

edp

ENERGY AS THE NEW ART

RELATÓRIO SOCIAL
2016

SOCIAL REPORT
2016

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

ENERGY AS THE NEW ART

40 Anos de EDP

É tempo de celebrar a energia

Nestes 40 anos o mundo mudou e a energia mudou com ele. Através da arte de reinventar, inovar, revolucionar e transformar o futuro. Através da criatividade que alimenta o motor da tecnologia.

Hoje, olhamos para o passado como uma galeria de memórias que nos inspira para novas criações.

Há, na energia, uma narrativa infinita que se constrói a cada dia, como uma obra de arte inesgotável e inspiradora.

Energy as the new Art

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

Índice

01	A EDP	9
	Mensagem do presidente	9
	Sobre este relatório	10
	A EDP no mundo	12
	Visão, valores e compromissos	16
	Reconhecimento	17
02	O funcionamento da EDP	25
	Organização dos negócios	25
	Modelo de governo	26
	Criação de valor partilhado	29
	Relação com stakeholders	29
03	O nosso compromisso social	37
	Objetivos e metas	37
	Principais indicadores de desempenho	38
04	Promover a ética, integridade e transparência	45
	Ética e transparência	45
	Combate à corrupção	51
	Promoção dos Direitos Humanos	52
05	Valorizar as nossas pessoas	59
	Plano Estratégico de Recursos Humanos	59
	Atrair e recrutar o talento	62
	Desenvolver o capital humano	65
	Gerir o desempenho e recompensar os colaboradores	74
	Assegurar padrões de segurança, saúde e bem-estar	78
	Promover a diversidade e igualdade de oportunidades	87
	Relações laborais eficientes e envolvimento com os colaboradores	91
06	Gerar valor na sociedade	101
	Gerar valor de forma sustentável	101
	Investimento na comunidade	102
	Medição do investimento na comunidade	109
	Clientes vulneráveis	114
07	Anexos	121
	Tabelas complementares	121
	Tabela GRI	131

The background features a large, abstract composition of overlapping circles and arcs in various shades of green and blue. The colors transition from a bright yellow-green on the left to a deep teal on the right. A white rectangular box is positioned in the bottom right corner, containing the text.

SUSTAINABILITY
AS THE *NEW*ART



António Mexia
Presidente do conselho de
administração executivo

01 A EDP

1.1. Mensagem do presidente

Como é que as preocupações sociais influenciam a estratégia da EDP?

A sustentabilidade é um dos pilares do Grupo EDP. Assumimos as responsabilidades sociais e ambientais que resultam da nossa atuação, contribuindo para o desenvolvimento das regiões onde estamos presentes. É a gestão inovadora e equilibrada na vertente económica, ambiental e social que tem permitido à EDP assegurar consistência e capacidade de diferenciação num mundo em constante transformação.

O Grupo EDP está presente em 14 países, 4 continentes, contando com mais de 11 milhões de clientes e 12 mil colaboradores de 40 nacionalidades em todo o mundo. Temos noção da nossa dimensão e por isso trabalhamos todos os dias com empenho, determinação, e muita energia, para melhor servirmos todos aqueles que nos rodeiam.

Que marcos gostaria de destacar?

No ano de 2016 alcançamos importantes metas a nível social. Reforçamos a importância da ética na cultura de todos os colaboradores, mantendo o reconhecimento como uma das empresas mais éticas do mundo pela *Ethisphere Institute*. A nível da sustentabilidade, a EDP integra, pelo 9º ano consecutivo, o índice Mundial de Sustentabilidade *Dow Jones*, situando-se no top 5 das melhores *utilities* do mundo, e integra o índice da *STOXX Europe Sustainability (Sustainalytics)*, situando-se no 1º lugar entre os *peers*.

Continuamos a apostar no desenvolvimento de pessoas e numa cultura corporativa que promove a inovação e a aprendizagem continua, com uma forte aposta na mobilidade interna como principal instrumento de desenvolvimento *on-job*, este com 854 colaboradores que abraçaram este desafio. Na área da formação, em 2016 a Universidade Corporativa do Grupo proporcionou cerca de 400 mil horas de formação, que envolveram mais de 60 mil colaboradores e prestador de serviços. Esta área de desenvolvimento e capacitação foi reconhecida através da Certificação Internacional pela *European Foundation for Management Development (EFMD)*, destacando a Universidade EDP como a primeira universidade corporativa portuguesa a receber essa distinção.

Em 2016 a EDP reforçou a sua cultura de diversidade e inclusão, que promove o respeito pelo ser humano e a integração de pessoas de diferente geração, género,

deficiência e nacionalidade. Fomos reconhecidos com a presença no índice *Thomson Reuters for D&I*, conquistando o 12º lugar entre 100 empresas em todo o mundo, sendo a única empresa portuguesa no Top 25.

Lançámos a 3ª edição do *EDP Trainee Program*, um marco importante na atração de talento de jovens com elevado potencial. Este ano a edição contou com cerca de 4.000 candidaturas de 77 nacionalidades diferentes, e chegou a 300 universidades em todo o mundo. Integrámos 40 novos *trainees* com equilíbrio de género e de 12 nacionalidades diferentes, o que evidencia a dimensão global deste programa.

Ao nível da saúde e segurança, a EDP reforçou o seu compromisso, realizando um conjunto de iniciativas que promovem continuamente a segurança do trabalho, incluindo ações regulares de formação e sensibilização, dirigidas a colaboradores e prestadores de serviço.

O ano de 2016 fica marcado pela abertura do MAAT – Museu de Arte, Arquitetura e Tecnologia, em Lisboa. Esta obra vem assim reforçar a visão da EDP quanto à importância do investimento na cultura, na arte e na tecnologia de forma a contribuir para a construção de uma sociedade mais cosmopolita, inclusiva e criativa. O nosso compromisso com a sociedade é claro e temos como objetivo investir 100 milhões de euros em áreas sociais até 2020.

Qual o maior desafio do futuro?

A EDP é a maior empresa portuguesa, o maior investidor em Portugal, o maior programa de investimento social privado e continua também a ser o maior mecenas empresarial da cultura em Portugal. O nosso maior desafio será o de continuar à altura daquilo a que nos propomos, influenciando positivamente a economia e sociedade, alinhando cada vez mais o nosso negócio com o contributo para a comunidade. Temos a capacidade de ser inovadores e audazes, ao mesmo tempo que cuidamos e respeitamos os nossos *stakeholders*. Para superar este desafio, contamos com todos os nossos colaboradores, e é graças a esta equipa que a nossa empresa é hoje um exemplo em tudo aquilo que faz.

1.2. Sobre este relatório

Âmbito

O presente relatório resume os factos sociais materialmente relevantes do ano de 2016, apresentando métricas, objectivos e a evolução face a anos anteriores, que permitem ao leitor uma análise do desempenho social da empresa.

Estrutura

A informação apresentada começa por relevar o posicionamento da EDP no mundo, a visão, valores e compromissos, e os reconhecimentos externos obtidos pelos trabalhos desenvolvidos ao longo do ano de 2016. De seguida, apresenta-se o funcionamento geral da empresa, e compromisso social perante os nossos stakeholders, evidenciando a criação de valor partilhado com a sociedade. A promoção da ética, integridade e transparência, surge no ponto seguinte, como uma das prioridades num mundo de contextos de mercado particularmente desafiantes, onde a resiliência da organização e a consistência dos valores em que esta fundamenta a sua cultura, são, continuamente, postas à prova. Segue-se a gestão das pessoas, como uma das prioridades estratégicas da empresa, e onde é evidente o investimento e dedicação para envolver e valorizar aqueles que trabalham diariamente connosco, potenciando o desenvolvimento, e gerindo e recompensando o desempenho. Por último, apresenta-se o relacionamento da EDP com a sociedade, através da promoção da qualidade de vida das comunidades onde nos inserimos. Para complementar o relatório, estão tabelas com informação detalhada de recursos humanos referente a 2016 e anos anteriores, e a lista com os indicadores GRI-G4 de acordo com a opção "Abrangente" presentes no Relatório.

Global Reporting Initiative (GRI)

A publicação do Relatório Social segue os princípios de definição expressos pelas orientações Global Reporting Initiative G4. Trata-se de um relato transparente que está disponível no site da edp (www.edp.pt), assente no rigor da obtenção da informação relatada. Parte da informação aqui relatada, está também presente no Relatório e Contas 2016 do Grupo EDP, a qual foi submetida a um processo de verificação interna e externa, efectuada pela KPMG & Associados - Sociedade de Revisores de Contas, S.A.

Canais de Comunicação Alternativos

Complementarmente, a EDP disponibiliza ainda um conjunto de relatórios, disponíveis em www.edp.pt:

- Relatório e Contas;
- Relatório Anual do Conselho Geral e de Supervisão;
- Relatórios sectoriais, nomeadamente: Relatório de Biodiversidade, Relatório do Provedor de Ética, Sumário de Segurança e Relatório de Stakeholders;
- Relatórios anuais e de sustentabilidade das sociedades Hidroeléctrica del Cantábrico, EDP - Energias do Brasil e EDP Renováveis;
- Relatório de Abordagem de Gestão à Sustentabilidade no qual são abordados os temas definidos pela metodologia G4, explicitando a relação entre os processos organizativos e os temas materialmente relevantes para a sociedade.
- Princípios, políticas, estatutos e regulamentos internos

Coordenação e Revisão

A Coordenação global do processo de elaboração do Relatório Social é da responsabilidade da Direção de Recursos Humanos do Centro Corporativo, e a revisão dos conteúdos foi assegurada pela Direção de Sustentabilidade do Centro Corporativo.

Contactos

Geral

Tel.: +351 21 001 2500

Direção de Recursos Humanos | centro corporativo

Tel.: 351 21 001 25 89
rh_edp@edp.pt

Direção de Sustentabilidade | centro corporativo

sustentabilidade@edp.pt

Direção de Relações com Investidores | centro corporativo

Tel.: +351 21 001 28 34

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

ENERGY
AS THE NEWART



renováveis

Canadá

Estados Unidos

Reino Unido

Bélgica

Polónia

França

Roménia

Espanha

Itália

Portugal

México

Brasil

Angola

Presente em 14 países Conta com 9,8 milhões de clientes de electricidade

A EDP - ENERGIAS DE PORTUGAL, S.A. é uma sociedade emitente de acções que se encontram admitidas à negociação no mercado regulamentado da NYSE Euronext Lisbon (denominado Eurolist by NYSE Euronext Lisbon). A EDP está estabelecida em Portugal, organizada sob as leis de Portugal e registada no Registo Comercial de Lisboa, sob o n.º 500.697.256. A sede social está situada na Avenida 24 de Julho, n.º 12, 1249-300 Lisboa, Portugal.

A EDP foi inicialmente constituída como uma empresa pública, em 1976, nos termos do Decreto-Lei nº 502/76, de 30 de Junho, como resultado da nacionalização e fusão das principais empresas portuguesas do sector da electricidade em Portugal continental. Posteriormente, foi transformada numa sociedade de responsabilidade limitada (sociedade anónima) nos termos do Decreto-Lei nº 7/91, de 8 de Janeiro, e do Decreto-Lei nº 78-A/97, de 7 de Abril.

A EDP é uma utility verticalmente integrada. É o maior produtor, distribuidor e comercializador de electricidade em Portugal, a terceira maior empresa de produção de electricidade na Península Ibérica e um dos maiores distribuidores de gás na Península Ibérica.

A EDP é também um dos maiores operadores mundiais de energia eólica, com parques eólicos na Península Ibérica, Estados Unidos da América, Canadá, Brasil, França, Bélgica, Itália, Polónia, Roménia e México e está a desenvolver projectos eólicos no Reino Unido. Adicionalmente, a EDP produz energia solar fotovoltaica em Portugal, Roménia e Estados Unidos da América. No Brasil, a EDP é o quinto maior operador privado na produção de energia eléctrica, tem 2 concessões para a distribuição de electricidade e é o 4º maior comercializador privado no mercado liberalizado.

A EDP tem hoje uma presença relevante no panorama energético mundial, estando presente em 14 países, contando com **9,8 milhões de clientes de energia eléctrica, 1,5 milhões de clientes de gás** e cerca de **12 mil colaboradores** em todo o mundo. Em 31 de Dezembro de 2016, a EDP detinha uma capacidade instalada de **25 GW**, tendo produzido **70TWh** durante o ano de 2016, dos quais cerca de **65% com origem em energias renováveis**.

China

EDP no Mundo

Portugal



renováveis



gás



serviço universal



distribuição

61%
PRODUÇÃO
A PARTIR DE
FONTES RENOVÁVEIS¹

6.537

colaboradores

5.442.602
646.762

clientes de electricidade
clientes de gás

10.428 MW
30.648 GWh
44.599 GWh
7.114 GWh
1.021 MW

capacidade instalada
produção líquida
electricidade distribuída
gás distribuído
capacidade em construção

Espanha



naturgas energia



hc energia



renováveis

42%
PRODUÇÃO A PARTIR DE
FONTES RENOVÁVEIS¹

1.886

colaboradores

1.067.509
850.890

clientes de electricidade
clientes de gás

5.723 MW
186 MW
13.984 GWh
9.190 GWh
26.441 GWh
0 MW

capacidade instalada
capacidade instalada MEP²
produção líquida
electricidade distribuída
gás distribuído
capacidade em construção

Brasil



renováveis

54%
PRODUÇÃO A PARTIR DE FONTES RENOVÁVEIS¹

2.961

colaboradores

3.315.679

clientes de electricidade

2.670 MW
296 MW
9.546 GWh
24.425 GWh
127 MW
231 MW

capacidade instalada
capacidade instalada MEP²
produção líquida
electricidade distribuída
capacidade em construção
capacidade em construção MEP²

França  renováveis 100%
PRODUÇÃO A PARTIR DE FONTES RENOVÁVEIS¹

53 **colaboradores**

388 MW	capacidade instalada
777 GWh	produção líquida
18 MW	capacidade em construção

Bélgica  renováveis 100%
PRODUÇÃO A PARTIR DE FONTES RENOVÁVEIS¹

02 **colaboradores**

71 MW	capacidade instalada
128 GWh	produção líquida

Itália  renováveis 100%
PRODUÇÃO A PARTIR DE FONTES RENOVÁVEIS¹

23 **colaboradores**

144 MW	capacidade instalada
258 GWh	produção líquida

Polónia  renováveis 100%
PRODUÇÃO A PARTIR DE FONTES RENOVÁVEIS¹

38 **colaboradores**

418 MW	capacidade instalada
951 GWh	produção líquida

Roménia  renováveis 100%
PRODUÇÃO A PARTIR DE FONTES RENOVÁVEIS¹

32 **colaboradores**

521 MW	capacidade instalada
1.143 GWh	produção líquida

EUA  renováveis 100%
PRODUÇÃO A PARTIR DE FONTES RENOVÁVEIS¹

410 **colaboradores**

4.631 MW	capacidade instalada
179 MW	capacidade instalada MEP ²
12.501 GWh	produção líquida
100 MW	capacidade em construção

Canadá  renováveis 100%
PRODUÇÃO A PARTIR DE FONTES RENOVÁVEIS¹

05 **colaboradores**

30 MW	capacidade instalada
75 GWh	produção líquida

México  renováveis

07 **colaboradores**

0 MW	capacidade em construção
------	--------------------------

Reino Unido  renováveis

34 **colaboradores**

China e Angola

escritórios

¹ Inclui hídrica, eólica e solar.

² Contabilizada de acordo com o método de equivalência patrimonial.

1.4. Visão, valores e compromissos

Visão

Uma empresa global de energia, líder em criação de valor, inovação e sustentabilidade.

Valores

Iniciativa

Manifestada através dos comportamentos e atitudes das nossas pessoas.

Confiança

Dos Accionistas , fornecedores e demais *Stakeholders*.

Excelência

Na forma como executamos.

Sustentabilidade

Visando a melhoria da qualidade de vida das gerações actuais e futuras.

Inovação

Com o intuito de criar valor nas várias áreas em que actuamos.

Compromissos

Sustentabilidade

- Assumimos as responsabilidades sociais e ambientais que resultam da nossa actuação, contribuindo para o desenvolvimento das regiões onde estamos presentes.
- Reduzimos, de forma sustentável, as emissões específicas de gases com efeito de estufa da energia que produzimos.
- Promovemos activamente a eficiência energética.

Pessoas

- Aliamos uma conduta ética e de rigor profissional, ao entusiasmo e iniciativa, valorizando o trabalho em equipa.
- Promovemos o desenvolvimento das competências e o mérito.
- Acreditamos que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é fundamental para sermos bem sucedidos.

Resultados

- Cumprimos com os compromissos que assumimos perante os nossos accionistas.
- Lideramos através da capacidade de antecipação e execução.
- Exigimos a excelência em tudo o que fazemos.

Clientes

- Colocamo-nos no lugar dos nossos Clientes sempre que tomamos uma decisão.
- Ouvimos os nossos Clientes e respondemos de uma forma simples e transparente.
- Surpreendemos os nossos Clientes, antecipando as suas necessidades.

1.5. Reconhecimento

Grupo EDP

EDP no ranking do Ethisphere Institute 2016

A EDP foi distinguida, pelo quinto ano consecutivo, como uma das empresas mais éticas do mundo. A empresa é a única portuguesa, nas 131 distinguidas pelo Ethisphere Institute, a figurar no *ranking* internacional e uma das quatro *utilities* eléctricas mundiais.

EDP distinguida pela promoção de igualdade de oportunidades no trabalho

A EDP foi classificada na 12ª posição na primeira edição do índice "Diversity & Inclusion Index and Ratings (D&I)" da Thomson Reuters. A análise avalia o desempenho de 4.200 empresas cotadas relativamente ao respeito pela diversidade nos ambientes de trabalho.

EDP integra índice de Sustentabilidade Dow Jones mundial

Pelo 9º ano consecutivo, a EDP integra o índice de Sustentabilidade Dow Jones, a nível mundial, estando no top 5 das melhores *utilities* eléctricas do mundo.

EDP é constituinte da Ethibel

A EDP tem estatuto de empresa Ethibel EXCELLENCE Investment Register e está incluída no "Ethibel Index Excellence Europe", por demonstrar um desempenho superior à média do seu sector, em termos de "Corporate Social Responsibility".

EDP integra os índices de sustentabilidade Euronext VIGEO - world 120, Europe 120, Eurozone 120

A EDP é reconhecida como uma das melhores empresas a nível mundial, em matéria de sustentabilidade pela VIGEO. Este analista informa cerca de 150 clientes de 30 países com 2.000 biliões de euros Activos sob Gestão

EDP integra os índices STOXX Global ESG Leaders e STOXX Sustainability

Os índices produzidos pela STOXX têm como base a análise de investigação ESG da Sustainalytics (ESG Leaders Indices) e do Bank J. Safra Sarasin (STOXX Sustainability Indices).

EDP tem estatuto Prime pela OEKOM

A OEKOM, analista financeira ESG, fornece informação sobre sustentabilidade a empresas de serviços financeiros que gerem mais de 600 mil milhões de euros.

EDP é membro do FTSE4GOOD Global Index

A metodologia de avaliação de mais de 4.000 empresas assenta num conjunto de cerca de 300 indicadores agrupados em 14 temas distribuídos pelos três pilares ESG (*Environmental, Social e Governance*).

EDP é membro do Thomson Reuters CRI Europe ESG Index (TRCRI Europe)

Os índices da Thomson Reuters medem o desempenho de mais de 4.600 empresas, com base em mais de 225 indicadores ESG. A avaliação é realizada com base em informação disponível na base de dados Thomson Reuters ASSET4 ESG.

EDP integra os MSCI ESG Indexes

A EDP integra um conjunto de índices ESG da Morgan Stanley Capital International, destacando-se o World ESG, Europe ESG, World Low Carbon Leaders e ACWI Low Carbon Leaders Indexes.

EDP no CDP - Climate Change

A EDP integra a "A List" do CDP - Climate Change, ranking que inclui as empresas que obtiveram classificação máxima A, um estatuto só atingido por 10% das cerca de 2.000 empresas avaliadas.

A EDP obteve a distinção de classe bronze no Yearbook de Sustentabilidade de 2016

Desde 2007, a EDP é membro do Sustainability Yearbook da RobecoSAM. Em 2016 a RobecoSAM atribuiu-lhe a distinção de bronze na Indústria das *utilities* eléctricas. Esta categoria agrupa as *utilities* eléctricas cuja pontuação se posiciona no intervalo entre 5 a 10% da pontuação do líder de indústria.

Portugal

EDP vence prémio da Universum Most Attractive Companies in the Energy Sector

A Universum destaca a EDP como uma das 50 empresas mais atrativas no sector, sendo destacada pelo seu modelo de gestão de talento, e mérito do programa Switch

EDP distingue-se nos Randstad Awards na categoria de equilíbrio trabalho-vida pessoal e sustentabilidade social e ambiental

O Randstad Award é um estudo anual e independente que premeia, em vários países de todo o mundo, as empresas mais atrativas para trabalhar. Em 2016 o Randstad Award realizou-se pela 1ª vez em Portugal.

EDP reconhecida como marca de confiança pelas Selecções Reader's Digest

A EDP foi reconhecida como a marca de maior confiança na 16ª edição do estudo das Selecções Reader's Digest, na categoria de "Empresas de Serviço Público". Este estudo com periodicidade anual, assume o objectivo de identificar as "Marcas de Confiança" dos portugueses em 65 categorias de produtos ou serviços.

EDP Distribuição vence prémio pela IACEE - International Association for Continuing Engineering Education

A IACEE reconheceu a EDP Distribuição, atribuindo um prémio internacional que reconhece a aposta da empresa na promoção do desenvolvimento contínuo dos seus colaboradores na área da engenharia

EDP eleita a melhor empresa nos Prémios Human Resources

A EDP é a empresa na qual os leitores da revista Human Resources mais gostariam de trabalhar. Esta edição atribuiu ainda a distinção de melhor Presidente/CEO a António Mexia, pelo quinto ano consecutivo e o primeiro lugar nas categorias "Mobilidade" e "Comunicação Interna".

EDP reconhecida pelos Prémios Marketeer

A EDP foi distinguida como a melhor empresa na categoria "Energia", pelo segundo ano consecutivo. Foi ainda vencedora da categoria "Arte e Cultura", com a exposição "7 Mil Milhões de Outros", da Fundação EDP.

Campanha 40 anos EDP reconhecida nos European Excellence Awards 2016 na categoria de Corporate Advertising

A campanha "Sinais de Luz" que assinalou os 40 anos da EDP foi a grande vencedora nesta categoria. Estes prémios distinguem o que de melhor se faz a nível europeu nas áreas das relações públicas e comunicação.

EDP distinguida nos Portugal Digital Awards 2016

A Direcção de Sistemas de Informação da EDP, recebeu uma Menção Honrosa na categoria "Best Return on Digital Investment", na iniciativa do Jornal de Negócios e da IDC Portugal, em parceria com a Novabase e a Vodafone, que pretende premiar e promover a transformação digital em Portugal.

Site energia.edp.pt vence prémio Navegantes XXI

A Associação da Economia Digital – ACEPI -reconheceu o site da EDP Comercial na categoria que distingue o site com domínio ".pt" cujo conteúdo principal seja em português, que mais se tenha destacado nas boas práticas, requisitos legais e regras de segurança na internet, e que tenha contribuído de forma inequívoca para promover o .pt, a língua portuguesa e impulsionar a Economia Digital.

Espanha

Memoria de Sostenibilidad reconhecida pelo Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A Memoria de Sostenibilidad da EDP Espanha foi reconhecida pela transparência da publicação, no âmbito do objectivo assumido pelo Ministério de promover iniciativas destinadas a divulgar a informação não financeira das organizações, nas três vertentes: económica, social e ambiental.

EDP Espanha reconhecida no XVII Premios Mejor Web de Asturias

O prémio atribuído pelo Diario El Comercio de Gijó, distinguiu o *website* comercial da EDP com as distinções "Mejor web empresarial" e "Mejor web de Asturias".

EDP recebe prémio Centro de Relación con el Cliente (CRC) de Oro

A Asociación Española de Expertos en la Relación con Clientes (AEERC) distinguiu a EDP como o melhor centro de atendimento ao cliente, no segmento empresas. Os prémios CRC Oro são atribuídos após realizações de

auditorias por parte da consultora IZO, especializada em "Experiência do Cliente".

Renováveis

EDP Renováveis é a melhor empresa de energias renováveis em França pela Wealth & Finance International

Estes prémios distinguem empresas que transformaram, através de métodos inovadores e resultados excepcionais, a forma como o sector é encarado. A sua atribuição assenta numa análise efectuada por uma equipa de investigação da publicação Wealth & Finance International.

EDP Renováveis Espanha reconhecida como Great Place to Work®

A EDP Renováveis consolidou, pelo quinto ano consecutivo, a sua posição como uma das melhores empresas para trabalhar, integrando o top 10, na categoria de empresas com 250 a 500 colaboradores.

EDP Renováveis reconhecida pela Institutional Investors

O grupo editorial de informação financeira líder na Europa e América, no ranking dos serviços de utilidade pública europeus, galardoou a EDP Renováveis nas categorias: Melhor CEO, segundo lugar no ranking geral; Melhor profissional de Relação com Investidores, terceiro lugar; e Melhor empresa na categoria Relações com Investidores, terceiro lugar.

Brasil

Miguel Setas entre os melhores CEO's do Brasil pela Revista Forbes

O Presidente da EDP Brasil foi eleito como um dos mais influentes empresários brasileiros, marcando presença na lista "Os Melhores CEOs do Brasil" da revista Forbes. Ao todo, 34 executivos foram reconhecidos pela excelência em seus sectores de negócio, tendo como base indicações das mais relevantes consultoras do país.

EDP Brasil entre as Melhores Empresas para Trabalhar pela revista Você s/a

A EDP Brasil ficou entre as 150 melhores empresas para trabalhar. No seu setor, "energia", ficou em 5º lugar com um Índice de Felicidade Total (IFT) de 78%.

EDP Brasil recebe Prémio IEL de Boas Práticas de estágio

O prémio reconhece as empresas com melhores práticas para os estagiários.

EDP Brasil recebe Prémio ALAS20 - Sustainability Leaders Agenda

O prémio reconhece as empresas, investidores e profissionais que se destacam pelo seu compromisso nos âmbitos ambiental, social e governança e que promovam activamente o desenvolvimento sustentável da América Latina e o desenvolvimento do seu mercado de capitais. A EDP foi reconhecida nas categorias Empresa Líder em Sustentabilidade e Empresa Líder em Governança Corporativa.

EDP Brasil reconhecida com Troféu Transparência 2016

O prémio concedido pela Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (ANEFAC) destacou a EDP na categoria "Companhias do setor de Energia" pela qualidade das informações contidas nas demonstrações financeiras, incluindo questões como clareza, transparência e aderência às normas internacionais de contabilidade.

EDP Brasil mantém-se no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)

Pelo 11º ano consecutivo, a EDP integra a carteira do ISE, mantido pela BM&F Bovespa, estando entre as empresas que se destacam pelo seu compromisso com o desenvolvimento sustentável, qualidade, equidade, transparência e prestação de contas, natureza do produto, além do desempenho empresarial nas dimensões económico-financeira, social, ambiental e de mudanças climáticas.

EDP Brasil reconhecida com Selo Pró Ética 2016

A EDP Brasil é reconhecida pela terceira vez consecutiva com o Selo Pró-Ética, sendo uma das quatro primeiras empresas brasileiras a obter esta distinção, num prémio atribuído pelo Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União.

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

02 O Funcionamento da EDP

2.1.	Organização dos negócios	25
2.2.	Modelo de governo	26
2.3.	Criação de valor partilhado	29
2.4.	Relação com stakeholders	29





**WIND
AS THE NEWART**

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

02 O funcionamento da EDP

Organização dos Negócios

Península Ibérica		EDP Renováveis		EDP Brasil	
Portugal	Espanha				
Produção de Electricidade					
EDP Produção	HC Energía	EDP Renováveis Portugal	EDP Renewables España	Energest	Porto do Pecém
EDP Produção Bioeléctrica*	HC Cogeneración*	EDP Renewables France	EDP Renewables Belgium	Lajeado Energia	EDP PCH
	Bioastur*	EDP Renewables Polska	EDP Renewables Romania	Enerpeixe	Costa Rica
		EDP Renewables North America	EDP Renewables Canada	Santa Fé	CEJA (Jari)*
		EDP Renewables Italia	EDP Renováveis Brasil		
		EDPR UK		Cachoeira Caldeirão*	São Manoel*
Distribuição de Electricidade e Gás					
EDP Distribuição	HC Distribución			EDP Bandeirante	EDP Escelsa
EDP Gás Distribuição	Naturgas Distribución				
Comercialização e Trading de Electricidade e Gás					
EDP Serviço Universal	EDP Comercializadora			EDP Comercializadora	EDP Grid
EDP Comercial	EDP Comercializadora Último Recurso			EDP Soluções em Energia	
EDP Gás Serviço Universal	EDP Empresas de Servicios Energéticos				
EDP Gás.Com	CIDE HC Energia*				

*Contabilização de acordo com o Método de Equivalência Patrimonial

2.2. Modelo de governo

[G4-34 - G4- 36; G4-38; G4-39]

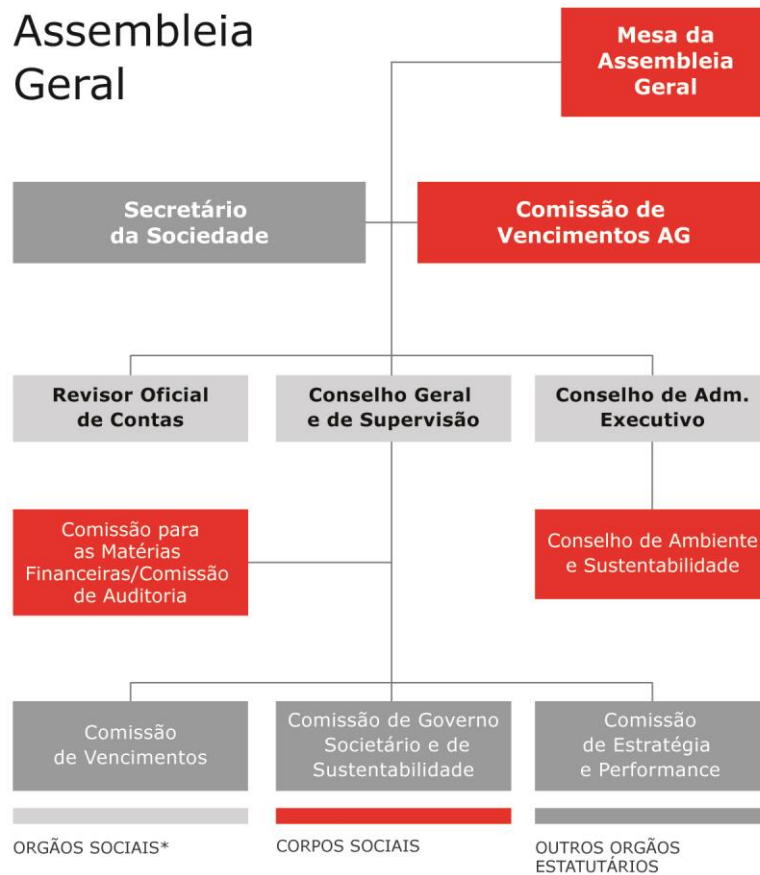
Governo societário

O modelo de governo vigente na EDP é, desde 2006, o modelo dualista, composto pela Assembleia Geral, Conselho de Administração Executivo, Conselho Geral e de Supervisão e Revisor Oficial de Contas. A repartição de competências, inerente a este modelo de governo, entre o Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão, tem garantido uma eficaz gestão da sociedade, à qual acresce o benefício de uma constante e atenta supervisão.

A separação das funções de gestão e de supervisão materializa-se na existência de um Conselho de Administração Executivo, o qual está encarregue da gestão dos negócios sociais, e de um Conselho Geral e de Supervisão, órgão máximo responsável pela função de supervisão.

Além disso, o modelo adoptado tem-se revelado adequado à estrutura accionista da sociedade, ao permitir uma supervisão por parte dos accionistas de referência através da sua intervenção no Conselho Geral e de Supervisão.

O modelo de governo da Sociedade foi aprovado pelos accionistas da EDP, em Assembleia Geral anual, a 30 de março de 2006. A sua estrutura de administração e fiscalização é caracterizada pela existência de um Conselho de Administração Executivo (CAE), de um Conselho Geral e de Supervisão (CGS) e de um Revisor Oficial de Contas (ROC), conforme se apresenta na figura seguinte.



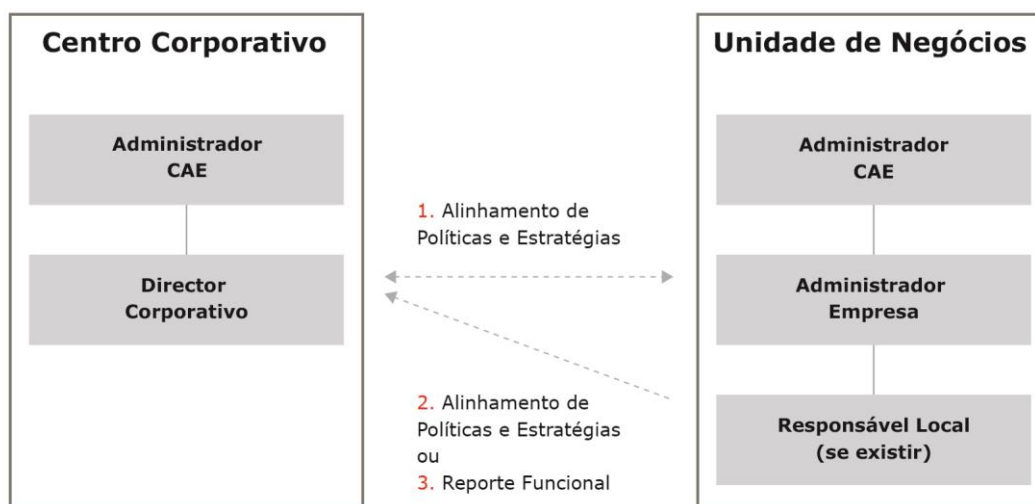
*Os Órgãos sociais são também Corpos Sociais, de acordo com o nº 4 do artigo 8º dos Estatutos da EDP.

