



Política de Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP

Estabelece os compromissos, o modelo de governação e a abordagem de devida diligência para respeitar e proteger os direitos humanos e laborais internacionalmente reconhecidos ao longo da cadeia de atividades do Grupo.

Divulgação: Pública

Índice

1.	HISTÓRICO DE VERSÕES	2
2.	OBJETIVO	2
3.	ÂMBITO	2
4.	OBJETO	3
4.1	Compromissos	3
4.2	Responsabilidades	6
4.3	Dever de diligência em Direitos Humanos	6
4.3.1	Avaliação de riscos	7
4.3.2	Prevenir, cessar, mitigar e reparar	7
4.3.3	Monitorização e acompanhamento da implementação	8
4.3.4	Comunicação, transparência e responsabilização	8
4.4	Canais de Reporte	9
5.	DISPOSIÇÕES FINAIS	9
	REFERÊNCIAS	9
	DEFINIÇÕES	11

1. HISTÓRICO DE VERSÕES

Versão	Data de Aprovação	Elaboração	Aprovação	Observação / Revogação
1	16/05/2017	Direção de Sustentabilidade	Conselho de Administração Executivo (CAE)	Emissão inicial
2	27/07/2021	Direção de Sustentabilidade	CAE	Revisão
3	26/05/2026	IR&ESG	CAE	Revisão – Revoga a OS 2/2022/CAE, de 26 de julho
	Principais Alterações: <ul style="list-style-type: none">– Revisão da política com base em normas e convenções internacionais, bem como no enquadramento regulatório em discussão;– Reforço e clarificação dos compromissos em matéria de direitos humanos, assentes numa abordagem de devida diligência baseada no risco;– Introdução de um enquadramento formal de dever de diligência em Direitos Humanos, alinhado com as normas da OCDE;– Reforço da transparência e da divulgação de informação, em linha com os requisitos da CSRD e da CSDDD;– Adaptação da política ao novo modelo de governo.			

2. OBJETIVO

A presente Política define os compromissos e as responsabilidades do Grupo EDP para assegurar o respeito pelos Direitos Humanos e Laborais em todas as operações de negócio e ao longo de toda a sua cadeia de atividades, apoiando uma transição energética justa e inclusiva.

Assenta nos princípios do Pacto Global das Nações Unidas, encontra-se alinhada com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e é suportada pelas principais convenções internacionais relevantes neste domínio, bem como pelos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, e pela Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social. Adicionalmente, estabelece a estrutura de governo e os princípios de dever de diligência que orientam a sua implementação, tendo por base o Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável.

3. ÂMBITO

A presente Política, bem como os deveres e compromissos nela estabelecidos, aplicam-se a todas as sociedades e entidades que integram o Grupo EDP, bem como às estruturas que compõem a atual estrutura matricial em vigor, a saber, Plataformas, Regiões, *Business Enablement Functions* (BEFs), *Global Business Services* (GBS), sempre em estrito cumprimento do enquadramento legal aplicável nas geografias em que o Grupo opera e sem prejuízo das necessárias adaptações operacionais a nível

local. Na implementação da presente Política, o Grupo EDP compromete-se a respeitar os tratados internacionais aplicáveis e as normas internacionalmente reconhecidas.

Os compromissos estabelecidos na presente Política aplicam-se a todas as pessoas e grupos cujos direitos humanos e laborais possam ser afetados pela cadeia de atividades do Grupo EDP. Isto inclui, designadamente, colaboradores da EDP¹, prestadores de serviços, trabalhadores na cadeia de fornecimento, fornecedores e outros parceiros de negócio, clientes e comunidades locais. A aplicação destes compromissos ao longo das operações de negócio e da cadeia de atividades é orientada pelo nível de envolvimento da EDP, pela sua capacidade de influência e pelas respetivas responsabilidades em matéria de devida diligência.

4. OBJETO

4.1 Compromissos

O Grupo EDP reafirma o seu compromisso de respeitar, defender e promover os direitos humanos e laborais fundamentais, em conformidade com as convenções internacionais, normas e orientações referidas no capítulo 0 da presente Política.

