



A
WORLD
FULL
OF ENERGY

—
edp



MENSAGEM DE ABERTURA

A EDP é, hoje, uma grande empresa presente em 13 países e com 12.275 colaboradores a trabalhar em prol do desenvolvimento sustentável do Grupo.

A EDP publica este relatório pelo quarto ano consecutivo. Um documento que resume as evidências e as práticas da empresa em matéria de sustentabilidade social e, muito especialmente, sobre a forma como gerimos o principal valor da companhia: as pessoas.

Apostamos nas pessoas enquanto vantagem competitiva. Sabemos que pessoas mais respeitadas e mais desenvolvidas são, conseqüentemente, mais motivadas, mais produtivas e mais felizes.

Acreditamos que é possível conciliar os vários pilares das nossas vidas. Defendemos e promovemos isso na EDP. 2012 ficou marcado pela certificação em 'Conciliação e Igualdade', atribuída pela Fundación MásFamília às empresas do Grupo em Portugal. Esta conquista, já realidade nas empresas em Espanha desde 2011, orgulha-nos a todos.

Destaco o papel da EDP na Comunidade, seja a nível social, cultural ou desportivo. Em 2012, 1.705 colaboradores participaram em acções de voluntariado corporativo. Foram 24.700 horas sociais, das quais mais de 10 mil em horário laboral que podem ser valorizadas em 280 mil euros.

Em 2012, a EDP manteve uma posição de alto desempenho no Dow Jones Sustainability Index, partilhando com uma congénere a posição de topo entre as eléctricas mais sustentáveis do mundo. Áreas como o desenvolvimento do capital humano e da "Corporate Citizenship" obtiveram a pontuação máxima.

Integramos também o *ranking* internacional das empresas mais éticas do mundo "The World's Most Ethical Companies - WME". Um reconhecimento pelo rigor ético das nossas práticas e pela proactividade com que partilhamos com a comunidade envolvente dos valores de responsabilidade, integridade e transparência.

A empresa mantém um significativo grau de reconhecimento internacional da excelência do seu desempenho nas dimensões prioritárias do desenvolvimento sustentável. Somos referência nos mercados onde actuamos.

No início do ano de 2013 formalizámos a aprovação da Política de Diversidade do Grupo. Vamos trabalhar mais intensamente em prol da igualdade de oportunidades não discriminando o género, a nacionalidade, a deficiência física e favorecendo a inclusão social

Acreditamos numa gestão de recursos humanos próxima, assente no desenvolvimento e valorização das competências técnicas e comportamentais dos nossos colaboradores e na gestão das respectivas carreiras com base no mérito. Temos uma equipa forte, comprometida, altamente profissional e alinhada com os objectivos da EDP.

Isso permitiu-nos mitigar as dificuldades que defrontámos em 2012, nomeadamente o aumento das horas de greve resultante da crise económico-social que se sente nos Países Ibéricos, conseguindo evitar prejuízos aos nossos clientes e à Empresa.

Infelizmente fomos também atingidos pela perda de 5 colaboradores e 13 prestadores de serviço em acidentes mortais. São perdas irreparáveis que lamentamos profundamente e que nos reforçam a determinação de prosseguir a meta dos 'zero acidentes', mesmo tomando em consideração a complexidade que resulta de termos em curso 8 grandes obras de geração de electricidade cuja construção chegou a ocupar, simultaneamente, em 2012, cerca de 4200 trabalhadores de 600 empresas prestadores de serviço.

Os desafios para os próximos anos são enormes. Vão exigir-nos um permanente esforço de criação de novas opções e uma grande disponibilidade para a mobilidade funcional e geográfica. Teremos de dar especial atenção à retenção do conhecimento crítico e à criação do novo saber que vai ser necessário.

Num cenário de acentuada transformação socioeconómica, as nossas pessoas têm demonstrado grande resiliência, provando, em cada dia, capacidade de executar e de inovar. Isso potencia-nos como líderes e dá-nos capacidade para prepararmo-nos, em antecipação, para os novos paradigmas que o futuro trará.

Fá-lo-emos preservando o melhor da cultura e dos valores da EDP.

António Pita de abreu

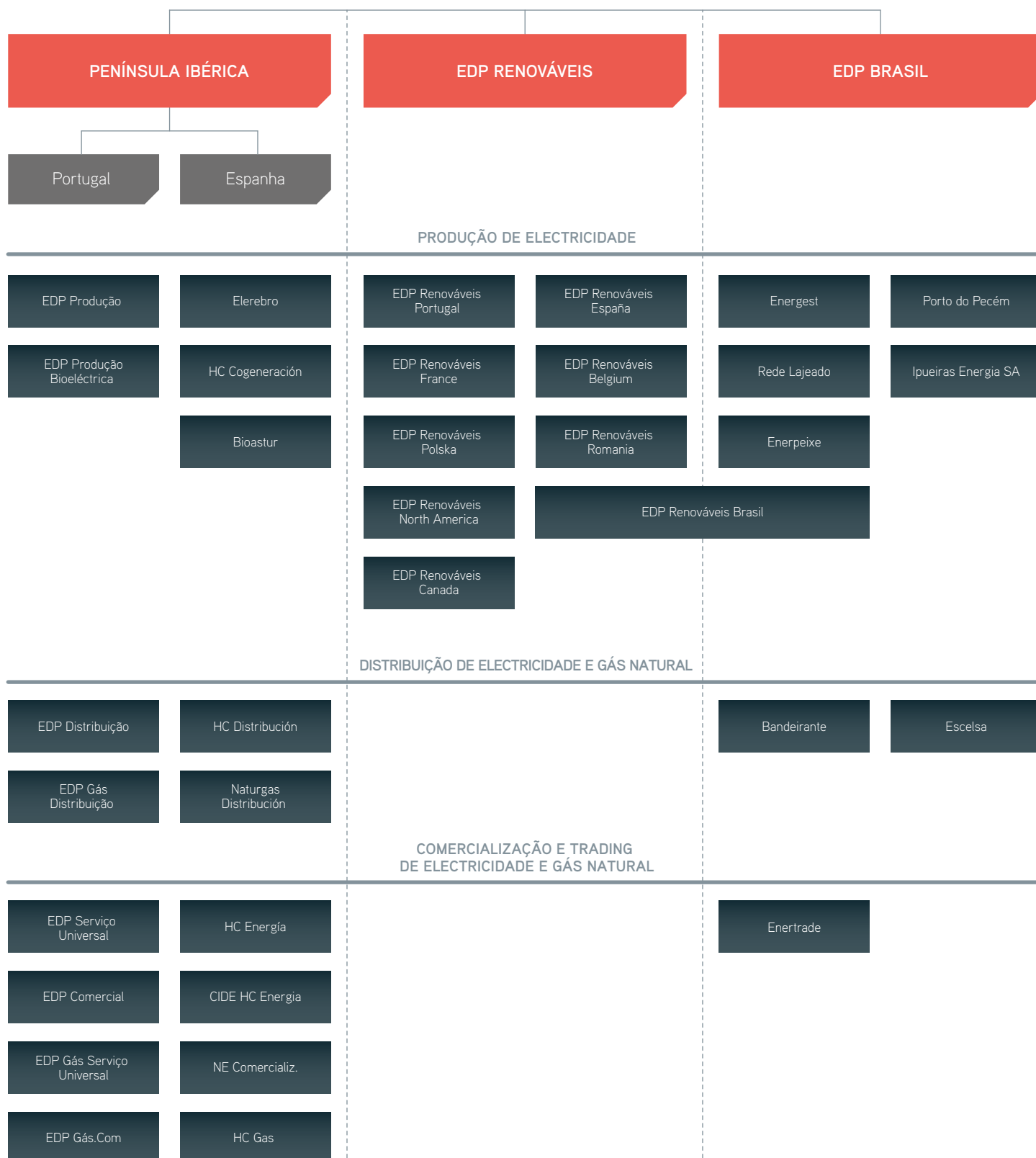


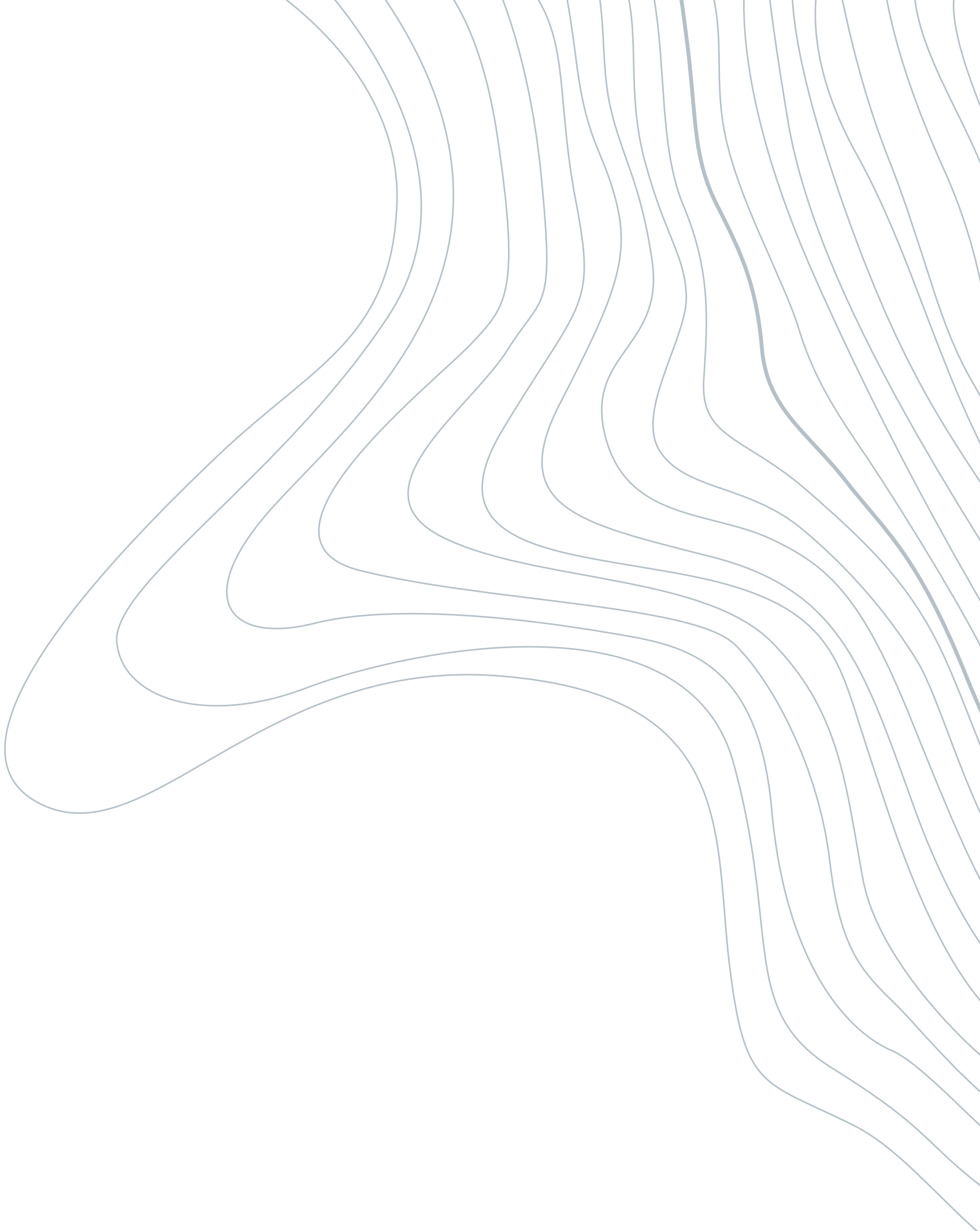


ÍNDICE

06	I. Estrutura Organizacional
08	II. Factos Sociais Relevantes de 2012
11	III. Indicadores de desempenho social
13	IV. Prioridades para 2013-2014
14	V. Modelo de Governação dos Recursos Humanos
14	V.1. Informação e Tecnologia de Apoio à Gestão RH
14	V.2. Gestão da Relação
14	V.3. Comunicação e Gestão da Mudança
15	V.4. Gestão do Potencial, Carreiras e Sucessão
15	V.5. Gestão da Formação
15	V.6. Gestão do Desempenho
16	V.7. Mobilidade, Selecção e Integração
16	V.8. Compensação, Benefícios, Indicadores de RH
16	V.9. Relações Laborais
17	V.10. Universidade EDP
18	V.11. Gestão RH nos Negócios
19	VI. Gestão dos Direitos Humanos
19	VI.1. Gestão dos Direitos Humanos
19	VI.2. Indicadores de Desempenho dos Direitos Humanos
19	VI.2.1. Não Discriminação
20	VI.2.2. Liberdade de associação
20	VI.2.3. Trabalho infantil
20	VI.2.4. Trabalho escravo ou similar e Direito à Greve
21	VII. Gestão das Práticas Anticorrupção e Anti Competitivas
22	VIII. Diversidade e Igualdade de Oportunidades
22	VIII.1. Nacionalidades
22	VIII.2. Necessidades Especiais (Deficiência)
22	VIII.3. Igualdade de Género
24	IX. Gestão das Práticas de Relações Laborais
24	IX.1. Relações laborais
24	IX.1.1. Políticas de Gestão de Recursos Humanos
24	IX.1.2. Acordo de Trabalho
25	IX.1.3. Relações laborais
25	IX.2. Gestão das relações laborais
25	IX.2.1. Sindicalização
25	IX.2.2. Absentismo
26	IX.2.3. Saídas
28	X. Emprego e Mobilidade
28	X.1. Emprego
28	X.2. Recrutamento e Integração
29	X.3. Promoção de Estágios
30	X.4. Mobilidade
31	X.5. Transferência de Colaboradores
32	XI. Formação, desenvolvimento e avaliação de desempenho
32	XI.1. Formação e Desenvolvimento
33	XI.1.1. Plano de Formação
34	XI.1.2. Universidade EDP
34	XI.1.3. Programas de desenvolvimento em destaque
35	XI.1.4. Valorizar a experiência
36	XI.2. Avaliação de Potencial e Desempenho
37	XII. Remunerações, Segurança e Saúde no Trabalho e Benefícios
37	XII.1. Remunerações
38	XII.2. Segurança e Saúde no Trabalho
40	XII.3. Benefícios
43	XII.4. Exemplos de Medidas efr aplicadas na EDP
58	XII.5. AREP – Associação de Reformados
58	XII.6. Clube do Pessoal da EDP
58	XII.7. Proposta de Valor da EDP
59	XIII. Satisfação dos colaboradores
60	XIV. Contribuições voluntárias para a Comunidade
62	XIV.1. Voluntariado
62	XIV.1.1. Energia para o desenvolvimento
63	XV. Tabela GRI
64	XVI. Responsabilidade pelo reporte do desempenho social

I. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL





II. FACTOS SOCIAIS RELEVANTES

2012

JANEIRO

Parte de Nós

Durante a época natalícia, cerca de 500 voluntários do Grupo EDP, em todas as geografias, levam Parte de Nós a 8.200 crianças e idosos hospitalizados ou a residir em instituições de solidariedade social. Esta primeira grande iniciativa de voluntariado da empresa a nível global traduziu-se em 5.000 horas de voluntariado.

FEVEREIRO

EDP lança Programa Trainee

Atrair, captar, desenvolver e reter jovens com potencial é o grande objectivo da primeira edição do Programa Trainee. Esta iniciativa prevê um conjunto de acções de acolhimento corporativo que visam garantir uma rápida integração do jovem à realidade do negócio da EDP. Apoiado em três pilares – formação, *job rotation* e desenvolvimento de projectos – dá a possibilidade aos jovens *trainees* de iniciarem o seu percurso profissional através de um programa estruturado.

Sustentabilidade da EDP apresentada como exemplo em Davos

A EDP é considerada a empresa mais sustentável do sector eléctrico a nível mundial no Fórum Económico Mundial de Davos, na Suíça, pelo segundo ano consecutivo. O Grupo integra o "Sustainability Yearbook 2012", relatório da conceituada consultora internacional SAM, apresentado aos líderes mundiais na cimeira do triénio 2012-2014.

MARÇO

Ética na EDP é caso de estudo mundial

A EDP é uma das três únicas empresas do sector eléctrico a integrar, em 2012, o grupo das 145 World's Most Ethical Companies, de acordo com o Ethisphere Institute, que analisa companhias de mais de 100 países, abrangendo 36 sectores de actividade. Esta classificação reconhece a liderança na promoção da ética nos negócios e inclui a análise de códigos de ética, investimento em inovação e práticas empresariais sustentáveis, actividades de cidadania empresarial e opinião de quadros de topo, pares do sector, fornecedores e clientes.

HC Energía e Naturgas Energía obtêm certificado efr em conciliação e igualdade

A certificação atribuída pela Fundación Másfamilia reconhece que as Empresas dispõem de políticas e iniciativas apropriadas para assegurar a conciliação e a igualdade entre os seus colaboradores. As iniciativas mais valorizadas são: flexibilidade horária, alargamento de licenças para apoio à família e os programas de voluntariado e igualdade de oportunidades.

ABRIL

Roadshow Conciliar

Mais de 4.000 colaboradores visitam o *stand* do Roadshow Conciliar, realizado entre Abril e Maio. Esta iniciativa percorre 24 instalações da EDP (Porto, Gaia, Lisboa, Coimbra, Setúbal e Carregado), sendo uma das de maior destaque do Programa Conciliar, com vista à certificação enquanto Empresa Familiarmente Responsável.

EDP Serviço Universal oferece lâmpadas economizadoras

A iniciativa prevê a distribuição de 1.000.000 de lâmpadas economizadoras às instituições e às famílias por estas apoiadas. O objectivo é sensibilizar a população para a eficiência energética e ajudar à poupança na fatura de electricidade. Promovida pela EDP Serviço Universal, esta acção integra o Programa ECO EDP e é desenvolvida em parceria com a Fundação EDP e a ENTRAJUDA, sendo financiada no âmbito do Plano de Promoção da Eficiência no Consumo de Energia Eléctrica, aprovado pela Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos.

MAIO

EDP é marca de confiança na categoria "empresas de serviço público"

O estudo anual da Selecções do Reader's Digest avalia os níveis de confiança dos consumidores dentro de um vasto leque de categorias de produtos e serviços. Os inquiridos indicam, de forma espontânea, as marcas que consideram merecedoras dessa designação.

JUNHO

FabLab Challenge

Numa óptica de aproximação aos estabelecimentos de ensino, a EDP lança o FabLab Challenge, concurso de ideias destinado às escolas profissionais portuguesas. Os vencedores desta edição ganham um estágio AVA – Aproximação à Vida Activa, no Grupo EDP.

EDP presente no Portugal Day em Nova Iorque

A data é assinalada a 17 de junho, com uma corrida de 5.000 milhas, no Central Park, em que participam 7.000 pessoas. O evento visa promover e divulgar a cultura, produtos e marcas portuguesas.

Parceria com a Fundação das Nações Unidas no âmbito da conferência Rio+20

O Grupo EDP, através da Fundação EDP, estabelece uma parceria com a Fundação das Nações Unidas para colaborar na Rio+20, conferência sobre o desenvolvimento sustentável. Esta parceria traz ao Museu da Electricidade, em Lisboa, o debate "Rio + 20 live Connected Lisboa", no qual oradores e plateia, no Rio de Janeiro e em Lisboa, intervêm e interagem em directo.

EDP Renováveis é uma das melhores empresas para trabalhar em Espanha

A EDP Renováveis é considerada a 6.ª melhor empresa para trabalhar, de acordo com o estudo da Great Place to Work® em Espanha. Esta pesquisa anual é baseada em dados de mais de 10 milhões de colaboradores em 45 países, que representam mais de 5.500 organizações de diferentes áreas.



JULHO

EDP Starter

Com o objectivo de aproximar empresas, clientes e investidores do desenvolvimento de produtos e serviços tipicamente gerados em *startups*, a EDP cria a EDP Starter. Um conceito inovador de incubação de empresas, na área da energia, que pretende ser um acelerador para grandes ideias de pequenas empresas.

Prémio EDP Empreendedor Sustentável cria 38 novas empresas no Sabor

Estes pequenos negócios apostam na valorização dos recursos locais, sobretudo agrícolas e turísticos, prevendo criar 78 postos de trabalho e investir quase três milhões de euros. Ao promover o Prémio EDP Empreendedor Sustentável, a EDP procura dar condições para capacitar e valorizar os recursos humanos e naturais da região, de modo a promover a criação de emprego e a alavancar o desenvolvimento sustentável nos territórios abrangidos pelos novos projectos hídricos.

EDP compensa a pegada de carbono dos artistas do EDPCoolJazz

A EDP financia a compra de créditos de carbono, permitindo a neutralização das emissões de carbono calculadas pela *e)mission* para este festival. No total, as emissões são de 123,54 toneladas, um valor correspondente a quase 70% da pegada de carbono total do festival. Todas as emissões não evitáveis são integralmente compensadas através de um projecto gerador de créditos de carbono – uma minihidroelétrica nas Honduras, que apoia a electrificação numa zona rural através de uma fonte energética limpa e endógena.

AGOSTO

EDP entrega *kits* escolares a escolas vencedoras na Volta a Portugal

Centenas de crianças do 1.º ciclo de escolaridade recebem material escolar ao vencerem o desafio “Pedala pela tua Escola”. Esta iniciativa percorre os concelhos que recebem a Volta a Portugal. As bicicletas do camião EDP são ligadas a um painel que faz a contagem dos quilómetros percorridos por cada pessoa e, ao fim do dia, o somatório das corridas de todos os participantes é convertido num valor final correspondente à energia gerada nesse concelho.

Catálogo de descontos para os emigrantes portugueses

A EDP distribui livros de descontos em mais de 50 negócios, nas áreas da restauração, construção e imobiliário, aos emigrantes que regressam a Portugal através da fronteira de Vilar Formoso. Esta iniciativa visa também informar a população emigrante sobre a liberalização do mercado de electricidade e gás natural.

SETEMBRO

Dow Jones: EDP no top da sustentabilidade mundial

Pelo quinto ano consecutivo, o Grupo figura entre as eléctricas com melhor desempenho nos índices Dow Jones Sustainability Index, a nível mundial e europeu. A empresa atinge a maior classificação de sempre, 87 pontos, igualando o líder do sector eléctrico e do supersector das *utilities*.

3.ª edição “Valorizar a Experiência”

Programa que visa gerir de forma diferenciadora os colaboradores mais experientes do Grupo EDP e potenciar a partilha do conhecimento. O programa lança a sua primeira edição no Brasil.

Ciência Viva leva visitantes a centros produtores

Durante os meses de Agosto e Setembro, cerca de cinco centenas de visitantes aderem ao programa desenvolvido pela Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica, ao qual a EDP Produção se tem associado. As instalações abrangidas são Alto Lindoso, Carrapatelo, Castelo do Bode, Lares, Ribatejo e Sines.

Parte de Nós – Ajudar faz parte da nossa natureza - voluntários removem plantas invasoras nas florestas portuguesas

No âmbito do “Parte de Nós”, são mobilizados mais 1.800 voluntários numa acção de responsabilidade social que pretende ajudar as florestas portuguesas e chamar a atenção para a importância da sua biodiversidade e da ameaça das espécies invasoras. Este projecto existe também em Espanha, Brasil, Roménia, Polónia, França, Reino Unido, Itália e EUA, com acções adaptadas à realidade de cada região. Mais de 2.500 pessoas inscritas, entre colaboradores EDP, parceiros, familiares e amigos, vestiram a camisola do voluntariado e puseram mãos à obra.





OUTUBRO

University Challenge 2012

Um grupo de alunos do Instituto Superior de Contabilidade e Administração da Universidade de Aveiro vence o concurso EDP University Challenge 2012. O grupo reúne o consenso do júri com um Plano de Comunicação de Eficiência Energética no segmento sénior. A sexta edição desta iniciativa conta com a participação de 173 alunos de 21 faculdades, envolvendo 40 docentes. Este concurso anual da EDP é realizado em parceria com a consultora Premivalor, com o objectivo de incentivar a população universitária a aplicar os conhecimentos académicos no desenvolvimento de um tema/projecto, no âmbito da estratégia e do marketing.

NOVEMBRO

Ginástica laboral na EDP

Começam as aulas de ginástica laboral, promovidas pelo Programa Conciliar. Esta é uma forma da EDP se aproximar dos colaboradores, proporcionando-lhes a oportunidade de participarem nesta actividade que contribuirá para o aumento da sua qualidade de vida.

EDP no topo do *ranking* Green Utilities

É conquistado o segundo lugar no TOP 100 Green Utilities *Ranking* da Energy Intelligence. Para este *ranking*, são analisados 100 dos maiores produtores de energia de todo o mundo, com uma capacidade combinada de 2.900 gigawatts, 55% da capacidade global.

EDP no Brasil no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) pelo 7.º ano consecutivo

O indicador é composto por empresas que apresentam um elevado compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade social.

EDP Solidária Barragens financia nove projectos sociais

Mais de 150 mil pessoas beneficiadas com iniciativas apoiadas pelo programa, tendo em vista o desenvolvimento económico, social e cultural nas regiões das barragens.

DEZEMBRO

EDP vence Global Management Challenge 2012

A equipa da EDP representará Portugal na final internacional do Global Management Challenge, que terá lugar em Abril de 2013, em Bucareste (Roménia). Liderada pelo colaborador Vasco Rodrigues, da EDP Produção, a equipa "EDP UCP Porto" é ainda constituída por três alunos da Universidade Católica Portuguesa do Porto. O Global Management Challenge (GMC) é um jogo de gestão (simulação empresarial), no qual cada equipa tem como desafio gerir uma empresa. A equipa que obtém a cotação mais alta das suas acções na Bolsa de Valores é a grande vencedora.

Museu da Electricidade bate recorde de visitantes

O Museu da Electricidade regista, em 2012, um total de 199.755 visitantes únicos, um número que bate todos os recordes desde que abriu as suas portas ao público, em 2006, e que coloca o museu como um dos mais visitados em Portugal.

Projectos comunitários na Polónia

À luz dos negócios e do desenvolvimento de parques eólicos na Polónia, a EDP Renewables assume a organização de várias iniciativas locais – patrocínios de festivais, inauguração de parques infantis, eventos informativos e doações para escolas –, de forma a promover a aceitação dos projectos da empresa entre as respectivas comunidades.

Brasil recebe prémios de recursos humanos

O compromisso com a qualificação profissional e com o desenvolvimento de líderes motivou dois prémios recebidos pela Gestão de Capital Humano da EDP no Brasil: o Prémio Práticas de Gestão de Pessoas e o Prémio Vida Profissional – Sodexo. Num universo de 150 companhias analisadas, a empresa é reconhecida como uma das 10 melhores no prémio Práticas de Gestão de Pessoas, que avalia itens como clima organizacional e desenvolvimento de colaboradores.

III. INDICADORES DE DESEMPENHO SOCIAL

INDICADORES SOCIAIS ⁽¹⁾	UNID	2012	2011	2010	2009
EMPREGO ⁽²⁾					
Colaboradores ⁽²⁾	#	12.275	12.168	12.043	12.051
Colaborador Femininos ⁽²⁾	%	22	22	21	21
Índice de satisfação global ⁽³⁾	n.a.		81	n.a.	81
Índice de rotatividade ou <i>turnover</i> ⁽²⁾	%	5,57	5,73	5,76	5,50
Idade média dos trabalhadores	anos	46	46	46	45
Antiguidade média das saídas	anos	20	17	30	18
Taxa de absentismo ⁽²⁾	%	3,16	3,35	3,52	3,61
Custos com pessoal	mil €	582.198	573.643	575.408	540.036
Benefícios Sociais	mil €	89.339	61.258	153.362	158.353
Gratificações ⁽⁴⁾	mil €	34.636	34.429	33.763	39.254
FORMAÇÃO					
Total de horas de formação	horas	503.272	477.091	419.737	353.205
Volume médio de formação por colaborador	h/p	41	39	35	29
Colaboradores com formação ⁽²⁾	%	88	80	95	74
Custos totais com formação ⁽⁵⁾	mil €	10.354	8.026	8.940	7.225
Produtividade do trabalho	€/h	221	230	233	222
RELAÇÕES LABORAIS					
Acordos Colectivos de Trabalho	%	83	84	87	87
Sindicalização	%	51	53	55	58
Estruturas sindicais	#	36	39	37	37
PREVENÇÃO E SEGURANÇA					
OSHAS 18 001 (potência instalada)	%	72	58	60	55
Acidentes em serviço	#	38	46	44	47
Acidentes mortais em serviço	#	5	2	1	1
Índice de frequência EDP (Tf)		1,82	2,17	2,08	2,26
Índice de gravidade EDP (Tg)		109	180	117	144
Total de dias perdidos resultante de acidente	#	2.269	3.815	2.469	2.984
Acidentes mortais de PSE	#	13	4	6	10
Dias de trabalho dos PSE ⁽⁵⁾	#	5.230.811	4.444.208	3.738.078	3.350.285
Índice de frequência EDP e PSE (Tf_total)		4,17	4,65	4,92	5,00
COMUNIDADE					
Investimento social	M€	21	21	19	17

PSE - Prestadores de Serviço Externo

(1) Para efeitos de informação detalhada de recursos humanos não se inclui a central de Pecém.

(2) Os resultados foram revistos por alterações de metodologia no *headcount*, passando a incluir órgãos sociais.

(3) Inquérito de satisfação de colaboradores com periodicidade bi-anual.

(4) Respeitante apenas a Portugal.

(5) Valor de 2011 foi revisto, pois incluía a central de Pecém

(6) Valor não corresponde ao do R&C por este ser uma estimativa.

A actividade da EDP, ao longo dos anos, tem sido regida por princípios de cidadania e de sustentabilidade, que a tornam uma organização de referência.

O ano 2012 foi marcado por evoluções em diversas matérias. O universo EDP aumentou para 12.275 colaboradores a nível global (em 2011 eram 12.168) e a formação voltou a ser uma aposta forte. Em consequência, o número de horas e de formandos aumentaram, totalizando 503.272 horas (um aumento de mais de 26 mil horas) e 88 colaboradores com formação (mais 8). Outro marco positivo foi a redução da taxa de absentismo de 3,35% para 3,16%. E porque o bem-estar dos colaboradores é uma preocupação constante, o investimento em benefícios sociais cresceu mais de 45%. De referir ainda melhorias em matéria de prevenção e segurança, com uma redução dos acidentes em serviço de 46 para 38.

Em 2012, o Grupo figurou, pelo quinto ano consecutivo, entre as empresas do sector energético com melhor desempenho no índice Dow Jones Sustainability Index, a nível mundial e europeu. Destacou-se ao atingir a maior classificação de sempre, 87 pontos, igualando assim o líder do sector eléctrico e do supersector das *utilities*. Esta conquista é o reconhecimento do compromisso assumido pela EDP para com o Desenvolvimento Sustentável, traduzido na continuada melhoria das práticas de *Corporate Governance*, na estratégia de crescimento nas energias renováveis, na utilização de tecnologias de produção mais eficientes, num permanente compromisso com o desenvolvimento dos Recursos Humanos e na estreita articulação com os seus *Stakeholders*.

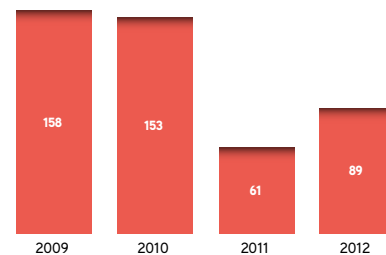
A actuação da EDP continua a ser amplamente

reconhecida. Pelo quinto ano consecutivo, em 2012, foi considerada a empresa mais sustentável do sector eléctrico a nível mundial no Fórum Económico Mundial de Davos, na Suíça, integrando o "Sustainability Yearbook 2012", relatório da conceituada consultora internacional SAM, apresentado aos líderes mundiais na cimeira. Além disso, voltou a merecer a confiança dos consumidores ao ser eleita Superbrand – Marca de Excelência em Portugal e Marca de Confiança na categoria "empresas de serviço público" no estudo anual da Selecções do Reader's Digest.

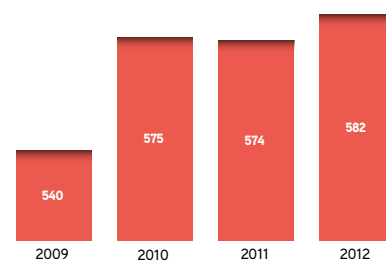
A EDP assume um sólido compromisso em termos de mecenato e solidariedade, visível no trabalho que tem sido feito pelas Fundações EDP (Portugal) e Hidrocantábrico (Espanha) e pelo Instituto EDP (Brasil).

Constituída em 2004, a Fundação EDP desenvolve o imperativo de cidadania que a EDP tem assumido ao longo da sua existência. A sua actividade estende-se a todo o território nacional, interliga-se com as acções das outras fundações do Grupo e compromete-se com os grandes desafios corporativos. A Fundação promove múltiplos programas no âmbito da Inovação Social, da Educação e da Cultura, tanto pelo estabelecimento de parcerias e de apoio mecenático, como através de programação própria. Intervém nos binómios ciência-educação, energia-ambiente, artes-criatividade, património-cultura e solidariedade-sustentabilidade. A sua intervenção na área da Inovação Social tem vindo a ser reforçada e, nesse sentido, em conjunto com a Direcção de Recursos Humanos do Centro Corporativo, em 2012, continuou a estimular os colaboradores a concretizarem Programas de Voluntariado.

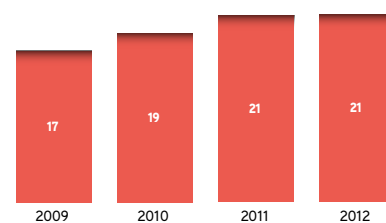
CUSTOS COM OS COLABORADORES (M€)
BENEFÍCIOS SOCIAIS



CUSTOS COM OS COLABORADORES (M€)
CUSTOS COM O PESSOAL



INVESTIMENTO SOCIAL M€



A Fundação EDP pretende ser um parceiro de referência no Terceiro Sector, um agente mobilizador para os desafios sociais através da inovação e do estabelecimento de parcerias, bem como desenvolver ferramentas, criando oportunidades, premiando o voluntariado e agregando valor para as comunidades desfavorecidas.

Por sua vez, a Fundação Hidrocantábrico desenvolve a sua actividade nas áreas cultural, docente, formativa, de investigação, de promoção desportiva, social e outras semelhantes através da concessão de bolsas de estudo, da recuperação e promoção de elementos valiosos do património histórico-artístico, o apoio a diferentes manifestações musicais e culturais, bem como da valorização dos recursos naturais. Disponibiliza igualmente verbas para as organizações sem fins lucrativos que trabalham em prol dos mais desfavorecidos.

No Brasil, o Instituto EDP tem em vista promover a sustentabilidade empresarial com o alinhamento das suas três dimensões – económica, social e ambiental – através da promoção de actividades nestes domínios.

Com culturas e realidades diferentes, as empresas que constituem o universo EDP têm no seu horizonte um objectivo comum no que diz respeito aos seus recursos humanos: garantir que todos tenham boas condições e se sintam realizados a nível profissional e pessoal, e que haja um maior alinhamento entre a estratégia do Grupo EDP e os seus líderes e equipas.

A EDP acredita que pessoas equilibradas nos seus diferentes papéis (pessoal e profissional) são mais felizes, mais criativas, mais enérgicas, estão mais motivadas e são mais produtivas. Só assim é possível ter colaboradores e organizações bem-sucedidos.