Mecanismos de articulação entre Direções do Centro Corporativo e Unidades de Negócio

O Centro Corporativo desempenha uma função estruturante na definição e controlo da execução de estratégias, políticas e objectivos. De modo a cumprir esta função, foram definidos mecanismos de coordenação que partem de 3 princípios:

- As Direções e Gabinetes Corporativos lideram as atividades da sua especialidade, conforme a “Missão” e “Atribuições” definidas;
- As Empresas - através dos respetivos Conselhos de Administração e Unidades Organizativas Locais (quando existam) com funções corporativas - articulam-se com o Centro Corporativo com o objetivo de alinhar as políticas e estratégias locais com as do Grupo EDP;
- A articulação entre o Centro Corporativo e as empresas reguladas - EDP Distribuição, EDP Serviço Universal, EDP Gás (Portgas) e áreas reguladas da HC, EDP Renováveis e EDP Brasil – far-se-á no estrito cumprimento das regras específicas dos setores energético e da concorrência, as quais impõem à gestão dessas empresas deveres específicos de isenção, equidade e independência de decisão e de gestão. É do interesse da EDP conjugar as obrigações regulatórias em vigor com a gestão mais eficiente e eficaz, aproveitando os recursos e conhecimento corporativo da empresa, maximizando, desta forma, os interesses e resultados para o setor energético e para o Grupo.

Mecanismos de Articulação



Modelo de Governação que visa aplicar a estratégia de Recursos Humanos

O modelo de governação, que visa aplicar a estratégia de Recursos Humanos (RH) definida para responder às emergentes necessidades do negócio, assenta numa plataforma comum e transversal ao nível dos principais processos e políticas de RH das diferentes empresas nas diversas geografias, com os mesmos mecanismos de articulação explicados acima.

Neste âmbito, são duas as áreas corporativas que, de forma coordenada e alinhada, asseguram a definição de estratégias, políticas e procedimentos em matérias de RH, descentralizando a sua operacionalização pelas áreas operacionais das unidades de negócio (empresas), e, no caso das empresas de menor dimensão, pelas equipas vocacionadas para esta área.

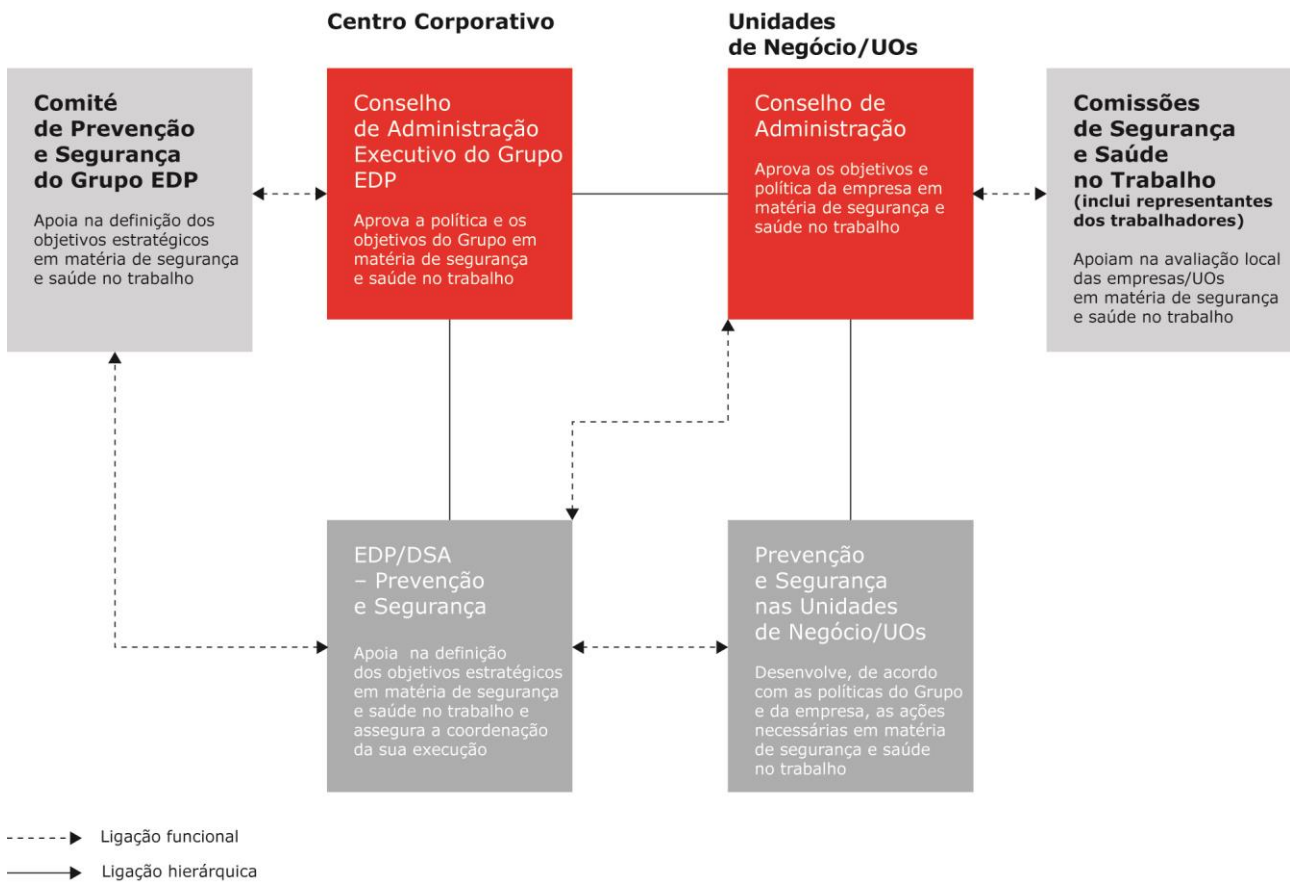
Direção de Recursos Humanos

Propor a estratégia de Recursos Humanos e assegurar as políticas e os processos transversais de gestão de pessoas em todo o Grupo EDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento e valorização contínua de todos os colaboradores, o alinhamento com os valores e cultura corporativa e contribuir para a sustentabilidade do negócio.

Universidade EDP

Assegurar através da Universidade EDP a disponibilização, retenção e partilha do conhecimento no Grupo, com o objetivo de reforçar uma cultura comum, promover o desenvolvimento profissional dos colaboradores e de facilitar o aparecimento de novos talentos e o pleno uso das suas capacidades.

Para abordar os assuntos relacionados com a prevenção e segurança dos colaboradores e prestadores de serviço, o Grupo conta com a área de Prevenção e Segurança da Direção de Sustentabilidade do Centro Corporativo, que operacionaliza o seu modelo de relacionamento da seguinte forma:



Prevenção e Segurança

Assegurar as actividades estratégicas e de coordenação da gestão da Segurança e Saúde no Trabalho do Grupo EDP e as actividades operacionais no âmbito da prestação de serviços de medicina o trabalho e de prevenção e segurança, garantindo o cumprimento das obrigações legais nestes domínios.

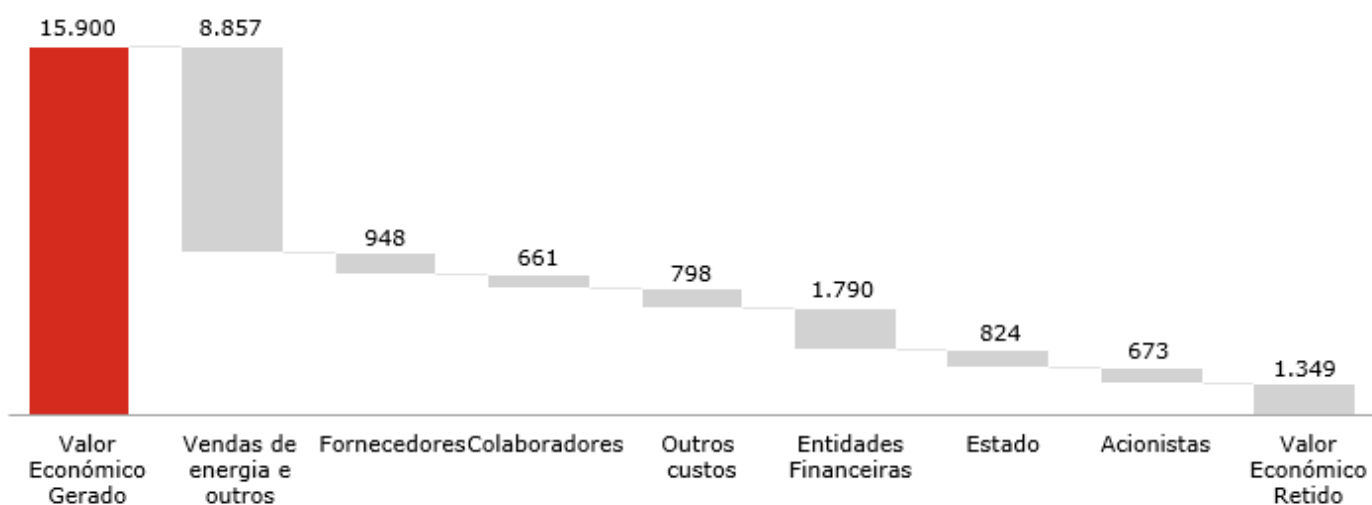
2.3. Criação de valor partilhado

[G4-EC1; G4-12]

O nosso envolvimento com os diferentes stakeholders e a criação e impacto que geramos em cada um, faz parte da nossa estratégia de sustentabilidade. A EDP, no desenvolvimento das suas actividades, gera valor que é partilhado com um conjunto de stakeholders com os quais se relaciona, que vai muito além dos seus accionistas.

Estes benefícios directos e indirectos são também distribuídos pelos seus colaboradores, reformados e familiares, pela comunidade e localidades onde desenvolve a sua actividade, pelos fornecedores e prestadores de serviço, pelo estado e entidades financeiras.

Valor Económico Acumulado em 2016 (mil euros)



2.4. Relação com stakeholders

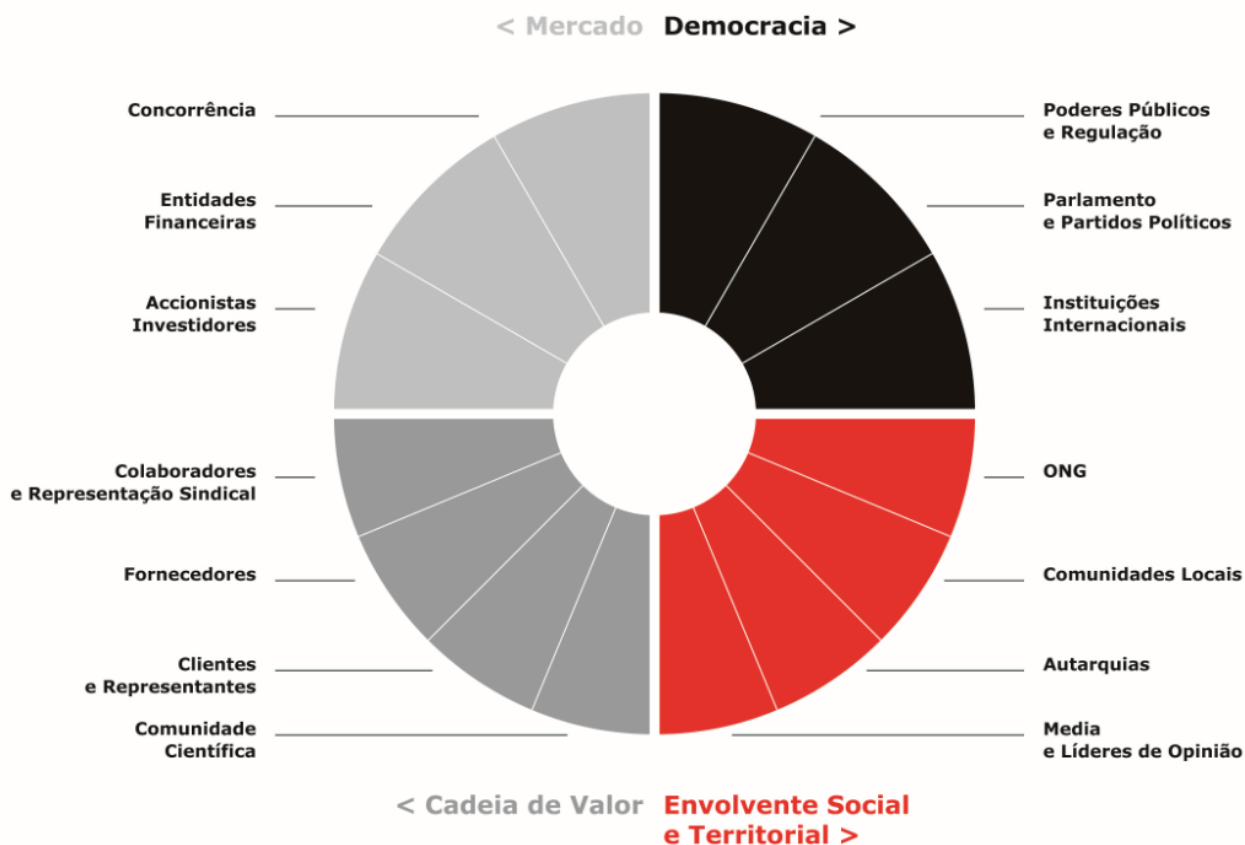
Para a EDP, o envolvimento de stakeholders é uma prioridade estratégica para a manutenção de um diálogo aberto e transparente com todos aqueles com quem se relaciona.

A gestão de stakeholders é um exercício de exigência, de partilha e de transparência das empresas na sua relação com a sociedade e, em particular, com todos os que impactam ou são impactados pelas actividades dos negócios.

Anualmente, são dinamizados processos de auscultação segmentados e regulares, que permitem ouvir aqueles com quem as empresas se relacionam, quer a nível dos projetos das unidades de negócio, que a nível institucional.

Construir e reforçar relações de confiança, partilhar conhecimento e informação relevante, antecipar desafios e identificar novas oportunidades de cooperação com os stakeholders são, assim, os principais desígnios da política de relacionamento com stakeholders do Grupo EDP.

Modelo de segmentação de Stakeholders



Para mais detalhe sobre a atuação da empresa relativamente aos seus colaboradores, consultar o capítulo 5 - Valorizar as nossas pessoas, do presente relatório e para informação relativa à Envoltente Social e Territorial consultar o capítulo 6 Gerar Valor na Sociedade. Para aprofundar a relação com outros *stakeholders* consultar em www.edp.pt, o documento relativo ao Relatório & Contas de 2016 do Grupo EDP.

ENERGY

AS

THE

NEW

ART

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

03 O nosso compromisso social

3.1.	Objetivos e metas	37
3.2.	Principais indicadores de desempenho	38





DIVERSITY
AS THE *NEW*ART

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

03 O nosso compromisso social

3.1. Objetivos e metas

[G4-EC1]

OBJECTIVOS	METAS	DATA	STATUS 2016	OBSERVAÇÕES
PROMOVER A ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA				
Reforçar a ética na cultura de todos os colaboradores EDP	Manter o reconhecimento como uma das Empresas Mais Éticas do Mundo pela Ethisphere Institute	2017-2020	100%	Objectivo cumprido em 2016
	Ultrapassar os 80 pontos no índice corporativo Ethicis	2020	78,7%	Score no índice Ethicis em 2016
DESENVOLVER AS NOSSAS PESSOAS				
Investir no desenvolvimento das competências nucleares nas diferentes actividades do Grupo Potenciar a mobilidade como uma das principais ferramentas de formação on-job	Alargamento das actividades da Universidade EDP a todos os segmentos e geografias do Grupo	2017	76%	2016 - Revisão da oferta formativa da UEDP e implementação/consolidação do Campus Online na EDP Espanha e EDP Renováveis
	Assegurar o referencial mínimo de 35 horas de formação por colaborador	2017-2020	32,6	Média dos últimos dois anos é de 35 horas
	8% de mobilidade ao nível do Grupo EDP	2017-2020	7%	Média dos últimos dois anos é de 8%
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO				
Alinhar os colaboradores com a estratégia de criação de valor do Grupo	Revisitar o modelo de avaliação de desempenho	2018	n.a.	Objectivo futuro
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO				
Assegurar elevadas condições de segurança no trabalho para colaboradores e prestadores de serviço	Reduzir o índice de frequência dos acidentes de trabalho com colaboradores da EDP e prestadores de serviços em 5%, face ao ano anterior	2016-2017	-9%	Índice de frequência em 2016 = 3,0
	Manter a certificação OHSAS do sistema corporativo de gestão da segurança e manter ou alargar a percentagem de certificação dos sistemas próprios das empresas	2017-2020	100%	Objectivo cumprido em 2016
PROMOVER A DIVERSIDADE				
Garantir o aumento continuado da diversidade no Grupo EDP	27% de representação do género feminino no Grupo EDP	2020	24%	% do género feminino total em 2015 foi de 23%
	30% de representação do género feminino nos órgãos sociais	2018	n.a.	
	Aumentar continuamente a % de mulheres em cargos de gestão	2017-2020	25%	% do género feminino em CG em 2015 foi 23%
	2% de colaboradores com deficiência no Grupo EDP	2020	1,63%	
	Rever a política de diversidade	2017	n.a.	Objectivo futuro
Implementação do Plano de 15 iniciativas de diversidade	2016-2018	30%	Algumas medidas já implementadas	
CLIMA ORGANIZACIONAL				
Contribuir para a melhoria do bem-estar e realização profissional dos colaboradores	Nível de envolvimento dos colaboradores acima dos 75%	2016-2020	74%	Resultado do estudo de "follow-up"
	Nível de percepção do suporte organizacional dos colaboradores acima dos 75%	2016-2020	70%	Resultado do estudo de "follow-up"
DESENVOLVIMENTO SOCIAL E CIDADANIA				
Aprofundar o compromisso da EDP com o desenvolvimento social	Garantir à Fundação EDP uma dotação até 0,1% do volume de negócios consolidado	2020	0,1%	Objectivo cumprido em 2016
	10% de aumento anual do nº de horas de voluntariado de competências	2020	2.300 h	Objectivo futuro
	3 novos programas baseados no voluntariado de competências	2020	n.a.	Objectivo futuro
	20 mil horas de trabalho anual para programas e acções de voluntariado	2020	15.639 h	Objectivo futuro
	20% dos colaboradores com participação em pelo menos uma acção de voluntariado por ano	2020	20%	Objectivo cumprido em 2016

3.2. Principais indicadores de desempenho

	UN	2016	2015	2014	2013
EMPREGO					
Colaboradores	#	11.992	12.084	11.798	12.171
Colaborador Femininos	%	24	23	23	23
Índice de compromisso organizacional	%	74	75	n.a.	n.a.
Índice de percepção de suporte organizacional	%	70	70	n.a.	n.a.
Índice de rotatividade ⁽¹⁾	%	6,38	6,32	6,12	6,16
Idade média dos trabalhadores	anos	45	45	46	46
Antiguidade média das saídas	anos	22	21	24	23
FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO					
Total de horas de formação	horas	389.882	443.105	516.659	410.734
Taxa de formação total	h/p	33	37	44	34
Colaboradores com formação	%	94	96	95	86
Custos totais com formação ⁽²⁾	mil €	8.651	9.102	9.687	7.930
HC Investment Factor ⁽³⁾	€	721	753	821	652
PRODUTIVIDADE					
Taxa de absentismo ⁽⁴⁾	%	3,12	3,45	3,46	3,26
Produtividade do trabalho ⁽⁵⁾	€/h	224	242	236	220
VAB por Colaborador	€	369.505	408.544	411.817	368.993
DESEMPENHO ECONÓMICO					
Custos com pessoal	mil €	588.843	575.665	581.512	583.231
Benefícios Sociais	mil €	n.a.	77.313	54.512	55.285
Salário médio	€	3.095	3.042	3.083	3.056
Valor económico acumulado	mil €	1.349.097	2.114.932	2.298.892	1.955.785
HC ROI	€	24	22,4	24,3	24,3
RELAÇÕES LABORAIS					
Acordos Colectivos de Trabalho	%	92	92	92	82
Sindicalização	%	45	47	48	38
Estruturas sindicais	#	37	30	29	37
PREVENÇÃO E SEGURANÇA					
OSHAS 18 001 (potência instalada)	%	94	88	97	73
Acidentes com colaboradores EDP	#	30	49	33	42
Acidentes mortais com colaboradores EDP	#	0	1	0	4
Índice de frequência EDP	#	1,37	2,27	1,57	1,98
Índice de gravidade EDP	#	91	106	119	128
Total de dias perdidos resultante de acidente	#	2.003	2.292	2.496	2.725
Acidentes mortais de PSE	#	3	4	8	8
Dias de trabalho dos PSE	#	5.409.373	4.675.629	5.096.716	5.928.747
Índice de frequência EDP e PSE	%	2,98	3,34	3,71	4,01
Acidentes mortais eléctricos com terceiros ⁽⁶⁾	#	7	16	9	7
COMUNIDADE					
Investimento Social ⁽⁷⁾	M€	26,8	27,4	26,3	27

⁽¹⁾ Fórmula da Rotatividade = (Entradas + Saídas no Ano N) / 2 / (Headcount Ano N-1 + Headcount Ano N) / 2

⁽²⁾ Inclui os encargos de estrutura

⁽³⁾ Custos totais em formação por colaborador

⁽⁴⁾ O valor de 2014, para a EDP Brasil, corresponde ao último valor disponível (2013)

⁽⁵⁾ VAB por horas efectivamente trabalhadas

⁽⁶⁾ Acidentes ocorridos com pessoas externas à actividade da EDP

⁽⁷⁾ Determinado de acordo com a metodologia LBG. Inclui custos de gestão

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

04 Promover a ética, integridade e transparência

4.1. Ética e transparência	45
4.2. Combate à corrupção	51
4.3. Promoção dos Direitos Humanos	52





**TRANSPARENCY
AS THE NEWART**

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

04

Promover a ética, integridade e transparência

4.1. Ética e transparência

[G4-DMA; G4-50; G4-56]

O mundo de hoje caracteriza-se por enormes volatilidade, complexidade e incerteza, decorrentes de um ritmo de mudanças nunca antes visto. Isto traduz-se, para as empresas, em contextos de mercado particularmente desafiantes, onde a resiliência da organização e a consistência dos valores em que esta fundamenta a sua cultura, são, continuamente, postas à prova. Nestes contextos, a reputação da empresa, activo intangível suportado pela confiança que nela depositam os seus stakeholders, assume um valor sem precedentes.

Na EDP, assegurar elevados graus de consciencialização e de exigência éticas, minimizar o risco de ocorrência de más práticas e manter uma cultura consistente, geradora de confiança, são os objectivos de gestão estabelecidos no domínio da ética. Responsabilidade, conformidade, integridade, respeito e transparência, são os princípios de actuação que constituem a dimensão ética da nossa cultura empresarial, que queremos reforçar e continuamente melhorar.

RELATÓRIO ANUAL DO PROVEDOR DE ÉTICA

As diferentes iniciativas, os resultados e os compromissos no âmbito da gestão do desempenho ético da EDP, são detalhados no Relatório Anual do Provedor de Ética, consultável em www.edp.pt > a edp > governo societário > ética > provedor de ética.

"...felicidade é crucial, não só porque gostamos das pessoas, mas também porque as pessoas mais felizes são mais produtivas. Isto é um desafio grande porque implica mexer na **cultura da companhia**: uma cultura **aberta, transparente**, que **respeita a ética**, que respeita tudo o que tem que ver com os conceitos de **sustentabilidade**..."

António Mexia
edpON Edição Especial "Encontros 2016"

Porque entendemos que a nossa responsabilidade não se confina ao perímetro organizacional do Grupo, incluímos os nossos fornecedores e prestadores de serviços nos objectivos de gestão do desempenho ético, em particular no que se refere às matérias da conformidade, do combate à corrupção e da promoção dos Direitos Humanos, no quadro mais vasto da gestão sustentável da cadeia de fornecimento do Grupo EDP.

Adicionalmente, a maturidade alcançada no Grupo, neste domínio de gestão, possibilita a dinamização de

Destaques 2016



parcerias e de redes de cooperação e de co-criação de conhecimento no domínio da ética empresarial, fomentando a inovação e a partilha com a sociedade. Foram estas as principais linhas orientadoras das iniciativas desenvolvidas no Grupo EDP, neste domínio, no ano de 2016

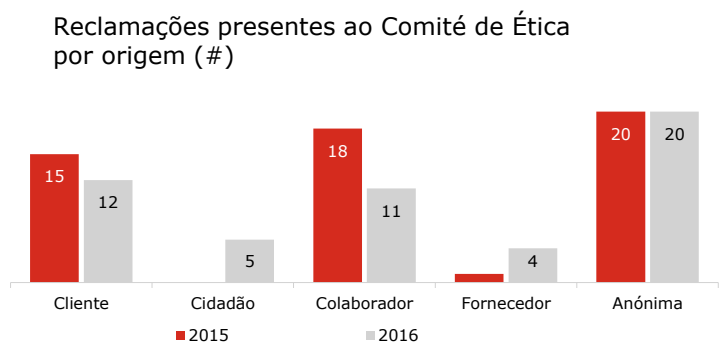
4.1.1. Gestão de reclamações éticas

[G4-DMA; G4-57; G4-58; G4-LA16; G4-SO5; G4-SO11]

Reclamações registadas e apreciadas

Durante 2016, foram registadas 406 reclamações nos diversos canais disponíveis para o efeito no Grupo EDP. Destas, 52 deram origem a processos de reclamação presentes ao Comité de Ética, tendo as restantes sido objecto de tratamento expedito com as Unidades de Negócio envolvidas. Face ao ano anterior, observa-se uma redução de 4% no número total de novas reclamações presentes ao Comité de Ética.

Numa análise por origem das reclamações, observa-se que os canais de reclamação foram utilizados por todos os grupos de stakeholders, com relevo para os grupos Cliente e Colaborador que, em conjunto, representam cerca de 44% do total de reclamações apreciadas. Mantém-se um significativo número de reclamações anónimas, a maioria das quais com origem na EDP Brasil, onde esta prática tem, habitualmente, maior expressão.



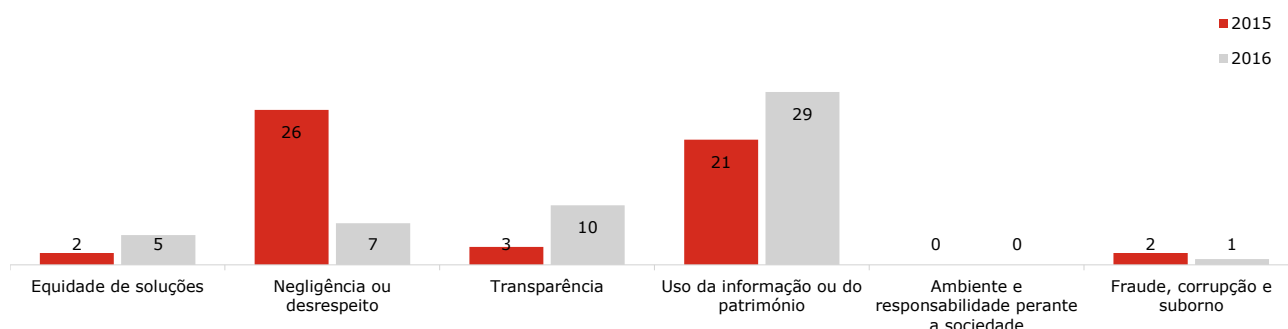
Para além da análise pela sua origem, as reclamações recebidas são classificadas em função dos diferentes temas do Código de Ética, de acordo com a tabela:

Classificação das reclamações de acordo com o Código de Ética

Equidade de soluções	2.2. Conflitos de interesses 3. Compromisso com partes interessadas
Negligência ou desrespeito	2.1. Legislação 2.3. Direitos humanos e laborais 3. Compromisso com partes interessadas
Transparência	2.4. Transparência 3. Compromisso com partes interessadas
Uso da informação e património	2.2. Uso da informação 3. Compromisso com partes interessadas
Ambiente e responsabilidade perante a sociedade	2.5. Responsabilidade social empresarial 3.5. Comunidade
Fraude, corrupção e suborno	2.2. Matéria financeira 2.2. Corrupção e suborno

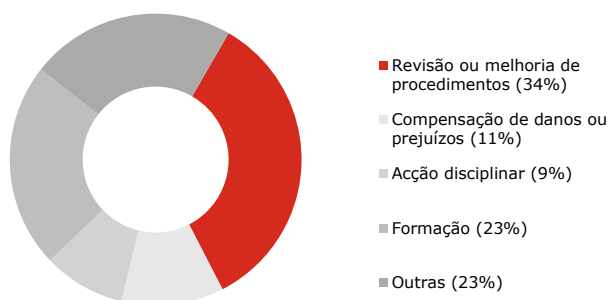
Quanto à análise por assunto, destaca-se, por um lado, a redução significativa do tema "Negligência ou Desrespeito" e, por outro, algum incremento dos temas "Transparência" e "Uso da Informação e do Património". Este incremento poderá ter justificação num maior grau de exigência por parte dos *stakeholders* mas também nas acções de formação e sensibilização realizadas no decorrer do ano de 2016.

Reclamações presentes ao Comité de Ética por assunto (#)



Em 2016, o Comité de Ética, apreciou um total de 68 reclamações, das quais 16 transitadas de 2015. Das reclamações apreciadas, 50 foram encerradas e 18 estão em investigação, transitando para 2017. Das reclamações encerradas, 36% foram consideradas procedentes e 64% improcedentes. Decorrentes dos pareceres do Comité de Ética, foram determinadas mais de quatro dezenas de acções de seguimento.

Acções determinadas pelo Comité de Ética (%)

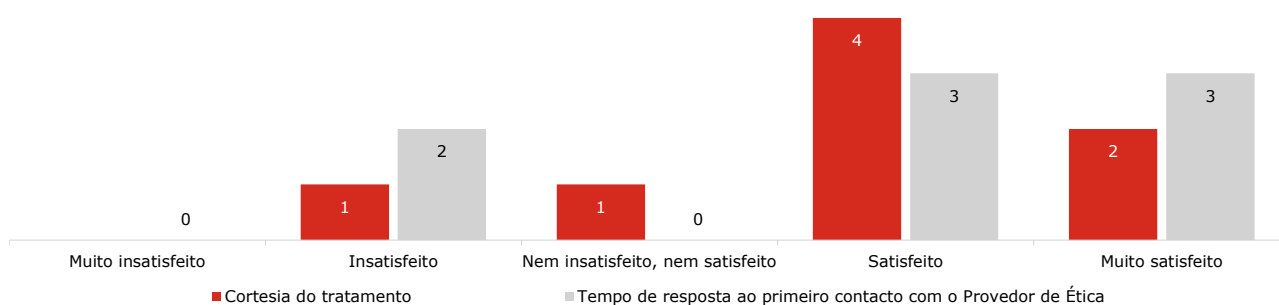


Tal como em 2015, estas acções foram maioritariamente dirigidas à revisão ou melhoria de procedimentos, promovendo assim a melhoria dos sistemas de gestão e de controlo, no sentido da prevenção da recorrência de más práticas éticas. As acções classificadas como "outras" incluem, designadamente: monitorização de desempenho de processos, avaliação de eficácia de iniciativas e participação de ocorrências às autoridades de investigação criminal.

Satisfação dos reclamantes

No âmbito do controlo do processo de gestão de reclamações éticas é, anualmente, avaliada a satisfação dos autores das reclamações presentes ao Comité de Ética, originadas em Portugal e em Espanha. Esta avaliação é feita relativamente a aspectos como a cortesia do tratamento e o tempo de resposta aos contactos. No ano de 2016 foram encaminhados 18 inquéritos, registando-se uma taxa de resposta de 44%. Os resultados da avaliação mantêm-se positivos, com 75% dos reclamantes declarando-se satisfeitos ou muito satisfeitos em ambas as dimensões analisadas.

Satisfação dos reclamantes (#)



4.1.2. Consolidação da cultura ética

[G4-S04]

Código de Conduta para a Alta Direcção e Senior Financial Officers

Com o objectivo de promover sintonia e explicitar, interna e externamente, a matriz de conduta partilhada por quem, nas diferentes geografias e negócios do Grupo, detém autoridade e assume responsabilidades de gestão de topo, foi aprovado o Código de Conduta para a Alta Direcção e Senior Financial Officers. Não substituindo o Código de Ética EDP, este documento antes o reforça e complementa, reconhecendo que o exemplo da actuação de quem lidera é o melhor e o mais poderoso código de conduta que a organização pode ter e a melhor salvaguarda da reputação da Empresa.

Compromisso de Pagamento Pontual

Em 2016, no âmbito do plano de desenvolvimento de sustentabilidade da cadeia de fornecimento, a EDP aderiu à iniciativa "Compromisso de Pagamento Pontual", promovida pela ACEGE - Associação Cristã de Empresários e Gestores.

Formação e sensibilização em ética

Ao longo do ano, no âmbito da iniciativa "Ciclo de Cinema mais Pequeno do Mundo", foram exibidos, nos canais de comunicação internos, uma série de pequenos filmes sobre temas relacionados com a ética corporativa (Direitos Humanos na cadeia de fornecimento, diversidade de género, responsabilidade individual, coragem moral, etc.). Cada uma das sessões exibidas foi complementada com um breve inquérito relativo aos temas abordados e a sua relação com a realidade da EDP. Os resultados obtidos serviram como mote aos debates promovidos na rádio e televisão corporativas.

(...) O Grupo EDP tem hoje uma presença global e é dirigido, em todo o mundo, por homens e mulheres de diferentes gerações, culturas e padrões de comportamento. Valoriza-se e promove-se essa diversidade como factor de riqueza. (...)

Excerto do Código de Conduta para a Alta Direcção e Senior Financial Officers



«A sessão promove um debate construtivo e clarificador sobre os desafios éticos que se colocam aos níveis intermédios da empresa, bem como abordagens possíveis para ultrapassar esses desafios.»

(Comentário de um(a) participante na formação "Tone at the Middle")

Dando continuidade ao alargado programa de sensibilização e formação que tem vindo a ser concretizado nos anos anteriores, foi desenhada e implementada nas unidades de negócio em Portugal a iniciativa "Tone at the Middle" que envolveu todos os gestores intermédios, com o objectivo de reforçar o alinhamento deste segmento de colaboradores em torno das temáticas da ética. Nesse percurso de reflexão e debate, para além de se abordarem as circunstâncias potenciadoras de más práticas éticas na EDP, destacou-se a importância de integrar a ética do dia-a-dia nas equipas de trabalho e na tomada de decisão. Está previsto para 2017, estender esta iniciativa às restantes geografias onde o Grupo opera.

