

We
Choose
Earth

Our energy

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

and heart

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

drive a better

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

tomorrow

A razão pela qual trabalhamos todos os dias.

Index

O nosso propósito	6	O nosso impulso	18
As nossas pessoas	7	Atração de talento	18
Um propósito e competências globais	7	Desenvolvimento	19
A nossa energia	9	Gestão de talento	21
Organização	9	Um amanhã melhor	23
Eficiência e tomada de decisão	9	Uma organização à prova do futuro	23
Colaboração	10	Indicadores	25
O nosso coração	11	Indicadores operacionais e ESG	25
Clima organizacional	11	Indicadores GRI	44
Flexibilidade e bem-estar	12		
Compensação e benefícios	14		
Direitos laborais	16		
Diversidade, equidade, inclusão e pertença	16		



Why we choose ocean

Moray East Offshore Wind Farm, Scotland



Because We Choose Earth

O nosso propósito

Paula Carneiro

Mensagem de boas-vindas

Perante um setor energético dinâmico e um mercado de trabalho competitivo, continua a ser fundamental para a EDP evoluir como uma organização à prova do futuro, sabendo que esta adaptação exige uma consciência profunda das necessidades de uma força de trabalho global cada vez mais diversificada.

Partindo dos alicerces lançados com a introdução, no ano anterior, de um propósito global e da integração de competências nos principais processos de gestão de pessoas, o ano de 2023 foi marcado por um trabalho de consolidação da nossa estratégia de Pessoas e Organização (P&O). Esta estratégia consistiu em alinhar progressivamente a narrativa de pessoas e negócio da EDP, assegurando que possuímos as competências necessárias para atingir os nossos objetivos estratégicos. Ao longo de 2023, deparamo-nos com vários desafios e oportunidades, que nos impulsionaram a:

- prosseguir com a transição para um modelo de gestão por plataforma, aumentar a eficiência dos nossos processos e adotar um modelo de tomada de decisão mais ágil
- fomentar a colaboração e um ambiente de trabalho positivo, equilibrado, flexível e inclusivo, comunicando de forma clara a nossa estratégia global de gestão de pessoas
- reforçar a atratividade e onboarding das nossas pessoas, consolidando o modelo global de desenvolvimento e de sucessão dos nossos líderes.

Os resultados encorajadores da nossa estratégia de escuta ativa funcionam como uma bússola, orientando-nos para áreas de melhoria e sucesso contínuo. Em 2024, estou confiante de que o nosso compromisso coletivo para entregar uma experiência de trabalho ainda mais envolvente às nossas pessoas nos vai continuar a impulsionar para um amanhã melhor.



Paula Carneiro

Diretora Global de Pessoas & Organização do Grupo EDP

As nossas pessoas

Os principais acontecimentos de 2023, que continuam a transformar globalmente o mercado de trabalho, reforçam a importância de preparar a EDP para os desafios do futuro, respondendo simultaneamente às necessidades da sua população.

Em 2023, verificou-se a diminuição de 1,3% da população global do grupo EDP (-170 para um total de 13.041 colaboradores), em parte justificado pela venda de ativos (ex: Porto do Pecém Geração de Energia). Por outro lado, observou-se a inclusão de três novos mercados e oito novas empresas com *headcount*, representando 13 novas nacionalidades face ao ano anterior.



Mercados com HC

28

+3 vs 2022



Empresas com HC

101

+8 vs 2022



Nacionalidades

68

+13 vs 2022

Apesar desta redução, a caracterização da população do grupo EDP em 2023 continua a retratar uma organização cada vez mais global e diversa:

- aumento na representação global feminina (+1,3 pp totalizando 28,8%), em posições de liderança (+0,9 pp totalizando 29,2%) e em posições STEM (+1,1 pp totalizando 14,5%)
- as gerações Y e Z representam já cerca de 63% da população global, com um aumento de 1,5 pp da geração Y em posições de liderança (43,6%)
- as pessoas com deficiência continuam a representar 1,5% da população global
- crescimento de 0,2 pp de pessoas a trabalhar fora do seu país de origem (3,8%), numa realidade onde 62% da população global continua a trabalhar em modelo híbrido.

Para além destes números reforçarem a diversidade [existente no grupo EDP](#), representam também uma maior aproximação às metas definidas até 2026:



No panorama dinâmico do mercado de trabalho atual, marcado por fenómenos transformadores como *The Great Resignation* e outras tendências impactantes, a EDP registou ainda uma diminuição do número de entradas (1.425), um aumento do número de saídas (1.729) e um *turnover* voluntário de 5,8%. A EDP continua a navegar estrategicamente estes desafios, reconhecendo a natureza evolutiva da dinâmica da força de trabalho e dando prioridade a iniciativas de retenção de talento ao longo da jornada do colaborador descritas ao longo das páginas seguintes.

Um propósito e competências globais

A atual estratégia da EDP estabelece compromissos ambiciosos para uma organização à prova do futuro, focada em proporcionar um amanhã melhor às atuais e futuras gerações.

Considerando a presença global da EDP, o trabalho desenvolvido ao nível da gestão de pessoas em 2023 assentou na consolidação de uma nova narrativa de pessoas através da integração de um propósito global nos principais processos de gestão de pessoas, reforçando o sentimento de pertença e orgulho dos colaboradores.

Propósito

Através de um [propósito comum](#), a EDP pretende promover o sentimento de pertença a uma só companhia e definir orientações claras para os seus processos e iniciativas de gestão de pessoas, proporcionando uma experiência clara e envolvente a todos os colaboradores.

Our energy and heart drive a better tomorrow.

(“a nossa energia e coração impulsionam um amanhã melhor”)

O propósito da EDP define a razão pela qual as suas pessoas trabalham todos os dias, o que as une e o objetivo de proporcionar um futuro cada vez mais verde às atuais e próximas gerações, impulsionando um amanhã melhor. Este propósito é composto por três grandes eixos:

- **Energy** (“energia”): traduz a nossa força, o nosso legado e o que nos motiva a entregar continuamente energia verde
- **Heart** (“coração”): realça as nossas pessoas e o seu papel fundamental na entrega dos nossos compromissos aos nossos clientes, parceiros e comunidades
- **Drive** (“impulso”): manifesta a nossa ambição e liderança para fazer com que a mudança seja uma realidade

Com este propósito, pretende-se fomentar um ADN partilhado por todas pessoas que fazem parte da EDP, em todas as partes do mundo, e que traduz de forma clara quem somos, como executamos e que impacto queremos ter no mundo.

Competências humanas

São doze as competências globais que permitem aos colaboradores da EDP viver o propósito no seu dia-a-dia, potenciando o talento de cada um e a capacidade das equipas.

Através destas competências, agrupadas pelos três eixos do propósito, pretende-se influenciar positivamente a experiência de todas pessoas, desde a sua atração e recrutamento, até à forma como vivem e se desenvolvem na EDP.

Energy



Confiança: Inspiramos confiança e respeito, guiando as nossas interações e comportamentos com os outros de forma íntegra.



Resolução de problemas: Convertemos informações complexas em ações consequentes, tomando decisões apesar da incerteza.



Curiosidade: Procuramos oportunidades de crescimento, adquirimos diferentes competências e demonstramos vontade de aprender sempre mais.



Eficiência: Produzimos os resultados esperados com o tempo e os recursos adequados, agindo rapidamente e trabalhando com agilidade.

Heart



Autoconhecimento: Somos capazes de trabalhar os nossos pontos fortes e identificar áreas de melhoria, tirando partido do feedback recebido.



Colaboração: Procuramos proactivamente contributos diversificados e trabalhamos com os outros para atingir os objetivos propostos.



Consciência: Reconhecemos a importância da segurança, praticando a sustentabilidade e a responsabilidade social.



Abertura: Procuramos e exploramos diferentes perspetivas, experiências e opiniões.

Drive



Orientação para o Impacto: Definimos objetivos alcançáveis e tangíveis, e procuramos atingi-los com responsabilidade e fiabilidade.



Visão de Futuro: Identificamos as tendências futuras e as soluções inovadoras e os desafios subjacentes, criando vantagem competitiva.



Coragem: Encaramos os problemas e tomamos decisões difíceis.



Abraçar a Mudança: Promovemos e adotamos a mudança como um movimento positivo e necessário para evoluir.

A nossa energia

Organização

A EDP continua empenhada em promover práticas organizacionais simples e ágeis, suportadas por ferramentas digitais adequadas ao cumprimento dos seus objetivos. Neste sentido, em 2023, a EDP continuou a promover esforços no sentido de proporcionar maior empowerment e autonomia às suas pessoas, através de melhorias em termos de *span of control* e simplificação dos *layers* organizacionais nas diferentes Unidades de Negócio, possibilitando uma crescente descentralização da tomada de decisão e aumento da responsabilização.

Para garantir o alinhamento global do grupo e a eficiência na entrega dos seus compromissos, foram estabelecidos e comunicados a toda a população global da EDP os *key performance indicators* (KPI) para 2023, sendo os respetivos resultados comunicados no final de cada trimestre. Estes KPI foram estabelecidos em linha com os princípios organizativos e com base no modelo de desempenho organizacional da EDP, que se divide em três eixos de atuação: *Attractive Returns, ESG Excellence, Future-Proof People & Organisation*.

Este modelo desdobra-se na definição anual de KPI específicos para o grupo EDP, plataformas, unidades de negócio e área. Estes objetivos estão alinhados ao longo da estrutura da empresa de forma solidária, uma vez que os objetivos definidos para

cada área contribuem para os objetivos das respetivas unidades de negócio, que, por sua vez, vão impactar os objetivos das plataformas e do grupo EDP, reforçando a importância do contributo individual de cada colaborador para alcançar as metas definidas.

O contributo individual do colaborador é calculado com base numa escala qualitativa de quatro pontos e tem um peso de 25%. Para além da importância do contributo individual, este modelo de desempenho reflete também o nível de responsabilidade de cada segmento profissional nos resultados globais.

Eficiência e tomada de decisão

Em 2023, foi reforçada a importância do digital como impulsionador da mudança e eficiência nos processos, sistemas e tomada de decisão de Pessoas e Organização (P&O), através da implementação de várias melhorias que permitiram a redução de mais de 1.150 horas de trabalho.

Estas melhorias estão relacionadas com o seguimento do *roadmap* digital a 3 anos que visa melhorar e uniformizar a experiência dos colaboradores a nível global, aumentar a eficiência e agilidade dos processos e garantir uma tomada de decisão suportada em dados, foram concluídas várias iniciativas para endereçar as principais prioridades, como por exemplo: implementação de uma nova ferramenta global para automatizar e uniformizar o processo de planeamento da força de trabalho; lançamento de um novo portal na EDP Renováveis (EDPR) Europa, América do Sul e América do Norte para melhorar a experiência e eficiência das equipas ao centralizar os pedidos de P&O; automatização do cálculo dos incentivos de curto prazo (STI) a nível global para segmentos de *Top* e *Senior Management* e para todos os colaboradores em Portugal; uniformização do processo de recrutamento e *onboarding* global assente numa única solução; melhorias na experiência global de aprendizagem; consolidação de dados de colaboradores e processos através de *scorecards* como forma de apoio à tomada de decisão. No âmbito deste *roadmap* digital, estão definidas 10 prioridades estratégicas que serão trabalhadas até 2025:

1. Gestão estratégica da força de trabalho
2. Experiência de colaborador com um acesso único
3. Base de dados integrada de colaboradores:

Segmento Profissional	 Grupo	 Plataforma	 Unidade de Negócio	 Área	 Contribuição Individual
<ul style="list-style-type: none"> • Top Management • Top Consultants 	25%	20%	20%	10%	25%
<ul style="list-style-type: none"> • Senior Management • Senior Consultants 	20%	10%	20%	25%	25%
<ul style="list-style-type: none"> • Management • Consultants 	10%	10%	20%	35%	25%
<ul style="list-style-type: none"> • Professionals • Technicians • Operationals 	10%	10%	15%	40%	25%

4. Gestão de desempenho com análises e relatórios
5. Experiência de onboarding e contratação
6. Estrutura organizacional consolidada
7. Experiência de aprendizagem centralizada
8. Framework de competência
9. Recrutamento e gestão de talento
10. Capitalização sobre uma única fonte de informação.

Como resultado dos esforços promovidos em 2023, a cobertura de ferramentas de suporte aos processos globais em todo o grupo aumentou 35 pp, totalizando uma cobertura de 67%.

Rapidez e eficiência são palavras-chave para qualquer organização preparada para o futuro. Em 2023 foi implementado um novo modelo de decisão global para a EDP para aprovação de despesas de bens e serviços de terceiros.

O principal objetivo deste modelo é melhorar a agilidade dos processos de decisão, simplificando-os e capacitando os colaboradores. Por outro lado, sendo um modelo global *standard*, acelera a adaptação a uma organização estruturada por plataformas de negócio. Outras medidas que estão a ser preparadas para agilizar as decisões passam por concentrar as intervenções do Conselho de Administração Executivo (CAE) ao nível da definição e planeamento estratégico, aumentar a autonomia de aprovação das Equipas de Gestão em situações de negócio e atribuir maior autonomia nas decisões operacionais aos restantes níveis.

Esta nova delegação de competências tem como pilares a capacitação e responsabilização das equipas, sendo suportada por um processo mais simples, transparente, auditável e digital.

Colaboração

Neste ecossistema digital, a EDP continua a tirar partido de novas oportunidades de aproximar as suas pessoas, através de ferramentas colaborativas digitais, como as comunidades globais virtuais. Cada uma destas comunidades é focada numa família funcional e/ou plataforma de negócio específica.

Atualmente, a EDP possui oito comunidades globais:

- **Finance Ahead**
- **ESG**
- **People & Organization**
- **Global Energy Management**
- **Brand & Communication**
- **Innovation**
- **Digital**
- **Generation.**

Através destas comunidades globais pretende-se melhorar a experiência do colaborador e a colaboração e partilha entre diferentes unidades de negócio e mercados, conectando mais de 45% da população global em 2023 e superando a meta prevista até 2025 (30%).

