

edp

CHANGING TOMORROW NOW

RELATÓRIO DA
PROVEDORA DE ÉTICA
2021



edp



CHANGING TOMORROW NOW

We are creating a new energy on the planet.

More inclusive. More shared. Greener.

Promoting renewable energy on a worldwide scale.

Using the power of wind, sun and water,
to be all green by 2030.

Accelerating decarbonization, to achieve carbon
neutrality. Investing € 24 billion in the energy transition.

Duplicating the capacity in solar and wind power.

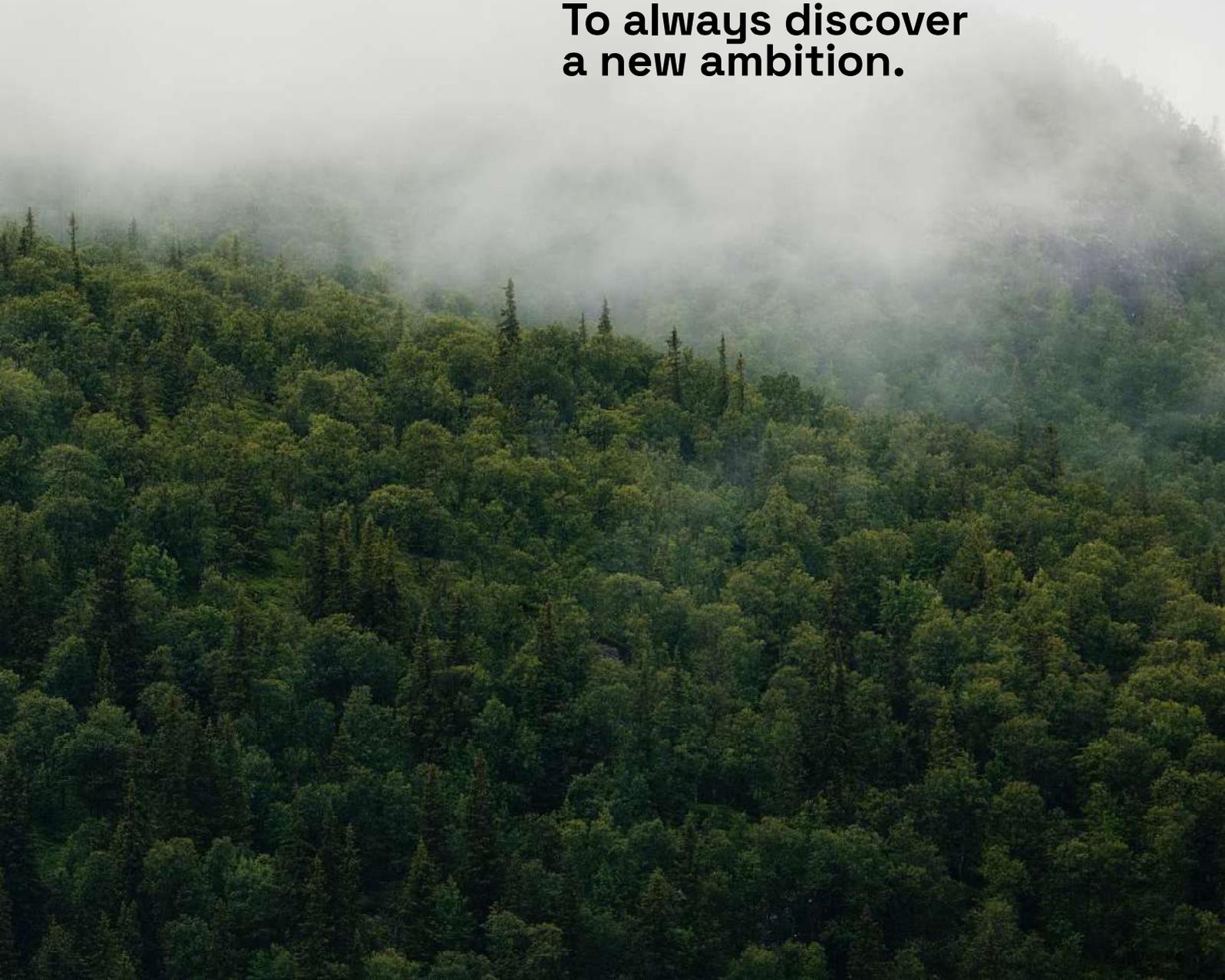
Betting on new technologies, such as green hydrogen.

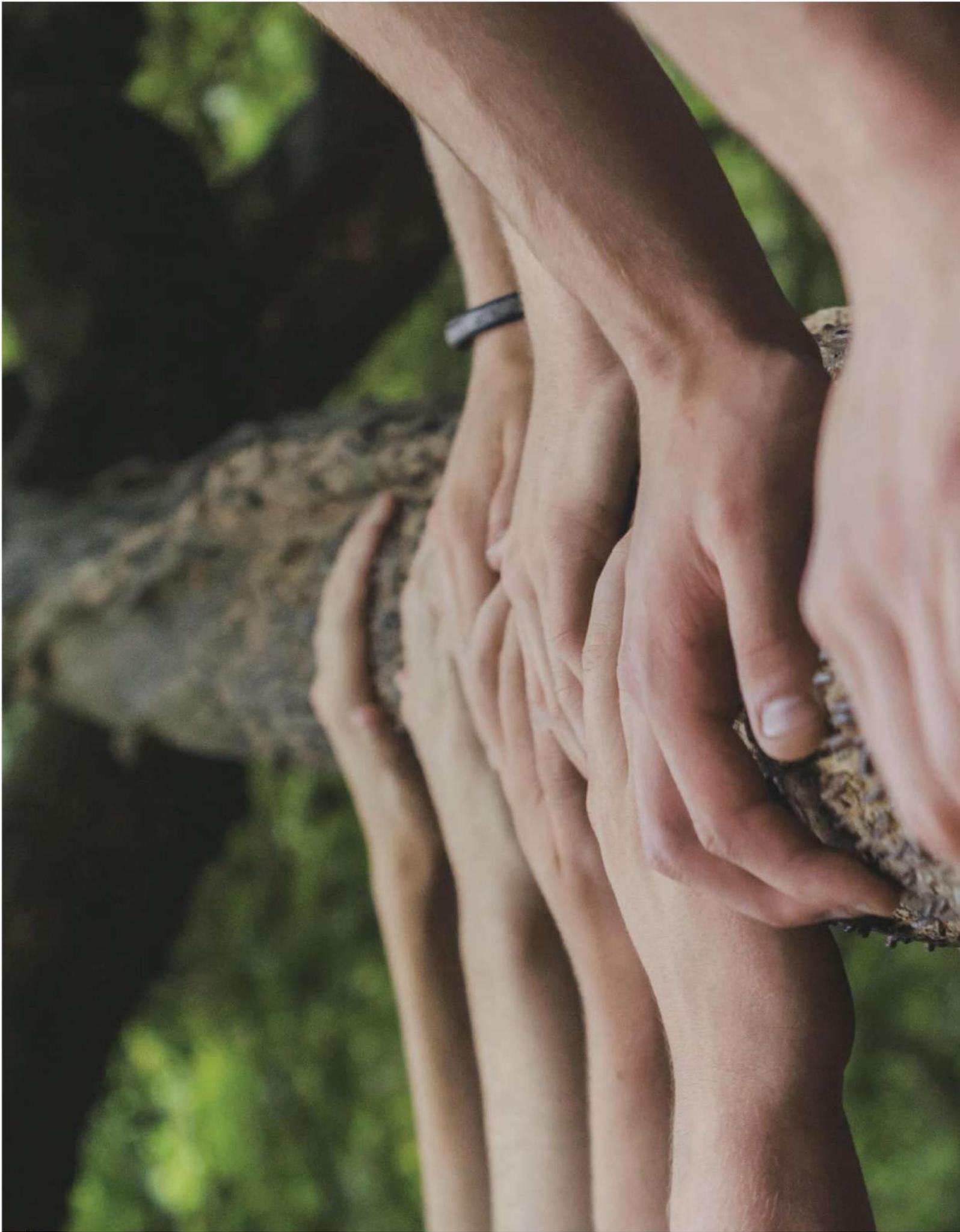
Leading the way in sustainability indexes.