IV. PRIORIDADES PARA 2013 - 2014

ÁREAS DE ACTUAÇÃO	OBJECTIVOS	METAS	OBSERVAÇÕES
VALOR ECONÓMICO E SOCIAL	Melhorar a integração das práticas da sustentabilidade nos sistemas de gestão interno	Manter o reconhecimento da RobecoSAM ao nível da excelência na dimensão social	Este compromisso mantém-se até 2015
INTEGRIDADE E BOA GOVERNAÇÃO	Reforçar a ética na cultura de todos os colaboradores EDP	Manter o reconhecimento do World Most Ethical Companies da Ethisphere Institute	A EDP foi incluída no <i>ranking</i> , já em 2012
CAPITAL HUMANO E DIVERSIDADE	Promover a competitividade e a produtividade através da inovação	Obter e manter uma certificação corporativa do Sistema de Gestão da Segurança. Desenvolver uma plataforma <i>e-learning</i> para formação inicial sobre segurança e saúde no trabalho para trabalhadores em fase de acolhimento. Realizar uma campanha rodoviária com o objectivo de sensibilizar e promover práticas de condução segura	Ver www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações
	Trabalhar para os "Zero acidentes, nenhum dano pessoal"	Reduzir a frequência dos acidentes de trabalho com trabalhadores da EDP e prestadores de serviços em 5%, face a 2012	Esta meta mantém-se para o ano de 2013, face a 2012
	Prevenção de riscos Psicosociais e Gestão do stress	Implementar um programa de gestão de stress ocupacional de modo a dotar os colaboradores de ferramentas para uma gestão equilibrada da vida profissional. Implementar novo Acordo Colectivo de Trabalho (ACT).	
	Gestão de carreiras	Alargar as "Rotas de Carreira", promovendo a responsabilidade dos colaboradores na gestão da sua carreira e dando a conhecer caminhos alternativos de evolução profissional.	
	Gestão da sucessão	Descentralizar o processo de sucessão, através do envolvimento da Alta Direcção das empresas na identificação de sucessores.	
	Mobilidade	Publicar orientações de incentivo à mobilidade. Promover a mobilidade interna de curto prazo enquanto ferramenta de gestão do conhecimento e motivação.	
	Gestão dos expatriados	Divulgar nova versão do Regulamento de Trabalho Internacional. Alargar o programa "Valorizar a Experiência" a outras geografias	
	Gestão do potencial	Implementar o programa de Coaching Interno. Implementar a avaliação 270º a todos os quadros superiores.	
	Avaliação de potencial e desempenho	Implementar a avaliação 360º a todas as chefias operacionais. Implementar a avaliação duplo reporte a cargos de Direcção das empresas.	
	Gestão de líderes	Definir e implementar o Programa de Desenvolvimento dirigido a todas as novas chefias. Actualizar o Regulamento de Formação Avançada alinhado com as geografias. Reduzir o gap entre o número de horas de formação para quadros e para não quadros. Rever o processo de preparação do Plano Estratégico e Orçamento de Formação.	
	Gestão da formação	Assegurar que a Universidade EDP possui uma oferta e uma presença activa em todas as geografias em que o Grupo está presente. Potenciar a utilização dos canais formativos mistos: presencial e <i>e-learning</i> . Assegurar a migração da gestão administrativa da formação para o Campus Online em geografias para além da portuguesa.	
	Informação e Tecnologia de apoio à Gestão RH	Consolidar e alargar a todo o Grupo EDP (excepto Brasil) o módulo HR nova plataforma de SAP - Sistema Integrado Multigeografia.	
	Manter um elevado nível de satisfação dos colaboradores.	Manter a Satisfação Global dos colaboradores acima dos 80% no survey de clima 2013. Garantir a continuação da implementação de planos de melhoria em todas as empresas do Grupo, com base no survey de 2011.	O inquérito de satisfação tem uma periodicidade bianual. O próximo realiza-se em 2013
	Operacionalizar o plano de acções da Política de Diversidade	Operacionalizar o plano de acções da política de diversidade (entre 10 e 15 medidas). Divulgar e implementar a política de diversidade nas seguintes áreas prioritárias: diversidade de género; diversidade de nacionalidade; deficiência; integração socioprofissional de segmentos populacionais em situação de vulnerabilidade.	Ver www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações
	Conciliação e igualdade	Garantir e promover a descentralização das medidas efr em termos geográficos por forma a que as mesmas englobem os colaboradores das várias regiões do país. Garantir e promover medidas que abranjam os vários segmentos de colaboradores da EDP, em termos de idade, região, estado civil e constituição de agregado familiar. Promover a realização de acções que sensibilizem e preparem melhor os colaboradores para a gestão do seu tempo profissional e pessoal. Promover a flexibilidade espacial e temporal, concretamente através da regulamentação e difusão da possibilidade de realizar trabalho à distância. Promover acções que aproximem a empresa e a família dos colaboradores. Garantir apoio sócio-económico aos colaboradores sobre os quais seja comprovada real necessidade. Garantir a igualdade de oportunidades dos colaboradores que constituem grupos minoritários na EDP. Assegurar passagem de conhecimento em matéria de efr aos líderes da companhia. Aumentar o nível de eficiência da comunicação das medidas efr em prática na EDP, melhorando a percepção em relação à proposta de valor da empresa. Reforçar a política de voluntariado na EDP, garantindo a realização de acções de voluntariado protocolado em todas as regiões onde residem ou trabalham colaboradores, a possibilidade dos reformados participarem e a melhoria da comunicação e capacidade de mobilização da empresa para esta causa. Promover acções de sensibilização junto dos parceiros/fornecedores com o objectivo de partilhar as melhores práticas efr nas suas organizações. Realizar uma campanha de sensibilização/comunicação com vista à consciencialização dos colaboradores sobre a importância do equilíbrio profissional, pessoal e familiar e do valor do salário emocional patrocinado pela EDP	
DESENVOLVIMENTO SOCIAL E CIDADANIA	Reforçar a ética na cultura de todos os colaboradores EDP	Garantir à Fundação EDP uma dotação até 0,1% do volume consolidado de negócios em 2012 Alargar o programa de Voluntariado a todo o Grupo EDP e aumentar o número de parcerias de voluntariado em 30%	Meta anual, aprovadas em Assembleia Geral. Alargar o número de parcerias de voluntariado a 50% até 2015.

V. MODELO DE GOVERNAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Contribuir para a execução da estratégia do negócio, promovendo a valorização e o desenvolvimento de todos os colaboradores e desenvolvendo uma cultura alinhada com os valores corporativos. É esta a forma como actuamos na gestão das nossas pessoas.

O modelo de governação é encabeçado pela Direcção de Recursos Humanos do Grupo, cuja directora é Maria João Martins e que está assente em seis centros de competências - Comunicação e Gestão da Mudança; Gestão de Carreiras e Sucessão; Gestão da Formação; Gestão do Desempenho; Selecção, Integração e Mobilidade e Compensação e Benefícios.

Esta Direcção tem como missão analisar e propor a estratégia de Recursos Humanos do Grupo e assegurar os processos transversais de suporte, com o objectivo de contribuir para a execução da estratégia do negócio, de promover a valorização e o desenvolvimento de todos os colaboradores e de desenvolver uma cultura alinhada com os valores corporativos.

AS ATRIBUIÇÕES

- Desenvolver o Modelo de Gestão Integrado de RH;
- Definir e implementar políticas de mobilidade e de atracção, selecção e integração, dirigidas ao mercado externo e aos colaboradores do Grupo;
- Definir e implementar políticas e instrumentos de desenvolvimento, nomeadamente de gestão do desempenho e de compensação e benefícios;
- Propor e gerir o orçamento global de Recursos Humanos do Grupo;
- Monitorizar o clima organizacional e definir planos de acção para a sua melhoria;
- Assegurar a implementação das políticas de RH pelas unidades de negócio e a resposta e assessoria às suas necessidades específicas;
- Propor e dinamizar iniciativas transversais que promovam a difusão e apropriação dos valores corporativos e das linhas de orientação estratégica para os Recursos Humanos

Entre as actividades desenvolvidas, resumem-se as seguintes:

V.1. INFORMAÇÃO E TECNOLOGIA DE APOIO À GESTÃO RH

- Coordenar a implementação da arquitectura funcional e o funcionamento dos sistemas e tecnologias, relativamente à área administrativa, no que diz respeito à Estrutura Organizativa, Cadastro, Gestão de Tempos, Processamento de Vencimentos e Deslocações, à área técnica no que se refere ao Desempenho, Compensação, Carreiras, Mobilidade, Sucessão, Recrutamento e Selecção, Formação e Gestão do Potencial e à área de Comunicação no que diz respeito, por exemplo, ao “Quem é quem”;
- Participar na gestão de processos, procedimentos e definição de requisitos para o funcionamento dos sistemas informáticos de apoio à administração e gestão dos Recursos Humanos em todas as geografias, garantindo

o alinhamento do Grupo com as políticas de RH definidas;

- Promover a adequação dos sistemas informáticos às necessidades do Grupo EDP e à legislação jurídico-laboral, garantindo a articulação com a PRH para a respectiva operacionalidade;
- Participar em projectos informáticos transversais ao Grupo EDP, que contenham ligações com a área de Recursos Humanos;
- Garantir a disponibilidade do Sistema de Informação de apoio à gestão integrada de RH, em estreita ligação com os Centros de Competências, designadamente nos processos de Avaliação de Desempenho, Avaliação de Potencial, Gestão da Formação, Gestão do Potencial (Questionários de Interesses e Expectativas e carregamento dos PDI's), Compensação e Benefícios (actualização da remuneração fixa e remuneração variável), Gestão de Mobilidade, Progressão de Carreira e Planos de Sucessões e Recrutamento e Selecção;
- Definir, implementar e gerir tecnologias e sistemas de informação, em articulação com os outros Centros de Competências, de modo a responder às necessidades de gestão de RH inerentes às respectivas áreas de especialização.

V.2. GESTÃO DA RELAÇÃO

- Conhecer detalhadamente o negócio dos clientes, as suas dinâmicas de RH e as responsabilidades da função RH do Centro Corporativo;
- Estabelecer uma dinâmica de interacção formal e informal com os clientes;
- Diagnosticar as necessidades, expectativas e problemas apresentados, acordando, em consenso com o cliente;
- Identificar qual o centro de competência da DRH do Centro Corporativo que deverá dar resposta ao seu cliente e articular com o mesmo, o serviço a ser prestado;
- Assegurar a qualidade, tempo de resposta e satisfação do cliente, a aferir através de questionário;
- Acompanhar a implementação das soluções, medindo a adequação e eficácia das mesmas, propondo soluções de melhoria;
- Articular com a DRH do Centro Corporativo o conjunto de pedidos do cliente, por forma a priorizar os timings de resposta;
- Participar em reuniões internas, promovidas pela DRH do Centro Corporativo, com todos os gestores de relação, com o objectivo de partilhar problemas, formas de resolução e debater oportunidades de melhoria na prestação de serviço aos clientes internos.

V.3. COMUNICAÇÃO E GESTÃO DA MUDANÇA

- Participar na elaboração do Modelo de Gestão das Pessoas, alinhado com a estratégia do Grupo e promover acções e iniciativas de comunicação que permitam a sua divulgação e apropriação;
- Planear e divulgar todos os projectos de Recursos Humanos relacionados, por exemplo, com Política de Conciliação Trabalho/Vida Pessoal/Família, Voluntariado, Política Ambiental Interna, Processo de Acolhimento e Integração Corporativo, Processo de Recrutamento de Jovens de elevado potencial, Clima Empresarial, Política de mudança cultural, Iniciativas Novas

- Oportunidades, Programa Valorizar a Experiência, Dow Jones e demais *rankings* empresariais;
- Promover a gestão da comunicação interna junto dos responsáveis e gestores dos projectos RH nacionais e das várias geografias/mercados, sendo um facilitador da comunicação entre Unidades de Negócio/ Empresas e em articulação com a Direcção de Marca e Comunicação;
- Definir layouts internos, pesquisar e implementar ferramentas interactivas para a intranet, em conjunto com a Direcção de Marca e Comunicação;
- Colaborar na gestão do site institucional e interagir com as várias Unidades Organizativas internas;
- Elaborar a avaliação sistemática do clima organizacional, análise de resultados e proposta de medidas para a sua constante melhoria, em conjunto com os RH do Grupo;
- Implementar, gerir e actualizar o canal RH e a presença da Direcção de Recursos Humanos na Intranet;
- Apoiar os processos de aquisições e reestruturações de empresas do Grupo, participando no diagnóstico da realidade existente para definir e implementar programas de comunicação e mobilização facilitadores do processo de mudança;
- Colaborar com todos os Centros de Competências, em estreita ligação, agindo como facilitador da divulgação das matérias inerentes às respectivas áreas de especialização.
- Definir orientações estratégicas para a formação no Grupo EDP, assegurando a sua aprovação;
- Propor o montante anual para investimento de formação do Grupo, em linha com os drivers dos negócios e as suas necessidades de desenvolvimento;
- Definir o modelo de responsabilidades de cada interveniente nos diferentes níveis de actuação (estratégica, tática e operacional) no Processo de Formação;
- Definir a política de Formação Corporativa, com base nas necessidades do negócio e nas mudanças culturais pretendidas; Definir e monitorizar o processo de levantamento e caracterização de necessidades de desenvolvimento, alicerçado nos Gaps de competência e identificação dos desafios de futuro;
- Promover a consolidação dos diferentes Planos de Formação em articulação com cada Unidade de Negócio/ Empresa;
- Definir orientações para a gestão da execução do Plano de Formação, em articulação com a DFR (EDP Valor) e a Universidade EDP;
- Definir as políticas de avaliação da eficácia e eficiência da formação, em articulação com as Empresas, com a DFR (EDP Valor) e a Universidade EDP;
- Gerir de forma eficaz e proactiva a relação com os Centros de Competências, Empresas e Geografias, assegurando os necessários Inputs e Outputs e criando um ambiente propício à participação, colaboração e inovação;
- Definir as necessidades e participar na implementação de desenvolvimentos nos sistemas de informação de RH, em conjunto com o Centro de Competências Informação e Tecnologias de apoio à Gestão;
- Promover a boa divulgação/apropriação das matérias inerentes a este Centro de Competências, em articulação com o Centro de Competências de Comunicação e Gestão da Mudança.

V.4. GESTÃO DO POTENCIAL, CARREIRAS E SUCESSÃO

- Definir, propor e manter actualizado o modelo de desenvolvimento de carreiras do Grupo EDP, em coordenação com o Gabinete de Coordenação para as Relações Laborais;
- Coordenar, validar e propor as avaliações de cargo e nivelamento de Funções no Grupo EDP e alocação aos respectivos titulares de acordo com proposta dos CA das Empresas;
- Definir, implementar e gerir programas e práticas de incentivo à mobilidade intra e inter empresas e geografias no Grupo EDP;
- Definir, propor procedimentos e gerir processos de expatriação, cedência, requisição e reintegração dos colaboradores;
- Definir a arquitectura de sucessão e critérios aplicáveis;
- Identificar e gerir as *pools* de sucessores para funções de Liderança de Topo, Estratégicas e Especializadas do Grupo, de modo a implementar planos de desenvolvimento e retenção;
- Definir as necessidades e participar na implementação de desenvolvimentos nos sistemas de informação de RH, em conjunto com o Centro de Competências Informação e Tecnologias de apoio à Gestão;
- Promover a boa divulgação/apropriação das matérias inerentes a este Centro de Competências, em articulação com o Centro de Competências Comunicação e Gestão da Mudança.

V.5. GESTÃO DA FORMAÇÃO

- Promover a análise da estratégia da empresa e dos mercados, de forma a antecipar tendências e necessidades de desenvolvimento;

V.6. GESTÃO DO DESEMPENHO

- Promover a permanente análise do ajustamento dos modelos de Gestão de Potencial e desempenho à estratégia da empresa e aos mercados, definindo e propondo as alterações necessárias;
- Definir e gerir os processos de implementação das mudanças aprovadas, nomeadamente na definição de requisitos e sua validação, para o funcionamento dos sistemas informáticos de apoio;
- Definir o modelo de responsabilidades dos diferentes níveis de actuação (estratégica, tática e operacional) no Processo de Gestão de Potencial e Desempenho, clarificando papéis e âmbito de actuação de cada interveniente;
- Definir, gerir e monitorizar a implementação dos processos de Gestão de Potencial e desempenho, de forma a assegurar a sua realização nos períodos previstos e de acordo com as especificações definidas, garantindo a transparência, credibilidade e transversalidade da sua aplicação;
- Definir as orientações gerais, instrumentos específicos, meios e canais comunicacionais adequados à eficaz informação e apropriação do modelo e processo de Gestão de Potencial e Desempenho de todos os intervenientes;
- Gerir de forma eficaz e proactiva a relação

com os Centros de Competências, Empresas e Geografias, assegurando os necessários *Inputs* e *Outputs* e criando um ambiente propício à participação, colaboração e inovação;

- Definir planos de comunicação e implementação conducentes ao envolvimento das estruturas do Grupo, designadamente dos RH's, garantindo a apropriação do modelo por toda a Organização.

V.7. MOBILIDADE, SELECÇÃO E INTEGRAÇÃO

- Analisar, orçamentar, consolidar e propor o Plano Previsional de Recursos Humanos, em articulação com os CA's das Unidades de Negócio/Empresas;
- Lançar o ciclo anual de recrutamento (externo e interno) e coordenar os processos de selecção e recrutamento, em estreita articulação com a DFR (EDP Valor) e as Unidades de Negócio/Empresas e Direcções do Centro Corporativo, com necessidades de recrutamento;
- Analisar e introduzir sistematicamente melhorias nos processos e técnicas de recrutamento e selecção, de acordo com as melhores práticas do mercado;
- Definir, coordenar e monitorizar o processo de atracção, recrutamento, selecção e integração no Grupo EDP;
- Estabelecer parcerias e protocolos com instituições de ensino técnico-profissional e universidades;
- Dinamizar programas e actividades junto das instituições de ensino, com o objectivo de atrair jovens com potencial;
- Definir e coordenar a política de estágios;
- Definir, coordenar e implementar, em articulação com as Unidades de Negócio/ Empresas e Direcções do Centro Corporativo, o processo de integração e acolhimento no Grupo EDP;
- Definir as necessidades e participar na implementação de desenvolvimentos nos sistemas de informação de RH, em conjunto com o Centro de Competências Informação e Tecnologias de apoio à Gestão;
- Promover a boa divulgação/apropriação das matérias inerentes a esta Unidade Organizativa, em articulação com o Centro de Competências Comunicação e Gestão da Mudança.

V.8. COMPENSAÇÃO, BENEFÍCIOS E INDICADORES DE RH

- Analisar, definir, ajustar/rever, propor e implementar a estratégia, política e modelo de compensação e respectiva grelha de remuneração do Grupo EDP, efectuando análises de equidade interna e *benchmark* salarial externo no que diz respeito a remuneração fixa, variável e benefícios, garantindo alinhamento intra Grupo e eficiência fiscal;
- Gerir Programas de Mérito e Distribuição de Resultados;
- Acompanhar os cálculos actuais relativos a Planos de Reforma. Evidenciar o benefício individual;
- Analisar a adequação de efectivos e planos previsionais de saída;
- Analisar e actualizar as remunerações fixas e por progressão convencionada;

- Determinar, propor e coordenar o pagamento relativo à distribuição de resultados, em articulação com o Centro de Competências Gestão de Desempenho;
- Analisar as condições salariais de recrutamento externo, em articulação com o Centro de Competências Selecção e Integração;
- Analisar e propor nivelamentos salariais, em articulação com o Centro de Competências Gestão de Carreiras, Mobilidade e Sucessão;
- Analisar e propor as *Total Compensation*;
- Efectuar *Scorecards* de gestão, designadamente da área de Recursos Humanos do Grupo EDP, com informação consolidada, para resposta eficiente, eficaz e rápida sobre indicadores recorrentes;
- Gerir o relacionamento e a interlocução entre o Centro Corporativo e as Empresas na elaboração dos Planos e Orçamentos anuais de RH e os seus controlos periódicos;
- Definir as necessidades e participar na implementação de desenvolvimentos nos sistemas de informação de RH, em conjunto com o Centro de Competências Informação e Tecnologias de apoio à Gestão;
- Promover a boa divulgação/apropriação das matérias inerentes a este Centro de Competências, em articulação com o Centro de Competências Comunicação e Gestão da Mudança.

V.9. RELAÇÕES LABORAIS

Ainda ao nível de holding, destaca-se a existência do Gabinete de Coordenação para as Relações Laborais, cujo Director é Eugénio Carvalho, cuja missão é executar a gestão dos assuntos relacionados com as relações laborais e coordenar estudos de regulamentação laboral em Portugal, com o objectivo de alcançar soluções negociais em linha com as prioridades de negócio e de garantir a adequação da regulamentação interna à legislação laboral.

As atribuições:

- Propor orientações para aplicação da legislação e regulamentação de trabalho, saúde e segurança social;
- Propor os instrumentos de regulamentação colectiva do Grupo (IRCT) e conduzir a respectiva negociação em Portugal, bem como analisar o impacto das alterações legislativas no IRCT;
- Propor estratégias de relacionamento e assegurar a gestão das relações com o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e organismos oficiais que dele dependam, bem como com associações sindicais, de trabalhadores, reformados e pensionistas;
- Dar parecer sobre as questões de relação laboral suscitadas pelas empresas ou trabalhadores em Portugal;
- Gerir contingências e conflitos laborais com os trabalhadores e seus representantes;
- Analisar e coordenar, em conjunto com a Secretaria Geral e Assessoria Jurídica, a condução das eventuais situações de contencioso laboral;
- Estudar e acompanhar a gestão dos Benefícios Sociais no Grupo EDP (EDP Flex, Planos de Saúde, ...), bem como acompanhar a gestão do Fundo de Pensões EDP na perspectiva RH.

As actividades desenvolvidas contemplam:

- Assegurar a negociação do ACT/EDP:

- Estudar, elaborar e propor as alterações da regulamentação colectiva a negociar com os Sindicatos;
- Assegurar a negociação colectiva;
- Negociar e celebrar Protocolos com as diversas associações sindicais em linha com os objectivos estratégicos do Grupo;
- Efectuar reuniões com os Sindicatos para troca de informações sobre a execução da regulamentação colectiva;
- Promover reuniões com os Administradores com o pelouro de RH e os Directores de RH das empresas subscritoras do ACT/EDP para análise e discussão das propostas e informação do andamento dos processos.
- Acompanhamento da negociação/evolução da negociação colectiva fora de Portugal:
 - Efectuar a análise da regulamentação em cada geografia;
 - Promover reuniões periódicas com os Administradores com o pelouro dos RH e com os Directores respectivos, nas geografias onde a EDP esteja presente, para troca de informação com vista à convergência de actuação sempre que possível.
- Regulamentação de trabalho:
 - Estabelecer a interpretação e as orientações sobre a aplicação da legislação laboral e da regulamentação de trabalho.
- Assegurar a gestão das relações com o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e os organismos oficiais que dele dependam:
 - Estabelecer contactos regulares de relacionamento institucional;
 - Promover reuniões sobre situações concretas.
- Assegurar a gestão das relações com a Comissão de Trabalhadores:
 - Promover e participar nas reuniões da Coordenadora das Comissões de Trabalhadores do Grupo EDP;
 - Apoiar e participar nas reuniões promovidas pelas Empresas do Grupo EDP com as suas Comissões de Trabalhadores.
- Assegurar a gestão das relações com os Sindicatos:
 - Coordenar e facilitar o relacionamento dos Sindicatos com as empresas do Grupo EDP;
 - Realizar encontros para troca de informação/esclarecimentos;
 - Propor a adequação das estratégias de relacionamento.
- Assegurar a gestão das relações com o Clube de Pessoal e a Associação de Reformados e Associação de Dadores de Sangue:
 - Estabelecer e coordenar o diálogo institucional do Grupo EDP com o Clube de Pessoal, Associação de Reformados da EDP (AREP) e Associação de Dadores de Sangue (ADS);
 - Coordenar, analisar e propor os apoios do Grupo EDP a estas instituições;
 - Acompanhar os Protocolos celebrados com aquelas entidades, nomeadamente a respectiva execução orçamental.
- Garantir o domínio sobre legislação laboral em todas as geografias em que o Grupo opera:
 - Sistematizar os princípios fundamentais

da legislação laboral vigente nas diferentes geografias e a regulamentação em aplicação nas empresas.

- Acompanhar a gestão do Fundo de Pensões EDP:
 - Acompanhar as responsabilidades com o Fundo de Pensões e Plano de Saúde;
 - Participar no estabelecimento dos pressupostos atuariais;
 - Integrar a representação da EDP na Comissão de Acompanhamento do Fundo de Pensões.
- Plano Social EDP Flex:
 - Acompanhar o desempenho do Plano EDP Flex;
 - Estudar e propor o desenvolvimento do EDP Flex (ex. novos benefícios a integrar no Plano e a optimização dos existentes);
 - Assegurar o relacionamento com os fornecedores dos benefícios do Plano.
 - Assegurar e gerir a relação com o(s) Consultor(es).

V.10. UNIVERSIDADE EDP

A Universidade EDP, entidade corporativa que tem Vasco Coucello como director, tem a missão de assegurar através a disponibilização, retenção e partilha do conhecimento no Grupo, com o objectivo 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.

As atribuições:

- Coordenar iniciativas de desenvolvimento profissional, acréscimo de competências, e de aquisição e retenção de conhecimento dos colaboradores do Grupo;
 - Conceber e coordenar a execução dos programas corporativos incluídos no plano de formação do Grupo;
 - Coordenar e consolidar o plano e o orçamento de formação do Grupo;
 - Acompanhar e reportar ao CAE a execução do plano e orçamento de formação do Grupo.
- Entre as suas actividades, destacam-se:
- Plano e orçamento da formação:
 - Coordenar e consolidar o plano e orçamento da formação do Grupo;
 - Elaborar e controlar um orçamento dos programas e cursos desenvolvidos pela Universidade EDP, bem como os custos de funcionamento e investimentos aprovados; Acompanhar e reportar ao CAE a execução do plano e orçamento da formação do Grupo.
 - Execução da formação:

Coordenar as Escolas Transversais e Funcionais e os serviços da Universidade nos termos previamente aprovados pelo CAE;

- Assegurar a implementação do Campus Online nos termos previamente aprovados pelo CAE;
- Ir progressivamente assumindo a responsabilidade pela execução dos programas internos abrangidos no plano de formação do Grupo;
- Assegurar a execução dos programas de formação ministrados fora de Portugal através do recurso às áreas de RH do Grupo e a formação local.

V.11. GESTÃO RH DOS NEGÓCIOS

As maiores unidades de negócio do Grupo EDP sedeadas em Portugal, Espanha, Brasil e EUA, têm no seu modelo organizativo Direcções de Recursos Humanos que têm como missão garantir a aplicação local das políticas, processos e procedimentos definidos. Em 2012, os responsáveis por estas áreas e por empresa eram:

- Jorge Gouveia, EDP Distribuição
- Adília Pereira, EDP Produção
- Joaquim Rocha Gomes, EDP Gás
- Leonilde Simões, EDP Valor
- Manuela Cardoso, EDP Soluções Comerciais
- Carlos Raposo, EDP Estudos e Consultoria
- Elaine Ferreira, EDP no Brasil
- Estrella Martin Segurado, EDP Renováveis
- Ramiro Palacios Solar, HC Energia
- Rafael Careaga Arlunduaga, Naturgas Energia

Nas empresas de menor dimensão este trabalho é garantido por responsáveis que integram direcções transversais e apoiados pelos gestores de relação que garantem a ligação entre a estratégia e os processos definidos pela holding e as equipas que fazem a gestão de pessoas.

Complementarmente, existem três áreas de suporte, sedeadas na EDP Valor, que apoiam as unidades de negócio, nomeadamente ao nível do recrutamento e selecção, formação e documentação; serviços de recursos humanos e higiene e segurança no trabalho.

São responsáveis por essas áreas:

- Filipe Samarra, Direcção de Serviços de Recursos Humanos
- João Gonçalves, Direcção de Formação, Recrutamento e Documentação
- Sérgio Manuel, Direcção de Segurança e Saúde no Trabalho

De referir também o Provedor de Ética (ver capítulos VI e VII), José Figueiredo Soares, que tem como missão acolher as reclamações e instruir documentar e apresentar ao Comité de Ética os respectivos processos e de acompanhar, até ao seu encerramento, cada um dos processos de infracção por si instruídos, estabelecendo, sempre que necessário e apropriado, a ligação com o reclamante.

Resumindo, este modelo centraliza a definição de estratégias, políticas e procedimentos, assentando a sua operacionalização numa lógica descentralizada, repartida entre a Direcção de Recursos Humanos do Centro Corporativo, as Unidades de Negócio e Universidade EDP e, também, entre as Direcções de Suporte da EDP Valor.

VI. GESTÃO DOS DIREITOS HUMANOS

VI.1. GESTÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A EDP desenvolve a sua actividade de acordo com princípios de cidadania e ética que a tornam uma Companhia de referência. Valores como a diversidade, o respeito pelo ser humano e a igualdade de oportunidades estão patentes nas práticas da Empresa e são defendidos de forma continuada na sua participação em organizações que actuam nestes domínios.

A EDP reconhece que os direitos humanos e as práticas laborais dignas devem ser considerados fundamentais e universais, baseados em Convenções, Tratados e iniciativas internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Organização Internacional do Trabalho e a Global Compact.

A EDP baseia neste reconhecimento a sua conduta perante as comunidades locais, nacionais e internacionais promovendo o seu reconhecimento junto dos seus interlocutores, fornecedores e outras partes interessadas.

A acção da EDP não se limita a apoiar as determinações de tratados nacionais e internacionais que visam o bem-estar do ser humano, a Empresa promove de forma efectiva a sua aplicação e age em conformidade. Testemunho disso é o Código de Ética do Grupo, criado em 2005, de acordo com o qual todas as práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função da raça, origem étnica ou social; género, idade, estado civil; orientação sexual, política, religiosa ou opiniões de outra natureza; deficiência física ou associação sindical. O actual Código encontra-se em revisão, de forma a incorporar melhorias identificadas, devendo este trabalho ser concluído durante o primeiro semestre de 2013.

A EDP alarga os seus princípios e compromissos aos parceiros de negócio. Nesse sentido, dispõe de um sistema de pesquisa, selecção e segmentação de fornecedores – Sistema de Registo de Fornecedores (SRF) – no qual estes tomam conhecimento do Código de Ética do Grupo e declaram a aceitação dos valores e princípios nele contidos. Este suporte informático permite à Companhia agir de forma clara, transparente e eficiente, sendo indispensável o registo de qualquer empresa que pretenda ser qualificada, consultada ou apresentar uma proposta de fornecimento (para mais informação, consultar o R&C 2012, capítulo “Fornecedores”, secção “Gestão e Diálogo”).

A Empresa subscreve também um Protocolo Antimobbing, que se apresenta como uma ferramenta de protecção dos seus colaboradores face ao assédio laboral e a eventuais actos de violência psicológica e/ou comportamentos que resultem na discriminação ou contrariem as convicções dos seus colaboradores. O respeito pela dignidade e integridade moral de cada um é salvaguardado por mecanismos de controlo interno. Assim, nas situações em que um colaborador considere ser vítima de assédio laboral, deverá seguir os procedimentos de reporte de infracções, confirmação, investigação e acção corretiva, como definidos no Regulamento ao Código de Ética.

Actualmente, o Grupo EDP actua em quatro continentes, com negócio em 13 países: Europa (Portugal, Espanha, França, Bélgica, Polónia, Roménia, Itália e Reino Unido); América (Brasil, Canadá e EUA); África (Angola) e Ásia (China). Nos casos de Angola, China e Canadá, a Empresa está presente em termos de negócio embora ainda não tenha colaboradores residentes. A internacionalização dos negócios, sobretudo em virtude do desenvolvimento da energia eólica, tem contribuído para a expansão geográfica da Empresa.

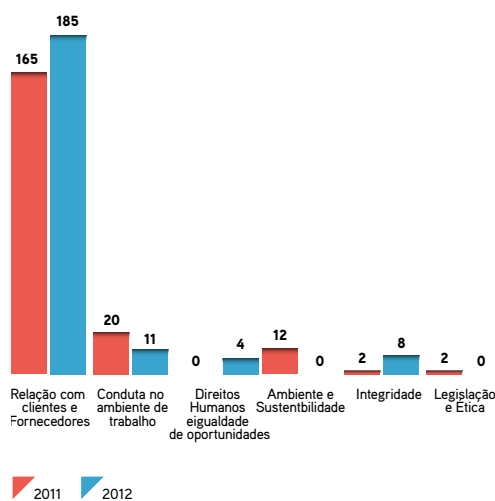
Em todos os territórios onde está presente, a EDP traduz os valores da não discriminação e da diversidade na adopção de medidas específicas de que são exemplo a contratação de pessoas de várias nacionalidades (actualmente, estão representados 27 países) e de pessoas portadoras de deficiências (em 2012, existiam, no Grupo, 194 colaboradores com necessidades especiais). É ainda de referir o crescimento progressivo de colaboradores do sexo feminino. Em 2012, 22% do universo do Grupo era constituído por mulheres, o que corresponde a uma evolução de 0,3% em relação a 2011 e de 0,8% face a 2010. A predominância masculina que ainda se verifica, prende-se com factores histórico-culturais subjacentes ao core business da EDP para o qual, tradicionalmente, a população masculina estava mais vocacionada.

A defesa dos direitos humanos está também patente na realização de acções de formação sobre esta temática e de várias iniciativas de cooperação com ONG. Nas iniciativas que visam a sensibilização e o reforço da cultura da EDP e que se realizam de forma transversal, estão patentes estas temáticas e a atitude da Empresa que se considera integralmente cumpridora e promotora dos direitos humanos.

VI.2. INDICADORES DE DESEMPENHO DOS DIREITOS HUMANOS

VI.2.1. NÃO DISCRIMINAÇÃO

EVOLUÇÃO DAS RECLAMAÇÕES ÉTICAS POR ASSUNTO (Nº)



Em 2012, foram registadas 208 reclamações éticas (um acréscimo de 3,4% relativamente a 2011), através dos diversos canais de comunicação que o Grupo EDP disponibiliza para o efeito. Destas, apenas quatro (1,9%) correspondem a assuntos relacionados com direitos humanos e igualdade de oportunidades (em 2011 não se tinha verificado qualquer ocorrência neste âmbito).

VI.2.2. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

A EDP garante aos seus colaboradores o direito de exercerem liberdade de associação e negociação colectiva, evidentes nos acordos de trabalho, não tendo sido assinaladas quaisquer infracções relativas a este tema, ao longo de 2012. Para informações mais detalhadas sobre este tema, consulte o capítulo "IX. Gestão das práticas laborais e de trabalho", secção "Gestão das relações de trabalho".

VI.2.3. TRABALHO INFANTIL

O Grupo EDP condena o recurso a mão-de-obra infantil. Assim, em 2012, não foi identificada nenhuma ocorrência de trabalho infantil nas operações da Empresa e de seus fornecedores. Este princípio é alargado aos fornecedores, que só são admitidos no Sistema de Registo quando declaram que não praticam trabalho infantil.

VI.2.4. TRABALHO ESCRAVO OU SIMILAR E DIREITO À GREVE

A EDP repudia todas as formas de trabalho forçado ou compulsório e, como tal, em 2012, não houve registo de infracções nestes contextos.

Na Organização é também assegurado o direito à greve. No ano analisado, registou-se um aumento do número de horas perdidas por greve, tendo passado de 2.582 horas em 2011 para 8.475 horas em 2012. As greves foram registadas em Portugal (aproximadamente 4.278 horas) e em Espanha (cerca de 4.197 horas) e estiveram relacionadas com a situação económico-social observada nestes dois países europeus. Ou seja, em 2012, as greves tiveram um carácter geral e não foram originadas por razões atribuídas à Empresa.

A EDP patenteia a defesa dos direitos humanos, nomeadamente pela realização de acções de formação dirigidas à generalidade dos colaboradores e, em particular, para aqueles afectos a áreas de segurança (ver ponto VI.1.).

VII. GESTÃO DAS PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO E ANTI COMPETITIVAS

O sucesso sustentado das estratégias de negócio da EDP, a par do exercício de uma cidadania responsável, assenta em valores fundamentais como a Ética e a Integridade, enraizados numa cultura empresarial geradora de transparência, de confiança nas relações e de responsabilidade pelas consequências das decisões e dos actos praticados.

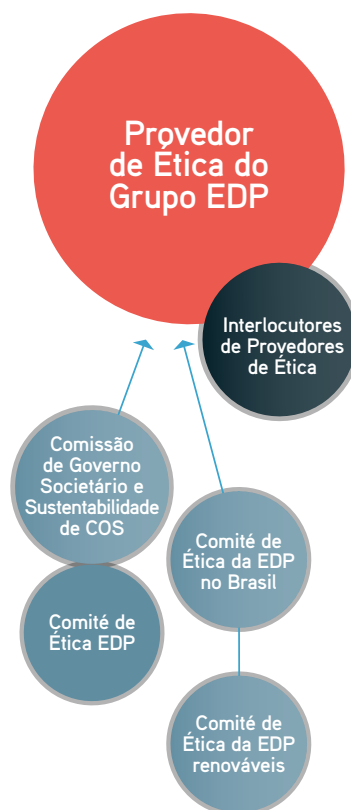
Neste contexto, a Companhia implementa, de forma transversal, práticas anticorrupção e anticompetitivas. No quadro das acções de prevenção da corrupção e suborno, destaca-se a participação na iniciativa “Gestão Transparente.org”, que visa capacitar as organizações na avaliação dos riscos de corrupção em determinados contextos de negócio e divulgar a legislação aplicável e as boas práticas neste domínio.

Em 2012, tendo em vista melhorar a gestão da cadeia de fornecimento, a EDP incluiu, pela primeira vez, nas fases de registo e qualificação de fornecedores, critérios de avaliação relacionados com a gestão da integridade e procedimentos de controlo de suborno e corrupção.

Na vertente da concorrência e práticas *anti-trust*, o Grupo adopta o Compromisso de Práticas de Sã Concorrência, que tem como missão clarificar e reforçar os princípios orientadores num quadro de crescente liberalização de mercados e aumento da concorrência. A EDP integra na sua gestão e no relacionamento com todos os seus parceiros de negócio, bem como na actuação dos seus colaboradores, a defesa de uma concorrência efectiva e robusta, condição de um mercado são e merecedor da confiança dos consumidores, em harmonia com as leis nacionais e da União Europeia.

