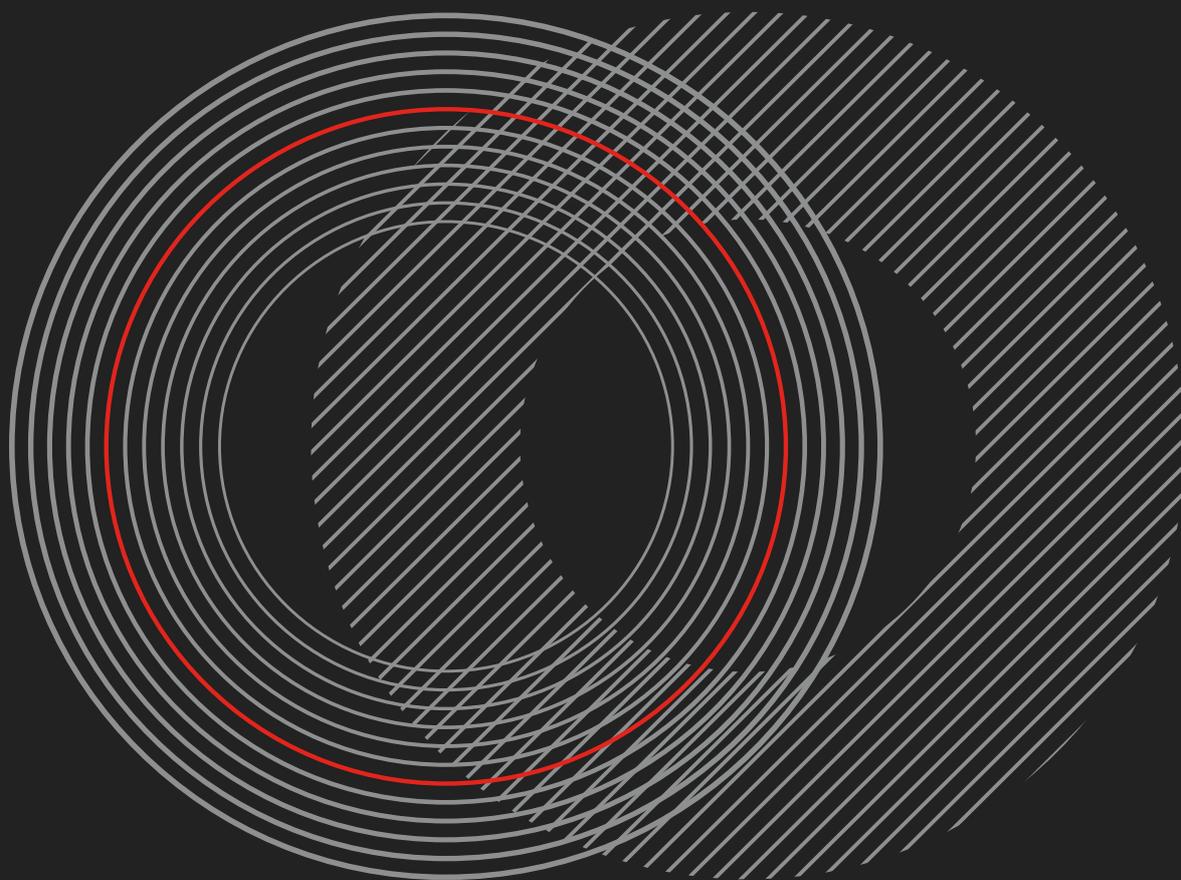


NEVERENDING ENERGY

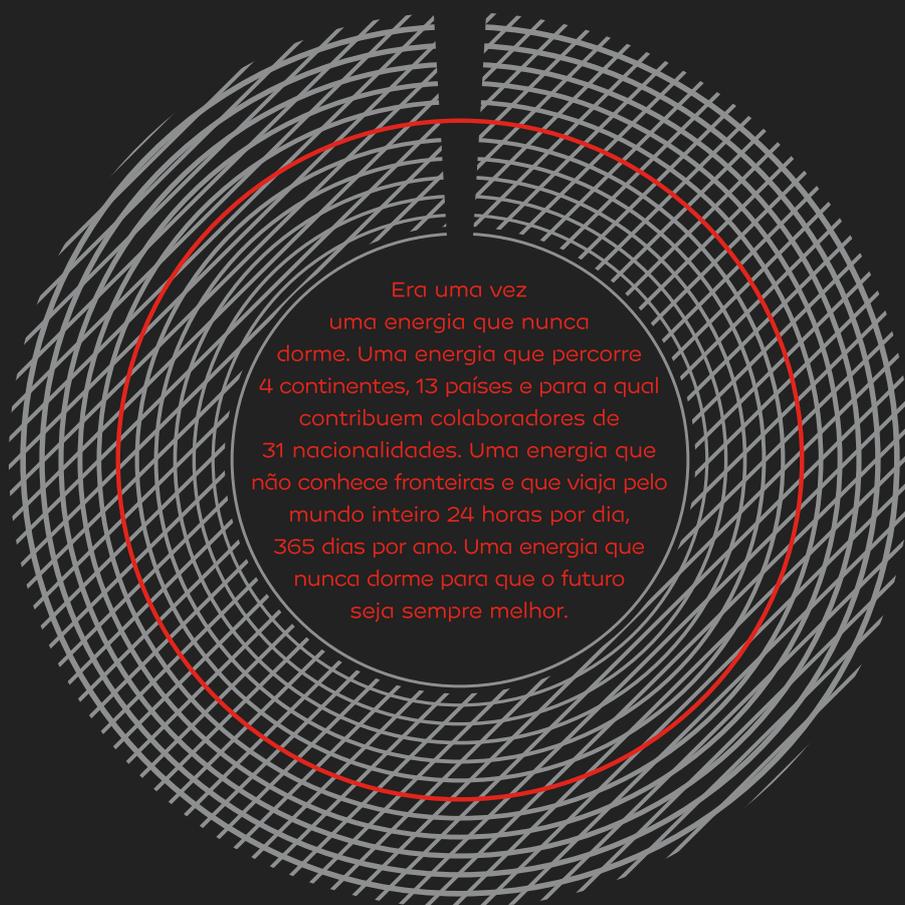


RELATÓRIO SOCIAL

2013

edp

NEVERENDING ENERGY



Era uma vez
uma energia que nunca
dorme. Uma energia que percorre
4 continentes, 13 países e para a qual
contribuem colaboradores de
31 nacionalidades. Uma energia que
não conhece fronteiras e que viaja pelo
mundo inteiro 24 horas por dia,
365 dias por ano. Uma energia que
nunca dorme para que o futuro
seja sempre melhor.

edp

01

ÍNDICE

MENSAGEM	5
BALANÇO DE 2013 E PRIORIDADES PARA 2014	9
COMPROMISSOS	21
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E DIVERSIDADE	29
REMUNERAÇÕES, BENEFÍCIOS E SAÚDE NO TRABALHO	45
CONTRIBUIÇÕES PARA A COMUNIDADE	85
ANEXOS	95



> EUA
EMPIRE STATE BUILDING
Coordenadas:
40°44'55.5"N 73°59'08.4"W
Hora do dia: 8H



MENSAGEM



A EDP é humana, sustentável e inovadora. Este relatório reflecte estes valores e o caminho que estamos a fazer em prol da melhoria continua na equidade, diversidade, conciliação, eficiência, desenvolvimento e produtividade.

Em 2013 reforçamos a posição de liderança no Dow Jones Sustainability Index, do qual fazemos parte nos últimos seis anos. Somos a nº 1 mundial no sector utilities. Fomos também distinguidos pela Ethisphere como uma das empresas mais éticas do mundo.

A 18 de Janeiro, a EDP Portugal foi certificada pela Fundación MásFamilia, apos processo exigente e rigoroso, enquanto empresa conciliadora, promotora da igualdade e familiarmente responsável. O Grupo vê, assim. Reforça-da a sua posição neste âmbito. Para além da EDP Portugal, também a Naturgás, a HC Energia e EDP Renováveis têm esta certificação.

