

RELATÓRIO DA PROVEDORA
DE ÉTICA

2019

edp



es



ENERGY. ENERGIA. ENERGÍA.

Somos energia. Uma energia que fala diferentes línguas e que se internacionaliza. Somos uma força impulsionada pela inovação rumo a um futuro mais verde, mais eléctrico e mais sustentável. Já não é segredo que pensamos no vento, na água e no sol como os nossos maiores aliados à conquista de uma energia cada vez mais limpa, que chega a todos de forma mais justa e inclusiva. Estabelecemos com ambição os nossos objectivos, sempre com o compromisso de criar uma rede de energia, de talento, de tecnologia e de soluções mais globais e mais eficientes. Descarbonizar, digitalizar e descentralizar são os verbos de acção neste caminho de mudança. Lideramos a transição energética e assumimos a responsabilidade de desafiar o mundo para que o faça connosco.

A energia começa em nós. E o futuro é hoje.



Energy

Índice

01 SOBRE UM ANO PLENO...AGORA NUM FUTURO MUITO MAIS INQUIETO!	13
02 PROGRAMA DE ÉTICA “RAISING THE ETHICAL BUILDING”	
ÉTICA EDP – UM NOVO CICLO, A MESMA CONVICÇÃO	15
A AMBIÇÃO DE “GERIR” A ÉTICA	16
MODELO DE FORMAÇÃO TRANSVERSAL EM ÉTICA	17
REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA	18
DESEMPENHO ÉTICO: PERSPETIVA EXTERNA	19
03 GESTÃO DE CONTACTOS DIRIGIDOS AOS CANAIS DE ÉTICA	20
04 A ÉTICA NO “PRÓXIMO NORMAL”	24

Hum

HUMAN
ENERGY

Human Energy

edp



01

SOBRE UM ANO PLENO...AGORA NUM FUTURO MUITO MAIS INQUIETO!

“O que motiva tudo o que fazemos é um desejo poderoso de plenitude (...)”.

in: “Inspirando Líderes – Palavras de circunstância”, Raul Diniz, Cátedra de Ética AESE/EDP, 2014

2019, início de um novo mandato da provedoria de Ética, foi um ano pleno! No início, a apreensão perante tão grande responsabilidade e empreendimento; depois, os trabalhos de diagnóstico, as propostas, o apoio decisivo da gestão de topo, da organização no seu todo, de parceiros relevantes, e muitas, muitas realizações.

A Ética é hoje, sem qualquer dúvida, o “espaço” em que se afirma a identidade de uma organização. A EDP é disso um excelente exemplo por tudo o que já realizou nesta matéria e que faz dela uma empresa forte e capaz de enfrentar os maiores desafios. E por aquilo que está sempre disposta a abraçar: seja um programa de trabalhos arrojado que eleva ainda mais o seu compromisso de ética empresarial, como aconteceu em 2019; seja a resposta da organização perante uma crise mundial como a que enfrentamos que faz balançar a ordem económica e social estabelecida desde há muito e que lhe exige todas as suas reservas de vulnerabilidade e resiliência.

Mas aqui estaremos, sempre firmes, e com esperança infinita numa perspetiva de “re”-construir uma sociedade mais humana, como é, de resto, o desígnio último das empresas.

O ano foi assim muito intenso e de alguma inquietação sobre o estabelecido em anos anteriores. Os resultados conseguidos em face do Programa de Ética aprovado não teriam sido possíveis sem o contributo decisivo de toda a EDP e de alguns parceiros de referência.

Permitam-me assim em relação àquele período uma nota de agradecimento,

- à Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do Conselho Geral e de Supervisão, pela confiança e incentivo com que sempre acolheu as propostas da Provedora de Ética;

- ao Conselho de Administração Executivo da EDP, pelo apoio que deu desde o primeiro momento ao desafio de um olhar mais disruptivo sobre as responsabilidades da Provedora e do respetivo Gabinete, e pela tolerância às iniciativas mais arrojadas, entretanto apresentadas;
- a todos os meus colegas, do Centro Corporativo às unidades de negócio de Portugal e das restantes geografias, pela ajuda preciosa que aportaram na construção deste caminho que iniciei no princípio do ano;
- à minha equipa do Gabinete do Provedor de Ética, pequena mas “poderosa” em saber e em determinação, que tão bem soube estar ao meu lado neste enorme empreendimento;
- aos parceiros históricos da EDP em matéria de Ética– a Católica Porto *Business School* e a Escola de Negócios AESE – e também aos novos parceiros, que nos enriqueceram com mais e mais conhecimento, que tornou possível atingir alguns dos maiores objetivos do ano;
- e por fim – “*last but not least*”- a todos os que se me dirigiram, colaboradores, clientes e outras partes interessadas, apresentando as suas inquietações ou mesmo reclamações, porque através de todas elas, sem exceção, me permitiram ter maior consciência das minhas responsabilidades e de tudo o que podemos fazer para que a nossa cultura ética seja mais forte em cada dia!

