



edp

Relatório da Provedora de Ética 2022

We Choose Earth



Um caminho com propósito

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.

Our heart



Índice

01. Nota de abertura	6	03. Formação e comunicação em ética	12	05. Perspetivas éticas num novo mundo	16
2022, um ano de caminho consistente e confiante no futuro	6	Uma chave essencial para ajudar a mudar os comportamentos	12	Cultivar a fortaleza ética é uma prioridade	16
02. Governo da ética e políticas de <i>speak up</i> e de não retaliação	8	04. Uma rede de interlocutores comprometida	14	06. Agradecimentos a quem devemos o apoio recebido	17
Os progressos em “Damos voz a cada um”	8	A união faz a força	14		

01. Nota de abertura

2022, um ano de caminho consistente e confiante no futuro



Manuela Silva Provedora de Ética do grupo EDP

A EDP prosseguiu em 2022 o caminho percorrido há muito na consolidação da sua política de ética empresarial: definiu os seus instrumentos previsionais de gestão para 2022–2024 – o Programa de Ética plurianual, o Plano anual, o Plano de Formação & Comunicação – aperfeiçoou processos, procedimentos e sistemas designadamente assegurando em Portugal a implementação da Lei 93, de Dez 2021, de proteção de denunciante; e garantiu o exercício pleno do seu modelo de governo em todas as suas geografias, em especial realizando, de acordo com o planeamento, todas as suas reuniões de Comissão de Ética.

Mas o ano foi também, e de modo especial, de honrar o seu compromisso de evoluir de uma ética “de infraestrutura”, em que já hoje se destaca da maioria dos seus pares, para uma ética “de substância”, significando isso uma procura perseverante em fazer com que os seus colaboradores vivam esta temática no dia a dia de modo mais expressivo, pensando e atuando em ordem a “fazer o bem por boas razões”.

Esta transformação, naturalmente ainda em construção, mas sendo desejo firme, está a ser obtida, entre outras ações, através de sessões de desenvolvimento de um importante grupo de dirigentes da Empresa, as lideranças intermédias – todos aqueles que interagem diariamente e de muito perto com equipas e parceiros na condução dos negócios – suscitando reflexão e desafio sobre os comportamentos que o Código de Ética da EDP nos dá como referência a respeitar.

Para esta mudança também concorreram os esforços efetuados para assegurar a todos as partes interessadas, e aos colaboradores em particular, que podem contar com uma organização, políticas e processos que lhes permitem sinalizar os seus desconfortos sobre alegadas violações ao Código de Ética, à Política de Integridade ou a disposições relacionadas, de um modo transparente e seguro, sem qualquer receio de retaliação e com a garantia de que o seguimento consequente das suas denúncias ocorrerá. O reforço do enquadramento desta atuação está patente na revisão e atualização do Código de Ética levada a cabo neste ano, tendo sido dado particular relevo no documento às Políticas de Speak up e de Não Retaliação.

E, sendo que a Ética não é para a EDP uma “cortina” e sim um compromisso de “fazer bem”, foi com enorme orgulho que a empresa viu renovado o reconhecimento por parte do Ethisphere, pelo 11º ano consecutivo, de ser uma das “Empresas mais éticas do mundo”, ao lado de uma centena de outras grandes companhias internacionais.

No desafiante contexto mundial que enfrentamos, cultivar a fortaleza ética – enquanto capacidade que permite às pessoas manter as suas convicções morais e os seus valores éticos – é decisivo para reforçar a orientação moral da sociedade.

É isso que temos procurado fazer, mesmo em tempos mais difíceis, dando o nosso contributo em muitos anos de um desígnio claro, em cada ano renovado em novas atividades e empenho, tendo como alvo fazer sempre melhor.

Destaque do Ano 2022

Jan

- Construção do Programa de Ética 2022/2024

Fev

- Lançamento do Cartoon de Ética & Compliance – “Faça o que está certo!”

Mar

- Reconhecimento “Empresas mais éticas do mundo”, do Ethisphere, 11º ano consecutivo

Jun

- Lançamento do novo modelo de gestão de denúncias (alinhado com o Grupo)

Mai

- Realização do programa de formação para middle managers/ Approaching Ethics/ EDP PT e EDP R

Out

- Comemoração do Dia Mundial da Ética

Nov

- Revisão do Código de Ética

Dez

- Implementação do Módulo de Ética Lead Now, EDP PT

02. Governo da ética e políticas de *speak up* e de não retaliação

Os progressos em “Damos voz a cada um”

O modelo de governo da Ética na EDP baseia-se, de há muito, nos pilares Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade (CGSS) do Conselho Geral e de Supervisão (CGS), Provedor de Ética, Comissões de Ética e Conselhos de Administração Executivos da EDP, SA e das Unidades de Negócio do Grupo.

A Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade é uma comissão especializada do CGS para os temas de governo da sociedade, em que a Ética se inclui, e de sustentabilidade. No que respeita à Ética, esta comissão submete ao CGS a Política de Ética do Grupo, zela pelo seu cumprimento e faz o acompanhamento regular da gestão de denúncias globais. O Provedor de Ética é, por sua vez, a entidade que apoia os diversos órgãos institucionais supramencionados, e é responsável – em conjunto com os diretores de *Compliance* do Grupo para os temas legais e de integridade – pelo processo de gestão de denúncias. As Comissões de Ética que estão designadas – da EDP SA, EDP Renováveis e EDP Brasil – são os fóruns em que sobretudo se analisa e delibera sobre as denúncias que lhe são presentes após devida investigação. Estas Comissões também acompanham a execução dos Planos anuais de Ética em cada geografia. Cabe, por fim, aos Conselhos de Administração Executivos das empresas EDP, SA, EDP Renováveis e EDP Brasil, a implementação da Política de Ética global, traduzida através de processos e procedimentos sobre temas específicos, e é também quem aplica na prática as recomendações emanadas pelas Comissões de Ética respetivas a propósito das denúncias aí analisadas.

Apoiam estes pilares do modelo de governo da Ética na EDP, o Gabinete de Ética Corporativo (*Ethics Office*) e as áreas de Ética e *Compliance* das empresas mencionadas e, em especial, a Direção de *Compliance* corporativa (CI&C).

Todos estes elementos do governo da Ética, institucionais e de apoio, atuam tendo por enquadramento a Política de Ética do Grupo e contam, entre outros, com um instrumento relevante que é o processo de gestão de denúncias. Com efeito, faz parte desta Política uma vertente essencial que define o *speak up* e a “não retaliação” como fontes determinantes de uma cultura ética forte: quem for alvo ou testemunha de comportamentos que violam o Código de Ética, tem obrigação de reportá-los; e, tendo como pressuposto capital que tais

reportes são efetuados de boa-fé, os reclamantes não podem sofrer, em nenhuma circunstância, qualquer retaliação.

O processo de gestão de denúncias permite assim que qualquer parte interessada da EDP – colaboradores, clientes, parceiros, etc – possa dirigir ao Centro Corporativo ou às empresas, através de canais seguros agora denominados “*Speak up*”, denúncias sobre alegadas violações de princípios éticos assumidos pela EDP no seu Código de Ética.

Tais denúncias são alvo de uma análise prévia pelo Provedor de Ética – em temas de *compliance* e de integridade, e como já referido, também pelas áreas de responsabilidade respetiva na EDP SA e EDP Renováveis (na EDP Brasil o processo é idêntico, mas não exatamente igual) – e, se confirmada a sua potencial natureza ética, são investigadas e apresentadas à Comissão de Ética da geografia em questão. Após análise e ponderação, as Comissões de Ética deliberam sobre a procedência, ou não, dos casos em questão, e emitem, se for pertinente, recomendações de atuação nas unidades de negócio envolvidas nas denúncias. Os denunciantes são informados das deliberações das Comissões e, como antes mencionado, os Conselhos de Administração Executivos recebem recomendações quando houver lugar à tomada de medidas corretoras.

A análise da evolução global do processo de gestão de denúncias, a ponderação sobre eventuais medidas transversais a sugerir e o benchmarking sobre práticas similares noutras empresas extra Grupo, são efetuados regularmente nas Comissões de Ética referidas e também na CGSS.

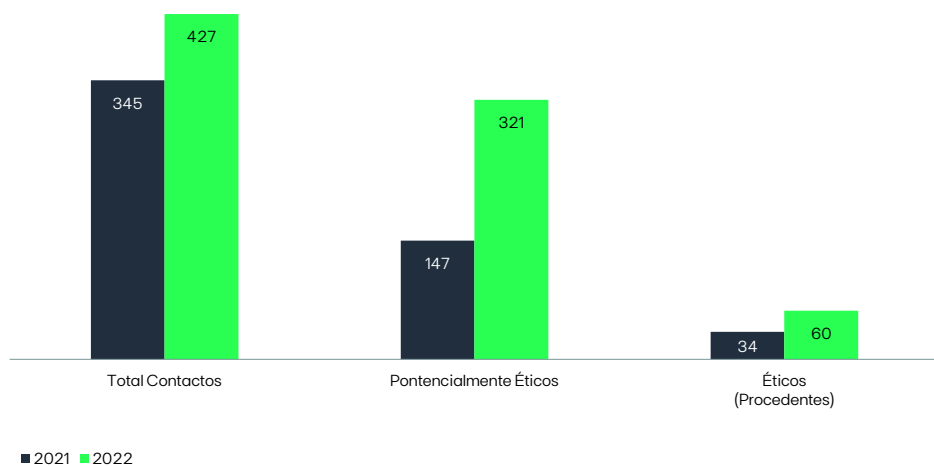
Em 2022, a EDP SA reviu e atualizou o seu processo de gestão de denúncias, há muitos anos implementado, no contexto da aplicação da Lei 93/2021 de 20 de Dezembro, que é resultante da transposição de Diretiva Europeia a este propósito, conhecida por “*Lei Whistleblowing*”. Através deste cumprimento legislativo, as empresas da EDP em Portugal com mais de 50 trabalhadores passaram a dispor, além do canal *Speak up* corporativo, de canais *Speak up* dedicados e com um responsável local. Especificidades para as empresas reguladas em Portugal foram também atendidas nesta etapa. E, tirando partido das sinergias de todo este trabalho de revisão nesta matéria, e designadamente da plataforma tecnológica interna, entretanto melhorada, todo o procedimento de gestão de denúncias foi também replicado na EDP Renováveis ao longo do 2.º semestre de 2022, antecipando a transposição da Diretiva Europeia nos países onde tal será mandatário a curto prazo.

