaboradores a fim de que o objetivo de assegurar a transparência na relação com a organização seja atingida com maior satisfação.

B. Assessment ao risco ético

“(…) The purpose of an ethics risk assessment is to identify the beliefs, practices and behaviours (conduct) that are either (a) counterproductive to the maintenance of the ethical principles and standards that regulate desirable relationships among organizational stakeholders, or (b) enablers of such ethical principles and standards (…)”

Ethics Risk Handbook, The Ethics Institute, 2016

A gestão de risco é uma matéria de crucial importância na EDP, pois ela concorre para a manutenção do “perfil de risco controlado” que é, por sua vez, um dos eixos estratégicos do Grupo EDP. Tal gestão é suportada desde há muito por uma estrutura de governo adequada e por um robusto processo de gestão do risco, devidamente detalhados na Política Empresarial de gestão do Risco da EDP. Mais recentemente, no *Capital Markets Day* de março de 2023, em que foi apresentada ao mercado a Estratégia para o período 2023-2026, a EDP comprometeu-se em atingir o reconhecimento de “Excelência ESG” (*Environment, Social and Governance*), em que o pilar “Ética” surge agora com relevância particular. Tal veio a determinar, e na perspetiva de incluir também a gestão do risco ético da Empresa na determinação e gestão dos seus riscos globais (a saber, os riscos de negócio, financeiros e operacionais), a criação de um adequado mecanismo de *assessment* a este tipo de riscos.

Por outro lado, a determinação e avaliação menos subjetiva dos riscos éticos da EDP era já uma das peças constituintes do *Governance of Ethics Framework* já mencionado, e constava do Programa de Ética 2022-2024, tornando-se por isso totalmente oportuna a construção deste novo mecanismo também do ponto de vista da filosofia de gestão da ética em presença na Empresa; com ele se completa a componente *Ethics Management* do *Ethics Framework* em vigor, permitindo dar maior consistência a todas as restantes

componentes que são subsidiárias, entre outros elementos, da identificação e avaliação dos riscos éticos.

O projeto que permitirá este desiderato foi assim desenvolvido em 2023 e visou os seguintes objetivos: 1) o reforço do processo de gestão do risco na EDP, incorporando desta feita a gestão do risco ético; 2) a definição dos riscos éticos da EDP no âmbito de uma taxonomia específica, devidamente integrada no quadro empresarial já existente; e, 3) o desenvolvimento de uma metodologia de avaliação adequada dos riscos éticos, alinhada com os processos de risco empresariais em vigor.

Na prova de conceito realizada, cujo âmbito se cingiu por agora às atividades da EDP em Portugal, foram identificados 22 riscos éticos integrados na taxonomia de riscos da Empresa, em que 3 riscos foram considerados de nível elevado, 15 de nível médio e 4 de nível baixo.

Seguir-se-á a extensão da aplicação deste *framework* a todo o Grupo, garantindo uma identificação dos riscos éticos menos subjectiva e por isso mais consistente.

O modelo de governo desenhado para a gestão desta matéria pressupõe que a avaliação dos riscos éticos decorra a cada dois anos, dando input muito relevante para as revisões bienais do Código de Ética que decorrem também com essa cadência. Tal input alimentará também, e nomeadamente, quer ações de desenvolvimento em Ética, quer a revisão ou construção de políticas e procedimentos que possam endereçar os temas mais sensíveis identificados.

C. O desenvolvimento da ética – com foco nos gestores

“El enfoque a la ética facilitado fue muy enriquecedor.”

Comentário na avaliação sobre o Programa Approaching Ethics, EDP Espanha

“Oportunidade para se falar e refletir sobre um tema orientador da nossa ação quotidiana em ambiente de total abertura e transparência.”

Comentário na avaliação sobre o Programa Approaching Ethics, EDP Portugal

“It is the first time this topic is approached from a philosophical point of view as it should (according to opinion). I thought it exceeded my expectations and I really enjoyed it. (...)”

Comentário na avaliação sobre o Programa Approaching Ethics, EDP Renováveis

O desenvolvimento em Ética é, sem qualquer dúvida, um dos principais instrumentos para impulsionar o comportamento ético. O desenvolvimento dos colaboradores e o aumento do seu envolvimento com a política de ética empresarial são centrais na estratégia para "tornar a ética real", alinhando comportamentos de acordo com os compromissos éticos da Empresa.