Muito obrigada a todos, os resultados do ano que passou são de todos vós!

02

PROGRAMA DE ÉTICA “RAISING THE ETHICAL BUILDING”

2.1 ÉTICA EDP – UM NOVO CICLO, A MESMA CONVICÇÃO

“A Ética (...) favorece sempre a capacidade que cada um de nós pode ter para se colocar no lugar do outro, para suplantar a visão autocentrada e pensar a ação humana de forma imparcial (...).”

In “Ética - Dos Fundamentos às Práticas”, coordenação M^o Céu Patrão Neves, Edições 70, 2016

Em matéria de Ética, a EDP prosseguiu um caminho de mais de uma década através da construção de elementos estruturais que deram origem àquilo que hoje denominamos por “edifício ético”: o Código de Ética; o Comité de Ética; a criação da figura do Provedor de Ética; instrumentos internos de medida do desempenho ético; a promoção de avaliações externas quanto à solidez do “edifício”; e, a realização de milhares de horas de formação em Ética para colaboradores e para parceiros, entre outras ações.

Este edifício enquadra assim uma cultura ética que a EDP se preza de incentivar e que lhe tem permitido o reconhecimento de ser uma das empresas “mais éticas do Mundo” (Ethisphere) e uma empresa em que a Ética realmente conta na prossecução da sua gestão (Dow Jones, FTSE Russell ESG Ratings, Euronext VIGEO, Ethibel Sustainability Indices e ESG da Sustainalytics).

Com base em tão robusto ponto de partida, e para o desenho do Programa de Ética EDP 2019-2021, entendeu-se iniciar este novo ciclo com um diagnóstico de situação que permitisse identificar oportunidades de melhoria que contribuíssem para atualizar e levar ainda mais longe o sistema estrutural existente nesta matéria na Empresa.

Recorreu-se para tal à auscultação do Comité de Ética e de duas dezenas de quadros dirigentes do Grupo EDP. E a essa perceção interna juntou-se um trabalho de *benchmarking* sobre o estado da ética empresarial em dezenas de empresas, nacionais e internacionais, que se realizou com o apoio de um parceiro de longa data nesta matéria, a Católica Porto *Business School*.

Das conclusões destes trabalhos resultaram algumas ideias-chave que serviram de base à conceção do Programa de Ética e de que destacamos como necessidades a concretizar:

- melhorar a perceção do risco ético por toda a organização, bem como do impacto de más práticas na reputação da EDP;
- continuar a promover uma cultura de abertura e transparência que incite a encarar com realismo os problemas para melhor os resolver;
- criar um modelo de formação contínua que coloque a Ética “*top of mind*” em todos os colaboradores;
- reforçar a comunicação, sensibilização e partilha de conhecimento, como forma de levar mais longe a vivência de uma cultura ética;
- intensificar o trabalho em matéria de ética empresarial com as demais geografias em que a EDP opera, áreas de negócio e áreas corporativas, que ajude a levar à prática um conceito de ética abrangente que a todos envolva.

2.2 A AMBIÇÃO DE “GERIR” A ÉTICA

“A filosofia para gerir a Ética é aplicar a crença de que a Ética pode realmente ser gerida numa organização. (...)”

Traduzido de: “Ethics Risk Handbook”, The Ethics Institute, 2016

Elaborou-se assim o **Programa de Ética “Raising the Ethical Building”**, trienal, exatamente ilustrando a ideia da “elevação da construção ética” existente, e partindo da convicção de que a Ética pode ser gerida e que uma tal abordagem permite obter resultados acrescidos em termos de reforço da cultura ética de uma qualquer organização.

O principal objetivo visado com este Programa é exatamente fazer crescer e sedimentar a cultura ética no Grupo, através de novos e modernos mecanismos que, para além do contributo para robustecer a perspetiva formal da Ética na Empresa, apoiem uma vivência simples, mas profunda, por todas as partes interessadas, dos princípios e compromissos éticos que a EDP se propõe cumprir.

O Programa assenta em dois eixos: o eixo do robustecimento do “sistema infraestrutural” da Ética e o eixo daquilo a que designámos por “Ética da substância”.

No primeiro eixo referido prevê-se o reforço das peças estruturais do “edifício”, em que se preconiza, designadamente, uma revisão e atualização dos documentos de referência, como é o caso do Código de Ética e do seu Regulamento; a modelização da formação em Ética no Grupo, assente num conjunto de princípios orientadores que a tornem determinante no desenvolvimento dos comportamentos éticos; a inclusão de análise sistemática do risco ético na metodologia de *assessment* ao risco dos negócios que o Grupo já realiza; a intensificação dos mecanismos de reporte para mais e melhor comunicação com todas as partes interessadas; e, a otimização do processo de gestão de contactos, entre outras iniciativas.

