



Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença

Apresenta uma visão geral da abordagem do Grupo EDP à Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP), descrevendo os seus princípios, modelo de governação, responsabilidades e mecanismos de implementação para promover um ambiente de trabalho justo, inclusivo e acessível.

Divulgação: Pública

Índice

1.	HISTÓRICO DE VERSÕES	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ÂMBITO	4
4.	OBJETO.....	4
4.1.	Compromissos da EDP	4
4.2.	Responsabilidades	5
4.2.1.	Conselho de Administração Executivo	5
4.2.2.	<i>Leadership Team</i>	6
4.2.3.	<i>Centre of Excellence de Talent Management</i>	6
4.2.4.	<i>Centre of Excellence de P&O</i>	6
4.2.5.	<i>Business Partners de P&O</i>	7
4.2.6.	<i>GBS People Services</i>	7
4.2.7.	<i>Business Enablement Functions</i>	7
4.2.8.	<i>Managers</i>	8
4.2.9.	Colaboradores	8
4.3.	Mecanismos de Implementação	9
4.3.1.	Comité <i>DEIB Council</i>	9
4.3.2.	Monitorização e melhoria contínua	9
4.4.	Escuta, <i>feedback</i> e mecanismos de reporte	9
4.4.1.	<i>Feedback</i> , questões e sugestões.....	10
4.4.2.	Reporte de condutas inadequadas.....	10
5.	DISPOSIÇÕES FINAIS	10
	REFERÊNCIAS	10
	DEFINIÇÕES	11

1. HISTÓRICO DE VERSÕES

Versão	Data de aprovação	Elaboração	Aprovação	Observações / Revogação
1	29/01/2013	Departamento de Recursos Humanos	Conselho de Administração Executivo (CAE)	Emissão Inicial
2	22/03/2017	Departamento de Recursos Humanos	CAE	Revisão
3	17/05/2022	<i>People & Organisational Development Global Unit</i>	CAE	Revisão
4	13/07/2026	<i>People & Organization (P&O)</i>	CAE	Revisão – Revoga a versão datada de 17/07/2022
	Principais alterações: - Alinhamento com a Estratégia DEIP 2026–2028 da EDP e com o Plano de Pessoas 2026–2028; - Reforço dos compromissos, do modelo de governação, do modelo de assunção de responsabilidades e das responsabilidades dos <i>stakeholders</i>; - Reforço da acessibilidade, da equidade na experiência dos colaboradores e dos mecanismos de monitorização e reporte.			

2. OBJETIVO

Na EDP, a Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP) são fundamentais para concretizar o propósito da EDP de criar uma nova energia para o planeta. Enquanto organização global presente em diferentes geografias, culturas e realidades, a EDP reconhece que perspetivas, experiências e contextos diversos fortalecem a sua capacidade de inovar, colaborar e criar valor sustentável para as suas pessoas, o negócio e a sociedade.

A EDP está empenhada em atrair, desenvolver, envolver e reter talento com diferentes percursos e experiências, assegurando que todas as pessoas são tratadas de forma justa, têm acesso a oportunidades e se sentem respeitadas, valorizadas e habilitadas para contribuir. A EDP acredita que as pessoas atingem o seu melhor desempenho quando podem ser autênticas, partilhar as suas perspetivas e trabalhar num ambiente assente na confiança, no respeito e na colaboração.

A EDP reconhece que as pessoas podem experienciar o local de trabalho de forma diferente ao longo do seu percurso na organização. Por isso, procura compreender e eliminar barreiras que possam limitar a

participação, o desenvolvimento ou o acesso a oportunidades, promovendo um ambiente onde todas as pessoas possam prosperar e sentir um verdadeiro sentido de pertença.

A DEIP está integrada na forma como a EDP lidera as pessoas, molda a sua cultura e concebe as suas políticas, processos e experiências dos colaboradores. Ao incorporar os princípios DEIP nas decisões do dia a dia e nas práticas organizacionais, a EDP reforça a sua capacidade de alcançar os objetivos de negócio, promovendo simultaneamente um ambiente onde todas as pessoas possam prosperar, sentir-se parte da organização e contribuir para o seu bem-estar global.

