Política de Bem-Estar

Estabelece a abordagem da EDP ao bem-estar, definindo os princípios, compromissos, modelo de governação, responsabilidades e mecanismos que sustentam o desempenho sustentável, a flexibilidade e o cuidado com as pessoas ao longo de toda a experiência do colaborador.

Divulgação: Pública

Índice

1. Histórico de Versões 3
2. Objetivo 3
3. Âmbito 3
4. Objeto 3
4.1 Princípios e Compromissos 3
4.1.1 Liderança Humanizada como Catalisador do Crescimento de uma Cultura de Bem-estar 4
4.1.2 Promover o Bem-estar Digital 5
4.1.3 Promover a Saúde Mental e a Prevenção do *Burnout* 5
4.1.4 Assegurar uma Abordagem Holística ao Bem-estar nas Diferentes Dimensões da Vida 5
4.2 Mecanismos de Implementação 6
4.3 Responsabilidades 7
4.4 Monitorização, Reporte e Melhoria Contínua 9
5. Disposições finais 9
Referências 10
Definições 11

1. HISTÓRICO DE VERSÕES

Versão	Data de Aprovação	Elaboração	Aprovação	Observações/ Revogação
1	14/09/2026	*People & Organization* (P&O)	Conselho de Administração Executivo (CAE)	Emissão Inicial

2. OBJETIVO

A presente Política afirma o compromisso do Grupo EDP em tornar o bem-estar dos colaboradores parte integrante de uma gestão empresarial responsável e de um desempenho sustentável. Define os princípios e compromissos que orientam a promoção da integração vida-trabalho, a saúde, as oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, a resiliência organizacional e uma experiência do colaborador centrada nas pessoas.

A presente Política concretiza a Estratégia de Bem-Estar da EDP através de uma abordagem consistente em todo o Grupo ao bem-estar, à integração vida-trabalho e à experiência do colaborador. Orienta as práticas de liderança, a organização do trabalho, os processos de pessoas, os benefícios e o apoio aos colaboradores, permitindo simultaneamente uma adaptação local adequada. O bem-estar implica contributos partilhados no âmbito de funções claramente definidas: a EDP mantém a responsabilidade por assegurar condições, governação e recursos adequados; os líderes traduzem os compromissos em práticas diárias no âmbito da sua função; e os colaboradores contribuem para um local de trabalho respeitador e solidário.

3. ÂMBITO

A presente Política aplica-se a todas as empresas e entidades do Grupo EDP, incluindo Plataformas, Regiões, *Business Enablement Functions (BEFs)*, *Global Business Services (GBS)*, líderes e colaboradores, sem prejuízo do âmbito e dos requisitos aplicáveis em cada jurisdição. Deve ser implementada em conformidade com a legislação local aplicável, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, os requisitos regulamentares e as práticas laborais obrigatórias, podendo ser adaptada aos contextos culturais, operacionais, da força de trabalho e específicos de cada função. Sempre que esses requisitos locais estabeleçam normas diferentes das previstas na presente Política, prevalecem os requisitos locais aplicáveis.

4. OBJETO

4.1 PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

Na EDP, o bem-estar constitui uma prioridade estratégica e um fator impulsionador do desempenho sustentável, da resiliência organizacional e de uma experiência do colaborador centrada nas pessoas. Contribui para a capacidade do Grupo de atrair e reter talento, fortalecer o envolvimento e a inclusão, gerir os riscos ocupacionais e psicossociais e assegurar um desempenho sustentável num contexto de transição energética e de transformação contínua das formas de trabalhar.

A EDP integra o bem-estar na forma como lidera, organiza o trabalho, toma decisões e apoia as pessoas ao longo de toda a experiência do colaborador. O Grupo promove ambientes de trabalho saudáveis, seguros, flexíveis, inclusivos e baseados na confiança, nos quais os colaboradores podem contribuir eficazmente e de forma sustentável ao longo do tempo, sentindo-se respeitados e apoiados.