Os próximos gráficos permitem caracterizar a evolução das denúncias no Grupo em 2022, e também retirar algumas conclusões.

Principais números e conclusões

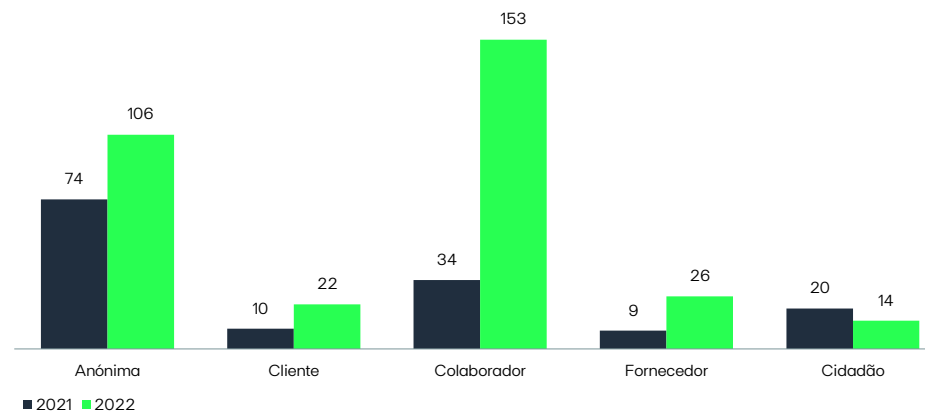
Contactos registados no Grupo EDP

Em 2022 foram registados mais contactos através dos canais dedicados: + 24% que em 2021, num total de 427

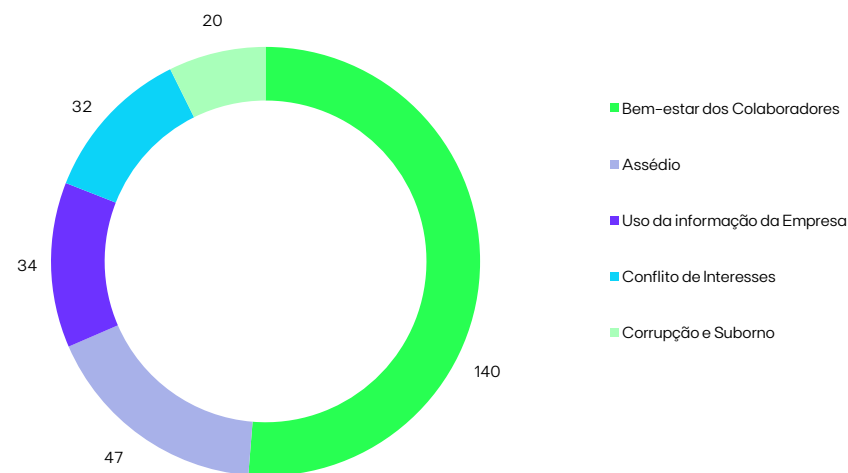


Dos contactos registados, 76% eram potencialmente éticos à partida, mas apenas 19% foram considerados, após investigação, procedentes, isto é, de natureza ética. Esta taxa de eticidade é muito inferior ao *benchmarking*

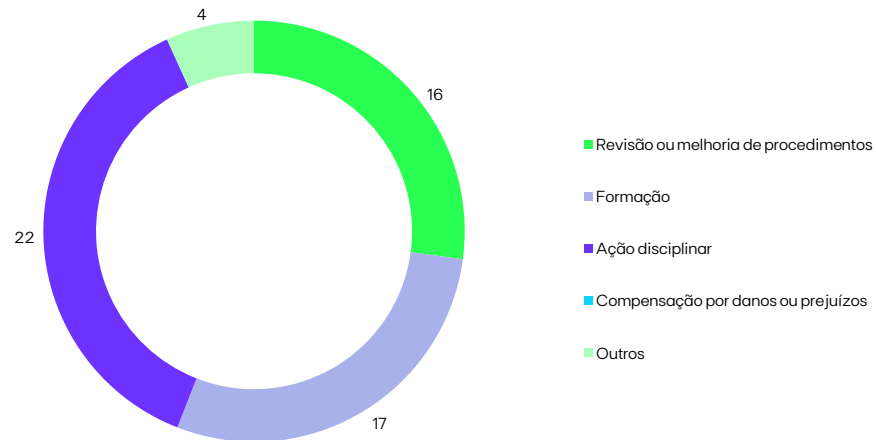
Reclamações Presentes às Comissões de Ética, por origem – 2 Anos (#)