Tendo em consideração a natureza das atividades e das relações comerciais da EDP, o Grupo EDP apresenta abaixo os seus principais compromissos em matéria de direitos humanos e laborais, os quais se aplicam a todas as regiões onde o Grupo opera, tanto no âmbito das suas próprias operações como ao longo da sua cadeia de atividades.

Trabalho infantil: a EDP repudia todas as formas de trabalho infantil e aplica uma política de tolerância zero a qualquer forma de emprego direto ou indireto de crianças ou adolescentes em violação da legislação aplicável, ao longo das suas operações e da sua cadeia de atividades. A EDP respeita a idade mínima legal para o trabalho e proíbe qualquer atividade suscetível de comprometer a saúde física ou mental, o desenvolvimento ou a escolaridade de crianças e adolescentes.²

Trabalho forçado: a EDP não aceita qualquer forma de trabalho forçado, obrigatório, em condições análogas à escravidão ou de escravidão moderna, e compromete-se a prevenir e a eliminar tais práticas ao longo das suas operações e da sua cadeia de atividades. Tal inclui práticas de coerção, ameaças, retenção de documentos de identificação, servidão por dívida, tráfico de seres humanos ou qualquer outra forma de exploração.³

Horário de trabalho: a EDP assegura que o tempo de trabalho nas suas operações cumpre a legislação laboral aplicável, respeita os limites legais, os períodos de descanso e as pausas obrigatórias, e espera que os seus parceiros de negócio adotem princípios equivalentes. A EDP compromete-se igualmente a promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos seus colaboradores e a apoiar práticas alinhadas com o direito à desconexão, reconhecendo a capacidade dos colaboradores de se desligarem do trabalho fora do horário laboral estabelecido.⁴

¹ Inclui todas as pessoas afetadas pelo processo de Ciclo de Vida do Emprego

² Convenções da OIT n.ºs 138 (1973) e 182 (1999); Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC) (1989)

³ Convenções da OIT n.ºs 29 (1930) e 105 (1957); Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (ICRMW) (1990)

⁴ Convenções da OIT n.ºs 1 (1919), 14 (1921) e 106 (1957)

Condições de trabalho: a EDP garante a formalização das relações laborais desde o início, assegurando que todos os contratos de trabalho definem de forma clara os termos e as condições de emprego, nomeadamente o direito a férias anuais remuneradas, o horário de trabalho e a observância dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis. A EDP compromete-se igualmente a assegurar processos de cessação da relação laboral justos, com períodos de aviso prévio e procedimentos devidamente definidos.⁵ É assegurada uma comunicação aberta e um apoio contínuo ao longo de todo o processo, garantindo o cumprimento das normas legais aplicáveis e das melhores práticas.

Remuneração justa: a EDP compromete-se a assegurar uma remuneração justa aos seus colaboradores e procura garantir que a remuneração praticada esteja, pelo menos, alinhada com um salário digno (*Living Wage*) que promova o bem-estar e um nível de vida digno, em conformidade com normas internacionalmente reconhecidas, promovendo igualmente a adoção destes princípios junto dos seus parceiros de negócio.⁶ Para além da remuneração base, a EDP compromete-se a disponibilizar um pacote competitivo de benefícios, regalias e outras medidas destinadas a reforçar a qualidade de vida dos seus colaboradores, incluindo em fases de maior vulnerabilidade, como a reforma, a doença, a incapacidade adquirida ou o desemprego. A EDP promove igualmente a transparência remuneratória e o princípio de remuneração igual para trabalho igual ou de valor igual, independentemente do género ou de qualquer outra característica protegida.⁷

Desenvolvimento de competências: a EDP promove o desenvolvimento contínuo de competências e assegura o acesso equitativo à formação e ao crescimento profissional dos seus colaboradores, incentivando igualmente os seus parceiros de negócio a proporcionarem oportunidades justas de desenvolvimento de competências e de progressão profissional aos seus colaboradores.⁸

Violência e assédio: A EDP reconhece a violência e o assédio como violações graves dos direitos humanos e compromete-se a assegurar ambientes de trabalho seguros, respeitadores e inclusivos, bem como a prevenir, identificar e tratar qualquer potencial conduta indevida no âmbito das suas operações. A EDP espera e promove que os seus prestadores de serviços e outros parceiros de negócio observem padrões de conduta equivalentes.⁹