O bem-estar assenta num modelo de responsabilidade partilhada, sem prejuízo das obrigações legais e organizacionais da EDP. A EDP permanece responsável por assegurar condições de trabalho adequadas e por identificar, prevenir e mitigar riscos físicos, psicológicos e psicossociais, em conformidade com a legislação aplicável. Os líderes e os colaboradores devem contribuir para a promoção do bem-estar no âmbito das respetivas funções e responsabilidades.

O bem-estar dos colaboradores é multidimensional e pode evoluir ao longo das diferentes fases da vida, percursos profissionais e circunstâncias pessoais. A EDP aborda o bem-estar através de cinco dimensões interligadas:

1. **Física** – promovendo a saúde, a energia, a segurança e condições de trabalho saudáveis;
2. **Emocional** – apoiando a saúde mental, a resiliência e a segurança psicológica;
3. **Social** – reforçando a ligação entre pessoas, a inclusão e o sentido de pertença;
4. **Profissional** – promovendo o crescimento, o trabalho com propósito e o desempenho sustentável;
5. **Financeira** – promovendo a estabilidade financeira, a literacia financeira e a tomada de decisões informadas.

Estas cinco dimensões constituem o referencial orientador da abordagem da EDP ao bem-estar e refletem-se nos quatro compromissos estratégicos definidos abaixo. A implementação poderá ser adaptada aos requisitos legais aplicáveis, aos contextos culturais, às realidades do negócio, às necessidades da força de trabalho e às especificidades das diferentes funções, mantendo sempre os princípios e a orientação estabelecidos na presente Política.

Os princípios e compromissos seguintes orientam a implementação da presente Política e a tomada de decisão em matéria de bem-estar em todo o Grupo EDP.

4.1.1 LIDERANÇA HUMANIZADA COMO CATALISADOR DO CRESCIMENTO DE UMA CULTURA DE BEM-ESTAR

A promoção do bem-estar dos colaboradores é uma responsabilidade importante da liderança e um contributo essencial para o desempenho sustentável.

A EDP compromete-se a:

- integrar os princípios de bem-estar nas práticas, nos comportamentos e nas decisões da liderança;
- promover ambientes de trabalho psicologicamente seguros, assentes na confiança, no respeito e no diálogo aberto;
- incentivar os líderes a darem o exemplo através de práticas de trabalho saudáveis e sustentáveis;
- preparar os líderes para promover o bem-estar dos colaboradores, contribuindo simultaneamente para o desempenho sustentável do negócio.

4.1.2 PROMOVER O BEM-ESTAR DIGITAL

A tecnologia, a flexibilidade e a evolução das formas de trabalhar oferecem benefícios significativos, mas exigem uma utilização consciente e responsável para proteger o bem-estar dos colaboradores e promover um desempenho sustentável.

A EDP compromete-se a:

- promover hábitos digitais saudáveis e uma utilização responsável da tecnologia;
- incentivar práticas de trabalho que favoreçam a concentração, a recuperação, a colaboração e o desempenho sustentável;
- fomentar uma cultura que respeite a flexibilidade, os limites pessoais e o direito a desligar, em conformidade com a legislação e os enquadramentos locais aplicáveis;
- adaptar as formas de trabalhar à evolução das necessidades do negócio e dos colaboradores, promovendo simultaneamente a integração entre a vida pessoal e profissional.

4.1.3 PROMOVER A SAÚDE MENTAL E A PREVENÇÃO DO *BURNOUT*

A saúde mental e a prevenção do *burnout*, da sobrecarga de trabalho e dos riscos psicossociais são essenciais para proteger os colaboradores e assegurar um desempenho organizacional sustentável. A EDP procura identificar, avaliar e mitigar os riscos de *burnout* e outros riscos psicossociais através de medidas preventivas adequadas e proporcionais, de uma conceção e organização do trabalho responsável, da identificação precoce de fatores de risco e do acesso a apoio profissional disponível, em conformidade com a legislação aplicável e tendo em consideração as circunstâncias relevantes.