Os princípios e valores pelos quais a Companhia pauta a sua actividade, designadamente os relativos à Integridade, encontram-se definidos nos compromissos públicos que voluntariamente assume, nas políticas e procedimentos que adopta e, de forma mais abrangente, no seu Código de Ética. No seguimento da aprovação deste documento, foi criado um Comité especializado que funciona em articulação com a Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade do Conselho Geral de Supervisão.

O desenvolvimento isento e objectivo do processo ético é ainda assegurado pelo Provedor de Ética, cargo assumido por José Eduardo Figueiredo, desde Setembro de 2012.



INICIATIVA
“GESTÃO TRANSPARENTE.ORG”



GestãoTransparente.org

Guia prático de gestão de riscos de corrupção nas organizações

A EDP participa, com um conjunto diversificado de empresas, sob a égide do Conselho de Prevenção da Corrupção, no projecto colaborativo de identificação, prevenção e gestão de riscos de corrupção nas organizações, dirigido à generalidade da comunidade empresarial e disponibilizado online, com acesso livre e gratuito. O Guia Prático de Gestão de Riscos de Corrupção é uma ferramenta interactiva que incorpora um simulador para avaliação da exposição a riscos de corrupção, a partir da caracterização da empresa utilizadora, das suas actividades e mercados. Em função do resultado verificado, o Guia apresenta um conjunto de recomendações de práticas de gestão destes riscos, aos níveis de diagnóstico, orientação, intervenção e monitorização. Este instrumento prático oferece também informações, documentação e legislação pertinente em matéria de prevenção e gestão da corrupção, bem como notícias actualizadas diariamente sobre ocorrências, estudos ou intervenções respeitantes ao tema. O Guia está acessível no sítio <http://gestaotransparente.org>, alojado na página do Conselho de Prevenção da Corrupção.

VIII.DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Como empresa socialmente responsável, a EDP incorpora na sua missão e valores os princípios da Diversidade e Igualdade de Oportunidades. Nesse sentido, implementa práticas que visam garantir o respeito pela dignidade de todas as pessoas no local de trabalho e eliminar todas as formas de discriminação, em todas as empresas do Grupo.

Tendo por base uma política de recursos humanos exigente e inovadora, o Grupo EDP acredita que a atracção de diferentes fontes de talento – com origem, idade, género, formação, experiência e cultura diversas – incrementam a competitividade e a inovação, ao possibilitar que a Organização usufrua do elevado potencial e complementaridade resultantes das diferenças positivas entre os colaboradores.

Além da perspectiva estratégica, a cultura de diversidade de recursos humanos alicerça-se numa política de inclusão social. Assim, o Grupo incentiva a contratação de pessoas com necessidades especiais, assegurando a igualdade de oportunidades em termos de gestão da carreira, remuneração e benefícios sociais, formação e partilha de conhecimento.

A valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo que, pelo combate à intolerância, estimula a cooperação e a sinergia entre os colaboradores.

VIII.1. NACIONALIDADES

O Grupo EDP está presente em quatro continentes (Europa, América, África e Ásia), com negócio em 13 países, nomeadamente: Portugal, Espanha, França, Bélgica, Polónia, Roménia, Itália, Reino Unido, Brasil, Canadá, EUA, Angola e China.

Existem colaboradores de um total de 27 países a trabalhar nas empresas do grupo.

As nacionalidades são as seguintes: Portuguesa, Espanhola, Brasileira, Americana, Francesa, Polaca, Romena, Italiana, Britânica, Indiana, Alemã, Chinesa, Belga, Cabo-verdiana, Canadiana, Angolana, Bulgara, Camaronesa, Chilena, Cubana, Dominicana, Grega, Israelita, Mexicana, Peruana, Sul Africana e Uruguia.

Em 2012, havia 146 colaboradores com nacionalidade diferente da do país onde desenvolvem a sua actividade, número que aumentou 13,2% em relação ao ano anterior (em 2011 o número era de 129). O país onde esta realidade é mais evidenciada é Espanha com 46 colaboradores, seguindo-se o Brasil (28), os EUA (27), o Resto da Europa (25) e Portugal (20).

VIII.2. NECESSIDADES ESPECIAIS (DEFICIÊNCIA)

N.º DE COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS POR GEOGRAFIA

GEOGRAFIAS/ANO	2010	2011	2012
Portugal	90	103	108
Espanha	11	11	16
Resto da Europa	0	0	0
Brasil	98	80	70
EUA	1	1	0
TOTAL	200	195	194

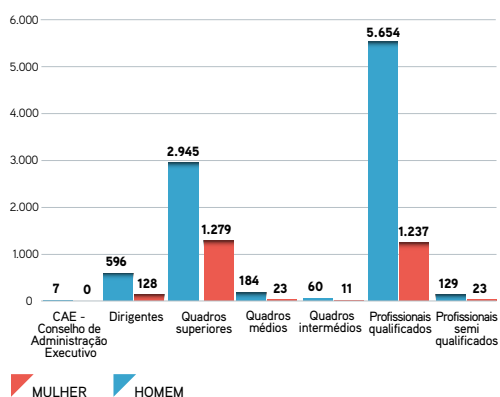
Em 2012, existiam no Grupo EDP 194 colaboradores com necessidades especiais. Portugal e Espanha contam ambos com mais cinco pessoas com deficiências do que em 2011, enquanto no Brasil se registou uma redução de 10 pessoas comparativamente a 2011, passando a registar 70. Esta última tendência verificou-se também nos EUA, que em 2011 tinha um colaborador com necessidades especiais e em 2012 não teve nenhum. O Resto da Europa mantém-se sem qualquer registo de pessoas com estas características.

VIII.3. IGUALDADE DE GÉNERO

QUADRO FUNCIONAL POR GEOGRAFIA

CATEGORIAS PROFISSIONAIS/GEOGRAFIA	2011						2012					
	PORTUGAL	ESPAÑA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	TOTAL	PORTUGAL	ESPAÑA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	TOTAL
CAE - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO	7	0	0	0	0	7	7	0	0	0	0	7
Homem	6					6	7					7
Mulher	1					1						0
DIRIGENTES	427	149	17	68	31	692	434	154	15	74	47	724
Homem	347	130	16	56	24	573	354	128	14	61	39	596
Mulher	80	19	1	12	7	119	80	26	1	13	8	128
QUADROS SUPERIORES	1.960	928	96	879	226	4.089	2.023	966	123	901	211	4.224
Homem	1.397	678	66	589	149	2.879	1.421	700	83	594	147	2.945
Mulher	563	250	30	290	77	1.210	602	266	40	307	64	1.279
QUADROS MÉDIOS	205	0	0	0	0	205	207	0	0	0	0	207
Homem	181					181	184					184
Mulher	24					24	23					23
QUADROS INTERMÉDIOS	90	0	0	0	0	90	71	0	0	0	0	71
Homem	74					74	60					60
Mulher	16					16	11					11
PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	4.412	913	10	1.569	27	6.931	4.317	853	10	1.678	33	6.891
Homem	3.680	704	1	1.287	3	5.675	3.591	661	1	1.400	1	5.654
Mulher	732	209	9	282	24	1.256	726	192	9	278	32	1.237
PROFISSIONAIS SEMIQUALIFICADOS	136	0	0	18	0	154	136	0	0	16	0	152
Homem	117			12		129	117			12		129
Mulher	19			6		25	19			4		23
TOTAL	7.237	1.990	123	2.534	284	12.168	7.195	1.972	148	2.669	291	12.275

**COLABORADORES POR CATEGORIA
PROFISSIONAL E GÉNERO - 2012**



Em 2012, o grupo funcional maioritário no Grupo EDP são os “profissionais qualificados”, com um total de 6.891 colaboradores em todas as geografias, o que representa 56,1% do universo EDP (não considerando os órgãos sociais). Seguem-se os “quadros superiores”, com 34,4%.

Esta realidade é comum a Portugal e ao Brasil, onde 60% e 63% dos colaboradores, respectivamente, são “profissionais qualificados”. A categoria “quadros superiores” é a predominante em Portugal (48%), Espanha (23%) e Brasil (21%).

De acordo com o quadro acima, Portugal é a geografia que tem mais dirigentes, o que se justifica pelo facto do país acolher o Centro Corporativo (holding) do Grupo EDP.

Os dados espelham ainda a realidade de género dentro do Grupo, verificando-se um maior número de homens em todas as categorias profissionais. Esta diferença justifica-se por razões históricas e socio-profissionais do negócio da energia. No entanto, o género feminino tem vindo a aumentar a sua representatividade ao longo dos anos, nomeadamente entre os “quadros superiores”.

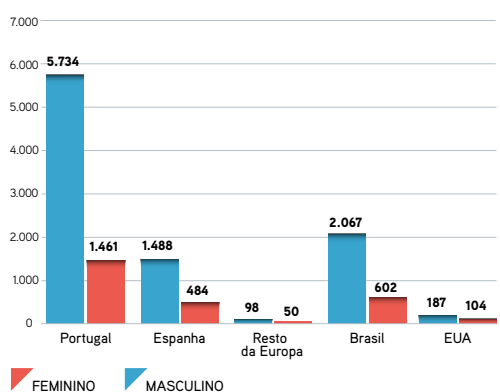
COLABORADORES POR GÉNERO E GEOGRAFIA

GEOGRAFIA/GÉNERO	2010		
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Portugal	5.842	1.377	7.219
Espanha	1.535	450	1.985
Resto da Europa	67	26	93
Brasil	1.832	582	2.414
EUA	202	130	332
TOTAL	9.478	2.565	12.043

GEOGRAFIA/GÉNERO	2011		
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Portugal	5.802	1.435	7.237
Espanha	1.512	478	1.990
Resto da Europa	83	40	123
Brasil	1.944	590	2.534
EUA	176	108	284
TOTAL	9.517	2.651	12.168

GEOGRAFIA/GÉNERO	2012		
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Portugal	5.734	1.461	7.195
Espanha	1.488	484	1.972
Resto da Europa	98	50	148
Brasil	2.067	602	2.669
EUA	187	104	291
TOTAL	9.574	2.701	12.275

COLABORADORES POR GÉNERO E GEOGRAFIA - 2012



Em 2012, manteve-se a tendência dos anos anteriores para o incremento do número de mulheres a trabalhar no Grupo EDP. No último triénio, assistiu-se a um crescimento de 5,3% da população feminina, que, em 2012, registou 2.701 elementos (22%). No caso dos homens, a evolução é menor (1% entre 2010 e 2012), atingindo, no ano em análise, os 9.574 colaboradores.

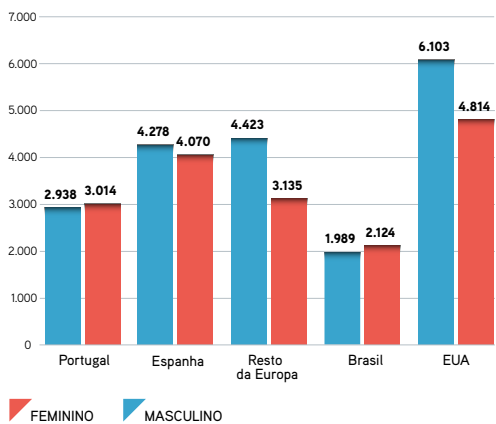
O crescimento gradual da população feminina comprova a não discriminação em género nas contratações para as empresas do Grupo.

**SALÁRIOS MÉDIOS MENSIAIS
POR GÉNERO E GEOGRAFIA (EUROS)**

(EXCLUÍ OS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO DO GRUPO)

GEOGRAFIA/ GÉNERO	2011			2012		
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Portugal	2.840	2.914	2.855	2.938	3.014	2.953
Espanha	4.267	3.637	4.116	4.278	4.070	4.227
Resto da Europa	4.393	3.790	4.197	4.423	3.135	3.988
Brasil	2.253	2.127	2.224	1.989	2.124	2.020
EUA	5.991	4.789	5.534	6.103	4.814	5.642
TOTAL	3.019	2.959	3.006	3.020	3.078	3.033

REMUNERAÇÃO MÉDIA POR GÉNERO - 2012



De uma forma geral, os salários médios mensais homem/mulher na EDP são equilibrados, na medida em que não é feita discriminação de género no desempenho do mesmo tipo de função. Contrariando a tendência do ano anterior, em 2012, a variação entre os dois géneros foi de 58 euros mensais a mais para as mulheres. Esta tendência é visível em Portugal e no Brasil, que pagam às mulheres ligeiramente acima daquilo que pagam aos homens (mais 76 euros e 135 euros, respectivamente). Em Espanha, a diferença é de 208 euros a favor dos homens.

A diferença salarial mais acentuada ocorre nos EUA e no Resto da Europa. No caso específico dos EUA, essa diferença é justificada pelo facto de existirem 33 colaboradores enquadrados no primeiro escalão profissional, dos quais apenas um desses é do género masculino, enquanto 32 são colaboradoras, o que contribuiu para a descida da média global salarial das mulheres neste país. A mesma justificação é aplicável às diferenças salariais obtidas através das médias globais.

O salário mínimo praticado em qualquer uma das geografias do Grupo é superior ao salário nacional dos respectivos países. No caso de Portugal, o salário mínimo praticado na EDP era, em 2012, 1,42 vezes superior ao salário mínimo nacional. Em Espanha, a diferença entre o salário mínimo nas empresas do Grupo e o do país subiu para 1,98, sendo este o valor mais elevado. Por sua vez, no Brasil o rácio é de 1,55 e nos EUA 1,66. O rácio aumentou em todas as geografias face a 2011, excepto nos EUA, onde se manteve inalterado.

IX. GESTÃO DAS PRÁTICAS DE RELAÇÕES LABORAIS

IX.1. RELAÇÕES LABORAIS

IX.1.1. POLÍTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A EDP assume como vantagem competitiva, a implementação de estratégias inovadoras na gestão das suas pessoas e sabe que o investimento nas mesmas se evidencia pelo modo relevante como a equipa executa a estratégia e se compromete com os resultados desejados. Defende uma gestão de recursos humanos dedicada, próxima ao nível das melhores práticas do mercado, que conta com o envolvimento de todos.

O modelo de organização considera as diferentes nacionalidades e países em que a EDP está representada e responde às características do universo de colaboradores que constituem o Grupo – tendo sempre presente a importância da transversalidade dos valores, da estratégia e da cultura EDP. Para garantir uma uniformização de critérios, definiram-se como compromissos/ideias-força:

- Atrair e Comprometer;
- Valorizar e Desenvolver;
- Reconhecer com Equidade;
- Conciliar Vida Profissional, Pessoal, Familiar e Cidadania;
- Prevenir – Segurança e Saúde no Trabalho;
- Gerar Oportunidades;
- Garantir a Diversidade e Respeitar o Valor das Pessoas;
- Inovar, Motivar, Envolver e Gerir a Mudança.

O modelo de organização de recursos humanos centraliza a definição de estratégias, políticas e procedimentos, considerando a operacionalização uma lógica descentralizada. As responsabilidades estão repartidas pela Direcção de Recursos Humanos do Grupo, pelas Direcções de Recursos Humanos das UN (empresas) e, no caso das empresas de menor dimensão, pelos interlocutores/equipas vocacionadas para a gestão das suas pessoas.

As áreas de Formação/Recrutamento e de Processamento são operacionalizadas por Direcções da Empresa do Grupo que presta serviços partilhados (EDP Valor). A área de desenvolvimento de Quadros é ainda apoiada pela oferta da Universidade EDP, uma área Corporativa, criada para oferecer oportunidades de desenvolvimento inovadoras equiparado às melhores práticas no campo da formação de Quadros.

A Direcção de Recursos Humanos (DRH) do Grupo é impulsionada por seis centros de competências que põem em prática a cadeia de valor dos recursos humanos, nomeadamente: Comunicação e Gestão da Mudança; Gestão do Potencial, Carreiras e Sucesso; Gestão da Formação; Gestão do Desempenho; Mobilidade, Selecção e Integração; Compensação e Benefícios e Indicadores de RH.

Este modelo de organização contempla ainda a figura dos Gestores de Relação, responsáveis pela articulação DRH do Grupo com os seus clientes internos, bem como uma equipa de Informação e Tecnologia de Apoio à Gestão RH e um responsável pelos processos e melhoria contínua. O propósito de ter um modelo com

gestores de relação, dá resposta a uma estratégia de proximidade que se pretende afirmar na gestão quotidiana das pessoas.

São as pessoas que fazem as empresas e é do seu envolvimento e empenho em projectos, sentidos como pertença de todos, que a comunicação interna da EDP quer cuidar. Mais do que informar, importa integrar, partilhar, dinamizar a troca de ideias e tornar comuns as metas e a visão de um Grupo feito de várias empresas, diversas geografias e de muitas pessoas diferentes.

A EDP traça programas transversais a todo o Grupo. É uma forma de ter um alinhamento comum entre todos, na gestão das pessoas. Para contribuir para o aumento do conhecimento, potenciar o envolvimento e o sentimento de pertença, a EDP realiza iniciativas específicas para determinados públicos-alvo. A aposta é feita numa gestão alinhada com as necessidades concretas de determinados segmentos críticos.

Ainda servindo o objectivo de alinhamento estratégico de recursos humanos à escala global, a EDP realiza o encontro anual de profissionais de RH, onde se reúnem pessoas de todas as empresas e geografias do Grupo. Contudo, apresenta outras formas de mobilizar, como é o caso das “Rotas com Energia”, que levam os colaboradores a conhecer algumas das principais estruturas de produção e distribuição da EDP, conceito que foi alargado aos filhos e netos dos colaboradores em Portugal através das “Rotas Júnior – Vem conhecer a EDP”, uma das iniciativas que integra o Programa Conciliar e que pretende estimular o equilíbrio do colaborador nos diversos papéis que assume nos planos profissional, familiar e na comunidade.

Merece também destaque os “SMS” (Saiba Mais Sobre) e “Boca Livre”, conversas informais nas quais são debatidos temas variados com interesse para os colaboradores. Os conteúdos destes encontros são publicados e disponibilizados a todos os interessados e podem ser consultados nos centros de documentação da EDP.

Estes programas estão inseridos no incremento à partilha e gestão do conhecimento no Grupo EDP.

A participação dos jovens profissionais localizados nas diferentes geografias é feita a partir da iniciativa “A moment with energy”, uma acção corporativa através da qual têm a oportunidade de conhecer o Presidente do Conselho de Administração Executivo, partilhar ideias e conhecimentos, participar em reuniões de *networking* e visitar algumas das estruturas do Grupo em Portugal. Organizados em equipas “virtuais”, os participantes fazem trabalhos sobre temas estratégicos para a EDP, que lhes permitem desenvolver competências de comunicação, trabalho em equipa, relacionamento com pessoas de diferentes culturas, áreas e/ou funções – essenciais para o sucesso da EDP. O melhor trabalho do ano é premiado com um curso, para todos os membros da equipa, a realizar numa universidade de prestígio.

IX.1.2. ACORDOS DE TRABALHO

A maioria dos colaboradores do Grupo (83%) estão abrangidos por Acordos Colectivos de Trabalho (ACT). A maior percentagem situa-se no Brasil, com 94%, seguido por Espanha com 87% e Portugal com 83%. Numa perspectiva global, registou-se apenas uma descida de 1% em relação ao ano anterior.

O Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) define direitos e deveres comuns a todo o universo abrangido. Este regime tem previsto escalões salariais definidos de acordo com as complexidades e responsabilidades das funções desempenhadas e evolução de carreira. Os benefícios complementares estão predefinidos.

O Acordo Individual de Trabalho é aplicado aos restantes trabalhadores. Em Portugal, os benefícios deste regime são suportados no sistema Flex, programa que possibilita que cada pessoa abrangida possa escolher um conjunto de benefícios de acordo com as suas necessidades, em qualquer momento da sua vida na empresa.

Este sistema tem uma componente fixa, disponibilizada de forma semelhante para todos os colaboradores abrangidos e que inclui Fundo de Pensões, Seguros de Vida, de Saúde, de Acidentes Pessoais e Plano Electricidade, e uma componente flexível em que todas as pessoas têm direito a um crédito que poderão repartir pelos vários benefícios colocados à sua disposição.

De forma continuada, o Grupo EDP prosseguiu, em 2012, com a valorização da comunicação com as empresas e com os representantes dos colaboradores, Comissões de Trabalhadores e Sindicatos da seguinte forma:

- a introdução, modificação ou extinção de normas ou procedimentos regulamentares foi sempre antecedida de reuniões de esclarecimento e/ou informação com todas as partes interessadas;
- os processos negociais de revisão e a actualização da regulamentação colectiva decorreram com normalidade. Foram e continuam a ser realizadas reuniões com os parceiros sociais e sindicatos no sentido de se negociar o Novo Acordo Colectivo de Trabalho para a EDP em Portugal;
- a acomodação dos regulamentos e normas internas à legislação foi garantida.

Em Portugal, manteve ainda contactos com entidades oficiais, nomeadamente com o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, assim como executou a coordenação do apoio às organizações de trabalhadores com fins recreativos, culturais e sociais, Clube de Pessoal EDP, dadores de Sangue e Associação de Reformados, nas suas iniciativas.

A EDP acompanhou as contingências de ordem laboral. Confirmou-se uma actuação proactiva na gestão de diferendos com base na comunicação e informação entre as partes. É de salientar que, dependendo da sua complexidade, as mudanças operacionais da empresa com impacto nos colaboradores são comunicadas aos Sindicatos, Comissões de Trabalhadores e colaboradores com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

IX.1.3. RELAÇÕES LABORAIS

A EDP mantém um relacionamento regular com entidades oficiais, assim como com os representantes dos colaboradores, Comissões de Trabalhadores e Sindicatos, na introdução, modificação ou extinção de normas ou procedimentos regulamentares, bem como no âmbito de processos negociais de revisão e actualização da regulamentação colectiva.

Durante o ano realizaram-se mais de 50 reuniões, em Portugal, com sindicatos de forma individual e mais de 20 reuniões com todos os sindicatos presentes, para a garantia da adequação dos regulamentos e normas internas à legislação.

Foram e continuam a ser realizadas reuniões com os parceiros sociais e Sindicatos, representativos de cerca de 63% dos colaboradores, no sentido de se negociar o Novo Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) para o Grupo EDP em Portugal. Estas reuniões estão a ser acompanhadas de sessões de divulgação e esclarecimentos aos colaboradores em todo o país.

Durante 2012, não se verificou qualquer tipo de conflito laboral por razões internas ao Grupo EDP.

Os Acordos Colectivos de Trabalho existentes nas diferentes geografias onde a EDP opera não incluem uma cláusula específica com determinação do prazo para comunicação a todos os colaboradores referente a mudanças operacionais da empresa com impacto nos mesmos. Todavia, a EDP possui a prática de gestão de comunicar as alterações organizacionais com impacto nos colaboradores, que nalgumas geografias vai para além do estipulado na lei nacional do trabalho. Em Portugal, são comunicadas aos Sindicatos, Comissões de Trabalhadores e colaboradores com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. No Brasil a comunicação é inicialmente feita pelos sindicatos, possuindo a EDP a prática de comunicar todas as alterações referentes a cada etapa das negociações, bem como garantia de um prazo para todos os colaboradores esclarecerem as suas dúvidas. Nas outras geografias o período mínimo é o definido nas leis nacionais. Foi, ainda, mantido o apoio a organizações de trabalhadores com fins recreativos, culturais e sociais, designadamente, o Clube do Pessoal EDP, Associação de Dadores de Sangue e a Associação de Reformados e Pensionistas, nas suas iniciativas, que atingiu 1,25 M€.

IX.2. GESTÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

IX.2.1. SINDICALIZAÇÃO

N.º DE COLABORADORES SINDICALIZADOS POR GEOGRAFIA			
GEOGRAFIA/ANO	2010	2011	2012
Portugal	4.975	4.815	4.622
Espanha	441	434	417
Resto da Europa	0	0	1
Brasil	1.172	1.179	1.178
EUA	0	0	0
TOTAL	6.588	6.428	6.218

Em 2012, existiam 6.218 colaboradores sindicalizados no Grupo EDP (menos 210 do que no ano anterior), dos quais 4.622 em Portugal. Esta redução justifica-se pelo rejuvenescimento do Grupo e pela saída de profissionais com mais antiguidade. Ou seja, com a entrada de novos colaboradores, há uma tendência para uma menor sindicalização imediata.

Ainda assim, Portugal continua a ser a geografia onde se regista maior percentagem de profissionais sindicalizados, com 64% dos colaboradores a fazer descontos de quotização sindical no seu vencimento. O Brasil apresenta uma percentagem de 44% de pessoas sindicalizadas, Espanha desceu um ponto percentual de pessoas sindicalizadas em relação ao ano anterior para os 21% e, nos Estados Unidos, não existem profissionais sindicalizados.

No ano em análise, regista-se um total de 36 estruturas sindicais nos países onde a Empresa opera (menos 3 em comparação com 2011) distribuídas da seguinte forma: 24 em Portugal, 8 no Brasil e 4 em Espanha.

IX.2.2. ABSENTISMO

A taxa de absentismo em 2012 foi de 3.16%, 0.19% inferior à taxa registada em 2011. A maior taxa de absentismo foi na Espanha com 3.39%, seguida do Brasil com 3.38% (queda de 0.66% em comparação a 2011) e Portugal com 3.13%. Já os Estados Unidos registaram a menor taxa ficando em 1.57%.

Em termos de horas efectivamente trabalhadas em 2012 foram 20.814.228, enquanto em 2011 foram 20.534.374.

VALORIZAR A EXPERIÊNCIA

Este programa destina-se aos colaboradores da EDP com mais de 30 anos de antiguidade e afirma-se como mais uma forma de promover o cruzamento de pessoas de diversas áreas e empresas do Grupo, gerando maior proximidade e consolidando a riqueza cultural da Organização.

Criado em 2010, o Valorizar a Experiência conta já com duas edições e 600 participantes. A partilha das vivências, conhecimentos e experiência dos colaboradores seniores da Empresa revela-se uma mais-valia, na medida em que o seu reconhecimento e valorização geram um impacto positivo em termos de motivação.

O programa desenvolve-se em diversas etapas: realizam-se sessões de sensibilização, preenchem-se questionários, onde os participantes dão a conhecer as áreas onde adquiriram mais experiência e, posteriormente, organizam-se *workshops* onde escolhem quais as iniciativas que mais se adequam ao seu perfil e se propõem a colocá-las em prática. Esta atividade culmina na realização do evento “Celebrar a Experiência”, no qual se comemoram as vitórias conquistadas pelos participantes, as quais representam um conjunto de iniciativas novas na Organização, de partilha de conhecimento e de experiências. Os benefícios estendem-se a todo o Grupo, uma vez que as iniciativas realizadas abrangem áreas formativas, técnicas, de comunicação ou voluntariado, entre outras.

O conceito subjacente ao programa reforça a ideia de que os colaboradores mais experientes podem deixar a sua marca na Empresa, passando o testemunho do seu conhecimento às gerações vindouras. Cerca de 50% dos participantes atribuiu nota máxima ao Valorizar a Experiência.

PASSAGEM À REFORMA

COLABORADORES QUE EM REFERÊNCIA A 31 DE DEZEMBRO DE CADA ANO PODERÃO A VIR REFORMAR-SE NOS PRÓXIMOS 5 E 10 ANOS POR GEOGRAFIA E POR CATEGORIA PROFISSIONAL

CATEGORIA PROFISSIONAL/ GEOGRAFIA	2011						2012					
	PRÓXIMOS 5 ANOS						PRÓXIMOS 5 ANOS					
	PORTUGAL	ESPAÑHA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	TOTAL	PORTUGAL	ESPAÑHA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	TOTAL
Dirigentes	149	2		23	3	177	174	2	0	18	4	198
Quadros superiores	250	32		229	3	514	316	16	0	183	3	518
Quadros médios	101	0		0	0	101	123	0	0	0	0	123
Quadros intermédios	34	0		0	0	34	34	0	0	0	0	34
Profissionais qualificados	1.356	7		436	4	1.803	1.621	26	0	304	2	1.953
Profissionais semiquualificados	42	0		0	0	42	47	0	0	2	0	49
TOTAL	1.932	41	0	688	10	2.671	2.315	44	0	507	9	2.875

CATEGORIA PROFISSIONAL/ GEOGRAFIA	2011						2012					
	PRÓXIMOS 10 ANOS						PRÓXIMOS 10 ANOS					
	PORTUGAL	ESPAÑHA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	TOTAL	PORTUGAL	ESPAÑHA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	TOTAL
Dirigentes	238	12		33	6	289	253	16	1	33	8	311
Quadros superiores	617	223		343	7	1.190	645	118	1	275	12	1.051
Quadros médios	192	0		0	0	192	193	0	0	0	0	193
Quadros intermédios	62	0		0	0	62	58	0	0	0	0	58
Profissionais qualificados	3.153	64		697	13	3.927	3.227	184	0	558	3	3.972
Profissionais semiquualificados	86	0		0	0	86	84	0	0	4	0	88
TOTAL	4.348	299	0	1.073	26	5.746	4.460	318	2	870	23	5.673

Seguindo a tendência do ano anterior, os “profissionais qualificados” são a categoria profissional que deverá reformar-se em maior número nos próximos cinco anos no total das geografias, tendo a estimativa passado de 1.803 pessoas em 2011 para 1.953 pessoas em 2012. Esta tendência continua a ser especialmente notória em Portugal, onde se prevêem 83% dos casos. A mesma situação é visível, se bem que em proporção inferior, no Brasil e em Espanha. Nos EUA a prevalência será para os “dirigentes” (4).

Considerando todas as geografias, prevê-se a saída, nos próximos cinco anos, de 518 “quadros superiores”, 198 “dirigentes”, 123 “quadros médios”, 49 “profissionais semi-qualificados” e 34 “quadros intermédios”.

Portugal mantém-se como a geografia que terá mais colaboradores em situação de reforma nos próximos cinco anos, ou seja, 2.315 pessoas divididas pelas várias categorias profissionais, o que se justifica uma vez que a maioria dos colaboradores se encontram neste país.

Nos próximos 10 anos as estimativas continuam a apontar também para uma saída acentuada de “profissionais qualificados” em situação de reforma, com um número total de 3.972 colaboradores. Seguem-se os “quadros superiores” (1.051), os “dirigentes” (311), os quadros médios (193), os “profissionais semi-qualificados” (88) e os “quadros intermédios” (58).

No total, está prevista a reforma de 5.673 colaboradores (menos 1,3% do que em 2011), repartidos por Portugal (4.460), Brasil (870), Espanha (318), EUA (23) e Resto da Europa (2).

IX.2.3. SAÍDAS

SAÍDAS POR GEOGRAFIAS E ESCALÃO ETÁRIO - 2012

PAÍS	ATÉ 29 ANOS	DE 30 A 49 ANOS	50 OU MAIS	TOTAL
Portugal	21	19	174	214
Espanha	1	15	38	54
Resto da Europa	4	9	1	14
Brasil	67	135	97	299
EUA	13	24	2	39
TOTAL	106	202	312	620

Observa-se no quadro acima que em 2012 os colaboradores com 50 anos ou mais representaram 50% das saídas do Grupo EDP, sendo que em Portugal esse número alcança os 55%, seguido do Brasil (31%) e Espanha (12%). Já Resto da Europa e Estados Unidos apresentaram mais saídas na faixa etária de 30 a 49 anos.

N.º DE SAÍDAS DE COLABORADORES
POR GEOGRAFIA

GEOGRAFIA/ANO	2011	2012
Portugal	226	214
Espanha	69	54
Resto da Europa	13	14
Brasil	250	299
EUA	102	39
TOTAL	660	620

Em 2012, continuou a observar-se a tendência de redução do número de saídas de colaboradores do Grupo EDP. No ano em análise, saíram menos 40 pessoas do que em 2011. O Resto da Europa e o Brasil são as únicas áreas geográficas que não seguiram esta tendência. Estas saídas compreendem os colaboradores que passaram à situação de reforma, pré-reforma e antecipação à reforma, incluindo também falecimentos e, residualmente, saídas voluntárias.

A idade média dos colaboradores que saíram da Organização, em 2012, é de 46 anos, somente um ano a mais em relação a 2011. Portugal regista a média mais elevada, com 54 anos. Nas restantes geografias este valor é, por ordem decrescente, o seguinte: 53 anos em Espanha, 41 anos no Brasil, 37 anos no Resto da Europa e 35 nos EUA.

Em termos de antiguidade na altura da saída, a média é de 20 anos de casa, valor que cresceu desde 2011 (era de 17 anos). Seguindo a tendência do ano anterior, Portugal regista a antiguidade mais elevada na situação em apreço (31 anos). O Resto da Europa apresenta o valor o mais baixo (apenas dois anos), enquanto em Espanha a antiguidade média das saídas é de 23 anos, no Brasil 14 anos e nos EUA 3 anos.

N.º DE SAÍDAS POR DESPEDIMENTO E POR GEOGRAFIA - 2012	
	TOTAL
GEOGRAFIAS	222
PORTUGAL	0
ESPAÑA	7
RESTO DA EUROPA	5
BRASIL (SEM PECÉM)	205
EUA	5

Foram registadas 222 saídas por despedimento no Grupo EDP, em 2012. O Brasil foi o país que mais contribuiu para este valor, com 205 saídas por esse motivo, fato que se explica pela reestruturação ocorrida especialmente na unidade de Distribuição, e por decisões da Gestão que, ao longo do tempo, tem a necessidade de renovar e adaptar o seu quadro de pessoas às necessidades do negócio.

No extremo oposto, Portugal destaca-se por não ter registado nenhum caso. As restantes saídas por despedimento ocorreram em Espanha (7), no Resto da Europa e nos EUA (ambas com 5).

Através de um Programa de *Outplacement*, a EDP apoia também as pessoas que saem da Companhia em situação de antecipação à pré-reforma, pré-reforma ou reforma. Desenvolvido com parceiros externos, tem como objectivo ajudar estas pessoas a manterem-se activas, reinventarem as suas vidas e o seu dia-a-dia, seja através de um novo negócio ou desenvolvendo uma nova actividade.

X. EMPREGO E MOBILIDADE

X.1. EMPREGO

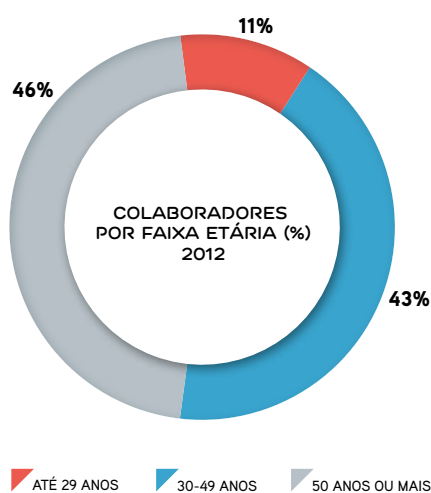
O Grupo EDP destaca-se não só pela sua dimensão, mas também pela atitude social em todas as geografias onde actua, enquanto entidade promotora da criação de emprego. Através de uma forte aposta na captação de talentos, gera valor para a Empresa e, simultaneamente, contribui de forma activa para a concretização da estratégia de crescimento e emprego dos países onde está presente.

COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA E GEOGRAFIA

GEOGRAFIA/ FAIXA ETÁRIA	2010			TOTAL
	ATÉ 29 ANOS	DE 30 A 49 ANOS	50 ANOS OU MAIS	
Portugal	403	2.560	4.256	7.219
Espanha	161	1.230	594	1.985
Resto da Europa	24	65	4	93
Brasil	517	1.495	402	2.414
EUA	89	181	62	332
TOTAL	1.194	5.531	5.318	12.043

GEOGRAFIA/ FAIXA ETÁRIA	2011			TOTAL
	ATÉ 29 ANOS	DE 30 A 49 ANOS	50 ANOS OU MAIS	
Portugal	470	2.345	4.422	7.237
Espanha	133	1.239	618	1.990
Resto da Europa	35	84	4	123
Brasil	599	1.501	434	2.534
EUA	69	170	45	284
TOTAL	1.306	5.339	5.523	12.168

GEOGRAFIA/ FAIXA ETÁRIA	2012			TOTAL
	ATÉ 29 ANOS	DE 30 A 49 ANOS	50 ANOS OU MAIS	
Portugal	484	2.195	4.516	7.195
Espanha	114	1.220	638	1.972
Resto da Europa	44	100	4	148
Brasil	665	1.574	430	2.669
EUA	56	183	52	291
TOTAL	1.363	5.272	5.640	12.275



Em 2012, a maioria dos colaboradores (45,9%) do Grupo tem 50 anos ou mais. Esta realidade é visível em Portugal, onde mais de metade dos colaboradores se concentra neste escalão (62,7%). Este facto é fundamentado por razões históricas, uma vez que se trata do país de origem do Grupo, onde se iniciou o negócio e foram contratados os primeiros colaboradores. Em Portugal, seguem-se as pessoas com idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos (30,5%), existindo cerca de 7% de colaboradores até aos 29 anos, o que comprova a aposta contínua no rejuvenescimento.

Em termos globais, segue-se a faixa etária dos 30 a 49 anos (42,9%), que é a que alcança maior representatividade nas restantes geografias.

No Resto da Europa existem 67,5% de colaboradores nesta faixa etária, nos Estados Unidos são 62,8%, em Espanha 61,8% e no Brasil 58,9%.