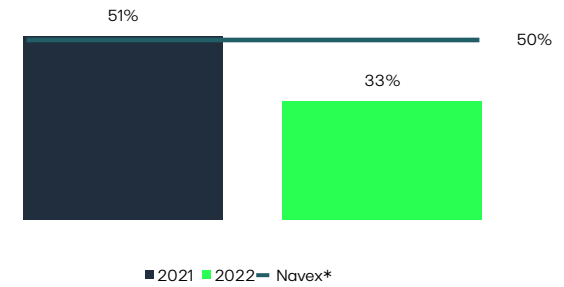
Temas do Código de Ética presentes às Comissões de Ética (top 5)



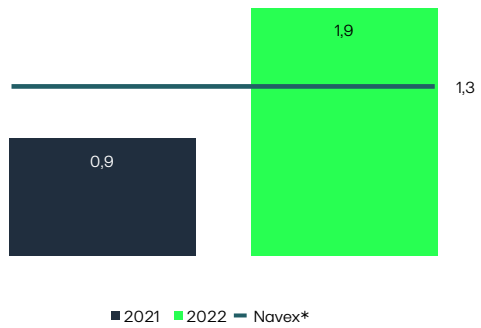
Ações determinadas pelas Comissões De Ética (#)



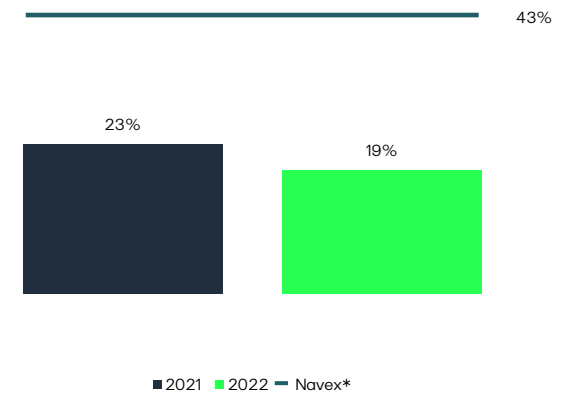
% de contactos anónimos



Contactos / 100 Colaboradores



Taxa de procedência % de contactos de natureza ética



*Navex, 2022 Hotline & Incident Management, Benchmark Report

CONTACTOS PROCEDENTES POR CATEGORIA (#)

Bem-estar dos colaboradores	29
Assédio	8
Conflito de Interesses	6
Uso do património	5
Uso da informação da empresa	4
Relação com Fornecedores	2
Corrupção e Suborno	2
Direitos Humanos	1
Relação com Clientes	1
Privacidade e Proteção de Dados Pessoais	1
Outros	1

Dos resultados apresentados concluímos:

- Que se registou em 2022, e face ao ano transato, um crescimento significativo dos “contactos registados”, em 24%, tendo também a avaliação preliminar de contactos “potencialmente éticos” crescido mais de 100%. Contudo, após deliberação das Comissões de Ética, apenas 19% destes contactos foram considerados de “natureza ética”. Esta taxa de “procedência” está ligeiramente abaixo da registada em 2021 e muito abaixo dos números de benchmarking obtidos (43%).
- Os principais temas dos contactos que foram considerados “procedentes” são: Bem-estar dos Colaboradores, Assédio e Conflito de Interesses.
- As principais origens dos contactos são “Colaborador” (48%) e “Anónimo” (33%). Tendo em conta o aumento substancial do número total de contactos recebidos em 2022 (24% face a 2021) o crescimento de contactos com estas origens acompanhou naturalmente esse aumento, sendo, no entanto, muito mais expressivo do caso “Colaborador” (350%), embora também significativo na origem “Anónimo” (43%). A percentagem de “Anónimo” no total dos contactos potencialmente éticos diminuiu face a 2021 (de 51% para 33%) e é também bastante inferior ao benchmarking (50%).

03. Formação e comunicação em ética

Uma chave essencial para ajudar a mudar os comportamentos

O desenvolvimento dos colaboradores e o aumento do seu envolvimento com a política de ética corporativa está no centro da nossa estratégia para “tornar a ética real”, mudando comportamentos conforme os nossos compromissos éticos. Assim, no ano de 2022 prosseguimos a realização de sessões de desenvolvimento transversal para todos os colaboradores nas diversas geografias e de sessões de desenvolvimento específico orientadas especialmente para os líderes.