A EDP compromete-se a:

- identificar, avaliar e gerir o *stress*, a carga de trabalho, o *burnout* e outros riscos psicossociais através de medidas preventivas adequadas, em conformidade com a legislação aplicável;
- integrar a avaliação dos riscos psicossociais e as respetivas medidas preventivas nos processos relevantes de saúde e segurança no trabalho e de gestão de pessoas;
- reforçar a sensibilização e capacitação da liderança para reconhecer potenciais situações relacionadas com o bem-estar, atuar de forma adequada no âmbito das suas funções e encaminhar os colaboradores para os mecanismos de apoio profissional disponíveis;
- assegurar o acesso a apoio profissional adequado e confidencial;
- apoiar os colaboradores em períodos mais exigentes e facilitar uma reintegração sustentável após ausências relacionadas com situações de *stress*, em conformidade com a legislação aplicável e os enquadramentos locais.

4.1.4 ASSEGURAR UMA ABORDAGEM HOLÍSTICA AO BEM-ESTAR NAS DIFERENTES DIMENSÕES DA VIDA

A EDP adota uma abordagem holística ao bem-estar, reconhecendo a interligação entre as dimensões física, emocional, social, profissional e financeira. Estas dimensões são promovidas ao longo de toda

a experiência do colaborador através de iniciativas, recursos e mecanismos de apoio que evoluem em função das necessidades dos colaboradores ao longo das diferentes etapas da vida, percursos profissionais e circunstâncias pessoais, mantendo-se alinhados com as necessidades do negócio e os contextos locais.

A EDP compromete-se a:

- integrar considerações de bem-estar ao longo de todo o ciclo de vida do colaborador e nas práticas relevantes de gestão de pessoas;
- apoiar os colaboradores nos principais momentos de vida, transições e circunstâncias pessoais, incluindo parentalidade, responsabilidades de cuidados, situações relacionadas com a saúde, necessidades associadas à deficiência, transições de carreira, circunstâncias pessoais e reforma, promovendo simultaneamente o acesso a recursos e mecanismos de apoio adequados em matéria ao bem-estar;
- assegurar a disponibilização de iniciativas, programas e mecanismos de apoio orientados por princípios e referências de atuação comuns e nível global, sujeitos à legislação aplicável, aos critérios de elegibilidade, às necessidades do negócio e aos modelos de implementação locais;
- promover uma cultura de cuidado, inclusão, pertença e responsabilidade partilhada, reforçada através do envolvimento dos colaboradores, da comunicação e da escuta contínua.

4.2 MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO

A EDP implementa a presente Política através de um modelo de governação e de operação que integra o bem-estar na liderança, nas práticas de trabalho, nos mecanismos de apoio aos colaboradores, nos benefícios, na comunicação e nos processos de gestão de pessoas.

A implementação é suportada por:

- referenciais globais de bem-estar e benefícios, normas de referência, orientações e prioridades anuais, sujeitos aos requisitos locais aplicáveis e aos respetivos modelos de implementação;
- adaptação e implementação local pelas Regiões, Plataformas e equipas de P&O;
- escuta dos colaboradores através de inquéritos, grupos de discussão, e canais de *feedback*;
- comunicação que promova a sensibilização, acessibilidade e compreensão dos recursos de bem-estar disponíveis;
- monitorização de indicadores relevantes, dados de utilização e *feedback* dos colaboradores; e
- melhoria contínua sustentada por dados, necessidades do negócio, evolução regulamentar e *benchmarking* externo.