Para assegurar a eficácia do desenvolvimento em Ética na organização, chegando a todos com a necessária profundidade que permita compreensão e adesão, é necessário atender a múltiplas perspetivas: definir os grupos de participantes; cuidar da qualidade do conteúdo das mensagens e da adequabilidade aos respetivos destinatários; selecionar as metodologias em função dos públicos-alvo; equilibrar a densidade da partilha ao longo do ano, escolhendo os momentos-chave de realização; etc.

O Modelo de Formação transversal em Ética do Grupo EDP, concebido e implementado a partir de 2019, visa garantir essa abordagem estruturada e servir de base para a preparação dos Planos Anuais de Formação e Comunicação em Ética, o que tem sido cumprido ao longo destes cinco anos.

Em 2023 demos continuidade à realização de sessões de desenvolvimento transversal em Ética para todos os colaboradores em várias geografias, bem como sessões de desenvolvimento específico direcionadas especialmente para os líderes. No conjunto foram realizadas mais de 5.000 horas de formação (+6% do que no ano transato) e verifica-se uma boa adesão às iniciativas desenvolvidas, manifestada nas avaliações dos participantes.

No âmbito do desenvolvimento transversal, dois focos foram escolhidos: por um lado, promover a política de *Speak up* através de uma formação online e de uma sessão de exposição e debate com a participação da Provedora de Ética e da Diretora da área de *Compliance & Internal Control*, em que os colaboradores tiveram oportunidade de colocar e de ver esclarecidas as suas questões sobre este tema; por outro lado, assegurando a atualidade da formação sobre o Código de Ética, mandatária para todos os novos colaboradores.

O desenvolvimento específico centrou-se por sua vez na formação em Ética para gestores intermédios, através da realização de um Programa que se designou por *Approaching Ethics*, já iniciado no ano transato, e que abrangeu em 2023 cerca de 400 colaboradores em diversas geografias (600 pessoas no total). O Programa, construído em parceria com a AESE *Business School* e que se realiza em formato presencial, desafia os participantes a refletir sobre o papel da Ética nas suas vidas, quer como indivíduos, quer como membros da comunidade empresarial, através de uma componente teórica em que se revisitam as

reflexões de Aristóteles e de outros filósofos sobre os fundamentos da Ética; depois, e através da discussão de casos reais, é possível realizar um *role play* de tomadas de decisão complexas e de relembrar a esse propósito as orientações do Código de Ética da Empresa. As sessões de *Approaching Ethics* registaram níveis de avaliação excelentes por parte dos participantes – 4,5 em 5 – o que atesta o valor da iniciativa e anima a manter a sua continuidade.

Para os novos líderes foi dada continuidade ao Programa Ethical Leadership, integrado no programa Lead Now orientado pela Universidade EDP, e que também, em parceria com a AESE Business School, permitiu testar a utilização de um jogo de decisão “ética” muito apreciado pelos participantes. E foram ainda realizadas, tal como no ano transato, sessões que abrangeram algumas dezenas de gestores operacionais de unidades de negócio, destinadas a debater casos práticos vivenciados e utilizando um modelo de peer group dilemas.

O foco dado ao desenvolvimento em Ética dos líderes, em todos os níveis de responsabilidade, prende-se, naturalmente, com a convicção de que são estes os principais agentes para a difusão dos valores da EDP e do seu Propósito, são eles que definem os padrões de comportamento que permitem às suas equipas “fazerem as coisas certas”.

Por fim, a importância da comunicação em Ética: com efeito, a forma como hoje se transmitem as mensagens é muito diferente do que se fazia no passado, e os tempos e os formatos das mesmas não são indiferentes. Em matéria de Ética distinguimos em 2023 a publicação mensal da série denominada “Energia da Ética”, com recurso a vídeos de curta duração, onde é contextualizado um tópico do Código de Ética através de um testemunho de um colaborador com responsabilidade na matéria abordada, desafiando os colaboradores a apreender o Código de Ética; de destacar também a celebração anual do Dia Mundial da Ética, que conta tradicionalmente com uma conferência sobre tema relevante (neste ano: *More Voice. Better Choice – The Importance of a Speak up culture*, com uma oradora externa, *Wendy Addinson*), divulgada em todo o Grupo, e a realização de encontros locais em várias geografias com os *People Business Partners* onde foi discutida a sua importância enquanto “primeira linha de defesa” da Ética.