O escalão até aos 29 anos corresponde a 11,1% do universo do Grupo EDP. O Resto da Europa tem 29,7% de pessoas com este perfil, o Brasil tem 24,9%, os EUA 19,2% e Espanha 5,7%.

IDADE MÉDIA DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA

GEOGRAFIAS/ANO	2010	2011	2012
Portugal	49	49	49
Espanha	44	44	44
Resto da Europa	35	35	34
Brasil	40	39	39
EUA	39	38	38
IDADE MÉDIA GLOBAL	46	46	46

Em 2012, a idade média dos colaboradores do Grupo EDP é de 46 anos, situando-se a média mais elevada em Portugal (49 anos) e a mais baixa no Resto da Europa (34). Esta tendência não sofreu alterações ao longo do triénio. Por género, a idade média dos homens é de 47 e a das mulheres é de 43 anos.

X.2. RECRUTAMENTO E INTEGRAÇÃO

N.º DE ENTRADAS DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA

GEOGRAFIAS/ANO	2011	2012
Portugal	184	173
Espanha	79	50
Resto da Europa	46	38
Brasil	369	433
EUA	50	47
TOTAL	728	741

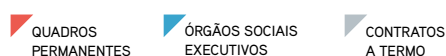
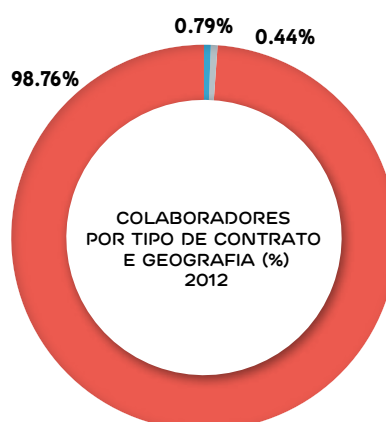
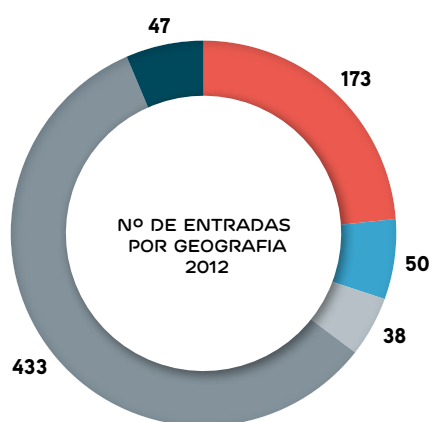
O número de entradas de colaboradores para o Grupo EDP, em 2012, foi superior em 1,7% ao do ano transacto, com 741 novas pessoas. Este crescimento deve-se ao Brasil, o único país onde as contratações aumentaram (17%). Nas restantes geografias de actuação, verificou-se a tendência inversa, com o número de admissões de novos colaboradores a regredir, sobretudo, em Espanha (36,7%), seguindo-se o Resto da Europa (17,3%), os EUA (6%) e Portugal (5,9%), devido sobretudo às necessidades de reforçar o capital humano em consonância com as necessidades da estratégia e objectivos do negócio.

Na EDP trabalham um total de 28 colaboradores a regime de part-time (tempo parcial).

A idade média dos novos colaboradores que integraram os quadros das empresas do Grupo em 2012 foi de 31 anos, mais um ano do que a média registada ao nível das admissões do ano anterior. Observando as várias geografias, verifica-se que a média mais elevada registou-se em Espanha (34 anos), sendo que a mais baixa foi observada em Portugal e Brasil (30 anos). O rácio global masculino/feminino nas entradas é de 2,76, tendo aumentado relativamente ao ano anterior (2,14). A diferença maior situa-se no Brasil (3,37) e a mais baixa no Resto da Europa (1,38).

N.º DE ENTRADAS DE COLABORADORES PARA O QUADRO PERMANENTE POR GEOGRAFIA – REJUVENESCIMENTO

GEOGRAFIAS/ANO	2011	2012
Portugal	170	107
Espanha	69	45
Resto da Europa	43	37
Brasil	367	432
EUA	43	47
TOTAL	692	668



Em todos os casos, a maioria dos novos colaboradores integraram directamente os quadros permanentes, enquadrada na política de rejuvenescimento levada a cabo pelo Grupo. Em todos os países, as taxas de contratações para os quadros permanentes foi igual ou superior a 90%, à excepção de Portugal, com 62%. Este último valor relativo a Portugal integra colaboradores transferidos das duas Fundações e do Instituto da EDP, colaboradores que regressaram de quadro suspenso (licença sem vencimento) e contratos a termo.

O acolhimento e integração de novos colaboradores são entendidos pelo Grupo EDP como uma etapa determinante na vida profissional do novo colaborador, sendo uma prioridade promover o alinhamento entre este e a estratégia e cultura empresariais. Desta forma, nos primeiros 12 meses, os novos colaboradores são integrados num programa com um tronco comum e um conjunto de iniciativas específicas de acordo com a área de negócio em que desempenha a sua actividade. O Programa de Acolhimento e Integração tem como principais objectivos alavancar uma maior eficácia organizacional, promovendo mais comunicação entre os diferentes intervenientes, nomeadamente colegas e chefia, mais comprometimento/compromisso organizacional, melhor desempenho, aumentando a motivação e satisfação no trabalho.

N.º DE COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO E GEOGRAFIA

TIPO DE CONTRATO/ GEOGRAFIA	2010					TOTAL
	PORTUGAL	ESPANHA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	
Órgãos Sociais Executivos	28	1		19		48
Quadro Permanente	7.148	1.982	93	2.380	332	11.935
Contratos a termo	43	2		15		60
TOTAL	7.219	1.985	93	2.414	332	12.043

TIPO DE CONTRATO/ GEOGRAFIA	2011					TOTAL
	PORTUGAL	ESPANHA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	
Órgãos Sociais Executivos	29	1		19		49
Quadro Permanente	7.144	1.980	123	2.508	284	12.039
Contratos a termo	64	9		7		80
TOTAL	7.237	1.990	123	2.534	284	12.168

TIPO DE CONTRATO/ GEOGRAFIA	2012					TOTAL
	PORTUGAL	ESPANHA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	
Órgãos Sociais Executivos	30	1		24		55
Quadro Permanente	7.082	1.962	146	2.642	291	12.123
Contratos a termo	83	9	2	3		97
TOTAL	7.195	1.972	148	2.669	291	12.275

A grande maioria dos colaboradores do Grupo EDP são quadros permanentes (98,7%), existindo apenas cerca de 0,79% com contratos a termo. Os restantes 0,44% pertencem aos órgãos executivos.

A análise por tipo de contrato, em 2012, tendo como comparação o ano anterior, demonstra que o número de quadros permanentes diminuiu residualmente em Portugal e em Espanha e aumentou no Resto da Europa, Brasil e EUA. O número de contratos a termo aumentou, também residualmente, em Portugal e no Resto da Europa (nesta última geografia não existiam nos dois anos anteriores), decresceu no Brasil e manteve-se igual em Espanha.

Quanto aos órgãos executivos, Portugal e Brasil viram o número dos seus membros crescer em 2012 (mais um e mais cinco, respectivamente, em comparação com 2011). Espanha tem mantido apenas um elemento durante o último triénio.

X.3. PROMOÇÃO DE ESTÁGIOS

N.º DE ESTÁGIOS (PROFISSIONAIS, ESCOLARES E DE VERÃO) POR GEOGRAFIA

GEOGRAFIAS/ANO	2010	2011	2012
Portugal	252	301	387
Espanha	259	260	277
Resto da Europa	0	0	10
Brasil	172	148	164
EUA	23	13	15
TOTAL	706	722	853

A EDP continua a incentivar a realização de estágios em empresas do Grupo com o objectivo de contribuir para o enriquecimento pessoal e profissional dos jovens e motivá-los para uma possível futura admissão. Em 2012, o número de estágios continuou a aumentar, tendo sido concedidos 853 em termos globais, o que equivale a mais 18,1% em relação ao ano anterior. Refira-se que esta foi a maior taxa de crescimento dos últimos três anos.

A tendência de evolução foi seguida por todas as geografias, pela seguinte ordem hierárquica: Portugal (+86), Espanha (+17), Brasil (+16) e EUA (+2).

Existem na Companhia diferentes tipos de estágios, de acordo com o perfil dos jovens e os objectivos pretendidos:

- Estágios de verão;

- Estágios escolares ou curriculares;
- Estágios de aproximação à vida activa (AVA);
- Estágios profissionais;
- Estágios realizados ao abrigo de protocolos específicos, tais como com a CEMS – Community of European Management Schools/ Universidade Nova de Lisboa, o Lisbon MBA e o Magellan MBA.

No último triénio, o Grupo EDP promoveu um total de 2281 estágios a nível mundial. A propensão para o aumento do número de pessoas a estagiar nas empresas do Grupo está relacionada, sobretudo, com a estratégia de aproximação da EDP à comunidade académica, tendo em vista o reforço do seu posicionamento como *employer of first choice*, uma das finalidades do ON TOP – EDP Recruitment Program. Pretende-se manter uma interacção permanente com os estudantes e as instituições de ensino profissional e universitário de referência para a EDP.

A Empresa continua empenhada na promoção de iniciativas junto das instituições que constituem as suas principais fontes de recrutamento, tendo em vista atrair jovens talentosos e com o perfil adequado para o Grupo, partilhar o seu *know-how* e divulgar a sua estratégia, cultura e negócio.

Ao longo de 2012, destacaram-se as seguintes acções:

- Presença em feiras de emprego (ISCTE, UCP, UNL, IST (duas vezes), ISEG, FEP e FEUP), promovendo palestras/*workshops* que envolveram cerca de 500 alunos.
- Consolidação da presença na Talent City, actualmente com mais de 35.000 utilizadores, enriquecendo o conteúdo e divulgando as diversas oportunidades de recrutamento.
- Patrocínio do IST – Management Challenge Best in Class, integrado na cadeira de Gestão dos cursos de Engenharia do Instituto Superior Técnico.
- Participação no Global Management Challenge com nove equipas mistas (colaboradores EDP e estudantes universitários), três equipas de quadros e oito equipas de alunos (que venceram o IST – Management Challenge). Uma das equipas mistas venceu a final nacional e irá estar presente na final internacional.
- Promoção do *PowerTrade*, competição para finalistas de mestrado de Engenharia e Gestão, onde participaram aproximadamente 60 alunos. A equipa vencedora ganhou um estágio profissional no Grupo EDP.
- Realização da primeira edição do FabLab Challenge 2012, competição destinada a finalistas de cursos de escolas secundárias ou profissionais de referência e com interesse geográfico para o Grupo. Participaram quatro escolas e cerca de 50 alunos. A equipa vencedora fez um estágio profissional na EDP Produção e Distribuição.

O EDP Trainee Program apoia-se em três pilares fundamentais: formação, *job rotation* e desenvolvimento de projectos. Todos os *trainees* são acompanhados por um tutor e um mentor. A estrutura delineada para o programa tem como objectivos possibilitar o rápido desenvolvimento de competências, transmitir conhecimentos acerca das diferentes realidades do negócio e promover o *networking* entre Unidades de Negócio.

X.4. MOBILIDADE

A estratégia do Grupo EDP passa por incentivar a mobilidade profissional, de forma a aumentar

o número e a diversidade de oportunidades de desenvolvimento de carreira dos seus colaboradores e, simultaneamente, facilitar a partilha de experiências entre as suas diversas empresas.

Num Grupo com a dimensão da EDP, representado em diversas geografias, a mobilidade promove a gestão da partilha do conhecimento, a oferta de desafios e de crescimento profissional e uma cultura de diversidade.

A política de mobilidade da EDP abrange três modalidades:

- Intraempresa: os colaboradores podem mudar dentro da sua própria empresa;
- Interempresa: consiste em promover a possibilidade dos colaboradores poderem mudar para outra empresa/área de negócio;
- Geográfica/internacional: implica movimento para outra geografia. Na medida em que esta categoria determina um conjunto de especificidades, o Grupo tem um regulamento de trabalho internacional específico.

A mobilidade poderá resultar da iniciativa do Grupo, pela divulgação sistemática das oportunidades, ou do próprio colaborador. Todos os colaboradores podem, através da intranet, aceder à plataforma EDPessoa, na qual se podem candidatar a vagas internas, que se adequem aos critérios e conhecimentos necessários ao perfil.

Em 2012, e no âmbito da iniciativa Lean nos Recursos Humanos, foi revisto o processo de mobilidade, tendo sido proposto um conjunto de novas iniciativas a levar a cabo nos próximos anos, entre as quais desenhar um programa de mobilidade “temporária” no âmbito de projectos específicos e melhorar a comunicação. Estas medidas visam reforçar a mobilidade enquanto ferramenta estratégica de Recursos Humanos no Grupo EDP.

ROTATIVIDADE POR GEOGRAFIA, GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO

GEOGRAFIAS/ANO	2011	2012
PORTUGAL	2,84%	2,68%
Homem	2,72%	2,65%
Mulher	3,31%	2,80%
até 29 anos	16,84%	19,81%
de 30 a 49 anos	1,59%	3,06%
50 anos ou mais	2,13%	0,66%
ESPANHA	3,72%	2,63%
Homem	3,25%	2,80%
Mulher	5,39%	2,08%
até 29 anos	14,63%	15,79%
de 30 a 49 anos	3,08%	1,14%
50 anos ou mais	2,48%	2,95%
RESTO DA EUROPA	27,31%	19,19%
Homem	23,33%	17,68%
Mulher	34,85%	22,22%
até 29 anos	47,46%	2,53%
de 30 a 49 anos	19,46%	12,50%
50 anos ou mais	12,50%	337,50%
BRASIL	12,51%	14,07%
Homem	11,54%	13,74%
Mulher	15,61%	15,18%
até 29 anos	24,01%	8,54%
de 30 a 49 anos	9,71%	9,56%
50 anos ou mais	7,17%	38,19%
EUA	24,68%	14,96%
Homem	26,46%	15,70%
Mulher	21,85%	13,68%
até 29 anos	21,52%	4,00%
de 30 a 49 anos	23,36%	10,20%
50 anos ou mais	33,64%	46,39%
TOTAL	5,73%	5,57%

O índice de rotatividade do Grupo EDP reduziu ligeiramente de 5,73%, em 2011, para 5,57%, em 2012. A diminuição desta percentagem mostra um equilíbrio ainda mais positivo no que se refere ao

ON TOP – EDP TRAINEE PROGRAM

Ao longo dos últimos anos, e em função do crescimento e evolução do negócio, o Grupo EDP tem vindo a apostar na captação de novos talentos, num processo de rejuvenescimento. O EDP Trainee Program é um dos suportes de actuação neste sentido.

As iniciativas de atracção e o processo de recrutamento e selecção no âmbito deste programa decorreram entre fevereiro e julho de 2012, tendo sido recebidas 3.000 inscrições. Após a realização de sete fases de um processo rigoroso de selecção, foi formado um grupo de 16 *trainees*, provenientes de universidades de referência e que se destacaram tanto pelo elevado potencial, como pelas suas competências e motivações. É ainda de salientar o carácter internacional do grupo de *trainees*: 13 portugueses, 1 chinês, 1 romeno e 1 turco.

número de entradas e saídas de pessoas e revela o alinhamento da Organização com as melhores práticas de Desenvolvimento Sustentável.

Numa política de recrutamento consistente, a retenção de talentos e a motivação são processos-chave para este índice de rotatividade e é nesse sentido que a EDP tem vindo a trabalhar.

De acordo com os dados de 2012, Espanha é a geografia que apresenta menores índices de rotatividade, seguindo-se Portugal, Brasil, EUA e Resto da Europa.

Em 2012, observou-se uma alteração da rotatividade em termos etários, na medida em que passou a ser mais frequente no escalão dos 50 anos ou mais no Resto da Europa, nos EUA e no Brasil. Em Portugal e Espanha, manteve-se a tendência de maior rotatividade na EDP entre os jovens (até aos 29 anos).

Em relação a géneros, a rotatividade continua a ser ligeiramente mais notória nas mulheres, excepto nos EUA e em Espanha.

As empresas do Grupo EDP possuem diversos colaboradores não contratados localmente, tendo este valor aumentado em 2012, ao passar de 28 para 34. O maior número de expatriados estava, em 2012, localizado em Espanha e no Brasil, ambos com 10, e o mais baixo em Portugal, apenas com um. No Resto da Europa existem oito, enquanto nos EUA trabalhavam cinco.

X.5. TRANSFERÊNCIA DE COLABORADORES

A movimentação dos colaboradores continua regulamentada e pode concretizar-se por transferência, nomeação ou concurso.

As transferências podem acontecer por iniciativa da empresa, por acordo entre a empresa e o colaborador, podem ser colectivas, por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante, ou compulsivas.

As transferências que ocorrem por iniciativa da empresa podem resultar da reestruturação e reorganização de serviços, extinção do posto de trabalho, inadequação ao posto de trabalho (depois de formação adequada) ou por motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação da Medicina do Trabalho.

A EDP assegura que a transferência é feita para instalações dentro da mesma localidade ou num máximo de 5 km de distância do anterior local de trabalho. Se assim não for, é necessário obter antecipadamente consentimento escrito por parte do colaborador.

Nas situações de transferências colectivas, por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, os colaboradores e sindicatos são previamente ouvidos. Caso o colaborador não queira ser transferido, e a Empresa não possa assegurar funções equivalentes na localidade onde presta serviço, a Empresa pode reconverter o colaborador para funções de nível de qualificação anterior (mantendo o nível e grau correspondentes à função de que era titular e garantindo a evolução automática nesse nível), ou, se o trabalhador preferir, rescindir o contrato de trabalho. Neste caso, tem direito a uma indemnização calculada de acordo com o número de anos de trabalho na Organização.

Nos casos de transferência colectiva, que vão além dos 5 km de distância já referidos, se não implicarem mudança de residência, a Companhia garante uma compensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com o transporte. Se implicar mudança de residência, a empresa garante outro tipo de compensações a acordar caso a caso.

XI. FORMAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

XI.1. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

VOLUME DE FORMAÇÃO, NÚMERO DE FORMANDOS E DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO POR DOMÍNIO E ÁREA FORMATIVA				
DOMÍNIO FORMATIVO	ÁREA FORMATIVA	VOLUME DE FORMAÇÃO (HP)	N.º FORMANDOS	N.º ACÇÕES DE FORMAÇÃO
TOTAL				
Comportamental	Atendimento	940	64	13
	Liderança	10.001	1.665	136
	Outras	3.860	831	39
	Relações interpessoais e comunicação	27.263	4.051	320
COMPORTAMENTAL TOTAL		42.063	6.611	508
Gestão	Comercial/vendas	11.433	1.036	129
	Finanças	10.498	676	138
	Gestão de pessoas	25.568	5.395	336
	Gestão de projectos	11.557	767	89
	Gestão geral - formação avançada	10.868	198	84
	Logística e compras	519	80	23
	Marketing	533	51	21
	Outras	14.683	951	149
	Sistemas planeamento controlo gestão	1.030	95	14
GESTÃO TOTAL		86.688	9.249	983
Organizacional	Ambiente	4.639	802	111
	Desenvolvimento sustentável	967	19	13
	Ética	195	56	9
	Outras	7.537	1.224	51
	Projecto/cultura de empresa	17.515	4.641	124
	Qualidade	9.036	1.666	145
ORGANIZACIONAL TOTAL		39.889	8.408	453
Técnica	Civil	679	49	19
	Desenho técnico	628	20	5
	Electrotecnia e electrónica	51.546	1.012	157
	Gás	2.568	211	26
	Línguas	32.618	2.958	300
	Manutenção de sistemas/equipamentos	2.960	358	48
	Mecânica	19.023	554	73
	Negócio de energia	18.099	1.567	149
	Outras	60.839	1.706	328
	Prevenção e segurança	40.630	9.423	892
	Produção	14.433	889	156
	Redes de distribuição de energia eléctrica	65.226	3.088	259
	Secretariado	884	37	17
	Sistemas de informação	23.240	1.965	374
Técnicas de inspecção e ensaios	1.260	76	28	
TÉCNICA TOTAL		334.633	23.913	2.831
TOTAL FORMAÇÃO		503.272	48.181	4.775

Em 2012, foram desenvolvidas um total de 4.775 acções de formação, as quais abrangeram 48.181 formandos. O domínio da 'Técnica' manteve a sua predominância em todos os aspectos, com 334.633 horas em 2.831 acções, para 23.913 formandos. Mantendo a tendência de 2011, segue-se o domínio da 'Gestão' (86.688 horas, 983 acções de formação e 9.249 formandos). Surgem depois os domínios 'Comportamental' (42.063 horas, 508 acções de formação, 6.611 formandos) e 'Organizacional' (39.889 horas, 453 acções de formação, 8.408 formandos).

VOLUME DE FORMAÇÃO POR NEGÓCIO E CATEGORIA PROFISSIONAL (HORA)										
	2012					2011				
	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	BRASIL	EDPR	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	BRASIL	EDPR
TOTAL DE HORAS DE FORMAÇÃO	503.272	207.609	59.795	218.085	17.784	477.091	179.121	77.676	181.705	38.589
Dirigentes	22.647	17.444	3.953	526	723	26.985	20.023	3.182	1.320	2.460
Quadros superiores	195.185	100.834	30.180	54.014	10.157	210.755	99.617	49.954	30.050	31.133
Quadros médios	3.820	3.820	0	0	0	5.180	5.180	0	0	0
Quadros intermédios	1.554	1.554	0	0	0	1.155	1.155	0	0	0
Profissionais qualificados	277.142	82.724	25.662	161.991	6.765	230.181	51.980	24.540	148.795	4.867
Profissionais semiquificados	2.925	1.233	0	1.553	139	2.835	1.166	0	1.540	129

Em 2012, o volume de formação foi superior ao do ano anterior, tendo passado de 477.091 horas para 503.272 horas, um aumento de 5,5 pontos percentuais.

O Brasil o país que mais se destaca, com 218.085 horas de formação durante o ano. As restantes geografias mantêm a tendência do ano transacto neste aspecto. Assim, seguem-se Portugal (207.609 horas de formação), Espanha (59.795 horas) e a EDP Renováveis na Europa e América (17.784 horas).

A análise por categoria profissional demonstra que os "profissionais qualificados" são os que continuam a usufruir de um maior número de horas de formação, com um total de 277.142.

De seguida, posicionam-se as categorias “quadros superiores”, “dirigentes”, “quadros médios”, “profissionais semiqualeificados” e “quadros intermédios”, à semelhança de 2011.

A formação apresenta-se como uma prioridade na política e gestão de recursos humanos do universo EDP, representando, em 2012, um investimento directo de quase oito milhões de euros. Essa aposta foi superior durante o quarto trimestre do ano, onde se concentrou 46,6% do investimento.

Em 2012, o Grupo EDP conta, oficialmente, com 13 colaboradores na condição de trabalhadores-estudantes, todos eles em Portugal (informação não disponível nas restantes geografias). Este número tem vindo a diminuir nos últimos três anos, sendo, no entanto, importante mencionar que nem sempre os colaboradores comunicam a sua situação de trabalhador-estudante ou solicitam o estatuto de trabalhador-estudante, que implica a dispensa de serviço para horas de estudo ou realização de exames.

FORMAÇÃO AVANÇADA - Nº DE PARTICIPANTES E INVESTIMENTO

GRUPO EDP	2011		2012	
	PARTICIPAÇÕES	INVESTIMENTO PROPOSTO	PARTICIPAÇÕES	INVESTIMENTO PROPOSTO €
GRUPO EDP	63	699.669€	35	396.814€
PORTUGAL	48	330.249€	26	206.348€
EDP RENOVÁVEIS	7	223.820€	2	74.591€
HC ENERGIA	4	88.000€	3	67.230€
NATURGÁS	4	57.600€	4	48.645€

O investimento proposto para Formação Avançada no Grupo EDP, em 2012, foi de 396.814€, menos 43% face a 2011, embora tenha sido verificado um aumento do investimento médio por candidato na ordem dos 2%.

XI.1.1. PLANO DE FORMAÇÃO

Todos os anos, a Empresa desenha um Plano de Formação que tem como ponto de partida o diagnóstico das necessidades, evidenciado aquando do processo de avaliação do potencial e que se apresenta como um referencial orientador da gestão da formação no Grupo e está alinhado com a visão, valores, compromissos e desafios estratégicos da EDP. O diagnóstico das necessidades conta com o papel activo do próprio e da sua hierarquia.

Ao nível dos quadros com funções de liderança, é feita uma avaliação 360° que potencia um adequado diagnóstico das necessidades de formação.

Este Plano pressupõe um estreito alinhamento com a estratégia do negócio e uma articulação sólida entre vários intervenientes: Direcção de Recursos Humanos do Grupo, Unidades de Negócio, EDP Valor (DFR – Direcção de Formação, Recrutamento e Documentação) e Universidade EDP (Escolas Transversais e Escolas Funcionais).

O Plano de Formação estrutura-se em função de seis grandes objectivos globais:

- Alinhar as necessidades formativas com a estratégia do Grupo e tendências dos negócios;
- Incentivar a actualização profissional dos colaboradores;
- Promover a motivação dos colaboradores;
- Enquadrar as necessidades manifestadas;
- Fomentar a partilha de conhecimentos e experiências;
- Desenvolver capacidades, competências, saberes e actuações.

Pretende-se que todas as empresas incentivem os colaboradores a desenvolver e explorar as suas potencialidades, nomeadamente, através da formação. A EDP acredita e está empenhada no desenvolvimento das suas pessoas, pelo que quer fazer crescer o número de colaboradores que acreditam na formação e no aumento do grau de escolaridade como factor de progresso. Desta forma, está a criar condições para a melhoria dos seus índices de produtividade e perfil competitivo.

A actualização dos conhecimentos e o desenvolvimento de competências individuais dos colaboradores são condição primordial para a satisfação e realização profissional sendo, por isso, fundamentais para a sustentação de uma organização empresarial inteligente, próspera, feliz e socialmente responsável.

Através de diversos princípios, a EDP demonstra uma clara intenção estratégica na gestão das suas pessoas, constituindo e consolidando uma equipa cheia de mérito, que todos os dias procura estimular-se, desenvolver-se e superar-se. Ao mesmo tempo que impulsiona a energia no mundo e, em particular, nas comunidades para as quais trabalha.

A formação acarreta o compromisso e uma empenhada conjugação de esforço dos vários intervenientes do Grupo, cuja concretização assenta nos seguintes princípios:

- Desenvolvimento Individual – participação e empenho de todos na aquisição de competências individuais, tirando o melhor partido das oportunidades e meios disponíveis;
- Responsabilidade da Organização – responsabilidade proactiva de todos na organização do trabalho, de forma a garantir disponibilidade no acesso à formação relevante para aquisição de competências;
- Alinhamento com o Negócio – disponibilização de processos e planos de formação adaptados às necessidades das Unidades de Negócio e em consonância com as linhas estratégicas do Grupo;
- Gestão de Conhecimento – maximização da riqueza humana na Organização;
- Partilha com a Sociedade – incentivo ao estabelecimento de relações de cooperação com as comunidades em que o Grupo se insere, visando a partilha de recursos, o aumento do conhecimento e a potenciação da inovação.

N.º DE COLABORADORES ESTUDANTES POR GEOGRAFIA

GEOGRAFIA/ANO	2010	2011	2012
Portugal	34	29	13
Espanha	n.d.	n.d.	n.d.
Resto da Europa	n.d.	n.d.	n.d.
Brasil	n.d.	n.d.	n.d.
EUA	n.d.	n.d.	n.d.
TOTAL	34	29	13



XI.1.2. UNIVERSIDADE EDP

A Universidade EDP (UEDP) é uma estrutura criada pelo Grupo para dinamizar o desenvolvimento das pessoas, facilitar a captação e partilha do conhecimento gerado internamente, bem como para desenvolver as competências necessárias para garantir a sustentabilidade dos negócios desenvolvidos pela EDP em todas as geografias onde está presente.

É, por isso, um ponto de encontro entre gerações, culturas, negócios e conhecimento, aquisição de competências e necessidades dos negócios.

Tem a ambição de estar ao serviço dos colaboradores do Grupo, para, por um lado, ajudar no seu desenvolvimento enquanto pessoas e profissionais e, por outro, apoiar na melhoria dos seus conhecimentos e na adequação destes às necessidades que sentem na vida profissional e, ainda, para facilitar o aparecimento de novos talentos e o uso pleno das suas capacidades.

Com a Universidade, o Grupo EDP pretende assegurar que o conhecimento é transmitido entre as diferentes gerações, disponibilizando a difusão das melhores práticas por todas as áreas da Empresa.

A Universidade terá cumprido os seus desígnios se as pessoas que colaboram no Grupo EDP forem cada vez mais competentes e competitivas no mercado em que operam, mais conhecedoras e activas, mais empenhadas no desenvolvimento da cultura corporativa e mais conscientes do seu papel na superação dos desafios que se colocam ao Grupo.

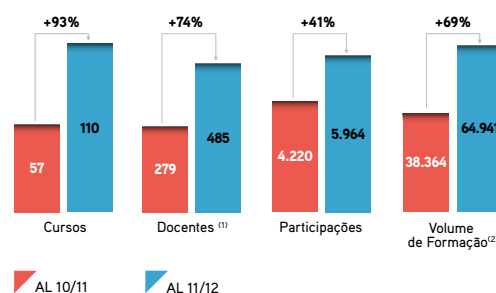
A orientação da Universidade é exercida directamente pelo CAE e pela Gestão de Topo do Grupo.

A Universidade é constituída por dois tipos de escolas, organizadas de acordo com as áreas de intervenção:

- Escolas Funcionais, orientadas para as áreas de negócio. Neste grupo incluem-se Produção, Distribuição, Comercial, Gás e Renováveis, as quais partilham os mesmos objectivos: desenvolver capacidades específicas do negócio, melhorar as competências técnicas e reter o conhecimento técnico, identificar e desenvolver novos talentos;
- Escolas Transversais, orientadas para a cultura e personalidade EDP, onde se incluem a Escola EDP e a Escola de Desenvolvimento de Directivos. Neste grupo de escolas pretende-se dinamizar o amadurecimento da cultura EDP e difundir conhecimentos fundamentais sobre o negócio e a energia, partilhar boas práticas entre negócios e empresas, desenvolver as capacidades de liderança dos atuais gestores e preparar a nova geração de líderes.

COMPARAÇÃO ENTRE OS ANOS LECTIVOS 2010/2011 E 2011/2012

INFORMAÇÃO GLOBAL - ANO LECTIVO 2011/2012



(1) O mesmo docente pode realizar mais do que uma acção de formação e/ou participar em mais de uma Escola.
 (2) Somatório das horas de formação dos participantes

O gráfico mostra que a adesão à Universidade tem tendência claramente crescente, motivada não só pelo interesse dos colaboradores como pela capacidade que a Empresa tem demonstrado em conseguir adequar a reposta às necessidades e exigências dos formandos. Só assim, através de mútuo interesse e partilha de valores, tem sido possível a manutenção e o sucesso deste projecto de todos e para todos.

XI.1.3. PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO EM DESTAQUE

O Grupo EDP valoriza e promove o desenvolvimento dos seus colaboradores para que se assumam como agentes de mudança, nomeadamente, através da criação e recriação de ideias e perspectivas perante novos contextos e paradigmas.

A formação e a gestão do conhecimento são parte integrante da cultura e valores EDP, estando disponível a todo o universo dos colaboradores uma oferta ajustada e bastante completa nas mais diversas áreas. A análise e segmentação das necessidades de desenvolvimento das pessoas servem de base à concepção e implementação de programas inovadores que procuram alavancar as competências técnicas e comportamentais de cada uma delas.

Neste âmbito, a Universidade EDP tem desempenhado um papel fundamental, procurando actualizar o seu portefólio formativo em função de novas necessidades, tendências do negócio e desafios emergentes.

O esforço de manter um estreito alinhamento entre a estratégia do Grupo EDP e o desenvolvimento dos seus colaboradores, materializa-se em Programas de desenvolvimento estruturados, integrados na Escola de Desenvolvimento de Directivos da UEDP e que se dirigem a segmentos específicos, nomeadamente:

- **Energizing Development Program:** Programa com a duração de dois anos, dirigido a jovens colaboradores sem função de chefia e que pretende desenvolver competências estratégicas e comportamentais críticas para o sucesso do negócio. Em 2012, Portugal lançou a quarta edição deste programa, totalizando um envolvimento de cerca de 310 colaboradores desde a sua primeira edição. A EDP no Brasil e a EDP Renováveis continuam a implementar o mesmo programa com adaptações locais.
- **Executive Development Program:** Dirigido a quadros séniores ou colaboradores com responsabilidades de coordenação de equipas e com idades superiores a 35 anos, o Executive Development Program, com a duração de um ano, iniciou a sua terceira edição em 2012. Ambos os programas em Portugal são compostos por turmas de cerca de 75 colaboradores cada, que são identificados pelas várias empresas e que passam por uma fase de Development Center, onde são identificados pontos fortes e áreas de desenvolvimento prioritárias traduzidos, a posteriori, num Plano de Desenvolvimento Individual que é executado ao longo da sua participação no programa.
- **Programa de Mentoring:** Desde 2010 que foi constituída uma *pool* de mentores, colaboradores com experiência e senioridade reconhecidas e que, pelo seu percurso, constituem uma referência e uma alavanca ao crescimento pessoal e profissional de colaboradores mais jovens que integram o Energizing Development Program. Em 2012, a *pool* de mentores aumentou de 112

para 126 participantes. Todos os mentores recebem formação inicial específica e são acompanhados ao longo do programa.

• **Programa de Coaching Interno:**

Na perspectiva de fomentar uma cultura de *coaching* no Grupo EDP, formou-se, em 2012, a primeira *pool* de *coaches* internos com cerca de 33 colaboradores da Alta Direcção que, voluntariamente, manifestaram interesse em desenvolver as suas competências de *coaching* através de um programa de formação específico – Programa Avançado de *Coaching* – com o intuito de virem a tornar-se *coaches* internos. Promovido pela DRH do Centro Corporativo em parceria com o PCAE, o programa Moment with Energy, em curso desde 2008, reúne um conjunto de iniciativas que têm como objectivo aproximar os colaboradores de elevado potencial de todo o Grupo EDP ao PCAE, através da realização de um pequeno-almoço, desenvolver competências de negócio, através da realização do Power Trade e promover o *networking*. No final de 2012, realizou-se um pequeno-almoço que envolveu 11 colaboradores de diversas empresas em Portugal, HC, Naturgás e EDP R. Por ser edição 2012/2013, contará com mais dois pequenos-almoços em Fevereiro e Abril de 2013. Os vencedores da edição de 2011 tiveram a possibilidade de efectuar uma mobilidade de curta duração, que se concretizou em 2012 – a EDP Comercial recebeu, durante um mês, um colaborador da ENBR e um colaborador da DAN esteve, durante o mesmo tempo, na DRI.

XI.1.4. VALORIZAR A EXPERIÊNCIA

O “Valorizar a Experiência” é um programa corporativo dirigido aos colaboradores da EDP com mais de 30 anos de antiguidade, construído para potenciar a partilha do conhecimento e experiência dos seus colaboradores mais séniores. Com este programa pretende-se realçar a experiência ao serviço da EDP, aliando esta iniciativa ao reconhecimento pelo serviço prestado, motivando, retendo e desenvolvendo as melhores competências.

Este programa conta com o envolvimento da gestão de topo do Grupo EDP, nomeadamente, dos sponsors do projecto (o presidente do Conselho de Administração Executivo e o Administrador Executivo com pelouro de RH), bem como a participação das Administrações das Empresas e o acompanhamento por um Comité Consultivo.

O programa “Valorizar a Experiência” iniciou a sua 1ª edição em 2010, repetindo-se anualmente. Até à 3ª edição, iniciada em 2012, o programa já convocou 905 participantes de diversas empresas do Grupo em Portugal, contando ainda com mais de 2660 colaboradores elegíveis para as próximas edições.

Este programa desenvolve-se ao longo de várias etapas, iniciando-se com uma sessão de sensibilização junto das hierarquias dos colaboradores abrangidos, para lhes apresentar os objectivos do projecto e a importância do seu papel junto dos seus colaboradores. Posteriormente, são efectuadas Sessões de Sensibilização, dirigidas aos participantes, para também explicar os objectivos do programa, bem como para os sensibilizar para o valor acrescentado que esta iniciativa traz para a EDP.

A concretização dos objectivos do projecto é potenciada a partir de *workshops* “Valorizar a Experiência”, onde é promovido o espaço e o incentivo para que os participantes reflectam sobre si próprios e definam iniciativas que mais se adequam ao seu perfil de interesses e motivações.

Desde 2010, decorreram neste âmbito 23 Sessões de Sensibilização a hierarquias e colaboradores, 44 *workshops* de Norte a Sul do país, indo ao encontro dos colaboradores no Porto, Lisboa, Caldas da Rainha e Beja. Dos *workshops* resultaram 455 iniciativas registadas, das quais 270 estão concretizadas ou em vias de conclusão.