Tone at the Middle
éticaedp
somos o que fazemos

«A maioria dos formandos avaliou de forma positiva o curso (<90% como Bom, Muito Bom ou Excelente), considerando-o uma excelente oportunidade para refletir sobre as questões éticas na tomada de decisão, manutenção e desenvolvimento da cultura ao nível da performance económica, social e ambiental que sustenta o pilar estratégico de atuação da EDP.»

Relatório de Avaliação de Satisfação dos Formandos "Tone at the Middle"

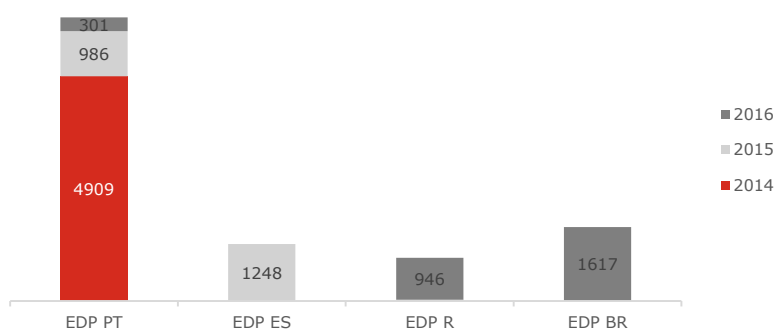
Com o intuito de consolidar, na cadeia de fornecimento do Grupo, o conhecimento dos princípios de actuação e dos compromissos com os stakeholders, assumidos pela EDP no seu Código de Ética, foi desenvolvida a formação "éticaedp | fornecedores". Numa primeira fase, esta formação dirige-se aos colaboradores de empresas prestadoras de serviços externos (PSE) que representam ou agem em nome da EDP, ou que trabalham nas nossas instalações. A iniciativa teve início em 2016 e irá prolongar-se até 2018 pretendendo-se abranger, nesta fase, mais de 6000 colaboradores de PSE com actividade em Portugal e em Espanha.

Em Portugal, na formação de acolhimento, foi mantido o módulo presencial sobre ética, complementar à formação on-line "éticaedp". Esta formação abrangeu 85% dos colaboradores admitidos no decurso do ano, nesta geografia. Está previsto para 2017 o seu alargamento a todas as restantes unidades de negócio.

Na EDP Brasil, foram realizadas diversas sessões de formação promovidas pela área de Compliance, divulgando informação sobre a legislação e as políticas empresariais relativas à concorrência e à luta contra a corrupção, destacando, entre outros, temas como: "formas e agentes mais comuns de corrupção"; "lavagem de dinheiro"; "informação privilegiada"; e "brindes e presentes". Estas sessões abrangeram mais de 1.900 colaboradores.



Formação online "éticaedp" | Participantes por ano e geografia (#)

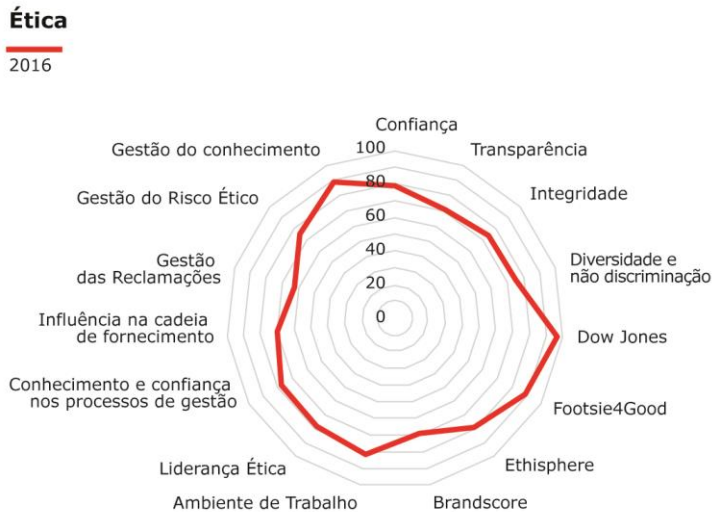


Em 2016, foi também realizado na EDP Brasil e na EDP Renováveis, o programa de formação online "éticaedp", tendo abrangido, no conjunto das duas Unidades de Negócio, um total de 2535 colaboradores. Ficou assim completado este programa que teve início em 2014 e que foi dirigido a todos os colaboradores do Grupo.

4.1.3. Avaliação de desempenho ético

[G4-S03]

ETHICIS – Índice Corporativo de Desempenho Ético



O Grupo EDP utiliza, como instrumento de monitorização de desempenho, o índice Ethicis. Este índice, em uso desde 2013, possibilita uma visão integrada e balanceada do desempenho ético do Grupo, permite avaliar a consistência das práticas de gestão com os compromissos assumidos em matéria de ética, sendo, também, um eficaz suporte para o relato externo.

Com o objectivo de aumentar robustez, clareza e coerência, o Ethicis foi, em 2016, sujeito a profunda revisão; em resultado, obteve-se maior diversificação das fontes utilizadas para alguns indicadores e melhoria da qualidade dos indicadores relacionados com fornecedores. Foi, ainda, dada maior ponderação a duas das grandes dimensões de análise - "Consistência" e "Cultura" -, reconhecidas como estruturantes da gestão do desempenho ético, em linha com os objectivos de Gestão de Ética na EDP.

Em 2016, o Ethicis apresenta um valor consolidado de 78,7 o que representa um acréscimo de 2,9 pontos relativamente ao valor de 2015, calculado de acordo com a metodologia agora adoptada.

Avaliações externas

A EDP foi, pelo quinto ano consecutivo, reconhecida pelo Ethisphere Institute - EUA, figurando na lista das "2016 World Most Ethical Companies". Na avaliação da maturidade do seu sistema de gestão do desempenho ético, a EDP viu melhorado em 0,2 pontos o valor global do seu "Corporate Ethics Quotient" e alargada para 9 pontos a distância para a média dos valores obtidos pelas empresas que, neste ano, integraram aquela lista. De notar que este resultado é alcançado num contexto de maior nível de exigência e detalhe da informação solicitada em cada uma das cinco dimensões de análise.

No estudo BrandScore 2016, no que se refere à actuação com ética no sector (em Portugal e Espanha), a EDP registou uma variação positiva de 7,62 pontos (11%) face ao ano anterior.

A EDP Brasil foi reconhecida com o Selo Pró-Ética 2016, atribuído pelo Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União.

Outras avaliações externas sobre o desempenho ético, como o posicionamento da EDP em diferentes índices ESG, são explicitadas no Relatório Anual do Provedor de Ética.

4.2. Combate à corrupção

[G4-DMA; G4-SO5; G4-SO6]

Selo Pró-Ética

O Selo Pró-Ética é uma iniciativa que promove o reconhecimento público de empresas comprometidas com a prevenção e o combate à corrupção e que se esforçam para promover um ambiente corporativo mais íntegro, ético e transparente. Este reconhecimento foi obtido pela EDP Brasil pela terceira vez consecutiva, tendo a empresa sido uma das quatro primeiras empresas brasileiras a obter este reconhecimento. O objectivo para a EDP nos próximos anos é atingir a pontuação máxima.

Formação online sobre corrupção

Em 2016 finalizou-se a prospecção de mercado tendo em vista a disponibilização de uma formação online sobre a temática da corrupção e suborno. A solução escolhida utiliza uma abordagem de “gamification” e encontra-se em fase de adaptação às necessidades da EDP. O seu lançamento decorrerá no primeiro trimestre de 2017, abrangendo todos os quadros superiores e chefias de todas as Unidades de Negócio do Grupo.



Gestão Transparente.org

Enquanto membro fundador da iniciativa colaborativa “Gestão Transparente.Org – Guia prático de gestão de riscos de corrupção nas organizações”, a EDP prossegue a dinamização desta plataforma dirigida à comunidade, realizando actividades no âmbito da prevenção da corrupção e da transparência, procurando ainda ampliar a sua divulgação e base de aderentes e utilizadores. No essencial, por este meio é disponibilizada uma ferramenta web based e de acesso gratuito, com um simulador de caracterização da organização e um indicador de riscos de corrupção, bem como um conjunto de medidas e informações destinadas a potenciar a prevenção, incluindo a partilha de boas práticas das empresas fundadoras e dos compromissos públicos das organizações aderentes. Em 2016, e já em 2017, a atenção do Projecto Gestão Transparente.Org incidiu também sobre o tema da protecção de dados pessoais, no contexto da promoção e partilha de valores de integridade, responsabilidade e transparência, tendo também ampliado a disponibilização de conteúdos em castelhano, inglês, português europeu e sul-americano.

Compliance

Em maio de 2016 a EDP adoptou formalmente um Sistema de Gestão de Compliance Corporativo, com o objectivo de monitorizar os principais riscos de cumprimento legal e regulamentar e de reforçar e sistematizar as respectivas práticas de gestão de cumprimento. A Direcção de Auditoria Interna e Compliance é responsável por promover e coordenar os Programas (Global e Específicos) de Compliance do Grupo EDP, através da disponibilização de ferramentas, suporte metodológico e monitorização das actividades desenvolvidas. Ao longo do ano foram já desenvolvidas iniciativas concretas com vista à implementação de vários Programas Específicos de Compliance.

Concretamente, na EDP Espanha e na EDP Renováveis, face às recentes alterações do Código Penal espanhol relativamente à Responsabilidade Penal das Pessoas Jurídicas – quadro legal no qual a responsabilidade por um conjunto de potenciais delitos (corrupção, fraude, branqueamento de capitais, tráfico de influências, contra o ambiente, contra a saúde pública, entre outros) pode ser em determinadas circunstâncias também imputável às pessoas jurídicas – tem vindo a ser realizada a revisão dos modelos já implementados de prevenção dos referidos delitos, com vista à definição de um referencial de controlo que permita reforçar um conjunto de políticas, orientações e de procedimentos internos, sistematizando um Programa de Conformidade exigido pela própria legislação. Complementarmente, pretende-se com este trabalho promover a identificação de melhores práticas que possam vir a ser adoptadas a curto prazo, de uma forma transversal, no grupo EDP.

Na EDP Brasil, durante o ano de 2016, foram realizadas diversas sessões de formação de Compliance visando transmitir valores, princípios e regras para as principais estruturas da organização, reforçando temas internos, como Código de Ética, Cultura EDP, tolerância ao risco, normas e procedimentos internos e abordando, também, temas relacionados com a legislação em vigor como o combate à corrupção, defesa da concorrência e Direitos Humanos, entre outros.

Sistema de Controlo Interno e Reporte Financeiro

Com o objectivo de reforçar a eficácia dos sistemas de controlo e relato e de reduzir os riscos de incumprimento legal, em particular o de ocorrência de práticas de corrupção e suborno, no âmbito das actividades relativas à evolução, qualidade e manutenção do sistema, foram reforçados os temas relativos à análise dos riscos financeiros e de fraude relacionados com o relato financeiro, tendo em vista a melhoria continua e robustez do sistema.

4.3. Promoção dos Direitos Humanos

[G4-DMA; G4-56; G4-HR1 a HR12; G4-SO5; G4-SO9; G4-SO10; G4-SO11]

O Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais (PMDH), ampliado em 2016 a todas as Unidades de Negócio do Grupo EDP, abrange designadamente empresas, instalações, novos projectos, fusões e aquisições, bem como as operações com potencial impacto nos Direitos Humanos ou volume de negócios materialmente relevante em Portugal, Espanha, Brasil e Estados Unidos.

O PMDH permite aferir a conformidade das nossas práticas e do impacto das decisões e operações com os princípios da EDP e objectivos de respeito pelos Direitos Humanos e Laborais. Os princípios e compromissos públicos da EDP em matéria de respeito pelos Direitos Humanos são reafirmados e disponibilizados publicamente na página da EDP na internet (www.edp.pt> sustentabilidade> abordagem à sustentabilidade> princípios ruggie) e noutros suportes, como o Código de Ética e os Princípios de Desenvolvimento Sustentável do Grupo EDP. A monitorização realizada no âmbito do PMDH contribui também para a prática sistemática de avaliação de riscos éticos e cumprimento (compliance) dos normativos legais, regulamentares e éticos aplicáveis.

A EDP assume os princípios e valores consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nas convenções, tratados ou iniciativas internacionais, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores para Empresas, do Conselho dos Direitos Humanos – “Ruggie Framework”.

É compromisso da EDP respeitar e promover, em particular na cadeia de fornecimento, os Direitos Humanos e as práticas laborais condignas. Os Princípios de Desenvolvimento Sustentável do Grupo afirmam os compromissos de integrar os aspectos sociais no planeamento e nas decisões, de respeitar e promover o respeito pelos Direitos Humanos na sua esfera de influência, de rejeitar práticas abusivas e discriminatórias, bem como de garantir a igualdade de oportunidades.

Em 2016, do autodiagnóstico realizado não resulta a identificação de riscos significativos de impactos adversos sobre os Direitos Humanos, mas preconiza-se um conjunto de ações e planos de melhoria, bem como a sua extensão em toda a nossa cadeia de fornecimento, particularmente nas entidades que agem em nome da EDP. Salienta-se que o cumprimento da proibição de recurso a trabalhadores em situação ilegal e ao trabalho infantil é requisito explícito de qualificação de fornecedores, está contratualmente estabelecido e é susceptível de verificação e acções inspectivas a nível operacional, sendo igualmente objeto de atenção no âmbito da função Compliance, do Programa de Sustentabilidade na Cadeia de Fornecimento, do PMDH e autodiagnóstico.

De acordo com os compromissos assumidos, a EDP executa a gestão cuidada dos impactos sociais resultantes das suas actividades, nomeadamente o respeito pelos Direitos Humanos, nas comunidades locais onde está presente, com especial atenção para as comunidades deslocadas pela construção dos seus empreendimentos energéticos. (consultar capítulo 6.2. Investimento na comunidade)

No âmbito do alargamento das ações e planos de melhoria na cadeia de fornecimento, a EDP identificou a extracção e transporte de carvão como a actividade com maior potencial de exposição ao risco de impactos sociais, laborais, direitos humanos e ambientais. Visando promover a monitorização e mitigação destes riscos, a EDP é membro activo da iniciativa internacional “Bettercoal” (associação de empresas energéticas) que implementa um plano anual de auditorias junto das minas de carvão, e promove a adopção de um código de conduta de boas práticas junto dos fornecedores. É assim fomentada a implementação de processos de gestão certificados para o desenvolvimento activo de políticas de sustentabilidade e de gestão dos impactos. (www.edp.pt> sustentabilidade> abordagem à sustentabilidade> bettercoal)

Os procedimentos e os documentos relevantes do PMDH – Compromissos, Princípios Orientadores da ONU para as Empresas, Guia de Monitorização, Relatórios – estão publicados em www.edp.pt> sustentabilidade> abordagem à sustentabilidade> Princípios Ruggie.

O canal de reclamação, participação e apresentação de dúvidas ao Provedor de Ética do Grupo EDP é o meio preferencial de contacto relacionado com as matérias de Direitos Humanos e Laborais, incluindo no âmbito da cadeia de fornecimento.

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

05 Valorizar as nossas pessoas

5.1.	Plano Estratégico de Recursos Humanos	59
5.2.	Atrair e recrutar o talento	62
5.3.	Desenvolver o capital humano	65
5.4.	Gerir o desempenho e recompensar os colaboradores	74
5.5.	Assegurar padrões de segurança, saúde e bem-estar	78
5.6.	Promover a diversidade e igualdade de oportunidades	87
5.7.	Relações laborais eficientes e envolvimento com os colaboradores	91





**PEOPLE
AS THE NEWART**

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

05 Valorizar as nossas pessoas






No Grupo EDP promovemos uma cultura assente na liderança de pessoas. Uma cultura que atrai e potencia talento, promove o desenvolvimento pessoal e profissional, valoriza qualidades, reconhece e recompensa a excelência e o mérito. É nossa filosofia promover bem-estar e criar um ambiente positivo de produtividade, bem como partilhar com o universo de colaboradores os princípios e valores do Grupo EDP, envolvendo as pessoas nos nossos objetivos de criação de valor, inovação e sustentabilidade. Este é o nosso caminho de sucesso.

5.1. Plano Estratégico de Recursos Humanos

[G4-2]

A estratégia de Recursos Humanos do Grupo EDP pretende promover o desenvolvimento e reconhecimento dos colaboradores e o seu alinhamento com os valores corporativos e com a criação de valor sustentado para o negócio. A sua implementação veicula-se através da cultura, das lideranças, e de todos os colaboradores do Grupo. Em termos de agenda estratégica, 2016 foi marcado pelo sucesso na conclusão da implementação do Plano Estratégico de Recursos Humanos 2014-2016 – *Corporate People Plan* -, pelo desenho de um novo Plano – *Corporate People Plan 2016-2020* -, em alinhamento com o Plano de Negócios EDP.

EDP's strategic guiding principles Business Plan 2016-2020

Maintain deleveraging as a central priority	Requires a people agenda to support the business evolution while creating Multinational Culture	Resilient and diverse workforce with a skillset matching future growth mix and Business Model Evolution	1. Drive Generation Renewal	
... while ensuring a consistent & selective growth path		Leaders as culture champions, driving talent growth as a key strategic imperative	2. Lead to Inspire	
Reinforce EDP's low risk profile		Talent growth through employee enterprise contribution	3. Grow Global Talent	
Continue pursuit for further efficiency	Requires a people agenda that contributes for an overall profile of top efficiency and profitability	Efficiency deriving from solid and reliable people related decisions	4. Seek Efficiency	
Target top return to shareholders		HR sustainable cost efficiency to support functional evolution	5. Transform HR	

Enable Global Business Evolution through Leadership & People Performance and Development for the Digital Workplace

A execução dos projetos e iniciativas definidas no âmbito do *Corporate People Plan 2014-2016*, permitiu trabalhar componentes “hard” fundamentais, que posicionam hoje as práticas de Recursos Humanos do Grupo EDP ao nível das

melhores do mercado. Destacam-se avanços ao nível da tecnologia e sistemas de gestão de pessoas, da globalização de programas, práticas e processos e da construção de uma filosofia de gestão de pessoas comum entre todos os negócios e geografias do Grupo.

De olhos postos no futuro, o *Corporate People Plan 2016-2020* endereça desafios contemporâneos e transformacionais da gestão de pessoas, tendo como visão suportar a evolução global do negócio através da transformação da liderança e dos modelos de performance e desenvolvimento, num contexto de trabalho cada vez mais digital. Este plano estratégico é constituído por três eixos *core* – (1) a renovação geracional, (2) a transformação das lideranças e (3) o crescimento de talento -, e dois eixos de suporte – (4) a busca contínua de eficiência nos processos e decisões, e (5) o desenvolvimento do perfil dos profissionais da função de Recursos Humanos. O retorno do investimento das iniciativas estratégicas definidas no âmbito deste plano será medido através de 3 instrumentos chave – o People scorecard (indicadores e métricas específicas), o estudo de clima e o reconhecimento e avaliações externas.

Caracterização dos Recursos Humanos

[G4-10; G4-LA1; G4-EC6; G4-LA11; G4-EU15]



Em 2016, o número de colaboradores no Grupo EDP foi de 11.992, reflectindo um decréscimo de 1% face a 2015 (12.084). Este decréscimo reflecte um conjunto de movimentações, entradas (722) e saídas (814), com impactos diferentes conforme as geografias e negócios onde a EDP está presente. Maioritariamente, observa-se uma manutenção ou ligeiro decréscimo do número de colaboradores em Portugal, Espanha e Brasil, e um aumento visível do número de colaboradores nas geografias onde o negócio da EDP Renováveis é mais relevante – Estados Unidos, maioritariamente.

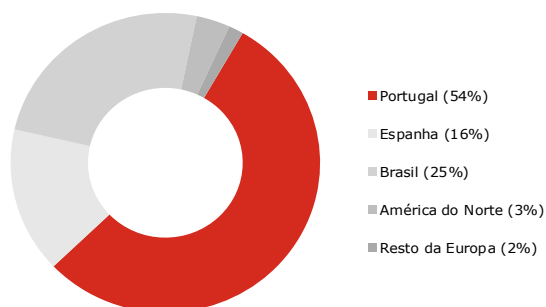
O saldo em Portugal foi de -146 colaboradores, impulsionado pela diminuição das necessidades de recrutamento nos negócios da distribuição e produção de energia, causada pela transformação tecnológica do sector, digitalização dos processos, implementação de iniciativas focadas na eficiência operacional, e também, decorrente do elevado número de reformas naturais.

No Brasil, a variação anual do número de colaboradores é residual (-11), apesar do índice de rotatividade ser elevado (10%), decorrente das especificidades culturais e legais do país. Os recrutamentos que ocorreram devem-se maioritariamente a substituições de saídas, à criação do

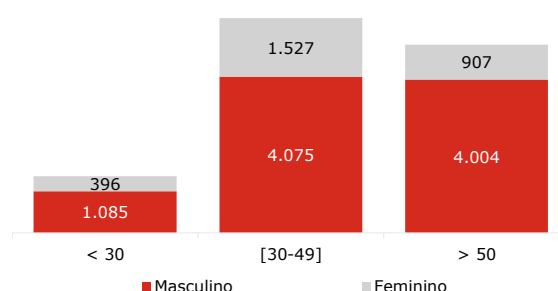
negócio do solar e à aquisição da empresa APS, soluções em energia (+46). Em Espanha, o headcount aumentou 1% (23 colaboradores), contribuindo para o efeito as contratações para a EDP Renováveis, e para as empresas relacionadas com a actividade da comercialização (EDP Comercializadora SA e EDP Soluciones Comerciales SA). Nos Estados Unidos da América, a EDP aumentou o número de colaboradores em 39 pessoas, com o crescimento do negócio das energias renováveis, que passou pela aquisição de novos parques eólicos.

Do total dos 11.992 colaboradores do Grupo, 11.874 (99%) são colaboradores permanentes, 65 são contratos a termo, e 53 órgãos sociais executivos. Em 2016, a força de trabalho da EDP constitui-se por colaboradores de 40 nacionalidades, com uma média etária de 45 anos, e distribui-se geograficamente do seguinte modo:

Distribuição de colaboradores por geografia (#11.992)



Distribuição de colaboradores por faixa etária (#)

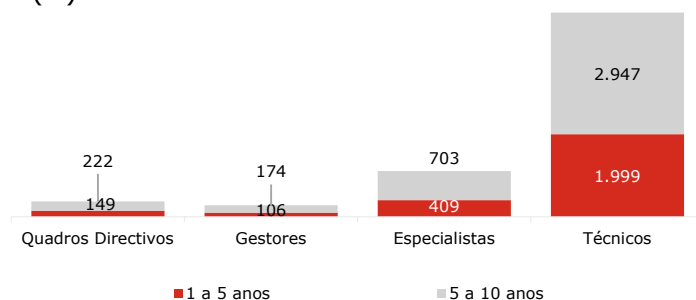


Caracterização das saídas

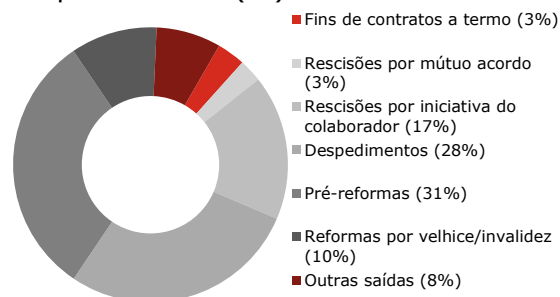
[G4-EU15]

2016 continuou a marcar o movimento de saídas para reforma/pré-reforma. No total das 814 saídas, 41% ocorreram por motivos de pré-reforma (253) ou por reforma natural por velhice ou invalidez (83). No que diz respeito às pré-reformas, o número elevado é explicado pelo facto dos colaboradores atingirem as condições de elegibilidade, sendo um direito que conjuga idade com antiguidade.

Colaboradores elegíveis para a reforma (#)

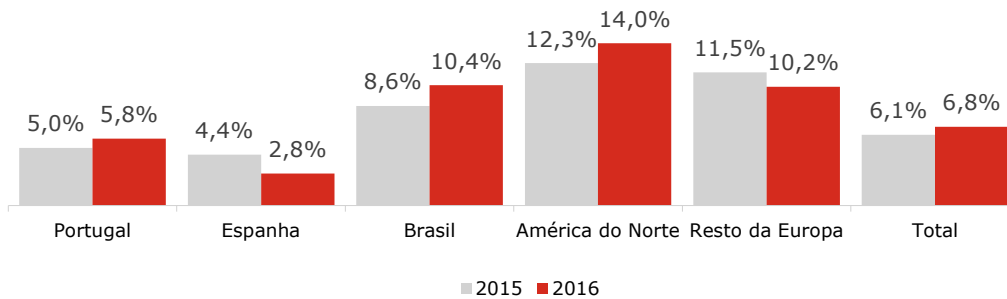


Tipos de saída (%)



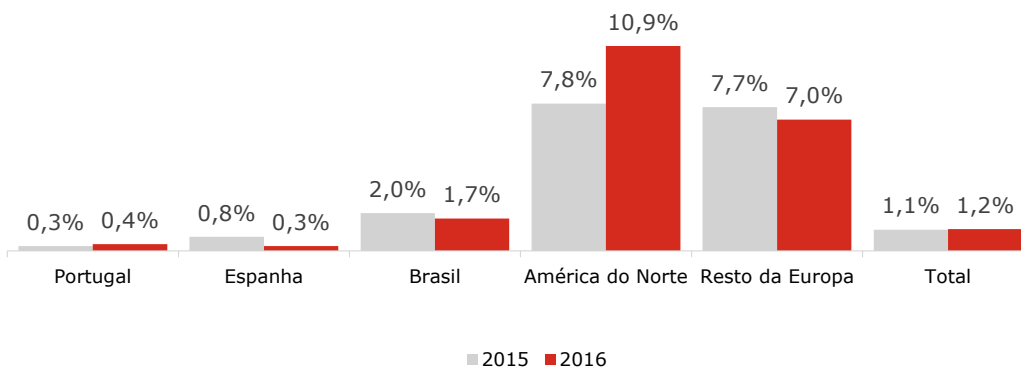
Nos próximos 10 anos poderão sair da empresa, por motivos de reforma e pré-reforma cerca de 4.000 colaboradores (34% da força de trabalho). A EDP, com vista a facilitar a preparação destes colaboradores para o período de reforma, tem vindo a consolidar o desenho de um programa focado em vertentes como a saúde física e mental, a vida activa na reforma e como gerir financeiramente esta etapa da vida. Durante o ano de 2016, foram concluídas todas as provas de conceito, iniciadas em 2015 com um programa piloto, e que nos permitirão consolidar em 2017 a implementação alargada deste programa.

Turnover saídas totais (%)



Fórmula de *turnover* de saídas totais = saídas totais ano N/Headcount ano N

Turnover saídas voluntárias (%)



Fórmula de *turnover* de saídas voluntárias = saídas voluntárias ano N/Headcount ano N

Em 2016 o turnover de saídas do Grupo EDP foi de 6,8%, tendo aumentado 0,7 p.p. em relação a 2015. Este valor contempla todas as saídas do Grupo, incluindo as saídas por reforma e/ou reforma antecipada.

O número de saídas exclusivas por iniciativa do colaborador (turnover voluntário) foi de 1,2%, em linha com o ano anterior. As geografias com maior turnover são os Estados Unidos da América e ainda nos países da Europa (com excepção de Portugal e Espanha), o que está directamente relacionado com a própria dinâmica do mercado.

5.2. Atrair e recrutar o talento

[G4-43; G4-LA1]

O crescimento do Grupo e a evolução do negócio, num setor cada vez mais desafiante, têm levado a um reforço do nosso posicionamento enquanto empregador global de referência, com uma forte aposta na captação de perfis diferenciados e com potencial, capazes de acrescentar valor, contribuindo assim para o rejuvenescimento e diversidade da EDP. Acreditamos que as pessoas certas nos lugares certos fazem a diferença numa organização, e é por isso que procuramos recrutar o melhor talento para as várias oportunidades que existem na EDP. Somos proativos na procura do talento e temos uma estratégia de atratividade em curso nos vários mercados onde atuamos.

Atrair o talento

Apostamos na divulgação de iniciativas e oportunidades existentes no Grupo EDP, a fim de atrair potenciais candidatos, marcando uma presença cada vez mais relevante nos canais digitais.

Potenciamos uma maior aproximação entre o mundo do trabalho e a comunidade académica. É por isso que desenvolvemos iniciativas de contacto e partilha de experiências e know-how entre as Escolas e a nossa empresa, entre os alunos e os nossos profissionais.

Em 2016 foram desenvolvidas mais de 60 iniciativas de aproximação à comunidade académica. Nestas iniciativas, procuramos envolver colaboradores do Grupo enquanto embaixadores, que possam partilhar a sua experiência, sendo, sempre que possível, *alumni* das Universidades em questão.

No âmbito da promoção das oportunidades do Grupo EDP, destacamos:

- Presença em **27 Jobshops** em todas as geografias;
- Realização de **12 Open Days** com alunos de Universidades;
- **Mais de 100.000 followers no LinkedIn** - atualmente, mais de 40% das contratações para o quadro permanente tem este canal como fonte de recrutamento.



Estabelecemos parcerias estratégicas com instituições de ensino e outras entidades, que constituem canais privilegiados para a atração de talento, difusão e partilha de experiência e conhecimento. No ano de 2016, foram estabelecidas 43 parcerias com Universidades em várias geografias.

Desenvolvemos competições a nível internacional, promovendo o desenvolvimento de competências e permitindo a identificação de potenciais candidatos para o nosso Grupo. Lançamos desafios como o EDP University Challenge ou o EDP PowerTrade University Competition. Em 2016, foram envolvidos cerca de 1.500 participantes em competições desenvolvidas pela EDP.

EDP UNIVERSITY CHALLENGE

O EDP University Challenge é uma iniciativa desenvolvida em Portugal, Espanha e Brasil, que pretende estimular a investigação académica, contribuindo para uma aproximação entre a EDP e os estudantes universitários. O desafio passa pelo desenvolvimento de um plano de marketing e comunicação, sendo os melhores trabalhos distinguidos com um prémio monetário. Os estudantes que fazem parte da equipa vencedora têm, ainda, a possibilidade de estagiar no Grupo EDP.

power^{up} trade energized by edp

O EDP PowerTrade University Competition é uma competição ibérica dirigida a alunos finalistas das áreas de gestão e de engenharia, com uma primeira fase de simulação (Simulador Powertrade) e uma segunda fase de desenvolvimento de Business Cases nas várias empresas do Grupo. Os principais objectivos são dar a conhecer o sector energético e promover uma maior aproximação entre o segmento académico e a EDP. Os vencedores são premiados com um estágio profissional na EDP.

Como resultado desta aposta proactiva na captação de talento, o número de candidaturas às várias oportunidades do Grupo EDP continua a crescer, com um aumento de 27% no número de candidaturas (novas e atualizações) face ao ano anterior, passando de 22.505 em 2015 para 28.634 em 2016. Esta pool de candidatos apresenta um equilíbrio satisfatório no género – 43% de candidaturas do género feminino – e diversidade de nacionalidades – candidatos de mais de 100 nacionalidades.

28.634

Candidaturas na base de dados

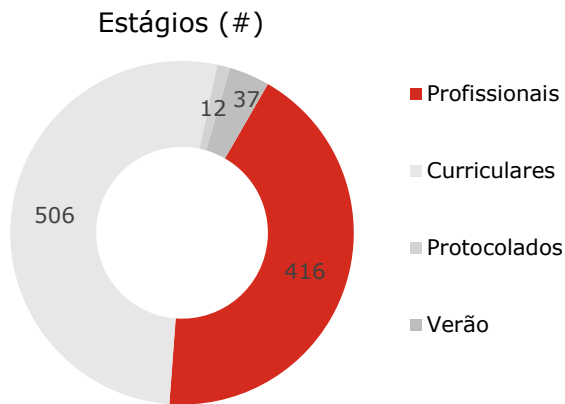
43%

Candidaturas no feminino

+100

Nacionalidades dos Candidatos

Estágios no Grupo EDP



Promovemos a aproximação dos candidatos ao mercado de trabalho e o crescimento da *pool* de potenciais novos colaboradores, através da atribuição de estágios de várias tipologias nas diferentes geografias onde atuamos.

Em 2016, foram promovidos no Grupo EDP um total de 971 Estágios – 416 Estágios Profissionais (incluindo trainees); 506 Estágios Curriculares; 12 estágios protocolados e 37 Estágios de Verão. Este número é superior ao de 2015 em 53 Estágios.

Destaca-se ainda o lançamento da 3ª Edição do EDP *Trainee Program*:

3ª Edição do EDP *Trainee Program*

O EDP *Trainee Program* é um desafio para jovens com elevado potencial, assente em 3 pilares fundamentais: *job rotation* a uma escala global, aprendizagem contínua e desenvolvimento de projetos desafiantes. Na edição lançada em 2016 foram recrutados 40 *trainees*, mais 60% face à edição anterior, de 12 nacionalidades diferentes, equilíbrio de género (45% feminino) e com *backgrounds* diversificados.



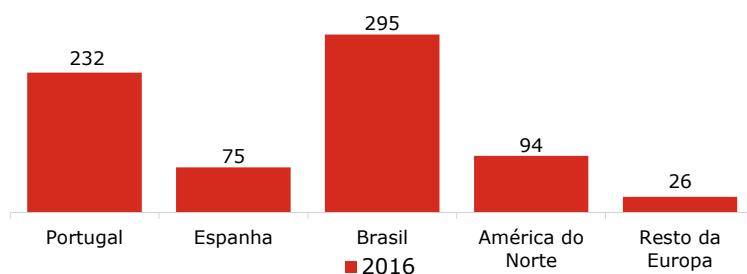
Trainees da 3ª Edição do EDP *Trainee Program*.

Novas Entradas

[G4-LA1]

O plano de atratividade do Grupo EDP permite-nos recrutar um elevado número de talentos para dar resposta ao crescimento do negócio, contribuindo para a substituição dos colaboradores que vão saindo todos os anos, maioritariamente por reforma. Em 2016 entraram 722 colaboradores na empresa, menos 7% do que o ano anterior, repartido pelos vários países onde estamos presentes.

Entradas por geografia (#)



91% das entradas ao longo do ano ocorreram para o quadro permanente da Empresa. Estas contratações incluem entradas diretas para o quadro permanente e passagens de contrato a termo para o quadro permanente. As restantes contratações para contratos a termo ocorrem devido ao carácter pontual de alguns projectos, maioritariamente em Portugal.