No âmbito do desenvolvimento transversal continuámos a centrar-nos na partilha de conhecimento através de eLearnings, abordando o Código de Ética – sessões “Vivamos o nosso Código de Ética” e “Ética em mim, na sociedade, na EDP” – a necessidade de falar abertamente e se necessário reportar – sessão “Falar é construir” – e o combate ao assédio em todas as suas vertentes – sessão “Diga não ao assédio”.

O desenvolvimento específico foi centrado na realização de programas de desenvolvimento do conhecimento ético dos líderes, com abordagens e segmentos diferenciados. O desenvolvimento ético de todos os colaboradores é essencial para cultivar uma cultura ética na empresa, mas aos líderes cabe um dever especial de promoção e difusão de comportamentos adequados. De facto, são os líderes que através do seu exemplo enquadram, orientam e inspiram as suas equipas. Através do conhecimento da política de ética empresarial da empresa, dos valores da EDP e do seu Propósito, os líderes promovem os padrões de comportamento que permitem às suas equipas apreender, pelo exemplo, qual o comportamento eticamente mais adequado.

Os líderes, em especial os gestores intermédios, são também um contacto privilegiado dos colaboradores. Por isso, em 2022 a eles foram destinados os maiores investimentos em desenvolvimento ético na EDP. Com efeito, em parceria com a AESE Business School, e no âmbito de uma Cátedra de Ética que a EDP mantém com esta Escola de Dirigentes há mais de uma década, foi concebido um programa de formação presencial que apela à reflexão sobre o papel da Ética na nossa vida enquanto seres humanos, mas também enquanto membros da comunidade empresarial em que trabalhamos. Este programa, designado por “Approaching Ethics”, envolveu já cerca de duas centenas de líderes a quem o desafio de

“pensar” e de convocar o Código de Ética da EDP tem sido efetuado, cremos que com muito sucesso. A discussão de casos reais integra a metodologia do programa e permite recordar, em cada sessão, as orientações do Código de Ética da empresa nas diversas matérias potencialmente éticas que mais habitualmente se enfrentam. No final, os dirigentes recebem um “Guia de Apoio” que lhes dará suporte na sua gestão futura destes temas com as suas equipas.

Além deste programa, foi também realizado um conjunto de ações igualmente direcionadas para os gestores intermédios de algumas unidades de negócio, mas centrando-se numa perspetiva prática de debate de casos que traduzem situações concretas nelas vividas, utilizando um modelo de peer group dilemas, dinamizado por um formador da unidade em causa e com o apoio do Ethics Office.

No que respeita aos novos líderes, o Ethics Office desenvolveu, também com a AESE, Business School, a sessão “Ethics Matters” – integrada no programa Lead Now. Para os gestores séniores foi ainda realizada uma sessão sobre Ética no programa de liderança conduzido pela Universidade EDP, o Leading Through Others.

Além das mencionadas iniciativas foram também promovidas, em algumas das geografias em que a EDP está presente, ações adaptadas às suas realidades. A EDP Renováveis, no âmbito das visitas locais de Ética & Compliance que levou a cabo, abordou em sessões presenciais os princípios éticos que devem orientar o comportamento dos colaboradores, e o Código de Ética da EDP Renováveis e a sua importância. Estas sessões foram realizadas nos escritórios da EDP Renováveis em Itália, Grécia, França, Roménia, Brasil, Colômbia e Hungria.

Na EDP Brasil, e celebrando o Dia Nacional da Ética, foi realizado um evento online com a filósofa Lúcia Helena Galvão, onde se discutiu a presença (ou a falta) da ética na nossa vida quotidiana.

A promoção de uma cultura de ética e de integridade foi também prosseguida através da publicação mensal do Cartoon de Ética & Compliance denominado “Faça o que está certo!”, em que em cada história se abordaram, de um modo simples e divertido, tópicos do Código de Ética. Esta iniciativa foi lançada em fevereiro de 2022 e terminou em dezembro desse ano, tendo abrangido todas as empresas do Grupo EDP.

No ano de 2022 mantivemos ainda a preocupação sobre a difusão da cultura ética EDP junto dos principais prestadores de serviços com a iniciativa “Falar sobre ética com parceiros”, que abrangem um número importante de trabalhadores daquelas empresas.

Por fim, uma nota para sublinhar a celebração na EDP, em 19 de outubro de 2022, do Dia Mundial da Ética, na qual realizámos – além de uma campanha digital lançada em todas as geografias com a divulgação de dados sobre a Ética na EDP – uma conferência global sobre “A cultura ética nos negócios – a importância da Segurança Psicológica”, com a oradora Brooke Deterline.