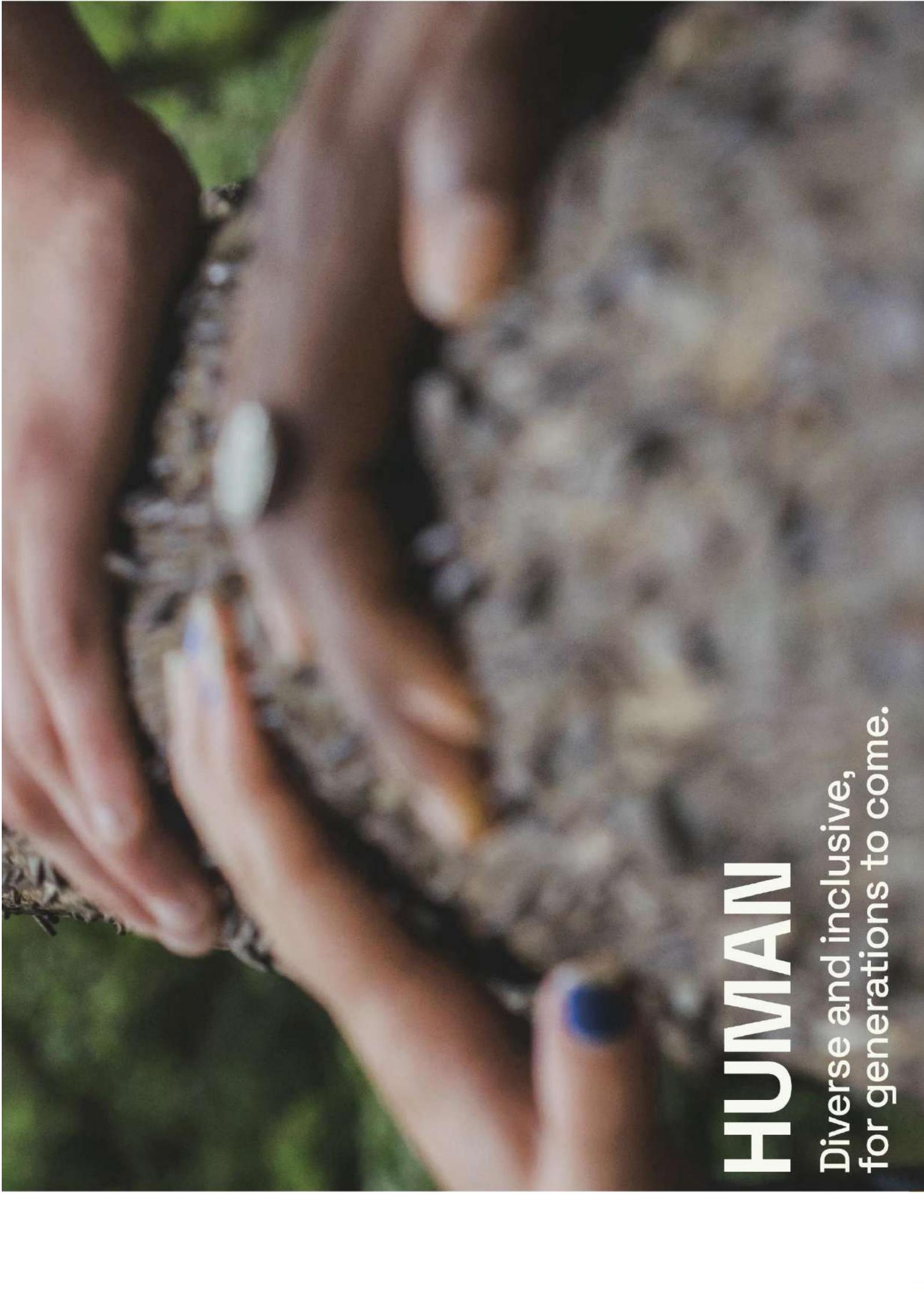
It's in our hands. The only one who changes the world,
is whoever can change himself, the one who finds
the will, the knowledge and the action.

Because this is our story:

**To always discover
a new ambition.**







HUMAN

Diverse and inclusive,
for generations to come.

— ÍNDICE

01 — MISSÃO DO(A) PROVEDOR(A) DE ÉTICA	10
02 — 2021, UM ANO DE REFORÇO DOS “FUNDAMENTAIS” NA EDP	11
03 — O QUE NÃO PODEMOS (NUNCA) DEIXAR DE FAZER	12
A gestão dos contactos éticos – “Damos voz a cada um”...	12
...através de um processo que se pretende robusto...	12
...cujos principais números em 2021 são os seguintes...	12
...e sobre os quais sintetizamos as seguintes conclusões	16
04 — O QUE CONTINUAMOS (SEMPRE) A FAZER	18
Formação – e comunicação - em Ética	18
Reconhecimento “Empresas mais éticas do mundo” - mais uma vez conquistado!	19
Alinhamento de “tom” e de práticas entre geografias	19
Consolidação de parcerias de conhecimento	19
05 — O QUE FIZEMOS DE NOVO	21
Governance	21
Scorecard de contactos éticos	21
Questionário de ambiente ético	22
Avaliação do fim do ciclo “Raising the Ethical Building @EDP”	23
06 — O QUE FAREMOS DE NOVO	24
Programa de Ética “Making Ethics Real” 2022-24	24
Preparar respostas aos imperativos éticos do futuro próximo	24
07 — COM QUEM CONTAMOS PARA FAZER ACONTECER	26

¹ — Missão do(a) Provedor(a) de Ética

“Ao Provedor de Ética compete: (i) Ser um ouvinte independente, imparcial, respeitando confidencialidade e anonimato, ao dispor de todos os que o procuram no sentido de contribuir para clarificar eventuais situações em terreno alegadamente ético, tendo presente o quadro das disposições do Código de Ética da EDP. (...)”

Código de Ética EDP, 2020, Anexo A – Instrumentos organizativos e de governo da Ética no Grupo EDP

A EDP criou a figura do “Provedor de Ética” em 2009, como parte integrante de uma estrutura de ética empresarial que começou a ser construída muito cedo, em 2005, com a publicação do primeiro Código de Ética. O objectivo era desde logo, nesse início do percurso, dispor de uma “via” que permitisse a todas as partes interessadas esclarecer dúvidas e comunicar queixas sobre comportamentos percebidos como menos respeitadores dos princípios éticos da Empresa.