Saúde, segurança e *security*: a EDP adota medidas rigorosas para assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis, promovendo o bem-estar físico e mental dos colaboradores, garantindo níveis adequados de conforto, segurança e higiene às equipas no terreno e aos prestadores de serviços, e alargando estas expectativas aos seus parceiros de negócio. A EDP procura igualmente assegurar que as suas atividades não representam riscos para a saúde ou para a segurança dos consumidores e das comunidades locais.¹⁰ Sempre que seja necessário recorrer a serviços de segurança, a EDP assegura que quaisquer elementos de segurança envolvidos atuam em conformidade com normas internacionalmente reconhecidas em matéria de direitos humanos e que qualquer recurso ao uso da força seja estritamente necessário, proporcional e não envolva intimidação ou abuso físico.¹¹

⁵ Convenções da OIT n.º 158 (1982)

⁶ Designadamente a Global Living Wage Coalition ou a Fair Wage Network

⁷ Convenções da OIT n.os 100 (1951) e 111 (1958); Diretiva Europeia relativa à Transparência Salarial (2023)

⁸ Convenções da OIT n.os 122 (1964) e 142 (1975)

⁹ Convenção da OIT n.º 190 (2019)

¹⁰ Convenções da OIT n.os 155 (1981) e 187 (2006); PIDESC, artigo 12.º (1966)

¹¹ DUDH artigos 3.º e 5.º (1948/1948); PIDCP, artigos 6.º, 7.º e 9.º (1966); Declaração Tripartida de Princípios da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977); Princípios Básicos das Nações Unidas sobre o Uso da Força e de Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (nomeadamente os princípios da legalidade, necessidade, proporcionalidade e último recurso) (1990); Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (VPSHR) (2000)

Liberdade de associação: a EDP respeita e protege o direito dos seus colaboradores de constituírem, aderirem e participarem livremente em sindicatos ou noutras organizações representativas da sua escolha. A EDP assegura que todos os colaboradores podem exercer o direito à negociação coletiva sem qualquer forma de interferência, retaliação ou discriminação. A EDP garante ainda a igualdade de acesso a oportunidades no âmbito das suas operações e promove práticas inclusivas e respeitadoras ao longo da sua cadeia de atividades.¹²

Diversidade, inclusão e igualdade de acesso a oportunidades: a EDP valoriza a diversidade e rejeita todas as formas de abuso e de discriminação, nomeadamente com base na raça, etnia, cor, orientação sexual, género, deficiência, origem, estatuto migratório, religião, idade ou qualquer outra característica pessoal. A EDP compromete-se a assegurar a igualdade de acesso a oportunidades ao longo de todo o ciclo de vida de emprego e a promover ambientes de trabalho acessíveis, inclusivos e respeitadores para os seus colaboradores, disponibilizando ajustamentos razoáveis sempre que aplicável. A EDP espera igualmente que os seus parceiros de negócio observem e promovam estes princípios ao longo da sua cadeia de atividades e relações.¹³

Direito à privacidade: a EDP respeita e protege o direito à privacidade de todas as suas partes interessadas e compromete-se a assegurar que os dados pessoais e a vida privada são respeitados ao longo das suas operações de negócio e da sua cadeia de atividades, designadamente no que respeita a colaboradores, parceiros de negócio, clientes e comunidades, procedendo sempre ao tratamento de dados pessoais de forma ética, responsável e em conformidade com a legislação aplicável.¹⁴

Direitos territoriais, de propriedade e culturais: A EDP desenvolve as suas atividades com respeito pelos direitos territoriais e de propriedade das comunidades locais, bem como pelo seu património cultural, identidade e modos de vida. A EDP reconhece igualmente os direitos específicos dos povos indígenas, assegurando a sua participação efetiva, atempada e informada, de boa-fé e através dos seus próprios processos representativos, nas decisões que possam afetar as suas terras, recursos ou práticas culturais.¹⁵

Ambiente limpo e saudável: a EDP reconhece o direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável e compromete-se a evitar e a mitigar impactos ambientais negativos e a degradação dos serviços dos ecossistemas, tanto no âmbito das suas operações como ao longo da sua cadeia de atividades. Na expansão ou manutenção das suas infraestruturas, a EDP assegura igualmente que as comunidades mantêm o acesso aos recursos ambientais básicos e aos serviços dos ecossistemas que sustentavam o seu bem-estar antes da presença da EDP na região.¹⁶