Ainda em 2013 foi definida e publicada da Política de Diversidade do Grupo tendo a EDP aderido ao Fórum Empresas para a Igualdade (IGEN), uma iniciativa promovida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Cerca de 1.700 colaboradores participaram em ações de voluntariado corporativo, dedicando a esta causa um total de 13.506 horas que dinamizou o envolvimento de cerca de 236 mil pessoas.

É nossa prioridade gerir, desenvolver, apoiar e promover a qualidade de vida dos nossos 12.179 colaboradores para que se sintam realizados, motivados e felizes. Sabemos que a produtividade está directamente relacionada com o envolvimento das pessoas que trabalham e fazem crescer as organizações.

Os resultados do questionário bienal de satisfação dos colaboradores, realizado no último ano, confirmam que empresa e colaboradores estão alinhados. Com a maior taxa de participação de sempre, 89%, registámos um índice de satisfação global de 80%.

Temos, todavia, mais trabalho a fazer.

A envolvente social prevalecente, a crise económica que se abateu sobre os mercados, os negócios e as famílias, colocam-nos desafios diários. Os recursos disponíveis para investir reduziram-se mas as necessidades continuam a crescer.

Nem tudo foi positivo, portanto, e há que evidenciar algum decréscimo de horas de formação das nossas pessoas, de 503 mil horas em 2012 para 410 mil em 2013. Um recuo que também se deve, parcialmente, à reestruturação da área formativa com a sua plena integração na Universidade EDP.

Não esquecemos, também, quem perdemos. Em 2013, quatro colaboradores e oito prestadores de serviço pereceram enquanto trabalhavam com e para a EDP.

Os resultados obtidos, e o seu reconhecimento externo por entidades reputadas, deixam-nos orgulhosos e dão-nos motivação para prosseguir e melhorar.

Há que fazer mais com menos. Há que ser mais criativos e eficazes.

Não nos falece a determinação nem o entusiasmo. Procuraremos sempre fazer melhor.

António Pita de Abreu

02

BALANÇO DE 2013 E PRIORIDADES PARA 2014

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	9
FACTOS SOCIAIS RELEVANTES DE 2013	10
INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO SOCIAL (SÍNTESE)	15
PRIORIDADES PARA 2014-2015	17



> BRASIL
PONTE OCTÁVIO FRIAS
DE OLIVEIRA
Coordenadas:
23°36'46.3"S 46°41'53.6"W
Hora do dia: 9H



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



FACTOS SOCIAIS RELEVANTES DE 2013

JANEIRO

Política de Diversidade do Grupo EDP - compromisso aprovado

Aprovada, em Conselho de Administração Executivo, nela se encontram os principais compromissos do Grupo nesta matéria e se identificam as áreas prioritárias de intervenção: igualdade de género, diversidade de nacionalidade, integração de pessoas com deficiência e de outros setores mais vulneráveis. Constituem princípios gerais a promoção do respeito mútuo e da igualdade de oportunidades perante a diversidade; o reconhecimento das diferenças como fonte de fortalecimento do potencial humano e a valorização da diversidade na Organização, na gestão e na estratégia; e, ainda, o investimento na sensibilização interna e junto da comunidade, com vista à realização eficaz da política de diversidade.

Projeto Linhas Sobre Rodas

Iniciativa que resulta de uma colaboração entre o Social Lab da Fundação EDP e a Agência de Empreendedores Sociais. Com vista a criar emprego para costureiras de qualidade, mas em situação vulnerável, o projeto assenta na entrega e recolha de arranjos de costura no local de trabalho e em casa do cliente.

EDP Produção apoia instituição de solidariedade social na Caniçada

Resultante dos trabalhos de desmatização da obra do reforço de potência da barragem de Salamonde (Salamonde II), concretizou-se a 29 de janeiro a entrega de um camião de lenha ao Centro de Solidariedade Social de Valdozende, sito em Caniçada, distrito de Braga.

Soluções inovadoras no Projeto SuSTAINABLE

Liderado pela EDP Distribuição no âmbito de um consórcio internacional, o projeto SuSTAINABLE, que teve o seu kick Off a 23 de janeiro, pretende desenvolver soluções inovadoras de Redes de Distribuição Inteligentes. O SuSTAINABLE procurará, nos próximos três anos, desenvolver soluções inovadoras de Redes de Distribuição Inteligentes.

EDP Renováveis Brasil: empresa inovadora

A EDPR Brasil, detentora do Parque Eólico Ceneael, em Santa Catarina, integra novamente em 2013 o ranking "Campeãs de Inovação" e está entre as 50 companhias mais inovadoras do Sul do Brasil, segundo levantamento elaborado pela Revista Amanhã. A EDP adota conceitos de inovação como pilares fundamentais da estratégia de negócio em várias dimensões: ambiental, económica e social. Um exemplo disso é o Prémio EDP Inovação 2020.

EDP em Portugal certificada como empresa familiarmente responsável

A EDP recebe o certificado de empresa que promove a Conciliação e Igualdade, um reconhecimento da adoção de um conjunto de mais de 170 medidas que são promovidas internamente junto de todos os colaboradores, sob o lema "Pessoas mais felizes são colaboradores mais produtivos e empresas socialmente sustentáveis são mais competitivas".

FEVEREIRO

Prémio Excelência no Trabalho

O Grupo EDP conquista o primeiro lugar do Prémio Excelência no Trabalho, na categoria das "Grandes Empresas com mais de 1.000 colaboradores". A EDP foi assim considerada, entre 198 candidatos, a empresa que mais contribui para o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus colaboradores. Trata-se de um claro reconhecimento do compromisso em valorizar e desenvolver o talento de todos aqueles que fazem parte do universo EDP.

EDP on - agora, também em rádio

A 6 de fevereiro nasce a edp on rádio. Música, informação, ideias e sugestões na área cultural, além da cobertura completa de todas as atividades do Grupo EDP, fazem parte da grelha deste canal de comunicação.

Lançamento da nova intranet do Grupo EDP

Nova intranet é lançada no dia 25 de fevereiro de 2013. Permite ao colaborador personalizá-la a seu gosto, aproximá-lo dos seus contactos e facilitar o trabalho do dia a dia. É, sobretudo, uma rede que junta todos os colaboradores do Grupo, em todos os pontos do mundo.

Adesão ao Fórum Empresas para a Igualdade (IGEN)

A EDP adere ao IGEN, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), onde assume o compromisso de trabalhar na melhoria do desempenho em matéria de Igualdade de Género.

EDP Renováveis lança projeto Recompensa Total

A EDPR lança um projeto cujo objetivo é fornecer a todos os colaboradores informações detalhadas sobre o seu pacote de remuneração. O projeto Recompensa Total tem dois objetivos básicos: quantificar em termos globais o salário fixo total, juntamente com todos os itens variáveis e dar informação completa sobre os benefícios sociais oferecidos pela empresa. Com este projeto, a EDPR está também a promover o bom uso dos benefícios sociais oferecidos aos

MARÇO

EDP distinguida: é uma das empresas mais éticas do mundo

Ethisphere 2013 reconhece o Grupo EDP, pelo segundo ano consecutivo, como uma das três empresas mais éticas do Mundo no setor elétrico. A EDP integra, assim, o ranking internacional "The World's Most Ethical Companies - WME". Trata-se, no dizer da organização deste reconhecimento, de uma empresa que vai além das declarações de intenção sobre fazer negócios "eticamente" corretos, e traduz essas palavras em ação prática. As empresas homenageadas "excedem os mínimos de conformidade legal e moldam as futuras normas da indústria através da introdução no imediato das melhores práticas".

"Turma do Bem" realiza triagem com 50 mil jovens carenciados

A maior triagem odontológica do mundo – assim é classificado o evento promovido pela ONG Turma do Bem, dia 18 de março, em simultâneo no Brasil e Portugal, além de 10 países da América Latina. Ao todo, mais de 50 mil adolescentes de famílias com baixos rendimentos, com idade entre 11 e 17 anos, passaram pela triagem para tentar obter um tratamento odontológico gratuito.