4839

horas globais de formação;

25

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

75%

taxa global de conclusão dos eLearnings no Grupo;

359

participantes sessões Ética & Compliance EDP Renováveis (Itália, Grécia, França, Roménia, Brasil, Colômbia e Hungria);

170

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

+ de 25.000

visualizações Cartoon de Ética & Compliance “Faça o que está certo!”

O que dizem os nossos colaboradores sobre as sessões Approaching Ethics

Approaching Ethics EDP Portugal

“Faz-nos refletir sobre o motivo pelo qual devemos ser éticos. Tão importante recordarmos de vez em quando a sua necessidade.”

“Permite um momento de foco e reflexão sobre o tema essencial da Ética que nos deve guiar a todos incentivando discussão de temas e exemplos.”

“A possibilidade de falar e debater o que é a Ética, ocasião tão rara, mas tão relevante no contexto profissional e até pessoal; a dinâmica das apresentações e o convite à participação da audiência.”

Approaching Ethics EDPR

“Creo que tanto la duración como el enfoque de la formación han sido muy adecuados. A priori el tema podía parecer "denso" pero la formación me ha resultado muy interesante y llevadera, despertando mi interés por el tema.”

“Como explicado, fue muy interesante y ameno, siendo un tema que puede ser complejo de explicar.”

“Siempre es importante que nos recuerden todas las medidas que tiene implantada EDP para asegurar que seguimos comportándonos éticamente en nuestros puestos de trabajo. La parte filosófica de la ética, interesantísima. (...) El animar el curso con el estudio de los casos ayuda a mantener la atención y continuar aprendiendo.”



04. Uma rede de interlocutores comprometida

A união faz a força

A EDP é, cada vez mais, uma empresa global. Por isso, a nossa preocupação na transversalização da cultura EDP e das suas práticas também em matéria de Ética, é essencial. E juntos conseguimos certamente fazer mais e melhor!

Partilhamos aqui as perspetivas dos interlocutores do *Ethics Office* em todas as geografias sobre o tema da Ética. O trabalho que fizemos em conjunto foi muito forte, aproximamos mais as perspetivas da Ética e da Compliance numa lógica de complementaridade indispensável, e as nossas aspirações para o futuro são um compromisso de todos.

Perguntamos o que pensam sobre o atual clima ético e quais os desafios que a EDP enfrenta nesta matéria aos responsáveis em cada geografia. E são estes os seus testemunhos:

1. O reforço da cultura ética tem sido um compromisso assumido pelo Grupo EDP. Os princípios éticos estão em constante evolução, no sentido em que devem acompanhar e antecipar as tendências de mercado e as melhores práticas, assim como, a atividade desenvolvida pelo Grupo. Em 2022, foi dada continuidade a esse trabalho, tendo sido revisto o código de ética, exatamente para refletir nestas essas evoluções. A revisão agora efetuada vem reforçar a ideia de que o código é documento “vivo” que acompanha e antecipa as tendências e melhores práticas em matéria de ética empresarial. Em 2022, reforçou-se, também, a mensagem da importância de dar a voz aos nossos stakeholders, tendo-se reestruturado os canais de denúncia, no sentido de simplificar e melhorar o seu acesso. Este é um caminho que se tem vindo a percorrer e que, em 2022, pela primeira vez, no Grupo EDP, o anonimato deixou de ser a principal fonte de denúncias, demonstrando assim que os nossos stakeholders, em particular, os colaboradores – maior fonte de denúncias no ano que agora acabou –, demonstram confiança no processo de gestão de denúncias implementado e na política de não retaliação adotada pelo Grupo.
2. A cultura ética, tendo um conjunto de princípios base, deve ser proactiva e antecipar potenciais novos riscos. Neste sentido, o ano de 2023, para o qual se prevê dar continuidade ao crescimento do Grupo EDP, quer orgânico, quer através de aquisições, em diversas geografias, com diferentes culturas, traz desafios acrescidos na

implementação de uma cultura ética única no Grupo EDP, que consiga compatibilizar a identidade ética do Grupo e o respeito pelas características culturais diferenciadas nas várias geografias e as diferentes culturas empresariais das empresas adquiridas.

Rita Sousa

Compliance & Internal Control, EDP

1. A ética é algo intrínseco à cultura do Grupo EDP e EDPR. É esperado de todos os nossos colaboradores sigam os princípios defendidos no Código de Ética do Grupo, e que as nossas pessoas se revejam em tais princípios. Não por exigência. Mas por acreditar que esta é a única forma de fazer negócio e cumprir com os objetivos da empresa. O ano de 2022 foi marcado por um relevante reforço da cultura e dos instrumentos éticos da EDP. A criação do canal *Speak Up* e o reforço de uma cultura em que todos se sintam livres e incentivados a falar e expressar as suas dúvidas e opiniões fazem parte da construção de uma empresa moderna, dinâmica e responsável, onde todos se revejam e queiram trabalhar.
2. A maneira de trabalhar, a forma como interagimos na empresa, com as nossas equipas e entre as diferentes áreas está a mudar. Ainda não sabemos é quanto e para onde. A EDP está a crescer para novas geografias, novas culturas, novos horizontes. É importante entender estas mudanças para assegurar a boa gestão da ética empresarial e que todos se sintam iguais numa empresa cada vez mais diversa e multicultural.