Em paralelo, e ao longo de mais de uma década, a função do Provedor de Ética foi sendo robustecida, a par com a consolidação das políticas que a EDP veio desenvolvendo visando o crescimento do seu valor, também através de práticas mais poderosas em matérias de ambiente, responsabilidade social e governo corporativo, em que a Ética se inscreve.

Com a publicação do Código de Ética revisto no final de 2020, foi também tornada mais clara a missão do Provedor de Ética que, além de ser um elo essencial na relação com as partes interessadas, tem também um papel importante no fortalecimento da política de Ética do Grupo EDP, apoiando, quer a Administração Executiva, quer a Comissão de Ética da Empresa, na concepção e implementação das medidas mais adequadas.

O Provedor de Ética deve assim ser encarado como um recurso fundamental na política de ética empresarial da Empresa, que está sempre disponível para quem precisa dos seus esclarecimentos, ou apenas de escuta, sendo também elemento privilegiado de divulgação e defesa dos princípios éticos da organização.

Todos podem, portanto, contar com ele(a) e, através dele(a), partilhar os compromissos da EDP em matéria de Ética.

² — 2021, um ano de reforço dos “fundamentais” na EDP

“(…) A EDP tem conferido aos temas da Ética uma importância crescente, com o objetivo de assegurar o conforto de todos os que nela trabalham e com ela trabalham, de que o ambiente é são, as decisões são justas, as relações entre as pessoas são solidárias e correctas, não há discriminação de qualquer natureza, há liberdade de expressão e a comunicação interna e externa é verdadeira e reflecte o que na realidade se passa. (...)”

Relatório Anual do Conselho Geral e de Supervisão 2021, Mensagem do Presidente, Eng.º João Talone

“(…) O mundo enfrenta desafios sem precedentes e precisamos de repensar, em conjunto, a forma como vivemos e preservamos o nosso planeta. Na EDP, respondemos a este apelo liderando a transição energética a nível global. (...)”

Relatório e Contas EDP 2021, Mensagem do CEO, Eng. Miguel Stilwell

Em 2021 a pandemia covid 19 continuou a marcar a evolução da atividade humana no mundo, condicionando o crescimento económico, acentuando diferenças penalizadoras nas sociedades mais frágeis, mantendo no topo das nossas vidas as preocupações sobre a saúde. Nas empresas, a par dos cuidados na vertente da saúde dos colaboradores, as práticas de trabalho remoto enraizaram-se e trouxeram novas perspetivas para o funcionamento futuro das organizações e também sobre o bem-estar das pessoas. Os desafios à escala mundial já sentidos antes da pandemia – nomeadamente os impactos das alterações climáticas, tardiamente reconhecidos, e os efeitos ainda moderadamente entendidos sobre profunda e rápida disrupção tecnológica – instalaram na sociedade, a par com a crise pandémica, um contexto de profunda transformação, sobretudo dominada pela incerteza.

Na EDP iniciou-se em 2021 um novo ciclo de gestão tendo sido nomeados os competentes órgãos dirigentes – Conselho de Administração Executivo e Conselho Geral e de Supervisão – que assumiram com compromisso firme os exigentes desafios destes tempos complexos.

A Administração Executiva da Empresa assumiu assim no início do ano um desafiante plano estratégico 2021-2025, desenhado para proporcionar valor superior aos seus accionistas e baseado em crescimento sustentado e rápido, numa organização preparada para o futuro e no atingimento de patamares de excelência em todas as variáveis de ESG (Environment, Social e Governance).

Por seu lado, o novo Conselho Geral e de Supervisão dedicou uma particular atenção nos seus estudos e análises realizados ao longo do ano – em apoio à Administração Executiva - a um conjunto de temas estruturantes e atuais com que a Empresa teve que interagir em 2021 - dos quais se destacam a reputação, a gestão do risco, o Compliance, o ESG, a segurança no trabalho, o stress e o equilíbrio pessoal dos trabalhadores e a profundidade ética da organização.

Podemos assim dizer que, quer na preparação do seu desenvolvimento económico futuro – com particular destaque sobre o papel de liderança na transição energética a que aspira - quer pela atenção especial dedicada a cuidar da sua essência ética, a Empresa prosseguiu em 2021 um caminho de consolidação dos seus “fundamentais” que a tornam mais forte e capacitada para enfrentar os tempos futuros, que a recente guerra na Europa de Leste vieram endurecer.

³ — O que não podemos (nunca) deixar de fazer

“(...) 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

3.1 A gestão dos contactos éticos – “Damos voz a cada um” ...

A EDP considera fundamental que a cultura ética da Empresa se possa reforçar através das dúvidas e inquietações em matéria de Ética que as suas partes interessadas, e os colaboradores em particular, possam, de um modo transparente e de boa-fé, identificar e reportar, para posterior clarificação ou ação.

Do ponto de vista interno, e a par do reporte, é também muito importante a capacidade de escuta que os líderes possam ter para receber estas queixas, porque eles representam um meio especial que as suas equipas têm à disposição para o esclarecimento e tranquilização sobre este tipo de questões. Mas, em último recurso, o Provedor de Ética, presencialmente ou através do Portal de Ética, podem sempre constituir o espaço de partilha e de abertura para abordar este tipo de problemas.

Por outro lado, é também importante ter presente que o reporte de potenciais comportamentos não éticos é feito em total confidencialidade e responsabilidade, e que, por isso, quem os comunica não deve temer qualquer forma de retaliação. O Código de Ética EDP é claro neste aspeto quando refere que “A EDP compromete-se, pela sua parte, a assegurar um processo robusto de gestão dos contactos recebidos de eventual natureza ética e proíbe qualquer acto de retaliação sobre quem reclama.”

3.2 ...através de um processo que se pretende robusto...

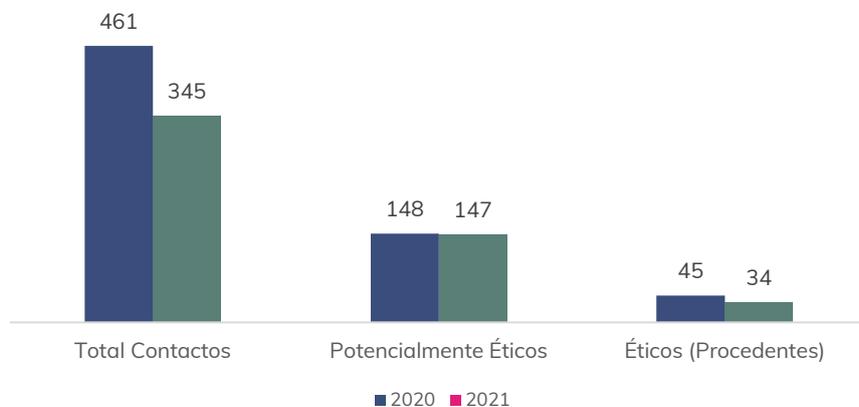
Esta é, assim, a política seguida pela EDP em matéria de contactos éticos: aprova e estimula o seu reporte; conta com os líderes para serem o canal privilegiado de relação; disponibiliza outros canais, como o do Provedor de Ética; garante uma gestão sólida e transparente das queixas assegurando o seu tratamento responsável; proíbe a retaliação.