O CoE de *Compensation, Benefits, Well-being & Labor Relations* da área de *People & Organization* (P&O) é responsável pela Política, estratégia e referenciais globais nesta matéria, bem como pela coordenação da respetiva implementação. A implementação é assegurada de forma partilhada pelas equipas de GBS Well-*being & Occupational Health,* GBS *Compensation & Benefits*, Regiões, Plataformas, equipas locais de P&O e pelas *Business Enablement Functions* relevantes, de acordo com as responsabilidades definidas na secção 3.3.

4.3 RESPONSABILIDADES

Uma implementação eficaz exige uma atribuição clara de responsabilidades ao nível da governação, da liderança e da operacionalização. A EDP adota um modelo de responsabilidade partilhada que articula a orientação estratégica, a coordenação global e a implementação local.

(i) Conselho de Administração Executivo (CAE)

- Aprova a presente Política;
- Define a orientação estratégica do Grupo em matéria de integração vida-trabalho e bem-estar dos colaboradores;
- Supervisiona a implementação da Politica e promove a integração dos seus princípios na prática de liderança e de gestão de pessoas.

(ii) Conselho Geral e de Supervisão (CGS)

- No âmbito das suas competências estatutárias e de governação interna, acompanha e avalia matérias relacionadas com a governação corporativa, a sustentabilidade e os códigos internos de ética e conduta, podendo emitir pareceres ou recomendações sobre essas matérias.

(iii) Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade (CGSC)

- Enquanto Comissão Especializada do CGS, acompanha e apoia a definição e implementação das políticas e estratégias de sustentabilidade relevantes, incluindo, quando aplicável, matérias relacionadas com a cultura organizacional, a liderança e o bem-estar dos colaboradores;
- Reporta ao CGS e pode emitir recomendações ao CGS e ao CAE, nos termos do respetivo Regulamento Interno.

(iv) CoE *Compensation, Benefits, Well-being & Labor Relations*

- Define estratégias, referenciais e orientações globais para a integração vida-trabalho e o bem-estar;
- Assegura o alinhamento com a Estratégia de Bem-Estar e o Plano de Pessoas ;
- Integra o bem-estar nas práticas de liderança e nos processos de gestão de pessoas;
- Revê e atualiza a Política com base nas perceções dos colaboradores, nas necessidades do negócio e na evolução do contexto externo.

(v) *Global Business Services* (GBS *People Services, Well-being & Occupational Health*)

- Implementa iniciativas de bem-estar, serviços de apoio aos colaboradores e programas relacionados;
- Apoia a disponibilização consistente de benefícios, programas e mecanismos de apoio aos colaboradores, em conformidade com a legislação aplicável, os critérios de elegibilidade, os requisitos do negócio e as disposições locais de implementação;
- Monitoriza dados relevantes e indicadores de participação e impacto, com vista a apoiar a melhoria contínua.

(vi) *BEFs* de *Communication, Brand* e *Investor Relations* e ESG

- Apoiam a comunicação interna e externa dos compromissos, programas e iniciativas da EDP em matéria de integração vida-trabalho;
- Asseguram que as comunicações são claras, acessíveis e estão alinhadas com a marca EDP, a narrativa de sustentabilidade e os requisitos de reporte aplicáveis;
- Apoiam a divulgação de informação agregada relevante sobre programas de apoio aos colaboradores, alcance, participação e impacto, sem prejuízo dos requisitos de confidencialidade e proteção de dados.

(vii) *Ethics & Compliance, Legal & Governance* e *Safety, Security & Business Continuity*, bem como outras *BEFs* relevantes

- Apoiam o cumprimento dos requisitos legais, éticos e de saúde e segurança no trabalho aplicáveis;
- Prestam orientação técnica relevante sobre a conceção, implementação e revisão das iniciativas abrangidas pela presente Política;
- Apoiam a identificação e a gestão dos riscos e impactos relacionados com o bem-estar dos colaboradores, as condições de trabalho e a saúde e segurança no trabalho.