5.3. Desenvolver o capital humano

[G4-LA9; G4-LA10]

Para a EDP, o desenvolvimento dos colaboradores é entendido como um ciclo integrado, que se inicia no primeiro dia de trabalho na empresa e se promove ao longo do tempo, alavancado por um modelo de avaliação transparente e construtivo. Neste âmbito, destaca-se em 2016:

- o programa de acolhimento
- as iniciativas de formação e capacitação
- a gestão do conhecimento
- o projecto de mobilidade interna e
- o modelo de avaliação de competências

Programa de acolhimento

A experiência do colaborador à entrada no Grupo EDP tem sido alvo de especial atenção, pelo reconhecido impacto no sentimento de pertença, satisfação e “aculturação” na organização. Quem entra na EDP pode contar com um programa de acolhimento e integração que contempla um conjunto de atividades e iniciativas de networking que têm em vista a incorporação dos valores e cultura da empresa, bem como a transmissão de conhecimento sobre o nosso negócio.

O acolhimento e interação contempla um conjunto de atividades presenciais e online que o novo colaborador deve concretizar, com uma componente formativa transversal, mas também ajustada às necessidades específicas de cada negócio. Alinhado com a visão do Grupo, durante o ano de 2016 foi desenhada uma nova abordagem ao acolhimento e integração dos novos colaboradores, com uma perspetiva mais holística e transversal, potenciando sinergias entre as geografias e unidades de negócio. Este programa, que será lançado em 2017, tem uma abrangência global e integradora das características locais, garantindo a aquisição de conhecimento transversal do Grupo EDP e facilitando a partilha de experiências intra e inter-geografias desde o momento da admissão na empresa.



Encontro de Integração realizado em 2016 na Sede da EDP em Lisboa.

Formação e capacitação

A aposta continuada no desenvolvimento das Pessoas e uma cultura corporativa que promove a inovação e a aprendizagem contínua, têm constituído desde sempre fatores distintivos da EDP, determinantes para o seu crescimento sustentado e para a concretização da estratégia de negócio.

A necessidade de assegurar a retenção e a transmissão do conhecimento crítico para o Grupo, de desenvolver as competências dos colaboradores e de consolidar a cultura empresarial, estiveram na génese da criação da universidade corporativa da EDP que, desde 2009, tem vindo a cumprir este desígnio através da formação realizada nas suas Escolas, com o envolvimento de uma rede sólida de docentes internos, bem como através das atividades desenvolvidas no domínio da gestão do conhecimento.



Certificação Internacional da Universidade EDP

De modo a dispor de uma perspetiva externa relativamente às atividades de formação e de gestão do conhecimento, nomeadamente sobre as tendências e boas práticas nestes domínios, foi constituído em 2016, o Advisory Board da Universidade EDP. Este órgão, constituído por personalidades de reconhecido mérito a nível internacional nas áreas académica e do setor energético, realizou a sua primeira reunião em julho de 2016, da qual resultaram um conjunto de contributos e de recomendações, que têm vindo a ser adotadas.

Foram igualmente designados em 2016, os responsáveis científicos por cada uma das áreas de formação da Universidade EDP. Estes especialistas internos



Reunião do Advisory Board da Universidade EDP

nas diferentes áreas de conhecimento, desempenham um papel muito importante para garantir que os conteúdos formativos estão permanentemente atualizados e adaptados à realidade específica do Grupo.



Livro Oferta Formativa

Ao longo de 2016, procedeu-se igualmente à revisão da oferta formativa da Universidade EDP, visando a sua adequação às especificidades do negócio, considerando também as necessidades de desenvolvimento dos colaboradores ao longo do seu "ciclo de vida" na empresa. A oferta formativa da Universidade EDP para 2017 foi consolidada num documento único, disponibilizada a todos os colaboradores e utilizada para efeitos de elaboração do seu Plano de Desenvolvimento Individual. Para além da oferta formativa, o documento permite ainda conhecer, com maior detalhe, a estrutura e equipa da Universidade EDP.

Uma das novas soluções formativas, as ULectures, pretende estimular o interesse dos colaboradores para áreas de conhecimento diferentes do contexto profissional quotidiano, contribuindo assim para o desenvolvimento individual de uma visão mais holística do mundo e da vida. A primeira sessão teve lugar em outubro de 2016 e foi conduzida pelo CEO do Grupo EDP, Dr. António Mexia, que abordou os desafios e boas práticas de gestão no séc. XXI.



ULectures



Dia do Docente

A Universidade EDP realizou, pela primeira vez, um evento dedicado a todos os docentes internos do Grupo EDP: o Dia do Docente. Este evento teve como principal objetivo reconhecer o contributo de todos os colaboradores que, enquanto docentes internos, disponibilizam horas do seu tempo para partilhar o seu conhecimento com outros colaboradores.

Durante o ano de 2016, foram implementadas novas funcionalidades no Campus Online, com vista a melhorar a experiência do utilizador no acesso à plataforma, mas também para otimizar os processos de gestão da formação. Prosseguiu igualmente a implementação desta plataforma a nível internacional, com a consolidação da sua utilização na EDP Espanha e através da realização do projeto de implementação na EDP Renováveis.

Acompanhando as principais tendências de mercado, manteve-se o esforço de desenvolvimento das modalidades de formação à distância e foi disponibilizada uma nova área no Campus Online, o ULearn, que permite aos colaboradores o acesso livre a conteúdos de e-learning, possibilitando uma aprendizagem adaptada aos ritmos e disponibilidades individuais.



Instalações renovadas do Centro de Formação de Sacavém

Em 2016, procedeu-se à remodelação do Centro de Formação de Sacavém, de forma a tornar estas instalações mais acolhedoras e dotadas de melhores condições para a realização da formação. No final do ano, a Universidade EDP mudou de instalações no centro de Lisboa, passando a dispor de um local mais amplo e espaçoso, onde existem agora salas de formação, passando a ser possível receber os formandos, num ambiente mais moderno e acolhedor.

Em 2016, o volume de formação no Grupo EDP foi de cerca de 390 mil horas, correspondendo a um total de cerca de 78 mil participações em mais de 5 mil acções de formação.

Indicadores de formação por geografia

2016	Un.	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
Total de horas de formação	h	198.041	65.705	102.730	14.764	8.642	389.882
Ações de Formação	#	1.785	1.638	798	514	200	4.935
Investimento Directo	€	3.639.387	1.198.565	435.592	622.382	51.995	5.947.920

2015	Un.	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
Total de horas de formação	h	210.368	65.012	148.169	12.335	7.221	443.105
Acções de Formação	#	1.954	1.357	861	440	181	4.793
Investimento Directo	€	3.775.237	1.117.563	394.495	498.379	75.087	5.860.762

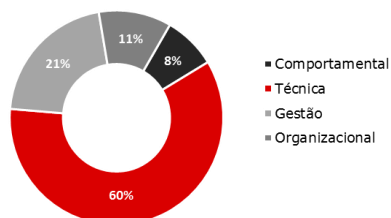
Indicadores de formação por segmento

A população abrangida em acções de formação correspondeu a um total de 94% dos colaboradores (11.212).

2016	Volume de Formação (h)	Volume de Formação por col.	Colaboradores Formados
Total	389.882	32,6	11.212
Quadros Dirigentes	27.393	39,2	672
Gestores	46.171	54,2	771
Especialistas	150.231	37,6	3.815
Técnicos	166.086	25,9	5.954

2015	Volume de Formação (h)	Volume de Formação por col.	Colaboradores Formados
Total	443.105	37,0	11.659
Quadros Dirigentes	27.062	40,6	645
Gestores	39.738	48,8	771
Especialistas	173.012	43,4	3.893
Técnicos	203.292	29,8	6.350

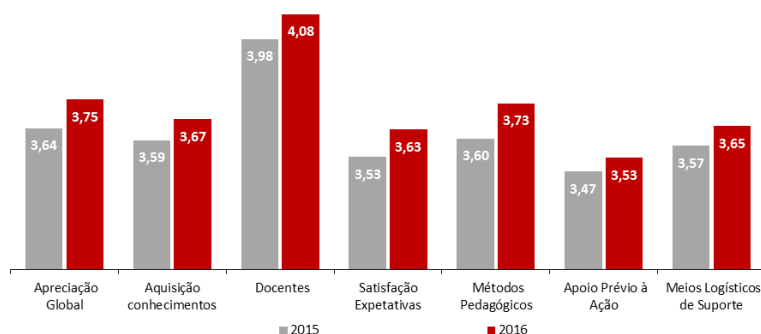
Formação Realizada por Domínio



No que se refere aos domínios formativos, verificou-se um predomínio da formação no domínio Técnico (~ 60%), seguindo-se os domínios de Gestão (~ 21%), Organizacional (~ 11%) e Comportamental (~ 8%).

Domínio	Volume de Formação (h)	Acções de Formação (#)
Técnica	234.079	3.086
Gestão	82.521	799
Organizacional	41.755	585
Comportamental	31.527	465
TOTAL FORMAÇÃO	389.882	4.935

Avaliação da Satisfação da Formação (escala 0-5)



Em 2016 verificou-se uma melhoria significativa nos diversos índices de satisfação dos formandos, face ao ano anterior, destacando-se a avaliação atribuída à qualidade da docência na formação realizada pela Universidade EDP.

Principais iniciativas

As principais iniciativas desenvolvidas pelas Escolas da Universidade EDP em 2016 são apresentadas na tabela seguinte:

ESCOLAS	INICIATIVAS EM DESTAQUE
ESCOLA DE DESENVOLVIMENTO DE DIRECTIVOS	<p>Global Leadership Program - destinado ao desenvolvimento de chefias intermédias do Grupo EDP, foi promovido em parceria com uma escola de negócios com reconhecimento internacional. Os participantes tiveram oportunidade de aprofundar os seus conhecimentos e competências sobre o negócio, finanças, estratégia e liderança, assim como gestão de pessoas.</p> <p>Meaningful Conversations - programa iniciado em 2016 e que se prolonga por 2017, com o objetivo de estimular uma cultura de meritocracia, transparência e feedback contínuo. Os participantes tiveram oportunidade de desenvolver atitudes e competências apropriadas para ter e gerir conversas significativas, que potenciem a diferenciação de desempenhos e oportunidades de desenvolvimento.</p> <p>Lead Now Program - destinado ao desenvolvimento das novas chefias do Grupo EDP, que assumiram, pela primeira vez, a responsabilidade de gerir pessoas. É um programa de desenvolvimento de competências de liderança e de gestão, alinhadas com o modelo Amplify.</p>
ESCOLA DE PRODUÇÃO	<p>Formação para quadros superiores - realizaram-se seminários subordinados a temas inovadores e disruptivos, designadamente "Workshop OTGEN - A participação do solar em Portugal", "Workshop Data Analytics como suporte ao negócio da Geração", e cursos de especialização focados nas necessidades específicas da Unidade de Negócio, como o curso "Implementação de Projetos na Geração".</p> <p>Formação dirigida a quadros técnicos - para além da conclusão do desenho da oferta formativa para o segmento "Juniore", procedeu-se à realização de uma formação piloto, designada "Manutenção de Centrais Hídricas e Térmicas", para o segmento "Seniores".</p> <p>Oferta formativa para quadros técnicos (não O&M) - desenvolveu-se uma oferta formativa em formato Seminário e de caráter transversal, subordinada ao tema "Sustentabilidade e Negócio da Energia".</p>
ESCOLA DE DISTRIBUIÇÃO	<p>Oferta formativa para quadros técnicos - foi dada continuidade ao desenvolvimento da oferta formativa estruturada, com foco nas áreas core da EDP Distribuição: redes de distribuição, gestão de ativos e despacho e condução, mantendo a matéria da segurança e sustentabilidade como conteúdos críticos e transversais aos vários cursos.</p> <p>Seminário de Iluminação Pública - a EDP Distribuição é responsável por executar um papel de facilitador com todos os intervenientes na gestão da rede de iluminação pública nacional, pelo que a realização deste seminário teve como objetivo dar a conhecer novas tecnologias neste domínio e reforçar a motivação no assumir destas responsabilidades.</p> <p>Formação sobre a ISO 55000 - formação realizada em Espanha, no âmbito da gestão de ativos.</p> <p>Cursos "Cibersegurança da Infraestrutura de Informação Crítica da Rede de Distribuição" (rapid learning) e "Gestão de Ativos" - novos cursos que fazem parte do reforço da aposta no desenvolvimento de formação em formato elearning.</p> <p>Training for Trainers - Low Voltage Live Works - ação ministrada em Macau que foi desenvolvida no âmbito de um Projeto de Formação de Formadores em parceria com EDP Internacional para a CEM.</p>

ESCOLA DE RENOVÁVEIS	<p>Strategic Workshop on Climate Change – curso online com base nos vídeos recolhidos durante o Workshop para Diretores com o mesmo nome disponibilizado, sob petição, a todos os colaboradores.</p> <p>Business Overview - curso introduzido como parte integrante do programa de acolhimento a novas admissões durante o Welcome Day.</p> <p>Strategic Workshop on EDPR competing companies: strategies in onshore, offshore, solar, funding sources - workshop dirigido aos Diretores EU.</p> <p>EDPR Over the Next 5 Years - What Should Senior Management be Doing in Order to Ready to Meet Our Business Goals - Workshop dirigido aos Diretores NA.</p>
ESCOLA DE GÁS	<p>Oferta para quadros superiores - desenvolvimento da oferta complementar, com a realização de cursos de Ambiente e Segurança, Negociação de Contratos de Gás e Inovação na Oferta de Gás Natural, bem como a preparação de um curso de Infraestruturas avançado e realização da última sessão da Oferta Básica, terminando um ciclo de formação para todos os Especialistas e Especialistas Seniores do Negócio de Gás.</p> <p>Formação para quadros técnicos - lançamento de uma oferta formativa dirigida, constituída por quatro cursos fundamentais sobre Cadeia de Valor, Regulação e Procedimentos, Infraestruturas e Ambiente/Segurança.</p>
ESCOLA COMERCIAL	<p>Oferta Formativa - revisão profunda da oferta formativa da Escola Comercial alinhada com a atual estratégia e competências críticas da área comercial do Grupo EDP.</p> <p>Programa de Integração e Especialização no Negócio Comercial, Programa de Desenvolvimento da Capacidade Comercial, Programa de Marketing, Programa de Processos e Sistemas Comerciais e Programa de Workshops / Seminários direcionados para desafios atuais da Área Comercial - são os 5 programas que constituem a nova oferta formativa da Escola Comercial.</p> <p>Digital Transformation - curso piloto que destaca um dos temas com maior impacto na sociedade atual e que dá aos participantes a oportunidade de conhecerem os principais conceitos do universo digital do ponto de vista empresarial / negócio e do ponto de vista dos clientes / utilizadores.</p>
ESCOLA EDP	<p>Oferta Formativa - revisão da oferta formativa da Escola, através de uma estruturação por programas e considerando todo o ciclo de vida do colaborador. Intensificação da formação no domínio Comportamental.</p> <p>U Lectures - novo formato de aulas com uma duração de 1,5 horas, com convidados internos ou externos e temas da atualidade ou considerados de interesse para a população EDP, tendo como primeiro orador o Dr. António Mexia.</p> <p>Seminário de Inovação Estratégica - seminário que teve como orador John Litman, autor do livro "Ten Faces of Innovation".</p> <p>Gestão do Stress e do Bem-Estar - foi introduzida a componente de mindfulness neste curso, com o objetivo de proporcionar o desenvolvimento de competências de atenção plena, permitindo uma melhor gestão dos pensamentos, emoções e atenção.</p>

Destacam-se ainda as iniciativas realizadas na EDP Espanha, EDP Brasil e EDP Renováveis:

EMPRESA	INICIATIVAS EM DESTAQUE
EDP ESPANHA	<p>Programa de Segurança Rodoviária - Programa de sensibilização sobre segurança na condução, enquadrado no Plano de Mobilidade e Segurança Rodoviária, em que participarão todos os colaboradores da EDP Espanha durante o período 2016-2018.</p> <p>Lead Now Program – Lançamento de piloto do programa corporativo promovido pela UEDP, ajustado à realidade da EDP Espanha e destinado a todos os gestores, com o objetivo de desenvolver competências de gestão e liderança, alinhados com o modelo de competências e de modo a consolidar um estilo de liderança na EDP.</p> <p>Meaningful Conversations – Início do programa corporativo dirigido às chefias da EDP. Durante os meses de novembro e dezembro realizaram-se as sessões com a Alta Direção de Topo e com a Alta Direção, estando previsto o seu alargamento a todos os gestores durante o primeiro trimestre de 2017.</p> <p>Cibersegurança – Programa de sensibilização para o uso adequado das TI e para os riscos de uma incorreta utilização, tanto a nível pessoal como a nível profissional, com uma orientação prática e que inclui a análise de casos reais de "abuso" verificados neste âmbito.</p> <p>Projeto SIM – Formação para key-users e utilizadores finais de todas as áreas, tendo em vista a implementação do módulo Económico-Financeiro do novo sistema SAP (SAP-F) em todas as empresas da EDP Espanha.</p> <p>EDP Talks – Realização da 2ª edição do programa na EDP Espanha, com o objetivo de sensibilizar os colaboradores para a importância do Cliente e para as relações de confiança e para a eficiência que a companhia pretende reforçar. Este programa conta com oradores provenientes de diferentes áreas (área académica, desporto, etc.) que apresentam um ponto de vista particular sobre a realidade do Cliente.</p>

<p>EDP BRASIL</p>	<p>Perdas na Rede de Distribuição – Formação interna sobre a temática das perdas (técnicas e não técnicas) na Rede de Distribuição.</p> <p>Excelência no Atendimento – Formação interna na área do atendimento realizada com o objetivo de disseminar o princípio “Cliente: A Nossa Razão de Ser”.</p> <p>Formação para Novos Líderes e Supervisores- Formação externa dirigida a novos líderes e para capacitação dos supervisores, estruturada em cinco módulos: Liderança, Segurança, Processos de RH e Processo de Folha de Pagamento.</p> <p>Voluntariado - Ação de desenvolvimento de toda a liderança da empresa através das ações de voluntariado realizadas em parceria com o Instituto EDP.</p>
<p>EDP RENOVÁVEIS</p>	<p>Programa de Desenvolvimento para Chefias Intermédias – Realização de um programa visando o desenvolvimento das competências requeridas aos gestores para um estilo de liderança eficaz e o conhecimento do seu papel nos vários processos de gestão recursos humanos.</p> <p>Programa de Gestão e Liderança - Programa avançado, realizado em colaboração com uma reconhecida escola de negócios, visando o objetivo de melhorar as competências de gestão e de liderança de colaboradores que se destacam em diferentes áreas. Os participantes aprenderam a tomar decisões de gestão num negócio particularmente competitivo e dinâmico, e reforçaram os seus conhecimentos em área chave do negócio. Neste âmbito, foram ainda analisadas novas oportunidades estratégicas para a EDP Renováveis e apresentadas várias propostas passíveis de implementação posterior.</p> <p>Programa de Segurança Rodoviária - Programa corporativo de sensibilização sobre segurança na condução, enquadrado no Plano de Mobilidade e Segurança Rodoviária, em que participarão todos os colaboradores em Espanha e que deverá prosseguir em 2017.</p> <p>Ética EDP - Conclusão do curso de elearning iniciado em 2015 e que abrangeu os colaboradores nas diversas geografias onde a EDP Renováveis está presente. Este curso permite conhecer a importância da ética empresarial, o seu enquadramento no sistema de gestão da empresa e os princípios de atuação e compromissos estabelecidos no Código de Ética EDP e que regem a nossa atuação.</p> <p>Programas Específicos de Unidade de Negócio - Realização de diversos programas formativos, nas áreas técnicas e de gestão, em resposta a necessidades de diferentes departamentos e unidades de negócio, apoiando desta forma a resposta aos seus desafios específicos.</p>

Gestão do conhecimento

Reconhecendo o Conhecimento como um ativo intangível da maior importância para a EDP, a Universidade EDP, em colaboração com as diversas empresas do Grupo, lançou em 2016 o Projeto Corporativo de Gestão do Conhecimento. Esta iniciativa visa a definição de um Modelo de Gestão de Conhecimento transversal ao Grupo e a adoção de práticas sistémicas de retenção e transmissão do conhecimento crítico na organização.



Plataforma Link

Neste contexto, procedeu-se ao lançamento da plataforma Link (Login to Knowledge), que se pretende venha a constituir o núcleo central de um ecossistema de comunidades de “expertise”, dando suporte à explicitação, colaboração e partilha de conhecimento. Este sistema, cuja implementação decorreu de um projeto piloto, realizado em parceria pela Universidade EDP e pela EDP Produção, abrange nesta fase a área de geração convencional de energia elétrica, estando previsto o seu posterior alargamento às restantes áreas de negócio.

De modo a facilitar o acesso à informação por parte dos colaboradores, realizou-se igualmente em 2016, uma iniciativa de divulgação da biblioteca online, da qual resultou o reforço da utilização do mecanismo de alertas, funcionalidade que permite a receção de informação de acordo com o perfil de interesses dos utilizadores. A biblioteca online disponibiliza um conjunto vasto de recursos de informação, abrangendo as diferentes áreas de negócio, bem como o acesso a um conjunto vasto de bibliotecas e bases de dados a nível mundial.

A Biblioteca Online, está disponível para todos os colaboradores e contou em 2016, com um repositório de documentação própria com mais de 180 mil documentos, e com a possibilidade de consulta de um conjunto superior a 25 milhões de registos provenientes de várias bibliotecas de todo o mundo.

Switch – Mobilidade enquanto instrumento de desenvolvimento

A presença do Grupo EDP em diferentes unidades de negócio da cadeia de valor do sector e em multi-geografias apresenta desafios e oportunidades aos seus colaboradores. O Programa Switch possibilita aos colaboradores do Grupo uma visão mais transversal do negócio, expondo-os a novas situações e diferentes realidades, preparando-os, desta forma, para enfrentar novos desafios.

"Por um lado, reforça uma componente técnica e de experiência de trabalho, com novas aprendizagens em diferentes unidades de negócio e, por outro lado, potencia o desenvolvimento da rede de contactos e networking formal e informal."

Miguel Stilwell de Andrade, Conselho de Administração Executivo

"A mobilidade profissional é um instrumento fundamental para desenvolver novas competências e estimular sinergias entre as equipas e os negócios do Grupo"

Miguel Setas, Conselho de Administração Executivo

"A mobilidade profissional surge como uma das principais ferramentas de desenvolvimento on job que o Grupo EDP proporciona aos seus colaboradores (...). Possibilita a partilha de conhecimento transversal e uma interação entre as diferentes unidades de negócio e equipas"

Paula Carneiro, Direção de Recursos Humanos do Centro Corporativo

No ano de 2016, verificaram-se, no âmbito do Programa Switch, 823 mobilidades de longo prazo (mobilidades permanentes), o que representa uma mudança de função/atividade para 7% do universo de colaboradores do Grupo EDP. Adicionalmente realizaram-se ainda 31 mobilidades de curto prazo, com uma duração entre 3 a 6 meses (18 em Portugal; 4 em Espanha; e 9 no Brasil).



A EDP, consciente da mais valia que o programa SWITCH pode trazer aos seus colaboradores, apresentou na sua revista interna exemplos de experiências de sucesso para inspirar os restantes. Colaboradores EDP de várias geografias e unidades de negócio, que nos entusiasmam com os seus casos de coragem para mudar e abraçar novos desafios.

"Hoje, não há empregos para a vida, mas há empresas para a vida que dão aos seus colaboradores oportunidades únicas para o seu crescimento profissional e pessoal"

Paulo Campos Costa, Direção de Coordenação Global de Marca, Marketing e Comunicação da EDP



Milena Vicari

< EDP Brasil
> EDP Soluções Comerciais, em Portugal

"A maior aprendizagem para mim é o quanto a mudança nos torna mais fortes..."



Daniela Pereira

< Direção de Sustentabilidade
> Departamento de Planeamento e Sustentabilidade, na EDP Brasil

"As milhas não importam – podemos viajar para o outro lado do mundo e encontrar as nossas pessoas e essa é das coisas mais belas que podemos viver"



Ruben Lopez Garcia

< EDP Espanha
> EDP Distribuição, em Portugal

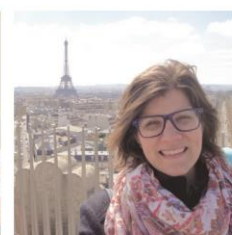
"Aprender no terreno a forma de trabalhar e partilhar os conhecimentos e experiencias aprendidos entre as duas geografias"



Hector Nodar González

< EDP Espanha
> EDP Valor, em Portugal

"Trabalhar noutro país é uma experiencia excepcional, tanto a nível pessoal como profissional"



Joana Almeida

< UNGE, Portugal
> EDP Renováveis, em França

"Aprender a trabalhar numa equipa multicultural, com diferenças na forma de encarar e abordar os problemas, o humor, os momentos lost in translation, e claro, todas as semelhanças"

Amplify – o modelo de competências do Grupo EDP

O modelo de competências da EDP, o Amplify, pretende alinhar o desenvolvimento dos colaboradores com os desafios estratégicos do Grupo, de modo a contribuir para a criação de uma cultura global e capacitar a empresa com as competências que lhe permitirão obter resultados num ambiente de grande competitividade global.

O Amplify é um ciclo de desenvolvimento, que inclui uma análise de competências, *feedback* e a construção de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), processos suportados numa nova plataforma global, inter-geografia, de gestão de recursos humanos – about.me.

Neste modelo, foram envolvidos cerca de 10.750 colaboradores nas várias empresas e geografias onde a EDP está presente.

Enquanto resultados globais, surgem nas várias geografias como competências melhor avaliadas, no segmento de Colaborador, a Excelência na Execução, a Abertura e Transparência e a Colaboração e Networking. Como competências a desenvolver surgem a Curiosidade e Autodesenvolvimento, a Iniciativa e Proactividade e a Resolução de Problemas.

No segmento de liderança, as competências melhor avaliadas são a Abertura e Transparência, a Maturidade Executiva e a Construção de Parcerias. Já as competências que têm maiores margens de potenciação são a Gestão da Inovação, o Desenvolvimento de Pessoas e a Transformação Organizacional.

Com vista ao robustecimento destas competências foram construídos pelos colaboradores no Grupo EDP 5.069 Planos de Desenvolvimento Individuais, posteriormente validados pelas Chefias. Isto significa que cerca de 47% da estrutura efectuou um PDI no seu primeiro ano de implementação.

Indicadores de desempenho de sustentabilidade

Com a finalidade de garantir a concretização dos objectivos estratégicos de sustentabilidade e de aprofundar a cultura EDP, levando-a a todos os departamentos e colaboradores, o Conselho de Administração Executivo aprovou, em 2016, a generalização de Indicadores Chave de Desempenho de Sustentabilidade, aplicando-os a todo o Grupo EDP e cada unidade de negócio e respectivas áreas. Para 2017, os indicadores de sustentabilidade serão desenvolvidos de forma a estender a atribuição de metas específicas aos colaboradores individuais.

5.4. Gerir o desempenho e recompensar os colaboradores

[G4-43; G4-44; G4- 54; G4- 55; G4-EC5; G4-LA11; G4-LA13]

Acreditamos que as nossas políticas de reconhecimento e recompensa exercem um papel fundamental na atracção e na retenção do melhor talento, ao contribuírem significativamente para a construção de um ambiente de trabalho que motiva as melhores pessoas a trabalhar de forma entusiasmada e produtiva. Gerimos as nossas políticas com um framework global, mas respeitando as especificidades e desafios locais, de forma a garantir que se posicionem no patamar das melhores práticas dos mercados em que actuamos, e nos destaquem enquanto player competitivo.

Política Retributiva dos colaboradores

O Grupo EDP considera que a remuneração do trabalho, não decorre de um mero algoritmo, é antes determinado de modo a ser uma forma de premiar o conhecimento, as competências, o desempenho e a energia dos colaboradores. É por isso que o sistema de compensações e benefícios reflecte os valores e a cultura da EDP, na procura de uma melhoria continuada, em respeito com os acordos estabelecidos em todos os patamares da relação com os colaboradores e/ou com quem os representa.

Um dos pilares da política de remunerações resulta do princípio da equidade interna e de competitividade externa, ou seja, a diferenciação pelo binómio contribuição/retribuição, não perdendo de vista a manutenção de uma posição de referência de mercado em termos de política remuneratória alinhada com as melhores práticas.



De forma sintética, a nossa política de remunerações é constituída por três macro elementos:

- **Remuneração Fixa Permanente**, composta pela remuneração normal regular, atribuída como contrapartida do trabalho contratado; subsídios e prémios de carácter regular, dependentes do trabalho efectivo prestado em cada mês (subsídio de alimentação e prémio de assiduidade); remunerações decorrentes da prática de regimes especiais de trabalho, como por exemplo a isenção de horário de trabalho, turnos, folgas rotativas ou disponibilidade; remunerações por exercício de funções ou cargos decorrentes de comissões de serviço, coordenações de grupos de actividades e chefias funcionais. Todos os colaboradores estão posicionados numa determinada banda salarial, sendo as regras de progressão e promoção na carreira profissional do conhecimento global e consagrados nos Acordos Colectivos de Trabalho/Convénios, quando aplicáveis.
- **Remuneração Variável**, na qual se inclui a distribuição de resultados e prémios extraordinários e/ou ocasionais por desempenho individual ou de grupo. A EDP valoriza a iniciativa, o mérito, o empenho e a

superação de objectivos dos seus colaboradores, e reconhece a remuneração variável enquanto um mecanismo de compensar esse dinamismo individual e colectivo.

- **Benefícios**, que procuramos que estejam alinhados com as necessidades dos colaboradores e associadas ao seu ciclo de vida e ao do agregado familiar.

Política retributiva do Conselho de Administração Executivo

A Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral de Supervisão (órgão social encarregue de supervisionar a gestão do CAE) tem como competências, nomeadamente, a avaliação anual do Conselho de Administração Executivo, tendo em conta, entre outros factores, o cumprimento da estratégia da sociedade e dos objectivos previamente fixados, planos e orçamentos, para efeitos de ponderação e de determinação da remuneração variável do Presidente do CAE e dos Administradores. Avalia ainda o desempenho individual de cada um dos membros do CAE, incluindo nessa avaliação o contributo de cada membro para o modo de funcionamento deste órgão e do relacionamento entre os vários órgãos da sociedade.

Esta Comissão define a remuneração a atribuir aos administradores, procurando que a mesma reflecta o desempenho de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo em cada ano do mandato (remuneração variável anual), bem como o seu desempenho durante o mandato mediante a fixação de uma componente variável que seja consistente com a maximização da *performance* de longo prazo da EDP (remuneração variável plurianual).

A declaração da política de remunerações, aprovada pelos accionistas, prevê que a componente variável possa atingir, na sua globalidade, o dobro da componente fixa durante o mandato, colocando assim um máximo de dois terços da remuneração dependente do cumprimento de objectivos estritos em matéria de *performance* da empresa.

A remuneração variável depende de a administração executiva atingir um nível de *performance* de 90% do plano de negócios, sendo que só alcançando um nível de cumprimento de 110% é que serão auferidos os valores máximos permitidos pela política de remuneração da empresa.

A remuneração variável encontra-se subdividida entre variável anual, que apenas pode atingir 80% da remuneração fixa, e variável plurianual, que pode atingir 120% da remuneração fixa.

A remuneração variável plurianual só é devida se forem atingidos os objectivos previamente definidos e é paga com um desfasamento de três anos relativamente ao exercício em causa.

Se os objectivos de remuneração forem plenamente atingidos no período de um mandato, os administradores têm 60% da sua remuneração variável diferida por um período não inferior a 3 anos.

Para uma melhor compreensão do modo de funcionamento da EDP em matéria de governo societário ver no sítio da internet da EDP (www.edp.pt> investidores> aedp> governo da sociedade> estatutos e regulamentos)

Avaliação de potencial e desempenho dos colaboradores

Ao valorizar a iniciativa, o mérito, o empenho e a superação de objetivos dos seus colaboradores, focando-se no reconhecimento e no modo como este é compensado, a política retributiva do Grupo EDP está intrinsecamente associada ao processo de gestão de talento.

A gestão de talento no Grupo EDP tem como objetivo alinhar os colaboradores com a estratégia de criação de valor do Grupo, potenciando o seu desenvolvimento e crescimento através da multiplicidade de objetivos a alcançar e das várias oportunidades de desenvolvimento apresentadas. Quer o processo de avaliação de desempenho quer o processo de

análise e desenvolvimento de competências (Amplify) é aplicado a todos os colaboradores, nos países onde a empresa tem presença.

Indicadores de Avaliação de desempenho e Análise de competências

Avaliação de desempenho dedicada ao apuramento de resultados atingidos em 2016 – Grau de cumprimento dos objetivos (KPIs):

10.351 (86%) colaboradores avaliados (7.925 do sexo masculino e 2.426 do sexo feminino)

No âmbito do Amplify, ciclo de desenvolvimento dos colaboradores, que inclui análise de competências, feedback e a realização de um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) foram envolvidos em 2015 10343 colaboradores no Grupo EDP. O ano de 2016 foi de reflexão, o que implicou uma revisão dos PDI, com uma reflexão acerca das competências desenvolvidas e áreas a consolidar. Existem atualmente 7618 colaboradores com um plano de desenvolvimento individual construído no Grupo EDP. Excecionalmente no Brasil foi realizado o processo de análise de competências, tendo sido realizados 1887 processos de 180º e 756 processos de 270º.

Remuneração Fixa

Em 2016 registou-se um aumento de aproximadamente 1,7% na remuneração global do Grupo EDP. As variações apresentadas nos quadros seguintes integram também efeitos de evoluções de carreira através de promoções por mérito e rotação de chefias.

Remuneração média mensal fixa anualizada (euros)

		2016			2015			Variação percentual 2016-2015			
		Un.	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Grupo			3.075	3.158	3.095	3.026	3.098	3.042	1,6%	2,0%	1,7%
Portugal	€		3.139	3.343	3.184	3.085	3.271	3.126	1,7%	2,2%	1,9%
Espanha	€		4.427	3.779	4.250	4.471	3.773	4.284	-1,0%	0,2%	-0,8%
Brasil	€		1.526	1.547	1.516	1.480	1.529	1.491	3,1%	1,2%	2,7%
América do Norte	€		7.565	6.503	7.215	7.465	6.351	7.101	1,3%	2,4%	1,6%
Resto da Europa	€		4.408	3.316	3.993	4.331	3.433	4.022	1,8%	-3,4%	-0,7%

Em termos absolutos e geográficos, e devido às características específicas dos mercados de trabalho e economias locais, manteve-se a situação de 2015, em que a América do Norte continua a verificar a remuneração média mais alta em todas as categorias profissionais, enquanto que no Brasil se verifica a situação inversa. No Brasil registou-se um ligeiro incremento remuneratório de 2,7%. Na globalidade, manteve-se um maior aumento das remunerações no género feminino, em linha com a tendência de inversão, já registada em 2015, do rácio salarial entre géneros (Homem/Mulher) de 1,02 em 2015 para 1,03, em 2016, muito embora tenha ocorrido um ligeiro decréscimo deste rácio no Resto da Europa (de 0,79 para 0,75).