Quando as denúncias de colaboradores são reportadas através do Portal de Ética ou de outros canais dedicados (como por exemplo o Canal de Ética da EDP Brasil) – e preferencialmente já antes abordadas com as hierarquias – é promovida a sua análise em confidencialidade (apenas levantada se o reclamante o autorizar). Se for considerado que existe a possibilidade de se tratar de uma situação procedente, o caso é apresentado em reunião da Comissão de Ética da geografia em causa – em 2021 realizaram-se, como habitualmente, quatro reuniões desta Comissão em cada geografia. Da decisão da Comissão de Ética é dado conhecimento ao reclamante e, em função das medidas consequentes, são informados, para os efeitos devidos, outras partes interessadas. São aceites, em todas as geografias, denúncias anónimas, isto é, aquelas em que o reclamante não se identifica. Nestes casos a investigação torna-se por vezes mais difícil, mas ainda assim estes casos são analisados e procuradas as soluções quando efetivamente se trate de casos procedentes.

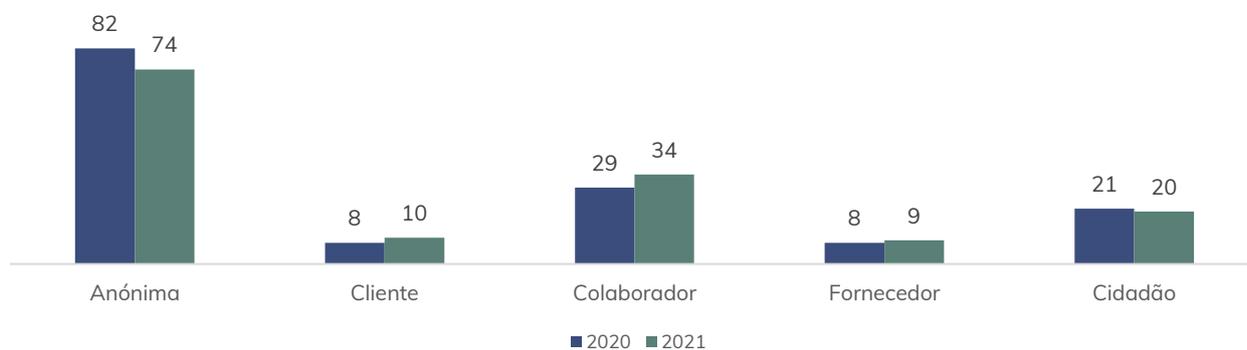
3.3 ...cujos principais números em 2021 são os seguintes...

Em 2021 os principais indicadores da atividade em matéria de gestão de contactos éticos mostram-nos os seguintes resultados:

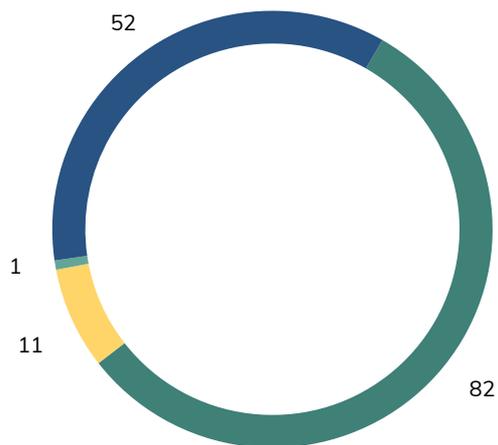
CONTACTOS REGISTRADOS



RECLAMAÇÕES PRESENTES AO COMITÉ DE ÉTICA, POR ORIGEM - 2 ANOS (#)

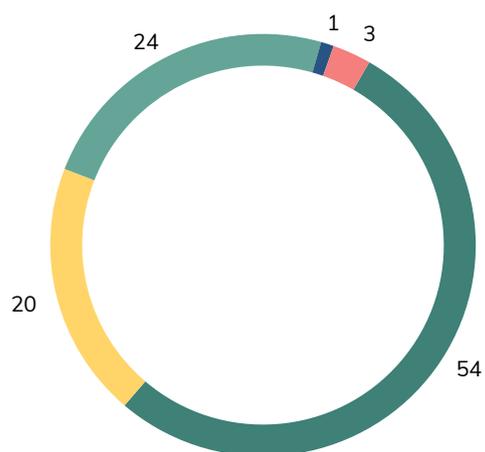


TRAÇOS DE IDENTIDADE



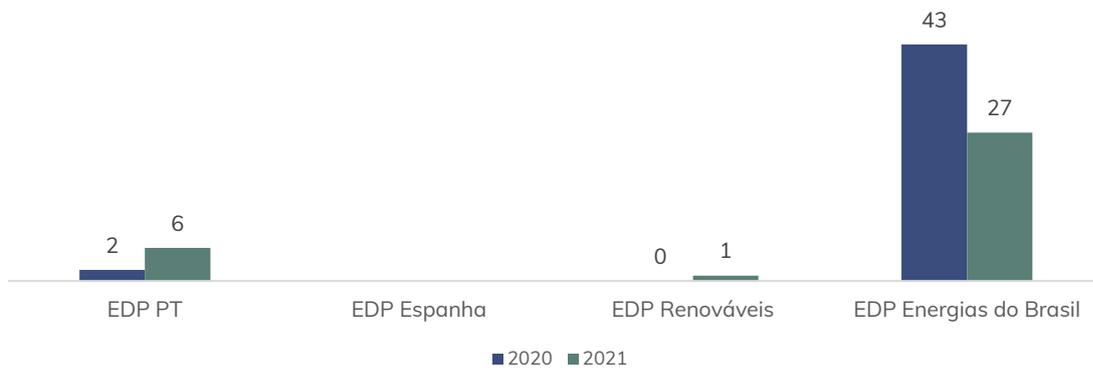
■ Uma empresa centrada nas Pessoas ■ Relações de Confiança ■ Um sector em Transformação ■ Ação com Integridade

AÇÕES DETERMINADAS PELA COMISSÃO DE ÉTICA (#)



■ Revisão ou melhoria de procedimentos ■ Formação ■ Ação disciplinar ■ Compensação por danos ou prejuízos ■ Outras

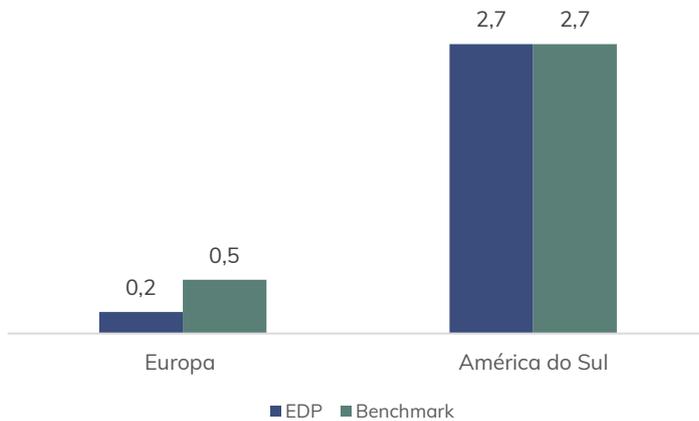
CONTACTOS PROCEDENTES POR EMPRESA (#)