A Diversidade, a Equidade, a Inclusão e a Pertença são conceitos¹ distintos, mas interligados, que ajudam a EDP a compreender como as pessoas vivenciam o ambiente de trabalho, se sentem representadas, são tratadas com justiça, têm acesso equitativo a oportunidades e experienciam um sentimento genuíno de pertença. Em conjunto, estes conceitos contribuem para a criação de um ambiente de trabalho onde todas as pessoas podem contribuir, desenvolver-se e ter sucesso, apoiando simultaneamente a EDP na resposta às oportunidades e aos desafios da transição energética.

3. ÂMBITO

A presente Política aplica-se a todas as sociedades e entidades que integram o Grupo EDP, bem como às estruturas que integram a estrutura matricial em vigor, a saber, Plataformas, Regiões, *Business Enablement Functions* (BEFs), *Global Business Services* (GBS) e, bem assim, aos Colaboradores do Grupo EDP.

A implementação da presente Política deverá ter em consideração a legislação laboral e a regulamentação aplicáveis a nível local, bem como os requisitos do negócio e as necessidades operacionais, assegurando o estrito cumprimento do enquadramento legal e regulamentar aplicável (incluindo a lei, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, os contratos individuais de trabalho e quaisquer outras fontes de direito laboral reconhecidas) em cada geografia onde o Grupo opera.

4. OBJETO

A presente Política define as responsabilidades, os mecanismos de governação e as práticas por meio das quais a EDP promove a DEIP em toda a organização.

4.1. Compromissos da EDP

A EDP está empenhada em promover um ambiente de trabalho onde a Diversidade, a Equidade, a Inclusão e a Pertença estejam integradas na sua cultura, nas práticas de liderança, nos processos de gestão de pessoas e na tomada de decisão. A EDP reconhece que a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e acessível é essencial para atrair, desenvolver, envolver e reter talento, reforçar a experiência

¹ Ver detalhes de DEIP em Definições.

dos colaboradores e apoiar um desempenho empresarial sustentável. Para concretizar este compromisso, a EDP procura:

- **Promover a igualdade de oportunidades:** Promover um acesso justo e equitativo a oportunidades ao longo de todo o ciclo de vida do colaborador, incluindo atração, recrutamento, desenvolvimento, mobilidade, progressão, reconhecimento e retenção;
- **Fomentar um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso:** Promover um ambiente onde todas as pessoas sejam tratadas com dignidade e respeito, se sintam valorizadas pelas suas perspetivas e experiências únicas e possam contribuir de forma autêntica;
- **Promover a acessibilidade e remover barreiras:** Identificar e atuar sobre barreiras que possam limitar a participação, o desenvolvimento ou a progressão, promovendo ambientes acessíveis e experiências equitativas para os colaboradores em toda a organização;
- **Reforçar a liderança inclusiva e a assunção de responsabilidades:** Incentivar a liderança, em todos os níveis da organização, a promover ambientes inclusivos e psicologicamente seguros, a dar o exemplo através dos comportamentos esperados e a apoiar uma tomada de decisão justa e informada;
- **Promover a melhoria contínua:** Reforçar as práticas relacionadas com DEIP através da aprendizagem contínua, da recolha de *feedback* dos colaboradores, da monitorização e do diálogo, apoiando a evolução para um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, equitativo e sustentável.

4.2. Responsabilidades

A DEIP é uma responsabilidade partilhada por toda a EDP. Espera-se que todos os colaboradores contribuam para um ambiente de trabalho onde as pessoas sejam tratadas de forma justa, com dignidade e respeito, e tenham acesso equitativo a oportunidades. Adicionalmente, determinados *stakeholders* são responsáveis por assegurar a integração dos princípios de DEIP na cultura da EDP, nas práticas de liderança, nos processos de gestão de pessoas e na tomada de decisão.