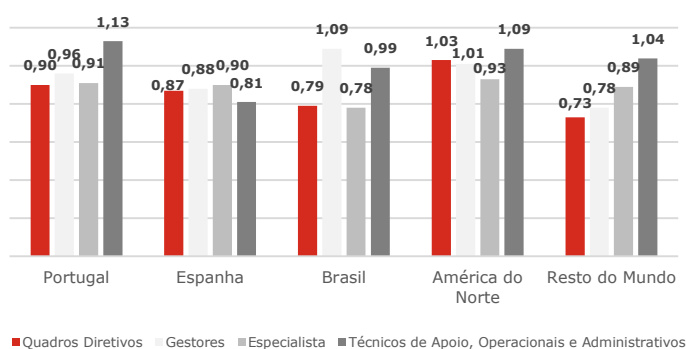
Rácio Salarial M/H

2016	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
TOTAL	1,07	0,85	1,01	0,86	0,75	1,03
Quadros Diretivos	0,89	0,87	0,79	1,03	0,73	0,90
Gestores	0,96	0,88	1,09	1,01	0,78	0,99
Especialistas	0,92	0,90	0,78	0,93	0,89	0,86
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	1,13	0,81	0,99	1,09	1,04	1,12

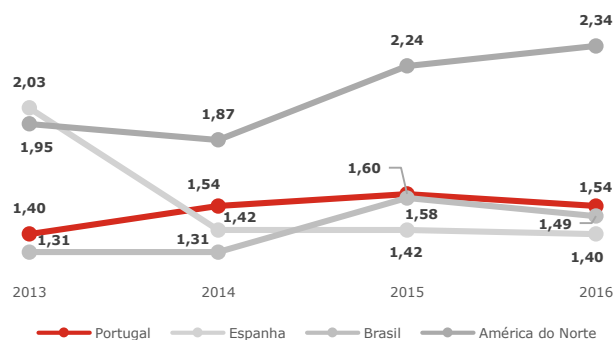
2015	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
TOTAL	1,06	0,84	1,03	0,85	0,79	1,02
Quadros Diretivos	0,9	0,82	0,81	1,03	0,78	0,88
Gestores	0,97	0,86	1	1,11	0,7	0,97
Especialistas	0,93	0,89	0,8	0,96	0,96	0,88
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	1,13	0,8	1,0	1,1	0,93	1,12

Relativamente ao rácio entre o salário mínimo praticado pela EDP em cada geografia face ao respetivo salário mínimo nacional, verificámos em 2016 um ligeiro decréscimo em todas as geografias com exceção da América do Norte que registou um aumento de 2,24 para 2,34.

Rácio Salarial por Género (M/H) por Categoria Profissional



Rácio Salário Mínimo EDP/Salário Mínimo Nacional



Relação entre a remuneração fixa do colaborador mais bem pago em cada geografia e a remuneração fixa média de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago) dessa geografia

Remuneração fixa anual na moeda do país	Un.	2016				2015			
		Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte
Colaborador mais bem pago (a)	€, R\$, USD	243.418	248.250	933.100	366.887	243.418	284.250	899.775	366.891
Restantes colaboradores (b)	€, R\$, USD	38.176	50.880	69.232	95.182	37.477	51.278	65.888	93.869
Rácio entre ambos	a/b	6,4	4,9	13,5	3,9	6,5	5,5	13,7	3,9

Em termos de proporção entre a remuneração fixa anual do colaborador mais bem pago em cada geografia e a remuneração fixa média anual de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago) dessa geografia, o maior diferencial verifica-se no Brasil enquanto o menor na América do Norte. Esta situação é justificada pelas características específicas dos mercados de trabalho e economias locais. Excluem-se desta análise os membros do CAE – Conselho de Administração Executivo, quer por terem uma remuneração fixada e aprovada pela Comissão de Vencimentos, quer por o seu âmbito de atuação ser universal.

Relação entre o aumento percentual da remuneração fixa do colaborador mais bem pago em cada geografia e o aumento percentual da remuneração fixa média de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago) dessa geografia

Aumento percentual da remuneração fixa anual	Un.	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte
Colaborador mais bem pago (a)	%	0,00	0,00	0,04	0,00
Restantes colaboradores (b)	%	0,02	-0,01	0,05	0,01
Rácio entre ambos	a/b	0,00	0,00	0,73	0,00

5.5. Assegurar padrões de segurança, saúde e bem-estar

A segurança no trabalho é uma das prioridades do Grupo EDP expressa, nomeadamente, no seu Código de Ética. Os factores de risco associados ao desenvolvimento das nossas actividades, independentemente da geografia, requerem preocupação e atenção para eliminar ou minimizar riscos, através da nossa Política de Segurança e Saúde no Trabalho, orientados pelo objectivo estratégico de “zero acidentes, nenhum dano pessoal”.

Em paralelo, o Grupo EDP encara a saúde e o bem-estar enquanto alicerces para o equilíbrio na vida pessoal e profissional. Este é um factor determinante do sucesso, pelo que a qualidade de vida dos colaboradores é incentivada através de sugestões e iniciativas que promovem uma cultura de harmonia entre saúde, trabalho, família e lazer. Esta visão de saber viver, é preponderante para o sucesso das pessoas, e para o sucesso da EDP.

5.5.1 Política de Segurança e Saúde no Trabalho

[G4 DMA: G4- LA5]

Através da Política de Segurança e Saúde no Trabalho, o Grupo EDP prossegue e consolida uma cultura de segurança activa, com a participação e envolvimento de todos os colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores,

promovendo a sua divulgação junto das comunidades e de todos os que possam ser afectados pelo normal desenvolvimento das nossas actividades.

As acções de coordenação estratégica são asseguradas por uma estrutura corporativa que apoia o Conselho de Administração Executivo e o Comité de Prevenção e Segurança, na definição de objectivos estratégicos e avaliação de resultados. Por sua vez, os Serviços de Prevenção e Segurança de cada Unidade de Negócio põem em prática localmente as iniciativas propostas e definidas.

As empresas do Grupo EDP integram nos seus sistemas de gestão da segurança comissões e subcomissões de segurança, paritárias, constituídas por representantes de empresa e representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e eleitos em conformidade com a legislação de cada país. Em 2016 foram realizadas 553 reuniões e os colaboradores da EDP representados nessas comissões correspondiam a 88%. Em matéria de saúde ocupacional, os serviços internos de medicina do trabalho são responsáveis por vigiar a saúde dos colaboradores através dos exames médicos, acções de promoção da saúde e verificar as condições nos locais de trabalho e dos equipamentos de primeiros socorros.

Para melhor gerir os objectivos estratégicos da Política de Segurança e Saúde no Trabalho, a EDP adoptou um Sistema de Gestão da Segurança Corporativo da EDP (SGSC) que segue a recomendação ILO-OSH 2001 da Organização Internacional do Trabalho e o modelo da norma de referência OHSAS 18001:2007, reforçando o princípio de que as questões da Segurança e Saúde no Trabalho são geridas segundo critérios comuns e transversais nas empresas do Grupo EDP.

A EDP dispõe de diversos instrumentos de monitorização contínua e avaliação regular dos impactos na segurança e saúde, em particular: auditorias de segurança a colaboradores e prestadores de serviços, sistemas de certificação, indicadores de gestão e auditorias de segurança a colaboradores e prestadores de serviços.

5.5.2 Segurança no trabalho

A segurança dos colaboradores, prestadores de serviço e demais fornecedores é um dos compromissos da EDP expressos no seu Código de Ética e na sua Política de Segurança. Neste sentido, os colaboradores da EDP e prestadores de serviço que actuam em nome da EDP, comprometem-se a conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança no trabalho, assim como reportar quaisquer não conformidades verificadas. A EDP compromete-se, ainda, a promover junto dos seus fornecedores a observância das normas e práticas de segurança e da legislação laboral em vigor.

Nestes termos a EDP realiza um conjunto de iniciativas que promovem continuamente a segurança do trabalho, incluindo acções regulares de formação e sensibilização, dirigidas a colaboradores e prestadores de serviço e, adequadas ao cumprimento das suas tarefas em condições de segurança.

Em complemento, as empresas prestadoras de serviço estão obrigadas a respeitar as condições estabelecidas nos cadernos de encargos em matéria de segurança e saúde no trabalho quanto à formação e habilitação dos seus trabalhadores, podendo ainda ser integrados em acções complementares sobre comportamentos seguros e prevenção de riscos específicos a algumas actividades ou instalações.

Formação e sensibilização

Em 2016, concretizou-se um total de 16.735 acções de formação, correspondendo a 397.132 horas e envolvendo 61.925 colaboradores e prestadores de serviço.

Resumo da formação em segurança (colaboradores)

Geografica	Número de Ações	Colaboradores envolvidos	Horas de formação	Horas de Formação/Colaboradores
Portugal	219	1799	11432	6,35
Espanha	447	2676	9706	3,63
Brasil	171	3554	40329	11,35
América do Norte	295	2679	5958	2,22
Resto da Europa	65	211	1414	6,70
Grupo EDP	1197	10919	68839	6,30

No que respeita à formação e sensibilização ministrada a trabalhadores de prestadores de serviços em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram realizados 15.538 acções envolvendo 51.006 colaboradores durante 328.293 horas, cujo detalhe se mostra na tabela abaixo.

Resumo da formação em segurança (prestadores de serviço)

Geografica	Número de Acções	Colaboradores envolvidos	Horas de formação	Horas de Formação/Colaboradores
Portugal	5770	19057	16107	0,85
Espanha	52	529	103	0,19
Brasil	8274	29568	299054	10,11
América do Norte	1412	1756	12588	7,17
Resto da Europa	30	96	442	4,60
Grupo EDP	15538	51006	328293	6,44

Certificação OHSAS 18001:2007

Em 2016, o Grupo EDP contabilizou um total de 4.138 colaboradores abrangidos por certificações, verificando-se um aumento face ao ano anterior, que se encontra distribuída de acordo com a seguinte tabela:

Geografica/Ano	Colaboradores abrangidos	% colaboradores abrangidos
Portugal	1195	18%
Espanha	1892	100%
Brasil	732	23%
América do Norte	184	44%
Resto da Europa	135	79%

A certificação abrange 94% de potência líquida instalada nas actividades da produção, 29% da potência de transformação nas actividades de distribuição de electricidade e 100% para as actividades desenvolvidas no sector do gás.

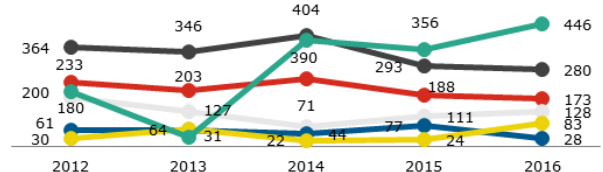
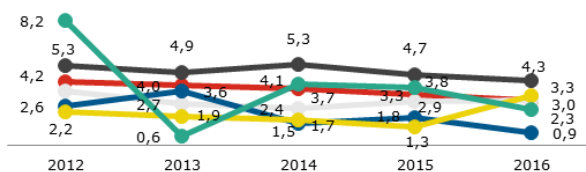
Indicadores de segurança

[G4- LA6; G4-PR2]

Em 2016 registaram-se 188 acidentes de trabalho para o conjunto de colaboradores EDP e prestadores de serviços, representando uma redução de 2% face ao ano anterior, originando a redução de 9% e 8% dos índices de frequência e gravidade, respectivamente.

Índice de frequência (colaboradores + PSE)

Índice de gravidade (colaboradores + PSE)



Grupo EDP — Portugal — Espanha — Brasil — América do Norte — Resto da Europa

Estes indicadores reflectem os resultados das acções e iniciativas concretizadas ao longo do ano em reforço da actuação preventiva e com a participação dos prestadores de serviços, nomeadamente nos domínios da formação e sensibilização, avaliação e controlo de riscos e incremento do programa de auditorias e inspecções.

Acidentes com colaboradores

2016	Un.	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa
Acidentes ¹		30	23	3	3	0	1
Masculino	#	26	21	3	2	0	0
Feminino	#	4	2	0	1	0	1
Dias perdidos		2.003	1.723	90	180	0	10
Masculino	#	1.882	1.626	90	166	0	0
Feminino	#	121	97	0	14	0	10
Acidentes Mortais		0	0	0	0	0	0
Masculino	#	0	0	0	0	0	0
Feminino	#	0	0	0	0	0	0

¹ Acidentes com 1 ou mais dias de ausência e mortais.

Acidentes com prestadores de serviço

2016	Un.	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa
Acidentes ²		158	110	21	14	12	1
Dias perdidos		8936	6970	930	361	304	371
Acidentes Mortais		3	3	0	0	0	0

² Acidentes com 1 ou mais dias de ausência e mortais.

Ocorreram 3 acidentes mortais com prestadores de serviço, em Portugal, 2 por entalamento e 1 por queda em altura.

A gestão pró-activa de segurança na EDP inclui a análise de quase-acidentes de forma a aprender e melhorar a prevenção de acidentes em circunstâncias similares. Em 2016, foram registados 384 quase-acidentes (49 em Portugal, 48 Espanha, 92 no Brasil, 176 nos EUA e 17 nas restantes geografias).

Auditorias de segurança

O Grupo EDP desenvolve anualmente um amplo programa de auditorias de segurança e saúde no trabalho onde são incluídas as diferentes unidades organizativas, instalações, obras de construção, e actividades de operação e manutenção de infra-estruturas de colaboradores EDP e de prestadores de serviço.

Estas auditorias, de acordo com a sua natureza e extensão, podem assumir a forma de auditorias ao sistema de gestão, auditoria técnica ou inspecção.

Para além destas, anualmente, o Grupo EDP é alvo de um conjunto significativo de auditorias externas decorrentes da certificação dos sistemas de gestão da segurança e da actividade inspectiva de entidades externas tais como seguradoras ou entidades governamentais.

Auditorias realizadas durante 2016

Geografica	Nº auditorias realizadas por entidades externas	Nº auditorias internas realizadas	Nº auditorias internas realizadas a PSE	Nº de PSE auditados
Portugal	85	336	6.470	651
Espanha	70	10	1.157	208
Brasil	7	9	15.032	95
América do Norte	12	10	4	5
Resto da Europa	4	5	110	32
Grupo EDP	178	370	22.773	991

Segurança dos cidadãos

[G4 DMA; G4 EU25]

Para a EDP o tema da prevenção e segurança dos cidadãos é importante por se tratar de uma questão que impacta directamente na vida das pessoas.

No âmbito dos sistemas de gestão de segurança implementados em obras, activos em exploração e desactivação, são identificados os riscos de segurança para a sociedade e analisada a sua significância. Estes riscos são ainda contemplados no âmbito dos planos de prevenção e resposta a emergência das lojas EDP disponíveis ao público em geral. Os principais riscos identificados para os clientes e sociedade estão relacionados com uso deficiente de equipamentos ou ferramentas eléctricas, que podem estar em mau-estado, a deficiências na instalação eléctrica ou ao desenvolvimento de trabalhos ou actividades na proximidade de linhas eléctricas de alta tensão.

A este nível destaca-se o tema dos campos eléctricos e magnéticos (CEM), tema muito relevante para as Comunidades locais. A EDP acompanha de forma sistemática todos os desenvolvimentos científicos sobre este tema e segue as recomendações emitidas pelos organismos mundiais de credibilidade reconhecida, pela comunidade científica. Analisamos, assim, com regularidade a posição da Organização Mundial de Saúde (OMS) e os pareceres do Comité Científico para riscos de saúde emergentes e recentemente identificados (SCENIHR) da Comissão Europeia. Decorrente deste acompanhamento temos promovido a implementação de medidas que envolvem:

- A realização de sessões públicas de comunicação para esclarecimento de comunidades e esclarecimentos por escrito aos reclamantes, com indicação do website onde podem ser consultadas várias posições científicas, mesmo as discordantes da OMS;
- O cálculo sistemático dos valores dos CEM das infra-estruturas projectadas, e levantamento dos valores de CEM das instalações em serviço, por configurações tipo;
- Medições específicas de CEM, sempre que os interessados o solicitem;
- Financiamento de investigação e de congressos especializados para aumentar a comunicação qualificada sobre esta matéria;
- Incentivo à produção de legislação nacional e regulamentos que enquadrem medidas de precaução equilibradas que o país entenda adoptar; e
- Participação regular (mais de 10 anos) em grupos de trabalho europeus (EURELECTRIC) e mundiais (CIGRÉ) sobre o assunto.

Em 2016 registaram-se 7 acidentes mortais de origem eléctrica com terceiros (estranhos à actividade da EDP) em instalações ou com equipamentos do Grupo EDP, sendo 3 em Portugal e 4 no Brasil, maioritariamente ocorridos no decorrer de actividades de construção civil e transporte de mercadorias que levaram ao contacto de máquinas/equipamentos de trabalho com linhas eléctricas em tensão, e no acesso não autorizado a instalações em tensão.

5.5.3. Saúde e bem-estar no trabalho

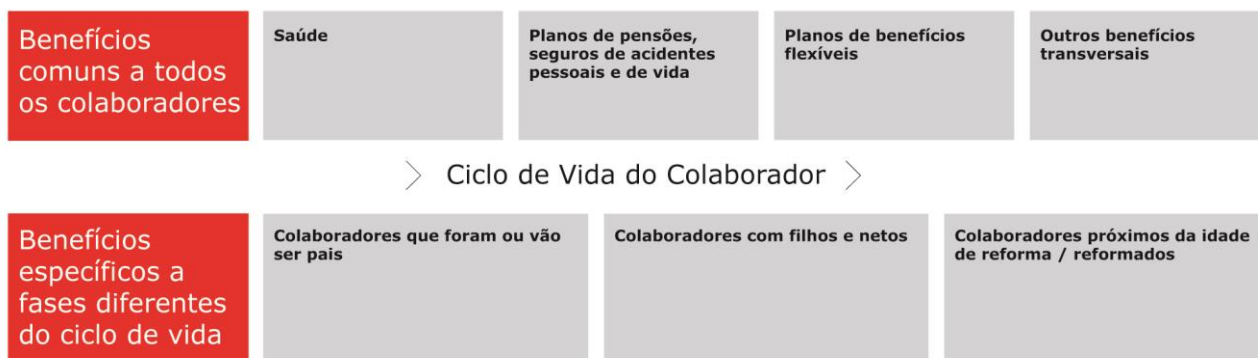
[G4 EC3; G4 LA2; G4 LA3]

O Grupo EDP atribui a todos os colaboradores, um conjunto de benefícios com vista à promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores, associados ao seu ciclo de vida e ao do agregado familiar (descendentes e familiares directos).

Assim, para além dos benefícios comuns, a EDP especializa a sua atuação tendo em conta as diferentes etapas do ciclo de vida do colaborador: Colaboradores que foram ou vão ser pais, colaboradores com crianças ou netos, colaboradores perto da reforma e reformados, entre outros.

No survey de clima realizado no Grupo EDP no final do ano de 2015, um dos pilares com índice de favorabilidade mais elevado e valorizado como um dos pontos fortes, foi os benefícios oferecidos pela EDP. Cerca de 76% dos colaboradores reconheceram que os benefícios atribuídos pela EDP vão ao encontro das suas necessidades.

Benefícios atribuídos aos colaboradores



Benefícios comuns a todas as fases do ciclo de vida

Saúde

Plano de Saúde, campanhas de sensibilização e rastreios

O Grupo EDP concede, a todos os colaboradores do quadro permanente, em todas as geografias, acesso a sistemas de proteção e cuidados de saúde complementares aos serviços públicos de saúde de cada país e independentemente do alcance destes, pois pretende garantir aos seus colaboradores sistemas de prevenção, diagnóstico e tratamentos que permitam não apenas melhor saúde, mas também uma superior qualidade de vida.

Em Portugal os serviços de saúde são providenciados pela EDP Sãvida. No que respeita às empresas da EDP no Brasil, o serviço de assistência médica é definido pela comparticipação em despesas médicas e de saúde elegíveis, assegurados por uma rede externa convencionada.

Além da disponibilização do plano de saúde, a empresa procura assegurar a promoção contínua da saúde e bem-estar dos colaboradores activos do Grupo EDP, desenvolvendo ao longo do ano várias campanhas de informação que têm como objectivo sensibilizar os colaboradores sobre diversas temáticas relacionadas com a promoção da saúde e a prevenção de doenças.

Esta actividade de divulgação é complementada com campanhas específicas e actividades de rastreio, em colaboração com entidades externas, de que são exemplos mais emblemáticos as parcerias com a Fundação Portuguesa de Cardiologia, na promoção do Dia do Coração, e com a Associação Protectora dos Diabéticos de Portugal.

A EDP aposta, também, em programas que promovem a saúde e o bem-estar através da promoção de programas como a cessação dos hábitos tabagísticos, a nutrição e alimentação saudável, a prevenção do consumo de álcool, de hábitos de dependência de drogas e de correcção de postura corporal.

Durante o ano de 2016 no âmbito da Medicina no Trabalho foram realizados no Grupo EDP 8.586 exames médicos, 493 consultas a colaboradores que têm programas de nutrição em curso e 29 consultas de desabilitação tabágica. Ainda no âmbito da prevenção da saúde foram realizadas ações regulares de rastreio cardiovascular e programas de vacinação contra a gripe, hepatite B e febre amarela que abrangeram 3.860 trabalhadores.

Sãvida

A Sãvida-Medicina Apoiada S.A. é a empresa responsável, em Portugal, pela prestação dos cuidados de saúde previstos no plano de saúde EDP, que cobre aproximadamente de 40.500 utentes, entre ativos, reformados, pensionistas e seus agregados. A sua atividade desenvolveu-se em 43 postos médicos, onde se realizaram cerca de 183.000 consultas de clínica geral e pediatria.

A empresa mantém um acordo de cooperação com o Ministério da Saúde, através do qual reduz a espera das consultas de clínica geral e as consultas de especialidade médico-cirúrgicas dos centros de saúde do SNS e das cirurgias.

Monitorização e acompanhamento de doenças profissionais

[G4- LA6; G4-LA7]

O Grupo EDP monitoriza e acompanha a ocorrência de doenças profissionais. Em 2016, foram reconhecidos 2 casos de doença profissional, 1 sem desvalorização e 1 com incapacidade (4,5%) em Portugal. Face ao número de situações com desvalorização, a taxa de doenças profissionais com desvalorização por milhão de horas trabalhadas é de 0,05 para o universo do Grupo EDP e 0,09 em Portugal.

Medidas de gestão do stress

Reconhecemos que a promoção da saúde e do bem-estar em contexto de trabalho deve passar pela existência de medidas sólidas e que contribuem para uma gestão eficaz do *stress* ocupacional. Por este motivo, a EDP define e implementa uma série de medidas que directa ou indirectamente visam contribuir para a prevenção de *stress* ocupacional disruptivo. Entre estas medidas, destacamos:

Medidas de Gestão de Stress	
Ambiente de trabalho saudável	A EDP tem instrumentos que asseguram regularmente o controlo das condições de ambiente de trabalho das suas instalações nos seguintes aspectos: iluminação, área de trabalho, ruído, partículas em suspensão, CO ₂ e CO, taxa de ventilação, velocidade do ar, ozono, formaldeído, COV's, temperatura, humidade relativa, bactérias e fungos. Nas instalações de carácter industrial são periodicamente desenvolvidas acções de sensibilização e distribuição de folhetos relativos ao manuseamento seguro de substâncias perigosas.
Apoio psicossocial prestado pela equipa de assistentes sociais	Análise e apoio a colaboradores em situações de necessidade psicológica e social.
Horário flexível	Aplica-se se for do interesse do colaborador e desde que seja compatível com a actividade desenvolvida. Horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo ao colaborador adequá-lo melhor às suas necessidades desde que cumpra o período de presença obrigatória e trabalhe as horas mensais definidas. Em 2015 este tipo de horário aplicou-se a cerca de 66% dos colaboradores (#7.945).
Iniciativas do clube pessoal	O "Clube pessoal da EDP", organização sem fins lucrativos com a finalidade de promoção cultural, social, recreativa e desportiva dentro das empresas do Grupo EDP, dispõem de instalações desportivas espalhadas por todo o país no sentido de promover a prática desportiva aos trabalhadores da EDP. A este respeito existe ainda um prémio anual destinado a reconhecer os colaboradores que se distinguem em cada ano com esta prática: Prémio EDP de Desporto e Manutenção Física.

Planos de Pensões, seguros de acidentes pessoais e de vida

A EDP assegura ainda aos seus colaboradores planos complementares de reforma, seguros de acidentes pessoais e de vida, entre outros benefícios.

Em Portugal, na sequência da celebração do ACT, em 2014, que abrange praticamente todos os colaboradores do Quadro Permanente, continuam a existir dois tipos de beneficiários: os colaboradores já abrangidos pelo Acordo Colectivo anteriormente assinado em 2000 (70%), com um plano de benefícios definido, financiado através de um fundo de

pensões fechado e complementado através de uma provisão específica, e os colaboradores que foram incorporados no actual ACT e que continuam a beneficiar de um plano de contribuição definida (30%).

Planos de benefícios flexíveis

O Grupo EDP atribui ainda, a um grupo alargado de colaboradores, planos de benefícios flexíveis, dando-lhes opção de escolha de acordo com as suas necessidades e do seu agregado familiar.

Os planos de benefícios flexíveis existentes no Grupo EDP são adaptados de acordo com a legislação de cada país.

Não sendo ainda hoje, uma política transversal, devido a constrangimentos locais, mais de 20% dos colaboradores tem hoje a possibilidade de optar por um conjunto de benefícios de acordo com as suas necessidades.

Em Portugal, os colaboradores abrangidos pelo plano de contribuição definida (Plano Social Flex), para além dos benefícios comuns acima referidos, têm à sua disposição um montante complementar que lhes permite escolher entre um total de 14 benefícios diferentes, que são custeados por esse montante.

Em Espanha e no Reino Unido, os colaboradores podem optar por flexibilizar e maximizar a sua remuneração, convertendo parte da sua remuneração anual em cerca de 4 benefícios que permitem ganhos fiscais significativos.

Outros benefícios

Outros benefícios, de natureza intangível, são atribuídos, em todas as geografias, no âmbito de programas específicos como o Conciliar (capítulo 5.6.2), o voluntariado (capítulo 6.2.2.1) ou através de plataformas disponibilizadas pela EDP, onde os colaboradores têm acesso a um conjunto de descontos na compra de diversos produtos e serviços, em virtude de protocolos celebrados pela empresa com esses fornecedores.

Benefícios específicos a fases diferentes do ciclo de vida

A EDP possui ainda um conjunto de iniciativas e benefícios que visam envolver e proporcionar um maior equilíbrio em todo o ciclo de vida, com especial cuidado para com os colaboradores que querem ser pais ou mães, colaboradores com crianças ou netos, e aqueles que se aproximam da reforma. Muitos destes benefícios estão incluídos no programa Conciliar, com maior detalhe no capítulo 5.6.2. Seguem alguns exemplos deste tipo de benefícios:

Colaboradores que foram ou vão ser pais

Para a EDP a parentalidade é um direito incorporado na cultura de conciliação grupo. Nesse sentido, várias são as iniciativas que têm como objetivo promover a natalidade e facilitar esta nova etapa da vida do colaborador EDP:

- **Kit novos pais:** Conjunto de informação útil e importante por ocasião do nascimento / adoção de um/a filho/a do/a colaborador/a EDP **[Portugal]**
- **Dispensa a gestantes:** Dispensa de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto **[Portugal] [Espanha] [Brasil] [EDP Renováveis]**
- **Estacionamento para colaboradoras grávidas:** A EDP assegura a possibilidade de uma colaboradora grávida utilizar estacionamento no edifício EDP, ou num parque próximo do seu local de trabalho, durante o terceiro trimestre de gravidez **[Portugal] [Espanha] [EDP Renováveis]**
- **Celebrar o nascimento e adoção:** Pé-de-Meia para a criança e lembrança enviada para o local de trabalho do pai/da mãe **[Portugal] [Espanha] [EDP Renováveis]**
- **Entrega de um ramo de flores** às colaboradoras que tenham sido mães **[Espanha]** e entrega de um kit maternidade com alguns itens úteis para o bebé recém-nascido **[Brasil] [EDP Renováveis]**
- **Flexibilidade de horário** a partir do sexto mês de gravidez **[Espanha]**
- Sala de amamentação **[Brasil]**



KIT NOVOS PAIS



DISPENSAS A GESTANTES



NASCIMENTO E ADOÇÃO



ESTACIONAMENTO GRÁVIDAS

Colaboradores com filhos e netos

A EDP promove o envolvimento da família com a empresa, proporcionando iniciativas e subsidiando actividades com os descendentes e familiares:

- **Actividades e campos de férias** para filhos e netos de colaboradores. Em 2016 participaram 742 crianças nos campos de férias da EDP **[Portugal]** **[Brasil]**
- Atribuição de **estágios** a filhos e netos de colaboradores **[Portugal]** **[Espanha]** **[EDP Renováveis]**, e subsídios para aquisição de livros escolares e outros, com uma dotação de 180.000€ em 2016 **[Espanha]**
- **Noites edp** - passar uma noite numa instalação da EDP - uma central, um museu, entre outras - que será diferente todos os anos **[Portugal]**, e **Rotas com energia** - levar um familiar a conhecer algumas estruturas da EDP, como barragens, centrais térmicas, parques eólicos, centros de despacho, etc **[Portugal]**
- **Prémio edp Junior** - premiar as filhas e os filhos dos colaboradores, reformados e pensionistas que apresentem bons resultados académicos e também se destaquem por qualquer outro talento (artístico, desportivo, cívico, etc). Ao todo cerca de 450 crianças participaram nestas actividades **[Portugal]**
- **Vale criança/presente**, atribuído aos filhos dos colaboradores por altura do Natal **[Portugal]** **[Brasil]** **[EDP Renováveis]**
- **Ajuda a trabalhadores com filhos com deficiência** - Associação que favorece a integração laboral e social de filhos de colaboradores com deficiência física e psíquica **[Espanha]**
- **Visita dos filhos ao local de trabalho** **[Brasil]** **[Espanha]** **[EDP Renováveis]** e o **dia da Criança** **[EDP Renováveis]**



ESTÁGIOS DE VERÃO



NOITES EDP



ROTAS COM ENERGIA



EDP JÚNIOR

Colaboradores próximos da idade de reforma ou já reformados

No que toca a colaboradores próximos da idade de reforma ou já reformados, a EDP, em algumas das suas regiões, providencia benefícios complementares de acesso à saúde para este segmento:

- **Redução de horário** de trabalho para preparar de forma progressiva esta transição **[Portugal]**
- **AREP - Associação de Solidariedade Social dos Trabalhadores e Reformados** da EDP e da REN, uma instituição particular de solidariedade social (organização sem fins lucrativos) que depende em exclusivo do trabalho voluntário dos seus associados (5.735 associados - em 30/06). Algumas das suas iniciativas de apoio social prendem-se com telefonemas de conforto para aliviar situações de solidão (539 telefonemas realizados até 30/9); apoio financeiro continuado a 37 associados, para serviços de apoio domiciliário e internamento em lares (72 mil € - estimativa anual); distribuição de cartões de compras de bens e serviços a 65 associados com carências financeiras (16,4 mil € - em 30/06); atribuição gratuita de dispositivos de

teleassistência da Cruz Vermelha Portuguesa a 42 associados (10 mil €); e apoio médico ao isolamento a 29 associados idosos, com dificuldades financeiras ou de mobilidade **[Portugal]**

- **Lançamento do Projecto Retratar** - Projecto que visa a Identificação de associados da AREP em situação de fragilidade com mais de 70 anos. Este universo abrange aproximadamente 2900 pessoas. No sentido de identificar o universo foram lançados três inquéritos com um índice de resposta na ordem dos 49%. No final do projecto de avaliação estarão em condições de identificar as áreas problemáticas **[Portugal]**
- **Workshops no âmbito do plano de incentivo à Aposentadoria** – Foram desenvolvidos 5 workshops, abordando temas como orientações motivacionais, saúde financeira, e relacionamento afetivo, visando uma melhor preparação para a vida pós mercado de trabalho **[Brasil]**

5.6. Promover a diversidade e igualdade de oportunidades

Em 2016 a EDP fortaleceu a sua cultura de diversidade e inclusão (D&I) através da execução de diversas medidas aprovadas em 2015 no Plano de Ação a três anos.

A área criada em 2015 tem como principal missão garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão baseada no respeito pelo ser humano, que esteja presente na identidade do Grupo EDP e na gestão dos seus colaboradores e sirva como referência para a atuação interna e externa da organização.

É ainda da responsabilidade da área de diversidade e inclusão garantir, sempre que possível, o alinhamento das geografias nos seguintes âmbitos de atuação:

- **Estratégico:** refletir a estratégia da organização na temática de D&I, que incorpora a política e o desenvolvimento / definição de iniciativas que concorrem para o plano de ação global e os planos de ação locais.
- **Operacional:** propor e implementar as medidas que decorrem do Programa Conciliar.
- **Reconhecimento:** refletir todas as certificações / prémios / reconhecimentos que decorram da atividade da área reforçando o posicionamento da empresa nesta temática.