Através das ações a desenvolver no segundo eixo mencionado, pretende-se levar a Ética à prática dos negócios e das atividades em geral, induzindo a utilização permanente e equilibrada de raciocínio ético em tudo o que fazemos na Empresa. A análise dos riscos éticos específicos, bem como sua mitigação, em áreas como o uso intensivo de tecnologias do tipo Inteligência Artificial e de como as transformações do mundo do trabalho irão impactar o equilíbrio social no futuro próximo, serão alvo de trabalhos a desenvolver no horizonte do Programa, envolvendo empresas e áreas corporativas de todas as geografias em que a EDP opera.

Aprovado este Programa em Comité de Ética e na Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do Conselho Geral de Supervisão da EDP, a 2.ª metade do ano de 2019 foi dedicada ao desenvolvimento de duas das principais iniciativas previstas: a modelização da formação em Ética no Grupo e a revisão e atualização do Código de Ética. Em ambas as iniciativas se contou com o envolvimento de segmentos vastos de colaboradores de todas as geografias EDP, além de apoio de consultoria especializada que sobretudo nos aportou as melhores práticas internacionais nestas duas matérias.

2.3 MODELO DE FORMAÇÃO TRANSVERSAL EM ÉTICA

“Um forte programa de formação em Ética & Compliance é a base de uma cultura aberta, ética e produtiva (...)”

Traduzido de: “*Definitive Guide to E&C Training: How to get measurable value through your ethics and compliance training program*”, Navex Global | *The Ethics and Compliance Experts, 2017*

A formação em Ética é, reconhecidamente, um dos principais instrumentos que permitem promover o comportamento ético, a par naturalmente com outras condições indispensáveis, como sejam, nomeadamente, existir um real compromisso dos líderes com a Ética, um justo tratamento de todas as partes interessadas e uma consistência verdadeira entre políticas e práticas.

Para se atingir uma aprendizagem ética abrangente, para que a Ética se torne em algo que está sempre presente nos nossos comportamentos, é necessário que a formação seja concebida como um todo, e depois, adequadamente planeada. É assim forçoso definir, à partida e de forma integrada, a quem se destina a formação, que conteúdos ela deverá ter, quando e em que tempo a devemos concretizar, e com que metodologias a devemos executar.

O objetivo do **Modelo de Formação transversal em Ética do Grupo EDP** construído em 2019 é exatamente assegurar essa abordagem integrada, criando condições para um planeamento adequado. Na sua conceção foram estabelecidos os seguintes “Princípios Orientadores”:

- **Personalização (“Personalized”)**: a formação deve ser concebida tendo em conta o contexto específico - funções e áreas concretas - dos colaboradores-alvo.
- **Realismo (“Real-life driven”)**: a formação deve ter presente as situações reais que os colaboradores vivem no meio profissional.
- **Sempre presente (“Top of Mind”)**: a formação deve conduzir a uma consciência ética que deve estar sempre presente nas atuações de todos.
- **Interativa (“Interactive”)**: a formação deve permitir aos colaboradores experiências interativas e positivas.
- **Digital (“Digital”)**: a formação deve suportar-se em soluções amigáveis, possíveis de obter em todos os equipamentos (PCs, telemóveis, etc) e permitindo a escolha de cada um.

Com base neste Modelo, preparou-se já o Plano de Formação em Ética para 2020, que prevemos possa endereçar de modo efetivo as orientações estabelecidas.

Entretanto, e também já no quadro dos referidos Princípios, foi reconstruída a formação em Ética transversal *on line* – destinada a todos os colaboradores do Grupo – numa nova iniciativa a que se deu o nome de “Ética é Valor”, e que, na 1.ª sessão, lançada em Portugal em Novembro de 2019, aborda o tema da Ética na perspetiva individual, na sociedade e na EDP.

Em 2019 concretizaram-se ainda, além desta sessão de formação, algumas outras – a formação em Ética a prestadores de serviços, ainda no formato anterior, a formação no Código de Conduta para Alta Direção e *Senior Financial Officers* a toda a macroestrutura e a formação de Acolhimento & Integração para novos colaboradores.

Destaca-se ainda a realização de quatro conferências *Ethics Talks* em que foram abordados temas específicos da Ética e seus riscos e desafios e que contaram com a colaboração de oradores de renome e de um conjunto de colaboradores que a elas aderiram.

No conjunto, realizaram-se em 2019 cerca de 3.600 horas de formação direta em Ética – formação promovida pelo Gabinete do Provedor de Ética - nas várias iniciativas referidas, com algum acréscimo das respetivas taxas de realização, que no entanto contém ainda um espaço de incremento.