5149

horas globais de formação;

64

participantes sessões peer group dilemas nas unidades de negócio (EDP Portugal);

79%

taxa global de conclusão dos eLearnings no Grupo;

52

participantes sessões Ethical Leadership (Lead Now Program);

417

participantes Approaching Ethics (EDP em Portugal, Espanha e EDP Renováveis);

+ DE 22.000

Visualizações dos vídeos da série “Energia da Ética”

04. O futuro...e a ética

“Last year’s Global Risks Report warned of a world that would not easily rebound from continued shocks. As 2024 begins, the 19th Editions of the report is set against a backdrop of rapidly accelerating technological change and economic uncertainty, as the world is plagued by a duo of dangerous crises: climate and conflict. (...)”

World Economic Forum, Global Risks Report 2024, Jan 2024

“(...) Nos próximos 100 anos, o progresso tecnológico tornar-nos-á mais prósperos do que alguma vez fomos. Contudo, esse progresso também nos levará a um mundo com menos trabalho para os seres humanos. (...) e surgirão três novos problemas (...). Primeiro, o problema da desigualdade, de compreender como partilhar esta prosperidade económica com os demais em sociedade. Segundo, o problema do poder político, de determinar quem controlará as tecnologias responsáveis por esta prosperidade e em que condições. E terceiro, o problema do sentido, de perceber como usar essa prosperidade não só para viver com menos trabalho, mas também para viver bem. (...)”

UM MUNDO SEM TRABALHO – Como responder ao avanço da tecnologia, Daniel Susskind, 2020, Porto Editora

Vozes unânimes pronunciam-se por toda a parte sobre a perigosidade do futuro que conseguimos hoje vislumbrar. A par das alterações climáticas de efeitos devastadores que já vínhamos enfrentando, e de uma aceleração sem precedentes da revolução tecnológica, juntam-se nos últimos dois anos após a pandemia, profundas mudanças no contexto geopolítico, guerras iniciadas ou reacendidas, o recuo da democracia em vários pontos do globo, e, claro, os efeitos de instabilidade económica e social, ou mesmo de retrocesso, que resultam de todas estas evoluções em geral pouco positivas.

Nas empresas, que são sem dúvida faróis de progresso económico e ético para a sociedade, os impactos de toda esta envolvente fazem sentir-se de modo acentuado. Assim, e de entre outros acontecimentos marcantes, os efeitos da rápida evolução da Inteligência Artificial nas políticas de Integridade e de Bem Estar dos Colaboradores são muito relevantes, sendo indispensável:

- gerir com acuidade os temas da Privacidade e Proteção de Dados dos *stakeholders* em geral, e também reforçar a proteção das organizações de fenómenos de fraude, chantagem e espionagem, lesivas do valor empresarial;

- adotar políticas na área das Pessoas que permitam, quer o ajuste de competências às necessidades de novo conhecimento técnico e tecnológico, fazendo com que todos se sintam parte integrante da organização, quer promovendo práticas para a manutenção de uma segurança psicológica, e de saúde mental, fortes e capazes de enfrentar as rápidas e brutais mudanças com que nos deparamos;
- procurar garantir a autenticidade da informação relevante que é comunicada a todos os *stakeholders*, para manter um clima social saudável na organização.

Estas e outras linhas de ação – uma outra é, por exemplo, a instituição e ou reforço de mecanismos que permitam a atuação segura da empresa no atual complexo ambiente regulatório em que se move – são muito relevantes, por forma a que a empresa atue de modo preventivo e planeado, podendo acautelar e ou mitigar riscos, éticos ou de negócio.

As presentes circunstâncias que vivemos exigem das empresas um conhecimento profundo e sempre atualizado das evoluções da envolvente – tarefa árdua num momento de tanta aceleração dos acontecimentos e também de muita desinformação! – e uma ponderação permanente, na tomada de decisão, em que a Ética esteja presente, designadamente e no caso da EDP, no respeito pelos compromissos expressos através dos seus eixos de identidade: a Centralidade das Pessoas, as Relações de Confiança com todos os *stakeholders*, os Desafios de um Setor em Transformação e, sempre, a Ação com Integridade.