A mais recente edição do programa, 3ª edição, foi dividida em duas vagas para abranger colaboradores de Norte a Sul do país. Assim, para um total de 281 colaboradores convocados, realizaram-se 8 *workshops* para colaboradores da zona sul (em Lisboa, Beja e Caldas da Rainha) e 7 para colaboradores da zona norte (Porto), que neste momento se encontram na fase de concretização dos seus roteiros de iniciativas.

O programa termina com o evento “Celebrar a Experiência”, no qual são celebradas, em conjunto com participantes, DRH, Comité, Sponsor e parceiros, as boas práticas associadas às iniciativas de partilha definidas pelos participantes e, onde se promove uma cultura de partilha e valorização da experiência dos colaboradores, enquanto valor interno do Grupo.

O balanço realizado em cada edição do programa tem revelado o sucesso do “Valorizar a Experiência”, na medida em que os participantes descrevem a sua experiência com expressões reveladoras da sua essência: partilha, reconhecimento, satisfação, orgulho, humanidade, valorização, pertença, emoção, vontade e energia. À semelhança dos anos anteriores, o balanço dos *workshops* da terceira edição revela que os colaboradores também destacam como aspectos mais apreciados a partilha de conhecimento e experiências, a interacção entre as pessoas de diferentes Empresas do Grupo e a possibilidade de reflectirem e analisarem todo o seu percurso profissional.

O sucesso do Programa Valorizar a Experiência tem chegado ao conhecimento de diversas entidades exteriores tendo suscitado interesse no mundo académico, político e social, pelo seu carácter inovador a nível de práticas corporativas dirigidas a este segmento. Para além dos contactos estabelecidos com Empresas e diversas Instituições de Ensino que solicitaram a possibilidade de analisar o programa como estudo de caso, em 2012, no âmbito das iniciativas promovidas pelo Ano Europeu do Envelhecimento Activo e da Solidariedade entre as Gerações, a EDP foi convidada a partilhar este projecto de gestão do talento sénior, nas Comemorações do Ano Europeu do Envelhecimento Activo na Assembleia da República e na Conferência Internacional de Envelhecimento e Inovação realizada na Fundação Calouste Gulbenkian, tendo ainda sido premiada na Sessão de Encerramento do Ano Europeu do Envelhecimento Activo, que se realizou em Braga, a 3 de dezembro de 2012.

Este reconhecimento do sucesso e do impacto do Programa na motivação e valorização dos saberes dos seus colaboradores, é também interno ao Grupo EDP. Também as restantes geografias têm promovido uma reflexão sobre as suas práticas de gestão de talento mais sénior. A EDP no Brasil já implementou o programa e encontra-se em análise a sua extensão às restantes geografias do Grupo EDP.

Como resultado do sucesso e do carácter inovador do programa, o “Valorizar a Experiência” foi distinguido na categoria “Gestão de talento sénior” da “Excelência SEDES 2012” e premiado no Concurso Europeu do Ano do Envelhecimento Activo e da Solidariedade entre Gerações com a menção honrosa na categoria de “Locais de Trabalho para Todas as Idades”.

XI.2. AVALIAÇÃO DE POTENCIAL E DESEMPENHO

A EDP sabe da importância do seu capital humano. Está, por isso, consciente de que o sucesso da Empresa depende directamente das suas pessoas, pelo que assume a avaliação do potencial e do desempenho do seu activo humano como uma prioridade e o princípio para desenvolver e fazer crescer os colaboradores e a Organização.

O processo de avaliação tem como objectivos reconhecer a performance, identificar e recompensar o mérito e orientar o desenvolvimento e as oportunidades de carreira dos colaboradores. Neste âmbito, a promoção do diálogo entre a chefia e a equipa beneficia e reforça a cultura de *feedback*, muito importante em todo o processo.

Esta avaliação visa estimular comportamentos maximizadores de produtividade, de responsabilidade, de participação e desenvolvimento dos colaboradores, atribuindo a cada pessoa um papel indispensável para alcançar os objectivos globais, valorizando o contributo individual. Estimular a criação de valor através da gestão de competências e de desempenho revela-se fundamental na gestão das pessoas.

O processo de avaliação de potencial e de desempenho impulsiona a uma reflexão sobre o nível de competências do colaborador e a sua capacidade de gerar resultados. O contributo individual é valorizado através de um plano de objectivos específicos, mensuráveis, realistas, definidos no tempo e alinhados com o negócio. Desta forma, cada colaborador fica a saber o que se espera de si, como está a ser o seu desempenho e quais os aspectos possíveis de melhorar.

O conjunto deste processo de avaliação decorre por fases definidas de acordo com um calendário anual, em que a avaliação de competências e potencial decorre no primeiro trimestre do ano e a avaliação do desempenho ocorre no primeiro quadrimestre do ano posterior àquele a que respeita a avaliação. Todo o processo envolve o próprio colaborador, a hierarquia e, quando aplicável, os pares. A avaliação dos colaboradores é tanto mais rica quanto maior for a variedade das fontes de avaliação, a capacidade dinamizadora do envolvimento dos colaboradores e do diálogo entre a hierarquia e o colaborador.

MODELOS DE AVALIAÇÃO

No universo EDP, a avaliação engloba três modelos:

- Avaliação 270°: envolve o colaborador, a hierarquia e dois pares do colaborador;
- A avaliação 180°: resulta da média ponderada da auto-avaliação do colaborador e da avaliação da hierarquia;
- Avaliação 360°: decorre da média de quatro avaliações: colaborador, dois pares do colaborador, hierarquia e, no caso das hierarquias, de dois subordinados.

Esta variação deve-se aos diferentes níveis de maturidade do processo ao nível da sua aplicação nos vários países onde a EDP actua.

Em 2012, concretizou-se o objectivo de se implementar um modelo de avaliação comum a todas as geografias, pelo qual passaram a ser avaliados mais 4.368 colaboradores. Esta uniformização permite maior alinhamento com a estratégia de negócio e maior equidade.

Foi ainda possível continuar a implementar novos desenvolvimentos, tendo-se alargado a avaliação 360° para 47% de todas as chefias do Grupo, que representam a totalidade das chefias superiores.

Sendo uma empresa que tem bem presente a dimensão e representação geográfica do Grupo, os modelos de gestão do desempenho têm vindo a evoluir, assistindo-se a um alinhamento cada vez maior dos ciclos de avaliação em todas as geografias. Os valores que regem a actuação da EDP, neste campo, acompanham as melhores práticas internacionais.

Aplicaram-se ainda KPI com carácter corporativo, que vinculam as áreas com as metas estabelecidas no Grupo sobre temas de Gestão das Pessoas (KPI de Mobilidade e Clima Organizacional – Definição e Implementação de Plano de Melhorias). Para gerir esta mudança, realizaram-se cerca de 50 sessões de comunicação, nas quais participaram todos os colaboradores, e formação sobre o *Feedback* na Gestão de Pessoas, para novas chefias, garantindo-se a capacitação de todos os intervenientes e continuando a reforçar uma cultura de *feedback*.

LÍDER EDP

A Organização considera que o perfil do líder EDP tenha as seguintes competências essenciais para o exercício da liderança:

- Gestão da Mudança e Inovação – comportamentos pelos quais demonstra entender a necessidade da mudança, adaptando-se à mesma, sendo proactivo na procura de ideias e soluções inovadoras, alinhadas com os desafios do Grupo;
- Visão Integrada do Negócio – comportamentos pelos quais demonstra compreender a estratégia de negócio da Companhia, a importância da gestão dos *stakeholders* e o modelo de gestão orientado para a sustentabilidade do negócio a médio/longo prazo;
- Geração de Resultados e de Valor – comportamentos pelos quais demonstra que a sua actuação está dirigida para acções que permitam concretizar os objectivos estratégicos, evidenciando capacidade de equacionar informações críticas e decidir pelas soluções que mais contribuem para a melhoria dos resultados;
- Liderança Inspiradora – comportamentos pelos quais demonstra que conduz e orienta a equipa para os objectivos atribuídos, transmitindo as diretrizes e prioridades com clareza, estabelecendo o grau de delegação mais adequado com cada colaborador para o seu desenvolvimento e influenciando positivamente na sua motivação;
- Alinhamento e Envolvimento Organizacional – comportamentos pelos quais demonstra alinhamento e envolvimento com os princípios, valores e políticas da Organização, actuando em conformidade, sendo um facilitador na transmissão da cultura organizacional;
- Inteligência Emocional – comportamentos pelos quais demonstra a capacidade para reconhecer e interpretar os sentimentos próprios e os dos outros, de gerir eficazmente as suas próprias emoções e as da equipa, de se automotivar, adaptando formas de actuação relacional (atitudes, comportamentos) às necessidades e ao enquadramento organizacional.

XII. REMUNERAÇÕES, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E BENEFÍCIOS

XII.1. REMUNERAÇÕES

Mais do que a forma de remunerar o tempo, a energia, os conhecimentos, as competências e o desempenho dos colaboradores, o sistema de compensações e benefícios transmite também os valores e cultura EDP.

No quadro das compensações e benefícios, a Companhia procura reconhecer e estabelecer o princípio da equidade interna e o da competitividade externa, ou seja, diferenciar pelo binómio contribuição/retribuição e, simultaneamente, posicionar-se como referência de mercado em termos de política remunerativa.

No caminho do reconhecimento e na forma como este é compensado, evidencia-se, entre outros, a possibilidade de atribuição de Prémios de Distribuição de Resultados, Prémios de Mérito e os momentos de reconhecimento, como os eventos que celebram os 25 anos de antiguidade de cada colaborador na Empresa. Reconhecer o mérito dos colaboradores implica estar atento ao modo como se empenham no dia-a-dia, como, além do que lhes é solicitado, intervêm na superação dos objectivos e, não menos importante, a forma como demonstram a sua iniciativa.

A EDP valoriza, por isso, o seu capital humano, contributo fundamental na história de sucesso da Organização, e, como tal, é com prontidão que reconhece esse empenho. O papel das hierarquias, neste domínio, é também fundamental, pois todos os dias existe a oportunidade do elogio e do reconhecimento.

Na EDP existem diversos níveis de reconhecimento, que se concretizam através de compensações pecuniárias e de benefícios complementares. Nas primeiras incluem-se: a 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; possibilidade de remuneração variável, na qual se inclui a distribuição de resultados e prémios extraordinários e/ou ocasionais por desempenho individual ou de grupo; outras remunerações de carácter não permanente ou descontínuo, tais como: complementos de remuneração variável, complementos de desempenho de actividade extraordinária e complementos remuneratórios decorrentes do exercício da actividade, além do contrato.

Os benefícios complementares, decorrentes das obrigações emergentes do contrato de trabalho, poderão aplicar-se e ser de carácter social (seguro de acidentes pessoais); assistência médica e medicamentosa (plano de saúde de

acordo com o preconizado no Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) e Seguro de Saúde FLEX, consoante o contrato de trabalho vigente para cada colaborador); seguros de vida no caso da população não abrangida pelo Acordo Colectivo de Trabalho ou algum convénio; plano de pensões e de benefício definido, para os colaboradores abrangidos pelo ACT e de contribuição definida para os Contratos Individuais de trabalho; quando aplicável, outros benefícios como energia eléctrica a preços reduzidos. Destaca-se ainda a possibilidade de atribuição de outros benefícios complementares, como sejam o apoio a deslocações através do Cartão de Combustível, apoio em despesas ao serviço da EDP, telemóvel para uso pessoal e, em alguns casos, a atribuição de viatura de serviço.

COMPENSAÇÃO VARIÁVEL

O cálculo da compensação variável baseada em KPI individuais e corporativos está directamente relacionado com a evolução da implementação do processo de Avaliação de Potencial e Desempenho (APD) em toda a Organização. Este processo tem vindo a ser aplicado aos colaboradores das várias empresas da EDP de forma faseada desde 2007, ano em que foi aplicado apenas ao primeiro nível (Executive/Top Management).

A performance dos colaboradores, ou seja, o cumprimento dos objectivos definidos (KPI), associada à compensação varia em função das categorias. Confirma-se que as diferenças observadas aquando da comparação do peso da remuneração variável nos vários segmentos estão relacionadas com a maior ou menor exigência em função dos objectivos pré-definidos anualmente. Conforme cresce a responsabilidade, aumenta, em paralelo, o peso da componente variável do salário.

Em média, nas empresas do Grupo EDP, a performance individual dos colaboradores contribuiu em 10,75% para o cálculo da remuneração variável no ano 2011 (os dados relativos a 2012 ainda não estão processados, pois decorre até final de março de 2013 o processo de avaliação de desempenho dos colaboradores do Grupo, o qual será a base para cálculo de eventual remuneração variável).

QUADRO DOS SALÁRIOS MÉDIOS MENSIAIS POR GÉNERO E GEOGRAFIA (EUROS)

(EXCLUI OS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO DO GRUPO)

				2011
GEOGRAFIA/GÉNERO	MASCULINO	FEMININO	TOTAL	
Portugal	2.840	2.914	2.855	
Espanha	4.267	3.637	4.116	
Resto da Europa	4.393	3.790	4.197	
Brasil	2.253	2.127	2.224	
EUA	5.991	4.789	5.534	
TOTAL	3.019	2.959	3.006	
				2012
Portugal	2.938	3.014	2.953	
Espanha	4.278	4.070	4.227	
Resto da Europa	4.423	3.135	3.988	
Brasil	1.989	2.124	2.020	
EUA	6.103	4.814	5.642	
TOTAL	3.020	3.078	3.033	

Em 2012, observou-se um aumento generalizado, ainda que contido, das remunerações médias mensais na maioria das geografias, com excepção do Brasil e Resto da Europa. No total das geografias, o salário médio mensal cresceu cerca de 1%, o equivalente a um aumento médio de 27 euros. Comparando todas as geografias, os EUA lideram a tabela com um salário médio mensal mais elevado, enquanto o Brasil apresenta os valores mais baixos.

De uma forma geral, os salários médios mensais homem/mulher na EDP são equilibrados, na medida em que não é feita discriminação de género no desempenho do mesmo tipo de função. Contrariando a tendência do ano anterior, em 2012, a variação entre os dois géneros foi de 58 euros mensais a mais para as mulheres. Esta tendência é visível em Portugal e no Brasil, que pagam às mulheres ligeiramente acima daquilo que pagam aos homens (mais 76 euros e 135 euros, respectivamente).

Em Espanha, a diferença é de 208 euros anuais a favor dos homens. A diferença salarial mais acentuada ocorre nos EUA e no Resto da Europa. No caso dos EUA, essa diferença é justificada pelo facto de existirem 33 colaboradores menos qualificados, dos quais apenas um desses é do género masculino e 32 são colaboradoras, o que contribuiu para a descida da média global salarial das mulheres neste país. A mesma justificação é aplicável às diferenças salariais obtidas através das médias globais.

REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL FIXA ANUALIZADA (EUROS) POR GEOGRAFIA E CATEGORIA PROFISSIONAL

GEOGRAFIA/ CATEGORIA PROFISSIONAL	2011			
	CAE	DIRIGENTES	QUADROS SUPERIORES	RESTANTES COLABORADORES
Portugal	52.537	6.983	3.469	2.242
Espanha		8.553	4.266	3.239
Resto da Europa		5.145	4.103	3.493
Brasil		11.900	3.191	1.286
EUA		11.581	5.022	2.876
TOTAL	52.537	7.955	3.691	2.164

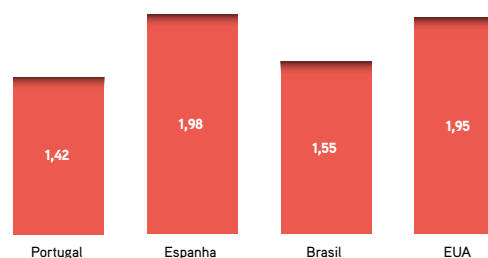
GEOGRAFIA/ CATEGORIA PROFISSIONAL	2012			
	CAE	DIRIGENTES	QUADROS SUPERIORES	RESTANTES COLABORADORES
Portugal	43.832	7.077	3.566	2.315
Espanha		8.728	4.289	3.355
Resto da Europa		9.374	3.470	2.286
Brasil		11.952	2.989	1.099
EUA		10.670	4.931	3.028
TOTAL	43.832	8.184	3.674	2.159

A EDP defende e pratica a política de remunerações equilibradas e de acordo com as funções desempenhadas. Em 2012, apenas o CAE sofreu uma redução superior a 10%, a mais significativa. Já os cargos de “dirigentes” beneficiaram de um ligeiro aumento, excepto nos EUA, que assistiram a uma redução de 8%. Os “quadros superiores” e os “restantes colaboradores” também registaram uma descida em quase todas as geografias, as excepções foram Portugal e Espanha onde se assinalaram ligeiros aumentos. As remunerações dos “restantes colaboradores” subiram também nos EUA.

A EDP promove a igualdade de oportunidades e defende o equilíbrio salarial entre os géneros. Em 2012, o rácio salarial masculino/feminino subiu 0,04 pontos em relação ao ano transacto. A tendência para o equilíbrio tem vindo a verificar-se ao longo dos anos.

Torna-se, assim, evidente a aposta da EDP no sentido de garantir níveis salariais promotores da igualdade de oportunidades, baseados no mérito, desempenho e competências dos seus colaboradores.

RELAÇÃO ENTRE O MENOR SALÁRIO PAGO NA EDP E O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL DE CADA GEOGRAFIA



Em qualquer uma das geografias do Grupo, o salário mínimo praticado é superior ao salário nacional dos países onde actuam. Em Portugal, o salário mínimo da EDP é 1,42 vezes superior ao salário mínimo nacional. Em Espanha, esta diferença sobe para 1,98, sendo este o valor mais elevado, seguindo-se o dos EUA, com 1,95. No Brasil, o salário mais baixo praticado nas empresas do Grupo é 1,55 vezes superior ao salário mínimo nacional. O rácio aumentou em todas as geografias face a 2011.

A evolução da produtividade do trabalho, expressa em valor acrescentado bruto por horas trabalhadas, registou um decréscimo de 4%. Esta variação anual ficou a dever-se ao acréscimo de custos das vendas de 12,6%, não compensado pelo acréscimo de 8,1% do volume de negócios.

XII.2. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Política de Segurança da EDP corrobora o compromisso com uma Gestão da Segurança no Trabalho numa perspectiva de melhoria contínua e na convicção de que o desenvolvimento laboral num ambiente seguro e saudável constitui um factor determinante para a satisfação dos colaboradores e uma mais-valia para o sucesso nos resultados.

A responsabilidade da Companhia pela prevenção e controlo dos riscos laborais está integrada na cadeia hierárquica. Em matéria de saúde ocupacional, os serviços internos de medicina do trabalho são responsáveis por vigiar a saúde dos colaboradores através dos exames médicos, promover a educação sanitária e verificar as condições nos locais de trabalho e dos equipamentos de primeiros socorros.

RÁCIO SALARIAL POR GÉNERO (H/M), CATEGORIA PROFISSIONAL E GEOGRAFIA

CATEGORIA PROFISSIONAL/ GEOGRAFIA	2011						2012					
	PORTUGAL	ESPAÑA	RESTO DA EUROPA		BRASIL	EUA	TOTAL	PORTUGAL	ESPAÑA	RESTO DA EUROPA		BRASIL
Rácio salarial por género (H/M)	0,97	1,05	1,41	0,94	1,27	0,98	0,97	1,17	1,16	1,06	1,25	1,02
Dirigentes	1,14	1,13	0,97	1,03	0,95	1,09	1,14	1,09	0,67	1,21	0,98	1,11
Quadros superiores	1,11	1,00	1,14	1,23	1,01	1,11	1,10	1,09	1,15	1,26	1,08	1,13
Quadros médios	0,93	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,93	0,92	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,92
Quadros intermédios	1,00						0,99	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,99
Profissionais qualificados	0,93	1,03	1,26	0,93	0,86	0,92	0,94	1,19	0,61	1,09	1,14	0,98
Profissionais semiquificados	0,97	n.d.	n.d.	1,65	n.d.	1,06	1,02	n.d.	n.d.	1,59	n.d.	1,17

O Comité de Prevenção e Segurança, onde estão representadas ao mais alto nível directivo as empresas do Grupo associadas a actividades de risco, apoia o Conselho de Administração Executivo da EDP na definição de objectivos estratégicos e na gestão da segurança. Uma estrutura corporativa de Segurança e Saúde no Trabalho é o órgão de apoio ao Comité de Prevenção e Segurança e ao Conselho de Administração Executivo para a coordenação e gestão da segurança e saúde no trabalho no Grupo. As actividades são localmente implementadas e desenvolvidas pelos Serviços de Prevenção e Segurança das unidades de negócio.

Para assegurar o compromisso com a segurança, saúde e bem-estar dos colaboradores, a EDP responsabiliza-se pela prestação de cuidados médicos no âmbito da medicina no trabalho e de saúde ocupacional. O benefício “assistência médica” é proporcionado em todas as empresas/geografias, existindo, por razões que se prendem com vínculos laborais, convénios e outra legislação aplicável, nomeadamente de ordem fiscal e parafiscal, formas e níveis diferentes para disponibilizar esse benefício. Por regra, é extensível ao agregado familiar, com participação inferior à dos trabalhadores.

Para promover a redução dos riscos não ocupacionais destaca-se, em 2012, a prossecução do programa e acções de informação e sensibilização previstas para a implementação da Política de Prevenção e Controlo do Álcool, tendo sido realizadas 20 acções de formação envolvendo cerca de 400 colaboradores da EDP em Portugal.

Para actuar preventivamente na redução dos riscos à saúde e com o objectivo de lançar na EDP um programa de gestão de stress ocupacional, iniciou-se, em 2012, um estudo dos factores determinantes de riscos psicossociais, em parceria com o Instituto de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina de Lisboa. Este programa inclui uma fase de diagnóstico por amostragem, acções de sensibilização e um programa de acompanhamento através da medicina do trabalho. Durante 2012, decorreu a fase de diagnóstico que abrangiu uma amostragem de cerca de 5.000 pessoas.

Em 2012, foram reconhecidos sete casos de doenças profissionais em Portugal, dos quais apenas cinco com desvalorização, e um caso no Brasil.

Face ao número de situações com desvalorização, a taxa de doenças profissionais com desvalorização por milhão de horas trabalhadas é de 0,42 em Portugal, 0,21 no Brasil e de 0,29 para o Grupo EDP.

ACTIVIDADES DA MEDICINA DO TRABALHO (PORTUGAL)

Durante 2012 há a salientar como aspectos mais relevantes da actividade da Medicina do Trabalho:

- Cumprimento do plano de exames médicos;
- Sensibilização para a promoção da saúde e bem-estar e de prevenção do risco cardíaco;
- Continuação dos programas de nutrição e de desabituação tabágica;

QUADROS RESUMO DA ACTIVIDADE DA MEDICINA DO TRABALHO	2012
EXAMES MÉDICOS	5882
Admissão	145
Periódicos	5575
Ocasionais	162
CONSULTA DE DESABITUAÇÃO TABÁGICA	56
CONSULTA DE NUTRIÇÃO	600
OUTRAS ACTIVIDADES	
Rastreio de risco cardiovascular	1528
Acções de educação para a saúde	29
Participação em Comissões de Segurança	37
Visitas aos locais de trabalho	34

FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO DE COLABORADORES E DE PSE

A concretização da formação em matérias de segurança e saúde no trabalho aos colaboradores da EDP e aos prestadores de serviço, em 2012, passou por um extenso programa de 1.811 acções, com o envolvimento de 17.202 colaboradores e 92.014 horas de formação.

Em 2012, ocorreram 170 acções de formação em primeiros socorros a colaboradores EDP e de PSE, envolvendo 1.491 formandos.

Em colaboração com corporações de bombeiros, escolas profissionais e secundárias, associações empresariais e sindicatos, foram realizadas 65 acções de informação sobre os procedimentos a respeitar em situações de combate a incêndios em instalações eléctricas, em redes e instalações de gás, ou em locais na sua proximidade, assim como cuidados a ter no manuseamento de equipamentos eléctricos.

A preocupação em assegurar a colaboradores e prestadores de serviços as condições adequadas para um desenvolvimento sustentável em matéria de segurança no trabalho, é um dos compromissos expressos na Política de Segurança e Código de ética da EDP.

A formação em matérias de segurança e saúde no trabalho é realizada de acordo com o procedimento “PG 38.005 EDP Formação, Sensibilização e Competências em Segurança” do sistema de gestão da segurança corporativo (SGSC).

Para os colaboradores EDP, a “Identificação das necessidades de formação”, é desenvolvida no momento do processo de avaliação de desempenho dos colaboradores. Esta identificação é realizada mediante acordo entre a hierarquia e o trabalhador e tem em conta a prevenção de riscos que possam advir de:

- Exercício da actividade;
- Mudanças funcionais dos trabalhadores;
- Novos locais de trabalho;
- Novos equipamentos de trabalho e/ou alterações nos equipamentos;
- Utilização de novas tecnologias, materiais e/ou produtos.

No momento da admissão de um colaborador a sua hierarquia assegura que estes sejam informados e sensibilizados sobre:

- Política de Segurança do Grupo EDP e a sua aplicação no local de trabalho;
- Os riscos associados à sua actividade e os meios de controlo operacional existentes incluindo os meios de protecção individual e colectiva;
- O Plano de Emergência/Evacuação do seu local de trabalho;
- As acções de formação necessárias para a realização da sua função.

A concretização da formação em matérias de segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores EDP em 2012 passou por um extenso programa que envolveu:

GEOGRAFIA	NÚMERO DE ACÇÕES	COLABORADORES ENVOLVIDOS	HORAS DE FORMAÇÃO
Portugal	832	10129	39826
Espanha	403	3518	9170
Brasil	478	3305	40362
EUA	40	114	1529
Outras Geografias	58	136	1127
TOTAL	1811	17202	92014

No que respeita à formação e sensibilização ministrada a trabalhadores de prestadores de

ACTIVIDADES DE DESTAQUE EM 2012

A execução do programa anual de segurança e saúde no trabalho da EDP teve por base um conjunto de acções com vista a prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais, que incluiu, nomeadamente, a formação e treino dos trabalhadores da EDP e de prestadores de serviços, a permanente avaliação e controlo de riscos laborais e a execução de um programa de inspecções e auditorias internas e externas às instalações e obras da EDP.

serviços em matérias de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas 11635 acções envolvendo 127169 colaboradores durante 973665 horas, cujo detalhe se mostra na tabela abaixo.

GEOGRAFIA	PSE - Nº DE ACÇÕES	PSE - COLABORADORES ENVOLVIDOS	PSE - HORAS DE FORMAÇÃO
Portugal	10287	40423	45990
Espanha	110	482	737
Brasil	1225	86198	926907
EUA	0	0	0
Outras Geografias	13	66	31
GRUPO EDP	11635	127169	973665

Nota: Os valores apresentados nos quadros anteriores, incluem a formação registada em sistema pela Direcção de Formação, Recrutamento e Documentação (DFRD) da EDP Valor e a formação/sensibilização feita e registada localmente indicada por cada empresa.

Para além da formação acima referida foram ministradas 170 acções de formação em primeiros socorros a colaboradores EDP e de PSE envolvendo:

GEOGRAFIA	Nº DE ACÇÕES	HORAS DE FORMAÇÃO
Portugal	32	257
Espanha	27	272
Brasil	101	895
EUA	6	52
Outras Geografias	4	15
TOTAL	170	1491

ACIDENTES E QUASE-ACIDENTES

Em 2012, ocorreram 38 acidentes de trabalho com colaboradores EDP, com ausência de um ou mais dias, traduzindo-se numa redução de 17% face a 2011, e foram reportadas 308 situações de quase-acidente. Com o objectivo estratégico "Zero acidentes, nenhum dano pessoal", a EDP definiu, para 2013, um objectivo de redução de 5% do indicador frequência de acidentes de trabalho, tanto para colaboradores EDP, como para colaboradores de prestadores de serviço.

O conjunto de indicadores publicados pela EDP reflectem os resultados das acções e iniciativas concretizadas ao longo do ano em reforço da melhoria das condições de segurança no trabalho, nomeadamente nos domínios da formação e sensibilização, avaliação e controlo de riscos, actuação preventiva junto dos prestadores de serviços e incremento do programa de auditorias e inspecções.

Não obstante o esforço desenvolvido, há a lamentar a ocorrência de cinco acidentes mortais,

de natureza rodoviária, com colaboradores EDP em Portugal. No que se refere a PSE (prestadores de serviço externo), há a registar a ocorrência de 13 acidentes mortais, três dos quais devido a um desprendimento de terras súbito e imprevisto, um por acidente rodoviário e os restantes por actos ou situações inseguras. Para mais detalhe, consultar www.edp.pt/sustentabilidade/prevencao_e_seguranca/seguranca_em_numeros.

Registaram-se ainda oito acidentes mortais de origem eléctrica em instalações ou equipamentos EDP, ocorridos com pessoas estranhas à actividade da EDP, essencialmente em situações de trabalhos de construção civil na proximidade de linhas eléctricas em tensão.

PREPARAÇÃO PARA RESPOSTA A EMERGÊNCIAS

Em 2012, realizaram-se 212 exercícios de simulacros em diversas instalações industriais, administrativas e obras em curso, tendo como finalidade testar a eficácia dos respectivos planos de emergência internos (49 em Portugal, 94 em Espanha, 40 no Brasil, 18 nos EUA e 11 nas outras geografias). Estes exercícios contaram com o envolvimento de entidades externas, tais como a protecção civil, os bombeiros e autoridades de polícia e segurança pública. Destaca-se, neste âmbito, a realização de um simulacro na plataforma WindFloat, em parceria com a força aérea, onde se testou a prontidão dos meios de socorro num cenário de evacuação de um ferido grave.

XII.3. BENEFÍCIOS

A EDP garante a todos os seus colaboradores sistemas de protecção na doença complementares aos serviços públicos de saúde em vigor em cada país e, na velhice, assegura planos complementares de reforma, seguros de acidentes pessoais e de vida.

Os colaboradores têm também direito a subsídios de estudo específicos para os próprios e para os seus descendentes. Através de mecanismos complementares aos do Serviço Nacional de Saúde, são concedidos, em alguns casos, cuidados médicos durante o período de reforma e de reforma antecipada.

Neste contexto, a EDP oferece aos seus colaboradores uma série de benefícios complementares nos quais, em 2012, investiu um total de mais de 131 milhões de euros, valor aproximado ao registado no ano anterior.

BENEFÍCIOS SOCIAIS EM 2012 (VALORES EM €)

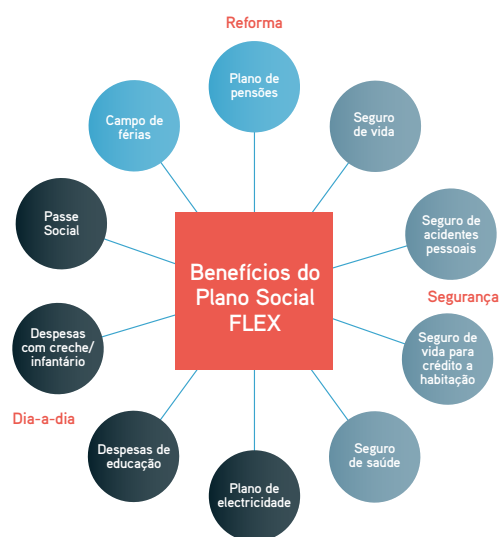
	PORTUGAL	ESPAÑA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	GRUPO EDP
Seguro de Vida, Acidentes Pessoais e Saúde	1.188.622,53	1.077.832,23	117.170,52	1.031.733,38	2.668.082,68	6.083.441,34
Assistência Médica	26.712.384,94	86.264,76	0,00	10.112.023,60	0,00	36.910.673,30
Fundo de Pensões	58.112.614,03	6.161.666,60	226.542,18	4.727.640,01	1.780.823,52	71.009.286,34
Creche e escolas	2.683.548,51	62.939,49	0,00	241.588,26	0,00	2.988.076,26
Colónias de Férias	581.125,44	222.321,47	0,00	0,00	0,00	803.446,91
Subsídio de Morte e Funeral	3.017.422,58	0,00	0,00	0,00	0,00	3.017.422,58
Prémios de Antiguidade	541.802,65	0,00	0,00	0,00	0,00	541.802,65
Prémio de Passagem à Reforma	622.450,00	0,00	0,00	0,00	0,00	622.450,00
Subsídios para Actividades Socio-Culturais	1.111.817,11	19.557,42	0,00	0,00	0,00	1.131.374,53
Fornecimento Energia a Preços Reduzidos	5.121.254,79	1.344.742,48	0,00	0,00	0,00	6.465.997,27
Outros	604.400,74	330.586,13	0,00	558.523,36	0,00	1.493.510,23
TOTAL	100.297.443,32	9.305.910,58	343.712,70	16.671.508,61	4.448.906,20	131.067.481,41

Em termos globais, verifica-se que o maior volume de investimento (54%) foi feito no Fundo de Pensões – mais de 71 milhões. Esta realidade é visível em Portugal, onde se investiram 58 milhões neste Fundo, em Espanha, com a atribuição de 6 milhões, e no Resto da Europa, com 226 mil euros.

A análise geográfica revela ainda que no Brasil a maior fatia do investimento foi, uma vez mais, para a Assistência Médica, com 10 milhões de euros. Nos EUA, o investimento em benefícios sociais incidiu, sobretudo, em Seguros de Vida, Acidentes Pessoais e Saúde.

Com respeito aos benefícios, em Portugal, os colaboradores abrangidos pelo Acordo Colectivo de Trabalho beneficiam do Plano de Pensões de Benefícios Definidos. Este plano de benefícios sociais é financiado através de um Fundo de Pensões e complementado através de uma provisão específica. Neste Fundo de Pensões estão incluídas as responsabilidades com complementos de pensões de reforma (idade, invalidez e sobrevivência). Para os restantes colaboradores do Quadro Permanente das empresas em Portugal, o Grupo criou um Plano de Pensões de Contribuição Definida, através do qual garante uma taxa de contribuição mensal igual a 3% da remuneração anual (14 salários) do trabalhador. Por outro lado, numa óptica de incentivo à poupança de longo prazo, a empresa acrescenta mais 1% à sua contribuição mensal, se o trabalhador também participar com 2% da sua remuneração.

A EDP disponibiliza ainda, através do Plano Social EDP Flex, um conjunto de benefícios sociais aos colaboradores não abrangidos pelo ACT, que integram o quadro de pessoal de um conjunto de empresas do Grupo EDP, com contrato individual de trabalho.



A concretização desse plano desenvolve-se através de duas componentes distintas: a fixa e a flexível. A componente fixa caracteriza-se pela atribuição de benefícios não susceptíveis de alteração, por parte dos trabalhadores. A forma de utilização dos benefícios flexíveis depende exclusivamente das opções e vontade dos trabalhadores.

- Componente fixa: benefícios sobre os quais não há qualquer opção de flexibilidade. São os benefícios que a Empresa entende serem essenciais a toda a população e para alguns deles é possível efectuar um reforço através da componente flex;
- Componente flex: benefícios flexíveis pelos

quais poderão distribuir os seus créditos flex e que em alguns casos poderão incluir o agregado familiar;

- Benefícios voluntários: benefícios que oferecem condições mais vantajosas, enquanto colaborador da EDP e que decorrem de protocolos entre esta e outras entidades.

PLANO FIXO

Fundo de Pensões, Seguros de Vida, Saúde e Acidente Pessoais, Plano de Electricidade

PLANO FLEX

5% da remuneração regular - com um mínimo de 900€ anuais que podem ser gastos em: Fundo de Pensões, Seguros de Saúde, vida e Acidentes Pessoais, Creches e Infantários, Passe Social, Donativos e Campos de férias.

PROGRAMA CONCILIAR

Em 2008 nasceu o programa Conciliar, organizado em quatro grandes áreas: Saúde e bem-estar, Apoio à Família, Vida Pessoal e Trabalho e Cidadania. Trata-se de uma iniciativa que se materializa num crescendo de medidas e políticas conciliadoras, desenvolvidas no âmbito do programa, por iniciativa das empresas, unidades de negócios, direcções, ou inseridas nas condições dos contratos de trabalho, colectivos e individuais. A Companhia pretende contribuir para uma melhoria da qualidade de vida das suas pessoas.

No campo da Saúde e bem-estar destacam-se os protocolos estabelecidos com diversas entidades e organismos que oferecem aos colaboradores da EDP condições vantajosas para aquisição de produtos e/ou serviços.

O Apoio à Família é outro dos eixos fundamentais deste programa, no âmbito do qual são organizadas, frequentemente, iniciativas especialmente desenhadas para os filhos e netos dos colaboradores EDP. As acções estão adaptadas a diferentes escalões etários e podem ser na área da animação, formação e desenvolvimento.

A vida familiar e privada de cada colaborador deve ser estimulada e reconhecida como complemento integrativo na dimensão do Grupo EDP. Ser EDP é também poder conciliar o trajecto profissional com os interesses individuais e familiares que a Companhia valoriza.