2.4 REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA

“O Código (de Ética) deve ser o primeiro recurso a que os colaboradores recorrem quanto têm dúvidas sobre Ética e Compliance. (...)”

Traduzido de: “The next generation of your Code of Conduct: a revision process”, Joan E. Dubinsky, *International Monetary Fund*, 2008

O primeiro Código de Ética da EDP data de 2005, tendo sido efetuada em 2013 uma atualização de razoável alcance. O Código estabelece os princípios e os compromissos que o Grupo EDP abraçou ao longo da sua história e constitui uma referência concetual dos comportamentos adequados no contexto da Empresa. Contudo, e sem prejuízo da importância central deste documento na cultura da EDP, foi reconhecida a importância de uma revisão e atualização mais profundas do documento em diversas vertentes. Daí que esta iniciativa tenha sido dominante no Programa de Ética no ano de 2019.

Uma vez mais se reuniram perceções internas e análises comparativas de boas práticas internacionais na busca da inspiração para a construção de um Código de Ética que esteja ainda mais à altura das responsabilidades que acreditamos que este documento deve ter: o de se constituir como um guia fundamental da forma como todos os que trabalham no Grupo devem conduzir a sua atuação de modo a que a EDP seja uma empresa transparente, confiável, próspera e solidária.

O questionário efetuado aos membros do Comité de Ética – “Que Código de Ética queremos?” - foi decisivo para a elaboração das “Orientações para a Revisão do Código de Ética”, documento que o Conselho de Administração Executivo aprovou e que se utilizou como base para todos os trabalhos que se seguiriam.

Muito importante foi também o questionário efetuado aos colaboradores através das *intranets* locais, cuja amostra de respostas foi interessante, e que nos permitiu concluir sobre o valor significativo que este documento tem para a maior parte das pessoas que o consultam e quais os temas sobre os quais têm mais interesse e como os gostam de ver comunicados.

Durante vários meses trabalhou-se na conceção do novo Código, juntando diversos ângulos de revisão que vão desde a sua filosofia de proximidade à realidade dos colaboradores, à forma de “entrega” que se pretende que seja sobretudo digital.

O novo Código partirá assim dos principais traços de identidade da EDP que se identificaram como sendo: a centralidade das pessoas na Empresa; as relações de confiança com todas as partes interessadas; o protagonismo num sector em transformação; uma atuação sempre íntegra. E, em cada um desses traços, foram trabalhados “tópicos de Ética” que abrangem 22 temas que se consideraram muito importantes na definição de orientações de comportamentos e na sua exemplificação prática.

A este texto mais denso e ilustrado com uma boa relação com a realidade da vida da Empresa, juntámos uma solução de utilização digital do novo Código de Ética que estará disponível a todos os colaboradores do Grupo nas respetivas redes internas. Este formato, também apoiado por uma nova imagem, permite designadamente um contacto mais interativo dos colaboradores e um acesso muito fácil e próximo.

A redação final do novo Código só veio a ficar concluída nos primeiros meses de 2020, razão pela qual as respetivas aprovações e divulgação apenas deverão ocorrer na 2.ª metade do ano.

A nova versão do Código de Ética honrará o seu precursor, ainda em vigor e nascido há mais de uma década, porque lhe acrescentará uma ligação mais clara à realidade, permitindo uma leitura eventualmente mais simples de que a Ética é, afinal, e sobretudo, a nossa ação em cada momento.

2.5 DESEMPENHO ÉTICO: PERSPETIVA EXTERNA

“Em cada ano, através do nosso processo de “Empresas Mais Éticas do Mundo”, o Ethisphere reconhece um grupo especial de empresas com programas e práticas excepcionais.(...)”

Traduzido de: “2020 WMEC: Leading Practices and Trends”, Vol. I, Erica Byrne and Douglas Allen, Ethisphere, 2020

Desde 2012 que a EDP procura que o seu “edifício ético” seja avaliado de um ponto de vista externo. Assim, o *assessment* efetuado pelo Instituto Ethisphere tem permitido à Empresa, de há 9 anos a esta parte, ter uma opinião qualificada e isenta sobre o seu trabalho em matérias de Ética e outras na sua “fronteira”, em comparação com grandes empresas internacionais. E isso lhe trouxe também, nestes anos sucessivos, o reconhecimento de ser “uma das empresas mais éticas do Mundo”. A metodologia do Ethisphere Institute avalia a “liderança ética” das empresas sob quatro pontos de vista - “Bom”/ “Inteligente” / “Resultados”/ “Negócio”- que, de modo integrado, conduzem a empresas íntegras, prósperas e contributivas para um mundo melhor.

Este reconhecimento tem uma enorme importância para a EDP porque fortalece a imagem da Empresa do ponto de vista da sua integridade de atuação perante todas as partes interessadas, assegurando a confiança indispensável ao desenvolvimento que ambiciona.