4.2.1. Conselho de Administração Executivo

O Conselho de Administração Executivo (CAE) supervisiona os compromissos, objetivos e resultados relacionados com a DEIP em todo o Grupo. As suas principais responsabilidades incluem:

- Aprovar políticas, compromissos e prioridades estratégicas de DEIP;
- Promover a DEIP como uma prioridade estratégica em todo o Grupo e apoiar a sua integração na estratégia de negócio e nos processos de tomada de decisão;
- Assegurar o alinhamento entre as prioridades de DEIP, a sustentabilidade da força de trabalho e os objetivos de negócio da EDP;
- Monitorizar o progresso face aos compromissos e objetivos de DEIP;
- Assegurar que as considerações relacionadas com DEIP são adequadamente refletidas nos modelos de governação e nos processos de tomada de decisão;

- Apoiar o progresso contínuo da DEIP em todo o Grupo.

4.2.2. Leadership Team

A *Leadership Team* assegura a supervisão, o alinhamento e a governação das prioridades de DEIP em toda a organização. As suas principais responsabilidades incluem:

- Acompanhar o progresso, as prioridades, as iniciativas-chave e os riscos emergentes relacionados com a DEIP;
- Promover o alinhamento entre as ambições globais e as realidades locais;
- Apoiar a tomada de decisão organizacional relacionada com as prioridades e iniciativas de DEIP;
- Monitorizar o progresso face aos objetivos estratégicos;
- Promover a colaboração e a partilha de conhecimento entre Plataformas, Regiões e BEFs, de forma a apoiar a implementação eficaz das prioridades de DEIP.

4.2.3. Centre of Excellence de Talent Management

O *Center of Excellence (CoE) de Talent Management* é responsável por definir, coordenar e monitorizar a estratégia de DEIP da EDP e o respetivo modelo de governação. As suas principais responsabilidades incluem:

- Definir prioridades, modelos de atuação e orientações estratégicas de DEIP;
- Coordenar a implementação de DEIP entre Plataformas, Regiões e BEFs;
- Monitorizar o progresso através de indicadores relevantes e mecanismos de reporte;
- Apoiar os órgãos de governação com dados, análises e recomendações;
- Promover a melhoria contínua das práticas de DEIP, considerando o *feedback* dos colaboradores, as necessidades do negócio e a evolução dos requisitos regulamentares.

4.2.4. Centre of Excellence de P&O

Os *Centre of Excellence* de P&O são responsáveis por integrar os princípios de DEIP na conceção e evolução das políticas, processos, modelos e ferramentas de gestão de pessoas. As suas principais responsabilidades incluem:

- Integrar os princípios de DEIP nos processos de gestão de pessoas e nas experiências dos colaboradores relevantes;
- Conceber e manter políticas, ferramentas e modelos inclusivos;
- Promover a consistência e o alinhamento entre as práticas de gestão de pessoas;

- Identificar oportunidades para reforçar a equidade, a acessibilidade e a inclusão ao longo da jornada dos colaboradores;
- Colaborar com outras BEFs para dar resposta a necessidades, desafios e oportunidades emergentes relacionados com DEIP.

4.2.5. Business Partners de P&O

Os *Business Partners* de P&O apoiam a tradução da estratégia e das prioridades de DEIP da EDP para o contexto do negócio e para as realidades locais. As suas principais responsabilidades incluem:

- Apoiar a liderança na integração dos princípios de DEIP nas decisões relacionadas com as pessoas e o talento;
- Promover o alinhamento entre as prioridades globais e as necessidades locais;
- Identificar desafios, riscos e oportunidades locais que possam impactar a experiência dos colaboradores, a participação e a representatividade;
- Fornecer *feedback* e recomendações para apoiar a melhoria contínua das iniciativas e práticas de DEIP;
- Apoiar a implementação local das prioridades e dos planos de ação de DEIP.

4.2.6. GBS People Services

A *GBS People Services* apoia a prestação consistente, eficiente e escalável de processos e serviços relacionados com a DEIP em toda a organização. As suas principais responsabilidades incluem:

- Apoiar a implementação de processos e serviços standardizados relacionados com DEIP;
- Apoiar as atividades de garantia da qualidade dos dados, monitorização e reporte;
- Promover experiências consistentes e eficientes para os colaboradores nos processos relevantes;
- Apoiar a implementação operacional de iniciativas de DEIP, sempre que aplicável;
- Contribuir para a melhoria contínua dos sistemas e processos que sustentam os objetivos de DEIP.