(viii) Regiões e Plataformas

- Adaptam e implementam localmente a presente Política, tendo em consideração os contextos legais, culturais e operacionais aplicáveis;
- Asseguram o cumprimento dos requisitos locais e das orientações internas;
- Identificam e abordam os riscos e as oportunidades relacionados com o bem-estar dos colaboradores e as condições de trabalho;
- Alinham as práticas locais com os princípios globais.

(ix) Líderes, a todos os níveis

- Dão o exemplo em matéria de bem-estar através das suas decisões diárias e práticas das equipas;
- Promovem o desempenho sustentável, a segurança psicológica e práticas de trabalhar saudáveis;
- Promovem uma gestão sustentável da carga de trabalho, tendo em consideração os requisitos do negócio, as circunstâncias individuais e limites saudáveis no ambiente de trabalho;
- Encaminham os colaboradores para os recursos e mecanismos de apoio disponíveis, sempre que adequado, durante acontecimentos de vida significativos, períodos de transição e situações desafiantes.

(x) Todos os colaboradores

- Contribuem para um ambiente de trabalho respeitador, inclusivo e solidário;
- Utilizam de forma adequada os recursos, programas e iniciativas de bem-estar disponíveis;
- Respeitam os limites, a dignidade e a confidencialidade dos colegas.

4.4 MONITORIZAÇÃO, REPORTE E MELHORIA CONTÍNUA

A EDP incentiva os colaboradores a partilharem *feedback*, questões e sugestões relacionadas com o bem-estar através dos líderes, da *People & Organization*, dos canais de Bem-estar da GBS e de outros mecanismos disponíveis localmente.

O CoE *Compensation, Benefits, Well-being & Labor Relations* da P&O coordena a monitorização da implementação e da eficácia da presente Política através de informação qualitativa e quantitativa adequada e proporcional. As fontes de informação podem incluir inquéritos aos colaboradores, avaliações de bem-estar e de riscos psicossociais, informação agregada sobre programas de apoio, indicadores de participação e sensibilização, grupos focais, *feedback* de líderes e da implementação local, bem como *benchmarks* externos.

Estas informações são utilizadas para identificar riscos e prioridades de melhoria, reforçar a responsabilização, adaptar mecanismos de apoio e avaliar se a Política continua a ser relevante e eficaz para diferentes funções, geografias, fases de vida e necessidades da força de trabalho.

Para apoiar uma monitorização eficaz e responsável da presente Política:

- As atividades de monitorização e reporte devem utilizar informação agregada ou anonimizada sempre que tal seja apropriado e compatível com a sua finalidade. Sempre que sejam utilizados dados pseudonimizados, estes continuarão a ser considerados dados pessoais e tratados em conformidade com os requisitos aplicáveis de proteção de dados e com as políticas e procedimentos internos de privacidade da EDP.
- Qualquer recolha, acesso, tratamento, análise, utilização, divulgação, reporte ou conservação de dados pessoais relacionados com bem-estar, saúde, programas de apoio aos colaboradores ou iniciativas relacionadas deve ser realizada em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados e com as políticas e procedimentos internos de privacidade da EDP. Os dados pessoais apenas devem ser tratados quando necessário, proporcional e com o fundamento de licitude adequado, limitando-se ao que seja adequado e relevante para a finalidade aplicável.
- Os dados relativos à saúde são geridos em conformidade com os requisitos legais aplicáveis e com as obrigações de confidencialidade profissional, podendo ser sujeitos a proteções ou restrições adicionais ao abrigo da legislação local.
- Nenhum colaborador poderá ser sujeito a retaliação, discriminação ou qualquer outro tratamento desfavorável injustificado por fornecer *feedback*, participar em iniciativas de bem-estar ou recorrer aos mecanismos de apoio disponíveis.