Nestas comunidades, são dinamizadas diversas iniciativas customizadas para cada audiência, entre as quais a realização de live events e talks com especialistas, acesso a oportunidades de mobilidade e a um percurso formativo desenhado à medida dos perfis envolvidos, bem como a disponibilização de conteúdo prático e informativo inerente aos temas abordados em cada comunidade. Em 2023, foram realizadas mais de 135 live events e talks, avaliadas de forma muito positiva pelos membros das comunidades (pontuação média de 8,7, numa escala de 10 pontos).

O nosso coração

Clima organizacional

O clima organizacional é um indicador fundamental para a EDP, refletindo o *feedback* dos seus colaboradores, nomeadamente ao nível de envolvimento e compromisso (*engagement*) e da sua perceção de suporte organizacional (*empowerment*), aspetos que afetam diretamente o seu bem-estar e produtividade. O estudo do clima organizacional concretiza-se através do lançamento de um questionário anual a toda a organização. A metodologia utilizada permite, através de uma plataforma digital, realizar análises da evolução anual dos indicadores, comparações internas e comparações com o mercado em geral, com empresas do setor e empresas de elevado desempenho.

O clima organizacional constitui, assim, uma ferramenta de escuta ativa fundamental para monitorizar 17 dimensões da experiência dos colaboradores, segundo uma escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente): *engagement*, *empowerment*, clareza de direção, colaboração, oportunidades de desenvolvimento, diversidade e inclusão, ética e integridade, flexibilidade (para funções compatíveis), chefia direta, compensação e benefícios, gestão de desempenho, qualidade e foco no cliente, recursos e suporte, segurança, responsabilidade social, bem-estar, plano de ação.



Taxa de resposta do Grupo EDP

91%*

*-2 pp vs. 2022



Questões

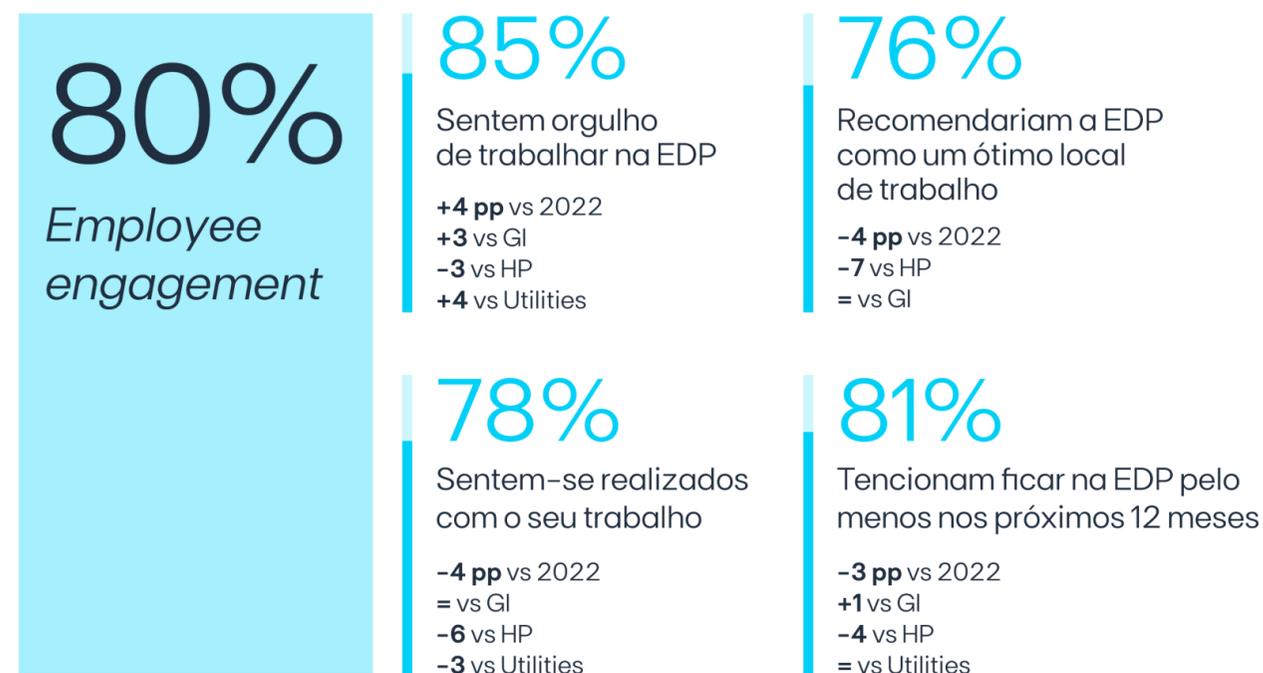
65



Colaboradores convidados a responder

12,976

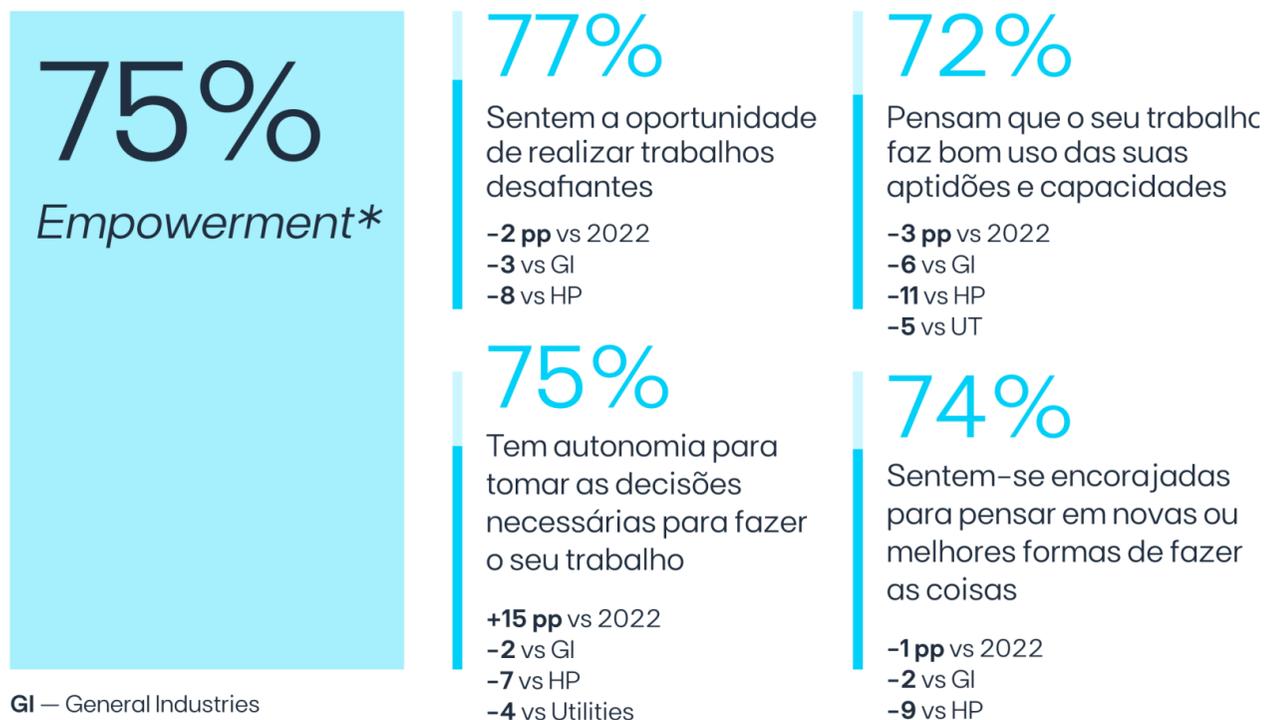
Em 2023, este estudo contou com 65 questões, às quais responderam 91% dos 12.976 colaboradores convidados a participar, uma descida de 2 pp face ao anterior.



GI — General Industries
HP — High Performing Companies

Ao nível do *engagement*, verificou-se que 80% dos colaboradores se sentem envolvidos com a empresa, onde a maioria demonstra sentir orgulho em trabalhar para a EDP (85%) e recomendaria a EDP como um ótimo local para se trabalhar (76%). Do total de respondentes, 78% destaca ainda o sentimento de realização com o seu trabalho e 76% recomendaria a EDP como um ótimo local de trabalho.

Em termos de *empowerment*, concluiu-se também que 75% dos colaboradores tem uma perceção de suporte organizacional elevada, onde 77% sente ter a oportunidade de realizar um trabalho desafiante e 72% acredita que as suas competências e capacidades são bem aproveitadas.



GI — General Industries
 HP — High Performing Companies
 * Dimension reviewed in 2023

A nível global, a segurança (89%), a qualidade e foco no cliente (82%) e a diversidade e inclusão (81%) destacam-se como as dimensões com melhores resultados neste estudo, confirmando a prioridade dada à segurança, a preocupação em escutar ativamente as necessidades do cliente e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo pela EDP. Os resultados do estudo também indicam algumas oportunidades de melhoria, especialmente nas dimensões de recursos e apoio para desempenho da função (64%), oportunidades de desenvolvimento (62%) e compensação e benefícios (53%).

O bem-estar continua a ser uma das principais prioridades da EDP e, nesta matéria, é importante referir que esta dimensão foi também bastante bem avaliada (73%) neste estudo por parte dos respondentes, que consideram que a EDP proporciona segurança no emprego (84%) e flexibilidade para gerir as exigências do trabalho e da vida pessoal (81%).



Flexibilidade e bem-estar

Flexibilidade

Em 2023, as medidas globais de flexibilidade já implementadas foram consolidadas, com um *feedback* positivo dos colaboradores, como evidenciado pelos resultados do clima organizacional: a maioria dos colaboradores afirma estar satisfeita com o modelo de trabalho híbrido (82%) e com a medida de Flex Fridays (83%), e diz sentir-se produtiva num ambiente de trabalho híbrido (95%).

O atual modelo de trabalho híbrido da EDP preconiza que todos os colaboradores com funções compatíveis com trabalho remoto têm a possibilidade de trabalhar remotamente até dois dias por semana. Já as *Flex Fridays* consistem numa medida de flexibilização do horário de trabalho, que possibilita aos colaboradores com funções compatíveis adaptarem o seu horário semanal, permitindo que não trabalhem no período da tarde de sexta-feira. A implementação desta medida encontra-se sujeita às especificidades legais de cada país onde a EDP se encontra presente.



Dias de dispensa adicionais

A EDP apresenta ainda outras iniciativas que promovem a flexibilidade nas diferentes regiões onde se encontra, como é o caso dos dias em que os colaboradores se encontram dispensados de prestar a sua atividade, como por exemplo:

- **Dia de aniversário** (iniciativa implementada na maioria dos mercados em que a EDP está presente; na EDP Espanha este dia insere-se nos dias de férias)
- **Dias festivos na época de Natal e/ou Ano Novo** (iniciativa implementada na maioria dos mercados da EDP, de acordo com a sua cultura)
- **Dispensa a gestantes nos 15 dias antes do parto** (iniciativa implementada na maioria dos mercados da EDP, reforçada com outros apoios de parentalidade)
- **Dispensa para tratamentos de fertilidade** (iniciativa na maioria dos mercados da EDP Renováveis)
- **Primeiro dia de escola de filhos e/ou netos** (iniciativa implementada para colaboradores em Portugal)
- **Carnaval** (em Portugal é considerado feriado obrigatório e no Brasil é considerado ponto facultativo)
- **Dia da energia** (assinalado no dia 29 de maio e celebrado na primeira segunda-feira de junho na EDP Espanha e EDP Renováveis)
- **Dias adicionais de férias** (em Portugal os colaboradores têm direito a 24 dias úteis de férias, ou seja, a mais dois dias do que o regime legal; na EDP Espanha, os colaboradores têm direito a 25 dias úteis de férias, ou seja, a mais 3 dias do que o regime legal)
- **Feriados** (em Portugal são considerados feriados obrigatórios o Dia de Carnaval e o Feriado Municipal; na EDP Renováveis América do Norte os colaboradores têm direito a dois feriados flutuantes).

Bem-estar

Ao longo de 2023 foi também dada continuidade à [estratégia global de bem-estar](#), assente em cinco dimensões (física, social, profissional, financeira e emocional) e tendo por base os seguintes objetivos estratégicos:

- Promover uma experiência de bem-estar global, através de uma abordagem holística, responsabilidades claras e um ecossistema de bem-estar

- Liderar pelo exemplo, gerando resultados de negócio através de uma liderança empática, autêntica e consciente do bem-estar das suas pessoas
- Focar e promover o bem-estar físico e mental, como a chave para um local de trabalho saudável e produtivo (pós-pandemia)
- Garantir uma oferta de bem-estar útil, equilibrada e de fácil acesso, adaptada às necessidades das nossas pessoas nos cinco pilares de bem-estar
- Comunicar uma história viva e envolvente, alinhada com a narrativa de negócio, marca e pessoas.

Neste sentido, até 2025, pretende-se a promoção de um ambiente de trabalho saudável, energizado e próspero, fomentado por uma experiência centrada nas pessoas e que permita a todos os colaboradores dar o melhor de si.

Em 2023, foram desenvolvidas campanhas globais de sensibilização (e.g., *Diversity & Well-being Moments*; *Mind Your Mind*) para incentivar a adoção de comportamentos saudáveis, promover a responsabilização dos líderes da organização e relembrar todos os canais e linhas de apoio disponíveis.

A EDP acredita que a conciliação entre a vida pessoal e profissional é fundamental para a construção de empresas mais competitivas e de uma sociedade mais justa, baseada na flexibilidade, no respeito e na igualdade de oportunidades. Neste sentido, a EDP foi mais uma vez certificada pela *Fundación Másfamilia* como empresa familiarmente responsável (efr), reconhecimento atribuído este ano, pela primeira vez, a todo o grupo. Esta certificação, que a empresa recebe desde 2013, ganhou este ano uma dimensão global, reforçando a excelência das várias medidas de conciliação entre a vida pessoal e profissional que o Grupo EDP promove junto dos seus colaboradores em todos os mercados em que se encontra presente.