Universidade EDP ganha prémio internacional

A Universidade EDP recebe o galardão de bronze na categoria "Best Corporate University embodying the identity, the culture and the brand of the organization in its stakeholders", atribuído pelo Global Council of Corporate Universities. Os prémios do GlobalCCU, uma prestigiada associação internacional de universidades corporativas, destinam-se a reconhecer, à escala global, as universidades corporativas que se tenham distinguido pelo seu nível de excelência e pela criação de valor estratégico para as respetivas empresas, pessoas e sociedade em geral.

Colaboradores da EDPR fazem voluntariado em Houston

Um grupo de 11 funcionários da EDPR América do Norte, amigos e família, junta-se em 2013 ao evento "Houston Employees Clean Up Local Creek", e recolhe lixo ao longo Japhet Creek, em Houston, Texas. Uma vez por ano, um grande número de voluntários reúne-se por todo o Texas para contribuir, com trabalho voluntário, na limpeza do meio ambiente através da participação no maior evento de todo o estado para educar o público sobre a importância dos recursos hídricos.

Voluntariado pelas mãos da EDP Soluções Comerciais

A EDP Soluções Comerciais realiza, no Dia da Mulher, uma ação de voluntariado dirigida às utentes da Casa de Santo António, uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) que apoia grávidas adolescentes.

Portugal vence Junior Achievement YE Europe Trade Fair 2013

A EDP representa Portugal na Assembleia anual da Junior Achievement Europa, enquanto empresa associada, num encontro que coincide com a vitória da equipa de estudantes da Junior Achievement Portugal na JA-YE Europe Trade Fair 2013, em Riga, na Letónia. A equipa nacional foi a grande vencedora do Best Overall Company Award, entre 46 candidaturas e um total de 250 alunos de toda a Europa e Botswana.

EDPR considerada a melhor empresa para trabalhar na Polónia em 2013

A Great Place to Work nomeia a EDPR Polónia como a melhor empresa para trabalhar em 2013. A distinção ocorreu na categoria das empresas com menos de 50 empregados.

ABRIL

Promover o Saber

No âmbito da estratégia de atratividade, a EDP lança o workshop Promover o Saber, uma iniciativa dirigida a alunos do ensino secundário/técnico profissional de escolas de referência para o Grupo. Esta iniciativa tem como objetivos dar a conhecer a EDP e a área de energia e contribuir para o desenvolvimento de competências nos alunos, preparando-os para processos de seleção.

EDP Renováveis: primeiro lugar mundial no índice FTSE4Good

A EDP Renováveis, líder mundial no setor de energias renováveis e o terceiro maior produtor mundial de energia eólica, obteve o primeiro lugar, à escala mundial, entre as utilities do índice FTSE4Good. O FTSE4Good é um índice bolsista integrado por empresas que se destacam pelas suas práticas sustentáveis e pela responsabilidade social corporativa.

Centro de Produção Tejo-Mondego doa valor de prémio a IPSS

Colaboradores distinguidos pelo trabalho desenvolvido na implementação de um sistema de telecontagem, no âmbito do projeto SKIPPER, escolhem doar o valor do prémio recebido, 1.500 Euros, ao CIRE – Centro de Integração e Reabilitação de Tomar. Trata-se de uma Instituição que abraça a causa da solidariedade e promove serviços e atividades em prol das pessoas portadoras de deficiência.

Portugal: EDP recebeu certificado de responsabilidade para a reforma

A Associação Portuguesa de Fundos de Investimento Pensões e Património (APFIPP) instituiu Certificados de Responsabilidade para a Reforma, destinados a reconhecer o mérito e o empenho das entidades que, através dos Planos de Pensões que financiam, valorizam o bem-estar dos seus colaboradores após a vida ativa, vitalizando o chamado terceiro pilar da segurança social.

MAIO

Dia Verde nos jardins do Museu da Eletricidade

Os Jardins do Museu da Eletricidade acolhem, a 26 de maio, mais uma edição do Dia Verde. Mercados de produtos biológicos, de 2.ª mão e de trocas, música e animação de rua, workshops de bem-estar, alimentação saudável e atividades para os mais novos fazem desta grande eco festa um evento especial e atrativo para todas as gerações.

Lead Now Program

O Lead Now Program, um programa dirigido aos colaboradores que foram recém-nomeados para cargos de chefia e que tem como objetivo apoiar a transição, consciencialização e ajustamento a um novo papel na equipa, é desenhado e implementado, tendo-se dirigido a 1.ª edição a 36 colaboradores.

Programa de Coaching Interno

Inicia-se o Programa de Coaching Interno, com a certificação de 35 colaboradores como coaches ao serviço das necessidades de desenvolvimento de diferentes segmentos. A primeira pool de coaches internos acompanha ao longo de 1 ano, os novos líderes EDP, participantes do Lead Now Program.

Movimento pela Empregabilidade

O Grupo EDP adere ao Movimento pela Empregabilidade - IEFP. Uma iniciativa promovida pela Fundação Calouste Gulbenkian e pela COTEC, em colaboração com o IEFP, que pretende aumentar os níveis de empregabilidade dos jovens desempregados qualificados, proporcionando estágios profissionais com duração de um ano em diversas áreas do Grupo.

EDP Renováveis Espanha e Escócia são dos melhores sítios para trabalhar em 2013

O Great Place to Work premeia a EDPR Espanha e Escócia como dois dos melhores sítios para trabalhar em 2013, nas categorias de empresas com 250 a 500 colaboradores (no caso espanhol), e com menos de 50 colaboradores (no caso escocês). A EDPR recebe uma das melhores pontuações entre as empresas espanholas. O prémio baseia-se num estudo organizacional que analisa a igualdade de oportunidades, a flexibilidade, integridade, ambiente de trabalho, entre outras categorias de avaliação.

Plano de Ação do Projeto de Diversidade

No âmbito do Projeto de Diversidade, é aprovado um conjunto de medidas que abrangem os seguintes eixos da Diversidade: Igualdade de género, diversidade de nacionalidade, Integração de pessoas com deficiência ou de outros grupos socioeconómicos mais vulneráveis. Estas iniciativas, a implementar no triénio 2013/2015, desenvolvem a sua ação na formação e desenvolvimento, sensibilização interna e externa e na conciliação. Apoiar a qualificação e promoção das mulheres dentro da organização, sensibilizar estudantes para cursos tradicionalmente mais frequentados pelo género masculino, e formação de chefias, são alguns dos objetivos a alcançar.

Concurso Microgeração EDP

Após uma fase inicial de votação no site da EDP, a Associação Ser Alternativa de Sintra, a Associação Cultural e de Educação Popular de Viana do Castelo e o Centro Social Paroquial de Carnide de Lisboa são as grandes vencedoras do Concurso Microgeração EDP, realizado em parceria com a ENTRAJUDA. As três instituições recebem, gratuitamente, cada uma, um sistema de microgeração solar fotovoltaico, passando a poder produzir a sua própria energia de origem solar.

JUNHO

Voluntários do Grupo EDP em limpeza de praias e florestas

Durante todo o mês de junho, centenas de colaboradores voluntários do Grupo EDP, acompanhados de familiares e amigos, juntam-se para limpar seis florestas e cinco praias de norte a sul de Portugal, numa ação que envolve também parceiros de negócio e agentes locais.

Final do PowerTrade

A equipa do Instituto Superior Técnico vence o PowerTrade Universidades 2013, com o projeto High Altitude Wind Energy, desenvolvido em articulação com a EDP Inovação. Os vencedores foram premiados com estágios profissionais na EDP. Face ao potencial identificado nesta edição, foram ainda atribuídos estágios a outros participantes que se destacaram pelo seu desempenho. O PowerTrade Universidades é um jogo que simula o mercado de energia elétrica, num ambiente competitivo, dirigido a finalistas de mestrado. As equipas apuradas, na etapa de simulação, realizam um business case numa das empresas do Grupo.

Programa EDP Solidária apoia mais 51 projetos

Os vencedores da edição de 2013 são selecionados a partir de um conjunto de 1.211 candidaturas – um valor recorde, num ano em que, perante o difícil contexto económico e social português, a Fundação EDP decide investir 1,5 milhões de Euros no programa, triplicando o apoio concedido na edição anterior. Os projetos apoiados garantem uma cobertura total de todos os distritos do país.