Anticorrupção e suborno: a EDP rejeita todas as formas de corrupção e suborno e reconhece o seu impacto prejudicial nos direitos humanos. A EDP defende os mais elevados padrões de integridade e transparência em todas as suas operações e ao longo da sua cadeia de atividades.¹⁷

¹² Convenções da OIT n.os 87 (1948) e 98 (1949)

¹³ Convenções da OIT n.os 111 (1958) e 100 (1951); ICERD (1965); CRPD (2006); CEDAW (1979);

¹⁴ Convenção da OIT nº 181 (1997) e toda a legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais em vigor nas jurisdições onde a EDP opera

¹⁵ UNDRIP (2007), (nomeadamente os artigos 10.º, 11.º, 19.º, 28.º, 29.º e 32.º); Convenção da OIT nº169 (1997); PIDCP, artigo 27.º (1966); PIDESC, artigos 1.º, 11.º e 15.º (1966)

¹⁶ Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas n.º 76/300 (2022); PIDESC, artigo 12.º (1966); Convenção sobre a Diversidade Biológica, artigo 10.º, alínea b) (1992); Convenção de Basileia, artigo 4.º (1992)

¹⁷ Convenção Anti suborno da OCDE (1997)

4.2 Responsabilidades

Os representantes da EDP nos órgãos sociais das sociedades controladas, quer sediadas em Portugal quer no estrangeiro, são responsáveis por assegurar que são adotadas as medidas necessárias e implementadas as ações adequadas para promover o cumprimento da presente Política, bem como por alinhar as práticas com os requisitos emergentes da Diretiva Europeia relativa ao Dever de Diligência em Matéria de Sustentabilidade Empresarial (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive* – CSDDD).

Para assegurar a implementação eficaz da presente Política, encontra-se definida a seguinte estrutura de governo:

A **Comissão de Governo Societário e de Sustentabilidade (CGSS)** do **Conselho Geral e de Supervisão (CGS)** exerce supervisão estratégica sobre as matérias relacionadas com a sustentabilidade, emitindo pareceres e recomendações, incluindo sobre matérias relacionadas com o respeito e a proteção dos direitos humanos.

O **Conselho de Administração Executivo (CAE)** aprova a presente Política e é responsável por assegurar a sua implementação eficaz em todo o Grupo EDP. O CAE supervisiona o sistema de Dever de Diligência em Direitos Humanos (*Human Rights Due Diligence* – HRDD), com o apoio do Comité de *Sustainability*¹⁸ e em alinhamento com o Sistema de Gestão de *Compliance* da EDP.

A BEF de **Investor Relations & ESG (IR&ESG)**, em coordenação com as BEFs de **Ethics & Compliance** e **People & Organization**, é responsável pela coordenação operacional das matérias de direitos humanos, nomeadamente através da gestão do processo global de dever de diligência em direitos humanos. As matérias específicas serão reguladas por políticas, orientações e procedimentos dedicados, desenvolvidos pelos respetivos Centros de Excelência.

As **Regiões e Plataformas** são responsáveis por assegurar a implementação operacional da presente Política em todas as geografias e atividades de negócio. Atendendo à sua proximidade a fornecedores, clientes e comunidades locais, desempenham um papel fundamental na identificação, avaliação e gestão dos riscos e impactos adversos em matéria de direitos humanos e laborais, incluindo através de medidas de prevenção, mitigação e reparação.

4.3 Dever de diligência em Direitos Humanos

Para apoiar a implementação da presente Política, o Grupo EDP compromete-se a implementar um processo de Dever de Diligência em Direitos Humanos (*Human Rights Due Diligence* – HRDD). Este processo de HRDD abrange todos os tipos relevantes de relações de negócio, conforme definidos no capítulo do Âmbito, e é estabelecido como um processo preventivo e contínuo, orientado pelo quadro promovido pelo Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável e pelo Sistema de Gestão de *Compliance* da EDP.

¹⁸ Comité interno com a responsabilidade de apoiar o CAE na definição de políticas, práticas e mecanismos internos de sustentabilidade e contribuindo para a gestão integrada dos riscos e oportunidades ESG da EDP.