Sempre que adequado, a EDP poderá divulgar informação agregada sobre prioridades de bem-estar, programas de apoio aos colaboradores, participação, sensibilização, utilização e impacto através de canais internos e externos de reporte, em conformidade com os requisitos aplicáveis de confidencialidade, proteção de dados e reporte.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

O CoE *Compensation, Benefits, Well-being & Labor Relations* da P&O é responsável por coordenar a monitorização da implementação e por rever a presente Política, pelo menos, a cada três anos, ou antes desse prazo quando tal seja exigido por alterações regulamentares, estratégicas, organizacionais, do negócio ou da força de trabalho.

A presente Política não cria direitos contratuais individuais, benefícios garantidos ou condições de trabalho exigíveis para além dos previstos na legislação aplicável, nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nos contratos de trabalho ou nas políticas locais aplicáveis da empresa.

A elegibilidade, a disponibilidade e o acesso a benefícios, programas e mecanismos de apoio específicos podem variar em função dos requisitos legais locais aplicáveis, das necessidades do negócio, da situação laboral, dos requisitos da função e de outros critérios objetivos, razoáveis e não discriminatórios.

Sempre que a legislação local aplicável, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, os requisitos regulamentares ou as práticas laborais obrigatórias estabeleçam normas diferentes das previstas na presente Política, prevalecem os requisitos locais aplicáveis.

Qualquer incompatibilidade material entre a presente Política e os requisitos legais locais aplicáveis deve ser remetida para *Legal & Governance* e *People & Organization*, para análise, avaliação e resolução adequada.

REFERÊNCIAS

POLÍTICAS INTERNAS

A presente Política está interligada com as seguintes Políticas do Grupo e é por elas suportada:

- Código de Ética do Grupo EDP;
- Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIB) do Grupo EDP;
- Política de Direitos Humanos e Laborais;
- Política de Segurança e Saúde no Trabalho do Grupo EDP.

DOCUMENTOS E REFERENCIAIS COMPLEMENTARES

- Reporte Global de Benefícios e Vantagens
- Estratégia de Bem-estar 2026/2028;
- Programa de Assistência aos Colaboradores / Linhas de Apoio;
- Diretrizes sobre o Direito a Desligar;
- Orientações sobre o Modelo de Trabalho Híbrido;
- Plano de Pessoas 2026/2028.

REFERÊNCIAS EXTERNAS

A presente Política está alinhada com referenciais e normas internacionalmente reconhecidos em matéria de direitos humanos, direitos laborais e conduta empresarial responsável.

Em particular, reforça o compromisso da EDP com:

- os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas;

- os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho;
- o Referencial de Bem-estar da Organização Mundial da Saúde (OMS);
- a Classificação Internacional de Doenças da OMS (CID-11), relativa ao *burnout* (QD85).

Estas referências orientam a abordagem da EDP à integração entre a vida pessoal e profissional, promovendo o alinhamento entre as normas globais, as prioridades do negócio e o bem-estar dos colaboradores.

DEFINIÇÕES

As definições seguintes procuram assegurar uma compreensão comum dos conceitos utilizados ao longo da presente Política, com base em normas internacionais e adaptadas ao contexto da EDP.