Voluntariado em alta

Os voluntários EDP Espanha dão conhecimento técnico, económico e jurídico para projetar e implementar um projeto que visa instalar 220 painéis fotovoltaicos que fornecem energia livremente a uma cidade de 1.000 órfãos e crianças abandonadas dos bairros mais pobres de Nairobi, e ainda uma centena de idosos que vive numa aldeia eco, criada especialmente para este grupo mais vulnerável. Ainda neste âmbito, e em resposta ao Dia do Grupo EDP Voluntariado, Voluntários do País Basco e Astúrias participam em duas iniciativas de responsabilidade social.

EDP no Brasil dedica um mês de atividades ao Meio ambiente

Parte de Nós – Meio ambiente, projeto realizado no mês de junho, inclui ações de voluntariado, limpeza de praças, palestras com temática ambiental, entre outras atividades.

25 anos EDP

A homenagem aos colaboradores que fazem parte do Grupo EDP há 25 anos ocorre no dia 1 de junho, na Quinta da Dança, em Castelo Branco. Este quarto de século é devidamente comemorado num evento que se revelou um espaço de animação, reencontros e celebrações.

Campanha do Agasalho 2013

A EDP Brasil e o Instituto EDP voltam a apoiar e participam na Campanha do Agasalho, convidando todos os colaboradores a contribuírem para elevar os números de doações de roupa para os mais desfavorecidos.

JULHO

Final do FabLab challenge

A EDP atribui estágios profissionais aos vencedores da 2.ª edição do FabLab Challenge, uma competição dirigida a finalistas de cursos técnicos, de escolas secundárias ou profissionais de referência. Os alunos são desafiados a criar um projeto no âmbito das energias renováveis e/ou eficiência energética, desenvolvendo um protótipo do mesmo no FabLab da EDP. A equipa vencedora da edição de 2013, do curso técnico de instalações elétricas da Escola Profissional de Rio Maior, foi premiada com estágios profissionais que tiveram início no final do ano.

EDP ganha quatro prémios APCE 2013

A intranet do Grupo, a TV corporativa, o Relatório e Contas 2011 e a imagem corporativa "We Are EDP" (em parceria com o parceiro Desafio Global) são os projetos da empresa que merecem o reconhecimento do júri da APCE.

EDP ganha Grande Prémio da Empresa do Ano da revista Meios e Publicidade

A empresa recebe um total de sete distinções nos prémios de comunicação, atribuído pela revista Meios e Publicidade, entre os quais o Grande Prémio de Empresa do Ano.

EDP Gás Distribuição realizou ação de voluntariado em IPSS

A Direção Comercial de Redes (DCR) da EDP Gás Distribuição convida as empresas parceiras para uma ação de teambuilding, que consistiu numa intervenção na 'Obra ABC' para requalificação e remodelação de vários espaços da instituição.

AGOSTO / SETEMBRO

Parte de Nós Ambiente: mais de 9 mil horas de voluntariado

O projeto Parte de Nós Ambiente 2013 envolve mais de 1.600 voluntários nas diversas geografias, num total de 30 ações e mais de 9.000 horas de voluntariado. São limpas praias e florestas em Portugal, protegidas aves autóctones em Espanha e orquídeas selvagens no Reino Unido. Também são plantadas árvores na Polónia, recolhidos resíduos em praias no Brasil, e criada uma horta urbana em Itália.

Líder mundial das "Utilities" nos índices Dow Jones Sustentabilidade

A EDP mantém nos últimos 6 anos uma posição de destaque nos índices Dow Jones Sustainability Index, a nível mundial e europeu, figurando assim entre as utilities mais sustentáveis. O resultado de 90 em 100 pontos obtido em Setembro de 2013 permitirá à EDP assumir a posição de "Industry Group Leader" – Utilities eléctricas em 2014, depois de, em dois anos consecutivos (2010 e 2011), ter sido líder do Sector eléctrico.

A melhor intranet da Europa

A edpON intranet vence os Digital Communication Awards 2013, na categoria intranet. Na shortlist, a concorrer com a EDP, estiveram a Coca-Cola Enterprises com a "iConnect Mobile" e a Beiersdorf Shared Services GmbH, com a "BSS live".

OUTUBRO

CEMS Business Project of the year

Pela primeira vez, a Universidade Nova de Lisboa, em parceria com a Direção de Gestão do Risco da EDP, ganha o Prémio "CEMS Business Project of the year", com o projeto "Optimal Capital Structure and Liquidity Levels". Trata-se de acompanhar uma equipa, constituída por alunos de diversas nacionalidades do CEMS Master in International Management, que analisam um problema real do negócio proposto pela Empresa. O objetivo passa por apresentar um plano de ação. O projeto foi distinguido entre mais de 200 apresentados por Empresas e Universidades Internacionais.

2070 Kits escolares entregues a crianças de escolas portuguesas

A EDP entrega 2070 kits escolares a escolas do ensino básico de 11 concelhos portugueses, as grandes vencedoras da ação "Pedale pela sua escola", promovida pela EDP durante a 75.ª edição da Volta a Portugal em Bicicleta. À passagem por estes municípios que, este ano, recebem a Volta a Portugal, a EDP desafia as populações de cada concelho a escolher a escola do ensino básico da sua eleição. No final de cada dia, são contabilizados todos os votos e eleita a escola vencedora.

NOVEMBRO

EDP vence Global Management Challenge Nacional 2013

A equipa da EDP, constituída por cinco colaboradores da EDP Produção, vence a final nacional, representando Portugal no evento internacional do Global Management Challenge, que se realiza em abril de 2014 na cidade de Sochi, na Rússia.

A EDP apoia anualmente um conjunto de equipas de estudantes universitários e colaboradores neste jogo, que simula o contexto empresarial e promove o desenvolvimento de competências de gestão.

Lançamento do Re:dy

Foi lançado em novembro o Re:dy, um serviço inovador que ajuda o cliente a gerir toda a energia da sua casa e dos seus equipamentos, esteja onde estiver, de forma intuitiva e em tempo real.

Revista edpon ganha prémio no Brasil

A 7.ª edição do Prémio Allianz Seguros de Jornalismo é ganha pela revista On Brasil na categoria Comunicação Corporativa, no tema "Sustentabilidade – Mudanças Ambientais". A matéria de capa premiada, "Energia do Bem", cobre os trabalhos realizados pelo Instituto EDP nos seus cinco anos de atividade.

EDP Renováveis vence Ouro nos Prémios SAPO 2013

O site institucional da EDP Renováveis é distinguido nos Prémios SAPO 2013 com um galardão de Ouro, na categoria "Serviços". Estes prémios distinguem o que de melhor se faz na área da criatividade online no campo da comunicação empresarial em Portugal.

Melhor empresa mundial em termos de reporte financeiro

De acordo com o "2013 IR Global Rankings", a EDP é considerada a melhor empresa mundial em termos de reporte financeiro para analistas e investidores entre as mais de 300 empresas cotadas a nível global que se submeteram ao escrutínio dos analistas da "IR Global Rankings". Nesta categoria, a EDP é um exemplo de excelência, não só em termos de rigor, transparência e coerência, mas também de qualidade da informação disponibilizada.

DEZEMBRO

Comunicação da EDP ganha seis prémios na edição FEIEA Grand PRIX 2013

A EDP conquista seis prémios na edição FEIEA Grand PRIX 2013, que distingue os melhores projetos de comunicação empresarial da Europa: primeiro lugar nas categorias "Internal Regular Multi-Language Publication", com a edpON revista, e "Intranet Site", com a "edpON Intranet"; distinção de runner-up na categoria dedicada à Comunicação Audiovisual, com a "edpON tv", e ex aequo runner-up na categoria de "Communication Strategy Ongoing", com o Programa Conciliar; 3.º lugar na categoria "Internal Communication Strategy", com o Programa de Voluntariado EDP; e Special Prize Major Player, entregue à EDP e à Desafio Global Ativism pelo trabalho "We are EDP", o conceito para os encontros e eventos internos.