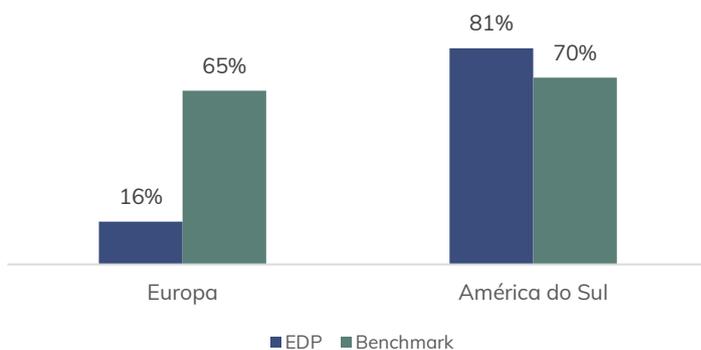
CONTACTOS PROCEDENTES POR CATEGORIA (#)

Bem-estar dos Colaboradores	18
Conflito de Interesses	7
Uso da Informação da Empresa	4
Relação com Comunidades	1
Uso do Património	1
Corrupção e Suborno	1
Diversidade e Inclusão	1
Assédio	1

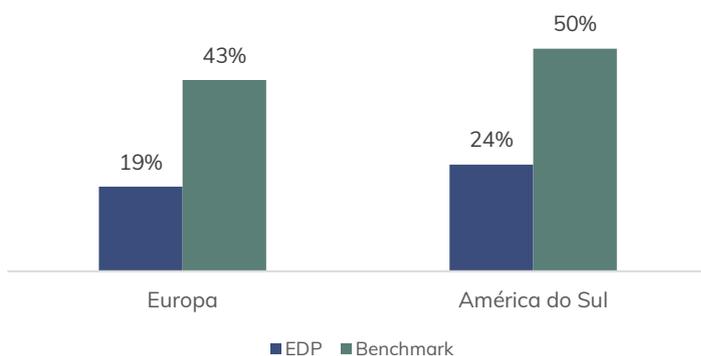
CONTACTOS / 100 COLABORADORES



% DE CONTACTOS ANÓNIMOS



TAXA DE PROCEDÊNCIA



Fonte: *Regional Whistleblowing Hotline Benchmark Report 2021, Navex Global*

3.4 ...e sobre os quais sintetizamos as seguintes conclusões

Destes resultados concluímos, em algum detalhe:

- Em 2021 foram registados menos contactos através dos canais dedicados: 344, -25%
- Dos contactos registados, 42% eram potencialmente éticos à partida, mas apenas 23% foram considerados, após investigação, procedentes, isto é, éticos
- A empresa em que a atividade foi mais intensa é a EDP Energias do Brasil, à semelhança de anos anteriores; nas restantes geografias a atividade é fraca ou nula (EDP Espanha)
- As principais origens dos contactos foram “Anónimo” e “Colaborador”
- Os principais tópicos do Código de Ética em que se inscreveram os contactos foram: Bem Estar do Colaborador; Conflito de Interesses; Uso da Informação da Empresa. Durante o ano de 2021, apenas se registou 1 queixa classificada como Assédio
- As principais acções que resultaram desta atividade foram: Revisão de Procedimentos; Formação, Ação Disciplinar

- Face ao benchmarking este ano efectuado, conclui-se que a actividade de reporte de denúncias é, em geral, mais reduzida na EDP Portugal, quando comparada com empresas europeias: os indicadores Denúncias/ 100 Colaboradores, Taxa de Procedência e % de Queixas Anónimas, revelam valores mais baixos. Já a comparação da EDP Energias do Brasil com as empresas da América do Sul apresenta maior proximidade de valores.

E, numa conclusão mais global: a actividade de reporte de reclamações de natureza ética na EDP é relativamente fraca, sendo que a EDP Energias do Brasil se encontra, nesta matéria, mais alinhada com os padrões da geografia comparável.

4 — O que continuamos (sempre) a fazer

“(...)Convido-vos então a pensar no poder que a Ética pode ter nas nossas vidas, em todo o Mundo, ao serviço de uma sociedade justa e solidária, erigida num ambiente económico sustentável. Aproveitem este Dia Mundial de Ética para fazer, em conjunto, equipas e seus líderes, esta reflexão.(...)”

Mensagem da Provedora de Ética na celebração do Dia Mundial da Ética em 20 Out 2021

“(...) Between social unrest, a continued global pandemic, and a volatile economic environment, this past year brought on-going disruptions. To meet the challenge, the role and leadership of companies is more important than ever. Communities, employees, and other stakeholders are counting on companies and leaders to make decisions and take actions founded in integrity.(...)”

Ethisphere Institute, Ethics Quotient Analytical Scorecard, 2022

4.1 Formação – e comunicação - em Ética

Acreditamos sinceramente no profundo impacto que a formação em Ética – e também a comunicação – pode originar nos seus destinatários e em todos os que nela participam, aproximando-os de uma forma mais estruturada e atenta das problemáticas que os comportamentos podem trazer ao convívio nas organizações.

Colocamos assim em prática em 2021 um plano que, baseado nos “Princípios Orientadores para Formação Transversal em Ética” aprovados já em 2019, incluiu, sob o selo “Ética é Valor”, as seguintes novas sessões:

- Sessões de formação transversal, destinadas a todos os colaboradores em todas as geografias, sobre os temas:
 - Conhecimento do Código de Ética – “Vamos viver o nosso Código de Ética”
 - Estímulo a reportar – “Falar é construir”
 - Combate ao assédio – “Diga não ao assédio”
- Sessões de formação específica (ou de sensibilização), destinadas a públicos concretos, desta feita em Portugal:
 - “Ética na relação com os Clientes”, cujo público-alvo foram os responsáveis de equipa da área comercial
 - “Falando de Ética com os prestadores de serviço”, ação de sensibilização orientada para o conjunto dos parceiros de maior dimensão em Portugal.

Nestas sessões, organizadas em colaboração com a Universidade EDP (UEDP) e, no caso da acção destinada à área comercial, com a Escola Comercial, recorreremos a diversas metodologias que vão desde o e-learning, a aulas em formato digital, e, no caso das sessões destinadas ao público vasto dos colaboradores dos Prestadores de Serviço, usando a técnica de *Smart Learning Map*.

Incentivamos também a formação “on demand”, desenvolvendo, na plataforma digital da UEDP, um bloco de conteúdos sobre Ética, a que os colaboradores podem aceder quando têm disponibilidade e escolhendo os subtemas que mais lhes interessam.

À semelhança do ano transacto, organizamos também dois *Ethics Talks* conduzidos por oradores de referência e sobre assuntos pertinentes, um sobre o tema “ESG”, outro sobre o tema “O Futuro do Trabalho”.

Procuramos, com esta diversidade de formas de ensinar e comunicar a Ética, ir ao encontro das mudanças que se têm vindo a sentir na forma como as pessoas aprendem e/ ou estão disponíveis para receber conhecimento.

Realizamos assim em 2021, a par com o reforço da formação nas sessões construídas antes, e quando obrigatórias, mais de 5.800 horas de formação em Ética – mais 35% do que no ano transato – ao que se juntam certamente as muitas outras horas de sensibilização sobre o Código de Ética EDP que os nossos Prestadores de Serviço realizaram com mais de 3000 destinatários, seus colaboradores. Na EDP Portugal, as sessões de formação em Ética atingiram os cerca de 85% de realização, o que consideramos uma prestação muito positiva.

Por fim, uma nota para sublinhar que celebramos o Dia Global da Ética, em 20 de Outubro, no qual transmitimos a toda a EDP uma mensagem da Provedora de Ética realçando a importância do tema para a nossa organização.