A EDP acredita que as pessoas que conseguem ter um equilíbrio nos seus diferentes papéis (pessoal e profissional) são mais felizes, mais criativas, mais enérgicas, estão mais motivadas e são mais produtivas. Características que fazem colaboradores e organizações bem-sucedidas. O reforço da relação emocional entre as pessoas e a Empresa gera êxito e a EDP sabe que as organizações se fazem de pessoas assim.

Como social e familiarmente responsável, a EDP associa-se e celebra com os seus colaboradores alguns dos momentos mais importantes das suas vidas. Destacam-se medidas como o apoio a gestantes com a oferta de duas semanas de licença, sem perda de benefícios, no período anterior à data prevista para o parto, assim como a atribuição de 500 euros por cada nascimento de filho(s) de colaboradores, depositados na conta bancária da criança.

MODELO DE GESTÃO PARA EFR

Modelo assente numa série de documentos normativos que compõem a família "efr 1000" e foi concebido para dar resposta às necessidades e expectativas tanto de grandes empresas como de PME's.

Os elementos do modelo efr (1000-1) são:

- Diagnóstico e compromisso
- Políticas e medidas
- Objectivos de melhoria
- Suportes:
 - Organizativos
 - Processos
 - Indicadores efr
 - Registos e evidências
- Planos e programas
- Comunicação e formação interna
- Acompanhamento e avaliação
- Auditoria interna
- Auto avaliação

efr é um movimento internacional que, no âmbito da RSE, se propõe apresentar soluções e dar resposta às questões relacionadas com a conciliação da vida familiar e laboral, o apoio à igualdade de oportunidades e à inclusão dos mais desfavorecidos. Tendo como referência o cumprimento da legislação aplicável e os acordos de negociação colectiva, é nosso objectivo que as empresas efr se auto-regulem voluntariamente neste campo.

efr é uma resposta à nova cultura sociolaboral e empresarial baseada na flexibilidade, no respeito e no compromisso mútuo.

Actualmente a Fundação Másfamilia é proprietária do sistema privado de certificação efr.

Destaque para o facto de a EDP facultar um total de 4 horas mensais úteis para cada colaborador desenvolver acções de voluntariado, num total anual de 44 horas em horário útil.

É ainda de realçar as inúmeras actividades que a empresa promove para os filhos e netos de colaboradores activos e reformados: Prémio Cidadania Júnior; excursões a centrais de produção e distribuição de energia; noites no Museu da Electricidade; noites nas barragens; campos de férias de verão, acções pedagógicas no FabLab Junior e circo de natal. Entretanto, considerando a média etária dos colaboradores da empresa, a EDP oferece um presente e um postal a cada avô/avó colaborador(a) celebrando o nascimento do novo membro da família. No plano da Vida Pessoal e Trabalho é de destacar a possibilidade de trabalhar a partir de casa, em casos de extrema necessidade, se a função for compatível e a hierarquia o autorize.

A EDP Energias de Portugal está certificada desde 18 de Janeiro de 2013. Para o efeito, foram auditadas (interna e externamente) um total de 163 medidas consideradas promotoras da qualidade de vida dos colaboradores e prova de que a EDP é uma empresa social e familiarmente responsável. Estes benefícios, à luz da norma efr, foram analisados e segmentados em cinco pilares, nomeadamente:

- Qualidade no trabalho – 79 medidas;
- Apoio à família – 34 medidas;
- Flexibilidade temporal e espacial – 15 medidas;
- Desenvolvimento profissional – 24 medidas;
- Igualdade de oportunidades – 11 medidas.

PROGRAMA CONCILIAR 2012 – MEDIDAS POR GEOGRAFIA ⁽¹⁾

GEOGRAFIAS/ MEDIDAS	CELEBRAR NASCIMENTO E ADOPÇÃO (N.º CRIANÇAS)	APOIO A GESTANTES (N.º DE COLABORADORAS)	VISITA DE CRIANÇAS AO LOCAL DE TRABALHO DOS PAIS (N.º DE CRIANÇAS)	APOIO A PENSIONISTAS (NÚMERO DE PENSIONISTAS)	N.º CRIANÇAS/JOVENS PARTICIPANTES NAS COLÓNIAS DE FÉRIAS JÚNIOR (JOVENS (FILHOS E NETOS DE COLABORADORES)	PRÉMIO CIDADANIA JÚNIOR (JOVENS ESTUDANTES)
Portugal	158	16	145	496	863	85
Brasil	62	48	200	n.a.	174	41
Espanha	90	16	193	n.a.	2	n.a.
TOTAL	310	80	538	496	1039	126

(1) Programa Conciliar ainda não foi implementado nos EUA.

As empresas do Grupo têm disponível na intranet toda a informação relativa ao Programa Conciliar. A forma como cada empresa aplica e desenvolve este projecto tem que ver com a sua realidade e cultura.

CERTIFICAÇÃO EFR

Procurar o equilíbrio em todas as áreas da vida é a razão pela qual se fala em Conciliação. É a necessidade de se conseguir combinar o trabalho com as responsabilidades familiares e pessoais, sem esquecer o tempo livre.

Responsabilidade Social Empresarial é, por isso, uma prioridade crescente no contexto actual nas várias instituições e empresas de Portugal. Neste sentido, a Fundação Másfamilia criou o Certificado efr (empresas familiarmente responsáveis) como uma solução altamente profissional para esta questão e, especificamente, para a conciliação do trabalho com a vida familiar e a igualdade de oportunidades.

A EDP seguiu os modelos de gestão da Fundação MásFamilia e todas as empresas europeias do Grupo possuem certificação efr, nomeadamente, e além das empresas do Grupo em Portugal, também a HC Energia, a Naturgas e a EDP Renováveis, tendo estas três últimas empresas obtido a certificação no último ano.

XII.4. EXEMPLOS DE MEDIDAS EFR APLICADAS NA EDP

QUALIDADE NO TRABALHO							
PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2012	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
ASSOCIAÇÃO DADORES SANGUE EDP	Entidade que visa a promoção e incentivo à dádiva de sangue por parte dos colaboradores da EDP	Entidade que visa promover a dádiva de sangue entre os colaboradores da EDP. Neste seguimento, são realizadas várias campanhas em diversos locais do país, ao longo do ano.	Colaboradores	Número de presenças de colaboradores com o objectivo de doar sangue	6000 presenças	Associação Dadores de Sangue EDP	7010 presenças
FUNDAÇÃO EDP	Cabazes Sabores das Barragens	A Fundação EDP e a EDP Produção promovem a venda de produtos regionais de Trás-os-Montes, concretamente das zonas onde a empresa está a construir barragens, por forma a apoiar os agricultores locais e, simultaneamente, trazer até aos colaboradores (instalações da EDP em Lisboa e Porto) produtos biológicos de qualidade de forma cómoda.	Colaboradores que trabalham na cidade de Lisboa.	Número de cabazes vendidos aos colaboradores de Lisboa e Porto, com entrega na empresa, anualmente	1500	Fundação EDP	1461 cabazes
SUSTENTABILIDADE E AMBIENTE	Luzes dos escritórios apagam às 21h	Nos vários escritórios da EDP, as luzes apagam automaticamente às 21h como forma de lembrar os colaboradores que ainda se encontrem a trabalhar que deverão sair.	Colaboradores	% de colaboradores que são abrangidos por esta medida.	45% de colaboradores abrangidos	Direcção Sustentabilidade e Ambiente (DSA)	45% de colaboradores abrangidos em 2012.
SUSTENTABILIDADE E AMBIENTE	econosco	Programa que visa promover um sistema de partilha voluntária de transportes (quer de carácter privado - casa/trabalho - quer em deslocações em serviço. Esta iniciativa incluiu a criação do site www.boleias.edp.pt , através do qual os colaboradores podem candidatar-se ou verificar se existem ofertas de boleia para a área/trajecto que pretendem. Após realizado um estudo sobre o impacto desta acção, que foi tese de doutoramento, está em processo de análise e validação do CAE uma nova proposta de revitalização deste projecto.	Colaboradores	n.a.	Programa de reavaliação para relançamento em 2013.	DSA	n.a.
SUSTENTABILIDADE E AMBIENTE	Estacionamento para bicicletas nas instalações da empresa	Com a inauguração da sua nova sede no Porto, a EDP disponibilizou espaço específico no estacionamento para as bicicletas dos colaboradores que usam este meio de transporte para se deslocarem.	Colaboradores que se deslocam para o trabalho de bicicleta	Número de lugares de estacionamento para velocípedes/bicicletas sem motor.	Medida em processo de validação pela Administração.	DSA	n.a.
EDP FLEX	Plano de pensões	Contribuição base no valor de 3% da remuneração mensal do colaborador.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	n.a.	Medida aplicada a todos os colaboradores da EDP com contrato individual de trabalho sem termo.	EDP Estudos e Consultoria	Aplicação global
EDP FLEX	Complemento ao subsídio de baixa por doença atribuído pela Segurança Social	No âmbito do plano social edp flex, foi identificado o interesse de vários colaboradores em usufruir de um complemento ao subsídio de baixa por doença atribuído pela Segurança Social (SS), que tem por objectivo aproximar do salário líquido (o complemento mais o subsídio da SS) que o trabalhador teria se não estivesse de baixa. A solução encontrada passou pela criação de um seguro, cuja apólice, pelo seu carácter inédito no mercado português, foi especificamente desenvolvido entre a EDP e a Seguradora Fidelidade Mundial. Trata-se de um benefício com uma forte componente fixa e que vem alargar o leque dos benefícios já disponibilizados pelo edp flex.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes.	Medida lançada em Dezembro de 2012 e, por isso, sem meta estabelecida para esse ano.	EDP Estudos e Consultoria	80,7% colaboradores aderentes (estas adesões tiveram lugar precisamente em Dezembro de 2012, mês de lançamento da medida).
EDP FLEX	Distribuição de Resultados (DR) no Plano Flex	O processo que consiste na aplicação de uma parte da DR, se atribuída, aos benefícios flex disponíveis para o efeito, está alinhado com o processo anual de revisão de escolhas do Plano Flex. Assim, na eventualidade da EDP proceder à DR em determinado ano, (relativamente ao exercício do ano anterior), poderá decidir aplicar uma parte da DR, se atribuída, no Plano de Pensões, Creche/Infantário (crianças até 6 anos, inclusive) ou Educação do Trabalhador/Formação Profissional, com vantagens fiscais, ou seja com isenção de IRS. Porém, esta vantagem só é válida se a opção for exercida em momento anterior ao conhecimento do montante que a Empresa, eventualmente, atribuirá ao trabalhador a título de DR.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes.	10% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	13% de colaboradores aderentes.
EDP FLEX	Reforço do Plano de Pensões	À contribuição fixa que a empresa atribui aos colaboradores em matéria de Plano de Pensões (3%), os colaboradores podem optar, através da componente variável do Plano Flex, pelo reforço de contribuições entre os 2% e os 10%. Nesta situação, a empresa dá um incentivo adicional de 1%.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes.	40% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	46,7% de colaboradores aderentes.
EDP FLEX	Seguro de vida	Cobertura de 14 salários mensais descontados dos montantes existentes no Fundo de Pensões, com possibilidade de cobertura adicional de 14 ou 28 salários mensais.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	n.a.	Medida aplicada a todos os colaboradores da EDP com contrato individual de trabalho sem termo.	EDP Estudos e Consultoria	Aplicação global
EDP FLEX	Seguro de Saúde do colaborador	Comparticipação da EDP em 90% do prémio da apólice do colaborador.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo. Actualmente, a totalidade dos colaboradores com contrato individual de trabalho sem termo (1.007 pessoas) aderiu a esta medida.	% de colaboradores aderentes.	90% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	99% de colaboradores aderentes.

QUALIDADE NO TRABALHO							
PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2012	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
EDP FLEX	Seguro de acidentes pessoais	Os colaboradores estão segurados contra riscos de acidentes pessoais para efeitos de invalidez permanente e morte. Capital seguro de 48 salários mensais	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	n.a.	Medida aplicada a todos os colaboradores da EDP com contrato individual de trabalho sem termo.	EDP Estudos e Consultoria	Aplicação global
EDP FLEX	Despesas com transportes (Passe Social)	Valor total dos recibos de aquisição do passe social utilizado pelos colaboradores, mediante entrega de fotocópia do passe social e dos respectivos créditos referente àquela anuidade.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes.	20% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	26,4% de colaboradores aderentes.
EDP FLEX	Bolsa de Valores Sociais (Donativos)	Possibilidade de fazer donativos em acções sociais com os créditos Flex, investidos sob a forma de acções sociais em organizações escolhidas pelo colaborador.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes	3% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	3% de colaboradores aderentes.
ASSUNTOS SOCIAIS	Apoio psicossocial prestado pela equipa de assistentes sociais da EDP	A EDP, através da EDP Valor, analisa e apoia colaboradores em situações de necessidade psicológica e social.	Colaboradores (em caso de necessidade)	A equipa de assistentes sociais da EDP actua em conformidade com os casos que solicitam apoio.	n.a	Departamento de Assuntos Sociais da Direcção de Serviços de RH (DSR) da EDP Valor	Aplicação global em caso de necessidade.
ASSUNTOS SOCIAIS	Fundo Especial de Acção Social	Fundo criado em 2009. Concede adiantamento por conta de remunerações vincendas aos colaboradores, reformados e pensionistas principais, em situação social, económica e financeira conjuntamente difícil ou de saúde grave que não se encontrem cobertos pelo plano de saúde disponibilizado.	Colaboradores, reformados e pensionistas principais (em caso de necessidade)	Medida aplicada em função das situações de necessidade.	n.a	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Aplicação em caso de necessidade.
ASSUNTOS SOCIAIS	Workshops "Como gerir o meu orçamento"	Entidade formadora: DECO. Objectivos: gerir o orçamento familiar, otimizar recursos financeiros disponíveis e aumentar a poupança, conhecer os meios a que podem recorrer em situação de endividamento excessivo e/ou sobre-endividamento.	Colaboradores (que tenham interesse pelo tema)	Número de <i>workshops</i> promovidos.	Realização de 2 <i>workshops</i> por ano (um em Lisboa e um no Porto).	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Em 2012, realizaram-se os 2 <i>workshops</i> previstos, em Lisboa e Porto.
ASSUNTOS SOCIAIS	Programa de Assistência a Empregados com Problemas de Dependência (alcooolismo e outras adições)	Despiste, encaminhamento para tratamento e prevenção de recaída.	Colaboradores (em caso de necessidade)	Medida aplicada em função das situações de necessidade.	n.a	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Aplicação global em caso de necessidade.
ASSUNTOS SOCIAIS	Formação e sensibilização sobre gestão do stress	A EDP participou em acções de formação sobre esta temática, dirigidas aos colaboradores de Atendimento das lojas das Soluções Comerciais ("Intervenção Bem-Estar - Atendedores").	Colaboradores do atendimento das lojas da EDP Soluções Comerciais	Medida aplicada em função das situações de necessidade.	n.a	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Aplicação global ao segmento em caso de necessidade.
ASSUNTOS SOCIAIS	Acções de informação/sensibilização sobre a Política de Prevenção do Alcool	Acções de informação/sensibilização sobre a Política de Prevenção do Alcool, uma iniciativa conjunta da DSS/DSR em parceria com o Ministério da Saúde através do ex-IDT, actualmente SICAD - Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e Dependências).	Colaboradores	Número de sessões promovidas.	Realização de 90 sessões a nível nacional.	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Em 2012, foram realizadas as 90 sessões previstas.
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Seguro de acidentes pessoais	Os colaboradores estão segurados contra riscos de acidentes pessoais para efeitos de invalidez permanente e morte. Capital seguro de 49 salários mensais.	Colaboradores abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a.	Acordo Colectivo de Trabalho (ACT)	Aplicação global em caso de necessidade.
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Preparação para a reforma	Usufruto de redução de horário de trabalho e dispensas a serviço com a duração de 3 meses consecutivos, dispensa de 2 dias por mês e redução de 25% no horário de trabalho.	Colaboradores abrangidos pelo ACT aos quais preceda 1 ano à data da passagem à situação de reforma e reforma antecipada.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Prémio pecuniário de antiguidade atribuído na passagem à reforma e pré-reforma	A EDP atribui aos colaboradores que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data de passagem à situação da pré-reforma ou reforma, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade e varia entre um, um e meio ou dois salários da BR17 (segundo a tabela salarial de 2012 este valor é de 2.110 euros), conforme se considerem 30/32, 33/35 ou 36 anos de antiguidade, respectivamente.	Colaboradores abrangidos pelo ACT que correspondam ao perfil de antiguidade mínimo de 30 anos.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a	DSR da EDP Valor	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Reforma antecipada	Colaboradores com mais de 40 anos de antiguidade ou que tenham atingido os 60 anos de idade e uma antiguidade de 36 anos têm direito a antecipar a data da passagem à situação de reforma por velhice.	Colaboradores abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a	DSR da EDP Valor	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Assistência Médica e Medicamentosa promovida por parceiros privados protocolados para o efeito.	Esquema complementar de assistência médica e medicamentosa próprio. Disponibilização de postos médicos privados, consultas médicas ao domicílio, incluindo estomatologia.	Colaboradores abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2012	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Complemento dos benefícios da previdência	Prevê a atribuição de complementos de pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice e pensão de sobrevivência.	Colaboradores abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a	DSR da EDP Valor	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Complemento do subsídio de doença	Prevê a atribuição de complemento de subsídio de doença.	Colaboradores abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Complemento do subsídio de maternidade e paternidade	Prevê a atribuição de complementos de subsídio de maternidade e de subsídio de paternidade.	Colaboradores abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a	DSR da EDP Valor	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Complemento do subsídio por descendentes deficientes	Prevê a atribuição de complemento de subsídio por descendentes deficientes.	Colaboradores abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Subsídio e férias extra - 25 anos de carreira	Os colaboradores que alcançam 25 anos de carreira na EDP têm direito a 15 dias (10 dias úteis) de férias e respectivo subsídio (proporcional a esses dias)	Colaboradores que comemoram anualmente 25 anos de antiguidade na empresa.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos, isto é, que perfaçam 25 anos de antiguidade no ano em curso.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Comemoração dos 25 anos de Carreira dos colaboradores	Os colaboradores que comemoraram 25 anos de antiguidade na empresa são convidados para uma festa alusiva ao tema e recebem uma medalha comemorativa.	Colaboradores que comemoram anualmente 25 anos de antiguidade na empresa.	% de colaboradores homenageados anualmente que participam na celebração.	75% dos colaboradores homenageados.	DSR da EDP Valor	73% dos colaboradores homenageados participaram.
SISTEMAS RECURSOS HUMANOS	Antecipação financeira para gastos profissionais	Na EDP, os colaboradores podem solicitar, via quiosque, antecipação financeira para cobertura de despesas profissionais relacionadas com deslocações.	Colaboradores	Aplicado sempre que solicitado, via sistema, pelos colaboradores.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global
SISTEMAS RECURSOS HUMANOS	Quiosque EDP	Os colaboradores gerem a marcação das suas férias, justificação de ausências, apresentação de despesas de deslocação e pedido de veículo de frota, entre outros, através da plataforma Quiosque EDP.	Colaboradores	Todos os colaboradores utilizam este sistema para fazer marcação de férias, justificação de ausências, apresentação de despesas de deslocação.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Assistência médica e medicamentos através da SãVida (empresa do Grupo)	Acesso a assistência médica e medicamentosa através do esquema da EDP, prestado pela empresa SãVida, complementar aos serviços médicos públicos.	Colaboradores e pensionistas abrangidos pelo ACT e conjuge, descendentes e equiparados e ascendentes ou equiparados a cargo.	Taxa de satisfação dos colaboradores abrangidos.	70% de taxa de satisfação obtida através de questionário de satisfação aplicado aos colaboradores abrangidos por esta medida.	SãVida	Segundo o estudo de satisfação realizado em 2012, a taxa de satisfação global é de 74%.
SÃVIDA	Dia do Coração na EDP	A SãVida, promove o Dia do Coração EDP, em colaboração com a Fundação Portuguesa de Cardiologia e integrado nas actividades de Maio - Mês do Coração, levadas a efeito por aquela Fundação.	Colaboradores	A EDP patrocina as acções da Fundação de Cardiologia e promove as mesmas internamente para os seus colaboradores.	n.a	SãVida	Aplicação global.
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Máquinas de vending nas instalações da Empresa	Existem nas instalações da empresa máquinas de vending com o objectivo de proporcionar bebidas e alimentos de forma rápida e acessível aos colaboradores.	Colaboradores	Número de máquinas de vending por milhar de colaboradores.	15 máquinas de vending por cada milhar de colaboradores.	Direcção de Instalações e Serviços (DIS) da EDP Valor	17,9
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Utilização de veículo de frota para uso dos colaboradores em deslocação profissional	A EDP tem uma frota de viaturas que permite aos colaboradores realizarem deslocações de serviço profissional. Através deste método, os colaboradores não têm necessidade de avançar com despesas com combustíveis, pois a cada veículo está associado um cartão Galp Frota, nem com portagens, dado que todos os carros têm via verde. Acresce que todos os colaboradores podem solicitar veículo de frota, através de quiosque online, apenas indo a validação da chefia directa quando o veículo não é entregue no mesmo dia em que foi requisitado.	Colaboradores	Nº dias utilização de viaturas de frota	20.000 dias utilização de viaturas de frota	DIS da EDP Valor	20909 dias

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2012	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Disponibilização de multibanco nas instalações da Empresa	Nas instalações da empresa em meio urbano onde trabalha um grande volume de colaboradores, existem máquinas de multibanco para simplificar o dia-a-dia das pessoas.	Colaboradores	Número de máquinas multibanco por milhar de colaboradores.	1 máquina multibanco por cada milhar de colaboradores.	DIS da EDP Valor	1,0
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Refeitórios nas instalações da Empresa	A EDP gere dois refeitórios em Lisboa, onde trabalham cerca de 30% dos seus colaboradores em Portugal, onde as refeições apresentam uma óptima relação qualidade/preço.	Colaboradores de Lisboa, sede do Porto, Coimbra e Setúbal.	Número de refeições (almoços) anuais prestadas pelos refeitórios da empresa.	220 mil refeições (almoços) por ano.	DIS da EDP Valor	221 mil refeições em 2012.
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Copas com frigorífico, microondas, máquina de café e louça nas instalações da Empresa	Nos edifícios existem copas em todos os pisos, com frigorífico, máquina de café, microondas, torradeira e louça, permitindo que os colaboradores preparem pequenas e rápidas refeições. Além da zona de copa, a EDP disponibiliza máquinas de café nas instalações da empresa em todo o país.	Colaboradores	Número de copas por milhar de colaboradores.	6 copas por cada milhar de colaboradores.	DIS da EDP Valor	8,6
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Sensibilização ambiental dos colaboradores através de pontos de recolha de papel reciclado nas instalações geridas pela EDP Valor e de acção comunicacional em prol da poupança de água	Nas suas instalações, a EDP tem pontos de recolha de papel para reciclagem, como forma de fomentar as práticas de sustentabilidade ambiental entre os colaboradores. Com o objectivo de sensibilizar os colaboradores para a poupança de água, foram colocados autocolantes nos espelhos das casas de banho, elucidando para a necessidade e facilidade dessa poupança através da mudança de pequenas rotinas.	Colaboradores	Número de recolectores de papel para reciclar por milhar de colaboradores.	200 recolectores por cada milhar de colaboradores.	DIS da EDP Valor	224
PROGRAMA CONCILIAR	Transportes: condições especiais para aquisição de bilhetes para a rede ferroviária CP	No seguimento do acordo estabelecido com a empresa, os colaboradores têm condições especiais na aquisição de bilhetes na CP. Ao comprarem o bilhete para classe executiva, pagam apenas o valor de bilhete normal, tanto em deslocações profissionais como particulares.	Colaboradores	n.a.	Não existem indicadores e meta relativos a esta medida por se tratar de uma vantagem que resulta de um acordo estabelecido entre a EDP e a CP sobre os custos de viagens de comboio para colaboradores.	Direcção de Negociação e Compras (DNC) da EDP Valor	n.a.
CLUBE PESSOAL EDP	Promoção e dinamização do Clube do Pessoal EDP	Entidade que visa a promoção cultural, social, recreativa e desportiva, assim como os laços de união com as empresas do Grupo EDP.	Colaboradores sócios do Clube do Pessoal.	% de colaboradores sócios do Clube.	75% dos colaboradores.	Clube do Pessoal	70% de colaboradores eram sócios do Clube em 2012.
CLUBE PESSOAL EDP	Actividades Culturais promovidas pelo Clube do Pessoal EDP	Competições que incluem as modalidades: Literatura (Conto, Poesia e Quadra), Fotografia (Preto e Branco e Cores), Desenho Livre e Artes Plásticas (Escultura e Pintura); gestão de uma galeria de arte; promoção de exposições de trabalhos artísticos criados pelos colaboradores; emissão de medalhas comemorativas e, ainda, o concurso de presépios onde concorrem as várias delegações do Clube.	Colaboradores sócios do Clube do Pessoal.	% dos colaboradores activos sócios do Clube.	2% dos colaboradores activos sócios.	Clube do Pessoal	1% dos colaboradores sócios activos do Clube.
CLUBE PESSOAL EDP	Actividades desportivas promovidas pelo Clube do Pessoal EDP	As actividades inseridas nestas Competições visam o desenvolvimento da prática desportiva e o fortalecimento do convívio na EDP. De destacar, além das várias modalidades, o Golfe Clube EDP; as actividades de Orientação (Orientação Pedestre, Orientação em BTT, Orientação em Ski e Trail Orienteering); a modalidade de Radioamadorismo e a secção de motociclistas.	Colaboradores sócios do Clube do Pessoal.	% dos colaboradores activos sócios do Clube.	2,5% dos colaboradores activos sócios.	Clube do Pessoal	2,3% dos colaboradores sócios activos do Clube.
CLUBE PESSOAL EDP	Protocolos do Clube do Pessoal EDP	Descontos negociados para aquisição de produtos e serviços por parte dos colaboradores associados do Clube.	Colaboradores sócios do Clube do Pessoal.	Os colaboradores tem a informação sobre protocolos no site do Clube do Pessoal e o usufruto dos benefícios é articulado directamente com os parceiros.	O Clube de Pessoal tem uma gestão autónoma e não definiu indicadores e metas que permitam a medição desta medida.	Clube do Pessoal	n.a.
CLUBE PESSOAL EDP	EDP Wellness Centre	A EDP comparticipa sessões de quiroprática e correcção postural, realizadas pela Global Wellness Centres, em instalações da EDP em Lisboa.	Colaboradores que trabalham na área da Grande Lisboa.	% de colaboradores e familiares directos (agregado familiar) da área da Grande Lisboa utentes deste tratamento.	10% dos colaboradores da Área de Grande Lisboa.	Clube do Pessoal	10% de colaboradores utilizadores.
CLUBE PESSOAL EDP	Snack-bars nas instalações EDP	O Clube de Pessoal gere vários snacks bares existentes nas estruturas de produção de energia e outras em vários locais do país, permitindo aos colaboradores acederem a refeições rápidas e económicas no local de trabalho.	Colaboradores	O Clube de Pessoal tem uma gestão autónoma e, a este nível gere os 14 snacks bares que visam a qualidade no trabalho dos colaboradores que trabalham nessas instalações da empresa.	n.a.	Clube do Pessoal	Aplicação global.

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2012	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
AREP	Promoção da Associação de Reformados da EDP (AREP)	Entidade subsidiada pela EDP que visa apoiar social e culturalmente os associados e respectivos conjuges ou equiparados no domínio da segurança social, saúde, habitação e cultura. Está particularmente atenta aos associados que se encontrem em situação de maior fragilidade física, psicológica, financeira ou afectiva.	Colaboradores associados da AREP.	% de colaboradores activos sócios da AREP.	20% dos colaboradores activos.	AREP	A aguardar a informação relativa ao ano de 2012 por parte da Direcção da AREP.
AREP	Consultas de Psicoterapia/ Psicologia, Medicinas Alternativas, Serviço de Manicure/Pedicure/ Cabeleireiro e cedência de material ortopédico.	As consultas e tratamentos são realizados nas instalações da AREP. Os tratamentos de medicinas alternativas incluem massagens, acupunctura e medicina tradicional chinesa. A fim de ajudar os seus associados, a AREP adquiriu equipamentos ortopédicos que poderão ser cedidos temporariamente. Em cada delegação existem 3 cadeiras de rodas, 3 andarilhos e 3 pares de canadianas. A cedência é gratuita até 3 meses mediante depósito/caução reembolsável.	Colaboradores reformados associados da AREP.	A AREP tem uma gestão autónoma e, considerando a variedade de serviços aqui especificados, não é possível definir indicadores e metas.	n.a.	AREP	n.a.
AREP	Aconselhamento jurídico	A AREP conta com o apoio de dois advogados que dão aconselhamento jurídico (gratuito) aos associados.	Colaboradores reformados associados da AREP.	Número de colaboradores reformados apoiados anualmente.	Apoio mínimo de 30 colaboradores por ano.	AREP	A aguardar a informação relativa ao ano de 2012 por parte da Direcção da AREP.
AREP	Protocolos na Área Social	Acordos com empresas para a prestação de serviços e venda de produtos de âmbito social, a preços competitivos.	Colaboradores reformados associados da AREP.	A AREP tem uma gestão autónoma e não definiu indicadores e metas que permitam a medição desta medida.	n.a.	AREP	n.a.
RECURSOS HUMANOS	Remuneração mínima acima do mínimo nacional	O salário mínimo é, na EDP, 1,42 vezes superior ao salário mínimo actual português. A remuneração média anual dos colaboradores da EDP em Portugal é de 2.953 euros. O salário mais baixo praticado na EDP em Portugal é de 890 euros mensais.	Colaboradores	Proporção salário mínimo nacional português e salário mínimo praticado na EDP em Portugal.	1,2 vezes superior ao salário mínimo nacional (SMN) português, mas com as condicionantes da oscilação do aumento do SMN e dos aumentos salariais anuais aprovados na empresa.	Direcção de Recursos Humanos (DRH-CC) do Grupo EDP	Em 2012, o salário mínimo praticado na EDP em Portugal era 1,42 vezes superior ao salário mínimo nacional português.
RECURSOS HUMANOS	Distribuição de Resultados (eventualmente aprovada anualmente)	Anualmente, em função dos resultados da Companhia, da avaliação de desempenho dos colaboradores e da estratégia da EDP, poderá ocorrer distribuição de resultados aos colaboradores.	Se aprovado, será aplicados aos colaboradores que tenham estado em funções profissionais no ano de exercício anterior, um mínimo de 6 meses e tenham tido avaliação positiva.	Opera-se em 2013, referente a resultados de 2012 (em fase de decisão). Aprovado em sede de Assembleia Geral de accionistas do Grupo EDP, serão distribuídos resultados pelos colaboradores.	n.a.	DRH-CC	Aplicação global quando aprovado, desde que garantida a taxa de assiduidade mínima, mais de 6 meses de antiguidade e a avaliação de desempenho tenha sido positiva.
RECURSOS HUMANOS	Outplacement após a saída dos colaboradores para antecipação e pré-reforma	Os colaboradores que saem da empresa na situação de antecipação de pré-reforma ou antecipação à pré-reforma por sugestão da empresa podem usufruir do apoio de uma empresa parceira de <i>outplacement</i> durante um ano após a saída.	Colaboradores que saem para situação de antecipação e de pré-reforma. Entre 2003 e 2012, saíram da empresa um total de 2.994 colaboradores em situações de reforma, pré-reforma e antecipação de pré-reforma. Destes, 598 (20%) puderam usufruir voluntariamente deste benefício.	% de colaboradores por triénio que, tendo saído para situações de pré-reforma e antecipação de pré-reforma em resultado da sugestão/convite feito por parte da empresa, optem voluntariamente pelo apoio outplacement promovido pela empresa.	20% de colaboradores aderentes no triénio 2010-2012.	DRH-CC	18% de colaboradores aderiram voluntariamente a esta medida no triénio 2010-12 (44 colaboradores).
RECURSOS HUMANOS	Política de Conciliação da EDP publicada na Intranet e difundida nas várias acções internas.	Foi definida, publicada e difundida internamente, entre os colaboradores, a Política de Conciliação do Grupo EDP.	Colaboradores	Esta política está publicada na intranet e é por essa via difundida para todos os colaboradores.	n.a.	Área de Gestão da Cultura Empresarial (AGCE) da Direcção da Marca e Comunicação (DMC) do Grupo EDP	Aplicação global.
RECURSOS HUMANOS	Projecto Memória	O projecto Memória visa captar as histórias de colaboradores EDP que sejam património histórico da companhia. Trata-se de uma iniciativa que foi iniciada em 2011 e que, num piloto recolheu as histórias de 30 colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade na EDP. A captação foi feita por forma a que as histórias existam em plataforma escrita e vídeo.	Colaboradores	Sendo este um projecto piloto, não têm ainda indicadores nem metas estabelecidas.	n.a.	DRH-CC	n.a.

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2012	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
PROGRAMA CONCILIAR	Vantagens para Conciliar - protocolos com condições especiais para compra de bens e serviços	Negociação e divulgação de protocolos que oferecem condições vantajosas para os colaboradores EDP e respectiva família.	Colaboradores e família	% dos parceiros (empresa com quem a empresa estabelece parceria) que se mostra satisfeita com a adesão dos colaboradores aos protocolos oferecidos. Este indicador só será medido em 2013, dado que o ano de 2012 foi de negociação, contractualização e comunicação dos primeiros protocolos.	25% dos parceiros satisfeitos com os resultados da parceria com a EDP.	AGCE da DMC	n.a.
PROGRAMA CONCILIAR	Ginástica Laboral	Aulas de ginástica laboral para os colaboradores no seu próprio local de trabalho, com o objectivo de ajudar os colaboradores a aprender pequenos exercícios de alongamento e postura.	Colaboradores	Taxa de satisfação dos colaboradores abrangidos.	75% de taxa de satisfação obtida através de questionário de satisfação aplicado aos colaboradores abrangidos por esta medida.	AGCE da DMC	Tendo sido uma medida-piloto em 2012, está prevista a sua adaptação e definição para aplicação em 2013, ano que será então medida a taxa de satisfação.
MARCA E COMUNICAÇÃO	Passatempo Viva a nossa energia	Os colaboradores são desafiados a participar em passatempos, via intranet, sobre eficiência energética, o que lhes poderá garantir bilhetes gratuitos para eventos desportivos, espectáculos e actividades para os seus filhos.	Colaboradores	Número de visitas anuais.	50.000 visitas mínimas por ano.	DMC	Em 2012, registaram-se 88.625 visitas (26.278 visitantes únicos).
MARCA E COMUNICAÇÃO	Intranet EDP	Intranet corporativa acessível a todos os colaboradores, com informação, destaques, interfaces para outras plataformas e notícias, passatempos, etc.	Colaboradores	Número de visitas (homepage) e taxa de satisfação (%) dos colaboradores abrangidos.	3,5 milhões de pages view por ano (homepage), incluindo os cerca de 12 mil colaboradores de todo o Mundo e Taxa de satisfação mínima positiva de 65%.	DMC	Número de visitas registado em 2012: 4180353. A taxa de satisfação foi de 71,5% (referente a 2011).
MARCA E COMUNICAÇÃO	Revista On	Publicação bimensal que apresenta um conjunto de informação relevante sobre o negócio e os temas mais actuais do Grupo EDP.	Colaboradores e reformados.	Taxa de satisfação dos colaboradores abrangidos.	Taxa de satisfação mínima positiva de 65%.	DMC	Taxa de satisfação de 71,5% (referente a 2011).
MARCA E COMUNICAÇÃO	Canal de TV On	Canal interno de televisão do Grupo EDP, difundido em 3 idiomas e acessível através de ecrãs distribuídos pelas instalações e, também, via intranet.	Colaboradores	Taxa de satisfação dos colaboradores abrangidos.	Taxa de satisfação mínima positiva de 65%.	DMC	Taxa de satisfação de 71,5% (referente a 2011).
MARCA E COMUNICAÇÃO	Rádio On	Rádio interna da empresa que se encontra em período piloto, mas que prevê o seu arranque oficial, disponibilizando o acesso a todos os colaboradores, no primeiro trimestre de 2013.	Colaboradores	Esta medida só poderá ser avaliada e medida em relação à sua execução de 2013.	n.a.	DMC	n.a.
MARCA E COMUNICAÇÃO	Encontro Anual de Colaboradores (âmbito mundial)	Anualmente, são realizadas várias sessões do Encontro de Colaboradores (em Portugal são normalmente realizadas 3 sessões: 1 no Porto e 2 em Lisboa). O objectivo é partilhar o plano e a estratégia de negócio e criar um momento de alinhamento e confraternização entre os colaboradores.	Colaboradores	Taxa de satisfação dos colaboradores abrangidos (100% dos colaboradores são convidados a participar).	Taxa de satisfação mínima positiva de 75%.	DMC	No encontro anual de 2012, 95% dos colaboradores consideraram a medida de 'Excelente', 'Muito Bom' e 'Bom'.
PCAE	Canal Directo de Comunicação com PCAE (Presidente do Conselho de Administração Executivo)	Os colaboradores têm a possibilidade de enviar mails directamente para o PCAE do Grupo EDP, expondo os seus assuntos. Para o efeito existe um botão específico na intranet da EDP que reencaminha os colaboradores para um formulário próprio.	Colaboradores	Número de contactos anuais.	35 contactos por ano, correspondendo a 0,5% dos colaboradores.	Presidente do Conselho de Administração Executivo (PCAE)	n.a.
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Consultas de desabitação tabágica	Consultas disponibilizadas nos postos de medicina do trabalho de Lisboa, Porto e Coimbra.	Colaboradores	Número de consultas prestadas aos colaboradores anualmente.	100 consultas anuais.	Direcção de Segurança e Saúde da EDP Valor	Na edição de 2012, inscreveram-se mais colaboradores do que as vagas existentes.
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Campanha Prevenir para viver melhor	A Medicina do Trabalho da EDP, em parceria com a Universidade Fernando Pessoa, lançou em Novembro de 2012, a campanha Prevenir para viver melhor, que inclui várias iniciativas com o objectivo de mobilizar as pessoas para um estilo de vida activo, com uma alimentação cuidada, em prol da saúde e da manutenção de um corpo saudável. A primeira iniciativa acontece nos dias 26 e 28 de Novembro, no Porto, com acções de rastreio e sensibilização, dedicadas a dois temas importantes na prevenção da saúde ocupacional: osteoporose e correcta aplicação da voz.	Sobretudo, colaboradoras do sexo feminino com mais de 50 anos e colaboradores que desempenham maioritariamente funções de atendimento, respectivamente.	Esta foi uma medida piloto realizada pela primeira vez em 2012 a título experimental. Em 2013 será decidida a sua continuidade e eventuais indicadores.	n.a.	DSS da EDP Valor	Em 2012, foram efectuadas 56 consultas de nutrição (menos 44% face à meta). NOTA: Como a 1/Janeiro/2012 foram reduzidas as horas de consulta para metade, passando a funcionar num esquema apenas quinzenal, tanto no Porto como em Lisboa; fará sentido rever a meta de consultas anuais pelo menos na mesma proporção.