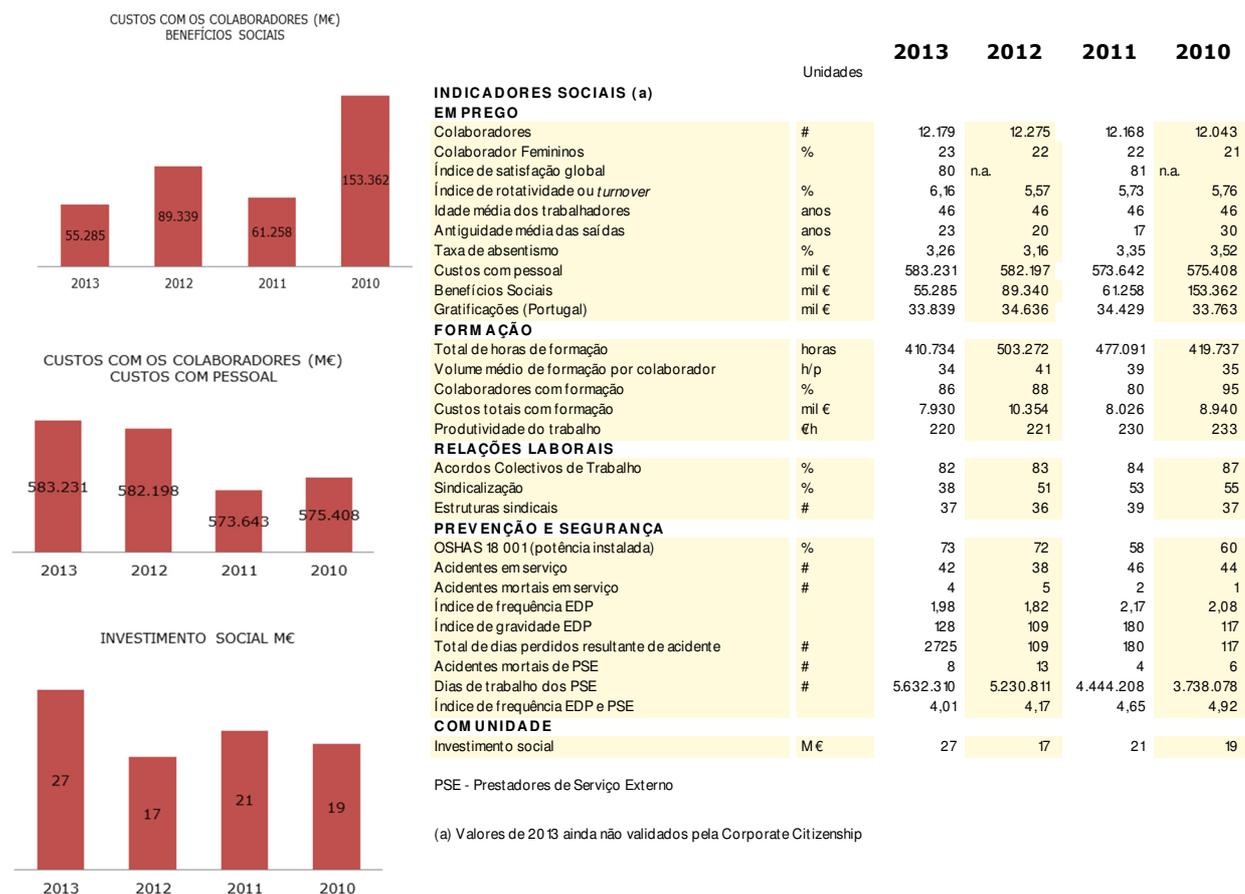
Parte de Nós Natal 2013

O programa Parte de Nós Natal é uma das muitas ações de voluntariado do Grupo EDP. Como sempre, decorre no mês de Dezembro, e desenrola-se de norte a sul do país – Aveiro, Beja, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Porto, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, com a participação de mais de 850 voluntários.

Plantar árvores no Porto

No dia 18 de dezembro realiza-se mais uma ação de voluntariado do projeto Futuro - 100.000 árvores na Área Metropolitana do Porto. O local de intervenção é o Parque de Avioso - S. Pedro (Maia).

INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO SOCIAL (SÍNTESE)



O ano de 2013 reiterou para o Grupo EDP a determinação em prosseguir o compromisso assumido para com o desenvolvimento sustentável, princípios de ética empresarial reconhecidamente válidos, e indicadores de gestão responsável, garantindo assim a manutenção do estatuto de organização de referência.

Os números e os factos comprovam este compromisso e a manutenção de tais princípios. Ainda que a situação global da economia contraste com otimismo excessivos, o número de colaboradores do Grupo manteve bons índices de estabilidade: 12.179 colaboradores, menos 96 do que em 2012, o que representa uma diminuição de 0,78%, mas ainda acima dos números de 2011. De sublinhar um ligeiro aumento do número de mulheres, que passam a representar 23% da força laboral, e a manutenção do número de pessoas com deficiência, reafirmando a política da EDP em matéria de igualdade de oportunidades.

A EDP é a melhor empresa mundial nos índices Dow Jones Sustainability Index, no setor das utilities (eletricidade, água e gás) tendo, em 2013, obtido a sua melhor pontuação de sempre. As empresas aí incluídas são consideradas como as mais capazes de criar, a longo prazo, valor para os acionistas. Neste ranking há seis anos consecutivos, foi três vezes líder do setor elétrico e atingiu, na última edição, o top no setor das utilities com 90 pontos, mais três do que em 2012. Trata-se de um reconhecimento internacional do desempenho de excelência nas áreas que elegeram como prioritárias na sua estratégia de desenvolvimento sustentável. A composição dos índices decorre de uma avaliação feita pela SAM – Sustainable Asset Management, em função do grau de cumprimento de critérios de sustentabilidade nas suas três dimensões: económica, social e ambiental.

Na dimensão social, a EDP é também líder das utilities, com a pontuação máxima em “Desenvolvimento do Capital Humano”. Neste capítulo, a formação assume contornos especialmente relevantes, como os números demonstram: em 2013, contamos 410.734 horas de formação em todas as geografias (com destaque para o Brasil, onde garantimos 60 horas de formação anual por colaborador, e para a EDP Renováveis, com um aumento global de 10.000 horas de formação).

O Grupo contou com 19.596 formandos em 3.953 ações de formação, dominadas, como em anos anteriores, pela Técnica, seguidas da Gestão, Comportamental, e Organizacional. Estes números traduzem um investimento global de quase 5 milhões de Euros.

Ainda no domínio da formação, sublinhe-se o aumento significativo do número de estágios escolares, de 441 para 680. A EDP aposta fortemente na qualificação e valorização pessoal e profissional dos seus colaboradores – e foi nesse quadro que se criou e desenvolveu a Universidade EDP, que em 2013 se reorganizou no sentido de centralizar todas as unidades que já se dedicavam à gestão da formação e dos serviços de documentação e de informação especializada. A Universidade EDP, a primeira do género a ser criada em Portugal, é hoje constituída por 7 escolas e, em 2013, recebeu o galardão de bronze na categoria “Best Corporate University embodying the identity, the culture and the brand of the organization in its stakeholders”, dos Prémios do Global Council of Corporate Universities (GlobalCCU), uma prestigiada associação internacional de universidades corporativas.

O Grupo tem vindo a afirmar-se nos mercados internacionais e junto dos investidores socialmente responsáveis. A EDP é avaliada pela maioria das agências financeiras mundiais especializadas em investimento sustentável, sendo recomendada como opção de investimento socialmente responsável pela esmagadora maioria, consoante dos respetivos índices.

Nesse âmbito, a EDP é a única empresa da sua indústria (Utilities Elétricas) a ocupar o patamar “GOLD” na listagem anual elaborada pela SAM. A SAM, especializada em investimentos e gestão de ativos focados na sustentabilidade, que elabora anualmente uma listagem das empresas mais sustentáveis do mundo, de acordo com as pontuações obtidas na Avaliação anual de Sustentabilidade de empresas, agrupadas em 59 indústrias.