Apoio social

A EDP disponibiliza a todos os colaboradores um serviço de acompanhamento psicossocial que faz o diagnóstico social de situações críticas e propõe um plano individual de ação que poderá incluir a aplicação de várias respostas EDP e/ou da comunidade. Estas respostas sociais podem ser de âmbitos diversos (apoio social, apoio psicológico, consultoria financeira e/ou jurídica) e têm como propósito contribuir para a melhoria das situações que impactam a vida pessoal, social e/ou profissional dos colaboradores, através da capacitação e promoção de autonomia. Este apoio e

acompanhamento social é desenvolvido com total confidencialidade e sigilo por profissionais especializados.

Compensação e benefícios

Compensação

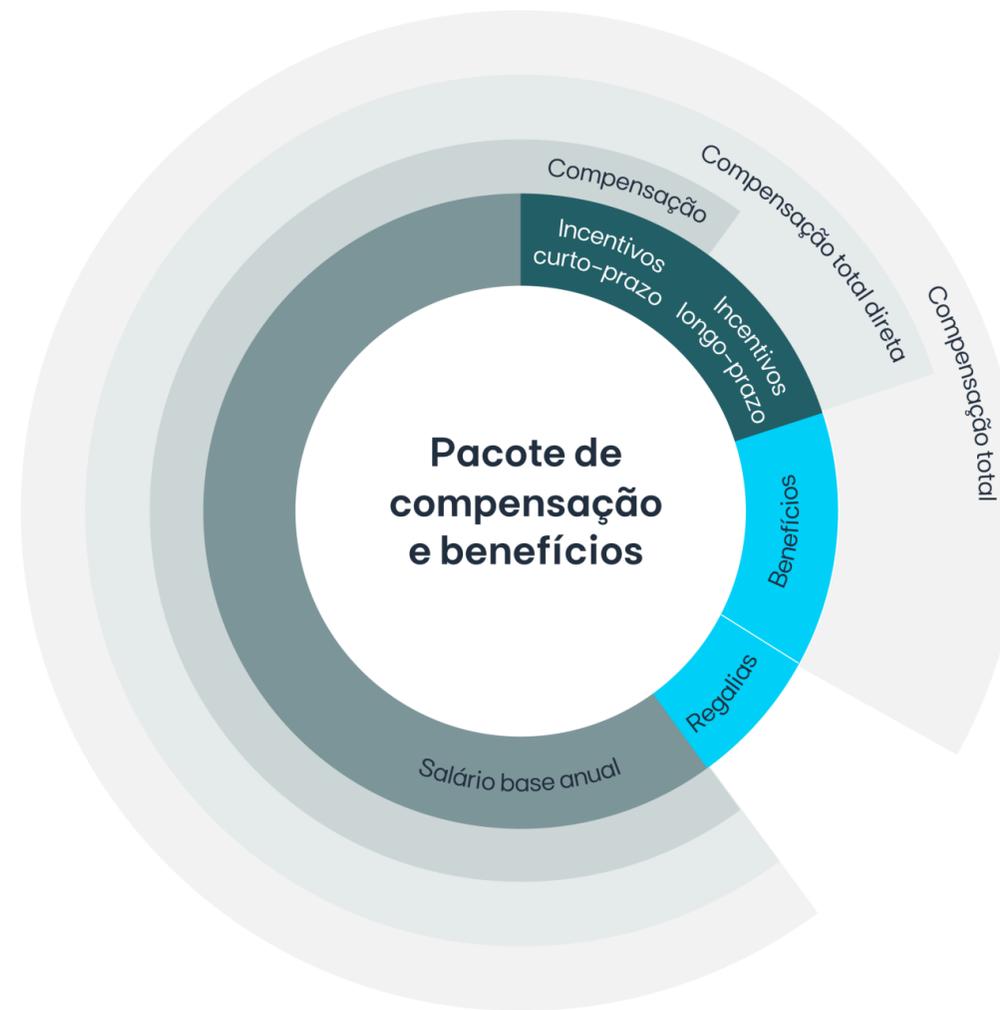
Enquanto empresa global e centrada nas suas pessoas, uma das prioridades da EDP é promover a equidade, a meritocracia e o reconhecimento da sua população ao longo do seu percurso.

Assim, o modelo global de compensação da EDP foi implementado e comunicado a toda a população através de diferentes canais internos, contribuindo para uma melhor compreensão da forma como é determinada a remuneração, como evidenciado pelo aumento de 2 pp nos últimos resultados de clima organizacional face ao ano anterior.

As políticas de reconhecimento exercem um papel fundamental na atração e na retenção de talento. Assim, por forma a dar resposta às necessidades da EDP e em linha com as melhores práticas de mercado, foi reforçada uma estrutura de compensação global que procura responder não só à componente de remuneração fixa, mas também trabalhar de forma consistente e competitiva a compensação total, através de mecanismos próprios de remuneração variável (de curto e de longo prazo) e benefícios, diretamente relacionada com o desempenho individual dos colaboradores e com os resultados da EDP.

De acordo com os resultados anuais da EDP e a contribuição individual de cada colaborador para alcançar os objetivos organizacionais, todos os anos a EDP recompensa os seus colaboradores pelo seu desempenho através de incentivos de curto prazo, tais como o bônus anual. O valor deste bônus varia de acordo com dois fatores: os resultados alcançados pela empresa, que terão impacto no montante total do orçamento disponível; e o resultado individual do colaborador, calculado através dos resultados dos KPI e da avaliação individual da contribuição do colaborador através do processo de avaliação holística.

A EDP atribuiu ainda globalmente planos de incentivos de longo-prazo (ex: *cash, cash & shares, cash & phantom shares*) ao segmento de *Top Management* e a posições estratégicas do segmento de *Senior Management* identificadas pelo CAE alinhadas com o atingimento de resultados e com o cumprimento do plano de negócios no período de 2021 – 2023.



Este modelo global de compensação permite clarificar e uniformizar conceitos de compensação (salário base anual, incentivos de curto e longo prazo e pacote de benefícios e vantagens) em todos os mercados onde a EDP se encontra presente, bem como os segmentos organizacionais e a sua relação com uma matriz organizacional, que proporciona um alinhamento global e que permite assegurar a equidade interna e definir percursos de carreira claros dentro da EDP.

Esta matriz foi construída tendo em conta a avaliação de cada função, de forma a clarificar a diferenciação entre famílias funcionais, funções e competências sendo uma referência global na gestão de pessoas, uma vez que permite ter uma visão mais ampla quanto à distribuição dos recursos pelas áreas.



Considerando a motivação e as expectativas dos seus colaboradores, bem como as necessidades da EDP, a implementação deste modelo global de compensação permite também renovar o modelo de gestão de carreiras, uma vez que este modelo prevê que o colaborador pode evoluir na empresa em papéis técnicos e não apenas de gestão de equipas, promovendo maior autonomia e valorização e, conseqüentemente, uma maior adequação entre o seu perfil e o desempenho das suas atribuições (carreira em Y).

Ainda no âmbito deste modelo, e em linha com o compromisso de promoção da diversidade e inclusão da EDP, continuam a ser trabalhadas questões relativas à equidade salarial. Este é um trabalho global, cujo objetivo será responder não só aos desafios inerentes a cada legislação, mas, acima de tudo, garantir a monitorização das avaliações de desempenho, promoções, revisões salariais e saídas voluntárias, de forma a assegurar uma gestão correta dos processos ao nível de igualdade e não-discriminação.

Benefícios

A EDP atribui ainda a todos os seus colaboradores um conjunto de benefícios alinhado com as suas necessidades e do seu agregado familiar ao longo do ciclo de vida do colaborador na empresa, nomeadamente o acesso a sistemas de proteção e cuidados de saúde complementares aos dos serviços públicos de saúde de cada país, planos complementares de reforma e seguros de acidentes pessoais e de vida.

De salientar que existem ainda os benefícios indexados à regulamentação coletiva de trabalho ou a planos flexíveis adaptados de acordo com a legislação de cada país.

MEDIDAS	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	ASIA-PACIFIC
Plano de pensões	✓	✓	✓ ¹	✓ ²	✓ ³	
Seguro de vida e acidentes de trabalho	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Plano de saúde	✓	✓	✓	✓	✓	✓ ⁴
Plano de compensação flexível	✓	✓				✓ ⁵

¹Excluindo Chile e Colômbia (em estudo / implementação)

²Excluindo México (em estudo / implementação).

³Excluindo Alemanha, Grécia, Hungria, Itália, Holanda e Roménia (em estudo / implementação).

⁴Excluindo Tailândia (em estudo / implementação).

⁵Atribuído em Singapura.

Ao longo de 2023 foi também iniciada uma análise dos diferentes benefícios e vantagens atribuídos aos colaboradores nos diferentes mercados onde a EDP está presente por forma a definir uma oferta mínima global comum complementada por benefícios locais. Esta *framework* global de benefícios e vantagens foi desenhada em 2023 e deverá ser implementada a partir de 2024.

Direitos laborais

A EDP cumpre integralmente a legislação laboral e regulamentação coletiva em vigor em cada mercado em que se encontra presente, mantendo uma relação construtiva e de colaboração junto das entidades oficiais e dos representantes dos colaboradores – comissões de trabalhadores e sindicatos – de modo a intensificar a transmissão de informação e cooperação.

Esta relação é operacionalizada, em cada mercado, por equipas locais que garantem o contacto e a proximidade com as entidades referidas, comunicando, entre outras, as alterações organizacionais com impacto nos colaboradores, tanto aos próprios, como às suas estruturas representativas.

Historicamente, é relevante referir que a EDP não recebe há várias décadas qualquer condenação judicial ou administrativa relativa a princípios fundamentais de natureza laboral, como a discriminação baseada em género, parentalidade, deficiência, assédio moral ou outros aspetos relacionados com a conciliação entre vida pessoal e profissional, não tendo sido promovido qualquer processo de despedimento coletivo ou de reestruturação, com qualquer diminuição ou limitação dos direitos laborais.

Em 2023, apesar do contexto social e económico vivido, foi possível manter um clima de concertação e paz social em todos os mercados da EDP, tendo sido promovidas iniciativas no sentido de adequar a regulamentação coletiva às necessidades e aspetos identificados pelos colaboradores e estruturas representativas como essenciais a um enquadramento laboral alinhado com as melhores práticas do mercado.

Destaca-se ainda a negociação, em Portugal, Espanha e Brasil, das tabelas salariais aplicável aos trabalhadores, de Planos de Igualdade, Acordos Coletivos de Trabalho, Regulamentos do Teletrabalho, e regras relativas a participação nos lucros e resultados.

No final de 2023, 27% dos colaboradores do grupo EDP eram sindicalizados, caracterizando-se de acordo conforme a tabela apresentada.

COLABORADORES SINDICALIZADOS	TOTAL	%*
Portugal	1.782	31
Espanha	368	18
América do Sul	1.331	43
Resto da Europa	7	1
TOTAL	3.488	27

* Percentagem de colaboradores sindicalizados do total de colaboradores de cada mercado.

Diversidade, equidade, inclusão e pertença

Ao assegurar a equidade e inclusão das suas pessoas, a EDP está também a promover um ambiente de trabalho mais diverso, sendo que, de acordo com os resultados do clima organizacional, 85% dos respondentes considera que todos os colaboradores, independentemente das suas diferenças (idade, género, etnia, cor, deficiência, orientação sexual, religião), são tratados de forma justa.

Para refletir a maturidade do grupo nestas matérias, a EDP utiliza o acrónimo DEIP – Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença – na sua [política global](#), que define um conjunto de responsabilidades e mecanismos para promover uma empresa mais humana e inovadora. Para garantir que esta política se reflete na realidade do dia-a-dia de trabalho, existem três mecanismos:

- **Conselho Global de DEIP:** reunião anual com o CAE e Top Managers, responsáveis pelos temas de pessoas e organização, para reflexão e discussão da implementação da estratégia de DEIP no grupo EDP
- **P&O Global Community:** canal D&I composto pelos pivôs dos temas DEIP do centro corporativo, unidades de negócio e mercados, que trabalha colaborativamente para garantir alinhamento global na implementação da estratégia DEIP em todo o grupo EDP
- **Inclusion Office:** rede global que reúne todos os colaboradores que procuram contribuir ativamente em projetos, eventos e iniciativas que promovam um local de trabalho mais diverso, equitativo e inclusivo, onde todos se sentem parte de uma única empresa.

Para além de diferentes iniciativas de sensibilização e da continuação dos esforços por promover um recrutamento cada vez mais inclusivo, em 2023, foi ainda realizado o segundo Conselho Global de DEIP, com enfoque na inclusão de pessoas com deficiência, foi lançado o [Plano para a Igualdade de Género 2023-2024](#).

Este plano, desenvolvido anualmente, apresenta um conjunto de medidas (políticas, programas, incentivos e benefícios, iniciativas ou projetos) enquadradas nas seguintes dimensões: estratégia, declaração de missão e valores, igualdade de oportunidades, sensibilização e formação, conciliação entre vida profissional e familiar e parcerias para o progresso.

Os esforços continuados na promoção da igualdade de género e de oportunidades profissionais entre homens e mulheres levaram a que, em 2023 e pelo terceiro ano consecutivo, a EDP tenha sido selecionada para integrar o [índice de Igualdade de Género Bloomberg](#) (*Bloomberg Gender Equality Index*), uma lista composta por 484 empresas cotadas de 45 países e 11 setores de atividade.

O reconhecimento da EDP por este índice de referência, que seleciona as empresas cotadas mais envolvidas no desenvolvimento da paridade de género no mundo, vem assim valorizar as suas boas práticas de desenvolvimento, representação e transparência. Também a EDP Renováveis foi selecionada pelo quarto ano consecutivo para integrar o índice *Bloomberg*, refletindo assim o empenho do grupo na diversidade a uma escala global.