5.6.1. Estratégia

Focada em 4 principais dimensões, destacam-se os seguintes objetivos para cada uma delas:



- **Género:** implementação de uma mudança cultural para a igualdade que impacte os números e se reflita nos objetivos definidos
- **Deficiências:** criação de condições necessárias e melhoria de processos internos para portadores de deficiência
- **Gerações:** considerar as diferentes necessidades das gerações presentes no Grupo EDP, fomentando o diálogo ativo e a passagem de conhecimento
- **Nacionalidades:** promoção de um global feel e alinhamento na forma de trabalhar e comunicar

Cinco princípios básicos para suportar a estratégia



Por forma a contribuir não só para a desenvolvimento da cultura da empresa em matéria de diversidade e inclusão, mas também para os seus objetivos específicos, iniciaram-se as seguintes iniciativas em 2016:

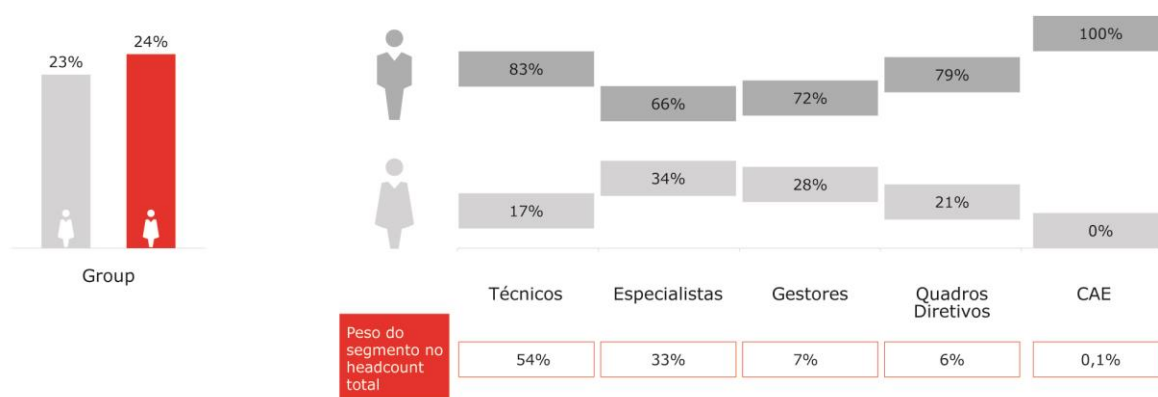
- Formação em Enviesamento Inconsciente para o grupo de profissionais de RH em Portugal, sobretudo os que impactam diretamente no recrutamento e seleção de candidatos/as;
- Garantia de paridade de género no Programa de *Trainees*, assim como a incorporação de candidatos/as de 12 nacionalidades distintas;
- Avaliação das condições de acessibilidade e mobilidade dos edifícios da EDP (iniciado pelo edifício sede no Porto), com um resultado muito positivo;
- Mapeamento de posições com possibilidade de ocupação por colaborador com deficiência em Portugal e no Brasil e procura ativa de candidatos/as com deficiência para as vagas abertas, por parte da EDP Brasil;
- Realização de workshops em Portugal e Espanha (EDPR) para incentivar jovens mulheres a escolherem os cursos das áreas STEM onde se destacam as engenheiras, com um acompanhamento muito próximo e em forma de testemunho/mentoring de várias colaboradoras da empresa;
- Kit Novos Pais, onde se procurou estruturar e consolidar informação relevante para este momento da vida dos colaboradores e colaboradoras EDP, incluindo informação sobre os benefícios, direitos e deveres dos futuros e recentes pais.

Principais iniciativas da Estratégia de Diversidade e Inclusão



Globalmente, a presença feminina aumentou 1 pp. face a 2015, passando a representar em 2016 24% do total de colaboradores no Grupo. A presença feminina em cargos de gestão aumentou para 25% onde, no segmento gestores se verificou um aumento de 25% para 28%.

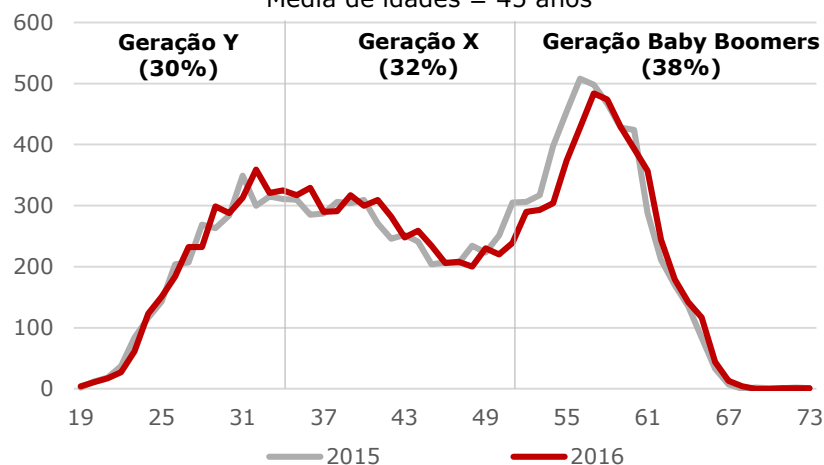
Representação do género por segmento



Em termos geracionais notou-se um aumento significativo da geração Y, passando esta a representar já 30% da organização, o que em parte se deveu ao esforço de contratação realizado, sobretudo em Portugal, e também à saída de colaboradores em situação de reforma, passando a geração dos Baby Boomers a representar 36% da organização. A idade média dos colaboradores do Grupo é de 45 anos.

Em 2016 verificou-se ainda uma aposta da empresa na diversificação da sua força de trabalho em termos de nacionalidades, refletindo-se em 40 diferentes nacionalidades presentes nas 14 geografias EDP.

Distribuição dos colaboradores por Geração
Média de idades = 45 anos



Relativamente aos compromissos assumidos, em 2016 a EDP passou a fazer parte das 79 empresas que assumiram a Diversidade como um imperativo ético, ao assinar a Carta Portuguesa da Diversidade, tendo ainda renovado o seu compromisso para com o IGEN, que visa o desenvolvimento de medidas e políticas internas que fomentem a Igualdade de Género na Empresa. Também a EDP Espanha assumiu o compromisso de assinar o Charter de la Diversidad fazendo parte das 802 empresas que também o fizeram.

5.6.2. Operacionalização através do Programa Conciliar

O Conciliar é um programa multi-geografia (presente em Portugal, Espanha e Brasil) com um carácter operacional, incluído na área de Diversidade e Inclusão em Portugal.

O Programa tem como missão promover o desenvolvimento e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e colaboradoras, fomentando o equilíbrio e conciliação nos diversos planos das suas vidas (profissional, familiar e social), e contribuindo desta forma para uma cultura de Diversidade e Inclusão no Grupo EDP.

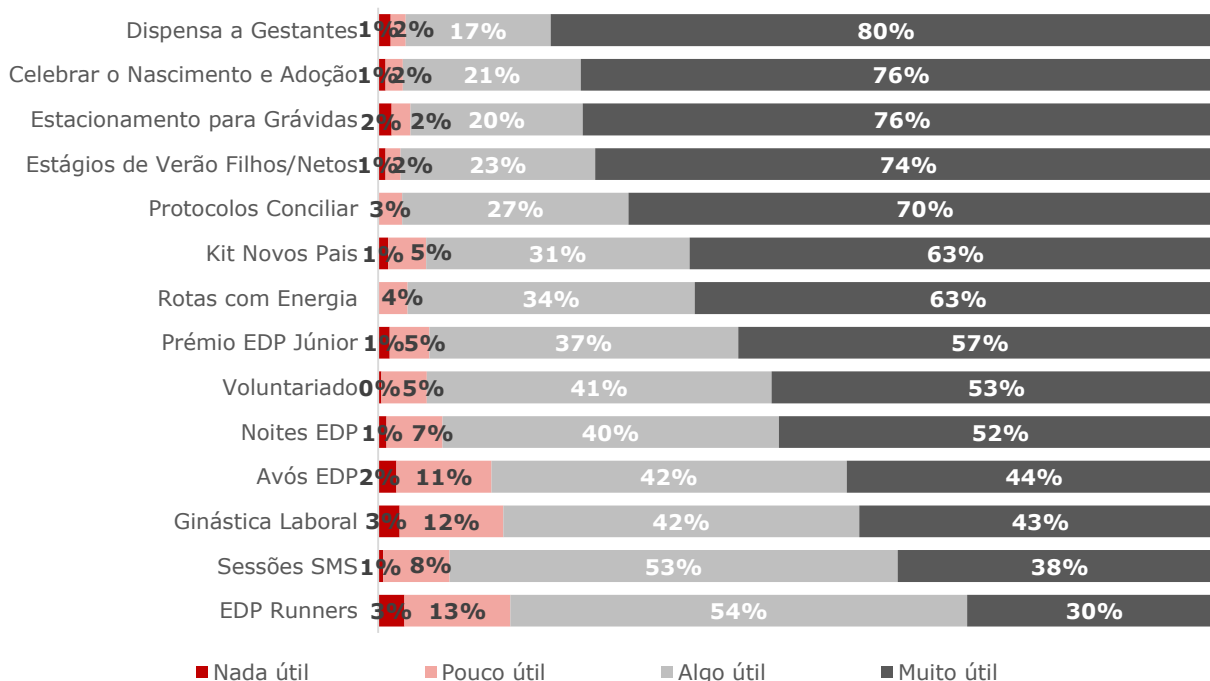
Os objetivos do programa passam por promover medidas que abrangem os vários segmentos e gerações de colaboradores, garantir a descentralização geográfica das medidas e incentivar a participação ativa dos colaboradores no desenvolvimento e utilização das mesmas (incluindo as chefias).

Em 2016 as medidas materializaram-se da seguinte forma:

- Implementação de Global Meetings com todas as geografias, resultando em 27 medidas, 18 boas práticas e 6 desafios partilhados entre as equipas que gerem o programa a nível local;
- Realização de sessões de divulgação do Programa em Portugal (21 sessões em 16 localidades para mais de 900 colaboradores) e no Brasil;
- Implementação da Newsletter do programa em Portugal, aproximando-se dos colaboradores e colaboradoras presentes em todo o país e dando a conhecer as novidades de forma mensal;
- Realização de iniciativas para mais de 450 descendentes de colaboradores em Portugal (filhos e netos), pondo-os em contacto com o negócio e atividades da organização;
- Expansão da medida da Ginástica Laboral aos 15 maiores edifícios em Lisboa, Porto e Coimbra (Portugal), impactando positivamente mais de 3.000 colaboradores;
- Apoio a mais de 170 novos pais e mães no nascimento e adoção em Portugal;
- Implementação de uma nova plataforma de descontos / protocolos para Portugal e Espanha;
- Lançamento na EDP Espanha do Programa "edp es saludable" para promoção de hábitos saudáveis nas áreas de nutrição, desporto e saúde.
- Reforço / estruturação do programa de serviços de assistência para colaboradores em Espanha e no Brasil
- Introdução da medida "Sport Aid" na EDP Renováveis que promove hábitos de vida saudável através do apoio financeiro a gastos dos colaboradores no usufruto de ginásios.

A EDP realizou também em 2016 um momento de feedback com expressão nacional, onde pediu a opinião aos colaboradores acerca da utilidade das medidas do Programa Conciliar. Os resultados mostraram que, das 14 medidas avaliadas, em média >90% dos avaliadores consideraram as mesmas úteis ou muito úteis. Este questionário permitiu à organização reforçar / alterar medidas existentes e criar novas medidas, adaptadas aos diferentes segmentos e gerações presentes no Grupo EDP.

Utilidade das Medidas



5.6.3. Reconhecimento

Em Portugal e Espanha este programa contribui, desde 2011, para a certificação “empresa familiarmente responsável”, atribuída pela *Fundación Másfamilia*. Em 2016, a EDP acompanhou e monitorizou as medidas que potenciam a certificação, tendo ainda procurado incorporar as sugestões de melhoria que resultaram da auditoria em 2015.

2016 foi também o ano de início da presença da EDP no índice *Thomson Reuters for D&I*, ficando esta em 12º lugar entre 100 empresas em todo o mundo, sendo a única empresa portuguesa no Top 25.

Certificação EFR melhorou para “B”

EFR certification improved to B



12º lugar no top 100 mundial para D&I

Ranked 12 in TOP 100 for D&I worldwide



Thomson Reuters has received strong support from companies featured in the Diversity & Inclusion Index. We are pleased to share the following quotes, which emphasize the role diversity and inclusion play in developing dynamic, progressive and high-performing organizations.

“EDP is proud to announce having reached the 12th place in the Thomson Reuters’ Diversity & Inclusion Index and Ratings (D&I). This classification expresses how EDP is considered to be one of the most inclusive companies in what concerns the working environment and most respectful towards diversity. We believe our ranking position is the result of an increased effort made over the last few years to implement significant and impactful Diversity and Inclusion initiatives with several public commitments made with national bodies and a specific focus on people development programs as well as inclusion policies that allow our workers to have a better work-life balance.”

- Paula Carneiro, Director, Human Resources, EDP

5.7. Relações laborais eficientes e envolvimento com os colaboradores

5.7.1 Relações laborais eficientes

[G4-DMA; G4-LA4; G4-11]

A EDP mantém uma relação construtiva e de colaboração junto das entidades oficiais e dos representantes dos trabalhadores – comissões de trabalhadores e sindicatos. Esta relação é operacionalizada, em cada geografia, por equipas locais que garantem o contacto e proximidade com as diversas entidades quotidianamente.

Os instrumentos de regulamentação coletiva existentes nos países onde a EDP opera não incluem prazos específicos para comunicação aos colaboradores de mudanças operacionais da empresa. Todavia a EDP comunica as alterações organizacionais com impacto nos colaboradores tanto aos próprios como às estruturas representativas destes (que em algumas geografias vai para além do estipulado na lei nacional do trabalho).

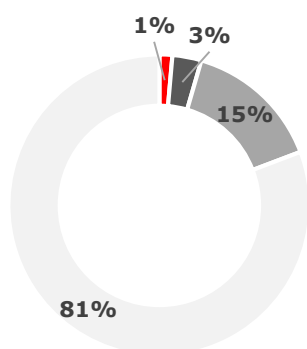
Representação sindical no Grupo EDP

No final de 2016, 45% dos colaboradores do Grupo EDP eram sindicalizados, estando a maior percentagem em Portugal (geografia com o maior número de colaboradores no total).

Representação Sindical – Número de colaboradores sindicalizados por geografia

Geografia/Ano	2013	2014	2015	2016
Percentagem de sindicalizados	38%	48%	47%	45%
Portugal	4 284	3 973	3 827	3 640
Espanha	403	346	321	316
Brasil	n.a.	1 332	1 484	1 477
América do Norte	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Resto da Europa	n.a.	n.a.	n.a.	2
Total	4.687	5.651	5.632	5 435

Grupo EDP



■ Quadros Diretivos ■ Gestores ■ Especialistas ■ Técnicos

% de sindicalizados no headcount

	2016
Portugal	56%
Espanha	17%
Brasil	50%
América do Norte	n.a.
Resto da Europa	1%
Total	45%

Atividade em Portugal

Em 2016 deu-se continuidade ao processo de implementação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) que entrou em vigor no final de 2014, nas 23 empresas do Grupo EDP em Portugal, outorgantes do mesmo. Este processo visou garantir a uniformização da aplicação das respectivas normas, o que implicou realização de reuniões com as empresas e estruturas representativas dos trabalhadores.

Na relação com as estruturas sindicais, destaca-se a negociação no âmbito do aumento da tabela salarial, negociação esta em que foi possível, à semelhança dos anos anteriores, alcançar o acordo com todas as comissões negociadoras sindicais.

No final do ano, concretizou-se a adesão de duas novas empresas ao referido ACT – Fundação EDP e EDP Internacional – bem como a adesão de uma nova estrutura sindical representativa dos trabalhadores.

Com a finalidade de promover um maior esclarecimento sobre as matérias constantes do ACT, para conclusão do ciclo formativo iniciado no ano anterior, foi realizada 1 sessão de formação adicional para colaboradores das áreas de recursos humanos e processamentos (14 horas). Em 2015 tinham já sido realizadas 3 sessões de formação para colaboradores das áreas de recursos humanos e processamentos (14 horas cada) e 11 sessões para hierarquias responsáveis por equipas de trabalho (4 horas cada sessão). No total, em 2015 e 2016, este ciclo formativo envolveu cerca de 230 trabalhadores de todas as empresas. Este trabalho de formação irá continuar ainda em 2017.

Na sequência de alterações legislativas, nomeadamente as referentes a condições de acesso à reforma por velhice, alterações ao Código do Trabalho e alterações decorrentes do Orçamento de Estado com impacto na área laboral, foram realizadas mais de 60 reuniões com entidades oficiais, comissões de trabalhadores e sindicatos para a introdução,

modificação ou extinção de normas ou procedimentos regulamentares decorrentes do enquadramento legal e no âmbito de revisão e actualização da regulamentação colectiva.

Em Portugal, as mudanças operacionais da empresa são comunicadas aos sindicatos, comissões de trabalhadores e colaboradores com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

No âmbito da competência das relações laborais, foi ainda mantido o apoio a organizações de trabalhadores com fins recreativos, culturais e sociais, designadamente, o Clube do Pessoal EDP, Associação de Reformados e Pensionistas e a Associação de Dadores de Sangue.

O número de sindicalizados em Portugal foi de 3640 trabalhadores em 2016.

Atividade em Espanha

Em Espanha, em 2016, celebrou-se um Acordo Colectivo de Trabalho no Grupo Naturgás, aplicável a 227 colaboradores e tendente à uniformização das condições laborais com os restantes colaboradores da EDP Espanha.

Em matéria de relações laborais a simplificação da estrutura societária levada a cabo em Espanha efectuou-se sem consequências traumáticas ao nível do emprego ou de outras condições laborais.

Do mesmo modo, a aplicação do Acordo Colectivo de Trabalho ocorreu com normalidade mediante a participação das comissões paritárias.

O número de sindicalizados em Espanha foi de 316 trabalhadores em 2016.

Atividade no Brasil

No Brasil, apesar da instabilidade política e econômica que ainda perdura no país, a empresa desenvolveu processos de negociação com oito sindicatos distintos, que envolveram em média dez reuniões mensais, além de reuniões bimestrais realizadas com os principais sindicatos. Nestas reuniões foram discutidos assuntos relacionados com Acordos Coletivos de Trabalho (anuais), Participação nos Lucros e Resultados e demais reivindicações.

A EDP Brasil atuou ativamente em temas laborais distintos, desde elaborações diárias de consultas envolvendo questões referentes as relações trabalhistas e sindicais aos clientes internos, até mesmo na atuação efetiva junto aos órgãos públicos (Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho).

No Brasil, a comunicação do andamento das negociações coletivas é feita, concomitantemente, pela EDP Brasil e pelos sindicatos, com o objetivo de esclarecer eventuais dúvidas, bem como demonstrar transparência no processo de negociação. Cumpre mencionar também que tais negociações coletivas são realizadas anualmente, conforme normas constantes na legislação trabalhista nacional.

O número de sindicalizados no Brasil foi de 1477 trabalhadores em 2016.

5.7.2 Envolvimento com os colaboradores

Clima Organizacional

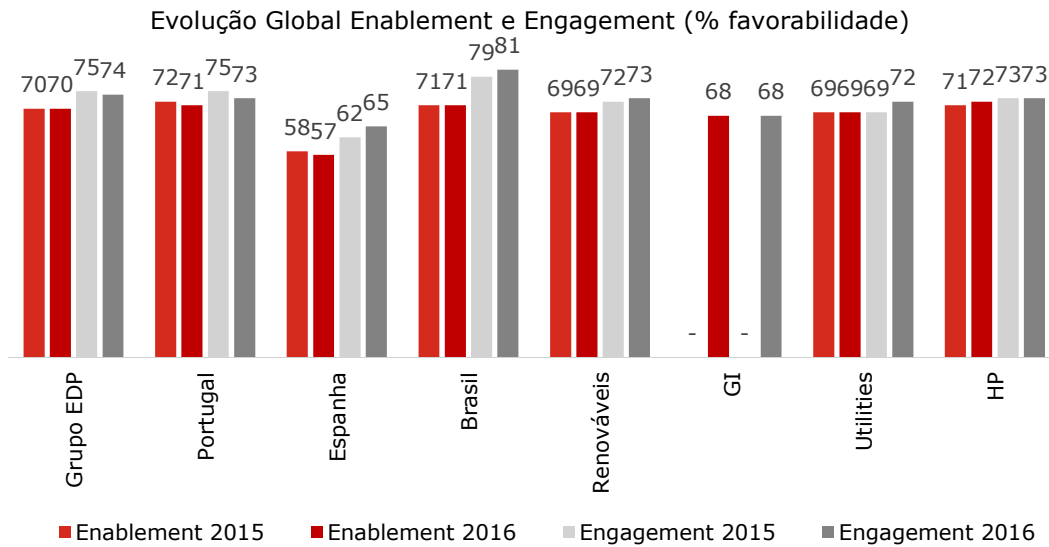
O Clima Organizacional é uma questão materialmente relevante para a EDP, uma vez que revela o Envolvimento (*engagement*) e a percepção de Suporte Organizacional (*enablement*) por parte dos colaboradores, o que afeta diretamente o seu bem-estar e produtividade.

Neste âmbito e a partir de 2015, todos os anos são medidos os níveis de Envolvimento e Suporte Organizacional percebidos pelos nossos colaboradores:

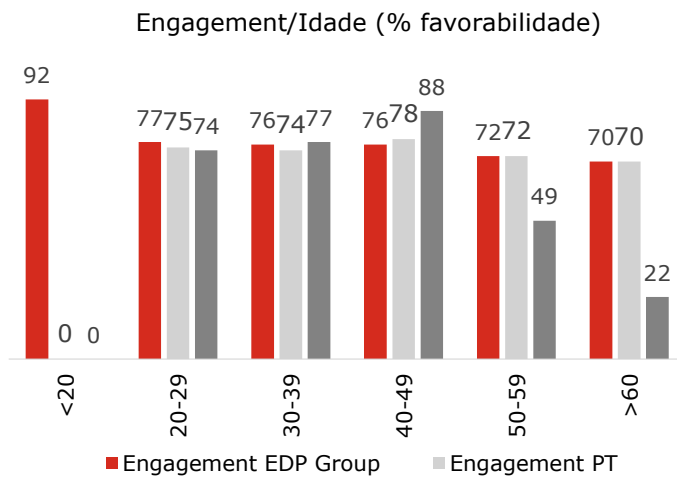
- Em 2015 um estudo exaustivo, composto por questões de Envolvimento e de Suporte Organizacional, mas também por outras dimensões complementares, e cujos resultados permitiram aos managers e às suas equipas criar mais de 900 iniciativas por todo o Grupo;
- Em 2016 um estudo "Follow-up" que permitisse fazer um balanço e reavaliar os planos anteriormente estabelecidos, medindo apenas as dimensões mais globais, o nível de envolvimento dos colaboradores com a empresa e a sua percepção de suporte organizacional.

O estudo "Follow-up" de 2016 contou com a participação de 89% dos colaboradores do Grupo EDP e indicou que 74% se sentem envolvidos com a empresa e 70% têm uma perceção de suporte organizacional elevada.

Estes resultados encontram-se alinhados com os obtidos no ano de 2015, não tendo havido qualquer alteração em relação à perceção de suporte organizacional do Grupo EDP.



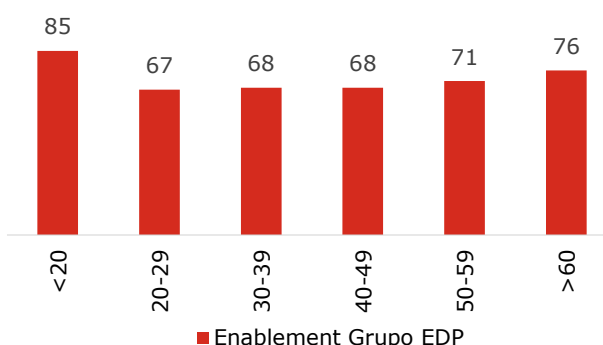
O nível de envolvimento desce 1 p.p., ainda assim, é de notar que mesmo com a ligeira descida, os resultados da EDP se encontram 1 p.p. acima do valor médio das empresas de referência no mercado (HP), e que em ambas as dimensões os resultados são superiores ao valor médio para a Indústria (GI) e para as *Utilities*.



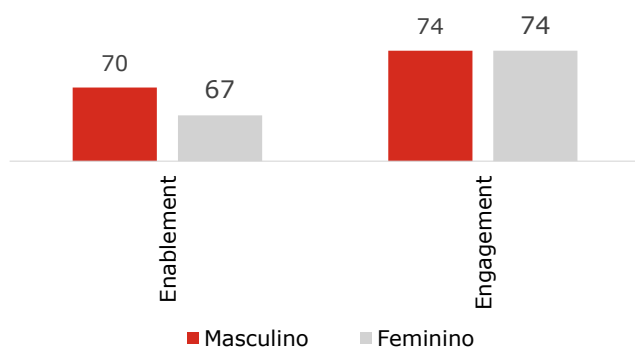
Ao analisar detalhadamente a ligeira descida do envolvimento organizacional é possível observar que esta é uma situação conjuntural, ao nível de Portugal, já que as restantes geografias do Grupo sobem nesta dimensão. Em Portugal a população que mais contribui para esta descida são os colaboradores que se aproximam da idade de reforma, que quando confrontados com a questão "Se lhe for dado a escolher, quanto tempo planeia continuar a trabalhar na empresa?" respondem com valores que penalizam este resultado.

Quanto ao suporte organizacional, é possível observar que a população que mais necessita de acompanhamento, para que esta dimensão evolua, são as novas gerações com formação superior a entrar na Organização, o que vem a confirmar uma tendência no Grupo EDP de atenção e adaptação às características desta nova força de trabalho (Ver programa de acolhimento Capítulo 5.3).

Enablement/Idade (% favorabilidade)



Engagement & Enablement /Género (% favorabilidade)



Pode ainda observar-se que a segmentação dos resultados por género é reveladora dos esforços da EDP para a igualdade e conciliação entre vida profissional e pessoal. À semelhança dos resultados de 2015, as variações entre o grupo masculino e o feminino são nulas ou reduzidas.

Neste estudo de "Follow-up" foi ainda perguntado aos colaboradores se tinham tido conhecimento dos planos de melhoria de Clima da sua área, sendo que 71% dos inquiridos respondeu afirmativamente a esta questão.

Assim, ao longo de 2016, com base nos resultados de 2015, foram definidas mais de 900 iniciativas a nível global, das quais evidenciamos uma com maiores impactos na Organização:

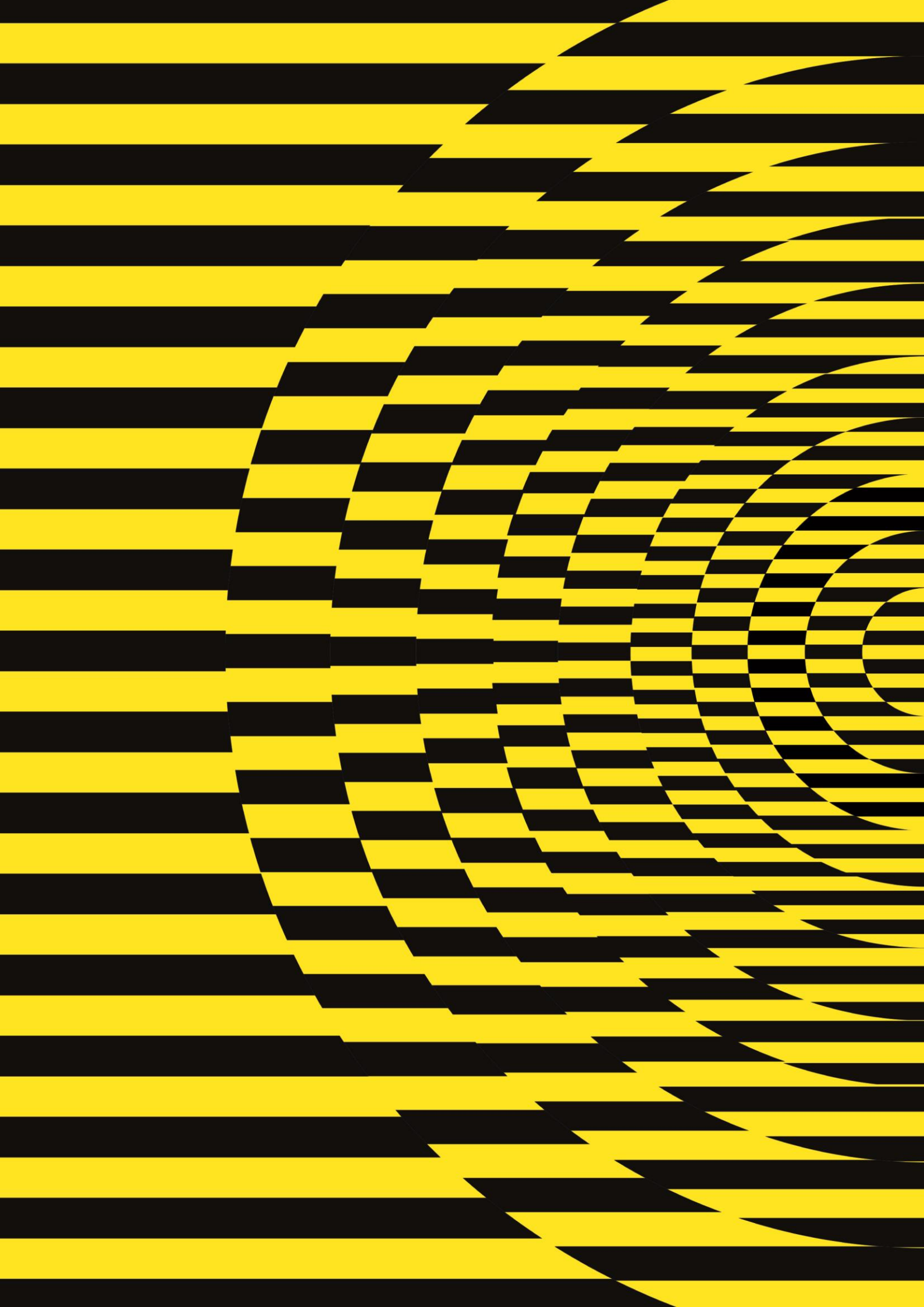
- *Meaningful Conversations* – em 2016, todos os gestores da companhia foram envolvidos neste projeto formativo que teve como objetivo capacitá-los para uma gestão das suas equipas mais focada no desenvolvimento dos colaboradores e consolidar na Organização uma cultura de feedback (ver detalhe no capítulo 5.3 – Formação e Capacitação);

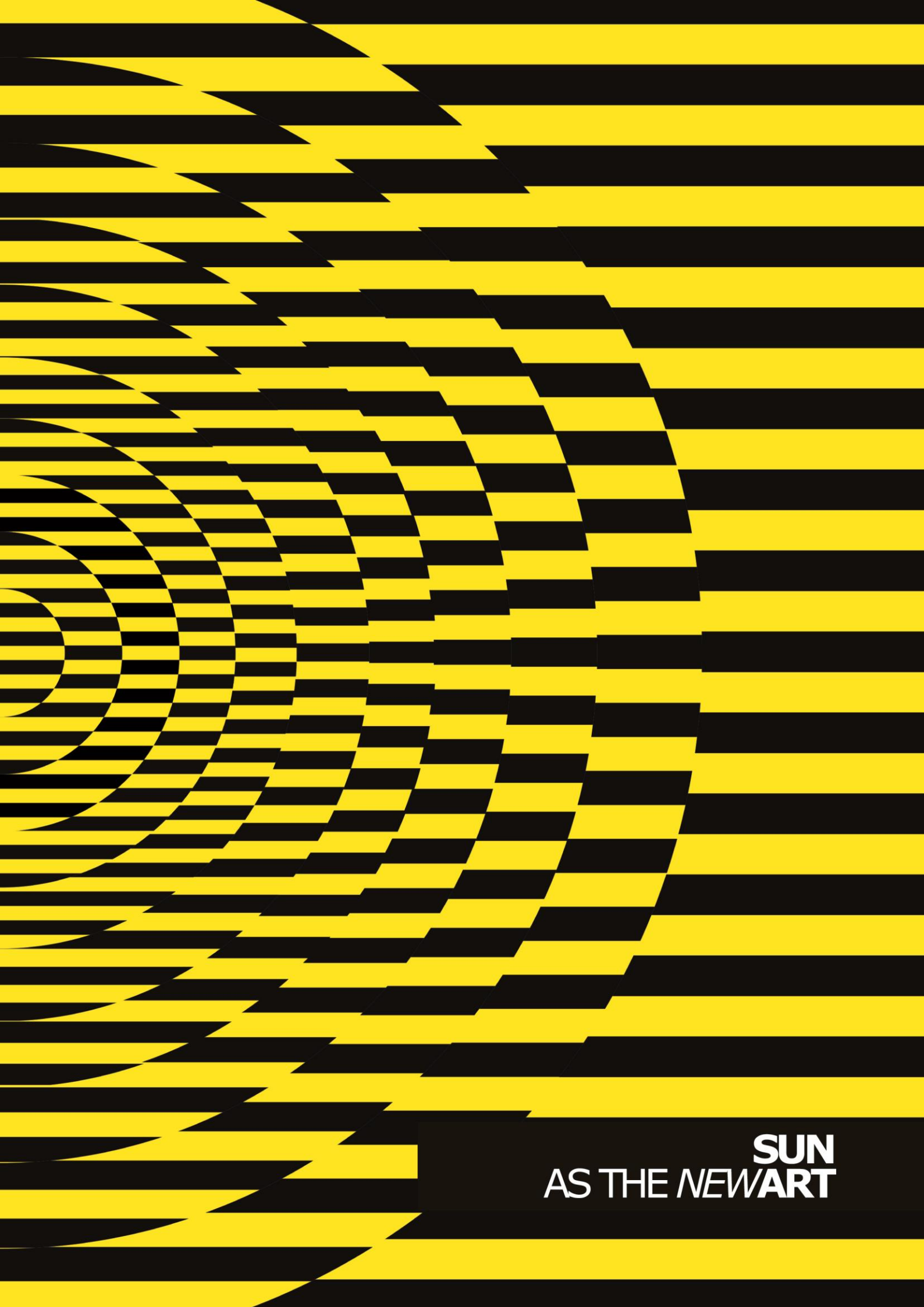
Em 2017 o Ciclo de Clima recomeça, e será realizado de novo um estudo mais aprofundado, permitindo à EDP continuar a ouvir o seu recurso mais valioso: os seus colaboradores.