A EDP Portugal recebeu ainda, em 2013, a Certificação Empresa Familiarmente Responsável (EFR), atribuída pela Fundación Másfamilia, confirmando e concluindo o processo de certificação de Empresa Familiarmente Responsável anunciado em 2012. Já em 2011, também a EDP Renováveis, a HC Energia e a Naturgas Energia receberam a certificação EFR.

Este é um reconhecimento da adoção de um conjunto de mais de 170 medidas que são promovidas internamente junto dos colaboradores, sob o lema “pessoas mais felizes são colaboradores mais produtivos e empresas socialmente sustentáveis são mais competitivas”.

Podemos registar, neste domínio, a baixa taxa de absentismo, em linha com os anos anteriores, e a queda muito significativa do número de horas perdidas por motivo de greve: de 8.475 para 1.763, uma quebra que resulta dos fortes contributos da EDP Portugal e EDP Espanha, e com a taxa de acordos coletivos de trabalho (82%).

Para o Grupo, a satisfação no trabalho está também diretamente relacionada com a saúde e a segurança no trabalho, campos onde continuamos a desenvolver programas de ação vastos, e medidas cada vez mais rigorosas, no sentido de aumentar a qualidade de vida dos colaboradores e limitar os riscos de acidente, cumprindo o objetivo estratégico “Zero acidentes, nenhum dano pessoal”. A importância que a EDP atribui a este tema ultrapassa o cumprimento dos imperativos legais e está claramente exposta na sua política de segurança e saúde no trabalho.

Ainda assim, registaram-se algumas ocorrências, que fizeram aumentar ligeiramente o número de acidentes de trabalho com colaboradores EDP (42 em 2013). Sempre de lamentar, estes valores são de ordem limitada quando comparado com o número global de horas de trabalho do Grupo (o índice de frequência consolidado das empresas das várias geografias e respetivos prestadores de serviços foi de 4,00 acidentes por milhão de horas trabalhadas).

O mecenato, a solidariedade e as contribuições para a comunidade continuam a fazer parte do ADN da EDP. Centrados nas Fundações do Grupo, estes itens tiveram em 2013 um forte desempenho. Bem mais do que um instrumento facilitador do Grupo EDP para planear e executar o seu investimento social na comunidade - são, na essência, o resultado prático da aplicação dos valores, ética e missão de um grupo empresarial que vive para lá do seu negócio e tem a consciência da sua relevância no equilíbrio e sucesso da comunidade em que se insere.

É neste âmbito que o Grupo tem três fundações: Fundação EDP (Portugal), Fundación EDP (Espanha) e o Instituto EDP (Brasil).

Ao longo deste relatório podemos ver o resultado de alguns dos principais projetos desenvolvidos e apoiados por cada uma das Fundações, assim como de outras Unidades de Negócio do Grupo EDP, nos âmbitos da cultura, da educação, de inovação social, da ciência, do ambiente, entre outros - mas não é demais sublinhar o investimento nos Programas de Voluntariado, que abrangem todas as geografias do Grupo, e que em 2013 envolveram 1763 colaboradores num total de 13.506 horas laborais dedicadas a causas sociais no âmbito do voluntariado. Entre 2011 de 2013 o valor de horas concedidas para voluntariado subiu de 177.239 Euros para 410.636 Euros.