O nosso impulso

Atração de talento

Estratégia de atratividade

Para a EDP é essencial desenvolver uma forte estratégia de *employer branding* que seja cada vez mais global e atrativa, o que, em 2023, implicou a continuação da revisão da sua *employee value proposition* (EVP), por forma a refletir o posicionamento global da empresa, o seu propósito e a sua cultura flexível, equilibrada, inclusiva e orientada para o desenvolvimento. Esta EVP, direcionada a estudantes e recém-graduados, profissionais experientes e também perfis de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM, no acrónimo em inglês), perfis técnicos, mulheres e pessoas com deficiência, tem como principais alicerces:

- Desenvolver e implementar constantemente novas tecnologias, frequentemente disruptivas, com uma abordagem aberta de inovação: as iniciativas individuais e de colaboração são o motor propulsor da EDP
- Criar um ambiente de trabalho inclusivo e de apoio: as condições de trabalho flexíveis da EDP adaptam-se às exigências da vida para além do local de trabalho, garantindo o bem-estar da sua população
- Capacitar os colaboradores a moldar a sua própria jornada: cada tarefa é uma oportunidade que contribui para o sucesso pessoal, elevando o próprio sucesso da organização

Globalmente, em 2023, o grupo EDP impactou mais de 32 mil pessoas através de mais de 140 iniciativas e de um forte posicionamento nas suas principais redes sociais, que resultaram em mais de 400 conteúdos relacionados com pessoas.

Esta estratégia de atratividade deu origem a mais de 50 mil candidaturas nos diferentes mercados da EDP, resultando em 1.425 novas contratações e 677 estágios, através de um processo de recrutamento cada vez mais global, padronizado e digital, que se tem caracterizado por um forte investimento na capacitação de todos os stakeholders envolvidos para garantir um posicionamento competitivo no mercado, nomeadamente no mercado energético.

Onboarding

Em 2023, foi também implementada a primeira experiência global de *onboarding*, que proporciona aos novos colaboradores um percurso de aprendizagem estruturado que promove uma maior compreensão das narrativas de negócio, marca e pessoas da EDP, enquanto reforça as suas redes de contacto. Esta nova experiência global inclui:

- Um conjunto estruturado de comunicações
- Um kit para acolher os novos colaboradores
- Um processo de atribuição de acessos e equipamentos necessários mais ágil
- Um percurso de aprendizagem composto por e-learning obrigatórios
- Uma semana de acolhimento global composta por sessões live com a participação de diferentes stakeholders chave
- Um conjunto de questionários de feedback para monitorizar a experiência e promover a sua melhoria contínua.

Com esta nova experiência, avaliada de forma muito positiva pelos novos colaboradores (pontuação média de 8, numa escala de 10 pontos), pretende-se assegurar que os novos colaboradores têm uma visão única sobre a empresa, negócio, objetivos e experiência de trabalho na EDP, fomentando um sentimento de pertença a uma só companhia desde o primeiro dia.

Mobilidade

Em 2023 foi também promovida uma nova experiência global de mobilidade interna no grupo EDP, após a revisão da sua política no ano anterior para fomentar a importância do mercado interno de oportunidades de mobilidade existentes, fundamental para a atração e retenção dos colaboradores.

Assim, existem atualmente três tipos de oportunidade de mobilidade na EDP para dar resposta às expectativas e necessidades dos colaboradores e com critérios de elegibilidade claros:



Desenvolvimento

Modelo global de desenvolvimento

O modelo global de desenvolvimento da EDP tem por base uma avaliação holística do colaborador, considerando o seu desempenho individual passado, as suas competências no presente e a sua agilidade para enfrentar desafios futuros.

- Desempenho:** refletir sobre esta dimensão implica olhar para o passado, avaliando o nível de execução dos objetivos definidos e a contribuição individual para os atingir. Anualmente, o resultado individual do desempenho é calculado com base no peso de quatro dimensões, três colaborativas (grupo, plataforma/unidade de negócio, área) e uma individual, de acordo com o segmento profissional do colaborador. A avaliação do contributo individual começa com uma reflexão da hierarquia e do colaborador, com base em quatro questões objetivas que ajudam a colocar em perspetiva o quanto e como se contribuiu para atingir os objetivos. Esta avaliação posiciona o colaborador numa escala qualitativa de desempenho (“tem espaço para melhorar”; “está no caminho certo”; “está a ir mais além”; “está a abrir novos caminhos”), orientada para o desenvolvimento. Para garantir uma cultura de meritocracia, é fundamental distinguir diferentes níveis de desempenho e assegurar que todos os colaboradores conhecem o seu nível de contribuição. Neste sentido, e de acordo com os ambiciosos objetivos estratégicos da EDP, “está no caminho certo” é considerado um bom desempenho, onde a maioria dos colaboradores se deve posicionar. Os colaboradores podem contrariar esta tendência, havendo aqueles que ainda têm espaço para melhorar e para corresponder ao que se espera deles e aqueles que demonstraram níveis de contribuição acima do esperado. Esta diferenciação permite uma gestão do desempenho mais consequente, justa e transparente, refletindo-se no percurso e reconhecimento dos colaboradores
- Competências:** o propósito da EDP materializa-se em 12 competências humanas, sendo essencial que cada colaborador na EDP consiga mapear as suas competências mais e menos desenvolvidas, por forma a identificar oportunidades de desenvolvimento individuais e do negócio, assegurando que tem as ferramentas necessárias para dar resposta à ambição da EDP. Esta avaliação de competências é qualitativa e tem por base o feedback e a perceção de diferentes pessoas – o próprio colaborador, chefia direta, colegas e reportes diretos (nos casos aplicáveis) – permitindo a cada colaborador identificar até três forças e áreas de melhoria que vão guiar o seu desenvolvimento

- Mobilidade definitiva:** uma movimentação interna definitiva (recrutamento interno) para colaboradores com contrato permanente de todos os segmentos profissionais, tendo como requisitos senioridade igual ou superior a 2 anos na função atual e avaliação de desempenho igual ou superior a “está no caminho certo”
- Mobilidade temporária:** projeto ou função de gestão que ocorre durante um curto espaço de tempo (até um ano) para colaboradores com contrato permanente de todos os segmentos profissionais, tendo como requisitos senioridade igual ou superior a 2 anos na função atual, avaliação de desempenho igual ou superior a “está no caminho certo” e não ter realizado uma mobilidade nos últimos 12 meses
- Projeto:** uma iniciativa na qual o colaborador participa em simultâneo com o desempenho da sua função de origem, alocando no máximo 20% do seu tempo (até 9 meses a tempo parcial) e para o qual é elegível se já tiver terminado o período experimental.

O lançamento desta nova experiência teve como resultado 775 mobilidades em todo o grupo EDP em 2023, das quais 646 representam mobilidades definitivas, 36 mobilidades temporárias e 93 representam mobilidades de projeto.

Empregador de primeira escolha

Os esforços desenvolvidos em 2023 resultaram em diversas distinções, tais como um novo reconhecimento pelo *Top Employers Institute*, entidade global na avaliação e reconhecimento das melhores políticas de gestão de recursos humanos, destacando o forte posicionamento do grupo EDP junto de candidatos e colaboradores e a sua dedicação e empenho na atração e retenção dos melhores talentos.

Assim, e após um processo de certificação exigente e extensivo, a EDP foi pelo terceiro ano consecutivo [reconhecida](#) como uma das melhores empresas para se trabalhar em Portugal. No caso da EDP Renováveis, este reconhecimento resulta de certificações individuais em nove países onde a empresa opera: Portugal, Espanha, França, Itália, Polónia, Roménia, Brasil, e, pela primeira vez, Grécia e Colômbia – posicionando a empresa como *Top Employer* na Europa pelo quinto ano consecutivo.

- **Agilidade:** a melhor forma de estarmos preparados para o futuro é garantir uma aprendizagem ágil e contínua, que se traduz num esforço diário de adaptação e que nos permite desenvolver as competências necessárias para o amanhã. Como tal, a agilidade representa a combinação de diferentes dimensões transversais que trazem valor à organização e que nos preparam para enfrentar desafios do futuro, como a aprendizagem, o crescimento, o impacto e a influência.



Este *mindset* é suportado por conversas regulares de desenvolvimento entre chefias e colaboradores, cuja realização, utilidade e agilidade são monitorizadas internamente, para promover uma cultura de *feedback*, proximidade e confiança, bem como por uma nova experiência de aprendizagem e desenvolvimento, conduzida por cada pessoa de acordo com as suas necessidades e que possibilita o acesso a milhares de conteúdos *on-demand*.

Em 2023, foi concluído o primeiro ciclo de avaliação holística, o qual registou resultados de participação muito elevados, comprovando a sua importância para o desenvolvimento de cada colaborador: 86% escolheram os pares, 88% efetuaram a sua autoavaliação, 91% efetuaram a sua avaliação enquanto hierarquias e 95% dos colaboradores confirmaram que tiveram a sua conversa de desenvolvimento. No final deste ano, iniciou-se um novo ciclo de avaliação, com uma experiência de utilizador melhorada.

Para que se verifique uma verdadeira cultura de desenvolvimento e aprendizagem na organização, é necessário um ambiente que estimule a curiosidade, autonomia e partilha entre os colaboradores, através de diferentes vias, nomeadamente:

- **Experiencial**, a componente mais frequente de aprendizagem que ocorre no dia-a-dia e que, em 2023, se traduziu em, por exemplo, mais de 770 mobilidades e outras iniciativas, como o programa Your Board, cuja terceira edição conta com 22 participantes de 7 nacionalidades diferentes e 13 empresas do grupo EDP
- **Interações sociais**, onde a colaboração assume um papel chave e que, em 2023, foi verificada na atividade desenvolvida nas 8 comunidades globais criadas, cada uma com o seu hub próprio de desenvolvimento
- **Formação**, com um volume total no grupo EDP em 2023 de mais de 300 mil horas de formação, reforçado pelo acesso global a conteúdos *on-demand* via Udemy, atualmente com 72% de cobertura.

De acordo com os resultados do clima organizacional, 76% dos colaboradores consideram que a EDP proporciona oportunidades de aprendizagem, experiências e ferramentas para desempenharem as suas funções da melhor forma possível.

Desenvolvimento de lideranças

Ao longo de 2023, continuaram também os esforços para assegurar o desenvolvimento global da liderança da EDP, através de uma abordagem caracterizada pelo enfoque em temas relacionados com a liderança, gestão de pessoas, cultura, digital, inovação, segurança, ética e *compliance*:

- **Leadership, People & Culture:** as atividades formativas realizadas neste âmbito resultaram em mais de 9.600 horas de formação, através de programas como o Exponential Journey ou Managers Accelerators
- **Digital & Innovation:** esta área formativa teve em 2023 um volume de formação de cerca de 2.700 horas em atividades formativas relacionadas com o digital e inovação

Gestão de talento

Plano de sucessão

O planeamento da sucessão na EDP é também crucial para assegurar a continuidade do negócio, funcionando como uma importante ferramenta de gestão de pessoas para promover e construir uma organização ágil e à prova do futuro, sendo capaz de prosperar num negócio em constante mudança.

Para continuar a construir uma *pool* de liderança global e diversa, em 2023 o exercício de sucessão teve por base as posições dos segmentos de *Top* e *Senior Management* e um posicionamento mais global e estratégico.

Para tal, a execução deste exercício teve subjacente um conjunto de orientações entre todos os stakeholders envolvidos:

- Ter como base os resultados da avaliação holística, considerando o desempenho e a agilidade para identificar os candidatos mais adequados para sucessão
- Considerar perfis diversos, incluindo género, nacionalidade e percurso individual de forma a alcançar um pipeline mais inclusivo e representativo
- Promover uma maior rotação nos segmentos de Top e Senior Management para incentivar o desenvolvimento multidisciplinar e o alargar de perspetivas
- Procurar sucessores alinhados com a direção estratégica da organização, indo além de movimento mais intuitivos e considerando caminhos menos óbvios
- Incluir um conjunto mais alargado de stakeholders de modo a garantir diferentes perspetivas e visões.

De acordo com os critérios definidos, foram mapeados 150 sucessores e 457 potenciais movimentos de carreira para 71 posições de *Top Management*, bem como 694 sucessores e 1.412 potenciais movimentos de carreira para 346 posições de *Senior Management* e *Senior Consultant*.