4.2.7. Business Enablement Functions

As *Business Enablement Functions* (BEF), tais como *Communication*, *Brand*, *Digital*, *Ethics & Compliance* e *Legal & Governance*, apoiam a implementação da DEIP através das respetivas áreas de especialização. As suas principais responsabilidades incluem:

- Apoiar iniciativas de comunicação, *employer branding* e sensibilização que promovam a DEIP em toda a organização;

- Assegurar o alinhamento com os requisitos legais, regulamentares, éticos e de *compliance* aplicáveis;
- Apoiar a acessibilidade e a promoção de experiências inclusivas em ambientes digitais, físicos e de trabalho;
- Disponibilizar conhecimento técnico especializado para apoiar prioridades, iniciativas e processos de tomada de decisão relacionados com a DEIP;
- Colaborar com as equipas de P&O e outros *stakeholders* para reforçar a sensibilização, o envolvimento e a responsabilização organizacional.

4.2.8. Managers

Os *Managers* desempenham um papel fundamental na forma como os colaboradores vivenciam o seu percurso na EDP, assegurando que os princípios de DEIP se refletem nas decisões e nos comportamentos do dia a dia. As suas principais responsabilidades incluem:

- Promover ambientes de equipa inclusivos, respeitadores e psicologicamente seguros, que contribuam para o bem-estar dos colaboradores;
- Promover o acesso equitativo a oportunidades relacionadas com recrutamento, desenvolvimento, mobilidade, progressão e reconhecimento;
- Identificar e mitigar potenciais barreiras e enviesamentos nas decisões relacionadas com pessoas;
- Ouvir e dar resposta ao *feedback* dos colaboradores;
- Liderar pelo exemplo e reforçar comportamentos inclusivos nas suas equipas;
- Contribuir para uma cultura de responsabilização, colaboração e pertença.

4.2.9. Colaboradores

Todos os colaboradores contribuem para a criação de um ambiente de trabalho onde as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e incluídas. Espera-se que os colaboradores:

- Tratem os outros com dignidade, respeito e profissionalismo;
- Valorizem e acolham diferentes perspetivas, experiências e percursos;
- Reflitam sobre os seus próprios comportamentos e questionem potenciais enviesamentos;
- Contribuam para um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e exclusão;
- Promovam a inclusão, a colaboração e o sentido de pertença através das interações do dia a dia;
- Atuem em conformidade com os valores da EDP, os princípios éticos, as políticas e os comportamentos esperados.

4.3. Mecanismos de Implementação

A EDP promove a implementação desta Política através de um modelo de governação concebido para apoiar a responsabilização, a colaboração e a melhoria contínua em toda a organização.

Este modelo visa assegurar que os princípios de DEIP são integrados nas práticas de liderança, nos processos de gestão de pessoas, nas experiências dos colaboradores e na tomada de decisão organizacional, tendo em consideração as diferentes realidades, culturas e requisitos legais das geografias onde a EDP opera.

A implementação da presente Política é suportada por mecanismos de governação, monitorização, reporte, aprendizagem e recolha de *feedback*, que permitem uma supervisão eficaz, a medição de resultados e a melhoria contínua das práticas de DEIP em todo o Grupo.

4.3.1. Comité *DEIB Council*

O Comité *DEIB Council* constitui o principal fórum de governação para acompanhar o progresso e apoiar a implementação dos compromissos DEIP da EDP, reunindo líderes seniores e *stakeholders* estratégicos para promover o alinhamento, a responsabilização e uma tomada de decisão informada relativamente às prioridades relacionadas com DEIP. O Comité *DEIB Council* reúne periodicamente, pelo menos uma vez por ano, para:

- Avaliar o progresso face às prioridades, objetivos e compromissos de DEIP;
- Discutir desafios, oportunidades e tendências emergentes relacionados com DEIP;
- Promover o alinhamento entre Plataformas, Regiões e BEFs;
- Apoiar a melhoria contínua e a evolução das iniciativas, práticas e mecanismos de governação de DEIP.