PRIORIDADES PARA 2014-2015

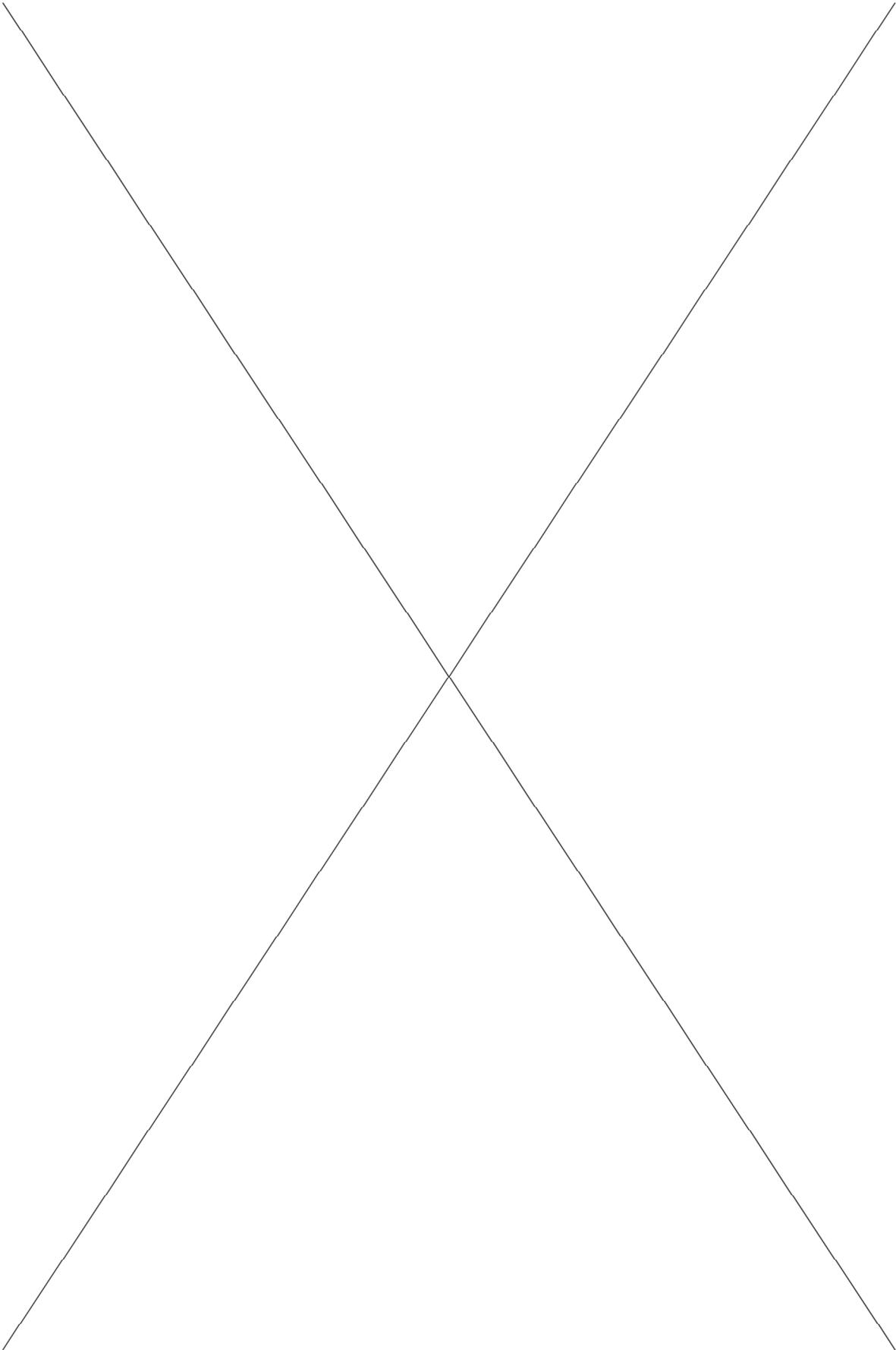
Prioridades para 2014-2015

COM PROMISSOS SOCIAIS

OBJETIVOS/METAS FUTURAS

CAPITAL HUMANO, DIVERSIDADE, CONCILIAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Gestão de carreiras	<p>Definir o modelo de segmentação da população do Grupo EDP alinhado com todas as Geografias.</p> <p>Implementar o novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) em Portugal.</p> <p>Implementar o Modelo de Famílias Funcionais em todas as Geografias do Grupo.</p>
Gestão da sucessão	<p>Rever o processo de identificação de sucessores através da criação de comités de sucessão.</p>
Mobilidade	<p>Promover a Mobilidade Interna através da implementação de um programa global, com iniciativas transversais, que visam satisfazer as necessidades dos diversos negócios e aumentar a diversidade de oportunidades de desenvolvimento dos colaboradores.</p> <p>Rever a actual política de mobilidade internacional.</p>
Gestão do potencial e Liderança	<p>Rever a oferta de programas de desenvolvimento dirigidos aos diferentes segmentos.</p> <p>Definir oferta de desenvolvimento para o segmento Liderança de Topo.</p> <p>Reforçar o papel do mentoring interno na promoção do networking.</p>
Avaliação de potencial e desempenho	<p>Implementar a avaliação 270º a todos os quadros médios.</p>
Atratividade	<p>Implementar o LinkedIn enquanto ferramenta de recrutamento externo para o Grupo EDP, com o objectivo de posicionar o Grupo enquanto Employer of First Choice e reforçar/melhorar a atração de candidatos a nível global.</p> <p>Implementar a 2ª Edição do EDP Trainee Program, alargando o número de posições e o âmbito do programa à EDP Espanha e EDP R.</p>
Informação e Tecnologia de apoio à Gestão RH	<p>Implementar em sistema uma Plataforma de Indicadores RH para todo o Grupo EDP.</p> <p>Consolidar e alargar a todo o Grupo EDP o módulo de Recrutamento na plataforma de Gestão de Talento.</p> <p>Implementar e desenvolver o novo modelo de Mobilidade do Grupo EDP na plataforma de Gestão de Talento.</p>
Satisfação dos colaboradores	<p>Manter a Satisfação Global dos colaboradores acima dos 80% no survey de clima 2015.</p> <p>Garantir o desenvolvimento e a implementação de planos de melhoria em todas as empresas do Grupo, com base no survey de 2013.</p>
Diversidade	<p>Continuar a operacionalizar o plano de ações da política de diversidade.</p> <p>Analisar a evolução dos diversos indicadores de Diversidade do Grupo e propor medidas adicionais.</p> <p>Garantir a igualdade de oportunidades dos colaboradores que constituem grupos minoritários na EDP.</p>
Segurança e Higiene no Trabalho	<p>Continuar o programa de realização de jornadas temáticas sobre prevenção e segurança no trabalho com a participação de prestadores de serviços, com expectativa de reduzir em 5% a frequência dos acidentes de trabalho com trabalhadores da EDP e de prestadores de serviços.</p>
Conciliação	<p>Promover medidas que abranjam os vários segmentos de colaboradores da EDP, em termos de idade, região, estado civil e constituição de agregado familiar.</p> <p>Promover a realização de ações que sensibilizem e preparem os colaboradores para o equilíbrio do seu tempo profissional e pessoal.</p> <p>Promover ações que aproximem a empresa e a família dos colaboradores.</p> <p>Garantir apoio socioeconómico aos colaboradores sobre os quais seja comprovada real necessidade.</p> <p>Reforçar a comunicação da proposta de valor da EDP em termos de medidas efr.</p> <p>Mobilizar os colaboradores para a prática de voluntariado corporativo.</p> <p>Promover a flexibilidade do trabalho espacial e temporal.</p> <p>Promover a passagem de conhecimento em matéria de efr aos líderes da companhia.</p> <p>Garantir condições de trabalho e uma mudança positiva dos colaboradores de Lisboa para a nova sede da empresa.</p> <p>Promover ações de sensibilização junto dos parceiros/fornecedores com o objectivo de partilhar as melhores práticas efr nas suas organizações.</p>
Comunicação e envolvimento	<p>Desenvolver a marca EDP na vertente empregadora.</p> <p>Promover a percepção positiva sobre a aplicação de um ACT global aplicável a todos os colaboradores do Grupo em Portugal.</p> <p>Promover uma comunicação global dentro do Grupo EDP, através dos diversos meios de comunicação, de modo a garantir a consolidação da cultura da Empresa.</p> <p>Reestruturar a edpON TV, através de uma emissão única, mas diferenciada por geografia através de um sistema de legendagem.</p> <p>Reestruturar a edpON revista.</p> <p>Criar um novo site do Grupo, abrangendo num único canal toda a informação da Empresa.</p>
Formação e desenvolvimento	<p>Conceber a oferta formativa para Quadros Técnicos no âmbito das Escolas da Universidade EDP.</p> <p>Ter uma oferta que cubra todas as geografias em que a EDP está presente (prossequindo com o desenvolvimento da Universidade EDP Brasil).</p> <p>Alargar a outras geografias a realização no Campus Online de toda a gestão da formação do Grupo.</p> <p>Entrar em ritmo de cruzeiro com o processo de Gestão de Conteúdos e de produção e disponibilização de cursos e-learning.</p> <p>Lançar um projecto de gestão de conhecimento.</p> <p>Rever o sistema de suporte ao serviço de documentação.</p> <p>Revisitar a estrutura da oferta formativa das Escolas que arrancaram inicialmente, nomeadamente da Escola de Desenvolvimento de Directivos e, em simultâneo, reiniciar o processo de discussão da convergência entre as ofertas formativas das diferentes escolas.</p>



03

COMPROMISSOS

COMPROMISSOS COM ENTIDADES EXTERNAS 21

ÉTICA EMPRESARIAL 24

1. Proteção e respeito pelos Direitos Humanos 24

2. Combate à corrupção e suborno 24



> PORTUGAL
TORRE DE BELÉM
Coordenadas:
38°41'30.5"N 9°12'57.6"W
Hora do dia: 13H



COMPROMISSOS COM ENTIDADES EXTERNAS

O envolvimento de Stakeholders com a EDP é uma prioridade estratégica do Grupo para a manutenção de um diálogo aberto e transparente com todos aqueles com quem se relaciona. Os objetivos da EDP são construir e reforçar relações de confiança, partilhar conhecimento e informação relevante, antecipar desafios e identificar novas oportunidades de cooperação com os nossos Stakeholders.

Ao desenvolver uma Política de Relacionamento de Stakeholders, o Grupo EDP tem ainda como missão criar valor para as várias partes interessadas, em todas as geografias.

2013 foi de novo um ano de reforço desta política: depois de, em 2012, e na continuação do desenvolvimento desta Política de Relacionamento, ter sido criada a DRIS - Direção de Relações Institucionais e Stakeholders (que atua em conjunto, e de forma articulada, com as diferentes Unidades de Negócio, em todas as geografias), em 2013 foi desenvolvido um profundo e rigoroso processo de auscultação a um conjunto de relevantes stakeholders externos.

Este trabalho culminou na elaboração do primeiro relatório de stakeholders do Grupo EDP, com três grandes capítulos: a visão interna da EDP sobre a relação com os stakeholders; a visão dos stakeholders sobre as suas relações com a EDP; e a identificação de riscos e/ou oportunidades de relacionamento entre ambos.

No desenho deste projeto – e dado que seria impossível, do ponto de vista operacional, convocar todo o universo de stakeholders –, entre os muitos grupos de stakeholders da EDP, a DRIS optou pelo olhar dos seguintes: Autarquias, Universidades, Deputados, Eurodeputados, Associações de Consumidores, Associações Empresariais e Fornecedores.

O relatório interno explora minuciosamente todo o trabalho desenvolvido, mas em linhas gerais podemos afirmar que, havendo por certo muito a desenvolver no âmbito das relações com stakeholders, a maioria das entidades inquiridas avalia o relacionamento com a EDP de forma positiva, considera o Grupo EDP de confiança, e com o qual é fácil comunicar, sublinhando a eficácia dos canais existentes. Há diferenças entre a perceção que as diferentes entidades têm do grupo, mas a maioria considera que a EDP segue o rumo certo neste relacionamento que se pretende o mais profícuo possível.

Nas suas próximas edições, o Relatório de Stakeholders procurará alargar o seu universo de recolha de ideias e opiniões, tanto no que respeita a unidades de negócio como no que concerne aos grupos de stakeholders. O objetivo é o de melhorar a qualidade e o campo visual da fotografia sobre a forma como a EDP percebe os seus stakeholders e como é vista por eles.

Com a publicação do relatório em referência, a DRIS conclui um ciclo de trabalho que teve como principais marcos:

- A criação do Comité de Gestão de Stakeholders;
- A aprovação do Modelo de Segmentação de Stakeholders do Grupo EDP;
- A publicação da Política de Stakeholders do Grupo EDP.

Todos estes momentos consubstanciam uma decisão estratégica da EDP de valorizar o relacionamento com os seus Stakeholders, reforçando o diálogo e a cooperação com estas entidades e contribuindo para um desempenho de excelência da companhia.