4.2 Reconhecimento “Empresas mais éticas do mundo” - mais uma vez conquistado!

O reconhecimento da EDP como uma das “Empresas mais éticas do Mundo”, atribuído pelo *Ethisphere Institute*, foi em 2021 renovado, pelo 11.º ano consecutivo, num conjunto de 136 empresas situadas em 22 países, sendo a EDP a única empresa portuguesa que tem lugar neste índice internacional.

O índice – *Ethics Quotient* – analisa e pontua o desempenho das empresas candidatas em cinco vertentes – o Programa de Ética & Compliance; a Cultura de Ética; o Impacto Ambiental e Social; o Governo da Sociedade; a Liderança & Reputação – e em todas elas a EDP registou em 2021 uma avaliação muito positiva - 80 pontos em 100 – praticamente sempre acima da média das empresas concorrentes e 6 pontos acima da média global.

Embora em anos anteriores a Empresa tenha igualmente apresentando avaliações positivas, no ano transato esses resultados são mais expressivos, designadamente na relação com os peers, refletindo o intenso trabalho que tem sido realizado ao longo dos anos em todas as áreas em análise.

Este reconhecimento tem um valor de grande dimensão pois explicita, interna e externamente, a maturidade da Empresa em matéria de cultura ética, colocando-a num patamar de grande confiança perante todas as suas partes interessadas. E bem sabemos como a confiança é decisiva para a sustentabilidade efetiva das organizações!

4.3 Alinhamento de “tom” e de práticas entre geografias

Em 2021 continuamos a trabalhar para assegurar o maior alinhamento possível com todas as geografias em que a EDP opera e, em particular, junto dos nossos interlocutores na EDP Espanha, EDP Renováveis e EDP Energias do Brasil.

Os temas de organização e procedimentos, de formação, de instrumentos de auscultação de perceções sobre o clima ético, e de informação para gestão, foram as áreas em que procuramos partilha e convergência, e onde, sem prejuízo de espaço para melhorar, cremos ter conseguido maior completude neste exercício.

4.4 Consolidação de parcerias de conhecimento

Mantivemos também a nossa relação que é sempre muito enriquecedora em partilha de conhecimento e no apoio ao percurso da ética empresarial que vimos fazendo na EDP:

- com a *Católica Porto Business School*, com quem renovamos o protocolo anual de colaboração e onde mantemos presença no Fórum de Ética da Instituição
- com a *AESE Business School*, através da Cátedra de “Ética na Empresa e na Sociedade” no âmbito da qual organizámos e publicámos neste ano o livro “O Futuro do Trabalho – Contributos de gestores e académicos para um trabalho digno e inclusivo”.

Neste livro procuramos “fazer luz” sobre os caminhos do que será o futuro do trabalho nestes novos tempos tão desafiantes, sabendo que ele será certamente bem diferente daquele que a maior parte de nós vivenciamos. Procuramos identificar riscos éticos deste futuro. Tomámos então testemunhos de dirigentes de topo em empresas de espectro internacional, como é o caso da EDP, do Millennium BCP, da Accenture e da Microsoft, mas também de alguém que conhece bem a

realidade do tecido empresarial português, o presidente da Confederação Empresarial de Portugal; e ouvimos vários professores e investigadores que se têm dedicado a estudar o assunto e a dar-nos indicações sobre como podemos geri-lo da melhor forma, respeitando os princípios éticos que aspiramos ver cumpridos em toda a parte.

— O que fizemos de novo

5.1 Governance

“(...) Some believe that a competitiveness business context brings out the worst in people. We argue that with the right environment and support, workplace experiences can also bring out the best. Organizations can be designed to help workers learn and evolve into their most moral selves. (...)”

Harvard Business Review, Nov-Dec 2021, “Building an Ethical Company” by Isaac H. Smith and Maryam Kouchaki

“(...) When all three elements of an ethical corporate culture are in place, employees are not only sensitized to recognize the ethical dilemmas they or their firms face, but will also hopefully have the motivation, ability, and confidence to respond in an ethical appropriate manner with such ethical behaviour being supported and rewarded by all managerial levels of the organization (...)”

“Developing and sustaining an ethical corporate culture: the core elements” by Mark S. Schwartz, York University, Canada, 2012

Uma análise de boas práticas em matéria de ética empresarial aconselhou a revisão do órgão “Comité de Ética” já existente há vários anos no Grupo. Tal foi concretizado através de uma simplificação da sua estrutura e do assegurar da sua maior independência através da designação para a presidência e vice-presidência, de elementos sem responsabilidade na gestão executiva das Empresas. O “Comité” passou então a designar-se “Comissão de Ética” – para se distinguir dos Comités de Gestão existentes – e passou a integrar, além dos membros independentes referidos, pessoas com funções consideradas mais adequadas à ponderação dos temas de Ética como o são, além da Provedora de Ética, os responsáveis das áreas de Compliance, de Recursos Humanos e Jurídica. A Comissão conta ainda com um secretário.

Este novo modelo de composição da Comissão de Ética, com independência na liderança e com poucos elementos e de perfis específicos, foi aplicado nas Comissões de Ética da EDP SA, da EDP Renováveis e da EDP Energias do Brasil.

Por seu lado, a Comissão de Ética da EDP SA reforçou a sua visão global da atividade da ética empresarial do Grupo: o seu presidente é o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão da EDP e os Presidentes das outras duas Comissões fazem também parte desta Comissão; fica assim assegurado através desta estrutura o alinhamento sobre políticas e programas de trabalho, e, ao mesmo tempo, a partilha das práticas das diversas geografias quando ocorram e sejam relevantes para o todo.

Uma das funções primordiais destas Comissões é a análise e deliberação sobre reclamações potencialmente éticas que lhes são remetidas através do processo já mencionado antes. Para além da obrigatória confidencialidade dos temas, é assegurada a adequada separação de informação relativa aos casos das diferentes geografias.

O funcionamento destas Comissões está devidamente definido em Regulamento próprio comum às três entidades, existindo a convicção de que o novo formato das Comissões de Ética do Grupo constitui uma evolução muito positiva em matéria de política de ética empresarial.

Em 2021 foram realizadas, em cada geografia, quatro reuniões anuais, duas ainda no formato “Comité” e duas já no formato “Comissão de Ética”.

5.2 Scorecard de contactos éticos

Em 2021 reforçamos a produção de informação qualificada e regular sobre os contactos éticos consolidados do Grupo: uniformizamos a classificação dos contactos recebidos em todos os canais de reclamação ética, com base nos 22 temas do Código de Ética, e a partir de todas as geografias, e criamos um conjunto de indicadores que nos permitem ter uma perspectiva integrada e a cada momento, sobre a atividade nesta matéria. No final do ano, complementamos a informação relativa ao Grupo EDP fazendo uma comparação com dados internacionais disponibilizados por entidades de referência em matéria de Ética.

Todos estes dados são muito importantes para conhecermos a nossa realidade em matéria de reclamações éticas e, com essa informação, sermos capazes de desenhar caminhos de melhoria da nossa cultura ética.

O presente Scorecard - partilhado e analisado nas reuniões regulares das Comissões de Ética das três geografias – representa já um importante activo de informação nesta área, mas que continuaremos a enriquecer no futuro.