4.3.2. Monitorização e melhoria contínua

A implementação da DEIP é apoiada por métricas relevantes, *feedback* dos colaboradores e mecanismos de reporte, em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados, que permitem a avaliação contínua do progresso, a medição de resultados e a identificação de oportunidades de melhoria contínua. Qualquer recolha, tratamento, utilização, divulgação ou reporte de dados pessoais para fins relacionados com DEIP deve ser realizado em conformidade com os requisitos aplicáveis em matéria de proteção de dados e privacidade.

4.4. Escuta, *feedback* e mecanismos de reporte

A promoção de um ambiente de trabalho inclusivo exige diálogo contínuo e escuta ativa. A EDP promove mecanismos que permitem aos colaboradores partilhar *feedback*, sinalizar preocupações e contribuir para a melhoria contínua das práticas e iniciativas relacionadas com DEIP.

4.4.1. Feedback, questões e sugestões

Os colaboradores são incentivados a partilhar *feedback*, sugestões, questões ou preocupações relacionadas com a DEIP através dos canais apropriados disponíveis nas suas equipas, BEFs ou estruturas de *People & Organization*. Os colaboradores podem também contactar o *Inclusion Office* através do endereço de e-mail inclusion.office@edp.com

O *feedback* recebido através destes canais pode ajudar a identificar oportunidades de melhoria e apoiar a melhoria contínua das iniciativas, políticas e práticas relacionadas com DEIP.

4.4.2. Reporte de condutas inadequadas

A EDP está empenhada em manter um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e outras formas de conduta inadequada.

Os colaboradores que observem ou experienciem comportamentos que possam não estar alinhados com os princípios éticos da EDP, com o Código de Ética ou com as políticas aplicáveis são encorajados a reportar essas situações através dos Canais de Ética do Grupo disponíveis nas diferentes geografias onde a EDP opera.

Todas as participações são tratadas em conformidade com os procedimentos aplicáveis e os requisitos de confidencialidade em vigor.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

Quaisquer questões relacionadas com a interpretação ou aplicação da presente Política devem ser dirigidas ao CoE de *Talent Management*, que prestará o apoio e esclarecimentos adequados.

O CoE de *Talent Management* é responsável por monitorizar a implementação da presente Política e propor atualizações sempre que necessário. A presente Política será revista periodicamente para assegurar o seu alinhamento contínuo com as prioridades estratégicas da EDP, as necessidades da força de trabalho, os requisitos regulamentares e a evolução do contexto organizacional.

REFERÊNCIAS

Referências externas

Nações Unidas

- [Declaração Universal dos Direitos Humanos \(1948\)](#)
- [Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial](#)
- [Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres \(CEDAW\)](#)
- [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência \(CRPD\)](#)

- Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, em particular:
 - ODS 5 – Igualdade de Género
 - ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico
 - ODS 10 – Redução de Desigualdades

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

- Convenção n.º 100 da OIT – Convenção sobre Igualdade de Remuneração
- Convenção n.º 111 da OIT – Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão)

União Europeia

- Diretiva relativa ao Relato de Sustentabilidade Empresarial (CSRD)
- Ato Europeu da Acessibilidade
- Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial

Normas Globais e Referenciais de Reporte

- *Global Reporting Initiative (GRI)*
 - GRI 405 – Diversidade e Igualdade de Oportunidades
 - GRI 406 – Não Discriminação
- Outros referenciais de sustentabilidade e governação adotados pela EDP, quando aplicável

Referências Internas

- Código de Ética da EDP
- Política de Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP
- Plano de Negócios EDP 2026–2028
- Plano de Pessoas 2026–2028
- Estratégia DEIP 2026–2028
- Estratégia de Bem-Estar 2026–2028
- Outras políticas e procedimentos relacionados com pessoas, aplicáveis à experiência do colaborador, gestão de talento, acessibilidade e igualdade de oportunidades.