João Paulo Mateus

Compliance Officer, EDP Renováveis

1. Em 2022 a EDP Brasil deu um passo importante na direção de deixar em evidência o valor de se tomar decisões permeadas pela Ética. A atual Comissão de Ética na EDP Brasil foi constituída em 2021, contendo somente membros externos em relação à alta direção. Tenho para mim que um grande desafio do Comissão em 2022 foi alcançado: o de se consolidar como centro gravitacional para reflexões de temas éticos e como instância de referência para a apuração das denúncias que ingressam no Canal de Ética da EDP Brasil.
2. Acredito que as organizações evoluem na medida em que exercem dia-a-dia a sua cultura, e tenho para mim que em 2023, em meio a uma transição energética e preocupações cada mais acirradas voltadas a uma agenda ESG, a cultura em exercer a Ética passa obrigatoriamente por uma postura implícita – uma forma de agir – que

podemos denominar como Ética Empresarial. Em outras palavras – e sendo muito prático, temos que nos questionar se estamos tomando decisões seguindo princípios éticos.

Fabio William Loreti

Compliance e Controles Internos, Assessoria Societária, EDP Brasil

1. O ano de 2022 ficou marcado pela consolidação do novo modelo de governança da Comissão de Ética, que trouxe maior independência e robustez na gestão de contatos recebidos de natureza ética. Tal movimento se traduziu no aumento da confiança dos colaboradores e demais stakeholders na utilização do Canal de Ética da EDP Brasil para reportar suas preocupações e alegações de descumprimento ao Código de Ética. Destaca-se ainda, como um fato relevante para o edifício ético, as reflexões ocorridas no âmbito da Comissão de Ética e a revisão do código de ética do Grupo EDP, que demonstra o legítimo interesse da companhia em possuir um código de ética “vivo” e “contemporâneo”.
2. Em 2023 os principais desafios da EDP Brasil estarão no envolvimento das lideranças na manutenção e fortalecimento da cultura ética em um ambiente de constantes mudanças, bem como na conscientização da utilização do Canal de Ética como uma ferramenta de melhoria contínua na organização.

Marcos Campos

Auditoria Interna, EDP Brasil

05. Perspetivas éticas num novo mundo

Cultivar a fortaleza ética é uma prioridade

Os últimos anos estão marcados por acontecimentos de grande complexidade com efeitos de forte impacto à escala global, obrigando-nos, cidadãos do mundo, a aprender a viver de forma muito diferente daquela a que estávamos habituados, pelo menos na zona dita desenvolvida do planeta. Um desses eventos, a pandemia covid 19, teve consequências devastadoras, com uma enorme e inesperada perda de vidas humanas, e a evidência da fragilidade dos temas da saúde, elevando a sua manutenção com qualidade e a indispensável prevenção, ao lugar de prioridade máxima. Seguiu-se uma guerra na Europa, resultante de uma invasão inesperada e irrazoável de um país independente e de fronteiras claras, ameaçando o valor que a paz representava para muitos de nós há décadas. Seguiram-se, como seria expectável, uma grande instabilidade geopolítica e uma acentuada volatilidade da economia.

Neste contexto, as empresas tiveram que enfrentar, estão e vão continuar a enfrentar, grandes mudanças organizacionais que as obrigam a reinventar-se e onde a defesa e a promoção da cultura ética se tornam mais importantes do que nunca.

Do ponto de vista dos negócios, a capacidade de resistir com ductilidade a tão grandes impactos da envolvente, a par das necessidades de ser rápido na reação e de voltar ao foco da eficiência, tornaram-se atuações imperiosas para assegurar sustentabilidade.

E as pessoas, no centro de todo este turbilhão, como apoiá-las e simultaneamente tê-las envolvidas com a empresa nestes tempos tão complexos e exigentes? As empresas que o estão a fazer bem – de notar que no Barómetro de Confiança de *Edelman* de 2023, as empresas são a quem as pessoas atribuem maior confiança, ao contrário de governos e de outras instituições da sociedade – estão a gerir com equilíbrio o trabalho híbrido; procuram investir em ações que assegurem uma boa saúde mental dos seus colaboradores; preparam novas políticas para atração e retenção dos colaboradores, tendo presente a necessidade de assegurar novos perfis de competências mas também o bem estar das pessoas como um todo; estão atentas e atuam de modo efetivo no que respeita à diversidade, equidade e inclusão dos seus colaboradores.