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

06 Gerar valor de forma sustentável

6.1.	Gerar valor de forma sustentável	101
6.2.	Investimento na comunidade	102
6.3.	Medição do investimento na comunidade	109
6.4.	Clientes vulneráveis	114





SUN
AS THE *NEW*ART

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

06 Gerar valor na sociedade

6.1. Gerar valor de forma sustentável

[G4-EC7; G4-EC8; G4-SO1; G4-SO2; G4-EU22]

Em 2005, a EDP adoptou uma Política Corporativa de Cidadania com o objectivo principal de desenvolver a integração da EDP na sociedade, através da promoção da qualidade de vida das comunidades, apoiando iniciativas de fomento da sustentabilidade e assim reforçando a sua reputação e garantindo o “direito para operar”. Estas orientações transformaram profundamente a forma como Grupo EDP desenvolve as suas actividades de responsabilidade social e cidadania, aumentando o contributo para a comunidade, estendendo a acção a todas as geografias em que opera, orientando as decisões para um forte alinhamento com o negócio e a criação de valor, através de uma grande abertura da empresa à sociedade.

A política de investimento na comunidade assenta em três eixos prioritários:

- Favorecer a inserção do Grupo EDP no meio envolvente, promovendo a melhoria da qualidade de vida das respectivas comunidades;
- Apoiar iniciativas que contribuam para o reforço de cada uma das dimensões do desenvolvimento sustentável: ambiental, económica e cultural/social;
- Contribuir para o reconhecimento e prestígio do Grupo e para a notoriedade e valorização da sua marca.

Esta estratégia de Grupo estabelece uma orientação para as actividades de cidadania corporativa desenvolvidas pela EDP, assegurando o alinhamento entre as prioridades ao nível da cidadania e os eixos do negócio. Os projectos e programas que concorram para os objectivos estratégicos são priorizados tendo em consideração os seguintes pressupostos:

- O seu enquadramento no Código de Ética e nos princípios de sustentabilidade do Grupo EDP;
- A credibilidade das organizações proponentes e a sua contribuição para, pelo menos, uma das dimensões do Desenvolvimento Sustentável;
- O valor e relevância dos projectos para as comunidades;
- As relações económicas, institucionais ou sociais com o Grupo EDP.

A Política de Cidadania estabelece a estrutura de gestão do investimento na comunidade assim como a respectiva monitorização e abordagem de comunicação da seguinte forma:

- O investimento na comunidade é gerido pelas Fundações e pelas Unidades de Negócio da EDP, através das suas direcções de Sustentabilidade e Comunicação, respeitando a política do Grupo;
- A EDP promove voluntariamente a cidadania corporativa e especifica os resultados que pretende atingir, avaliando os projectos através da metodologia LBG – London Benchmarking Group. Todas as Fundações e Unidades de Negócio utilizam a mesma metodologia;
- Através deste modelo a EDP incentiva o reporte estruturado das suas decisões e possibilita que os stakeholders reflectam sobre os seus resultados e benefícios; Via internet e programas específicos são comunicados e facilitados meios para submissão de pedidos de apoio por parte das entidades que queiram apresentar projectos.

As direcções de Sustentabilidade e de Comunicação das várias unidades da EDP têm por missão desenvolver programas de cidadania de acordo com objectivos definidos. Adicionalmente o Programa de Voluntariado da EDP é chamado a desenvolver acções alinhadas com os objectivos estratégicos.

6.2. Investimento na comunidade

O desenvolvimento de uma cultura de sustentabilidade, em todas as suas dimensões, promove a preferência dos consumidores e dos decisores por modos e estilos de vida mais sustentáveis e favorece a estratégia de criação de valor da EDP cujas orientações estratégicas são a internacionalização do seu negócio e o aumento da produção através de fontes renováveis. Neste sentido, para que o Grupo EDP desenvolva um negócio sustentável, a empresa procura também contribuir para a consciencialização pública da sustentabilidade em todos os países e regiões onde opera.

A capacidade de a EDP expandir, com sucesso, os seus investimentos para novas áreas, incluindo países emergentes, depende da solidez da sua reputação a nível ambiental e social e enquanto empregadora responsável. Esta reputação assenta no desenvolvimento de uma cultura interna e externa que promove as melhores práticas de sustentabilidade, essencial para garantir o “direito a operar” nas regiões com instalações de produção e para assegurar a lealdade de um crescente número de consumidores, através da oferta de um cada vez maior número de serviços complementares de energia, assentes na eficiência energética e em fontes renováveis.

Neste sentido o Grupo desenvolve vários programas de investimento na sociedade, tanto ao nível das comunidades directamente impactadas pelos projectos da EDP, como através de iniciativas de inovação social elegidas livremente pela empresa.



No âmbito da sua actividade, a EDP gera impacto nas comunidades locais das geografias onde está presente. A empresa procura gerir estes impactes promovendo o envolvimento activo e transparente com os stakeholders locais, com o objectivo de estabelecer parcerias e fortalecer relações contínuas e duradouras. Este envolvimento entre a empresa e as comunidades locais tem como principal objectivo promover a transparência, sentimento de confiança e proximidade entre as partes, permitindo prevenir e evitar bloqueios e conflitos decorrentes do desconhecimento dos projectos da EDP. Os projectos que o Grupo EDP apoia e desenvolve priorizam os estímulos ao empreendedorismo, a promoção do potencial dos produtos e negócios locais, o combate à exclusão social, a formação e o desenvolvimento de competências, com foco na formação cultural e o desenvolvimento de uma consciência ambiental.

Por outro lado, voluntariamente, a EDP promove e apoia iniciativas sociais, culturais e ambientais com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento sustentável das sociedades e afirmar a sua visão estratégica. A EDP explicita os resultados que pretende alcançar e avalia os projectos em que se envolve através da metodologia internacional LBG (*Measuring Community Investment*), na qual participa de forma activa e assumindo responsabilidades no seu Steering Group. Com a utilização deste modelo, a EDP promove a divulgação estruturada das suas decisões e possibilita a reflexão sobre os resultados e benefícios para as comunidades. Todas as unidades de negócio e fundações do Grupo utilizam a mesma metodologia.

6.2.1. Comunidades de empreendimentos EDP

No âmbito da sua actividade, através da construção e instalação das infra-estruturas necessárias para a produção e distribuição de energia, a EDP gera diferentes impactos ambientais e socioeconómicos nos territórios em que opera. A empresa aborda esta realidade através de uma política de envolvimento activo e transparente com os *stakeholders* locais, com o objectivo de potenciar os efeitos positivos da actividade e de prevenir e minimizar os efeitos negativos. O

diálogo constante, a valorização e estímulo dos canais de comunicação e a criação de relações contínuas e duradouras, garantem a transparência, o sentimento de confiança e a proximidade entre as partes, ajudando a prevenir os bloqueios e conflitos que decorrem da não inclusão das comunidades na programação dos projectos. Estes programas, que incluem medidas de compensação obrigatórias, convocam ainda um considerável investimento voluntário realizado pela EDP orientado pela prioridade a acções que potenciem o desenvolvimento local.

Durante o ano de 2016, desenvolveram-se várias iniciativas de envolvimento com as comunidades, de seguida destacam-se as principais

Programa formativo EDP +Perto

[Portugal]

Através do programa formativo EDP +Perto os colaboradores da EDP são sensibilizados quanto às expectativas das comunidades e capacitados com instrumentos de análise e metodologias de diálogo. Esta preparação dos colaboradores da EDP é especialmente relevante no caso da construção de novas barragens e parques eólicos, tanto pela afectação de propriedades das populações, como pelo impacto nos ecossistemas. A dinâmica das operações construtivas provoca uma intensa movimentação de meios técnicos e uma sobre população sazonal de trabalhadores cujos efeitos têm de ser incluídos no planeamento. Porém, concluída a fase construtiva, a presença das infra-estruturas continua a exigir uma política activa de diálogo e proximidade com as comunidades que passa a integrar o Plano de Actividades da gestão operacional da EDP.



Parceria com entidades locais

[Portugal]

Em 2016 foi firmado o Acordo de Colaboração entre a EDP e a Associação de Municípios do **Baixo Sabor**, com a entrega aos municípios da gestão do Centro de Interpretação Ambiental e Recuperação Animal com o apoio da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro e o

Instituto Politécnico de Bragança. Estes prémios distinguem o que de melhor se faz a nível mundial nas áreas das relações públicas e comunicação.

Nos reforços de potência em curso na bacia do **Cávado, Venda Nova III e Salamonde II**, foram assinados protocolos com os Municípios de Vieira do Minho e Montalegre. Estes protocolos visam contribuir para o desenvolvimento das regiões abrangidas. Num caso, financiando as instalações para a futura incubadora de empresas - 539.000 euros. No outro caso, financiando a pavimentação do Caminho de Padim e de Formiga - 111.000 euros.

Projectos de infraestruturas

[Portugal]

Associado ao aproveitamento hidroeléctrico de **Foz Tua** está a ser implementado, como medida de compensação, um Sistema de Mobilidade. Em 2016 teve início a fase de construção dos cais, requalificação da infra-estrutura ferroviária e a construção do material circulante. No início do segundo semestre de 2017 será iniciada a sua exploração através de um operador especializado.

Centro Interpretativo do Vale do Tua - No final de 2015 foram aprovados o programa museológico e o projecto de arquitectura. A obra foi iniciada em Outubro, prevendo-se para o terceiro trimestre de 2017 a sua abertura ao público.

Protocolos com Autarquias

[Portugal]

Inclusão das luminárias LED na Iluminação Pública: No seguimento de um período de negociação entre a EDP Distribuição e a **Associação Nacional de Municípios Portugueses**, foi assinado a 13 de Setembro de 2016 um protocolo acordando a revisão do Anexo I do contracto de concessão de distribuição de energia em Baixa Tensão, traduzindo-se na eliminação do vapor de mercúrio e na inclusão das luminárias LED como equipamento corrente, nos casos de estabelecimento de novas redes de

Iluminação Pública (IP), substituição de luminárias de vapor de mercúrio decorrente da remodelação de redes de IP, e substituição de luminárias obsoletas ou em más condições de conservação. Esta iniciativa foi implementada no âmbito do Plano de Gestão de Stakeholders da EDP Distribuição 2016, que pretendeu responder a preocupações de eficiência energética e ambiental, incorporando uma tecnologia inovadora na rede Baixa Tensão.

A EDP promove a **capacitação dos municípios** tanto através de financiamento a projectos de equipamentos e infra-estruturas como através de acções formativas. São exemplos desta abordagem, o Programa de Doação de Viaturas 2016 através do qual foram atribuídas 21 viaturas a 21 entidades dedicadas à protecção civil, e a capacitação das organizações locais para melhorarem as candidaturas a financiamento da EDP de forma a potenciar o sucesso dos seus projectos.

Realojamento de famílias

[Brasil]

A EDP Brasil adopta medidas para a gestão de impactos com o deslocamento de famílias e nas comunidades atingidas pela construção de seus empreendimentos. Em **Cachoeira Caldeirão**, destaque para a extensão do Programa de Indemnização e Remanejamento das Famílias Afectadas: embora tivessem sido identificadas 344 famílias na fase de estudo de viabilidade, foi constatado o aumento para 750 famílias durante a implantação do projecto, tendo sido tomada a decisão de incluir todas no pacote de benefícios socioeconómicos.



6.2.2. Cidadania

Voluntariamente a EDP promove várias iniciativas de investimento na comunidade, como forma de contribuir activamente para o desenvolvimento sustentável da sociedade. Alguns exemplos deste tipo de investimento são o apoio a iniciativas de atracção de talento, de estabelecimento de acordo de media-longa duração com organizações do Terceiro

Em 2016 a **EDP Escelsa** concluiu a construção de uma linha com extensão de aproximadamente 35 km, entre os municípios de Jaguaré e São Mateus, sem a necessidade do deslocamento de famílias e com 100% das indemnizações sendo efectuadas após negociações sem intervenção jurídica.

No total, os projectos de infra-estruturas no Brasil forçaram ao deslocamento de 924 famílias tendo sido possível mitigar esses impactos através de indemnizações em 920 casos e de realojamento em 14 casos.

Povos indigenas

[Brasil]

No âmbito do Aproveitamento Hidroelectrico do Jari, com o intuito de manter uma comunicação aberta e transparente com os povos indígenas Kayabi, Apiaká e Munduruku do baixo rio Teles Pires, a EDP Brasil implantou o Fale Conosco Indígena. O rádio amador (frequência 6977 – canal 2) é o principal canal para diálogo com os indígenas. Há ainda o fale conosco (0800 762 6635), e-mail (faleconosco@saomanoelenergia.com.br) e os escritórios de atendimento nos municípios de Paranaíta e Alta Floresta. Todas as solicitações recebidas são avaliadas e respondidas com registo das dúvidas, reclamações, ideias, solicitações.

Desenvolvimento social

[Brasil]

Para mitigar, compensar e monitorar os impactos provocados pela construção da Hidrelétrica **Cachoeira Caldeirão**, foram implementados 58 programas socioambientais. Entre as acções, destaque para a construção de nove salas de aulas e 700 carteiras escolares, e o compromisso de construir um hospital.

Os impactos da obra da UHE **São Manoel** são mitigados principalmente através do Programa de Reforço à Infra-estrutura e Equipamentos Sociais. A EDP Brasil realizou investimentos que superam 27 milhões de reais para contemplar melhorias nos serviços públicos, como reforço na segurança pública, assistência social e educação dos municípios de Paranaíta (MT), Alta Floresta (MT) e Jacareacanga (PA).

Sector e outras ligadas à Educação e Ciência, em particular através da criação de programas estruturados com objectivos próprios, avaliados por júris independentes e com a avaliação de resultados e impactos. Do investimento voluntário na comunidade realizado em 2016 destacam-se, de seguida, as principais iniciativas.

EDP Solidária

[Espanha] [Brasil] [Portugal]

Pelo segundo ano, a Fundación EDP lançou o programa EDP Solidária em Espanha, e nesta 2ª edição ampliou o sucesso do ano anterior, recebendo 49 candidaturas e seleccionando 15 projectos, num investimento total de 400 mil euros.

No Brasil, desenvolvido pelo Instituto EDP desde 2010, o EDP Solidária apoiou três novos projectos, ultrapassando um total de 75 projectos.

Em Portugal, na edição de 2016, foram apoiados 30 novos projectos na área da Inclusão Social e 17 projectos na área da Saúde, num montante global de apoio de 1.882.634 euros. Na Educação, foram abrangidas mais duas universidades, para atribuição de bolsas de estudo a 22 alunos.

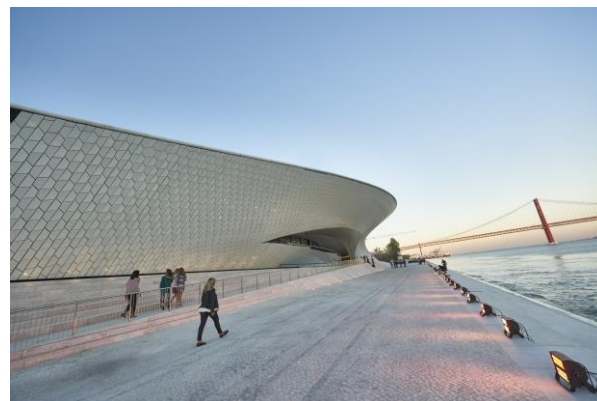


MAAT

[Portugal]

O MAAT – Museu de Arte, Arquitectura e Tecnologia é a nova proposta cultural da EDP para a cidade de Lisboa. Um museu que cruza três áreas num espaço de debate, de descoberta, de pensamento crítico e de diálogo internacional. Um projecto inovador que coloca em comunicação um novo edifício, desenhado pelo atelier de arquitectura Amanda Levette Architects, e a Central Tejo, um dos exemplos nacionais de arquitectura industrial da primeira metade do século XX, e um dos polos museológicos mais visitados do país. O MAAT traduz a ambição de apresentar exposições nacionais e internacionais com o contributo de artistas, arquitectos e pensadores contemporâneos. Reflectindo sobre

grandes temas e tendências actuais, a programação apresentará ainda diversos olhares curatoriais sobre a Colecção de Arte da Fundação EDP.



Férias para crianças

[Portugal]

Os Campos de Férias Fundação EDP realizam-se no Campo EDP de Palmela desde 2014. Em 2016, o Campo de Férias para crianças e jovens com doenças crónicas beneficiou 48 crianças seguidas em cinco hospitais do Sistema Nacional de Saúde e foi organizado pela Fundação EDP em parceria com a EDP Valor e a Sãvida, com o apoio e validação da Direcção Geral Saúde.

Arte pública

[Portugal]

O Programa Arte Pública Fundação EDP envolve as populações em novas experiências culturais e estimula o desenvolvimento local através da realização de intervenções artísticas em espaço público, em territórios de baixa densidade a nível nacional. Em 2016, foram desenvolvidos programas Trás-os-Montes, (Alfândega da Fé, Torre de Moncorvo, Miranda do Douro e Mogadouro), Ribatejo (Vila da Marmeleira, Assentiz, São João da Ribeira e Ribeira de São João), Alentejo (Campo Maior, Ouguela e Degolados), Algarve (Vila do Bispo, Barão de S. João, São Bartolomeu de Messines, Alte e Alportel).

Plantação de árvores

[Espanha]

Pela terceira vez a Fundación EDP celebrou a festa da Primavera com o projecto troca de um desenho pela plantação de uma árvore. O programa realiza-se em Oviedo, Santander, Bilbao e Gijón, tendo-se plantado 4.000 cerejeiras em 2016. Ao todo, as iniciativas de repovoação arbórea já alcançam 80.000 árvores.

Recolha de Fundos

[EDP Renováveis]

Com mais de 11.000 participantes, o passeio anual de Houston a Austin é um dos maiores eventos de angariação de fundos que apoiam pesquisas e serviços para o tratamento da Esclerose Múltipla. Através da EDP Renováveis foram recolhidos mais de 32.000 dólares.

Museu da Língua Portuguesa

[Brasil]

Inaugurado em 2006 em São Paulo, o Museu da Língua Portuguesa recebeu quatro milhões de visitantes até ter sido destruído por um incêndio no final de 2015. Reconhecido pela Unesco como o melhor projecto de comunicação e informação, a EDP Brasil, através do Instituto EDP, investe 20 milhões reais na sua reforma e reabertura ao público.

EDP nas escolas

[Brasil]

Realizado em parceria com as secretarias de ensino, desenvolve iniciativas de cidadania e de melhoria do ambiente escolar para aumentar a qualidade de vida estudantil de alunos de escolas públicas municipais. As acções do EDP nas Escolas fornecem ferramentas para a aprendizagem dos alunos, promovem a fusão entre arte e energia, incentivam a participação da comunidade escolar, favorecem a saúde dos estudantes e mobilizam parceiros para a causa da educação. Em 2016, esteve presente em 31 escolas de oito estados brasileiros, atingindo um universo de 5.564 alunos com oito iniciativas diferentes.

6.2.2.1. Voluntariado

O voluntariado é um pilar fundamental da relação do Grupo EDP com as comunidades e, simultaneamente, de desenvolvimento e motivação dos colaboradores.



Objectivos e metas

10% de aumento anual do nº de horas de voluntariado de competências até 2020
3 novos programas baseados no voluntariado de competências até 2020
20 mil horas de trabalho anual para programas e acções de voluntariado até 2020
20% dos colaboradores com participação em pelo menos uma acção de voluntariado por ano até 2020

VOLUNTARIADO CORPORATIVO EDP	Un.	2016	2015	2014
Voluntários EDP	#	2.446	2.404	2.248
Horas de trabalho EDP usadas em voluntariado	h	15.639	17.426	17.946
Entidades beneficiárias	#	346	332	242

Através de um conjunto diferente de programas, o voluntariado na EDP desafia os colaboradores a participarem activamente na responsabilidade social da empresa, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades e para o desenvolvimento das competências de cada um. É por isso que a aposta da EDP num programa de voluntariado se insere no âmbito de uma estratégia maior de criação de valor sustentável nas geografias onde intervimos.

Em Portugal, Espanha e Brasil os colaboradores têm direito a quatro horas de trabalho mensal para a participação em acções de voluntariado que podem inclusivamente ser propostas por cada um.

O programa de voluntariado dinamiza acções de sensibilização e mobilização através das iniciativas Parte de Nós. Estas iniciativas promovem acções de voluntariado colectivo em períodos e campanhas especiais. É o caso do Parte de Nós Natal e Parte de Nós Ambiente, que se realizam nas várias geografias do Grupo, juntando colaboradores e suas famílias, fornecedores e partes interessadas, em acções junto de pessoas vulneráveis ou em acções de conservação ambiental.

Actualmente, o programa está cada vez mais comprometido com iniciativas de voluntariado que põem ao serviço da comunidade as competências profissionais e pessoais de cada colaborador. Trata-se de um tipo de voluntariado especializado e continuado, que se concretiza em projetos como uma bolsa de electricistas e de verificadores de eficiência energética que ajudam instituições do setor social a gerir os seus consumos ou a realizar reparações elétricas, ou em iniciativas de voluntariado Lean, que com base nessa metodologia, também utilizada pela EDP, apoiam instituições na implementação de melhorias nos processos de gestão. De seguida apresentam-se alguns dos programas que decorreram em 2016, e respectivos indicadores.

Aprender a Empreender

[Portugal]

85 voluntários EDP, 852 horas, e 1.769 alunos em 80 escolas. A partir da sua experiência profissional, e no quadro da Associação *Junior Achievement* Portugal - Aprender a Empreender, os colaboradores EDP promovem a capacitação de estudantes em gestão, economia e empreendedorismo em dezenas de escolas de Portugal, desenvolvendo competências de trabalho em equipa, resolução de problemas, elaboração de projectos, liderança e orientação para o sucesso.



Bolsa de Electricistas

[Portugal]

Constituída por voluntários electricistas que desenvolvem em organizações de economia social correcções de avarias, substituição e melhoria de sistemas e verificações de segurança

Bolsa de Verificadores de Eficiência Energética

[Portugal]

40 electricistas EDP, num total de 310 horas de voluntariado em horário laboral, apoiam instituições

sociais a fazerem um uso mais eficiente da sua energia, baixando a sua factura.

LEAN

[Portugal]

Os colaboradores EDP dão formação e acompanhamento LEAN (metodologia para identificar formas de aumentar a eficiência de processos com redução de consumos e resíduos). Em 2016, 64 voluntários investiram 377 horas de voluntariado em horário laboral, o que permitiu a implementação de mais de 10 iniciativas LEAN em escolas, organismos públicos e instituições do setor social.

Parte de Nós Natal

[Portugal]

Este programa de voluntariado colectivo, que desafia os colaboradores a saírem do escritório para contribuírem para um Natal mais feliz, mobilizou 1.064 colaboradores da EDP e 206 amigos, familiares, reformados EDP e parceiros, no desenvolvimento de 114 iniciativas pelo país, num total de 7.397 horas de voluntariado em horário laboral que beneficiaram 10.063 pessoas de 119 instituições.



Desafio do Bem

[Brasil]

Este projeto vai na 6ª edição e consiste numa competição saudável entre equipas de trabalho para o exercício do voluntariado. Em 6 anos participaram 76 organizações sociais, 843 voluntários, e foram investidos 97 mil reais.

Cidadãos Pró-Mundo

[Brasil]

No voluntariado de competências do programa Cidadão Pró-Mundo, 14 voluntários dão aulas de inglês no Colégio João XXIII, próximo das instalações da EDP, numa comunidade bastante vulnerável, gerando um total de 800 horas de voluntariado, aos domingos.

Colaboração com a Operation Turkey

[EDP Renováveis]

Pelo 3º ano consecutivo, a EDP Renováveis colaborou com a ONG *Operation Turkey* na distribuição de refeições a sem abrigo de Houston por altura do Dia de Ação de Graças. Estiveram envolvidos 18 voluntários e respectivas famílias, num total de 72 horas, e no evento foram distribuídas mais de 3.000 refeições.

Festa de Natal Bilbao la Vieja

[Espanha]

Desde 2012, que a EDP Espanha, em colaboração com a câmara de Bilbao, organiza anualmente uma festa de natal nas instalações do Colégio Público de Miribilla, para que as crianças do bairro de Bilbao la Vieja, uma das zonas com menos recursos da cidade, possam desfrutar de um dia lúdico com a família e amigos. Estiveram envolvidos 7 voluntários num total de 56 horas.

No âmbito dos projetos de voluntariado colectivo, destacamos em 2016 o Parte de Nós Natal em Portugal. Este programa que a empresa vem desenvolvendo continuamente entre os meses de dezembro e janeiro nos últimos 6 anos, mobilizou o ano passado 1.064 colaboradores da EDP e 206 amigos, familiares, reformados EDP e parceiros, no desenvolvimento de 116 iniciativas pelo país, num total de 7.404 horas de voluntariado em horário laboral que beneficiaram 10.218 pessoas de 121 instituições. Este programa desafia os colaboradores a dinamizarem uma iniciativa de voluntariado numa manhã ou numa tarde de forma a proporcionar um Natal mais humano e feliz aos que mais precisam.

Os 404 inquiridos valorizam principalmente o contributo dado para a comemoração da quadra natalícia (49,2%), o contributo que as ações dão para reforçar a ligação da empresa à sociedade (59,6%) e ainda que a sua participação aumentou a sua vontade de fazer voluntariado (43,3%).

Resposta a crises humanitárias

No âmbito da parceria entre a Fundação EDP e a Plataforma de Apoio aos Refugiados (PAR), em julho de 2016 foi atribuída uma licença de um mês com vencimento a dois colaboradores da EDP em Portugal, para o reforço de uma missão humanitária de suporte e acolhimento inicial à população refugiada na Grécia.

O PAR Linha da Frente – Grécia é um programa da PAR para apoio de primeira linha aos refugiados que chegam à Grécia na presente crise migratória. Os dois colaboradores realizaram trabalho voluntários num campo de refugiados e num abrigo, desenvolvendo atividades lúdicas e pedagógicas para crianças, jovens e adultos.

Para além disso, a EDP possibilitou que os colaboradores em Portugal apoiassem esta missão e ainda o projeto da UNICEF – Crianças na Síria – através de créditos do seu plano de benefícios.

Em resumo:



Nº de colaboradores que contribuíram	PAR Linha da Frente	UNICEF – Crianças da Síria
63	1.881 €	4.469 €

A Fundação EDP apoiou ainda esta causa através das receitas de visitantes da exposição ILUSTRARTE 2016, num total de 20.799 euros, que reverteram a favor da UNICEF – Crianças da Síria.

6.3. Medição do investimento na comunidade

A EDP aderiu, em 2008, à rede internacional LBG (anteriormente London Benchmarking Group, no Reino Unido), tendo passado a reportar as suas contribuições voluntárias segundo esta metodologia. Em 2014, a metodologia foi actualizada, permitindo uma avaliação mais profunda e compreensão do grau de mudança e impacto que os programas estão a alcançar. O Grupo EDP passou a reportar todas as suas contribuições para as comunidades baseado nesta metodologia.

Tendo em vista a necessidade de acompanhamento constante dos projectos apoiados, o Grupo EDP reporta trimestralmente o seu investimento social, através da metodologia LBG, solicitando informação periódica aos seus parceiros. É muitas vezes celebrado, com as entidades apoiadas, um protocolo de colaboração com os direitos e obrigações de cada uma das partes, no qual constam as condições exigidas para a concretização do apoio a prestar, nomeadamente o momento da sua prestação e as obrigações a que a parte beneficiária ficará sujeita. Nesse protocolo são identificados os objectivos que se pretendem atingir com o projecto, e que indicadores serão usados para monitorizar

os resultados/impactos a alcançar. Existe assim um acompanhamento mais próximo com as organizações, apoiando não só financeiramente as mesmas, mas capacitando-as a trazer mais rigor a todo o processo.

6.3.1. Contribuições

O investimento voluntário global da EDP contribuiu para a realização de 591 projectos, menos 137 do que no ano anterior, o que representa uma significativa redução da dispersão das contribuições, que subiram de uma média de 35.549 euros para 45.366 euros por projecto. Esta inversão do fenómeno de dispersão, verificado em 2015, corresponde à preferência pela concentração das contribuições em projectos mais valiosos do ponto de vista dos seus resultados e efeitos.

A avaliação do impacto social positivo das contribuições voluntárias das empresas emergiu como tema dominante nos últimos anos e vem sendo alimentado por um intenso debate internacional. Porém, ainda que se mantenha em aberto e coexistam abordagens dispersas, a reflexão aponta cada vez mais para três ideias chave:

- As empresas devem estabelecer prioridades claras demonstrando onexo entre os seus investimentos voluntários e as suas prioridades de negócio;
- As empresas devem decidir que projectos financiar de acordo com metas quantitativas relativas aos resultados e efeitos esperados; e finalmente,
- O voluntariado deve estar mais orientado para iniciativas de valor acrescentado, em áreas da competência dos colaboradores das empresas com retorno directo e simultâneo para a sociedade e para a empresa.

A par com este debate, em 2016, a EDP trabalhou no quadro do BCSD Portugal e do WBCSD no desenvolvimento do Protocolo do Capital Social, metodologia que será lançada no primeiro semestre de 2017 e que visa estabelecer o corpo lógico internacional comum de identificação e valorização dos temas e projectos de âmbito social, baseado no conceito “Modelo Lógico” e com prioridade aos temas do emprego, da formação e desenvolvimento de competências e da segurança das pessoas.

O Investimento Voluntário total do Grupo EDP ascendeu a 26,8 milhões de euros (ver tabela), mantendo sensivelmente o mesmo volume médio de contribuição desde 2013.

Do conjunto do investimento, cerca de 87% foi realizado sob a forma de contribuição monetária directa, 8% resultou do conjunto de donativos em espécie e contribuições em tempo, onde está incluído o voluntariado corporativo realizado em período laboral, de acordo com o programa Conciliar da EDP. Os custos directos de dinamização e gestão dos projectos pesaram 5% no investimento total.

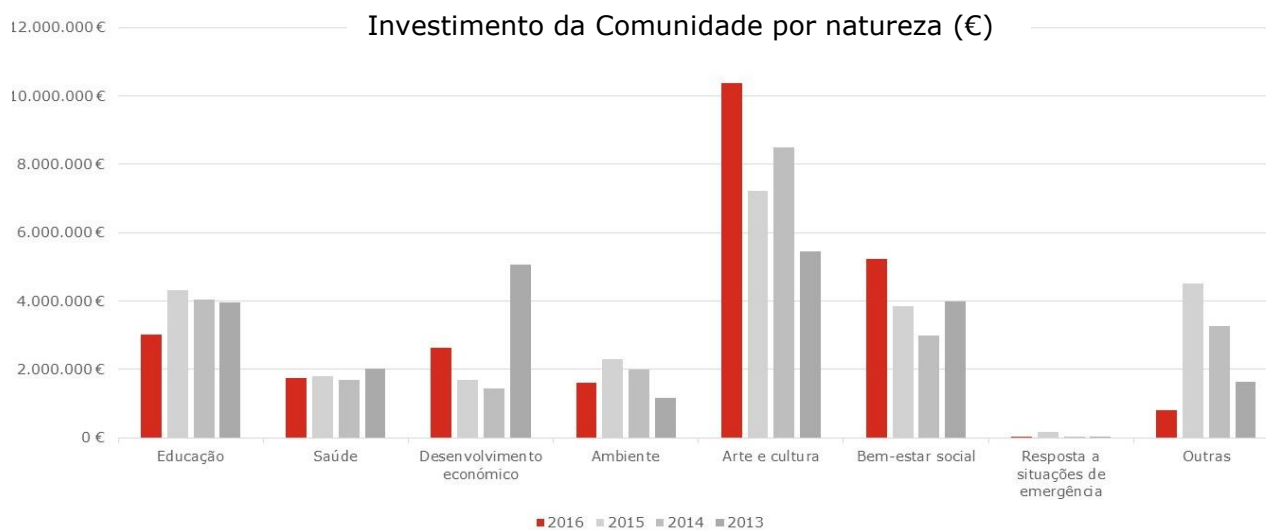
A distribuição do investimento por áreas de negócio alterou-se face a 2015, destacando-se o aumento do Brasil de 8% para 16% e cabendo agora a Portugal 69%, à EDP em Espanha 13% e à EDP Renováveis 3%.

Investimento Voluntário EDP

Em 2016, a EDP estudou aprofundadamente o histórico das suas contribuições, caracterizando os projectos de acordo com a metodologia desenvolvida pelo Instituto de Empreendedorismo Social e distinguindo aqueles com maior potencial transformador. A análise propiciou a construção de uma metodologia de decisão que integra a previsão de efeitos replicadores do investimento.

INVESTIMENTO NA COMUNIDADE (€)	2016 ¹	2015	2014	2013
CATEGORIA	25 423 816	25 879 425	23 938 444	23 349 362
Investimento não estratégico	1 974 485	209 398	450 758	1 424 720
Investimento estratégico	21 990 186	23 556 186	22 474 228	19 485 249
Iniciativa comercial	1 459 144	2 113 841	1 013 458	2 439 393
NATUREZA	25 423 816	25 879 425	23 938 444	23 349 361
Educação	3 014 078	4 316 280	4 039 760	3 956 229
Saúde	1 745 576	1 814 003	1 689 097	2 036 327
Desenvolvimento económico	2 636 611	1 692 293	1 438 385	5 070 549
Ambiente	1 617 103	2 296 117	2 003 958	1 163 368
Arte e cultura	10 360 759	7 234 190	8 486 509	5 459 532
Bem-estar social	5 225 581	3 839 037	2 997 119	3 989 792
Resposta a situações de emergência	23 805	183 150	7 640	32 673
Outras	800 302	4 504 356	3 275 977	1 640 891
TIPO	25 423 816	25 879 425	23 938 444	23 349 362
Contribuições monetárias	23 193 983	23 288 861	21 443 096	22 807 122
Contribuições em espécie	249 697	71 334	813 399	238 101
Contribuições em tempo de trabalho	1 980 135	2 519 230	1 681 949	304 139
Custos de gestão	1 387 549	1 532 303	2 315 382	3 625 320
Valor total das contribuições (incluindo os custos de gestão)	26 811 365	27 411 728	26 253 826	26 974 682

¹ Determinado de acordo com a metodologia LBG. Valores ainda não validados pela Corporate Citizenship.



A distribuição de investimento voluntário por naturezas mostra um aumento das contribuições orientadas para a Arte e Cultura, Desenvolvimento Económico e Bem-Estar Social com redução das dimensões Educação e Ambiente. Estas reduções não significam uma redução efectiva do investimento total já que, em sede de programas obrigatórios ligados aos novos centros produtores, são precisamente a Educação e o Ambiente os temas dominantes.