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2012	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Consultas de nutricionismo	Consultas disponibilizadas nos postos de medicina do trabalho de Lisboa, Porto e Coimbra.	Colaboradores	Número de consultas por ano.	300 consultas mínimas anuais.	DSS da EDP Valor	Em 2012, foram efectuadas 600 consultas de nutrição (mais 100% face à meta).
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Prémio EDP de Desporto e Manutenção Física	Iniciativa que se realiza de 2 em 2 anos e que reconhece anualmente os colaboradores que se tenham distinguido no ano anterior por práticas de saúde saudável associadas a modalidades de desporto amador ou de manutenção física.	Colaboradores	Número de participantes anuais.	Número mínimo de 75 participantes por ano.	DSS da EDP Valor	Em 2012 apenas houve a entrega dos prémios do ano de 2011, pois a iniciativa só se realiza de 2 em 2 anos.
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Programa de Desfibriladores Automáticos	O Programa de Desfibriladores Automáticos foi certificado em Janeiro de 2012, com 20 aparelhos instalados (13 em edifícios com mais de 100 pessoas, 2 na Fundação EDP, 2 em Postos Médicos da Sãvida e 3 em estaleiros das barragens em construção). Estão actualmente formadas e certificados cerca de 230 pessoas incluindo as equipas de vigilantes das Portarias.	Colaboradores (em caso de necessidade).	Presença de desfibriladores automáticos em todas as estruturas da EDP com mais de 100 colaboradores.	Presença destes aparelhos nos 13 edifícios da empresa que têm mais de 100 colaboradores.	DSS da EDP Valor	Programa certificado pelo INEM em 10 de Janeiro de 2012. Em 2012, estavam instalados 20 aparelhos DAE em instalações mais populosas. Receberam formação com certificado de habilitação 245 pessoas entre colaboradores e pessoal das equipas de portaria e vigilância.
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Campanhas de rastreio e prevenção do risco cardiovascular	Campanhas que se realizam de forma contínua nos postos de medicina do trabalho de Lisboa e Porto.	Colaboradores com mais de 40 anos.	% de colaboradores que aderem anualmente à campanha.	15% dos colaboradores.	DSS da EDP Valor	Em 2012, foram efectuados rastreios a 158 pessoas.
RECURSOS HUMANOS	Presente de saída	A EDP presenteia simbolicamente todos os colaboradores aquando da saída da empresa para situações de reforma, pré-reforma ou antecipação de reforma. Esta medida desenvolve-se em 2 momentos: na altura da saída, onde a chefia directa oferece um voucher fnac no valor de 30 euros e, posteriormente, já em período de reforma, chega a casa dos colaboradores um livro com uma mensagem do Presidente do Conselho de Administração Executivo.	Colaboradores que passam à reforma e afins.	Esta medida é aplicada a todos os colaboradores que passam à reforma e afins e, por isso, não tem indicadores definidos.	n.a.	DRH-CC	Aplicação global ao segmento.

Algumas das medidas de maior sucesso no âmbito do pilar qualidade no trabalho são a comparticipação da EDP em 90% do prémio da apólice do seguro de saúde dos colaboradores activos não abrangidos pelo Acordo Colectivo de Trabalho e o pagamento do passe social dos colaboradores no mesmo regime, a participação no passatempo “Viva a nossa energia” e no Prémio EDP de Desporto e Manutenção Física, que reconhece os colaboradores que se distinguem por práticas de saúde saudável associadas a modalidades de desporto amador ou de manutenção física. Destaque ainda para as elevadas taxas de satisfação relativas à assistência médica e medicamentosa prestada pela empresa Sãvida, ao Encontro Anual de Colaboradores, à intranet, à Revista On e ao canal de TV On. Este é o pilar onde a EDP agrega mais medidas conciliadoras e promotoras da qualidade de vida pessoal, familiar e profissional dos colaboradores, com 84 iniciativas em 2012.

APOIO À FAMÍLIA

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
EDP FLEX	Despesas com creche e infantário	Valor mensal a decidir pelo colaborador até ao limite dos créditos Flex, financiado sob a forma de voucher, para filhos de colaboradores com idade superior a 7 anos	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes.	10% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	14,2% de colaboradores aderentes.
EDP FLEX	Despesas de Educação de dependentes	Valor mensal a decidir pelo colaborador até ao limite dos créditos Flex, financiado sob a forma de voucher, para filhos de colaboradores com idade superior a 7 anos.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes.	5% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	9,5% de colaboradores aderentes.
EDP FLEX	Seguro de Saúde de familiares	Comparticipação da EDP em 50% do prémio da apólice do agregado familiar do colaborador (exclui o colaborador).	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores com familiares aderentes.	50% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	49,7% de colaboradores aderentes estenderam a apólice a conjuges e filhos.
EDP FLEX	Plano de electricidade	Desconto até 80% na factura da electricidade com uma comparticipação máxima de Euro 548 por ano	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	n.a.	Medida aplicada a todos os colaboradores da EDP com contrato individual de trabalho sem termo.	EDP Estudos e Consultoria	Aplicação global
EDP FLEX	Seguro de vida associado ao crédito habitação	O colaborador pode usar os seus créditos Flex para subscrever um seguro de saúde associado ao seu crédito habitação com condições mais vantajosas.	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes.	5% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	6% de colaboradores aderentes.
FUNDAÇÃO EDP	Concerto de Natal no Teatro Camões para colaboradores e família	Possibilidade dos colaboradores se inscreverem para irem com os seus filhos ao teatro.	Colaboradores	% de participantes inscritos considerando as vagas de cada edição.	Preenchimento de 80% das vagas.	Fundação EDP	Na edição de 2012, inscreveram-se mais colaboradores do que as vagas existentes.

APOIO À FAMÍLIA							
PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
ASSUNTOS SOCIAIS	Campos de Férias para filhos e netos de colaboradores e reformados	Campos de férias internos de Verão realizados em infra-estruturas próprias da EDP (Palmela, Castelo do Bode e Arvore).	Filhos e netos de colaboradores e reformados entre os 6 e os 15 anos (completados até 30 de Junho).	Cumprimento dos planos de actividades dos Campos de Férias	Assegurar que são cumpridas as actividades dos 3 períodos do dia (manhã, tarde e noite) em 95%.	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Actividades dos 3 períodos do dia dos Campos de Férias cumpridas com um grau de 95%.
FUNDAÇÃO EDP	Promoção do Museu da Electricidade para visita dos colaboradores e família	As actividades promovidas pelo Museu da Electricidade, tanto ao nível de exposições como de actividades lúdicas para crianças, são amplamente difundidas para que os colaboradores possam desfrutar dessa oferta com a sua família.	Colaboradores e família.	A promoção das iniciativas culturais promovidas pelo Museu da Electricidade são continuamente divulgadas internamente para os colaboradores, não sendo possível estabelecer indicadores para o efeito.	n.a	Fundação EDP	Aplicação global.
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Plano Electricidade	Comparticipação nas despesas de electricidade.	Colaboradores, reformados e pensionistas abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a.	ACT	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Complemento dos subsídios por morte e de funeral	A EDP complementa o valor o subsídio por morte e do subsídio de funeral relativo aos seus colaboradores. Este complemento é atribuído aos sobreviventes dos colaboradores, reformados ou pensionistas falecidos.	Colaboradores, reformados e pensionistas abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a.	ACT	Aplicação global
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Subsídio de Estudo a descendentes de trabalhadores e pensionistas	Subsídio atribuído a filhos de colaboradores estudantes, a partir do 1º ciclo do ensino básico e até aos 25 anos.	Filhos de colaboradores abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a.	ACT	Aplicação global
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Casas e Pousadas EDP	A EDP possui vários alojamentos onde os seus colaboradores podem passar férias.	Todos os colaboradores e pensionistas.	% de colaboradores que usufruem por ano.	6% dos colaboradores anualmente	DIS da EDP Valor	6,6%
EDP COMERCIAL	Microgeração EDP	A EDP Comercial disponibiliza aos colaboradores do Grupo uma oferta de microgeração fotovoltaica com serviços exclusivos, preços mais reduzidos e acesso a condições especiais de financiamento.	Colaboradores	% de colaboradores aderentes por ano.	1% de colaboradores aderentes por ano.	EDP Comercial	0,48% de colaboradores aderentes em 2012.
CLUBE PESSOAL EDP	Aluguer de casas para férias a preços especiais	No sentido de proporcionar aos associados locais aprazíveis, tanto para gozo das suas férias, como para a ocupação dos seus tempos livres em fins de semana, Festas de Carnaval, Páscoa, Fim de Ano e outros, o Clube contacta por todo o País um grande número de Unidades Turísticas, de forma a disponibilizar uma escolha com um elevado número de opções, tendo sempre como principal objectivo a obtenção das melhores condições e preços.	Colaboradores sócios do Clube do Pessoal.	% de colaboradores sócios do Clube que usufruem de alojamento de férias anualmente.	3% dos colaboradores sócios activos do Clube.	Clube do Pessoal	3% de colaboradores sócios do Clube aderentes.
CLUBE PESSOAL EDP	Parque Social da Ribeira do Tomão em Castelo de Bode	Integralmente gerido pelo Clube EDP, o Parque dispõe de 13.000m ² de área total completamente vedada, dos quais 40% são utilizáveis para acampamento.	Colaboradores sócios do Clube do Pessoal.	% de colaboradores sócios activos do Clube que usufruem do Parque anualmente.	2% dos colaboradores sócios activos do Clube.	Clube do Pessoal	2% de colaboradores sócios do Clube aderentes.
CLUBE PESSOAL EDP	Circo de Natal	Espectáculos de Natal (sessões de Circo de Natal e outros) dedicadas aos filhos dos colaboradores realizadas em várias zonas do país.	Colaboradores sócios do Clube do Pessoal.	% de adesão anual.	75% de taxa de adesão anual.	Clube do Pessoal	90% de taxa de adesão em 2012.
RECURSOS HUMANOS	Oferta de flores em caso de falecimento de colaborador	A empresa oferece flores em caso de falecimento de colaborador activo.	Família de colaboradores	Medida aplicável em função dos falecimentos.	n.a	DRH-CC	Aplicação global
RECURSOS HUMANOS	Apoio ao expatriado e família	Os colaboradores em regime de expatriação são apoiados pela empresa ao nível da sua instalação/residência, viagens ao país de origem e apoio à família, por exemplo no que respeita à educação dos dependentes. No regresso, os colaboradores que terminam o seu contrato de expatriação, são apoiados na reintegração.	Colaboradores expatriados	Aplicação do regulamento de trabalho internacional aos colaboradores em regime de expatriação e consequente organização dos seus processos individuais.	Aplicação a todos os colaboradores em regime de expatriação.	DRH-CC	44 colaboradores que, em 2012, estavam expatriados (a totalidade)
PROGRAMA CONCILIAR	Rotas Junior - vem conhecer a EDP	Realização de oito visitas/excursões anuais às estruturas de produção e distribuição da EDP em Portugal.	Filhos de colaboradores entre os 6 e os 16 anos.	Número de participantes por ano.	250 participantes.	AGCE da DMC	Em 2012, participaram nesta medida 107 crianças/jovens.
PROGRAMA CONCILIAR	Life coices Today - Escolhas de vida	Simulação de um dia na vida activa, por forma a transmitir a importância de planejar a médio/longo prazos para atingir os objectivos, otimizar recursos, tempo e dinheiro e criar riqueza para desenvolvimento de uma actividade profissional.	Aplicável a filhos e netos dos colaboradores que tenham completado o 9.º, 10.º, 11.º ou 12.º ano de escolaridade ou que estejam prestes a ingressar o ensino superior.	Número de participantes por ano.	90 participantes anuais.	AGCE da DMC	Em 2012, participaram nesta medida 80 jovens.

APOIO À FAMÍLIA							
PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
PROGRAMA CONCILIAR	Avós EDP	Atribuição de um boneco de peluche com personalização EDP, acompanhado de um postal de parabéns, aos colaboradores que sejam avós para oferta ao neto(a) nascido(a) nos últimos 6 meses.	Colaboradores que tenham sido avós nos últimos seis meses e que informem desse facto a empresa.	Número de pedidos feitos anualmente.	Pedido mínimo de 50 presentes por ano.	AGCE da DMC	88 pedidos em 2012.
PROGRAMA CONCILIAR	Estágios de Verão para filhos de colaboradores	Estágios com duração de um, dois ou três meses realizados entre Julho e Setembro, pensados para os filhos de colaboradores.	Filhos de colaboradores activos ou pensionistas que frequentem o 3.º ano do primeiro ciclo de Bolonha ou o 1.º ano do segundo ciclo de Bolonha.	% de filhos de colaboradores que preencham estágios de verão na EDP.	10% do total das vagas anuais da EDP em Portugal para estágios de Verão.	AGCE da DMC	Em 2012, a EDP promoveu um total de 64 estágios de Verão, dos quais 13 foram atribuídos a filhos ou netos de colaboradores, o que representa 20% do total.
PROGRAMA CONCILIAR	Visita dos filhos ao local de trabalho	Visita dos filhos com idade até 12 anos ao local de trabalho dos pais, sendo-lhes oferecido um presente EDP patrocinado pelo programa Conciliar.	Filhos de colaboradores até aos 12 anos.	Esta é uma medida desburocratizada e que depende da necessidade/interesse do colaborador e da informação à respectiva chefia, não sendo viável - considerando que em Portugal a empresa tem mais de 250 instalações de trabalho espalhadas por todo o país.	n.a	AGCE da DMC	Aplicação global em casa de visita de filhos de colaboradores às instalações da empresa.
PROGRAMA CONCILIAR	Prémio Cidadania Júnior	Prémio anual para os filhos dos colaboradores com melhores resultados escolares e participação em actividades cívicas.	Filhos de colaboradores que tenham terminado no ano lectivo anterior o 9º, o 12º ou o 1º ciclo universitário (licenciatura pós-Bolonha).	Número de inscrições admissíveis por ano.	75 inscrições admissíveis por edição anual.	AGCE da DMC	Em 2012, registaram-se 63 inscritos e admitidos pelo facto de cumprirem os requisitos do regulamento.
PROGRAMA CONCILIAR	Gala Prémio Cidadania Junior	Cerimónia de entrega de prémios aos filhos de colaboradores distinguidos anualmente tendo por base os candidatos ao Prémio Cidadania Junior.	Filhos de colaboradores que tenham terminado no ano lectivo anterior o 9º, o 12º ou o 1º ciclo universitário (licenciatura pós-Bolonha).	Número de jovens convidados e respectivas famílias que participam na gala anual.	60% dos participantes no Prémio Cidadania Júnior anual.	AGCE da DMC	A cerimónia relativa ao prémio de 2012, está prevista realizar-se em Março de 2013.
PROGRAMA CONCILIAR	Uma noite na Barragem	Edição anual realizada em período de férias - os filhos e netos dos colaboradores passam a noite numa das Barragens da EDP.	Filhos de colaboradores entre os 10 e os 16 anos.	Número de participantes inscritos anualmente.	100 participantes.	AGCE da DMC	Em 2012, participaram nesta iniciativa 101 jovens.
PROGRAMA CONCILIAR	Uma noite no Museu	Edição anual realizada em período de férias - os filhos e netos dos colaboradores passam a noite no Museu da Electricidade.	Filhos de colaboradores activos entre os 10 e os 16 anos.	Número de participantes inscritos anualmente.	120 participantes.	AGCE da DMC	Em 2012, participaram nesta iniciativa 158 jovens.
PROGRAMA CONCILIAR	Workshops FabLab EDP Junior	Workshops segmentados para 4 grupos etários onde os participantes têm oportunidade de se familiarizarem com as tecnologias modernas de fabricação digital.	Filhos e netos de colaboradores activos entre os 7 e os 18 anos.	Esta foi uma medida piloto realizada em 2012, a qual assentou em 11 workshops onde participaram cerca de uma centena de crianças/jovens filho e netos de colaboradores. A sua definição para 2013 está em análise, não havendo por isso indicadores nem metas estabelecidas.	n.a	AGCE da DMC e LABELLEC	n.a.
PROGRAMA CONCILIAR	Family Coaching na EDP	Palestras internas com consultores especializados na área do coaching parental, com o objectivo de apoiar e sensibilizar os pais colaboradoras para uma melhor gestão da vida familiar.	Colaboradores	Número de sessões e número de colaboradores inscritos e efectivos por sessão.	Realização mínima de 3 sessões por ano e participação mínima de 50 colaboradores em cada sessão.	AGCE da DMC	Em 2012, realizaram-se 3 sessões em Lisboa, Porto e Coimbra, nas quais participaram 113 colaboradores.

APOIO À FAMÍLIA

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
PROGRAMA CONCILIAR	Celebrar o Nascimento e Adopção	Atribuição de 500 euros transferidos para uma conta bancária criada em nome do(a) filho(a) do(a) colaborador(a), que pode apenas ser movimentada quando o dependente atingir a maioridade.	Colaboradores que sejam pai/mãe no ano em curso (também aplicável em caso de adopção)	% de colaboradores que tenham sido pai ou mãe no ano em referencia e que tenham solicitado este subsídio.	Usufruto desta medida por parte de 80% dos colaboradores que tenham sido pai ou mãe.	AGCE da DMC	72% de colaboradores que foram pai/mãe em 2012 usufruíram desta medida até 22 de Fevereiro (dos total de crianças nascidas, 164, 118 usufruíram desta medida, correspondendo a um investimento de 70 mil euros. Considerando que os colaboradores têm o prazo de um ano desde o nascimento para solicitar este benefício, esta percentagem não é a final porque surgirão mais pedidos nos próximos meses.
PROGRAMA CONCILIAR	Dispensa a gestantes	Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias.	Colaboradoras gestantes	% de colaboradoras gestantes aderentes.	Usufruto desta medida por parte de 30% das colaboradoras gestantes (mínimo de 1 dia de usufruto).	AGCE da DMC e DSR da EDP Valor	44% das colaboradoras gestantes em 2012 usufruíram desta medida (19 colaboradoras de um total de 43 gestantes).
MARCA E COMUNICAÇÃO	Campanha de Publicidade externa com filhos de colaboradores	Em 2012, a EDP realizou uma campanha de publicidade onde os protagonistas foram os filhos dos colaboradores. Para o efeito, foi lançado um concurso entre os colaboradores, divulgado na intranet, onde os pais candidataram os seus filhos.	Filhos de colaboradores	A EDP seleccionou as crianças cujos pais/colaboradores manifestaram, interesse em participar. A escolha final para o anúncio dependeu da representação internacional das crianças e do próprio perfil individual de cada uma.	n.a	DMC	n.a.

O programa Conciliar e o Plano Social EDP Flex foram dos que mais contribuíram para o apoio à família dos colaboradores da EDP, ao longo de 2012. Na vertente da conciliação, são exemplo dos benefícios concedidos com maior taxa de cumprimento a licença concedida a grávidas antes do parto sem repercussões remuneratórias e o presente oferecido aos netos dos colaboradores nascidos nos últimos seis meses. No que diz respeito ao EDP Flex importa destacar o apoio a despesas com creche/infantário e educação para os dependentes dos colaboradores não abrangidos pelo ACT. O pilar que contempla o apoio à família promoveu, no último ano, 34 medidas.

FLEXIBILIDADE TEMPORAL E ESPACIAL

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
CAE	Tolerância natalícia no dia 24 ou 31 de Dezembro	Os colaboradores podem optar por ter a sua tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro ou, em alternativa, a 31 de Dezembro. Em caso de impedimento, poderão ser gozados, em alternativa, os dias 26 ou 2. Os colaboradores impossibilitados de gozar o dia numa destas duas datas, usufruirão do mesmo posteriormente.	Colaboradores	n.a.	Medida aplicada a todos os colaboradores, exceptuando os que trabalham por turnos nesses dias, os quais usufruem desta tolerância num outro dia.	Conselho de Administração Executivo (CAE)	Aplicação global quando aprovado.
CAE	Tolerância de Páscoa	Os colaboradores podem optar por ter a sua tolerância de ponto na 5ªfeira Santa. Os colaboradores impossibilitados de gozar o dia, usufruirão do mesmo na 2ªfeira seguinte ou posteriormente.	Colaboradores	n.a.	Medida aplicada a todos os colaboradores, exceptuando os que trabalham por turnos nesses dias, os quais usufruem desta tolerância num outro dia.	CAE	Aplicação global quando aprovado.
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Tolerância na 3ªfeira de Carnaval	Os colaboradores podem usufruir do dia de terça-feira de Carnaval.	Colaboradores	n.a.	Medida aplicada a todos os colaboradores desde que, anualmente aprovada pelo Conselho de Administração Executivo.	ACT	Aplicação global.

FLEXIBILIDADE TEMPORAL E ESPACIAL							
PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Incapacidade temporária	Atribuição de compensação no valor da diferença entre o valor legalmente estabelecido e a retribuição líquida do trabalhador. São mantidos os benefícios sociais quando os colaboradores estão de baixa médica ou licença parental.	Colaboradores com incapacidade temporária.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos aos colaboradores que comprovem incapacidade temporária.	n.a.	ACT	Aplicação global quando necessário.
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Possibilidade de usufruir de 4 horas/mês para o colaborador tratar de assuntos pessoais	Possibilidade de faltar justificadamente ao serviço, em caso de necessidade esporádica, para tratar de assuntos particulares, até um limite de 4 horas mensais.	Colaboradores abrangidos pelo ACT.	% de colaboradores que usufruem da medida.	30% dos colaboradores ACT.	ACT	24% dos colaboradores ACT usufruíram desta medida em 2012.
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Trabalho a meio tempo e a tempo parcial	Possibilidade de redução da jornada de trabalho	Colaboradores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida e trabalhadores-estudantes.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos aos colaboradores que comprovem capacidade de trabalho reduzida ou sejam trabalhadores estudantes.	n.a.	ACT	Aplicação global em caso de necessidade.
SISTEMAS RECURSOS HUMANOS	Horário flexível	Horário de entrada e de saída flexíveis, permitindo ao colaborador adequá-lo melhor às suas necessidades desde que trabalhe as horas semanais definidas e haja um período de presença obrigatório.	Colaboradores, exceptuando os que trabalham em regime de turnos ou no atendimento ao público.	Medida aplicada a todos os colaboradores, exceptuando os que trabalham por turnos.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global ao segmento.
SISTEMAS RECURSOS HUMANOS	Abandono do posto de trabalho por urgência familiar do colaborador	O colaborador pode ausentar-se do seu posto de trabalho por urgência familiar.	Colaboradores	Pelo facto de se tratar de uma saída urgente dos colaboradores, não são definidos indicadores nem metas.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global em caso de necessidade.
SISTEMAS RECURSOS HUMANOS	Compensação por Mobilidade	Os colaboradores que são deslocados geograficamente para outras regiões por motivos de necessidades do negócio são compensados financeiramente por essa mobilidade.	Colaboradores que são geograficamente movidos da região onde prestam trabalho.	Medida aplicada em função das situações de mobilidade que prevêem esta compensação.	n.a.	DSR da EDP Valor	Aplicação global quando aplicável.
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Promoção de reuniões em videoconferência	A EDP tem vindo a investir em tecnologia que permita a realização de videoconferências, facilitando a realização de reuniões de forma menos dispendiosa para a empresa e para os colaboradores.	Colaboradores	% de salas de reuniões registadas com possibilidade de serviço de videoconferência.	50% de salas com sistema de videoconferência.	DIS da EDP Valor	50,6%
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Telemóvel profissional	É prática da empresa a utilização de telemóvel profissional por forma a agilizar o relacionamento profissional. Os colaboradores podem ou não ter plafond máximo e usam este telemóvel no seu dia-a-dia.	Colaboradores com cargos de chefia, quadros superiores e com funções para as quais sejam indispensável o telemóvel profissional.	% de colaboradores com telemóvel e plafond da empresa.	55% dos colaboradores.	DIS da EDP Valor	59,4%
RECURSOS HUMANOS	Mobilidade Interna	A EDP disponibiliza na sua intranet o acesso directo à área de mobilidade interna, na qual o colaborador pode candidatar-se a campanhas ou manifestar interesse em mudar. Na empresa existem 4 tipologias de mobilidade interna: internacional, intra-empresas, inter-empresas e funcional.	Colaboradores	% de colaboradores que foram alvo de mobilidade interna (considerando as 4 tipologias de mobilidade previstas na empresa).	3% dos colaboradores anualmente.	DRH-CC	4,85% (corresponde a 590 colaboradores)
PROGRAMA CONCILIAR	Gestão do tempo durante as reuniões na EDP	Com o objectivo de sensibilizar e alertar os colaboradores para uma melhor gestão do tempo no pré, durante e pós reuniões de trabalho, foi criado um autocolante para colocar em todas as mesas de reunião, onde constam as regras básicas para reuniões eficientes.	Colaboradores e parceiros externos que participem em reuniões na EDP.	% de salas de reuniões com o autocolante colocado.	100% das salas de reuniões da empresa.	AGCE da DMC	A aplicação do autocolante nas dezenas de salas de reuniões das instalações da EDP em Portugal teve início em Janeiro de 2013.
PROGRAMA CONCILIAR	Trabalho à distância	Possibilidade de trabalhar à distância através de webmail, desde que o exercício da sua função seja compatível com o mesmo. Os dias de trabalho à distância são contabilizados como dias de serviço efectivos.	Colaboradores cujas funções permitam o trabalho à distância.	% colaboradores que usufruem do trabalho à distância e número de horas de trabalho à distância.	5% dos colaboradores e um total de 5.000 horas/625 dias.	AGCE da DMC	Em 2012, usufruíram desta medida 0,2% dos colaboradores (14 pessoas) num total de 546,2 horas/68,3 dias.

O pilar flexibilidade temporal e espacial, onde se incluem 15 iniciativas, abrange medidas no âmbito do Acordo Colectivo de Trabalho; dos recursos humanos; da logística, transporte e serviços gerais e do programa Conciliar. A mobilidade interna – intraempresas, interempresas ou internacional – foi a área de maior destaque, com a mudança de 590 colaboradores. A par disso, também a utilização de telemóvel profissional é uma das práticas de maior amplitude na Companhia, com quase 60% de abrangência em 2012.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL							
PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
EDP FLEX	Despesas de Educação e Formação profissional do colaborador	Valor mensal a decidir pelo colaborador até ao limite dos créditos Flex, quando, excepcionalmente, a instituição não aceite voucher educação (a reembolso).	Colaboradores activos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes.	5% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.	EDP Estudos e Consultoria	5% de colaboradores aderentes.
ACT - ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO	Subsídio de Estudo a colaboradores-estudantes	Subsídio atribuído a colaboradores estudantes para aplicação em despesas com matrículas e propinas e para a aquisição de material escolar que tenham aproveitamento.	Filhos de Colaboradores abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	n.a.	ACT	Aplicação global em caso de necessidade.
FORMAÇÃO, RECRUTAMENTO E DOCUMENTAÇÃO	Bibliotecas EDP	A EDP tem uma biblioteca física (que não é de livre acesso e que serve como depósito das obras), assim como uma biblioteca virtual acessível a todos os colaboradores.	Colaboradores	Número de pedidos (empréstimos/solicitações) anuais.	5.000 pedidos mínimos por ano.	Direcção de Formação, Recrutamento e Documentação (DRF) da EDP Valor	Em 2012, foram registados 10.329 pedidos (empréstimos/solicitações), dos quais 10.194 digitais e 135 em formato físico.
FORMAÇÃO, RECRUTAMENTO E DOCUMENTAÇÃO	Aquisição de livros técnicos e subscrição de publicações técnicas	Os colaboradores podem solicitar a aquisição de livros técnicos ou a subscrição de assinaturas de publicações técnicas para promoção do seu desenvolvimento pessoal e profissional.	Colaboradores	Número de pedidos anuais.	250 pedidos por ano.	DRF da EDP Valor	254 pedidos em 2012.
FORMAÇÃO, RECRUTAMENTO E DOCUMENTAÇÃO	Guia de Soluções Formativas	Todos os colaboradores acedem ao Guia de Soluções Formativas digital, um catálogo através do qual os colaboradores podem escolher formações técnicas e proceder à sua inscrição de forma fácil e desburocratizada.	Colaboradores	n.a.	Guia digital disponível para todos os colaboradores.	DRF da EDP Valor	Aplicação global
FORMAÇÃO, RECRUTAMENTO E DOCUMENTAÇÃO	WikiEDP	A EDP criou e gere a sua WikiEDP com o objectivo de promover a partilha do conhecimento dentro da Organização.	Colaboradores	Número de visionamentos anuais.	500 mil visionamentos por ano.	DRF da EDP Valor	500 mil visionamentos por ano (considerando a média dos últimos 3 meses de 2012, data em que se iniciaram os relatórios de visionamento).
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Serviço de imprensa/distribuição de jornais e revistas	As direcções/departamentos da empresa recebem um conjunto de jornais e revistas diariamente.	Colaboradores	n.a.	Medida aplicada nas Direcções da empresa, mediante as regras definidas em termos de valores e publicações escolhidas.	DIS da EDP Valor	n.a.
RECURSOS HUMANOS	Avaliação dos colaboradores a 360 graus	Na EDP, a avaliação dos colaboradores é realizada a 360 graus, incluindo auto-avaliação, avaliação por parte da hierarquia, avaliação de pares e avaliação por parte dos subordinados.	Colaboradores	% de chefias avaliadas a 360º	47% das chefias	DRH-CC	Em 2012, foram avaliadas a 360 graus 47% das chefias.
RECURSOS HUMANOS	Avaliação de competências, separada da Avaliação de desempenho, com o objectivo de recolher as necessidades de desenvolvimento do colaborador	Na EDP, a avaliação dos colaboradores realiza-se em duas fases. Num momento é realizada a avaliação de competência/potencial (Outubro), a qual dá origem ao plano individual de desenvolvimento de cada colaborador. A avaliação de desempenho/KPIs tem lugar no início do ano de avaliação e visa analisar se foram cumpridos os objectivos propostos.	Colaboradores	Todos os colaboradores são avaliados com base neste processo, o qual dá origem ao plano de desenvolvimento individual (PDI) para o ano seguinte.	n.a.	DRH-CC	Aplicação global.
RECURSOS HUMANOS	Programa Valorizar a Experiência	Programa que visa promover as competências, partilhar conhecimento adquirido e motivar os colaboradores com mais de 50 anos de idade e a partir de 30 anos de carreira na EDP para áreas de trabalho e iniciativas que pretendam desenvolver.	Colaboradores com mais de 50 anos de idade e a partir de 30 anos de antiguidade na empresa.	Número de colaboradores participantes anualmente.	300 colaboradores participantes por ano.	DRH-CC	Em 2012, participação nesta iniciativa 280 colaboradores.
RECURSOS HUMANOS	Enquadramento e carreiras profissionais	A EDP gere os seus colaboradores segundo um enquadramento de carreiras profissionais.	Colaboradores	Aplicação do modelo de carreiras a todos os colaboradores.	n.a.	DRH-CC	Aplicação global.
RECURSOS HUMANOS	Formação e Desenvolvimento dos Colaboradores	A EDP investe na formação e desenvolvimento dos seus colaboradores através da promoção de acções de formação, quer seja através de formação interna ou dada em entidades de ensino externas.	Colaboradores	Volume médio (%) de formação por colaborador, anualmente.	35 horas/ano por colaborador.	DRH-CC	A média em 2012 foi de 41,36 horas por colaborador.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL							
PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
RECURSOS HUMANOS	Processo de Acolhimento e Integração de novos colaboradores	A EDP desenvolve um processo de acolhimento e integração de novos colaboradores de forma corporativa, no qual, além dos procedimentos 'obrigatórios' definidos para a primeira semana de trabalho (período em que são entregues os seguintes documentos: código de ética, política de segurança, guia de primeiros socorros e manual de acolhimento), realizam-se sessões de acolhimento trimestral (Abril, Setembro e Dezembro), nas quais é promovida a formação sobre cultura EDP e são convidados alguns oradores internos da EDP, representativos do negócio. No início do ano seguinte, a EDP reúne todos os colaboradores que integraram a empresa em Portugal no ano interior, num programa de um dia em que visitam várias estruturas, confraternizam e são recebidos pelo Presidente do Conselho de Administração Executivo.	Novos colaboradores	Taxa de satisfação dos novos colaboradores em relação ao processo de acolhimento	70 pontos de taxa de satisfação.	DRH-CC	Este resultado depende do survey a realizar a estes colaboradores em Abril de 2013, data da conclusão do processo de A&I.
RECURSOS HUMANOS	Prémios de Mérito Colaboradores	A EDP homenageia os seus colaboradores, individualmente ou em equipas, analisando as propostas que são feitas pelas várias áreas de negócio e tendo por base os valores EDP. Estes prémios são normalmente anunciados nos Encontros Anuais de Colaboradores.	Colaboradores	Esta é uma iniciativa qualitativa, sendo difícil a sua quantificação e formalização de indicadores. Será estudada a forma de a medir através da percepção quando da preparação da próxima edição prevista para 2014.	n.a	DRH-CC	n.a.
RECURSOS HUMANOS	Competição interna Power Trade	A EDP, através da sua unidade de negócio planeamento energético, desenvolveu um jogo de gestão de energia, que é aplicado internamente numa competição disputada entre equipas de colaboradores por forma a promover este tema e aumentar as competências internas. É promovida uma edição anual constituída por 5 jogos, sendo que cada jogo é disputado por 6 equipas (cada equipa tem em média 4 colaboradores). O jogo é digital e cada equipa necessita apenas de um computador para jogar. Paralelamente, este jogo é também desenvolvido numa outra competição, na qual participam alunos das universidades com as quais a EDP estabelece este protocolo.	Colaboradores que voluntariamente inscrevem as suas equipas durante o período de candidatura anunciado na intranet. Os elementos da equipa podem ser constituídos por colaboradores de qualquer área de negócio.	Número de colaboradores participantes anualmente.	120 colaboradores por ano.	DRH-CC	109 colaboradores participaram nesta iniciativa em 2012.
RECURSOS HUMANOS	Global Management Challenge (GMC)	A EDP participa no Global Management Challenge (GMC), uma competição digital que consiste numa simulação empresarial em que cada Equipa deve gerir uma empresa com o objectivo de obter a mais alta cotação das suas acções na Bolsa de Valores. A participação da EDP faz-se com equipas mistas, constituídas por colaboradores e estudantes universitários das áreas de gestão.	Colaboradores quadros superiores seleccionados pelas unidades de negócio da companhia.	Número de colaboradores participantes anualmente.	Mínimo de 27 colaboradores.	DRH-CC	29 colaboradores participaram nesta iniciativa em 2012.
RECURSOS HUMANOS	Moments with energy	Moments with energy é uma acção que se realiza 3 vezes por ano e na qual um conjunto de jovens colaboradores de elevado potencial e representando todas as geografias, são desafiados a realizar um trabalho cujo tema se apresenta estratégico para a EDP. Cada edição decorre em Lisboa, durante 2 dias, e os participantes têm oportunidade de tomar o pequeno-almoço com o presidente do Conselho de Administração Executivo, momento em que se apresentam, falam dos seus desafios na companhia e no trabalho que estão a realizar.	Colaboradores identificados trimestralmente pelas administrações das várias empresas do Grupo em todas as geografias.	Número de colaboradores participantes anualmente.	36 colaboradores participantes por ano.	DRH-CC	33 colaboradores participaram nesta iniciativa em 2012.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL							
PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
RECURSOS HUMANOS	Formação avançada	A EDP aprova anualmente um orçamento destinado à subsidiação da formação avançada dos colaboradores. Esta formação traduz-se na realização de pós-graduações, mestrados, doutoramentos que garantam a obtenção de mais competências aos colaboradores e o uso das mesmas no negócio da EDP.	Colaboradores identificados anualmente pelas respectivas hierarquias e, posteriormente, segmentados pela área de formação da EDP que tenham formação superior.	% de colaboradores (quadros superiores) que usufrui de formação avançada anualmente.	1%	DRH-CC	1,49% (38 colaboradores de um universo de 2.558 colaboradores em Portugal)
GESTÃO CULTURA EMPRESARIAL	Palestras 'Saiba Mais Sobre' (SMS)	Palestras internas direccionadas para os colaboradores, que decorrem em horário laboral e em instalações da empresa. Os temas-alvo são definidos considerando a pertinência informativa dos mesmos para a Organização e, também, por sugestão das áreas de negócio.	Colaboradores	Número de palestras anuais e número de participantes em cada sessão.	Mínimo de 12 sessões por ano e um mínimo de 50 participantes por sessão.	AGCE da DMC	Em 2012, realizaram-se 11 <i>workshops</i> SMS, nos quais participaram 550 colaboradores (média de 50 colaboradores por sessão).
GESTÃO CULTURA EMPRESARIAL	Rotas com Energia (excursões dos colaboradores ao negócio)	A EDP promove visitas às estruturas de produção, distribuição e comercialização de energia e, ainda, à sede da holding, para que os colaboradores possam conhecer o negócio na sua globalidade. As acções são divulgadas na intranet e os colaboradores fazem a sua inscrição por mail.	Colaboradores	Número de rotas realizadas e número de colaboradores participantes anualmente.	6 rotas por ano e um mínimo de 45 participantes por rota.	AGCE da DMC	Em 2012, foi realizada apenas um rota com energia por razões logísticas. Nesta rota, participaram 45 colaboradores.
RECURSOS HUMANOS	Universidade EDP	A EDP lançou a sua 'Universidade' que é suportada em 7 escolas, duas das quais transversais (Escola EDP e Escola de Desenvolvimento de Directivos) e cinco de negócio (Produção, Distribuição, Renováveis, Gás e Comercialização). A sua criação evidencia o investimento da empresa no desenvolvimento das suas pessoas.	Colaboradores	n.a.	A Universidade EDP e as suas 7 escolas define, a estratégia, definem e implementam o plano de formação da EDP.	Universidade EDP	Relativamente aos trabalhadores com critérios para realizar o rastreio (5662), foram efectuadas 1528 acções individuais de rastreio do risco cardiovascular, o que corresponde a 21,20% (mais 6,2% face à meta)