Por último, uma palavra para os líderes. Num tempo de tanta instabilidade, insegurança, dúvidas pela desinformação, perplexidade quanto ao futuro (nomeadamente em matéria de trabalho, que é ainda hoje um pilar da vida humana), são necessários líderes informados, corajosos e com uma forte humanidade, que possam ser capazes de, não perdendo o foco no atingimento dos resultados globais da sua empresa, estar ao lado das suas equipas fortalecendo as suas aspirações e ensinando a virtude da resiliência.

De toda a minha experiência de vida, acredito verdadeiramente que a qualidade da nossa ação – no sentido de “fazer o Bem, pelas melhores razões” – permite sempre que aconteça o melhor. E creio que é com essa convicção que podemos encarar com esperança o futuro, ainda que hoje ele nos esteja a parecer bastante ensombrado.

05. Agradecimentos

No final de 2023 termina um período de cinco anos em que desempenhei as funções de Provedora de Ética da EDP e de diretora do Gabinete de Ética corporativo, culminando um caminho de 23 anos em que desempenhei funções de gestão de topo na Empresa.

Entreguei a esta missão todo o meu empenho. Estudei e trabalhei intensamente para que a política de ética empresarial da EDP continuasse a ser distintiva na sociedade – e a Empresa manteve nestes cinco anos o reconhecimento pelo *Ethisphere Institute* de ser “uma das empresas mais éticas do Mundo”, sempre e em cada ano com melhores resultados no seu desempenho ético – e, sobretudo, para que a mensagem de “fazer as coisas certas” (“*do the right things*”) se incorporasse em toda a organização, permitindo que o sucesso empresarial estivesse ancorado num credo efetivo sobre a bondade de uma atuação ética.

Todos os resultados conseguidos, e foram muitos – creio poder dizê-lo sem modéstia! – se devem sobretudo às muitas pessoas que confiaram em mim e que me apoiaram. Neste período cruzei-me e trabalhei com muitas, muitas pessoas, sobretudo colaboradores da EDP, seria impossível nomeá-las todas, mas todas foram peças fundamentais deste meu caminho, e a todas elas estou profundamente grata.

Permitam-me assim que nomeie apenas algumas das pessoas que, de um modo ou outro, foram mais decisivas neste meu percurso, e a quem devo especiais agradecimentos:

- ao Dr. António Mexia, que acreditou que eu seria capaz para estas funções, apesar do meu percurso anterior em áreas de gestão muito operacional; e à Dr.^a Teresa Pereira, que o influenciou na escolha, pelo que conhecia de mim;
- aos Conselhos de Administração Executivos da EDP, que sempre me apoiaram e consideraram, em particular ao Eng. Miguel Stilwell, antes habituado a ver-me gerir temas mais “tangíveis”;
- às duas equipas do Conselho Geral e de Supervisão da EDP que conheci neste período, e em particular ao atual Presidente, Eng.^o João Talone, de quem guardarei sempre as boas conversas e os pertinentes conselhos;
- ao Professor Raul Diniz, Presidente Emérito da AESE Business School, co-fundador com a Administração da EDP há 12 anos, da “Cátedra de Ética na Empresa e na Sociedade”, e que aceitou ser meu mentor quando assumi a função de Provedora de Ética na EDP;

- à Professora Helena Gonçalves, digníssimo elemento do corpo docente da Católica Porto Business School, cuja partilha empenhada de conhecimento me permitiu um desempenho mais sólido e sempre em progresso;
- à minha pequena equipa do Gabinete de Ética, e em particular ao Paulo Martins Ferreira, com quem partilhei as primeiras “angústias” numa área que era nova para mim, e que me ajudou a engrandecer o “edifício ético” que hoje vos deixo.

Faço deste período ao serviço da ética empresarial da EDP um balanço muito positivo e estou muito grata a todos os que me permitiram este feliz percurso.

Manuela Silva
Provedora de Ética EDP

31 março 2024