integração Vida Pessoal-Trabalho	Abordagem da EDP para apoiar os colaboradores na conciliação sustentável das suas responsabilidades profissionais e pessoais através de práticas de liderança, formas de trabalho flexíveis, comportamentos digitais saudáveis, mecanismos de apoio ao colaborador e iniciativas de bem-estar.
Envolvimento dos Colaboradores	O envolvimento dos colaboradores reflete o seu compromisso emocional e intelectual com a EDP, demonstrado através do entusiasmo pelo trabalho, das contribuições positivas para a cultura organizacional e do alinhamento com os objetivos do Grupo. A EDP monitoriza regularmente os níveis de envolvimento e promove a escuta dos colaboradores através de inquéritos e outros canais de *feedback*, utilizando as suas perceções sobre felicidade, bem-estar e temas relacionados para apoiar a melhoria contínua.
Benefícios e Vantagens	Benefícios e vantagens disponibilizados aos colaboradores para além do salário base, como planos de saúde, planos de reforma, programas de bem-estar, contas de despesas flexíveis (*Flexible Spending Accounts)* e outras medidas de apoio. Alinhados com a estratégia de bem-estar da EDP, estes benefícios procuram responder às dimensões física, emocional, social, profissional e financeira do bem-estar dos colaboradores, dando resposta a diferentes necessidades e contribuindo para atrair, envolver e reter talento.
Burnout	O *burnout* é um fenómeno ocupacional resultante de stress crónico no local de trabalho que não foi gerido com sucesso. Caracteriza-se por sentimentos de exaustão ou perda de energia, aumento do distanciamento mental em relação ao trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados com o trabalho, bem como pela redução da eficácia profissional. Esta definição está alinhada com a Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS).
Programa de Assistência ao Colaborador (EAP)	Apoio profissional confidencial disponibilizado aos colaboradores e, quando aplicável, aos seus familiares, para fazer face a desafios de natureza pessoal, emocional, psicológica, jurídica, financeira ou social, de acordo com os regimes locais aplicáveis.

Programas de Apoio ao Colaborador	Iniciativas, serviços, benefícios, vantagens e modalidades de trabalho promovidos pela empresa que apoiam o bem-estar físico, emocional, social e financeiro dos colaboradores e os ajudam a conciliar responsabilidades profissionais, pessoais, familiares e de prestação de cuidados. Estes programas podem ser adaptados às necessidades locais, aos requisitos legais e às prioridades da força de trabalho.
Referencial Global de Benefícios	Referencial aplicável a todo o Grupo que estabelece princípios comuns, governação e normas de referência para a conceção, disponibilização e evolução dos benefícios dos colaboradores. Inclui o Pacote Mínimo Global e os Benefícios Globais, estando a sua implementação sujeita à legislação aplicável, critérios de elegibilidade, necessidades do negócio, disposições locais, práticas de mercado e necessidades da força de trabalho.
Benefícios Globais	Conjunto mais abrangente de benefícios definidos ao nível do Grupo, que pode incluir o Pacote Mínimo Global e benefícios adicionais disponibilizados em geografias ou populações de colaboradores elegíveis, sujeitos às condições de implementação aplicáveis.
Pacote Mínimo Global	Conjunto mínimo de benefícios, vantagens e medidas de apoio aos colaboradores definido pela EDP como base comum do Grupo para o bem-estar e a experiência dos colaboradores. Embora a EDP procure promover uma disponibilização ampla e consistente deste pacote em diferentes geografias, a sua implementação permanece sujeita à legislação aplicável, aos requisitos locais, aos critérios de elegibilidade e às disposições operacionais. As regiões e os países podem complementar este pacote com Benefícios Globais adicionais e/ou benefícios locais.
Segurança Psicológica	Ambiente de trabalho em que as pessoas podem expressar ideias e preocupações, fazer perguntas e reconhecer erros sem receio de consequências negativas injustificadas. A segurança psicológica promove a confiança, o diálogo aberto, a colaboração e a aprendizagem, permitindo trabalho em equipa eficaz, inovação e desempenho sustentável. Não elimina a necessidade de responsabilização profissional, gestão do desempenho, *feedback* construtivo ou decisões legítimas de negócio.
Desempenho Sustentável	Capacidade de alcançar resultados de negócio preservando simultaneamente a saúde, a energia, o compromisso e a capacidade dos colaboradores para desempenharem as suas funções ao longo do tempo.
Formas de Trabalhar e Flexibilidade	Práticas, modelos e modalidades de trabalho que promovem colaboração, autonomia, produtividade e bem-estar, refletindo simultaneamente as necessidades do negócio, os requisitos das funções e a regulamentação local.
Bem-estar	Conceito holístico e multidimensional que abrange as dimensões física, emocional, social, profissional e financeira, apoiando a saúde, o

	desenvolvimento e a capacidade dos colaboradores para alcançarem um desempenho sustentável.