A EDP surge assim em 2019 numa lista de 132 empresas reconhecidas como detendo as melhores práticas mundiais em matéria de Ética e *Compliance*, representando 21 países e 51 indústrias. A EDP é há muitos anos a única empresa portuguesa nesta lista classificada e uma das nove empresas reconhecidas no setor mundial de “Energy&Utilities”.

A avaliação do Ethisphere abrange um conjunto de 5 áreas de análise: o Programa de Ética & *Compliance*; o *Corporate Governance*; a Cultura Ética; a Responsabilidade Social e Sustentabilidade; e a Liderança e Reputação. As análises efetuadas sobre o desempenho da EDP nestas categorias aportam um valioso capital de conhecimento sobre oportunidades de melhoria que a Empresa procura, em cada ano, potenciar.

03

GESTÃO DE CONTACTOS DIRIGIDOS AOS CANAIS DE ÉTICA

“A liberdade de suscitar preocupações é um elemento essencial de uma cultura ética (...)”.

Traduzido de: “Encouraging a Speak Up Culture”, Institute of Business Ethics, 2017

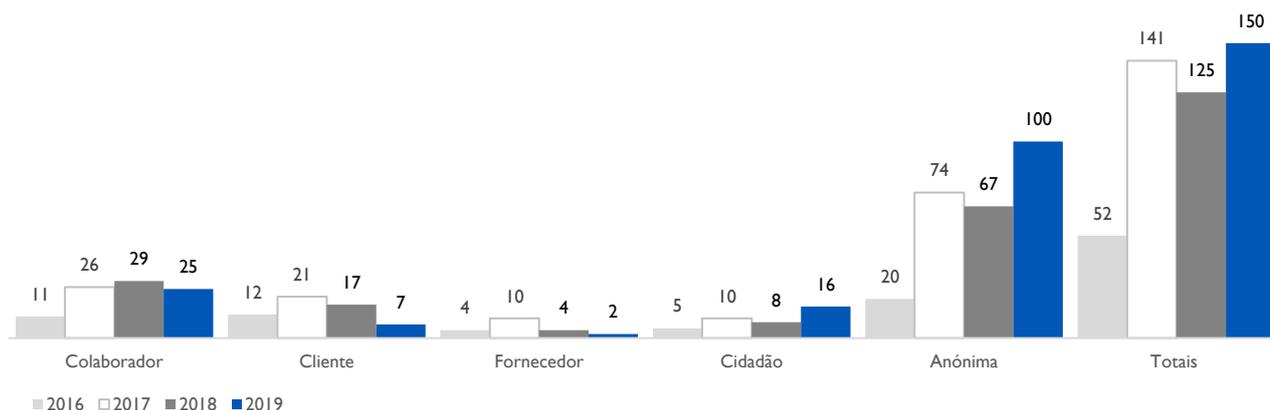
O processo de gestão dos contactos dirigidos aos canais de Ética prosseguiu em 2019 de acordo com as etapas habituais previstas no Regulamento do Código de Ética. Na EDP, SA realizaram-se durante o ano 4 reuniões do Comité de Ética, e igualmente ocorreram 4 reuniões da Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade (CGSS) do Conselho Geral e de Supervisão. Nestas reuniões foram analisados os relatórios preliminares sobre as reclamações, com origem em Portugal e Espanha, que a Provedora de Ética considerou adequado apresentar ao Comité de Ética tendo em conta a sua natureza, e tomadas as decisões convenientes por parte daqueles órgãos. Foram em seguida informados os respetivos reclamantes. Não se registaram neste ano reclamações desta natureza relativas à EDP Renováveis. Quanto à EDP Brasil, o Comité de Ética e a CGSS apreciaram os pareceres apresentados pela empresa e procederam à sua validação.

Na EDP, SA, e como previsto, entrou em funcionamento em janeiro de 2019 o novo “Canal de Ética” que permite uma gestão dos contactos muito eficaz e garante uma mais fácil rastreabilidade das diversas etapas do processo por parte dos reclamantes. É um canal totalmente compatível com a proteção de dados pessoais dos reclamantes.