O processo de HRDD seguirá uma abordagem baseada no risco, estruturada em quatro etapas principais, que podem ser implementadas e operacionalizadas através de sistemas de gestão específicos por matéria já existentes.

4.3.1 Avaliação de riscos

Para efeitos da aplicação do processo HRDD, os riscos em matéria de direitos humanos são abordados numa perspetiva orientada para o exterior. Pode existir um risco de impactos adversos em direitos humanos sobre colaboradores, clientes, comunidades locais ou outros parceiros de negócio relevantes sempre que exista o potencial para a ocorrência de comportamentos que possam violar a presente Política.

Os impactos adversos são identificados, avaliados e priorizados com base na sua gravidade e probabilidade, tendo em consideração a natureza do potencial impacto e os grupos de partes interessadas afetados. O processo é implementado de forma interativa, através de análises progressivamente mais aprofundadas.

O processo HRDD é sustentado quer pelo envolvimento direto com as partes interessadas, quer por fontes indiretas que possam sinalizar preocupações potenciais. Serão definidos instrumentos-chave destinados a apoiar a avaliação e a monitorizar a eficácia do processo, conforme previsto no capítulo 4.3.3.

Sempre que aplicável, estas avaliações são realizadas no âmbito dos sistemas de gestão já existentes, designadamente o Sistema de Gestão da Saúde e Segurança, o Sistema de Gestão Ambiental e o Sistema de Gestão Anti Suborno, todos implementados em conformidade com as normas ISO 45001, ISO 14001 e ISO 37001, respetivamente.

4.3.2 Prevenir, cessar, mitigar e reparar

O processo HRDD é implementado como um mecanismo preventivo e de melhoria contínua, com o objetivo de evitar causar ou contribuir para impactos adversos sobre as partes interessadas e de prevenir impactos que estejam diretamente ligados às operações, produtos ou serviços da EDP, bem como ao longo da sua cadeia de atividades.

Para assegurar uma abordagem proativa e sistemática, as ações de prevenção deverão incluir os seguintes elementos-chave:

1. Definir responsabilidades internas claras para a gestão dos riscos de HRDD, tanto ao nível da gestão de topo como ao nível operacional.
2. Dispor de políticas, orientações e procedimentos vinculativos, quando necessário, para todos os temas materiais, de modo a apoiar a prevenção, mitigação e reparação de impactos adversos.
3. Aplicar orientações internas em matéria de HRDD para assegurar a identificação, avaliação e tratamento consistentes dos riscos.
4. Tirar partido e reforçar os sistemas de gestão existentes, assegurando que evoluem continuamente para responder a riscos emergentes.

5. Desenvolver capacidades internas através de iniciativas de formação e sensibilização dirigidas a colaboradores e à gestão.
6. Mapear e envolver as partes interessadas numa fase inicial, de modo a compreender expectativas, recolher contributos relevantes e assegurar uma tomada de decisão informada ao longo da atividade empresarial.

Sempre que sejam identificados impactos adversos, deverá ser implementado um plano de ação para cessar imediatamente tais impactos, sendo igualmente estabelecido, de forma atempada e justa, um plano de mitigação destinado a prevenir a sua recorrência. Caso o impacto adverso seja identificado na cadeia de fornecimento da empresa, será proposto um plano de ação corretivo, sendo a resolução contratual utilizada apenas como último recurso.

A EDP procederá à reparação de quaisquer impactos adversos diretamente ligados às suas operações, na medida do que se encontre sob o seu controlo e, quando aplicável, apoiará a disponibilização de mecanismos de reparação proporcionais ou cooperará com mecanismos legítimos de reparação necessários para tratar impactos adversos ocorridos ao longo da cadeia de atividades da empresa. Para riscos materiais potenciais, serão definidos planos de ação preventivos e de mitigação, sendo tais riscos objeto de monitorização mais frequente.

4.3.3 Monitorização e acompanhamento da implementação

O sistema HRDD da EDP será objeto de acompanhamento periódico, sempre que existam fundamentos razoáveis para considerar que os riscos e impactos se alteraram, beneficiando de análises aprofundadas destinadas a avaliar a eficácia do processo, em alinhamento com o Sistema de Gestão de *Compliance*.