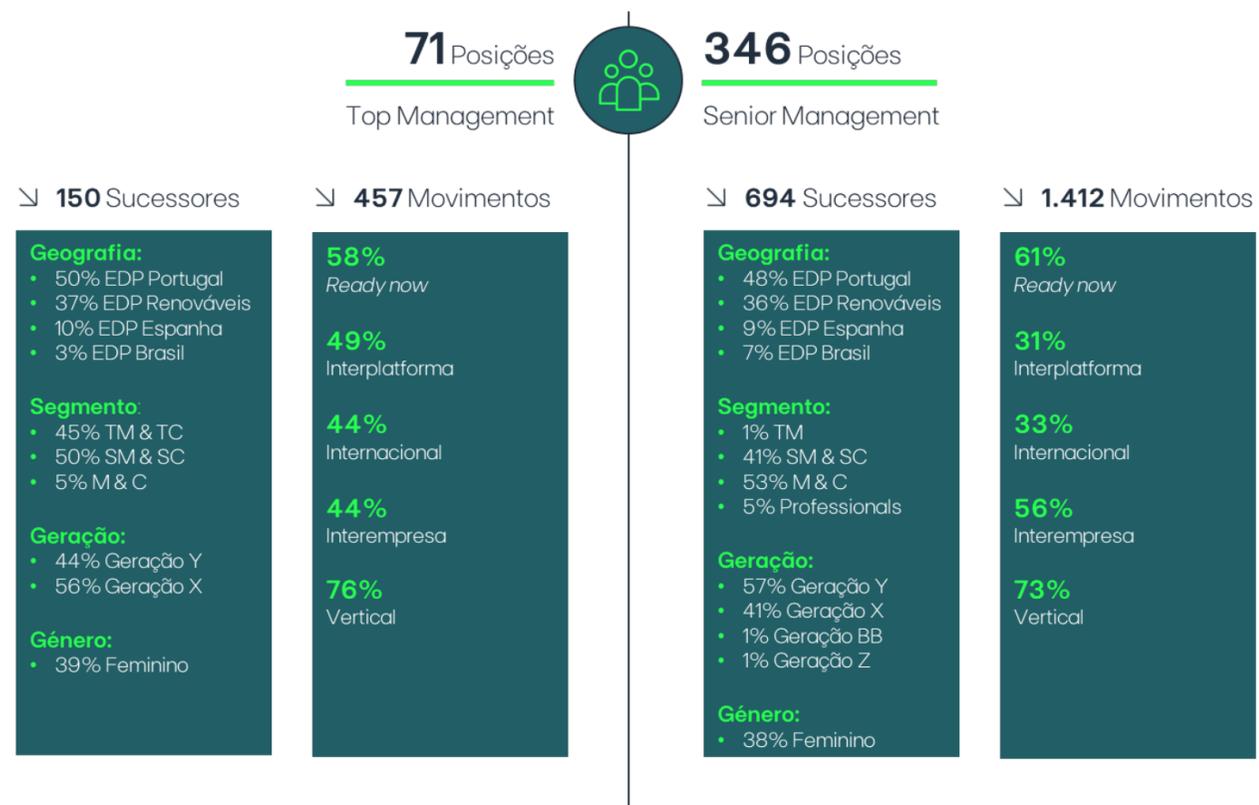
- **Business Fundamentals:** a segurança e a ética e compliance são áreas prioritárias para a EDP e nas quais também se apostou ao nível da formação de lideranças em 2023, resultando em mais de 4.500 horas de volume de formação, com mais de 1.800 participações em formações relacionadas com segurança, através do programa Playitsafe, e mais de 3.300 participações em formações relativas aos temas de ética e compliance.

O ano de 2023 foi também caracterizado por diferentes soluções formativas imersivas, fundamentais para fomentar uma maior proximidade e *networking* entre as diferentes lideranças no grupo EDP, entre os quais:

- **Leadership Retreat:** uma iniciativa global que juntou pela todos os colaboradores do segmento Top Management, permitindo-lhes estreitar relações, obter inspiração e conduzir a planos de negócio acionáveis
- **Leading Through Others:** um programa de formato imersivo direcionado a colaboradores do segmento Senior Management com o intuito de desenvolver as competências humanas da EDP aplicadas à liderança e que permitiu aos 33 participantes da última edição passar por um processo de transformação social e pessoal.
- **Innovation Immersion Program:** Singapura foi o destino escolhido para proporcionar aos 17 participantes de diferentes empresas do grupo EDP um ambiente de partilha e aprendizagem sobre as soluções que vão revolucionar o setor energético
- **Leadership Vanguard:** um programa de desenvolvimento de aceleração e liderança que reúne lideranças senior da EDP e de todo o mundo para colaborar na influência de sistemas e aceleração de modelos de negócio future-fit.

Para além destes programas, de referir ainda a continuidade do programa de desenvolvimento para colaboradores que assumem funções de gestão pela primeira vez (**Lead Now Program**), que, em 2023, iniciou a sua 11ª edição com 57 colaboradores de diferentes unidades de negócio em Portugal.

Considerando o crescimento da EDP, a competitividade do mercado e a escassez de talento, foram ainda realizadas, ao longo do ano, diversas ações de desenvolvimento personalizadas que asseguraram que a maioria (80%) dos sucessores de topo prioritários fosse envolvida em oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, como programas de liderança ou *executive coaching*. Para além de contribuir para a retenção de mais de 90% dos sucessores e para a sua preparação para assumir funções futuras, este exercício demonstrou uma vez mais uma gestão consequente e em linha com os valores registados no exercício do ano de 2022, onde se verificou o mesmo valor de retenção de sucessores.



Um amanhã melhor

Uma organização à prova do futuro

A atual estratégia da EDP estabelece compromissos ambiciosos para os próximos anos, permitindo-lhe tornar-se numa organização preparada para o futuro, focada em proporcionar um amanhã melhor às atuais e futuras gerações. Nesse sentido, a estratégia de P&O da EDP continuará a centrar-se na resposta aos desafios de atrair, desenvolver e reter as competências necessárias para enfrentar os desafios do futuro, assegurando:

- uma estratégia de desenho organizacional global que reflita a sua presença global
- uma maior maturidade digital e eficiência dos processos
- uma maior colaboração, através do reforço das comunidades globais
- um ambiente de trabalho inclusivo e flexível que promove a meritocracia
- uma forte estratégia de employer branding para atrair os melhores talentos
- uma cultura orientada para a aprendizagem e desenvolvimento que promova a responsabilização.

Com as pessoas no centro da sua estratégia, a EDP continuará assim a trabalhar para uma experiência cada vez mais atrativa, humana e com significado para todos os seus candidatos e colaboradores para que seja possível continuar a impulsionar um amanhã melhor.

Desenho organizacional

Em 2024, serão desenvolvidos esforços para continuar a simplificar a organização e reforçar o alinhamento entre plataformas de negócio e regiões. O principal objetivo tem por base uma organização com uma estrutura mais clara e eficiente, responsabilidades bem definidas, uma abordagem unificada *go-to-market*, uma tomada de decisão cada vez mais ágil e a criação das sinergias necessárias para liderar a transição energética e ser verdadeiramente *one-company*.

Ecosistema inteligente e digital

Tirando partido das iniciativas previstas no âmbito do *roadmap* digital definido até 2025, ao longo de 2024 serão alcançadas novas metas no sentido de promover uma maior maturidade e eficiência digitais dos sistemas e processos de P&O.

Compensação e benefícios globais

De forma a assegurar que tópicos como equidade salarial ou a ligação entre desempenho e compensação são claros para a população EDP, ao longo de 2024 será dada continuidade a uma comunicação clara do modelo de compensação global. Por outro lado, será implementada uma estratégia de oferta global e local de benefícios da EDP e será dada continuidade ao projeto de equidade salarial, diagnosticando lacunas que possam existir e identificando áreas de foco.

Atração de talento

Considerando um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, a estratégia de *employer branding* da EDP será outra prioridade do próximo ano, reforçando a atratividade do grupo EDP através da comunicação de uma proposta de valor clara e do lançamento de campanhas targetizadas que assegurem a atração e retenção das competências necessárias para responder aos desafios do futuro. Para além deste aspeto, estão já a ser desenvolvidos esforços para assegurar um processo global de recrutamento mais ágil e que proporcione uma melhor experiência a todos os candidatos.

Desenvolvimento

Através do seu modelo global de desenvolvimento, em 2024 a EDP continuará também a promover o seu processo de avaliação holística, fomentando uma cultura de *feedback* e desenvolvimento, assegurando a concretização de conversas de desenvolvimento regulares e a responsabilização dos seus colaboradores para o seu próprio desenvolvimento, recorrendo às diferentes ferramentas e oportunidades de desenvolvimento existentes no grupo (ex: conteúdos *on-demand*, formações, mobilidade interna, comunidades globais).

Em 2024, a par do investimento contínuo no desenvolvimento de competências críticas para o negócio da EDP, continuarão também a ser promovidos esforços junto das lideranças, em linha com a estratégia de P&O, para uma maior capacitação e responsabilização por forma a que cada vez mais tenham um papel ativo na atração, desenvolvimento e retenção das competências necessárias para continuar a impulsionar um amanhã melhor.



Indicadores

Indicadores operacionais e ESG

GESTÃO DE PESSOAS		UN	2023	2022	2021	2020
COLABORADORES						
Dados incluindo empresas EDP Comercial internacional adquiridas em 2023 ¹						
Colaboradores			13 041	13 211	12 236	12180
Feminino	%		28,8	27,5	26,7	25,2
Masculino	%		70,8	72,1	73,3	74,8
Não declarado	%		0,4	0,4	n.d.	n.d.
Dados excluindo empresas EDP Comercial internacional adquiridas em 2023						
Colaboradores			12 907	13 211	12 236	12 180
Feminino	%		28,7	27,5	26,7	25,2
Masculino	%		70,9	72,1	73,3	74,8
Não declarado	%		0,4	0,4	n.d.	n.d.
DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR CATEGORIA PROFISSIONAL						
CAE	#		5	5	5	9
Feminino	#		2	2	2	2
Masculino	#		3	3	3	7
Não declarado	#		0	0	n.d.	n.d.



GESTÃO DE PESSOAS		UN	2023	2022	2021	2020
Quadros Diretivos		#	391	386	962	861
Feminino		#	104	104	265	215
Masculino		#	287	281	697	646
Não declarado		#	0	1	n.d.	n.d.
Gestores		#	1198	1323	865	777
Feminino		#	360	380	218	188
Masculino		#	835	939	647	589
Não declarado		#	3	4	n.d.	n.d.
Especialistas		#	6 573	6 469	5 276	4 717
Feminino		#	2 570	2 417	2 010	1 773
Masculino		#	3 981	4 027	3 266	2 944
Não declarado		#	22	25	n.d.	n.d.
Técnicos		#	4 740	5 028	5 128	5 246
Feminino		#	674	728	767	790
Masculino		#	4 040	4 277	4 361	4 456
Não declarado		#	26	23	n.d.	n.d.
DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA						
≥ 50		#	2 994	2 910	2 971	3 117
Feminino		#	727	646	649	652



GESTÃO DE PESSOAS		UN	2023	2022	2021	2020
Masculino	#	2 264	2 261	2 322	2 465	
Não declarado	#	3	3	n.d.	n.d.	
[30-50[#	8 019	7 973	7 213	6 556	
Feminino	#	2 350	2 239	1 973	1 750	
Masculino	#	5 635	5 712	5 240	4 806	
Não declarado	#	34	22	n.d.	n.d.	
< 30	#	1 894	2 328	2 052	1 937	
Feminino	#	633	746	640	566	
Masculino	#	1 247	1 554	1 412	1 371	
Não declarado	#	14	28	n.d.	n.d.	

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE COLABORADORES

Faixa Etária						
≥50 anos	%	23	22	24	27	
[30-50 anos[%	62	60	59	56	
<30 anos	%	15	18	17	17	
Geografia						
Portugal	%	43	43	47	50	
Espanha	%	16	16	17	13	
América do Sul	%	26	25	26	28	



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
América do Norte	%	8	8	7	7
Resto da Europa	%	4	4	3	2
APAC	%	3	4	0	0
Colaboradores com deficiência	%	1,53	1,45	1,46	1,20
COLABORADORES FEMININOS EM POSIÇÕES DE GESTÃO					
No total da empresa	%	29,2	28,4	26,5	24,6
Em CAE e Quadros Diretivos	%	26,8	27,1	27,6	23,5
Na posição de Gestores	%	30,1	28,7	25,2	24,2
Em posições geradoras de receita	%	43,7	16,7	15,8	14,5
Em posições STEM ²	%	32,5	33,3	31,1	32,7
COLABORADORES ELEGÍVEIS PARA REFORMA					
CAE					
Próximos 5 anos	#	0	0	0	3
Próximos 10 anos	#	0	0	0	5
Quadros Diretivos					
Próximos 5 anos	#	31	32	85	88
Próximos 10 anos	#	70	47	146	162
Gestores					
Próximos 5 anos	#	71	84	39	42



GESTÃO DE PESSOAS		UN	2023	2022	2021	2020
Próximos 10 anos	#		139	114	90	84
Especialistas						
Próximos 5 anos	#		304	298	292	326
Próximos 10 anos	#		589	478	476	518
Técnicos						
Próximos 5 anos	#		478	812	967	1188
Próximos 10 anos	#		950	992	1258	1450
RÁCIO SALÁRIO MÍNIMO EDP/SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL						
Portugal	x		1,43	1,47	1,79	1,84
Espanha	x		1,43	1,55	1,17	1,19
América do Sul	x		1,47	1,49	1,09	1,15
América do Norte	x		2,25	1,39	2,21	2,21
Resto da Europa	x		1,44	1,37	0,00	0,00
APAC	x		1,08	1,01	n.a.	n.a.
Aumento salário fixo do colaborador mais bem pago/salário fixo médio dos colaboradores (excluindo o mais bem pago)		x	0,20	2,16	1,00	1,07
TIPOS DE ENTRADAS						
Novas contratações		#	1425	2064	1599	1282
Género						
Masculino	#		818	1216	1047	885



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
Feminino	#	451	642	552	397
Não declarado	#	156	206	n.d.	n.d.
Faixa etária					
<30 anos	#	633	854	749	598
[30-50 anos[#	740	1069	777	633
≥50 anos	#	52	141	73	51
Categoria profissional					
Técnicos	#	368	596	443	403
Especialistas	#	963	1327	1104	809
Gestores	#	80	91	18	30
Quadros Diretivos	#	14	50	34	40
Geografia					
Portugal	#	398	521	471	432
Espanha	#	188	272	229	185
América do Sul	#	345	595	434	366
América do Norte	#	247	381	316	229
Resto da Europa	#	165	161	137	84
APAC	#	82	134	12	0
Colaboradores com deficiência (novas contratações)	#	21	18	25	0
VAGAS PREENCHIDAS POR CANDIDATOS INTERNOS	#	864	809	947	1186



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
Género					
Masculino	#	519	555	690	850
Feminino	#	345	254	257	336
Não declarado	#	0	0	n.d.	n.d.
Faixa etária					
<30 anos	#	240	286	130	159
[30-50 anos[#	537	444	564	625
≥50 anos	#	87	79	253	402
Categoria profissional					
Técnicos	#	94	123	341	413
Especialistas	#	622	566	381	472
Gestores	#	117	65	115	149
Quadros Diretivos	#	31	55	110	152
Geografia					
Portugal	#	394	382	280	973
Espanha	#	91	74	329	77
América do Sul	#	245	281	168	100
América do Norte	#	84	52	168	30
Resto da Europa	#	21	6	2	6
APAC	#	29	14	0	0