5.3 Questionário de ambiente ético

O ano de 2021 ficou também assinalado pelo lançamento de um questionário sobre o ambiente ético de âmbito global no Grupo EDP. Chamamos-lhe “A voz dos colaboradores sobre a Ética na EDP”.

Foi construído sob uma referência teórica de Mark S. Swartz, da *York University*, Canadá, tendo-se também baseado em instrumentos de estudo com objetivo idêntico ao nosso, de entidades de referência como o são o *Institute for Business Ethics* (IBE) e o *The Markkula Center for Applied Ethics at Santa Clara University*.

O questionário procurou analisar o “estado” da cultura ética da EDP através de três perspetivas: a do papel e força dos valores na organização; a da robustez da infraestrutura ética (Código de Ética, Códigos de Conduta, processos e canais de denúncia, plano de formação, etc); e, por fim, a que traduz a forma como os colaboradores percebem o comportamento dos seus líderes.

O questionário foi enviado a cerca de 12 mil colaboradores da EDP que trabalham em todas as geografias em que a empresa opera tendo respondido cerca de 5 mil pessoas, isto é, 37% do universo total. Trata-se de uma taxa aceitável e com relevância estatística, isto é, podemos considerar que os resultados obtidos a partir deste grupo de respondentes podem ser tidos em conta em termos de principais conclusões e de pontos de melhoria.

Das principais percepções encontradas neste questionário destacamos:

- Existe uma avaliação muito positiva sobre a forma como os valores da EDP estão imbuídos na organização, com 90% dos respondentes a considerarem que a EDP é uma empresa comprometida com os princípios éticos que defende
- Os colaboradores apreciam muito positivamente os comportamentos dos seus líderes, com mais de 80% dos respondentes a considerarem que os dirigentes transmitem de forma clara a importância da Ética na empresa, ainda que se tenham identificado pontos de melhoria neste eixo da cultura ética
- A infraestrutura ética, embora com sinais de conhecimento positivo, é a vertente da cultura com maior espaço, à partida, para melhorar. Com efeito, o conhecimento de alguns elementos-chave como o Código de Ética, ou o processo de apresentação de uma reclamação de natureza ética, registam valores entre 50% e 70%, a indicar claramente a necessidade de reforço do conhecimento neste campo.

É importante salientar também que, não obstante os resultados obtidos em alguns indicadores que nos aconselham maior trabalho juntos dos colaboradores para reforçar a cultura ética da empresa, a comparação dos resultados da EDP com os resultados de questionários internacionais - como é o caso do *Ethics at Work: International Survey of Employees*, promovido pelo *Institute for Business Ethics* em 13 países e com respostas de 10 mil trabalhadores de todo o mundo - evidencia um padrão de percepções muito mais positivo por parte da EDP, como pode ser observado no quadro abaixo.

Temos presente que é fundamental trabalhar sobre os resultados encontrados no questionário, e esse trabalho, a par com a partilha dos resultados pelas várias unidades da empresa, foi desde logo previsto em plano de ações de melhoria para o próximo ano e com o envolvimento de todos.

COMPARAÇÃO COM RESULTADOS DO ESTUDO ETHICS@WORK

EIXO	INDICADOR	EDP GLOBAL	E@W
A INCORPORAÇÃO DE VALORES ÉTICOS NA EDP	As pessoas sabem o que se espera delas em termos de comportamento ético na Empresa	88%	78%
	A EDP atua responsavelmente em todas as suas práticas de negócio (com clientes, fornecedores, parceiros, etc.)	83%	76%
LIDERANÇA ÉTICA	A alta direção transmite bem a importância da ética na Empresa	82%	71%
	A minha chefia direta é um bom exemplo de condutas éticas	85%	71%
	A minha chefia direta apoia as equipas para que possam seguir os princípios e normas de atuação ética da empresa	83%	68%

5.4 Avaliação do fim do ciclo “Raising the Ethical Building @EDP”

Em 2021 cumprimos um ciclo envolvido pelo Programa de Ética 2019-2021 e a que demos o nome de “Raising the Ethical Building@EDP”: porque visava alavancar os três anos em causa a partir do trabalho que a EDP vem fazendo desde há mais de quinze anos em matéria de Ética.

“Fazer crescer” o que já estava lançado e em marcha, era o nosso lema. Sobretudo consolidando e modernizando a “infra-estrutura ética” nascida em 2005.

Por isso estabelecemos que “a Ética pode ser gerida” e, a partir desta asserção, definimos objetivos e programas de trabalho, e executamos: reforçamos a “gestão da Ética” com os normais mecanismos de direcção empresarial; construímos um novo Código de Ética, menos conceptual e mais prático; planeamos de forma estruturada a formação em Ética; lançamos um canal para reporte de reclamações de natureza ética; ajustamos o *governance* da Ética às melhores práticas; ouvimos os colaboradores através de um questionário poderoso. Entre outras acções.

Desde cedo que o alinhamento com todas as geografias em que a EDP está presente era fundamental, e por isso procuramos estabelecer as pontes indispensáveis, acreditando que estamos hoje mais próximos de uma “cultura ética EDP”, sem prejuízo do respeito que sempre defendemos pelas especificidades culturais locais.

Uma maior inter-relação entre “áreas fronteira” da Ética – a Sustentabilidade, a Compliance, a Gestão de Pessoas, entre outras - também foi um objetivo deste Programa: a construção das candidaturas ao *Ethics Quotient* do *Ethisphere Institute* é disso um bom exemplo, em que através de um grupo de trabalho multidisciplinar produzimos há dois anos propostas de reconhecimento mais fortes porque mais integradas e consistentes. De cujos resultados beneficiamos, com um novo reconhecimento sobre o ano de 2021 em que crescemos em todas as categorias.

Fazemos, pois, deste ciclo um balanço positivo, de muitas realizações que nos têm conduzido a um estágio de maior maturidade em matéria de ética empresarial.

Tendo, no entanto, a consciência – e o questionário de clima ético veio também sublinhar este aspecto – de que há um percurso em permanente construção, em que um maior investimento na “substância” da Ética é incontornável. Levar a Ética a cada um. E com isso, garantir um melhor desempenho ético na nossa organização. Esse será agora o nosso desafio para o próximo triénio.

6 — O que faremos de novo

“(…) Ethics expectations and standards need to be taken to the people who matter to the organization (...). This activity comprises the reason for the organization taking an ethics stance, what this stance is, how it will be applied and what each stakeholder’s responsibility is to this effect. (...)”.

Institutionalising Ethics Handbook – Making ethics real, The Ethics Institute, 2021

“(…) We owe each other more. A more generous and inclusive and social contract would recognize our interdependencies, provide minimum protections to all, share some risks collectively and ask everyone to contribute as much as they can for as long as they can.(...)”

Minouche Shafik, “What We Owe Each Other – A new Social Contract”, Penguin Random House UK, 2021

6.1 Programa de Ética “Making Ethics Real” 2022-24

O grande empreendimento do próximo Programa de Ética é então, partir do “edifício ético” que tem sido construído ao longo dos anos e fazer com que a sua vivência aconteça em cada parte interessada, nos colaboradores da empresa em particular. Por isso lhe demos o mote mobilizador de “Tornar a Ética Real”.