6.3.2. Resultados

Em 2016, a EDP apurou pelo menos um tipo de resultados em 518 dos 560 projectos promovidos ou apoiados, cobrindo assim cerca de 93% do total de investimento realizado. No âmbito dos resultados apurados, tem especial expressão o número total de beneficiários nas iniciativas que, em 2016, ascendeu a 2,2 milhões distribuídos por todas as geografias do Grupo EDP. Este resultado deve ser visto como uma medição genérica, uma vez que não permite distinguir os beneficiários únicos que possam ter usufruído de uma iniciativa, ou diferentes profundidades do respectivo benefício. O LBG remete a profundidade dos efeitos sobre os beneficiários para a medição de impactos.

RESULTADOS	2015		2016	
	Beneficiários directos #	Organizações beneficiárias #	Beneficiários directos #	Organizações beneficiárias #
Artes e Cultura	2.233.966	194	662.490	96
Ambiente	441.454	233	488.337	79
Bem-estar Social	373.371	742	485.473	408
Desenvolvimento Económico	287.523	44	281.204	132
Educação	160.493	731	141.557	952
Saúde	34.023	50	108.695	111
Total	3.530.830	1.994	2.175.206	1.778

Um dos resultados mais expressivos do investimento na comunidade realizado pelo Grupo, em 2016, são as 1.778 organizações beneficiárias e 2.175.206 beneficiários individuais directos. A abrangência destes indicadores revela um elevado grau de relacionamento com a sociedade. Este comprometimento contribui para o posicionamento da EDP, para a sua notoriedade e para a imagem da empresa enquanto socialmente responsável e participante activa na vida das comunidades. Importa salientar que cerca de 77% das organizações beneficiárias foram apoiadas em projectos de educação e bem-estar social.

Comparando o investimento *per capita* segundo a natureza dos projectos apoiados verifica-se que também a educação e bem-estar social mereceram as maiores contribuições, e que os projectos de desenvolvimento económico foram outra das naturezas mais valorizadas. Por outro lado, os âmbitos de ambiente e saúde tiveram capitações de 3 e 5 euros, respectivamente.

Centrando agora a análise nos grupos específicos de beneficiários que constituem o público alvo dos programas, é possível verificar que o principal grupo específico destinatário das contribuições são jovens com necessidades específicas (à procura do 1º emprego e com carências linguísticas), logo seguidos pelo grupo de crianças e jovens em risco. Para estes grupos destacam-se, respectivamente, os programas Cidadãos para o Mundo, de desenvolvimento de competências linguísticas, as Bolsas para a integração profissional e as Orquestras Energia.

No quadro seguinte observa-se a afectação de aproximadamente 1,2 milhões de euros a 94.021 pessoas estudadas, pelo tipo de grupo beneficiário. O apoio a jovens à procura do primeiro emprego é o que representa maior esforço financeiro individual.

INVESTIMENTO	2015 €/capita	2016 €/capita
Artes e Cultura	3	9
Ambiente	5	3
Bem-estar Social	10	13
Desenvolvimento Económico	6	12
Educação	27	20
Saúde	53	5

GRUPO BENEFICIÁRIO	€	#	€/capita
Jovens à procura do 1º emprego	921.527	235	3921
Jovens com necessidades linguísticas	16.208	30	540
Crianças e jovens em risco	116.133	1.345	86
Doentes (doenças crónicas / raras / outras)	107.710	90.004	1
Pessoas com necessidades especiais (debilidades mentais)	27.337	1.775	15
Pessoas com necessidades especiais (debilidades físicas)	682	632	1
Total	1.189.597	94.021	13

6.3.3. Impactos

Devido aos custos associados, a avaliação do impacto que é a componente mais exigente e elucidativa do LBG, não é calculada pela EDP para todos os projectos promovidos. Para a decisão de proceder à avaliação de impacto de um projecto, o Grupo EDP tem em consideração a relação entre o custo de realização da análise do impacto e o valor acrescentado que esta propicia. Esta decisão é determinada tendo em consideração a importância estratégica do projecto para a EDP, o valor do investimento feito, a fase de desenvolvimento do projecto assim como o retorno do projecto para o negócio. Complementarmente, nem sempre o investimento necessário para apurar os efeitos dos projectos de acordo com a metodologia LBG gera a informação suficiente para a tomada de decisão. O tema da avaliação do impacto de um projecto é actualmente alvo de controvérsia e debate internacional sendo também necessário recorrer a outras metodologias para apreciar os impactos de projectos quando a finalidade é alcançar objectivos bem específicos que não estão previstos no LBG.

Em 2016, utilizando a metodologia de análise de impactos LBG, a EDP desenvolveu análises de impacto, em 44 programas em Espanha. Esta avaliação do seu investimento voluntário na comunidade abrange 96 parceiros ou organizações beneficiárias, 33 mil e quinhentos beneficiários directos num montante de 400 mil de euros. Em geral, é possível reconhecer que as contribuições serviram fundamentalmente para aumentar a capacidade das organizações para desenvolverem os seus projectos, aumentando os seus proveitos, bem como contribuir para um reforço da posição da marca EDP.

IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES BENEFICIÁRIAS		
Nº de Organizações beneficiárias com medição de impactos		96
Nº de Beneficiários directos		33.495
Contribuições EDP (tempo + Cash)		415.522 €

IMPACTOS NA COMUNIDADE	Nenhuma diferença (#entidades)	Alguma diferença (#entidades)
Qual o benefício que a organização beneficiária reportou?		
Melhoria ou criação de novos produtos/serviços	0	44
Melhoria dos seus sistemas de gestão (e.g. RH, TI e finanças)	0	44
Aumento dos seus proveitos	0	44

IMPACTOS NO NEGÓCIO	Nenhuma diferença (#entidades)	Alguma diferença (#entidades)
Impactos amplos. Em que grau a actividade gerou:		
Melhorias no reconhecimento e notoriedade da marca	0	44

6.4. Clientes vulneráveis

Um dos objectivos da EDP é assegurar um serviço de qualidade a todos os clientes, com especial atenção para os segmentos mais vulneráveis.

A EDP em Portugal, alinhada com os Princípios de Desenvolvimento Sustentável do Grupo e cumprindo a legislação vigente, tem dinamizado a adesão de clientes elegíveis à tarifa social e ao Apoio Social Extraordinário ao Consumidor de Energia (ASECE), através de campanhas de comunicação e iniciativas junto de Instituições Particulares de Solidariedade Social. Em 2016, o cruzamento de informação entre a Autoridade Tributária e a Segurança Social permitiu que a Tarifa Social chegasse a cerca de 663 mil clientes (vs. 93 mil clientes em 2015). Este apoio social permite um desconto superior a 30% na factura de energia, que é suportado maioritariamente pela EDP.

Em Espanha, para além da tarifa especial criada em 2009, a EDP celebrou acordos com as Administrações Públicas de algumas zonas, no sentido de evitar a interrupção de fornecimento de energia por motivo de incumprimento e prestar aconselhamento em eficiência energética, maximizando a poupança dos clientes.

Com a iniciativa "Energía Solidaria", a Fundación EDP tem promovido o bem-estar e a eficiência energética das famílias mais desfavorecidas nas zonas das Astúrias, País Basco e Cantábria. Este projecto consiste na identificação de iniciativas que permitam reduzir a factura energética dos clientes através da modificação de hábitos de consumo e da implementação de medidas de eficiência energética. Em 2016, foram intervencionadas 77 residências e 5 Centros Sociais, com uma redução total de 137.210 kWh de consumo anual de gás e 57.380 kWh de electricidade e uma poupança prevista de de 13.745 euros.

No Brasil, a tarifa social de energia eléctrica permite descontos que variam em função da tarifa convencional estabelecida para cada empresa. Desde 2010, as duas distribuidoras da EDP fazem parcerias com instituições de poder local para incentivar a comunidade a legalizar-se através da tarifa social. Em 2016 beneficiaram desta tarifa 143.502 clientes.

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

ENERGY
AS
THE
NEW
ART

07 ANEXOS

7.1.	Tabelas complementares	121
7.2.	Tabela GRI	131



The background of the image is a dynamic, abstract composition of flowing, wavy lines. The colors transition from deep blues and purples to lighter, almost white highlights, creating a sense of movement and depth. The lines curve and sweep across the frame, reminiscent of water currents or a modern architectural design.

WATER
AS THE *NEW*ART

ENERGY

AS

THE

NEW

ART

07 Anexos

7.1. Tabelas complementares

De seguida apresentam-se algumas tabelas com informação relativa à caracterização dos colaboradores e das movimentações no Grupo EDP. Em geral, apresenta-se um histórico de 3 anos (2016; 2015 e 2014), distinguindo as diferentes geografias onde a EDP está presente, o género, idade, e a segmentação profissional dos colaboradores.

Correspondências

1. Correspondência entre nomenclaturas relativas às categorias profissionais

Caracterização dos Colaboradores no Grupo EDP

2. Colaboradores por geografia, faixa etária e género (#) **G4-LA12**
3. Colaboradores por segmentação profissional, geografia e género (#) **G4-LA1**
4. Idade média dos colaboradores por geografia e género (#) **G4-LA1**
5. Antiguidade média dos colaboradores por geografia e género (#) **G4-LA1**
6. Indicadores de Parentalidade (#) **G4-LA3**
7. Colaboradores que em referência a 31 de dezembro de cada ano poderão reformar-se nos próximos 5, por geografia e segmentação profissional (#) **G4-EU15**
8. Colaboradores que em referência a 31 de dezembro de cada ano poderão reformar-se nos próximos 10, por geografia e segmentação profissional (#) **G4-EU15**
9. Rotatividade por geografia, género e escalão etário (%) **G4-LA1**

Caracterização das entradas no Grupo EDP

10. Entradas por tipo, geografia e género (#) **G4-LA1**
11. Idade média de entradas por geografia e género (#) **G4-LA1**
12. Percentagem de colaboradores contratados localmente (%) **G4-EC6**

Caracterização das saídas no Grupo EDP

13. Saídas por geografia e género (#) **G4-LA1**
14. Antiguidade média das saídas por género e escalão etário (#) **G4-LA1**
15. Turnover de saídas totais (%) **G4-LA1**

1. Correspondência entre nomenclaturas relativas às categorias profissionais

Segmentação Externa	Segmentação Interna
CAE	CAE
Quadros Diretivos	Alta Direcção de Topo Alta Direcção Macroestrutra
Gestores	Gestores
Especialistas	Macroestrutura sem equipa Especialistas Senior Especialistas
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	Técnicos de Apoio Operacionais e Administrativos

 2. Colaboradores por geografia, faixa etária e género (#) **G4-LA12**

2016	Até 29 anos	De 30 a 49 anos	50 anos ou mais	Total
Grupo EDP	1481	5601	4910	11992
Homem	1085	4074,5	4003,5	9163
Mulher	396	1526,5	906,5	2829
Portugal	638	2196	3703	6537
Homem	498	1608	2986	5092
Mulher	140	588	717	1445
Espanha	69	1104	713	1886
Homem	37	701,5	632,5	1371
Mulher	32	402,5	80,5	515
Brasil	650	1890	421	2961
Homem	471	1483	347	2301
Mulher	179	407	74	660
América do Norte	89	270	63	422
Homem	64	189	30	283
Mulher	25	81	33	139
Resto da Europa	35	141	10	186
Homem	15	93	8	116
Mulher	20	48	2	70

2015	Até 29 anos	De 30 a 49 anos	50 anos ou mais	Total
Grupo EDP	1490	5422	5172	12084
Homem	1107	3960	4226	9293
Mulher	383	1462	946	2791
Portugal	627	2132	3924	6683
Homem	492	1568	3169	5229
Mulher	135	564	755	1454
Espanha	59	1108	696	1863
Homem	33	705	624	1363
Mulher	26	403	72	500
Brasil	679	1818	475	2972
Homem	497	1437	389	2323
Mulher	182	381	86	649
América do Norte	82	233	68	383
Homem	60	162	36	258
Mulher	22	71	32	125
Resto da Europa	43	131	9	183
Homem	25	87	8	120
Mulher	18	44	1	63

2014	Ate 29 anos	De 30 a 49 anos	50 anos ou mais	Total
Grupo EDP	1381	5150	5267	11798
Homem	1012	3759	4330	9102
Mulher	369	1391	937	2696
Portugal	569	2105	4059	6733
Homem	450	1554	3307	5311
Mulher	119	551	752	1422
Espanha	58	1139	701	1898
Homem	36	749	629	1415
Mulher	22	390	72	483
Brasil	648	1585	441	2674
Homem	459	1233	354	2046
Mulher	189	352	87	628
America do Norte	61	197	58	316
Homem	40	142	32	214
Mulher	21	55	26	102
Resto da Europa	45	124	8	177
Homem	27	81	8	116
Mulher	18	43	0	61

3. Colaboradores por segmentação profissional, geografia e género (#) G4-LA1

2016						
Categorias Profissionais/Geografia	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
CAE - Conselho de Administração Executivo	8	0	0	0	0	8
Homem	8					8
Mulher	0					0
Quadros Diretivos	406	163	77	62	25	733
Homem	314	126	68	50	20	578
Mulher	92	37	9	12	5	155
Gestores	352	243	140	48	23	806
Homem	259	171	113	29	11	583
Mulher	93	72	27	19	12	223
Especialistas	1.982	733	914	235	132	3.996
Homem	1.322	514	560	165	84	2.645
Mulher	660	219	354	70	48	1.351
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	3.789	748	1.830	77	6	6.450
Homem	3.189	561	1.560	39	1	5.350
Mulher	600	187	270	38	5	1.100
Total	6.537	1.886	2.961	422	186	11.992
Homem	5.092	1.371	2.301	283	116	9.163
Mulher	1.445	515	660	139	70	2.829

2015						
Categorias Profissionais/Geografia	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
CAE - Conselho de Administração Executivo	8	0	0	0	0	8
Homem	8	0	0	0	0	8
Mulher	0	0	0	0	0	0
Quadros Diretivos	390	159	72	57	23	701
Homem	310	121	59	47	19	556
Mulher	80	38	13	10	4	145
Gestores	354	238	121	48	21	782
Homem	270	172	100	34	11	587
Mulher	84	66	21	14	10	195
Especialistas	1.922	713	921	209	131	3.896
Homem	1.294	504	580	145	88	2.611
Mulher	628	209	341	64	43	1.285
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	4.009	754	1.858	69	8	6.698
Homem	3.347	567	1.584	32	2	5.532
Mulher	662	187	274	37	6	1.166
Total	6.683	1.863	2.972	383	183	12.084
Homem	5.229	1.363	2.323	258	120	9.293
Mulher	1.454	500	649	125	63	2.791

4. Idade média dos colaboradores por geografia e género (#) G4-LA1

	2016	2015	2014		2016	2015	2014
Grupo EDP	45	45	46	Brasil	38	38	38
Homem	46	46	46	Homem	39	39	39
Mulher	43	43	43	Mulher	37	37	37
Portugal	49	49	49	América do Norte	38	39	39
Homem	49	49	50	Homem	37	38	38
Mulher	47	47	47	Mulher	40	41	41
Espanha	46	46	46	Resto da Europa	36	35	35
Homem	48	48	47	Homem	37	36	36
Mulher	42	41	42	Mulher	34	34	33

5. Antiguidade média dos colaboradores por geografia e género (#) G4-LA1

	2016	2015	2014		2016	2015	2014
Grupo EDP	18	19	19	Brasil	10	11	11
Homem	19	19	20	Homem	11	11	12
Mulher	15	16	16	Mulher	9	10	10
Portugal	24	24	24	América do Norte	4	4	4
Homem	24	25	25	Homem	4	4	4
Mulher	21	21	22	Mulher	5	5	5
Espanha	17	17	17	Resto da Europa	5	4	4
Homem	19	19	18	Homem	5	4	4
Mulher	12	12	12	Mulher	4	4	3

6. Indicadores de Parentalidade (#) G4-LA3

	Colaboradores com direito a licença de parentalidade (#)		Colaboradores que gozaram licença de parentalidade (#)		Colaboradores que saíram da empresa no período reportado por motivo de despedimento que gozaram licenças de parentalidade nos últimos 2 anos (#)		Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade (%)	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
GRUPO EDP	399	409	297	309	2	2	99%	100%
Masculino	273	272	171	172	0	0	100%	100%
Feminino	126	137	126	137	2	2	98%	99%
Portugal	153	135	151	134	0	0	100%	100%
Masculino	109	91	107	90	0	0	100%	100%
Feminino	44	44	44	44	0	0	100%	100%
Espanha	73	100	72	100	0	0	100%	100%
Masculino	40	48	39	48	0	0	100%	100%
Feminino	33	52	33	52	0	0	100%	100%

Resto da Europa	15	17	15	17	0	0	100%	100%
Masculino	10	9	10	9	0	0	100%	100%
Feminino	5	8	5	8	0	0	100%	100%
Brasil	139	128	40	29	2	2	99%	98%
Masculino	101	99	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	-	N.D.
Feminino	38	29	38	29	2		95%	93%
América do Norte	19	29	19	29	0	0	100%	100%
Masculino	13	25	13	25	0	0	100%	100%
Feminino	6	4	6	4	0	0	100%	100%

7. Colaboradores que em referência a 31 de dezembro de cada ano poderão reformar-se nos próximos 5, por geografia e segmentação profissional (#) **G4-EU15**

Geografia/ Categoria Profissional*	Quadros Diretivos		Gestores		Especialistas		Técnicos de Apoio, Operacionais e Administravos		Grupo EDP	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Portugal	131	137	88	81	346	304	1.933	1.883	2.499	2.405
Espanha	8	7	11	14	26	33	45	55	89	109
Brasil	3	3	2	1	29	29	17	24	51	57
América do Norte	6	8	5	7	7	7	5	2	23	24
Resto da Europa	1	1	0	0	1	2	0	0	2	3
Grupo EDP	149	156	106	103	409	375	2.000	1.964	2.664	2.598

*Exclui CAE

8. Colaboradores que em referência a 31 de dezembro de cada ano poderão reformar-se nos próximos 10, por geografia e segmentação profissional (#) **G4-EU15**

Geografia/ Categoria Profissional*	Quadros Diretivos		Gestores		Especialistas		Técnicos de Apoio, Operacionais e Administravos		Grupo EDP	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Portugal	170	185	118	130	495	484	2.666	2.890	3.449	3.689
Espanha	29,5	25	42	43	95	98	179	196	346	362
Brasil	8	14	8	7	88	101	90	104	194	226
América do Norte	11	10	6	7	20	12	12	10	49	39
Resto da Europa	3	1	0	0	5	4	0	0	8	5
Grupo EDP	221,5	235	174	187	703	699	2.947	3.200	4.046	4.321

*Exclui CAE

9. Rotatividade por região, género e escalão etário (%) **G4-LA1**

	2016	2015	2014
Portugal	4,61%	4,58%	5,37%
Homem	4,35%	4,55%	5,57%
Mulher	5,52%	4,69%	4,65%
Até 29 anos	14,39%	16,64%	18,11% ¹
De 30 a 49 anos	2,26%	2,93%	2,06%
50 anos ou mais	4,31%	3,66%	5,37% ¹
Espanha	3,39%	4,29%	2,26%
Homem	3,55%	3,87%	2,27%
Mulher	2,96%	5,49%	2,23%
Até 29 anos	35,94%	38,46%	13,62%
De 30 a 49 anos	2,26%	2,76%	1,28%
50 anos ou mais	2,20%	3,90%	2,75%
Brasil	10,15%	9,39%	8,85%
Homem	9,71%	9,18%	8,13% ¹
Mulher	11,69%	10,10%	11,18% ¹
Até 29 anos	15,05%	15,07%	12,55%
De 30 a 49 anos	7,15%	7,76%	7,32%
50 anos ou mais	15,29%	7,21%	8,67%
América do Norte	19,01%	22,32%	18,83%
Homem	21,63%	24,15%	19,32% ¹
Mulher	13,64%	18,50%	17,82% ¹
Até 29 anos	33,92%	36,36%	30,09%
De 30 a 49 anos	15,11%	18,60%	17,65%
50 anos ou mais	14,50%	19,05%	11,61%
Resto da Europa	12,20%	13,06%	12,87%
Homem	12,29%	10,59%	15,04%
Mulher	12,03%	17,74%	8,62%
Até 29 anos	33,33%	19,32%	17,24%
De 30 a 49 anos	6,99%	10,98%	11,30%
50 anos ou mais	0,00%	11,76%	12,50%
Total	6,38%	6,32%	6,12%
Homem	6,34%	6,96%	7,03%
Mulher	6,06%	6,13%	6,18%
Até 29 anos	15,63%	17,87%	17,23%
De 30 a 49 anos	4,32%	5,28%	4,61%
50 anos ou mais	5,38%	4,20%	5,12%

Nota: Fórmula da Rotatividade = (Entradas + Saídas no Ano N) / 2 / (Headcount Ano N-1 + Headcount Ano N) / 2
¹Valores de 2014 ajustados em 2015

10. Entradas por tipo, geografia e género (#) G4-LA1

	Entradas directas para o Quadro Permanente		Entradas para contrato a termo		Outras entradas		Total	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Grupo EDP	584	636	62	89	76	49	722	774
Homem	406	461	39	53	64	39	509	553
Mulher	178	175	23	36	12	10	213	221
Portugal	190	187	34	78	8	18	232	283
Homem	134	141	17	48	6	12	157	201
Mulher	56	46	17	30	2	6	75	82
Espanha	49	70	24	3	2	7	75	80
Homem	33	36	19	2	0	4	52	42
Mulher	16	34	5	1	2	3	23	38
Brasil	228	249	2	2	65	24	295	275
Homem	156	194	2	1	57	23	215	218
Mulher	72	55	0	1	8	1	80	57
América do Norte	94	110	0	0	0	0	94	110
Homem	70	78	0	0	0	0	70	78
Mulher	24	32	0	0	0	0	24	32
Resto da Europa	23	20	2	6	1	0	26	26
Homem	13	12	1	2	1	0	25	14
Mulher	10	8	1	4	0	0	11	12

11. Idade média de entradas por geografia e género (#) G4-LA1

	2016	2015	2014		2016	2015	2014
Grupo EDP	31	31	31	Brasil	31	30	31
Homem	32	31	30	Homem	32	31	32
Mulher	30	31	31	Mulher	30	29	30
Portugal	29	29	29	América do Norte	33	35	35
Homem	30	29	28	Homem	32	33	33
Mulher	29	30	31	Mulher	34	37	36
Espanha	32	31	32	Resto da Europa	30	32	30
Homem	32	31	32	Homem	32	34	32
Mulher	31	31	32	Mulher	28	30	28

12. Percentagem de colaboradores contratados localmente (%) G4-EC6

	Quadros Diretivos		Gestores		Especialistas		Técnicos		Total	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Portugal	100%	100,0%	100%	100,0%	100,0%	99,9%	100%	100,0%	100%	100,0%
Espanha	99,4%	98,7%	100%	99,6%	100%	99,7%	99,7%	100,0%	99,8%	99,5%
Brasil	97,4%	97,2%	100%	100,0%	100%	99,9%	100%	100,0%	99,9%	99,3%
América do Norte	98,4%	94,7%	100%	100,0%	100%	99,5%	98,7%	100,0%	99,5%	98,6%
Resto da Europa	64,0%	78,3%	95,7%	95,2%	100%	96,2%	33,3%	100,0%	92,5%	92,4%
Grupo EDP	98,2%	99,8%	99,9%	99,7%	100,0%	99,7%	99,9%	100,0%	99,8%	99,8%

13. Saídas por geografia e género (#) G4-LA1

	2016			2015			2014		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Grupo EDP	814	737	853	307	255	240			
Homem	632	576	666	234	183	166			
Mulher	182	161	187	73	72	74			
Portugal	377	332	489	59	47	50			
Homem	292	279	405	47	37	32			
Mulher	85	53	84	12	10	18			
Espanha	52	82	56	19	21	18			
Homem	45	66	47	14	11	16			
Mulher	7	16	9	5	10	2			

14. Antiguidade média das saídas por género e escalão etário (#) G4-LA1

	Homem		Mulher		Até 29 anos		De 30 a 49 anos		50 anos ou mais		Total	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Portugal	34	33	29	26	1	2	8	7	37	36	32	32
Espanha	21	27	16	23	1	1	8	11	32	35	20	26
Brasil	16	10	13	10	3	2	8	5	28	27	15	10
América do Norte	4	5	4	3	2	6	4	4	6	4	4	4
Resto da Europa	3	3	5	3	2	2	4	3	0	5	4	3
Grupo EDP	23	23	19	16	2	2	7	6	33	34	22	21

15. Turnover de saídas totais (%) **G4-LA1**

	2016	2015	2014
Portugal	5,8%	5,0%	7,3%
Espanha	2,8%	4,4%	3,0%
Brasil	10,4%	8,6%	9,0%
America do Norte	14,0%	12,3%	15,8%
Resto da Europa	10,2%	11,5%	10,2%
Grupo EDP	6,8%	6,1%	7,2%

7.2. Tabela GRI

A tabela seguinte lista os indicadores GRI-G4 que dizem respeito à área social, de acordo com a opção “Abrangente”, e os específicos do Protocolo do Sector Eléctrico, assumindo prazos para a implementação dos indicadores onde ainda não foi possível o seu cumprimento integral. Em simultâneo, a tabela identifica a informação reportada de acordo com os 10 princípios de Global Compact, demonstrando o compromisso EDP com esta iniciativa.

TABELA GRI (opção abrangente)

CONTEÚDOS GERAIS	PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
ESTRATÉGIA E ANÁLISE				
G4-1	Mensagem do presidente	9		
G4-2	Descrição dos riscos e oportunidades e impactos- estratégia	38, 59		
ORGANIZAÇÃO				
G4-3	Nome da organização	12-13		
G4-4	Produtos	14-15		
G4-5	Localização	12-15		
G4-6	# países	12-15		
G4-7	Natureza legal	13		
G4-8	Distribuição geográfica	12-15		
G4-9	Indicadores gerais	13		
G4-10*	# colaboradores geografia e género	60, 122		O número de <i>contractors</i> individuais na EDP não é material
G4-11*	% colaboradores sindicalizados	91		O número de <i>contractors</i> individuais na EDP não é material
G4-12	Descrição da organização da cadeia de valor	29		
G4-13	Alterações significativas no período de reporte	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas
G4-14	Princípio precaução	Código de ética		www.edp.pt> a edp> governo societário> ética
G4-15	Afiliações	Princípios de Desenvolvimento Sustentável		www.edp.pt> sustentabilidade> abordagem à sustentabilidade> princípios
G4-16	Afiliações associações empresariais	Princípios de Desenvolvimento Sustentável		www.edp.pt> sustentabilidade> abordagem à sustentabilidade> princípios
IDENTIFICAÇÃO DOS ASPECTOS MATERIAIS E SUAS FRONTEIRAS DE RELATO				
G4-17	Perímetro de consolidação	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas >Nota 5 das demonstrações financeiras
PERFIL DO RELATÓRIO				
G4-28	Período de reporte	10		
G4-29	Data do mais recente reporte	10		
G4-30	Ciclo do reporte	10		
G4-31	Contactos	10		
GOVERNANÇA				
G4-34	Estrutura governativa	26-28		
G4-35	Princípios de delegação de poderes	27		
G4-36	Responsabilidade pelos assuntos económicos, ambientais e sociais	26-28		www.edp.pt> sustentabilidade> abordagem à sustentabilidade> princípios
G4-37	Processo de consulta aos Stakeholders	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas
G4-38	Estrutura governativa e comités	26		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas
G4-39	Modelo de governo	26		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas
G4-40	Processo de seleção do CAE	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas
G4-41	Gestão de conflitos de interesse	Declaração de independência e incompatibilidade		www.edp.pt> a edp> governo societário> declaração de independência e incompatibilidade

CONTEÚDOS GERAIS		PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
G4-42	Papel dos órgãos de gestão na definição de missão, política e valores	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-43	Desenvolvimento de competências do CAE	75			
G4-44	Processo de avaliação CAE	75			
G4-45	Responsabilidades por avaliação de riscos e <i>due diligence</i>	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-46	Responsabilidade pela avaliação da eficácia da gestão de risco	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-47	Frequência da revisão de riscos e oportunidades	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-48	Responsabilidade pela validação do relatório de sustentabilidade	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-49	Modos de acesso ao CAE	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-50	Ética	45-50			
G4-51	Política de remuneração CAE	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-52	Processo de determinação das remunerações	75		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-53	Envolvimento dos Stakeholders	29-30		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-54	Rácio entre a remuneração mais alta e a média	78			
G4-55	Rácio entre a evolução da remuneração mais alta e a média	78			
ÉTICA E INTEGRIDADE					
G4-56	Códigos de conduta	45-50; Código de ética		www.edp.pt> a edp> governo societário> ética	
G4-57	Aconselhamento em comportamento ético	45; Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-58	Reporte de infrações aos códigos de conduta	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
DESEMPENHO ECONÓMICO					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-EC1	Valor Económico distribuído	29			
G4-EC3	Benefícios colaboradores	82-91			
PRESEÇA NO MERCADO					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-EC5	Política de compensação	74-78			
G4-EC6	% quadros contratados localmente	129			
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-EC7	Impactos junto da Comunidade	102-113			
G4-EC8	Fornecedores	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
PRÁTICAS DE PROCUREMENT					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-EC9	Peso dos Fornecedores locais	www.edp.pt		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
PRÁTICAS LABORAIS					
EMPREGO					
G4-DMA*	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	6
G4-LA1*	Colaboradores, contratações e rotação	59-95, 122-130			
EU15*	Projeção de colaboradores a atingir a idade de reforma	61, 125			

CONTEÚDOS GERAIS	PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT	
EU18*	Prestadores e fornecedores que receberam formação em segurança	80		O número de <i>contractors</i> individuais na EDP não é material	
G4-LA2	Benefícios para colaboradores a tempo inteiro	83-91; Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-LA3	Parentalidade	85-125			
RELAÇÕES LABORAIS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-LA4	Comunicação de alterações organizacionais	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
SAÚDE E SEGURANÇA					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-LA5	% de colaboradores representados em comités de Prevenção e Segurança	78-86; Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-LA6*	Acidentes, doenças ocupacionais, absentismo e mortes	38, 81, 84			
G4-LA7	# colaboradores em posições com elevado risco ocupacional	84; Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-LA8	Inclusão de aspectos de P&S nos acordos com sindicatos	92-93; Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-LA9	Formação	66-71			
G4-LA10	Gestão de competências, formação contínua e preparação para reforma	59-95			
G4-LA11	Avaliação de desempenho	74-76			
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-LA12	Diversidade nos órgãos de gestão e colaboradores	87-91, 121-130			
IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO PARA MULHERES E HOMENS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-LA13	Rácio salarial Mulher/Homem	77			
AVALIAÇÃO DE PRÁTICAS LABORAIS DOS FORNECEDORES					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-LA14	Avaliação de Fornecedores em questões laborais	Impacto Cadeia Fornecimento		www.edp.pt> fornecedores> Impacto Cadeia Fornecimento	
G4-LA15	Riscos na cadeia de abastecimento	Impacto Cadeia Fornecimento		www.edp.pt> fornecedores> Impacto Cadeia Fornecimento	
RECLAMAÇÕES DE PRÁTICAS LABORAIS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-LA16	Infrações de práticas laborais	46			
DIREITOS HUMANOS					
1					
INVESTIMENTO					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR1	# contractos incluindo cláusulas relativas a Direitos Humanos	52			
G4-HR2	Formação em Direitos Humanos	45-52		Incluído no âmbito de formação em ética	
NÃO-DISCRIMINAÇÃO					
1; 6					

CONTEÚDOS GERAIS		PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR3	# violações princípios de não-discriminação	45-52			
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLECTIVA					1; 3
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR4	# operações e fornecedores com riscos de violação de direitos laborais	45-52			
TRABALHO INFANTIL					5
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR5	# operações e fornecedores com riscos de violação de direitos relativos a trabalho infantil	45-52			
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO					4
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR6	# operações e fornecedores com riscos de violação de direitos relativos a trabalho forçado	45-52			
PRÁTICAS DE SEGURANÇA					2
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR7	Formação pessoal de segurança em questões relativas a Direitos Humanos	45-52		Não material	
DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS E TRADICIONAIS					1; 2
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR8	# violações aos direitos das populações indígenas	45-52			
AVALIAÇÕES					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR9	# <i>due diligence</i> Direitos Humanos	45-52			
AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM DIREITOS HUMANOS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR10	Avaliação de Fornecedores em questões relativas a Direitos Humanos	45-52			
G4-HR11	Riscos na cadeia de abastecimento relativos a questões de Direitos Humanos	45-52			
RECLAMAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-HR12	# queixas relativas a violações de Direitos Humanos	45-52			
SOCIEDADE					1
COMUNIDADES LOCAIS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-SO1	Colaboração com Comunidades Locais	102-113			
G4-SO2	Riscos associados a relações com Comunidades Locais	102-113			
EU22*	Populações deslocadas	102-113			
COMBATE CORRUPÇÃO					

CONTEÚDOS GERAIS		PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-SO3	Due diligence referente a riscos de corrupção	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
G4-SO4	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção	45-52		Incluído no âmbito de formação em ética	
G4-SO5	Violações princípios anti-corrupção	45-52			
POLÍTICAS PÚBLICAS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-SO6	Contribuições para partidos políticos	51			
CONCORRÊNCIA DESLEAL					6
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-SO7	Processos por práticas anti-concorrência			Não material	
CONFORMIDADE					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-SO8	Multas e Penalidades	Relatório e Contas		www.edp.pt> investidores> publicações> relatório e contas	
AVIAÇÃO DE FORNECEDORES EM IMPACTOS NA SOCIEDADE					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-SO9	Avaliação de fornecedores relativas a impactos na Comunidade	compras sustentáveis		www.edp.pt> fornecedores> compras sustentáveis	
G4-SO10	Riscos na Cadeia de Abastecimento	compras sustentáveis		www.edp.pt> fornecedores> compras sustentáveis	
RECLAMAÇÕES DE IMPACTOS NA SOCIEDADE					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-SO11	Incidentes relativos a impactos na Sociedade	45-52			
SAÚDE E SEGURANÇA DO CLIENTE					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-PR1	Avaliação de produtos e serviços relativos a impactos na saúde e segurança	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	
G4-PR2	# incidentes relativos a impactos na saúde e segurança de produtos e serviços	81		Não material	
EU25*	Acidentes e mortes de cidadãos relacionadas com activos da empresa	81			
DISPONIBILIZAÇÃO DE INFORMAÇÃO					
G4-DMA*	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt> sustentabilidade> publicações	

||||| Cumprimento Total
 ||||| Cumprimento Parcial
 ||||| Não disponível

* Indicador Especifico do Sector

edp