Os seguintes instrumentos apoiam os processos de avaliação de riscos e de monitorização:

- Canais de denúncia (*Speak-Up*) e mecanismos locais de envolvimento das partes interessadas, que permitem sinalizar de forma atempada potenciais situações de risco ou preocupações.
- Resultados de auditorias e inspeções, que fornecem evidência sobre a forma como os compromissos em matéria de direitos humanos estão a ser implementados.
- *Feedback* proveniente dos processos de envolvimento com fornecedores, recolhido ao longo de todo o ciclo de vida do fornecedor — desde a avaliação inicial até à execução e ao encerramento contratual.
- Indicadores de desempenho ambiental e social, que contribuem para a identificação de tendências, riscos emergentes e impactos materiais.

4.3.4 Comunicação, transparência e responsabilização

A EDP mantém canais de comunicação a nível global e local, com o objetivo de promover um envolvimento significativo das partes interessadas e de assegurar que a informação partilhada através destes processos é devidamente considerada e incorporada nos processos de tomada de decisão.

A EDP divulga publicamente informação relevante em matéria de direitos humanos de forma transparente, regular e acessível. Esta divulgação inclui informação sobre os seus processos de dever

de diligência, os riscos efetivos e potenciais identificados, as medidas adotadas para prevenir, mitigar ou reparar impactos adversos, bem como os resultados dessas ações. Sempre que aplicável, estas divulgações encontram-se alinhadas com os requisitos europeus em matéria de reporte de sustentabilidade e dever de diligência, incluindo a CSRD e a CSDDD.

Esta informação é disponibilizada no *website* da EDP, no Relatório Anual ou através de outro meio considerado adequado.

4.4 Canais de Reporte

A EDP mantém canais de reporte seguros, confidenciais e acessíveis para colaboradores, fornecedores e outros parceiros de negócio, clientes, comunidades e demais partes interessadas, com o objetivo de permitir a comunicação de condutas indevidas, violações de direitos humanos, práticas antiéticas ou incumprimentos de normas legais e regras internas. Estes canais estão disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana, permitem o anonimato e são geridos de forma a assegurar uma investigação imparcial, com garantias contra quaisquer formas de retaliação. Todas as comunicações são tratadas através de um processo estruturado de investigação, resposta e, quando aplicável, definição e implementação de ações corretivas e de reparação. Ao nível de projetos, a EDP garante igualmente a existência de canais locais e pontos de contacto adequados.

Qualquer potencial violação da presente Política pode ser comunicada através do canal “**Speak-Up**” da EDP, disponível em [edp.com](https://www.edp.com).

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política será revista a cada três anos ou sempre que o contexto externo ou o enquadramento estratégico do Grupo assim o justifiquem. O processo de revisão pode ser iniciado por qualquer uma das BEFS da EDP representadas no Comité de *Sustainability*. Nesses casos, a revisão será conduzida pela área proponente, sob a supervisão da BEF IR & ESG, em articulação com as BEF cujas atividades estejam relacionadas com a matéria objeto de revisão.

REFERÊNCIAS

Internas

- Código de Ética do Grupo EDP
- Código de Conduta de Fornecedores da EDP
- Política de Relacionamento com *Stakeholders*
- Política de Envolvimento de *Stakeholders* a Nível Local da EDP
- Política de Ambiente do Grupo EDP
- Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença do Grupo EDP
- Política de Integridade do Grupo EDP
- Política de Gestão de Denúncias (*Whistleblowing*)

- Política de Segurança e Saúde no Trabalho do Grupo EDP
- Política de Proteção de Dados Pessoais da EDP

Externas

Quadros de dever de diligência e governação:

- 1) Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (2011)
- 2) Orientações da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável (2023)
- 3) Diretiva (UE) 2024/1760 relativa ao Dever de diligência em Matéria de Sustentabilidade Empresarial (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive* – CSDDD) (2024)

Carta Internacional dos Direitos Humanos, incluindo:

- 4) Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) (1948)
- 5) Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP) (1966)
- 6) Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC) (1966)
- 7) Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas n.º 76/300 – Direito humano a um ambiente limpo, saudável e sustentável (2022)

Instrumentos de proteção de pessoas e grupos vulneráveis, incluindo:

- 8) Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD) (1965)
- 9) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (1979)
- 10) Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC) (1989)
- 11) Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (ICRMW) (1990)
- 12) Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD) (2006)
- 13) Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (artigos 10, 11, 19, 28, 29 e 32) (UNDRIP) (2007)
- 14) Princípios Básicos das Nações Unidas sobre o Uso da Força e de Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (1990)
- 15) Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998, alterada em 2022):
- 16) Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva (Convenções n.os 87 e 98)
 - a) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções n.os 29 e 105)

- b) Abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções n.os 138 e 182)
- c) Eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão (Convenções n.os 100 e 111)
- d) Ambiente de trabalho seguro e saudável (Convenções n.os 155 e 187, Protocolo de 2002)
- e) Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (Declaração OIT-EMN) (1977)
- f) Eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (Convenção n.º 190)
- g) Respeito pelas normas laborais relativas ao tempo de trabalho (Convenções n.os 1, 14 e 106)
- h) Garantia de pagamento de um salário mínimo digno (Convenção n.º 131)
- i) Respeito pela liberdade de escolha do emprego (Convenção n.º 122)
- j) Desenvolvimento e utilização equitativa das capacidades para o trabalho (Convenção n.º 142)
- k) Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais (Convenção n.º 169)
- l) Emprego privado e proteção de dados pessoais (Convenção n.º 181)
- m) Proteção do emprego e despedimento sem justa causa (Convenção n.º 158)

Acervo europeu em matéria de direitos humanos e sociais:

17) Convenção Europeia dos Direitos Humanos (1950)

18) Carta Social Europeia Revista (1996)

Acervo da União Europeia em matéria de direito do trabalho:

19) Diretiva Europeia relativa à Transparência Salarial (2023)

20) Global Living Wage Coalition

21) Fair Wage Network

22) Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (VPSHR) (2000)

23) Convenção sobre a Diversidade Biológica (artigo 10.º, alínea b)) (1992)

24) Convenção de Basileia (artigo 4.º) (1992)

25) Convenção Antissuborno da OCDE (1997)

DEFINIÇÕES

A EDP sustenta a presente Política nas seguintes definições, baseadas nos diferentes referenciais internacionais utilizados como enquadramento e, sempre que necessário, adaptadas à realidade da empresa.

Parceiro de Negócio	Qualquer entidade com a qual a EDP mantenha uma relação comercial direta ou indireta e cujas atividades estejam relacionadas com as operações, produtos ou serviços da EDP. Tal inclui fornecedores, prestadores de serviços, subcontratados, intermediários, parceiros em joint venture e outras entidades envolvidas na cadeia de atividades da EDP. ¹⁹
Trabalho infantil	Qualquer trabalho realizado por uma criança ou adolescente que seja ilegal, prejudicial ou explorador, por comprometer o seu desenvolvimento físico, mental, social ou moral, ou por interferir com a sua escolaridade. Inclui, em particular, qualquer forma de trabalho efetuada abaixo da idade mínima legal de emprego ou em condições proibidas pela legislação aplicável e pelas convenções internacionais relevantes, nomeadamente as da Organização Internacional do Trabalho. ²⁰
Cadeia de atividades	Inclui as operações da EDP, as suas subsidiárias e os parceiros de negócio relevantes a montante, relacionados com a produção de bens ou a prestação de serviços, bem como os parceiros de negócio a jusante, associados à distribuição, transporte e armazenamento dos produtos. ²¹
Devida Diligência	Processo sistemático através do qual as empresas identificam, previnem, mitigam e reparam impactos adversos em matéria de direitos humanos ou ambientais nas suas operações e cadeias de fornecimento. ²²
Ciclo de Vida de Emprego	Inclui o recrutamento, a promoção, a formação, a remuneração e a cessação da relação laboral.
Liberdade de associação e negociação coletiva	Direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituírem, aderirem e participarem livremente em organizações da sua escolha, sem interferência, coação ou retaliação, bem como de participarem em processos de negociação coletiva para a definição das condições de trabalho. Estes direitos permitem que trabalhadores e empregadores atuem coletivamente para promover e defender os seus legítimos interesses económicos e sociais. ²³
Trabalho forçado	Qualquer trabalho ou serviço exigido a uma pessoa sob ameaça, coerção, intimidação ou abuso de poder, para o qual essa pessoa não se tenha oferecido voluntariamente. O trabalho forçado inclui práticas como a servidão por dívida, a escravidão moderna, o tráfico de seres humanos para fins de exploração laboral, a restrição da liberdade de circulação, a retenção de documentos de identificação e outras formas de trabalho involuntário. ²⁴