DEFINIÇÕES

As seguintes definições visam promover uma compreensão comum dos principais conceitos relacionados com DEIP em todo o Grupo EDP.

Acessibilidade: Conceção de ambientes, sistemas, tecnologias, serviços e processos de forma a permitir que todas as pessoas, incluindo pessoas com deficiência, possam participar plenamente, de forma autónoma e em condições de equidade;

Sentido de Pertença: Sentimento de ligação, aceitação e valorização no seio de um grupo, equipa ou organização. O sentido de pertença reflete o grau em que as pessoas se sentem respeitadas, apoiadas e capazes de contribuir de forma autêntica;

DEIP: Sigla para Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença;

Diversidade: Variedade de características, experiências, perspetivas e percursos que tornam cada pessoa única. A diversidade pode incluir, entre outros aspetos, a idade, etnia, nacionalidade, género, deficiência, religião, orientação sexual, formação académica, experiência profissional e formas de pensar;

Deficiência: Condição física, sensorial, intelectual, cognitiva ou mental de longo prazo que, em interação com barreiras ambientais, sociais ou organizacionais, pode afetar a participação plena e efetiva de uma pessoa na sociedade e no local de trabalho, em condições de igualdade com as demais;

Discriminação: Qualquer distinção, exclusão ou tratamento desfavorável com base em características ou circunstâncias pessoais que limite, direta ou indiretamente, a igualdade de acesso a oportunidades, direitos ou participação;

Equidade: Princípio que visa garantir um tratamento justo, bem como acesso, oportunidades e progressão equitativos para todas as pessoas, reconhecendo e eliminando barreiras que possam afetá-las de forma diferente;

Direitos Humanos: Direitos e liberdades fundamentais inerentes a todos os seres humanos, independentemente da nacionalidade, género, idade, etnia, religião, deficiência, orientação sexual ou qualquer outra característica;

Inclusão: Criação de um ambiente onde todas as pessoas se sentem acolhidas, respeitadas, apoiadas e habilitadas para participar e contribuir plenamente;

Liderança Inclusiva: Abordagem de liderança que valoriza diferentes perspetivas, promove a participação, incentiva o diálogo aberto e cria condições para que todas as pessoas possam contribuir e prosperar;

Ambiente de Trabalho Inclusivo: Ambiente de trabalho onde todos os colaboradores se sentem respeitados, valorizados, apoiados e capazes de contribuir, desenvolver-se e alcançar o sucesso, independentemente do seu percurso ou características pessoais;

Interseccionalidade: Forma como diferentes dimensões da identidade e das experiências de vida de uma pessoa podem interagir e gerar experiências únicas de privilégio, desvantagem ou discriminação;

LGBTQIA+: Sigla abrangente que inclui lésbicas, *gays*, bissexuais, pessoas transgénero, pessoas *queer* ou em questionamento da sua orientação ou identidade, pessoas intersexo, assexuais e outras orientações sexuais, identidades e expressões de género diversas;

Neurodiversidade: Reconhecimento de que as diferenças neurológicas são uma parte natural da diversidade humana e devem ser respeitadas e valorizadas da mesma forma que outras formas de diversidade;

Segurança Psicológica: Ambiente de trabalho onde as pessoas se sentem confortáveis para expressar ideias, colocar questões, partilhar preocupações e reconhecer erros, sem receio de consequências negativas;

Raça e Etnia: Dimensões sociais e culturais associadas à ascendência, herança, origem étnica, nacionalidade ou outras características culturais partilhadas;

Enviesamento Inconsciente: Atitudes, pressupostos ou estereótipos que influenciam julgamentos, decisões e comportamentos de forma muitas vezes não consciente;

Sustentabilidade da Força de Trabalho: Capacidade da organização para atrair, desenvolver, envolver e reter uma força de trabalho diversa, com as competências, capacidades e níveis de bem-estar necessários para apoiar o desempenho sustentável do negócio e responder às necessidades futuras da organização.