A análise da evolução da atividade de gestão deste tipo de contactos em 2019 pode caracterizar-se do seguinte modo:

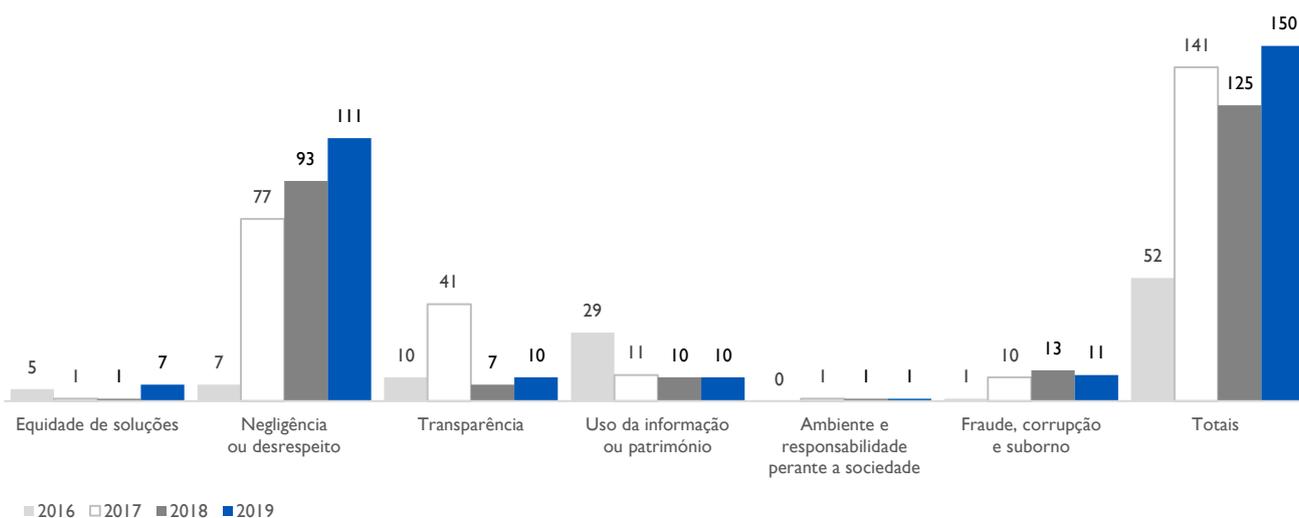
- i. Durante o ano em causa foi registado um total de 589 contactos nos diversos canais disponíveis para o efeito na EDP, isto é, mais 124 do que no ano transato (+26,7%).
- ii. Do total dos contactos recebidos, 151 foram remetidos a Comité de Ética, isto é, 25,6% do total, o que significa uma ligeira redução dessa percentagem face ao ano anterior (26,6% em 2018). Os restantes contactos foram encaminhados e tratados nas diversas unidades de negócio, uma vez que não se considerou na sua raiz a existência de motivos de natureza ética.
- iii. As reclamações anónimas, que se registam sobretudo na EDP Brasil, apresentam um crescimento significativo em 2019 (+49,2%). Se excepcionarmos esta origem, a maior parte dos contactos são provenientes de colaboradores, clientes e cidadãos.

Reclamações presentes ao Comité de Ética, por origem - 4 anos (#)



- iv. Quanto ao assunto relativamente ao qual os reclamantes se dirigem aos canais específicos para este efeito, o principal – e de acordo com as tipologias previstas – continua a ser “Negligência e Desrespeito” que representou em 2019, 74% do total de contatos analisados em Comité de Ética.

Reclamações presentes ao Comité de Ética, por assunto - 4 anos (#)

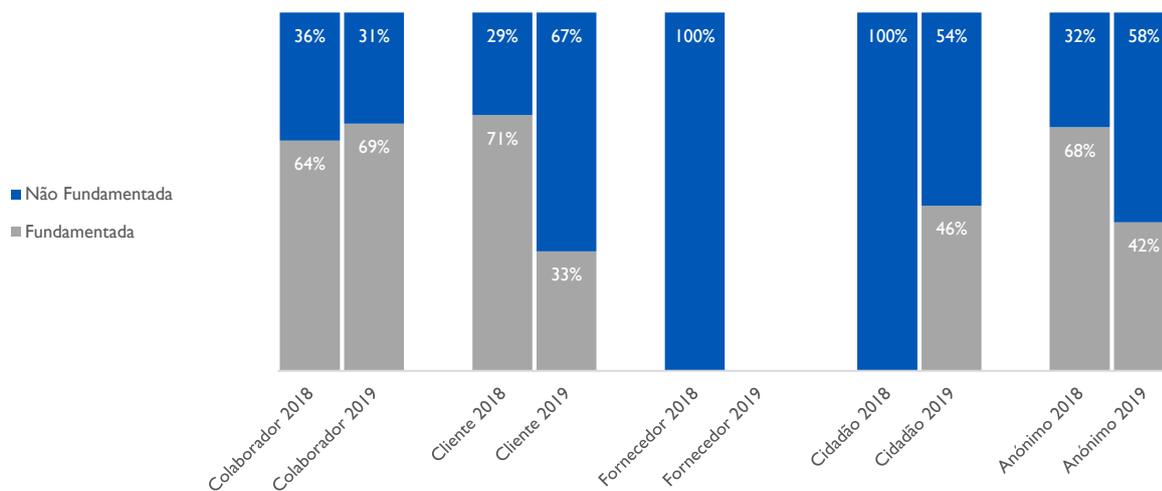


v. O volume de reclamações transitadas e abertas em 2019, e também os casos encerrados no ano, evidencia um volume de trabalho idêntico nos dois anos em comparação.