¹⁹ Alinhado com a CSDDD (2024)

²⁰ Alinhado com Convenções da OIT n.os 138 (1973) e 182 (1999)

²¹ Alinhado com a CSDDD (UE) 2024/1760 (2024)

²² Alinhado com a CSDDD (UE) 2024/1760 (2024)

²³ Convenções da OIT n.os 87 (1948) e 98 (1949)

²⁴ Convenções da OIT n.os 29 (1930) e 105 (1957)

Assédio	Forma de violência e assédio que inclui comportamentos indesejados, ou a ameaça dos mesmos, ocorridos de forma pontual ou reiterada, que tenham por objetivo, resultem ou sejam suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, incluindo a violência baseada no género. ²⁵
Direitos humanos	Direitos e liberdades universais, inerentes e indivisíveis, aos quais todas as pessoas têm direito pelo simples facto de serem humanas. Abrangem direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais e visam proteger a dignidade humana, a igualdade e a liberdade, assegurando que todas as pessoas possam viver e trabalhar em condições de respeito, segurança e justiça. ²⁶
Riscos em matéria de direitos humanos	Riscos de que as atividades ou as relações comerciais de uma empresa possam causar, contribuir para, ou estar diretamente ligadas a impactos adversos sobre os direitos humanos das pessoas. Estes riscos são avaliados com base na gravidade e na probabilidade de ocorrência de danos às pessoas. ²⁷
Direitos laborais	Os direitos laborais são os direitos e as garantias fundamentais relacionados com o trabalho e o emprego que visam assegurar condições de trabalho justas, seguras e dignas. Incluem, entre outros, o direito à liberdade de associação e à negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil, a igualdade e a não discriminação no emprego, a remuneração justa, horários de trabalho razoáveis, condições de trabalho seguras e saudáveis, bem como o respeito pela dignidade dos trabalhadores. ²⁸
Salário digno (<i>Living Wage</i>)	Remuneração suficiente para permitir que os trabalhadores e as suas famílias satisfaçam as suas necessidades básicas e alcancem um nível de vida digno, incluindo alimentação, habitação, cuidados de saúde, educação, transporte e outras necessidades essenciais. O salário digno distingue-se do salário mínimo legal, que pode não refletir adequadamente o custo de vida nem assegurar uma existência digna ²⁹ , sendo utilizado pela EDP como referencial orientador, tendo em consideração as práticas locais de fixação salarial e as condições do mercado de trabalho em cada jurisdição.
Comunidades locais	Grupos de pessoas que vivem em, ou que mantêm uma ligação social, cultural, económica ou ambiental estreita com um determinado território que pode ser afetado por atividades empresariais ou projetos. Incluem-se os povos indígenas, as comunidades tradicionais e outras populações locais, como bairros, aldeias e cidades. ³⁰

²⁵ Convenção da OIT nº 190 (2019)

²⁶ DUDH (1948); PIDCP (1966); PIDESC (1966)

²⁷ OECD DDGRBC (2018); CSDDD (UE) 2024/1760 (2024)

²⁸ Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998); Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), artigos 6.º, 7.º e 8.º (1966)

²⁹ Convenção da OIT n.º 131 (1970); Orientações da OCDE para as Empresas Multinacionais (2011)

³⁰ Convenção da OIT nº 169 (1989); UNDRIP (2007)

Transparência remuneratória

Prática de divulgação clara e acessível de informação sobre estruturas remuneratórias, intervalos salariais, critérios de progressão e fatores que determinam as decisões de remuneração, permitindo aos trabalhadores compreender de que forma a remuneração é definida e identificar potenciais desigualdades.³¹ Esta prática é reforçada pela recente diretiva da União Europeia em matéria de transparência salarial, que visa prevenir a discriminação e promover a igualdade remuneratória para trabalho igual ou de valor igual.

³¹ Convenção da OIT nº 100 (1951)