A formação dos colaboradores foi a iniciativa que mais se destacou no pilar desenvolvimento profissional em 2012, com uma média superior a 41 horas por pessoa. Ainda neste plano, há a destacar o acesso às bibliotecas EDP, que tiveram quase o dobro da procura prevista para o ano. Este pilar inclui ainda medidas e acções enquadradas no Plano Flex, no programa Conciliar, no ACT e em termos de recursos humanos e gestão da cultura empresarial. Foram auditadas, no âmbito da norma efr, 24 acções desenvolvidas pela EDP que promovem o desenvolvimento das pessoas.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
ASSUNTOS SOCIAIS	Apoio e acompanhamento dos colaboradores com deficiência	Acompanha e apoia os colaboradores com necessidades especiais. A solicitação, quando necessária, é dada pelos Recursos Humanos das empresas do Grupo.	Colaboradores em caso de necessidade	Este apoio é dado sempre que detectada a necessidade do colaborador, não existindo, portanto, indicadores e metas estabelecidas para esta medida.	n.a.	Departamento de Assuntos Sociais da EDP Valor	Aplicação global em caso de necessidade.
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Ementas vegetarianas nos refeitórios da empresa	Das ementas de almoço nos refeitórios da EDP consta diariamente a opção vegetariana. Nos grandes eventos da empresa, é também assegurada esta opção.	Colaboradores vegetarianos.	n.a.	Os refeitórios da EDP oferecem a opção de ementa vegetariana, não existindo, portanto, indicadores e metas estabelecidas para esta medida.	DIS da EDP Valor	n.a.
ÉTICA	Provedor de Ética	Entidade interna independente que tem como missão assegurar o cumprimento do Código de Ética da empresa e recepcionar e dar continuidade às reclamações apresentadas pelos colaboradores. Além do Provedor foi igualmente criado o Comité de Ética e aprovado o Regulamento do Código de Ética.	Colaboradores	Percepção dos colaboradores quanto à consistência das práticas da gestão com os valores e compromissos afirmados no Código de Ética.	A definir anualmente, após a primeira medição	Provedoria de Ética	n.a.
ÉTICA	Código de Ética	A EDP tem o seu Código de Ética publicado na intranet e outras plataformas digitais e, também, em versão impressa, a qual é entregue, obrigatoriamente, a todos os novos colaboradores durante o acolhimento. Os mesmos assinam um documento onde declaram que se comprometem cumpri-lo. O facto deste documento ter informação pertinente para os colaboradores sobre o tema da igualdade na organização justifica ser uma medida efr.	Colaboradores	n.a.	Documento comunicado a todos os colaboradores quando da entrada na empresa. Neste altura, os novos colaboradores declaram, por meio de assinatura, que receberam, leram e se comprometem com o conteúdo deste Código. O documento está também publicado na intranet e, dessa forma, difundido e acessível a todos os colaboradores.	Provedoria de Ética	Aplicação global.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO ALVO	INDICADORES	META	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2012
RECURSOS HUMANOS	Igualdade de género	Na EDP, colaboradores e colaboradoras têm as mesmas oportunidades e são geridos sem qualquer tipo de discriminação. Os salários médios das mulheres, tanto ao nível de chefias, como de quadros superiores, quadros técnicos ou administrativos, apresentam os mesmos valores médios.	Colaboradores	% de mulheres colaboradoras na EDP	0,5% de crescimento da representação das mulheres colaboradoras na empresa por ano.	DRH-CC	Crescimento de 0,2% em 2012, com um total global de 22% de colaboradoras.
RECURSOS HUMANOS	Representação da EDP no Fórum Empresas para a Igualdade de Género - Um compromisso para a mudança' da CITE	A EDP é uma das empresas portuguesas que integra o Fórum Empresas para a Igualdade de Género - Um compromisso para a mudança' da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).	Stakeholders	A EDP está institucionalmente representada neste Fórum, desde 18 de Fevereiro de 2013.	n.a.	DRH-CC	n.a.
FUNDAÇÃO EDP	Membro da JAP - Junior Achievement	A EDP, através da Fundação EDP, integra a direcção da JAP, entidade sem fins lucrativos que visa a promoção do empreendedorismo nas escolas nacionais. Esta parceria é acrescentada com o contributo dos voluntários-colaboradores da empresa que vão às escolas dar aulas de empreendedorismo. Integram a direcção, um elemento da Fundação EDP e o responsável efr da EDP.	Colaboradores	A EDP integra a Direcção da Junior Achievement.	n.a.	Fundação EDP	n.a.
PROGRAMA CONCILIAR	Cestas de Natal para Pensionistas	A EDP oferece aos pensionistas, com rendimento inferior a 400 euros mensais, um vale de compras (voucher presente) na quadra natalícia.	Pensionistas que auferem rendimento inferior a 400 euros mensais.	Investimento em euros.	82.500 euros/ano.	AGCE da DMC	Investimento de 82.500 euros que serviram para atribuição de 411 vales de compra de 200 euros cada e de um valor de 300 euros, contemplando um total de 412 pensionistas.
PROGRAMA CONCILIAR	Programa Voluntariado EDP	Criação de uma bolsa de oportunidades e voluntários para disponibilização de 4 horas mensais para participação dos colaboradores em acções de voluntariado durante o horário laboral, com uma continência anual de 44 horas.	Colaboradores	% de colaboradores que participem em acções de voluntariado protocolado com a EDP e número de horas (úteis) de voluntariado anual.	5% dos colaboradores participantes e um mínimo de 8 mil horas (mil dias de voluntariado) por ano.	Fundação EDP, DRH-CC e AGCE da DMC	Em 2012, 14% dos colaboradores do Grupo EDP participaram em acções de voluntariado (1705 colaboradores) e foram usadas 10.500 horas úteis em acções de voluntariado (24.700 horas se considerarmos todo o voluntariado corporativo, o que equivale a um investimento de cerca de 280 mil euros).
PROGRAMA CONCILIAR	Protocolo Antimobing	A EDP é contra qualquer tipo de assédio, moral, psicológico, físico e sexual, espelhando essa sua atitude através do seu protocolo Antimobing.	Colaboradores	Protocolo que ratifica a atitude da EDP em relação a esta matéria e publicado na intranet a partir de Janeiro de 2013 para difusão geral aos colaboradores.	n.a.	AGCE da DMC	Aplicação global
INOVAÇÃO	Click Ideia	Iniciativa interna que visa a captação de ideias aos colaboradores através de plataforma própria e acessível digitalmente a todos os colaboradores. As ideias apresentadas poderão de ser de âmbito de negócio, sistemas, tecnologia, logística, processos, gestão de pessoas e outras áreas da empresa.	Colaboradores	Número de ideias recepcionadas anualmente.	Não foi definida meta para 2012.	EDP Inovação	Em 2012, os colaboradores submeteram 259 ideias.

Por fim, o pilar igualdade de oportunidades envolve inúmeras medidas que visam a ausência de qualquer tipo de discriminação, incluindo o apoio a colaboradores com necessidades especiais. O foco é colocado também em práticas éticas, no empreendedorismo e na captação de ideias inovadoras. Cabe ainda destacar o programa de voluntariado, que abrange já 14% dos colaboradores. Actualmente, a EDP tem implementadas 11 medidas promotoras da igualdade de oportunidades, estando previsto o lançamento de um conjunto de novas acções no decorrer de 2013 e 2014.

XII.5. AREP – ASSOCIAÇÃO DE REFORMADOS (PORTUGAL)

Tem como principais objectivos apoiar social e culturalmente os associados reformados, pensionistas, e respectivos cônjuges, nos domínios da Segurança Social, Saúde, Habitação e Cultura.

As suas actividades são suportadas pela EDP e pela REN através de um subsídio anual, que permite à Associação desenvolver algumas actividades.

XII.6. CLUBE DO PESSOAL DA EDP (PORTUGAL)

O Clube de Pessoal da EDP tem como principais objectivos a promoção cultural, social, recreativa e desportiva dos trabalhadores do Grupo EDP e da REN e tem 15.595 associados.

Além do boletim informativo que publica periodicamente, o Clube tem disponível, para os seus associados, uma biblioteca, uma videoteca e um ginásio.

XII.7. PROPOSTA DE VALOR DA EDP

A EDP afirma-se como um Grupo de dimensão mundial. Na Europa, está entre os grandes operadores europeus do sector da energia, sendo um dos maiores na Península Ibérica e o maior grupo industrial em Portugal.

Distingue-se pela diversidade e pelo respeito das diferentes culturas de mercado onde está presente, capitalizando as diferenças como geradoras de riqueza. As pessoas são o seu principal activo e, como tal, a sua segurança e bem-estar são prioridades indiscutíveis, a par da formação e desenvolvimento, nomeadamente com oportunidades desafiantes num contexto internacional.

As boas práticas da EDP em matéria de transparência, sustentabilidade e excelência na gestão económica, ambiental e social são reconhecidas pelos índices mais exigentes do mundo (Dow Jones – World e STOXX).

Motivos que criam nos seus colaboradores um sentimento de pertença, que impulsiona o seu compromisso e envolvimento na prossecução dos objectivos da Empresa.

O futuro do Grupo EDP passa por uma marca assente em três pilares: humana, inovadora e sustentável. Uma Empresa que trabalha para as pessoas e as suas comunidades, com uma atitude responsável para com o meio ambiente e um forte empenho na inovação.

XIII. SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

A EDP efectua questionários de níveis de satisfação que têm como objectivo “escutar” todos e determinar áreas de melhoria, as quais são encaradas como desafios para que a estratégia e as pessoas estejam alinhadas.

Compreendendo a importância de ir gerindo o grau de satisfação dos colaboradores ao longo do ciclo de evolução profissional, realizam-se periodicamente Estudos de Clima, com o intuito de se desenvolverem Planos de Acção que asseguram melhorias contínuas futuras. Nestes estudos pretende-se registar as opiniões e motivações, como forma de se proporem iniciativas que visam manter activos os “contratos psicológicos”.

A partir de 2009, o inquérito de satisfação dos colaboradores do Grupo passou a ser realizado de dois em dois anos. A Empresa considera que só com esta periodicidade bienal é possível utilizar, de facto, os resultados obtidos e efectuar uma melhor avaliação dos planos de acção implementados. Considerando as necessidades de recolha de informação, tratamento dos dados, análise de resultados, definição de planos de acção/melhoria e respectiva execução, dificilmente seria possível interpretar as melhorias numa base anual.

O último inquérito decorreu em 2011, em todas as geografias, e abrangeu todos os colaboradores. Os questionários foram respondidos via internet e, nos casos de Portugal e do Brasil, também em papel, dado que nem todos os colaboradores têm computador como ferramenta individual de trabalho. Os resultados globais obtidos, quer em termos de taxa de participação (87,9%, em 2009 foi 78%), quer de Índice de Satisfação Global (ISG) (81 pontos, tal como em 2009) evidenciam que os colaboradores estão motivados e gostam de trabalhar na EDP. O ISG resulta da média simples das respostas aos seguintes macroindicadores: Satisfação com a empresa, Satisfação com o departamento/área de trabalho, Motivação, Comparação com outras empresas, Fidelização e Recomendação.

O indicador que registou mais pontos foi o da Recomendação, com um valor recorde de 89 (mais 1 ponto comparativamente ao estudo anterior). Seguiram-se a Fidelização e a Comparação com outras empresas, ambos com 80 pontos (no primeiro caso, mais 1 ponto em relação ao survey prévio e, no segundo caso, sem alteração). Por sua vez, a Satisfação com a área de trabalho conquistou 73 pontos (mais 3 do que em 2009), enquanto a Motivação manteve o número 60.

Em termos de Satisfação com a empresa, os atributos mais valorizados foram, por ordem de importância: a estabilidade no emprego (17,3%, tendo já em 2009 sido o mais importante); ambiente no trabalho (16,4%); perspectivas de evolução na sua carreira (7,8%); oportunidades de desenvolvimento profissional (6,7%); realização profissional (6,5%); retribuição pelo seu trabalho (5,2%); reconhecimento pelo trabalho realizado (5%); condições para conciliar vida profissional e vida familiar (3,6%); aproveitamento das suas capacidades e do seu trabalho (3,5%) e, por último, organização e eficiência dos processos, procedimentos e rotinas de trabalho (3%).

Na análise e interpretação dos resultados, é importante ter em conta que a maior percentagem de colaboradores do Grupo estão em Portugal, pelo que têm uma grande influência nos mesmos. É de destacar que Portugal alcançou, nesse ano, os melhores resultados de sempre no Índice de Satisfação dos Colaboradores. Todos os indicadores passíveis de comparação subiram relativamente aos anos anteriores. A taxa de participação foi de 92,5% (mais 8 pontos percentuais em relação a 2009) e o índice de satisfação global de 84 pontos (em 2009 era 81).

Os colaboradores percebem a EDP como um Grupo de confiança, inovador, que promove a eficiência energética e se preocupa com o meio ambiente. Estes resultados reflectem as melhorias introduzidas na gestão do potencial humano e a forma como cada colaborador vive e sente a Companhia.

A satisfação dos colaboradores é monitorizada pela EDP desde 2004, sendo que o próximo inquérito será realizado em 2013.

XIV. CONTRIBUIÇÕES VOLUNTÁRIAS PARA A COMUNIDADE

O relacionamento com a sociedade e os seus diferentes intervenientes assume uma importância crescente, pela interdependência reconhecida entre as partes. A estratégia de comunicação com a comunidade adopta diversas expressões e abordagens dentro do Grupo, sendo predominantemente protagonizada pelas respectivas Fundações:

- Fundação EDP, em Portugal;
- Fundação Hidrocarbónica, em Espanha;
- Instituto EDP, no Brasil.

Um conjunto de informação mais pormenorizado sobre as diferentes parcerias estabelecidas na área ambiental, de cidadania e cultura, pode ser consultado nos relatórios das empresas em www.edp.pt > sustentabilidade.

É importante conhecer as contribuições da EDP para projectos voluntários de apoio à comunidade, mas mais relevante será compreender os resultados e os impactos das iniciativas, saber qual o contributo efectivo para a alteração de comportamentos, melhoria do bem-estar social e o retorno social do investimento.

Esta alteração do alvo focalizado está na base da adesão da EDP, em 2007, ao Modelo LBG (*London Benchmarking Group*). Um modelo com diferentes níveis de complexidade e exigência, que hoje é aplicado aos projectos predominantemente protagonizados pelas diferentes fundações. Esta metodologia padrão permite medir e avaliar as contribuições voluntárias, fazendo um relato sobre o investimento voluntário da EDP.

Em paralelo, a EDP aplicou a técnica SROI (*Social Return on Investment*) para medição do impacto social a algumas organizações parceiras da Fundação. Em 2012, esta metodologia foi aplicada a sete projectos vencedores de edições anteriores do Programa EDP Solidária Nacional e Barragens.

A tabela seguinte apresenta as diferentes iniciativas voluntárias de acordo com a metodologia LBG.

CONTRIBUIÇÕES ^(A) PARA A COMUNIDADE ^(B)		UNID.	2012	2011	2010
Categoria	Investimento não estratégico	€	2.775.159	1.677.376	2.263.399
	Investimento estratégico	€	12.036.133	14.220.185	13.942.765
	Iniciativa comercial	€	3.338.156	4.493.958	3.456.009
	Não aplicável	€		5.720	
Natureza	Educação	€	3.299.820	3.335.096	3.104.213
	Saúde	€	1.245.351	723.878	465.709
	Desenvolvimento económico	€	1.250.488	2.909.176	895.514
	Ambiente	€	696.939	1.877.078	2.435.853
	Arte e cultura	€	5.964.980	5.526.203	5.288.359
	Bem-estar social	€	4.250.715	1.602.737	1.806.032
	Resposta a situações de emergência	€	31.072	65.300	215.054
	Outras	€	1.410.083	4.357.773	5.451.440
Contribuições monetárias	Valor	€	18.149.448	18.889.685	18.152.182
	Staff voluntário				
	Colaboradores voluntários em horário de trabalho (nº)	€	1.680	984	379
	Trabalho voluntário em horas de trabalho (horas)	€	13.594	7.423	10.886
	Valor do tempo voluntário	€	272.220	177.239	442.172
Contribuições em espécie	Valor	€	23.559	1.330.315	1.067.820
Custos de gestão		€	2.652.758	306.851	121.064
Valor total das contribuições (incluindo os custos de gestão)		€	21.097.986	20.704.090	19.783.237

(a) Valores de 2012: ainda não validados pela *Corporate Citizenship*

(b) Excluindo os custos de gestão

Em 2012, o valor total das contribuições do Grupo EDP foi de cerca de 21 milhões de euros. Cerca de 86% das contribuições da EDP são monetárias, o equivalente a 18 milhões de euros. Este valor total tem vindo a aumentar ao longo do último triénio. Para saber mais sobre o conjunto de instituições e projectos apoiados pelo Grupo EDP nas diversas geografias, em 2012, poderá consultar o site em www.edp.pt > sustentabilidade > sociedade > outros apoios.

Durante 2012, foram realizadas inúmeras iniciativas de investimento social visando a inovação social, o acesso à energia e educação, a promoção cultural, desportiva e ambiental, e o empreendedorismo, dos quais se destacam as seguintes:

ÁREAS DO INVESTIMENTO	NATUREZA	PROJECTOS	RESULTADOS
INOVAÇÃO SOCIAL	Combate à exclusão social	Cozinha com Alma - "Take Away" Solidário, Associação Cozinha Solidária Refeições com Alma (PT), apoio no valor de 10 mil€, tem como objectivo combater a fome. O lucro social é aplicado numa Bolsa Social que vai apoiar famílias com graves dificuldades económicas, seleccionadas pela Comissão Social da Freguesia de Cascais. O preço por refeição pago pelo beneficiário da Bolsa Social varia consoante a situação financeira de cada família.	Iniciou-se, em Fevereiro, com 20 refeições diárias para as bolsas sociais ao preço médio de 1€ e desde Outubro passaram a disponibilizar 54 refeições diariamente para as bolsas sociais.
	EDP Solidária	Queijaria/Fumeiro, Fundação ADFP (PT) apoio de 75 mil€ para dinamizar actividades produtivas e integração profissional de pessoas com deficiência, aproveitando e valorizando os recursos endógenos do Parque Biológico.	Pretende-se apoiar 12 pessoas com necessidades especiais. Projecto arrancou no final de 2012, os resultados serão apurados em 2013.
ENERGIA, CIÊNCIA E EDUCAÇÃO	Educação	Projecto Lá vem História (BR) apoio de 31,1 mil€ ao Instituto Crescer para a Cidadania para melhorar os índices de desempenho dos alunos nas produções textuais, por meio da formação e capacitação de professores.	Foram beneficiados três municípios (Aparecida, Roseira e Ferraz de Vasconcelos), 54 professores e 1.310 alunos. Fez-se a produção de um livro de contos escritos pelos alunos e registou-se a melhoria nos índices de desempenho.
		Universidade de Oviedo "Becas" (ES) apoio de 719,1 mil€ para bolsas de estudo.	150 estudantes universitários beneficiaram de bolsas de estudo.
		Programa escolar Viva nuestra Energía (ES) no valor de 227,7 mil€ para promover a formação em sustentabilidade, através do desenvolvimento de materiais didácticos que versam sobre a origem da energia, conselhos sobre eficiência energética e recomendações para utilizar a energia de um modo seguro.	Foram envolvidos 146 Centros Escolares do País Basco e da Região de Murcia, e 20.500 crianças.
	Energias para o desenvolvimento	Energias Sin Fronteras (ES) promovido pela Fundación Sin Fronteras com o objectivo de substituir a produção de electricidade a partir de geradores a diesel por energia solar, com ganhos do ponto de vista ambiental e económico, fruto da poupança de combustível. Em 2012 a EDP apoiou com 7.100€.	Instalação de mais de 200 painéis fotovoltaicos na aldeia de Nyumbani, em África. Esta aldeia alberga 1.000 crianças orfãs e 100 adultos, os avós. Dispõe de 100 casas de habitação, uma escola primária, uma escola secundária, oficinas de carpintaria, metalomecânica e confecção têxtil. Existem ainda cerca de 30 edifícios sociais.
	Ambiente	Projecto Águia Pesqueira (PT) no valor de 123,1 mil€ para trazer 10 aves a Portugal, de modo a permitir a recuperação reprodutora dessa espécie (PT).	10 águias (5 da Suécia e 5 da Finlândia) para o espaço natural perto do Alqueva.
VOLUNTARIADO	Programa de Voluntariado da EDP (PVEDP)	Promover o exercício da cidadania entre os colaboradores. Realizaram-se, entre outras, 2 campanhas de grande escala: Parte de nós Florestas e Parte de nós Natal. Parte de Nós Florestas (PT): voluntários removeram plantas invasoras em 6 zonas florestais situadas em áreas classificadas com um estatuto de protecção da natureza e em 2 áreas vizinhas de empreendimentos da EDP; O programa estendeu-se a todas as geografias onde o Grupo opera com iniciativas no âmbito da protecção do ambiente. www.partedenos.com Parte de Nós Natal: voluntários humanizaram o Natal de crianças e idosos institucionalizados através de acções planeadas e executadas em grupo.	Realizaram-se 24.969 horas de voluntariado por colaboradores e familiares/amigos. As acções realizadas nas Florestas e na Campanha de Natal 2012 juntaram colaboradores, amigos, familiares e colaboradores de parceiros de negócio, num total de 1.867 pessoas, alavancando um valor equivalente a 264.600€.
OUTROS PROJECTOS	Desporto	Bat Basque Team (ES)- Apoio de 150 mil€ ao projecto em parceria com o governo Basco y EITB, para o apoio, promoção e formação de desportistas Olímpicos e Para-olímpicos.	Jogos Olímpicos Londres 2012, com a participação de 26 atletas Olímpicos e 5 atletas Paralímpicos. Resultados: 3 medalhas Olímpicas de Bronze 1 medalha de Prata e 1 de Bronze nas Paralimpiadas

XIV.1. VOLUNTARIADO

Em linha com os objectivos estratégicos do Grupo EDP, que tem na sustentabilidade um dos seus pilares centrais a Fundação EDP, em conjunto com a Direcção de Recursos Humanos do Centro Corporativo, consolidou em 2012 o Programa de Voluntariado EDP (PV EDP) em Portugal, Brasil, Naturgás Energia e HC Energia, lançando-se o mesmo na EDP Renováveis. Atualmente, o PV EDP funciona em todas as geografias onde a Empresa está presente.

Lançado em 2011, tem como objectivo promover o voluntariado, através da colocação do capital humano da EDP ao serviço do 3º sector. Baseia-se em parcerias com organizações sociais, atualmente 24 em Portugal, às necessidades das quais o programa tenta dar resposta. Estas respostas são dadas através do uso de 4h mensais em horário laboral (em média), que a EDP concede a cada colaborador, sendo que poderá atingir as 8h mensais.

Com os objectivos da transparência, abertura à sociedade e maior acesso, o PV EDP criou e mantém um sitio na internet, onde está patente toda a informação sobre o Voluntariado EDP, o seu endereço é: www.voluntariado.edp.pt. Neste sitio quer as organizações sociais, quer os interessados da EDP podem registar-se e ser parte do PV EDP.

O Programa de Voluntariado EDP tem promovido várias campanhas comuns a todas as geografias, como o Parte de Nós – Ambiente, que levou cerca de 2.500 voluntários a nível mundial a realizar acções de cariz ambiental no dia 29 de Setembro de 2012. Além de colaboradores da EDP, esta campanha envolveu também familiares, amigos, parceiros de negócio, agentes locais e organizações sociais juntos pela causa ambiental.

No final de 2012, o Parte de Nós – Natal envolveu aproximadamente 1.107 voluntários a nível mundial, quase todos colaboradores EDP, a desempenharem 94 acções pela humanização do Natal de cerca de 6.600 crianças e idosos institucionalizados, e de apoio às mesmas.

Em Portugal, durante todo o ano de 2012, foram 1144 voluntários EDP a que se juntaram 1131 voluntários não EDP, que concretizaram quase 100 acções, beneficiando cerca de 80 instituições, num total de mais de 18.000 horas de serviço voluntário.

Durante o ano de 2012 mantiveram-se as parcerias de longa duração entre algumas empresas EDP e entidades do terceiro sector, com destaque para a iniciativa Tango entre a Central Térmica do Ribatejo e o Agrupamento das escolas da Abrigada, através da qual se está a implementar ferramentas Lean no referido agrupamento com envolvimento de professores, alunos, pais e direcção escolar. O trabalho conjunto da EDP Gás e do parceiro GAS PORTO, levou voluntários a trabalhar com idosos no Lar das Fontainhas no Porto e deverá agora trabalhar com crianças do bairro do Cerco, também no Porto.

No ano de 2012, com o lançamento do portal do voluntariado o número de voluntários EDP registados online já ultrapassou os 1000, tendo participado em acções de voluntariado 1705 voluntários EDP a nível mundial (um aumento de 27% em relação a 2011), a que se juntaram 2131 voluntários que não pertencem à EDP.

Esta enorme mobilização gerou 24.700 horas de serviço (das quais cerca de 10.500 em horário laboral, que equivalem a um investimento de 280.000 Euros da EDP em horas ao serviço da sociedade).

XIV.1.1. ENERGIA PARA O DESENVOLVIMENTO

Ao longo de 2012, a Fundação EDP continuou a apostar na universalização do Acesso à Energia (A2E – Access to Energy). Energia e desenvolvimento são factores indissociáveis. De todas as formas de exclusão, a eléctrica é uma das mais significativas. Aproximadamente 1,5 mil milhões de pessoas em todo o mundo ainda não têm acesso a electricidade, e cerca de 3 mil milhões de vidas dependem de combustíveis fósseis como fonte primária de energia. O acesso à energia é assim vital para o desenvolvimento social, prosperidade económica e sustentabilidade ambiental, metas definidas pelos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio propostos pela Organização das Nações Unidas. Pela sua vocação de abertura ao mundo, o Grupo EDP, através da Fundação EDP, está empenhado em promover o A2E nos países em desenvolvimento, em regiões sem ligação à rede eléctrica, contribuindo para quebrar o seu ciclo de pobreza. Depois da experiência com o Projecto Kakuma (parceria UNHCR) em 2009/2010, a Fundação EDP continuou em 2012 a investir nesta área específica denominada Energia para o Desenvolvimento, que visa a implementação de programas de acesso à energia nos países em desenvolvimento. A Fundação EDP desenvolveu em 2012 e finalizará em 2013, um projecto em Angola, a Aldeia Solar de Cabiri, um investimento de 2.100.000 euros em soluções sustentáveis de energia, no âmbito de um programa inovador do governo angolano, que tem como objetivo a construção de um conjunto de aldeias solares no seu território. Posicionando-se como um implementador de soluções energéticas sustentáveis para o mercado BoP (Bottom of the Pyramid) a F EDP realizou em 2012 várias deslocações internacionais onde foi possível estabelecer uma série de relações institucionais que permitiram a identificação e desenvolvimento de várias oportunidades para realização de projetos de promoção do acesso à energia em diversas geografias, nomeadamente Angola, Brasil, Moçambique, Timor-Leste, São Tomé e Príncipe e Venezuela.

Saiba mais em www.fundacaoedp.pt

XV. TABELA GRI

TABELA GRI EDP		GLOBAL COMPACT
PERFIL	LOCALIZAÇÃO RELATÓRIO SOCIAL E SITE EDP	
1. ESTRATÉGIA		
1.1	Editorial e www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
1.2	Responsabilidade pelo relato do desempenho social	
2. ORGANIZAÇÃO		
2.1	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
2.2	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
2.3	Estrutura Organizacional	
2.4	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
2.5	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
2.6	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
2.7	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
2.8	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
2.9	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações e capítulo XVI Responsabilidade pelo relato do desempenho social	
2.10	Factos Sociais Relevantes 2012 e www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
EU1	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
EU2	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
EU3	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
EU4	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
EU5	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
3. PARÂMETROS DO RELATÓRIO		
3.1 - 3.11	Responsabilidade pelo relato do desempenho social	
3.12	Tabela GRI	
4. GOVERNOS E COMPROMISSOS		
4.1 - 4.11	Modelo de governação dos recursos humanos e Tabela de prioridades 2013-2015	
GESTÃO		
EMPREGO		6
EU14	Formação, Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho	
EU15	Gestão das relações de trabalho	
EU16	Segurança e Saúde no trabalho	
Emprego	Emprego e mobilidade	
Trabalho/relações Laborais	Gestão das práticas de relações laborais e de trabalho	
Saúde e Segurança Ocupacional	Segurança e Saúde no trabalho	
Formação e educação	Formação, Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho	
Diversidade e igualdade de oportunidades	Diversidade e igualdade de oportunidades	
Igualdade remuneratória por género	Remunerações e benefícios	
DIREITOS HUMANOS		1
Investimento e práticas de procurement	Gestão dos Direitos Humanos	1
Não discriminação	Gestão dos Direitos Humanos e Código de Ética EDP, ponto 3.0;	1; 6
Liberdade de associação e sindicância	Gestão dos Direitos Humanos e Código de Ética EDP, ponto 3.0;	1; 3
Trabalho Infantil	Gestão dos Direitos Humanos e Código de Ética EDP, ponto 3.0;	5
Trabalho forçado e compulsório	Gestão dos Direitos Humanos e Código de Ética EDP, ponto 3.0;	4
Práticas de segurança	Gestão dos Direitos Humanos	2
Direitos das Comunidades indígenas	Gestão dos Direitos Humanos	1; 2
Avaliação	Gestão dos Direitos Humanos	
Remediação	Gestão dos Direitos Humanos	
SOCIEDADE		
Corrupção	Gestão das práticas anticorrupção e anticompetitivas e Código de Ética EDP, ponto 4.1;	
Concorrência desleal	Gestão das práticas anticorrupção e anticompetitivas e Código de Ética EDP, ponto 4.1;	6
Cumprimento	"Gestão dos Direitos Humanos e Código de Ética EDP, ponto 3.1.1	
DESEMPENHO		
DESEMPENHO ECONÓMICO		
EC1	Indicadores de desempenho social e Comunidade	
SOCIAL: PRÁTICAS LABORAIS		
EMPREGO		
LA1	Emprego e mobilidade	
LA2	Emprego e mobilidade	
EU17	Responsabilidade pelo relato do desempenho social	
EU18	Formação, Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho e www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
LA3	n.d.	
LA15	Remuneração e benefícios	
TRABALHO/RELAÇÕES LABORAIS		
LA4	Relações laborais	
LA5	Relações laborais	
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL		
LA6	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
LA7	Indicadores de desempenho social	
LA8	Remuneração e benefícios e www.edp.pt > recursos humanos > medidas EFR	
LA9	www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	

TABELA GRI EDP		GLOBAL COMPACT
PERFIL	LOCALIZAÇÃO RELATÓRIO SOCIAL E SITE EDP	
FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO		
LA10	Indicadores de desempenho social, Formação, Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho e www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações	
LA11	Remuneração e benefícios e www.edp.pt > recursos humanos > medidas EFR	
LA12	Formação, Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho	
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES		
LA13	Diversidade e igualdade de oportunidades	
IGUALDADE REMUNERATÓRIA POR GÉNERO		
LA14	Remuneração e benefícios e www.edp.pt > recursos humanos > medidas EFR	
SOCIAL: DIREITOS HUMANOS		
INVESTIMENTO E PRÁTICAS DE PROCUREMENT		
HR1	100%, referidas nas condições gerais de compra do Grupo EDP em www.edp.pt > fornecedores	
HR2	Gestão dos Direitos Humanos	
HR3	Formação, Desenvolvimento e Avaliação de Desempenho	
NÃO DISCRIMINAÇÃO		
HR4	Gestão dos Direitos Humanos	
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E ACORDOS COLLECTIVOS		
HR5	0%; Gestão dos Direitos Humanos	
TRABALHO INFANTIL		
HR6	0%; Gestão dos Direitos Humanos	
TRABALHO FORÇADO		
HR7	0%; Gestão dos Direitos Humanos	
PRÁTICAS DE SEGURANÇA		
HR8	Gestão dos Direitos Humanos	

XVI. RESPOSTA -BILIDADE PELO REPORTE DO DESEMPENHO SOCIAL

CONTEÚDOS DO RELATO

Este relatório apresenta informação de desempenho social, para o período entre 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2012, e os principais acontecimentos ocorridos durante o ano.

Complementarmente a este relatório anual, a EDP:

- Disponibiliza o Relatório e Contas 2012;
- Comunica ao mercado os resultados trimestrais;
- Disponibiliza, online (www.edp.pt), o conjunto de indicadores de sustentabilidade considerados mais relevantes;
- Publica os relatórios anuais das empresas HC, EDP no Brasil e EDP Renováveis, cuja consulta poderá complementar a informação sobre o desempenho social destas empresas;
- Disponibiliza o relatório anual de actividades da Fundação EDP, cuja consulta poderá aprofundar o envolvimento da EDP com a Comunidade.

Para mais informação detalhada consultar:

- www.edp.pt > Sobre a EDP > Recursos Humanos
- www.edp.pt > Sustentabilidade
- www.edp.pt > Investidores > Publicações
- www.edp.pt > Sustentabilidade > Publicações
- www.edp.pt > Sustentabilidade > Abordagem à Sustentabilidade > Índice de Sustentabilidade

CRITÉRIOS DE CONSOLIDAÇÃO CORPORATIVOS

Os critérios de consolidação da informação social reportada podem ser consultados no Relatório e Contas 2012, na nota 52 às demonstrações financeiras (aí é feita referência às empresas subsidiárias e associadas incluídas no perímetro da consolidação). A consolidação da informação operacional da nova central termoelétrica de Pecém não foi considerada. Esta excepção foi considerada não material, por não afectar significativamente o desempenho da informação de sustentabilidade.

GLOSSÁRIO

De forma a melhorar a transparência do relato, pode ser consultado o Glossário online, que inclui a definição dos indicadores quantitativos e métodos utilizados, apresentados ao longo do documento: www.edp.pt/pt/Pages/Glossario.aspx.

RESPONSABILIDADE EDITORIAL

EDP Energias de Portugal SA:

- Direcção de Sustentabilidade;
- Direcção de Recursos Humanos;
- Direcção de Marca e Comunicação.

DATA DA EDIÇÃO

Maior de 2013.