RECLAMAÇÕES APRECIADAS EM COMITÉ DE ÉTICA				
ANO	TRANSITADAS DO ANO ANTERIOR	ABERTAS NO ANO	ENCERRADAS NO ANO	TRANSITADAS PARA O ANO SEGUINTE
2018	34	125	65	60
2019	60	151	94	58

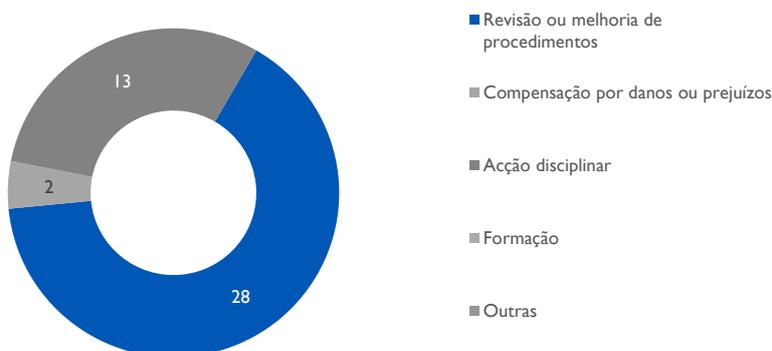
vi. As reclamações fundamentadas em 2019 foram mais relevantes na origem “Anônimo”. Pelo contrário, nas origens em “Cliente” e “Cidadão” aumentaram de forma significativa os casos de reclamações não fundamentadas.

Reclamações encerradas por decisão do Comitê de Ética, em 2018 e 2019



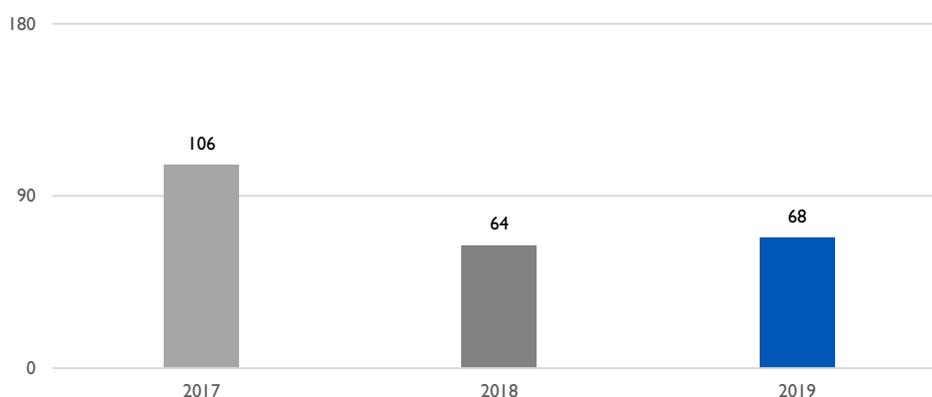
- vii. As ações determinadas em sede de Comité de Ética, e em linha com anos anteriores, foram sobretudo relativas a revisão ou melhoria de procedimentos, compensação por danos ou prejuízos, ação disciplinar e formação.

Acções determinadas pelo Comité de Ética, em 2019 (#)



- viii. O prazo regulamentar de resposta aos reclamantes (até 90 dias) foi totalmente cumprido em 2019, tendo-se registado um ligeiro aumento do prazo médio de resposta aos reclamantes em 2019.

Prazo médio de resposta aos reclamantes (dias)



A título de conclusão global sobre esta atividade poderá dizer-se, em síntese, que:

- o processo de gestão dos contatos remetidos através dos canais de Ética disponíveis na EDP seguiu o caminho previsto nos procedimentos respetivos, com pleno funcionamento dos órgãos instituídos para este efeito;
- o volume de contactos classificados como de natureza ética, embora tendo aumentado em 2019, é relativamente pequeno em face da dimensão da EDP;
- a experiência da análise destes contatos em geral, e da dinâmica das reuniões de Comité de Ética em particular, tem permitido a retirada de ensinamentos importantes para a melhoria de procedimentos ou reforço de ações de formação, o que é, de resto, uma das importantes consequências que se procura retirar deste processo.

04

A ÉTICA NO “PRÓXIMO NORMAL”

“Otimismo e coragem: estas qualidades são mais do que nunca necessárias, pois os líderes tomam as decisões que moldarão o próximo normal (...).”