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
--------------------------	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------

Colaboradores com deficiência	#	4	9	0	0
-------------------------------	---	---	---	---	---

TIPOS DE SAÍDA					
-----------------------	--	--	--	--	--

Fins de contratos a termo	%	4	3	2	2
Rescisões por mútuo acordo	%	2	1	9	4
Rescisões por iniciativa do colaborador	%	44	48	34	20
Despedimentos	%	16	20	24	14
Pré-reformas	%	5	7	21	21
Reformas por velhice/invalidéz	%	7	8	7	5
Outras saídas	%	23	14	4	35

RÁCIO SALARIAL M/H POR CATEGORIA PROFISSIONAL					
--	--	--	--	--	--

Técnicos					
Portugal	x	1,32	1,29	1,29	1,25
Espanha	x	0,91	0,92	0,87	0,83
América do Sul	x	0,69	0,93	0,97	0,96
América do Norte	x	0,99	0,88	1,00	1,04
Resto da Europa	x	0,75	0,98	0,00	1,70
APAC	x	0,71	0,97	0,00	0,00
Especialistas					
Portugal	x	0,90	0,89	0,93	0,92



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
Espanha	x	0,90	0,88	0,91	0,92
América do Sul	x	0,79	0,86	0,81	0,82
América do Norte	x	0,93	0,96	0,97	0,93
Resto da Europa	x	0,82	0,85	0,89	0,91
APAC	x	0,90	0,93	0,75	0,00
Gestores					
Portugal	x	0,97	0,95	0,98	0,99
Espanha	x	0,91	0,89	0,86	0,87
América do Sul	x	0,98	0,97	1,05	1,05
América do Norte	x	0,93	0,92	0,97	1,06
Resto da Europa	x	0,87	0,92	0,88	1,26
APAC	x	1,00	0,96	0,00	0,00
Quadros Diretivos					
Portugal	x	0,99	1,00	0,94	0,92
Espanha	x	0,89	0,91	0,82	0,85
América do Sul	x	1,18	1,32	0,89	0,93
América do Norte	x	1,16	1,18	0,99	0,95
Resto da Europa	x	0,00	0,00	0,79	0,75
APAC	x	1,16	1,05	0,00	0,00



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES					
Engagement	%	80	84	76	80
Género					
Feminino	%	84	86	78	83
Masculino	%	78	83	76	79
Não declarado	%	100	94	n.d.	n.d.
Faixa etária					
<30 anos	%	76	82	76	79
[30-50 anos[%	79	83	76	81
≥50 anos	%	84	87	76	78
Categoria profissional					
Técnicos	%	75	82	75	78
Especialistas	%	81	84	74	79
Gestores	%	88	88	81	86
Quadros Diretivos	%	91	92	88	90
Geografia					
Portugal	%	75	80	73	76
Espanha	%	79	81	71	78
América do Sul	%	87	91	84	86



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
América do Norte	%	86	86	79	84
Resto da Europa	%	78	84	73	76
APAC	%	85	81	90	0
Colaboradores com deficiência	%	n.d.	n.d.	n.d.	74
Empowerment²	%	75	72	76	80
Género					
Feminino	%	77	73	71	75
Masculino	%	74	72	71	73
Não declarado	%	79	87	n.d.	n.d.
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU <i>TURNOVER</i>	%	13	12	13	11
Género					
Masculino	%	14,3	12,0	13,1	11,3
Feminino	%	11,2	11,0	11,1	12,0
Não declarado	%	13,7	24,5	n.d.	n.d.
Faixa Etária					
<30 anos	%	15,4	14,4	12,7	9,9
[30-50 anos[%	12,5	9,8	7,8	8,8
≥50 anos	%	13,5	15,3	24,1	18,2
Categoria Profissional					



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
Técnicos	%	15,1	10,7	12,9	11,5
Especialistas	%	12,8	12,8	12,2	11,9
Gestores	%	9,3	7,9	5,8	10,9
Quadros Diretivos	%	5,8	21,0	6,7	9,7
Geografia					
Portugal	%	7,5	8,3	10,0	7,9
Espanha	%	10,6	6,4	14,8	24,9
América do Sul	%	17,1	14,6	14,1	8,7
América do Norte	%	20,9	24,1	20,1	15,3
Resto da Europa	%	21,0	10,3	9,9	36,7
APAC	%	53,5	29,6	0,0	0,0
Colaboradores com deficiência	%	13,4	9,4	14,0	24,5
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU <i>TURNOVER</i> VOLUNTÁRIO	%	5,8	5,7	4,1	2,3
Género					
Masculino	%	5,9	5,6	3,9	2,7
Feminino	%	5,8	5,8	4,6	2,1
Não declarado	%	5,9	22,6	n.d.	n.d.
Faixa etária					
<30 anos	%	9,3	9,8	8,6	4,3



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
[30-50 anos[%	6,6	6,2	4,3	2,6
≥50 anos	%	1,5	1,0	0,5	0,4
Categoria profissional					
Técnicos	%	4,0	2,5	2,1	1,3
Especialistas	%	7,5	8,1	6,7	3,7
Gestores	%	5,1	4,8	2,9	1,4
Quadros Diretivos	%	2,6	9,2	1,9	1,5
Geografia					
Portugal	%	3,1	3,0	1,8	0,9
Espanha	%	2,6	3,5	1,7	1,4
América do Sul	%	4,6	5,4	5,7	2,9
América do Norte	%	16,1	17,7	18,7	10,8
Resto da Europa	%	13,8	8,8	4,5	4,4
APAC	%	33,8	19,4	n.d.	n.a.
Colaboradores com deficiência	%	4,1	3,1	0,0	0,0
TAXA DE ENTRADA DE NOVOS COLABORADORES	%	11,0	15,6	13,1	11,0
Género					
Feminino	%	12,2	17,7	16,9	13,4
Masculino	%	8,9	12,8	11,7	10,2



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
Não declarado	%	305,9*	388,68*	n.d.	n.d.
Faixa Etária					
<30 anos	%	33,4	36,7	36,5	30,9
[30-50 anos[%	9,2	13,4	10,8	9,7
≥50 anos	%	1,7	4,8	2,5	1,6
Categoria Profissional					
Técnicos	%	7,8	11,9	8,6	7,7
Especialistas	%	14,7	20,5	20,9	17,2
Gestores	%	6,7	6,9	2,1	3,9
Quadros Diretivos	%	3,6	13,0	3,5	4,6
CAE	%	n.d.	n.d.	20,0	n.d.
Geografia					
Portugal	%	7,0	9,1	8,2	7,3
Espanha	%	9,0	12,8	11,3	11,8
América do Sul	%	11,0	17,9	13,5	11,3
América do Norte	%	23,0	36,6	34,8	29,7
Resto da Europa	%	31,2	33,8	38,9	32,7
APAC	%	20,5	25,2	100,0	n.d.
Colaboradores com deficiência	%	10,8	9,4	14,0	24,5



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
HC ROI	€	7,1	6,5	5,9	6,5
VOLUME DE FORMAÇÃO	H	376 717	309 936	337 296	273 873
Volume de formação obrigatória por colaborador	h	301127	206 310	245 716	176 196
Género					
Masculino	h	244 699	167 019	201172	133 234
Feminino	h	56 428	39 292	44 544	42 962
Faixa etária					
<30 anos	h	60 661	44 339	47126	n.d.
[30-50 anos[h	197 909	119 604	152 358	n.d.
≥50 anos	h	42 556	42 367	46 232	n.d.
Categoria profissional					
Técnicos	h	153 072	98 160	124 967	77 486
Especialistas	h	109 028	71 222	78 194	69 560
Gestores	h	32 482	27 229	23 556	15 417
Quadros Diretivos	h	6 544	9 700	18 999	13 732
Geografia					
Portugal	h	119 454	119 264	120 518	117 444
Espanha	h	24 615	47 979	36 056	20 415
América do Sul	h	101922	25 072	79 648	27 981



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
América do Norte	h	19 831	9 216	5 401	7 848
Resto da Europa	h	27 898	3 661	3 998	2 508
APAC	h	7 407	1 120	95	n.a.
Volume de formação não obrigatória por colaborador	h	75 590	103 626	91 580	97 677
Género					
Masculino	h	53 841	74 742	64 749	73 782
Feminino	h	21 750	28 884	26 831	23 896
Faixa etária					
<30 anos	h	12 707	14 934	10 395	n.d.
[30-50 anos[h	51 503	70 996	64 642	n.d.
≥50 anos	h	11 381	17 696	16 543	n.d.
Categoria profissional					
Técnicos	h	22 970	23 900	20 110	33 842
Especialistas	h	38 813	46 687	44 496	40 625
Gestores	h	10 672	19 318	11 314	11 383
Quadros Diretivos	h	3 136	13 721	15 660	11 828
Geografia					
Portugal	h	22 729	21 645	28 064	27 386
Espanha	h	12 646	38 168	30 994	23 374
América do Sul	h	12 605	24 119	12 590	31 549



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
América do Norte	h	16 859	13 235	15 107	11 434
Resto da Europa	h	10 724	6 170	4 821	3 935
APAC	h	29	288	4	n.a.
INVESTIMENTO DIRETO COM FORMAÇÃO POR COLABORADOR	€/P	402	287	303	280
Investimento em formação obrigatória por colaborador	€	3 547 301	1 949 792	1 635 444	1 325 491
Género					
Masculino	€	2 664 111	1 490 993	1 213 787	983 598
Feminino	€	883 190	458 799	421 657	341 892
Faixa etária					
<30 anos	€	614 779	295 464	174 975	n.d.
[30-50 anos[€	2 383 752	1 246 565	1 134 684	n.d.
≥50 anos	€	548 769	407 763	325 785	n.d.
Categoria profissional					
Técnicos	€	1 091 590	585 649	308 374	275 175
Especialistas	€	1 736 511	719 732	650 960	493 354
Gestores	€	520 072	488 517	336 156	214 700
Quadros Diretivos	€	199 128	155 894	339 954	342 261
Geografia					
Portugal	€	945 919	835 207	737 557	593 235



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
Espanha	€	461172	699 026	595 895	430 401
América do Sul	€	523 000	81110	113 752	52 692
América do Norte	€	493 010	258 554	125 667	230 805
Resto da Europa	€	1074 819	36 407	62 573	18 357
APAC	€	19 381	39 488	n.d.	n.d.
Investimento em formação não obrigatória por colaborador	€	1597 747	1887 386	2 068 303	1924 421
Género					
Masculino	€	1111575	1289 407	1383 758	1340 749
Feminino	€	486172	597 978	684 545	583 672
Faixa etária					
<30 anos	€	280 856	275 834	231019	n.d.
[30-50 anos[€	1072 976	1293 843	1519 167	n.d.
≥50 anos	€	243 915	317 709	318 117	n.d.
Categoria profissional					
Técnicos	€	383 727	244 982	356 821	292 106
Especialistas	€	903 104	886 667	977 110	964 897
Gestores	€	224 837	453 859	359 099	295 390
Quadros Diretivos	€	86 080	301877	375 273	372 027
Geografia					
Portugal	€	460 079	413 999	593 859	709 309



GESTÃO DE PESSOAS	UN	2023	2022	2021	2020
Espanha	€	236 929	881 228	862 803	570 044
América do Sul	€	68 389	149 300	184 642	279 986
América do Norte	€	419 125	371 333	351 541	336 283
Resto da Europa	€	413 150	61 371	75 458	28 800
APAC	€	75	10 154	n.d.	n.a.

¹ Dados incluem empresas adquiridas em 2023 e que no processo de compra se negociou que, por questões de RGPD (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados), a disponibilização de dados de recursos humanos ocorreria apenas em 2024.

² Posições STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) – Posições em cargos nas temáticas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática. Valor em conformidade com o Relatório Anual Integrado de 2023, antes da atualização do racional subjacente.

³ No âmbito do Clima Organizacional, a dimensão "Empowerment" passou a ser avaliada em 2022 em substituição da dimensão "Enablement" avaliada anteriormente, como parte da evolução do modelo de auscultação ao colaborador na EDP.

* Percentagem elevada devido a colaboradores que decidiram declarar o género após serem contratados.