De grande importância se revela nestes novos tempos, o perfil e o papel das lideranças. Com efeito, assegurar uma condução determinada dos negócios na conjuntura referida, a par com a construção e retenção de equipas competentes e felizes, exige líderes autoconscientes e inspiradores. Por isso as empresas devem também dar-lhes a maior atenção, ajudando-os a cumprir a sua inestimável função de criadores e defensores da cultura ética das suas organizações.

Uma outra área de atuação a merecer cuidados especiais em matéria de Ética é a da tecnologia, em particular a relacionada com a Inteligência Artificial. Sabemos que as novas tecnologias podem ser importantes facilitadores de desenvolvimento e por isso a sua utilização é incontornável e deve estar incorporada nas estratégias das empresas. Mas, por outro lado, as informações que se vão conhecendo sobre a perigosidade potencial do uso, nomeadamente, de soluções de Inteligência Artificial, impõe uma aproximação muito cautelosa do tema. A carta recentemente elaborada no âmbito do *“Future of Life Institute”*, assinada por alguns dos maiores responsáveis pelo estado atual destas tecnologias, pede seis meses de pausa na criação das mais avançadas formas de Inteligência Artificial a fim de ponderar os seus efeitos e de como os controlar. Também alguns dos cientistas desta área de conhecimento que mais contribuíram para os desenvolvimentos existentes à data, abandonaram as empresas onde desenvolveram tais soluções, para poderem analisar e falar livremente sobre os seus potenciais malefícios. Estamos, pois, perante uma situação que exige, designadamente nas empresas, uma postura proativa na identificação dos potenciais riscos éticos do uso destas novas tecnologias – em temas como a defesa da privacidade, o combate ao viés e à desinformação, a gestão responsável da aplicação da Inteligência Artificial Generativa, entre outros – à qual se deve seguir a elaboração de programas de atuação para a prevenção e combate de tais riscos. E, uma vez mais, deve caber aos líderes a missão de assegurar o uso responsável destas novas tecnologias, de modo que pessoas e empresas se mantenham seguras.

Na EDP, comprometida que está com a ambição de liderar a transição energética e de assegurar exigentes metas de neutralidade carbónica no horizonte 2023-2026, está determinado o objetivo maior de contribuir para um mundo climático positivo para as futuras gerações. E esse caminho está enquadrado por um ambiente ético que se aspira, também, fortalecer, continuando a promover o respeito integral pelo Código de Ética *“A Nossa Energia”*, e tendo agora uma atenção redobrada aos desafios do contexto antes referido, designadamente em matéria de gestão de pessoas e de aplicação responsável das novas tecnologias.

Estamos conscientes dos desafios que se desenham sobre o futuro, e das dificuldades que comportam, mas somos confiantes na força do nosso edifício ético que continuaremos sem descanso a consagrar.

06. Agradecimentos a quem devemos o apoio recebido

Em cada ano reforçam-se os laços que nos unem, no *Ethics Office*, a todas as equipas com quem interagimos e com quem percorremos o caminho da construção de uma cultura ética forte na EDP: responsáveis aos vários níveis e interlocutores locais das várias empresas do Grupo e membros do Centro Corporativo. É através de todos eles que o nosso trabalho se reproduz e faz sentido, a todos queremos por isso agradecer.

Fundamental é também a orientação e a confiança que recebemos dos nossos órgãos sociais – o Conselho Geral e de Supervisão (CGS), em particular na pessoa do seu Presidente João Talone, e a Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do CGS, e o Conselho de Administração Executivo, com destaque para o seu Presidente, Miguel Stilwell d' Andrade – que nos desafiam a ir sempre mais longe: a todos os seus membros e presidentes devemos sincero agradecimento. Tal como o devemos aos presidentes e membros das Comissões de Ética da EDP SA, EDP Renováveis e EDP Brasil, com quem ao longo do ano avaliamos o nosso desempenho e recebemos inspiração para a execução qualificada dos nossos planos de ação.

O trabalho na área da Ética – Provedor de Ética e *Ethics Office* – vive, de um modo decisivo, de todas as partes interessadas da empresa – colaboradores, clientes, parceiros, acionistas e todas as outras – pela esperança e segurança que estas depositam no seu aconselhamento para o cumprimento, sem hesitação, dos princípios e compromissos éticos estabelecidos no Código de Ética e em todas as Políticas relacionadas. Daí que agradecer a todos os que se nos dirigem neste âmbito é, também, indispensável.

Permitam-me uma última palavra de gratidão à minha equipa do *Ethics Office*, sem a qual os resultados que creio, com muita humildade, sendo positivos, não teriam sido possíveis: o Paulo Martins Ferreira, a Teresa Garcia e a Rita Baptista. E, ainda que como entidades externas, mas muito próximas da EDP, a Católica Porto Business School e a AESE Business School, através das pessoas que as têm representado ao longo de anos em frutuosas parcerias.

Sinceros agradecimentos a todos!

Manuela Silva

Provedora de Ética

Head of Ethics Office EDP