Traduzido de: “The future is not what it used to be: Thoughts on the shape of the next normal”, Kevin Sneader e Shubham Singhal, Mckinsey, 2020

As perspetivas para os próximos tempos são, como é natural, exclusivamente dominadas pela crise do coronavírus que se abateu sobre o mundo no início de 2020. Crise sem precedentes, tendo na base uma crise sanitária de proporções imensas, ela é também uma iminente revolução da ordem económica e social, que alterará drasticamente a forma como as pessoas, as empresas e a sociedade tradicionalmente funcionavam.

A experiência dos primeiros meses de 2020 trouxe-nos já uma avalanche de transformações – impelidas pelos efeitos dramáticos na saúde de milhões de pessoas e, logo em seguida, pelos impactos nas estruturas económicas e sociais decorrentes da forma como foi necessário enfrentar tal pandemia – que necessariamente nos colocaram também reflexões éticas profundas. Afinal, é toda a nossa vida, concebida em séculos, que está em causa!

A primeira reação do mundo à pandemia foi salvar vidas humanas. Por isso, mesmo que nem sempre com a mesma intensidade e ao mesmo tempo, as instituições internacionais, os países, as empresas e os indivíduos, procuraram diminuir o sofrimento humano e evitar as mortes, que atingiram números inimagináveis. E os recursos foram orientados para o cuidado aos doentes, para a solidariedade às mais frágeis vítimas do novo contexto, para a adaptação de soluções de serviços essenciais, para a investigação tecnológica no combate ao vírus, entre outras prioridades.

À medida que a pandemia foi mostrando a sua verdadeira dimensão, a crise económica sem precedentes que se lhe seguiu passou a ser também, e naturalmente, um grande motivo de preocupação à escala global. O “lock down” de meses que a pandemia impôs como forma de travar os efeitos devastadores na saúde de milhões de pessoas, teve um efeito arrasador nas empresas, nos negócios e no

equilíbrio social com que nos habituamos a viver. E também neste ângulo de análise, o dos efeitos económicos da pandemia e de como a eles reagir, a reflexão ética se impôs.

Nestes tempos – difíceis de caracterizar, pela sua dramática anormalidade e gravidade – é inevitável ter presente os princípios e os compromissos éticos da nossa Empresa. É fundamental continuar a assegurar: a centralidade dos colaboradores nas políticas da Empresa, que assegurem o seu bem-estar; o necessário respeito por todos sob qualquer ângulo; o desenvolvimento das pessoas através de maior conhecimento e de obrigatória adaptação a novas competências. É essencial manter as relações de confiança com acionistas, clientes, parceiros, comunidades, partes interessadas em geral, procurando encontrar com todos eles os novos caminhos que nos permitam continuar a ser uma empresa sólida e capaz de partilhar valor. E, como sempre, é imperioso manter a atuação íntegra que sempre nos distinguiu em todas as frentes, através de comportamentos transparentes e de total responsabilidade.

A EDP tem dado provas, como é seu timbre, de estar à altura das dificuldades de uma crise desta dimensão: com o seu “Plano de Contingência para o covid-19 do Grupo EDP” estabelecido no início da pandemia, colocou a segurança e saúde dos seus colaboradores como sua prioridade máxima, tomando inúmeras medidas que salvaguardam o bem estar de todos, seja na fase mais aguda de “lock down”, seja agora na fase de preparação do desconfinamento e do regresso às instalações.

Com o nível de informação de que dispomos à data, há ainda uma enorme incerteza quanto à evolução da pandemia e da sua erradicação. Em simultâneo, as prospetivas económicas e financeiras, seja à escala nacional, seja global, apontam para tempos longos de recuperação, incertos, de configuração ainda quase totalmente desconhecida.

Sabemos pouco...mas conhecemos já algumas tendências: sabemos que a escala de prioridades dos cidadãos será diferente no “próximo normal”, com a saúde a tomar um papel de destaque; sabemos que as preferências dos consumidores se vão alterar em vários domínios; sabemos que os negócios em que o contacto humano será mínimo vão dominar (comércio digital, telemedicina, mais automação na produção e serviços); sabemos que o emprego vai deslocar-se entre setores de atividade, exigindo novas competências. As empresas e as pessoas vão ter que se adaptar a todas estas, e outras, grandes mudanças de paradigma!

O que já sabemos encerra ameaças, mas também pode ser fonte de oportunidades. A palavra chave para as empresas neste “próximo normal” pós-pandemia é “resiliência” e esta constrói-se com a força da atuação ética de todos e com o otimismo e a coragem de quem liderar os seus destinos. O espaço para continuarmos a trabalhar a Ética na EDP é, portanto, imenso!

Lisboa, 29 junho 2019

Manuela Silva

Provedora de Ética

ENERG
ENER
ERGIA

ES[®]

energy



ENERGY

EN
ERGIA

ENERGY

ENERGY
S

EN
edp
ENERG