Indicadores GRI

Indicadores sociais

2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
EMPREGO								
Dados incluindo empresas EDP Comercial internacional adquiridas em 2023 1								
Colaboradores	#	13 041	5 682	2 140	3 133	1 073	613	400
Colaboradores masculinos	%	70,8	71,6	68,9	74,5	66,1	63,9	64,8
Colaboradores femininos	%	28,8	28,4	31,1	25,5	29,2	36,1	35,3
Colaboradores não declarados	%	0,4	0,0	0,0	0,0	4,8	0,0	0,0
Dados excluindo empresas EDP Comercial internacional adquiridas em 2023								
Colaboradores	#	12 907	5 682	2 090	3 133	1 073	529	400
Conselho de Administração Executivo	#	5	5	0	0	0	0	0
Quadros Directivos	#	391	184	90	32	49	8	28
Gestores	#	1198	524	242	168	137	80	47
Especialistas	#	6 573	2 806	1250	1271	613	408	225
Técnicos	#	4 740	2163	508	1662	274	33	100
Colaboradores masculinos	%	70,9	71,6	68,4	74,5	66,1	65,0	64,8
Colaboradores femininos	%	28,7	28,4	31,6	25,5	29,2	35,0	35,3
Colaboradores não declarados	%	0,4	0,0	0,0	0,0	4,8	0,0	0,0
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	29	32	30	21	27	26	29



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Colaboradores da Alta Direcção contratados localmente	%	87	98	81	88	69	100	61
Colaboradores por tipo de contrato	#	12 907	5 682	2 090	3 133	1 073	529	400
Órgãos Sociais Executivos	#	54	32	0	22	0	0	0
Masculino	#	40	21	0	19	0	0	0
Feminino	#	14	11	0	3	0	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Quadro Permanente	#	12 735	5 599	2 090	3 111	1 014	522	399
Masculino	#	9 039	4 025	1 430	2 316	669	341	258
Feminino	#	3 645	1 574	660	795	294	181	141
Não declarado	#	51	0	0	0	51	0	0
Contratos a termo	#	118	51	0	0	59	7	1
Masculino	#	67	23	0	0	40	3	1
Feminino	#	51	28	0	0	19	4	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores por tipo de ocupação	#	12 907	5 682	2 090	3 133	1 073	529	400
Full-Time	#	12 903	5 679	2 090	3 133	1 073	528	400
Masculino	#	9 144	4 068	1 430	2 335	709	343	259
Feminino	#	3 708	1 611	660	798	313	185	141



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Não declarado	#	51	0	0	0	51	0	0
Part-time	#	4	3	0	0	0	1	0
Masculino	#	2	1	0	0	0	1	0
Feminino	#	2	2	0	0	0	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores com deficiência	#	194	75	17	65	37	0	0
Masculino	#	107	42	10	31	24	0	0
Feminino	#	87	33	7	34	13	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores estrangeiros	#	501	99	137	15	67	54	129
Entradas de colaboradores²	#	1425	398	188	345	247	165	82
Entradas para o Quadro Permanente	#	1332	326	187	339	244	156	80
Entradas para o Contrato a Termo	#	57	56	0	0	0	0	1
Outras entradas	#	36	16	1	6	3	9	1
Masculino	#	818	228	109	254	76	105	46
Feminino	#	451	170	79	91	15	60	36
Não declarado	#	156	0	0	0	156	0	0
<30 anos	#	633	231	85	129	102	65	21
[30-50 anos[#	740	160	99	209	130	84	58



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
≥50 anos	#	52	7	4	7	15	16	3
Rácio F/M de novas entradas	x	0,55	0,75	0,72	0,36	0,20	0,57	0,78
Saídas de colaboradores	#	1729	424	221	535	224	111	214
Masculino	#	1306	285	179	427	165	70	180
Feminino	#	416	139	42	108	52	41	34
Não declarado	#	7	0	0	0	7	0	0
<30 anos	#	331	83	26	68	70	35	49
[30-50 anos[#	1009	170	96	392	134	67	150
≥50 anos	#	389	171	99	75	20	9	15
Índice de rotatividade ou turnover	%	13,40	7,46	10,57	17,08	20,88	20,98	53,50
Masculino	%	14,28	7,00	12,52	18,29	23,27	20,35	69,50
Feminino	%	11,21	8,62	6,36	13,53	16,61	22,16	24,11
Não declarado	%	13,73				13,73		
<30 anos	%	15,43	9,27	11,26	12,73	25,83	28,23	54,44
[30-50 anos[%	12,46	5,42	7,80	16,06	20,68	18,87	52,45
≥50 anos	%	13,55	10,35	15,74	20,72	12,99	18,00	62,50
Idade média dos colaboradores	anos	41	42	43	38	38	37	36
Idade média de novas entradas	anos	32	30	32	32	33	35	35
Idade média das saídas	anos	40	45	47	39	36	35	35



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Antiguidade média dos colaboradores	anos	11	15	13	9	4	3	3
Antiguidade média das saídas	anos	10	19	17	8	3	3	2
Taxa de absentismo	%	3,33	3,24	4,12	1,03	3,19	8,35	11,28
Colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	535	212	63	140	78	22	20
Masculino	#	369	152	32	109	52	13	11
Feminino	#	166	60	31	31	26	9	9
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores que gozaram licença de parentalidade³	#	529	211	84	128	64	22	20
Masculino ³	#	368	151	52	98	43	13	11
Feminino	#	161	60	32	30	21	9	9
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade³	%	96	100	100	94	98	86	60
Masculino ³	%	96	100	100	97	98	77	27
Feminino	%	97	100	100	83	100	100	100
Não declarado	%	0	0	0	0	0	0	0
Remuneração Média Fixa Anualizada								
Masculino	€	3 717	3 400	4 861	1 947	8 195	4 742	4 405



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Feminino	€	3 857	3 772	4 303	1 918	7 943	3 735	4 433
Não declarado	€	5 004	0	0	0	5 004	0	0
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,04	1,11	0,89	0,98	0,97	0,79	1,01
Rácio salário fixo do colaborador mais bem pago/salário fixo médio dos colaboradores (excluindo o mais bem pago)	x	12,72	6,45	7,44	10,16	6,01	4,60	8,34
FORMAÇÃO								
Total de horas de formação	horas	376 717	142 183	37 261	118 528	36 690	34 620	7 436
Sustentabilidade								
Ambiente	horas	1 999	633	89	265	534	478	0
Económica e Social	horas	2 759	638	579	97	867	445	134
Ética	horas	6 692	2 977	465	921	470	1 825	34
Qualidade	horas	2 217	1 546	95	96	111	283	88
Línguas	horas	11 925	6 593	0	774	0	4 557	0
Sistemas de informação	horas	22 300	11 879	3 407	1 155	1 349	3 385	1 126
Outras	horas	328 825	117 918	32 626	115 221	33 358	23 646	6 055
Taxa de formação total	h/p	29	25	18	38	34	64	19
Conselho de Administração Executivo	h/p	5	5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Masculino	h/p	5	5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Feminino	h/p	4	4	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Quadros Dirigentes	h/p	23	31	11	13	12	126	10
Masculino	h/p	26	34	11	12	14	126	25
Feminino	h/p	20	26	11	18	8	n.a.	15
Gestores	h/p	36	35	21	69	19	55	25
Masculino	h/p	37	36	24	73	18	53	26
Feminino	h/p	31	33	14	56	22	60	21
Especialistas	h/p	22	20	15	22	22	64	20
Masculino	h/p	24	20	17	30	24	65	23
Feminino	h/p	19	21	11	12	21	63	17
Técnicos	h/p	37	28	25	47	72	74	15
Masculino	h/p	40	30	27	50	98	98	15
Feminino	h/p	20	17	16	26	23	19	14
Colaboradores com formação	%	100	100	67	100	45	100	100
RELAÇÕES LABORAIS								
Acordos Coletivos de Trabalho	%	78	99	58	97	0	31	0
Sindicalização	%	27	31	18	42	0	1	0
Estruturas sindicais	#	32	15	5	11	0	1	0
Horas perdidas por greve	horas	1460	1382	29	0	0	49	0
Trabalhadores-estudantes	#	69	69	0	0	0	0	0



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Estágios profissionais	#	471	290	0	114	50	4	13
Estágios curriculares	#	123	0	89	0	1	23	10
PREVENÇÃO E SEGURANÇA (P&S)								
Certificação (potência instalada)	MW	25 102	8 410	4 380	2 436	7 814	1 819	243
Certificação (potência instalada)	%	92	97	100	91	72	86	77
Colaboradores								
Abrangidos por certificação	#	10 255	5 924	1 708	1 150	1 036	342	95
Abrangidos por certificação	%	78	100	100	32	100	100	20
Acidentes de trabalho⁴								
Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁵	#	60	23	7	14	14	0	2
Acidentes de trabalho com graves consequências ⁶	#	3	2	1	0	0	0	0
Acidentes de trabalho fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais								
Doenças profissionais <i>recordable</i>	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes com dias perdidos⁷								
Masculino	#	32	17	2	9	2	0	2
Feminino	#	5	4	0	1	0	0	0



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Total de dias perdidos resultante de acidente ⁸	#	1978	1111	402	297	156	0	12
Horas trabalhadas	horas	25 226 403	10 128 132	3 770 780	7 302 639	2 056 217	619 046	1349 589
Índices								
Índice de frequência ⁹	Tf	1,47	2,07	0,53	1,37	0,97	0,00	1,48
Masculino	Tf	1,70	2,34	0,76	1,67	0,97	0,00	1,88
Feminino	Tf	0,78	1,40	0,00	0,52	0,00	0,00	0,00
Índice de gravidade ¹⁰	Tg	78	110	107	41	76	0	9
Masculino	Tg	85	102	152	55	76	0	11
Feminino	Tg	58	129	0	1	0	0	0
Índice de gravidade total ¹¹	Tgt	81	117	107	41	76	0	9
Masculino	Tgt	87	107	152	55	76	0	11
Feminino	Tgt	63	141	0	1	0	0	0
Acidentes de trabalho ⁴								
Índice de frequência <i>recordable</i>	Tfr	2,38	2,27	1,86	1,92	6,81	0,00	1,48
Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves consequências	Tfg	0,12	0,20	0,27	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho fatais	Tff	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prestadores de Serviço								
Abrangidos por certificação	#	19 079	8 536	3 196	4 856	1 526	806	159



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Abrangidos por certificação	%	78	100	100	32	100	100	20
Acidentes de trabalho ⁴								
Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁵	#	213	57	38	92	18	5	3
Acidentes de trabalho com graves consequências ⁶	#	11	5	4	2	0	0	0
Acidentes de trabalho fatais	#	5	0	0	5	0	0	0
Doenças profissionais								
Doenças profissionais <i>recordable</i>	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes com dias perdidos ⁷	#	140	56	23	53	0	5	3
Horas trabalhadas	horas	62 546 729	16 867 239	6 314 939	29 987 258	6 218 093	1592 711	1566 489
Índices								
Índice de frequência ⁹	Tf	2,32	3,32	3,64	1,93	0,00	3,14	1,92
Índice de gravidade ¹⁰	Tg	106	214	192	46	0	92	183
Índice de gravidade total ¹¹	Tgt	592	236	192	1047	0	92	183
Acidentes de trabalho ⁵								
Índice de frequência <i>recordable</i>	Tfr	3,41	3,38	6,02	3,07	2,89	3,14	1,92
Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves consequências	Tfg	0,18	0,30	0,63	0,07	0,00	0,00	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho fatais	Tff	0,08	0,00	0,00	0,17	0,00	0,00	0,00



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Colaboradores + Prestadores de Serviço								
Índices								
Índice de frequência ⁹	Tf	2,07	2,85	2,48	1,82	0,24	2,26	1,71
Índice de gravidade ¹⁰	Tg	98	175	160	45	19	66	103
Índice de gravidade total ¹¹	Tgt	445	191	160	850	19	66	103
Quase-acidentes	#	537	169	108	120	112	27	1
Pessoas Externas à atividade								
Acidentes elétricos com terceiros ¹²	#	47	10	0	37	0	0	0
Acidentes fatais elétricos com terceiros	#	15	2	0	13	0	0	0
Representantes eleitos nas Comissões de P&S								
Colaboradores EDP representados ¹³	%	69	84	81	67	0	72	0
Colaboradores eleitos	#	247	47	20	148	14	18	0
FORMAÇÃO EM PREVENÇÃO E SEGURANÇA								
Colaboradores								
Ações de formação	#	2 602	410	538	908	534	199	13
Colaboradores formados	#	33 338	9 587	5 915	5 910	9 311	2 545	70
Volume de formação	horas	141 290	23 653	20 106	69 867	17 715	8 585	1 364
Prestadores de Serviço								
Ações de formação	#	7 086	5 199	168	1 480	0	226	13



2023	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Colaboradores formados	#	24 141	11 264	1 050	10 509	0	763	555
Volume de formação	horas	250 921	3 404	325	246 935	0	203	54

¹ Dados incluem empresas adquiridas em 2023 e que no processo de compra se negociou que, por questões de RGPD (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados), a disponibilização de dados de recursos humanos ocorreria apenas em 2024.

² Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Quadro Permanente.

³ Não inclui informação de colaboradores masculinos que gozaram licença de parentalidade na América do Sul.

⁴ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajeto, com 1 ou mais dias de ausência, acidentes mortais e acidentes sem ausência.

⁵ Inclui acidentes: fatais, com baixa (ITA - Incapacidade Temporária Absoluta), com ITP (Incapacidade Temporária Parcial) ou IPP (Incapacidade Permanente Parcial); sem baixa, com tratamento mediante receita médica; sem baixa, com sutura, por pontos ou agrafos; sem baixa, com consequente vacinação; sem baixa, com colocação de gesso e/ou outros dispositivos rígidos destinados à imobilização; sem baixa, com consequente fisioterapia; sem baixa, que provocou perda momentânea de consciência.

⁶ Acidente de trabalho em que resultou uma lesão grave e da qual o trabalhador não recupere, ou possa não recuperar totalmente, ou da qual não é expectável recuperar em menos de 6 meses. Exclui acidentes fatais.

⁷ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajeto, com 1 ou mais dias de ausência e acidentes fatais.

⁸ Somatório do número de dias de ausência (civis) resultantes de acidentes de trabalho ocorridos no período de referência, mais o número de dias perdidos de acidentes do período anterior, que se prolongaram para o período de referência sem interrupção. O tempo perdido é medido a partir do dia seguinte ao dia do acidente, até ao dia precedente ao do retorno ao trabalho.

⁹ Número de acidentes de trabalho em serviço com ausência/fatais, por milhão de horas trabalhadas.

¹⁰ Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência.

¹¹ Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência, incluindo os dias por incapacidade permanente e uma parcela de 6.000 dias por cada acidente mortal.

¹² Acidentes ocorridos com pessoas externas à atividade da EDP, incluindo acidentes fatais.

¹³ Números de colaboradores EDP representados, pelo número total de colaboradores EDP.