Para a definição do novo Programa tivemos em conta as tendências globais que se conhecem em matéria de Ética, mas também os resultados do Questionário de Ambiente de Ética já mencionado. Este último identifica os principais pontos de melhoria da nossa cultura ética e é em torno da sua mitigação que definimos os cinco grandes objetivos para atingir no médio prazo na EDP, e que são:

- O aumento do envolvimento de toda a Empresa com a política de Ética corporativa
- O reforço do conhecimento do Código de Ética e do “levar à prática” as suas orientações
- O fortalecimento do processo de gestão de denúncias éticas (tendo em conta, nomeadamente, a aplicação da lei portuguesa que resulta da transposição da Diretiva europeia sobre “Whistleblowing” que estará em vigor em Junho próximo).
- A otimização da gestão dos processos de ética em geral (em particular através da racionalização de processos e canais de denúncias).
- O assegurar do alinhamento total de práticas em matéria de Ética em todas as geografias em que a EDP opera.

Para a consecução destes objetivos foi lançado um plano de acção que já em 2022 contará com a realização de um conjunto de iniciativas que incluem a actuação em melhor comunicação destas matérias, a intensificação de actividades formativas, a modernização de processos e seus suportes informáticos, a criação de uma ligação mais efetiva às Unidades de Negócio através de *Business Ethics Partners*, a motivação do debate sobre temas éticos em fóruns próprios, entre outros.

Acreditamos que através do vasto programa de trabalhos previsto, a “substância” da Ética se sobreporá à “forma”, ajustando assim a nova rota para o nosso caminho futuro.

6.2 Preparar respostas aos imperativos éticos do futuro próximo

Os dois últimos anos trouxeram ensinamentos valiosos – a importância da persistência; a inevitabilidade da resiliência para não sucumbir; a transformação como processo contínuo; o reforço da atenção à gestão da saúde, quer no seu

tratamento, quer na prevenção; uma maior prioridade aos temas da cibersegurança; entre outros – e confrontaram-nos com problemas sérios – a lentidão previsível da recuperação económica, em muito devida às disrupções sem precedentes que as empresas passaram a enfrentar nos seus negócios; as pressões migratórias; o reacender da inflação; a disrupção das cadeias de fornecimento à escala global; a escassez de talento.

As empresas começaram, no entanto, a desenhar o ano de 2022 com base na convicção da importância de viverem os seus valores, em particular a confiança e a transparência, designadamente através do anúncio de propósitos firmes. As pessoas continuariam a tomar um papel central – depois de tanto sofrimento humano, na saúde e nos campos económico e social – havendo agora, se possível, uma maior consciência do seu valor e, por força das profundas transformações que a tecnologia tem vindo a trazer desde há uma década, da necessidade da sua requalificação e preparação adequada para os desafios de um “novo normal”, como se passou a chamar o nosso tempo. As novas formas de trabalho que a pandemia induziu passaram a ser estudadas e trabalhadas no sentido de se dispor de políticas que assegurassem equilíbrios quer para as empresas, quer para os seus trabalhadores.

Os temas da sustentabilidade e das mudanças climáticas constavam das agendas das empresas e da sociedade em geral, prevendo-se um combate determinado à redução de impactos negativos.

Poder-se-ia assim dizer que, com base nas “lições aprendidas” dos anos de pandemia - que vieram juntar-se às já anteriores revoluções a ocorrer, quer na tecnologia, quer na abordagem às alterações climáticas – e com um diagnóstico claro dos problemas a enfrentar, o novo ano previa-se difícil, mas com esperança. O quadro das preocupações sobre o combate às desigualdades sociais e a violações de direitos humanos, bem como sobre os riscos éticos de uma utilização menos sã das novas tecnologias, estava identificado e seria possível trabalhar sobre ele de modo sincero e determinado.

Contudo, o início do ano trouxe-nos uma guerra inesperada, em que todas as certezas sobre a ordem internacional do mundo em que vivíamos se desmoronaram. O respeito pelas leis entre os Estados e pelos direitos elementares das pessoas, bem como a intolerância ao sofrimento humano injusto e inqualificável, tudo, enfim, que considerávamos adquiridos de uma sociedade civilizada, passou para um estágio de compreensão quase impossível.

Nestes primeiros meses de 2022 um país invadiu outro com base em motivos não provados; gerou-se uma crise humanitária imensa, com milhões de habitantes a deixar o país invadido; o país invadido regista um nível de destruição assinalável, com cidades totalmente destruídas; muitas pessoas já morreram, boa parte delas sendo civis. Uma crise energética decorre também desta guerra, uma vez que o país invasor é fornecedor relevante de energia a muitos países.

O mundo, ou uma boa parte dele, uniu-se na defesa possível do país invadido. Inúmeras decisões cautelosas têm sido tomadas pelos líderes mundiais, entre a diplomacia e a defesa dos seus países ou das organizações internacionais que representam. Também as empresas intervieram retirando os seus negócios do país invasor, aqui ou ali acautelando, no entanto, a situação dos trabalhadores em causa.

A resposta global a esta catástrofe humana tem sido assim marcada por muitas atitudes éticas, aos mais diversos níveis, que devemos saudar e, à nossa medida, prosseguir com determinação.

É esta força humana que cada um tem dentro de si, que deve colocar em cada dia, e cada vez mais em tempos tão duros, ao serviço dos outros. Pois, como diz *Minouche Safikk*, “Devemos um ao outro mais” (ref.^a acima).

E é este o nosso maior desafio para os próximos tempos que não poderá deixar de enquadrar a nossa atuação.

7 — Com quem contamos para fazer acontecer

“(...) Cicero was right. Gratitude can be the parent of other virtues. (...)”

“To be good, be grateful”, Brett Beasley, Notre Dame Deloitte Center for Ethical Leadership, 2022

Todo o trabalho desenvolvido em matéria de Ética, seja nas empresas e unidades organizativas do Grupo EDP, seja aquele que foi motivado e levado à prática pela Provedora de Ética e pelo Gabinete corporativo que lhe dá apoio, bem como aquele que os nossos parceiros juntaram, viveu de uma franca e intensa colaboração de todos os elementos afectos ao tema ou aos temas “de fronteira”: para eles fica o meu primeiro agradecimento, pois sem este “recurso” – as pessoas, o seu conhecimento e a sua vontade! – nada teria sido possível.

O outro agradecimento, também essencial, é dedicado aos membros dos órgãos sociais da EDP, desde o Conselho Geral e de Supervisão e sua Comissão de Governo e Sustentabilidade – em particular na pessoa do seu Presidente, Eng. João Talone, que é também o Presidente da Comissão de Ética EDP – ao Conselho de Administração Executivo da EDP e aos Presidentes das Comissões de Ética da EDP Energias do Brasil e da EDP Renováveis. A confiança e a orientação com que todos nos rodearam tornou sem dúvida mais sólida a nossa prestação.

Uma última, mas não menor palavra de gratidão fica registada a todos os que se aproximaram da Provedora de Ética e de todos os outros canais de contacto da EDP em matéria de Ética, procurando, com coragem e de boa-fé, ser escutados e apoiados nas suas dúvidas e desconfortos. Desta interacção terão nascido as melhores indicações para o cumprimento do Código de Ética da EDP e isso terá contribuído para o fortalecimento da cultura ética da Empresa.

A todos, com humildade sincera, muito obrigada.

Lisboa, 30 de Abril de 2022

Manuela Silva

Provedora de Ética



CHANGING TOMORROW NOW



edp