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
EMPREGO								
Colaboradores	#	13 211	5 716	2 119	3 328	1 041	476	531
Conselho de Administração Executivo	#	5	5	0	0	0	0	0
Quadros Directivos	#	386	182	88	30	52	7	27
Gestores	#	1323	520	291	189	192	62	69
Especialistas	#	6 469	2 733	1180	1475	477	391	213
Técnicos	#	5 028	2 276	560	1634	320	16	222
Colaboradores masculinos	%	72,1	72,3	70,6	75,5	66,0	64,9	73,8
Colaboradores femininos	%	27,5	27,7	29,4	24,5	28,9	35,1	26,2
Colaboradores não declarados	%	0,4	0,0	0,0	0,0	5,1	0,0	0,0
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	28	32	27	21	23	23	34
Colaboradores da Alta Direcção contratados localmente	%	88	99	81	90	75	86	67
Colaboradores por tipo de contrato	#	13 211	5 716	2 119	3 328	1 041	476	531
Órgãos Sociais Executivos	#	53	32	0	21	0	0	0
Masculino	#	37	21	0	16	0	0	0
Feminino	#	16	11	0	5	0	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Quadro Permanente	#	13 024	5 628	2 116	3 307	972	470	531
Masculino	#	9 416	4 084	1 495	2 495	643	307	392
Feminino	#	3 555	1 544	621	812	276	163	139
Não declarado	#	53	0	0	0	53	0	0
Contratos a termo	#	134	56	3	0	69	6	0
Masculino	#	74	26	2	0	44	2	0
Feminino	#	60	30	1	0	25	4	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores por tipo de ocupação	#	13 211	5 716	2 119	3 328	1 041	476	531
Full-Time	#	13 205	5 711	2 119	3 328	1 041	475	531
Masculino	#	9 526	4 131	1 497	2 511	687	308	392
Feminino	#	3 626	1 580	622	817	301	167	139
Não declarado	#	53	0	0	0	53	0	0
Part-time	#	6	5	0	0	0	1	0
Masculino	#	1	0	0	0	0	1	0
Feminino	#	5	5	0	0	0	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores com necessidades especiais	#	191	72	18	70	31	0	0
Masculino	#	110	44	11	36	19	0	0



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Feminino	#	81	28	7	34	12	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores estrangeiros	#	480	91	114	18	56	84	117
Entradas de colaboradores¹	#	2 064	521	272	595	381	161	134
Entradas para o Quadro Permanente	#	1831	443	271	588	311	102	116
Entradas para o Contrato a Termo	#	71	70	1	0	0	0	0
Outras entradas	#	162	8	0	7	70	59	18
Masculino	#	1216	302	175	437	118	113	71
Feminino	#	642	219	97	158	57	48	63
Não declarado	#	206	0	0	0	206	0	0
<30 anos	#	854	275	123	186	161	68	41
[30-50 anos[#	1069	236	140	357	170	84	82
≥50 anos	#	141	10	9	52	50	9	11
Rácio F/M de novas entradas	x	0,53	0,73	0,55	0,36	0,48	0,42	0,89
Saídas de colaboradores	#	1553	474	135	487	251	49	157
Masculino	#	1140	336	102	370	177	31	124
Feminino	#	400	138	33	117	61	18	33
Não declarado	#	13	0	0	0	13	0	0
<30 anos	#	333	76	29	90	70	7	61



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
[30-50 anos[#	779	144	70	290	149	40	86
≥50 anos	#	441	254	36	107	32	2	10
Índice de rotatividade ou turnover	%	11,76	8,29	6,37	14,63	24,11	10,29	29,57
Masculino	%	11,97	8,13	6,81	14,74	25,76	10,03	31,63
Feminino	%	11,02	8,71	5,31	14,32	20,27	10,78	23,74
Não declarado	%	24,53	n.a.	n.a.	n.a.	24,53	n.a.	n.a.
<30 anos	%	14,40	8,00	12,83	15,33	25,27	6,14	38,36
[30-50 anos[%	9,80	4,70	5,63	12,09	25,82	12,23	25,22
≥50 anos	%	15,31	14,91	5,54	31,20	27,12	5,71	32,26
Idade média dos colaboradores	anos	41	43	44	38	37	37	35
Idade média de novas entradas	anos	34	31	33	36	35	34	36
Idade média das saídas	anos	42	49	42	41	37	38	33
Antiguidade média dos colaboradores	anos	12	16	14	9	4	3	2
Antiguidade média das saídas	anos	12	23	12	10	3	4	1
Taxa de absentismo	%	3,00	3,49	3,87	1,38	3,46	8,14	2,26
Colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	625	234	118	197	40	23	13
Masculino	#	397	153	79	118	24	12	11
Feminino	#	228	81	39	79	16	11	2



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores que gozaram licença de parentalidade²	#	459	165	118	106	37	20	13
Masculino ²	#	236	84	79	29	24	9	11
Feminino	#	223	81	39	77	13	11	2
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade²	%	98	100	94	99	98	96	100
Masculino ²	%	98	100	96	100	96	100	100
Feminino	%	99	100	97	99	100	91	100
Não declarado	%	0	0	0	0	0	0	0
Remuneração Média Fixa Anualizada								
Masculino	€	3 631	3 227	4 467	1 877	10 623	4 206	3 265
Feminino	€	3 825	3 542	3 923	2 023	10 162	3 282	4 147
Não declarado	€	4 232	0	0	0	4 232	0	0
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,05	1,10	0,88	1,08	0,96	0,78	1,27
Rácio salário fixo do colaborador mais bem pago/salário fixo médio dos colaboradores (excluindo o mais bem pago)	x	12,99	6,34	7,86	11,80	4,69	5,22	9,76



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
FORMAÇÃO								
Total de horas de formação	horas	309 935	140 908	86 147	49 191	22 451	9 831	1 407
Sustentabilidade								
Ambiente	horas	1648	886	483	94	19	165	1
Económica e Social	horas	225	194	5	1	0	24	1
Ética	horas	5 714	1037	582	3 620	349	32	93
Qualidade	horas	1721	904	195	17	149	455	0
Línguas	horas	20 212	3 356	14 050	1 285	299	1 221	0
Sistemas de informação	horas	28 900	6 927	16 888	2 002	1 428	1 467	186
Outras	horas	251 515	127 604	53 942	42 172	20 206	6 466	1 126
Taxa de formação total	h/p	24	25	41	15	23	21	3
Conselho de Administração Executivo	h/p	5	5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Masculino	h/p	5	5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Feminino	h/p	5	5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Quadros Dirigentes	h/p	60	50	118	20	39	136	7
Masculino	h/p	61	51	112	21	42	136	6
Feminino	h/p	58	47	140	15	33	n.a.	9
Gestores	h/p	36	41	63	23	8	19	4
Masculino	h/p	36	39	73	21	8	12	4



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Feminino	h/p	34	44	38	29	10	36	5
Especialistas	h/p	18	18	33	10	14	19	3
Masculino	h/p	19	19	35	10	16	20	3
Feminino	h/p	16	17	29	8	11	19	3
Técnicos	h/p	24	26	34	18	43	8	1
Masculino	h/p	26	29	35	20	50	4	1
Feminino	h/p	14	11	29	11	14	9	2
Colaboradores com formação	%	100	91	100	100	100	87	100
RELAÇÕES LABORAIS								
Acordos Coletivos de Trabalho	%	79	99	61	98	0	36	0
Sindicalização	%	27	31	20	40	0	1	0
Estruturas sindicais	#	29	15	5	9	0	0	0
Horas perdidas por greve	horas	964	964	0	0	0	0	0
Trabalhadores-estudantes	#	83	83	0	0	0	0	0
Estágios profissionais	#	476	280	0	137	47	0	12
Estágios curriculares	#	199	9	190	0	0	0	0
PREVENÇÃO E SEGURANÇA (P&S)								
Certificação (potência instalada)	MW	24 754	8 244	5 325	3 115	6 370	1 700	0
Certificação (potência instalada)	%	96	98	100	95	96	95	0



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Colaboradores								
Abrangidos por certificação	#	10 604	6 049	2 092	1 767	380	316	0
Abrangidos por certificação	%	81	100	100	49	37	99	0
Acidentes de trabalho ⁴								
Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁴	#	51	12	11	13	7	1	7
Acidentes de trabalho com graves consequências ⁵	#	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais								
Doenças profissionais <i>recordable</i>	#	2	2	0	0	0	0	0
Doenças profissionais fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes com dias perdidos ⁶								
Masculino	#	25	9	2	6	0	1	7
Feminino	#	3	1	0	2	0	0	0
Total de dias perdidos resultante de acidente ⁷	#	1 594	971	188	155	210	1	69
Horas trabalhadas	horas	24 673 057	9 966 930	3 667 344	7 262 008	1 744 415	576 374	1 455 986
Índices								
Índice de frequência ⁸	Tf	1,13	1,00	0,55	1,10	0,00	1,73	4,81
Masculino	Tf	1,34	1,24	0,76	1,11	0,00	2,66	5,57



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Feminino	Tf	0,50	0,37	0,00	1,07	0,00	0,00	0,00
Índice de gravidade ⁹	Tg	65	97	51	21	120	2	47
Masculino	Tg	84	132	71	27	120	3	55
Feminino	Tg	4	5	0	5	0	0	0
Índice de gravidade total ¹⁰	Tgt	69	109	51	21	120	2	47
Masculino	Tgt	90	146	71	27	120	3	55
Feminino	Tgt	6	9	0	5	0	0	0
Acidentes de trabalho³								
Índice de frequência <i>recordable</i>	Tfr	2,07	1,20	3,00	1,79	4,01	1,73	4,81
Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves consequências	Tfg	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho fatais	Tff	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prestadores de Serviço								
Abrangidos por certificação	#	20 689	7 699	2 839	6 215	549	517	0
Abrangidos por certificação	%	81	100	100	49	37	99	0
Acidentes de trabalho³								
Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁴	#	161	55	33	64	9	0	0
Acidentes de trabalho com graves consequências ⁵	#	10	5	3	2	0	0	0



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Acidentes de trabalho fatais	#	5	3	0	2	0	0	0
Doenças profissionais								
Doenças profissionais <i>recordable</i>	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes com dias perdidos ⁶	#	105	50	23	32	0	0	0
Horas trabalhadas	horas	50 470 660	15 213 865	5 609 617	25 063 733	2 933 039	1 030 850	619 556
Índices								
Índice de frequência ⁸	Tf	2,18	3,48	4,10	1,36	0,00	0,00	0,00
Índice de gravidade ⁹	Tg	144	208	361	79	0	91	0
Índice de gravidade total ¹⁰	Tgt	749	1 412	361	566	0	91	0
Acidentes de trabalho ⁴								
Índice de frequência <i>recordable</i>	Tfr	3,19	3,62	5,88	2,55	3,07	0,00	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves consequências	Tfg	0,20	0,33	0,53	0,08	0,00	0,00	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho fatais	Tff	0,10	0,20	0,00	0,06	0,00	0,00	0,00
Colaboradores + Prestadores de Serviço								
Índices								
Índice de frequência ⁸	Tf	1,84	2,50	2,69	1,30	0,00	0,62	3,37
Índice de gravidade ⁹	Tg	118	164	239	66	45	59	33



2022	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Índice de gravidade total ¹⁰	Tgt	526	896	239	443	45	59	33
Quase-acidentes	#	471	135	85	107	125	19	0
Pessoas Externas à atividade								
Acidentes elétricos com terceiros ¹¹	#	41	12	0	29	0	0	0
Acidentes fatais elétricos com terceiros ¹²	#	14	2	0	12	0	0	0
Representantes eleitos nas Comissões de P&S								
Colaboradores EDP representados ¹³	%	75	87	56	77	44	66	16
Colaboradores eleitos	#	9 782	5 183	1 162	2 772	455	210	6
FORMAÇÃO EM PREVENÇÃO E SEGURANÇA								
Colaboradores								
Ações de formação	#	5 398	405	724	3 328	784	145	12
Colaboradores formados	#	36 152	8 423	6 335	13 101	7 549	673	71
Volume de formação	horas	176 500	28 112	21 239	115 553	8 888	2 457	251
Prestadores de Serviço								
Ações de formação	#	9 388	5 880	109	3 194	0	198	7
Colaboradores formados	#	35 432	24 817	1 171	8 674	0	610	160
Volume de formação	horas	173 241	50 903	153	120 377	0	180	1 628

¹ Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Quadro Permanente.

² Estes valores não incluem informação de colaboradores masculinos que gozaram licença de parentalidade na América do Sul.

³ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajeto, com 1 ou mais dias de ausência, acidentes mortais e acidentes sem ausência.

⁴ Inclui acidentes: fatais, com baixa (ITA - Incapacidade Temporária Absoluta), com ITP (Incapacidade Temporária Parcial) ou IPP (Incapacidade Permanente Parcial); sem baixa, com tratamento mediante receita médica; sem baixa, com sutura, por pontos ou agrafos; sem baixa, com consequente vacinação; sem baixa, com colocação de gesso e/ou outros dispositivos rígidos destinados à imobilização; sem baixa, com consequente fisioterapia; sem baixa, que provocou perda momentânea de consciência.



⁵ Acidente de trabalho em que resultou uma lesão grave e da qual o trabalhador não recupere, ou possa não recuperar totalmente, ou da qual não é expectável recuperar em menos de 6 meses. Exclui acidentes fatais.

⁶ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajeto, com 1 ou mais dias de ausência e os acidentes fatais.

⁷ Somatório do número de dias de ausência (civis) resultantes de acidentes de trabalho ocorridos no período de referência, mais o número de dias perdidos de acidentes do período anterior, que se prolongaram para o período de referência sem interrupção. O tempo perdido é medido a partir do dia seguinte ao dia do acidente, até ao dia precedente ao do retorno ao trabalho.

⁸ Número de acidentes de trabalho em serviço com ausência/fatais, por milhão de horas trabalhadas.

⁹ Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência.

¹⁰ Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência, incluindo os dias por incapacidade permanente e uma parcela de 6.000 dias por cada acidente mortal.

¹¹ Acidentes ocorridos com pessoas externas à atividade da EDP, incluindo acidentes fatais.

¹² Acidentes ocorridos com pessoas externas à atividade da EDP. De referir que em 2020, ocorreram 14 acidentes fatais, dos quais dois tiveram duas vítimas.

¹³ Números de colaboradores EDP representados, pelo número total de colaboradores EDP.