Como nos relacionamos: quatro grandes Compromissos Orientadores determinam a forma como a EDP se relaciona com os diferentes Stakeholders: Compreender, Comunicar, Confiar e Colaborar.

COMPREENDER, COMUNICAR

Identificamos de forma dinâmica e sistemática os Stakeholders que influenciam e são influenciados pela Companhia, e analisamos e procuramos compreender as suas expectativas e interesses nas decisões que os afetam diretamente.

Estamos comprometidos na promoção de um diálogo bidirecional com os Stakeholders, através de ações informativas e consultivas. Ouvimos, informamos e respondemos aos Stakeholders de forma consistente, clara, rigorosa e transparente, com o objetivo de construir relações de proximidade, fortes e duradouras. Ouvimos, informamos e respondemos aos Stakeholders de forma consistente, clara, rigorosa e transparente, com o objetivo de construir relações de proximidade, fortes e duradouras.

Na missão do Grupo neste capítulo, procuramos sempre:

- Ser responsáveis perante aqueles sobre os quais a organização tem impacto e aqueles que geram impacto sobre a organização, assegurando que as minorias têm a mesma capacidade de envolvimento dos restantes stakeholders;
- Identificar de forma dinâmica e sistemática os stakeholders que influenciam e são influenciados direta e indiretamente pela empresa e pelas suas atividades, bem como os assuntos apontados como relevantes pelos stakeholders;
- Priorizar de forma equitativa os stakeholders e os assuntos apontados por eles como relevantes;

- Assegurar que os stakeholders têm acesso à informação, estabelecendo canais de comunicação bidirecionais, diretos e eficientes, disponibilizando ativamente informação clara, compreensível e rigorosa às diversas partes interessadas;
- Consultar e ouvir, de forma proativa e continuada, as preocupações, os interesses e as expectativas dos stakeholders, preparar planos de auscultação e estratégias de envolvimento à medida das características dos diferentes stakeholders;
- Responder aos assuntos relevantes identificados pelos stakeholders num prazo razoável, atendendo às características das partes interessadas envolvidas.

CONFIAR, COLABORAR

Acreditamos que a promoção de um clima de confiança com os nossos Stakeholders é crucial para estabelecer relações estáveis e de longo prazo. O nosso relacionamento baseia-se em valores claros: transparência, integridade, respeito mútuo.

É nossa ambição colaborar com os Stakeholders na construção de parcerias estratégicas que congreguem e partilhem conhecimento, competências e ferramentas úteis a ambas as partes, promovendo assim a criação de valor partilhado de forma diferenciadora e relevante. Nesse âmbito, faz parte da nossa atitude diária:

- Estabelecer um relacionamento transparente com os Stakeholders, assegurando que conhecem e compreendem os objetivos da empresa;
- Informar os Stakeholders sobre os impactes económicos, ambientais e sociais da organização (ou de determinado projeto), sempre que possam influenciar significativamente a relação entre ambos;
- Respeitar as opiniões e os direitos dos Stakeholders, tratando-os de forma justa, sem discriminação, respeitando a diversidade e os seus direitos legais;
- Garantir que as ações de envolvimento são assentes nos valores, nas políticas e nos princípios éticos do Grupo EDP;
- Integrar na estratégia da empresa os contributos relevantes identificados pelos Stakeholders;
- Partilhar conhecimento e competências com os Stakeholders;
- Trabalhar em cooperação na construção de soluções, estabelecendo parcerias estratégicas que produzam resultados positivos para ambas as partes;
- Partilhar os resultados de desempenho da empresa, bem como os resultados dos diferentes processos de envolvimento com os stakeholders, disponibilizando, sempre que apropriado, informação de desempenho verificada.

5 EXEMPLOS DE AÇÕES DESENVOLVIDAS EM CONJUNTO COM STAKEHOLDERS

1. Fundação EDP apoia unidades oncológicas de quatro hospitais públicos

Um investimento de cerca de um milhão de euros vai permitir humanizar e dignificar a presença de doentes oncológicos no IPO Lisboa e no Hospital de Santo António no Porto, e garantir equipamentos de ponta que apoiem a criação de dois novos centros de excelência pioneiros no tratamento de patologias oncológicas: o Centro Nacional de Tumores Oculares, no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra e o Centro de Tumores da Península de Setúbal, sediado no Hospital Garcia de Horta, em Almada.

Assim se concretiza aquele que foi o eixo de intervenção eleito pela Fundação EDP para 2013: a saúde oncológica.

A par de um conjunto de ações de prevenção e informação junto dos colaboradores do grupo, a Fundação entendeu, uma vez mais, alargar o seu contributo a toda a sociedade, apoiando estes quatro hospitais públicos.

A iniciativa contou, desde o primeiro momento, com o apoio do ministro da Saúde, Paulo Macedo, e com o forte empenho das administrações das quatro unidades contempladas. Essencial foi ainda o contributo dos mecenas Fundação Claude e Sofia Marion e Rui Nabeiro.

Sobre esta iniciativa, António de Almeida, presidente da Fundação EDP, afirmou: “A contínua melhoria dos cuidados de saúde dos portugueses representa um assunto de consenso nacional. O esforço que o Estado, independentemente dos Governos, tem feito na área da saúde é notável, mas a sociedade civil não pode ficar alheada desse esforço”.

2. Centro de Artes e Tecnologia – EDP Imobiliária

Transformar o campus da Central Tejo num novíssimo e moderno polo científico e cultural esteve na origem da construção do Centro de Artes e Tecnologia, projeto cuja primeira fase (demolição e escavação) arrancou em dezembro passado, estando previsto o início da 2.ª Fase (construção) ainda no primeiro semestre de 2014.

Lisboa contará assim, em breve, com um novo Centro ao dispor das comunidades artísticas, científicas, culturais e educativas, bem como dos cidadãos em geral, numa localização privilegiada. Aliás, a sua arquitetura orgânica cria uma forma topográfica que combina com a paisagem, estabelecendo uma relação fluída e natural entre a cidade e o rio, e anula a atual barreira física formada pelas construções existentes.

A cobertura transforma-se numa área pública de passagem e de observação, com vistas panorâmicas privilegiadas para o rio, bem como para toda a área circundante, permitindo criar uma ligação, através de uma ponte pedonal e ciclável, com os bairros da Ajuda e Belém.

Projetado para ter um impacto visual mínimo, o edifício acentua a ênfase horizontal da frente ribeirinha e estabelece uma relação harmoniosa com o Museu da Eletricidade e sem impacto volumétrico, embora com diferentes linguagens arquitetónicas.

3. Sounding Board – Projeto de Gestão de Crise e Continuidade de Negócio

Promover o conhecimento e sensibilizar os Stakeholders para casos de Gestão de Crise foi o ponto de partida para a EDP Soluções Comerciais realizar o encontro “Sounding Board – Projeto de Gestão de Crise e Continuidade de Negócio”, que recebeu vários Stakeholders internos e externos.

A iniciativa contou com a presença da Administração da EDP SC, EDP SU, EDP Gás e EDP D, Direções da Holding (DSI e DGR), dos diferentes Prestadores de Serviço que apoiam as atividades da EDP SC (CGI, Accenture, Randstad, TempoTeam, Ludinamic, Norleituras, Litoral Leituras, CTT Express, Reditus, Egor e Contact), e macro-estrutura da EDP SC.

Um dos pontos altos desta ação de envolvimento de stakeholders foi uma animada e produtiva mesa redonda, que contou com a participação dos Administradores das Empresas parceiras/clientes, Prestadores de Serviços e Diretores da EDP SC. Foram debatidos os riscos transversais, em situações de cenários disruptivos, referentes à atividade das Empresas presentes e identificadas as desejáveis ações futuras de mitigação.

4. Encontro Anual da EDP Serviço Universal sobre Eficiência Energética

A EDP Serviço Universal (EDP SU) promoveu no dia 20 de novembro de 2013, em Coimbra, o seu encontro anual subordinado ao tema da Eficiência Energética, com a participação de vários stakeholders que colaboram com a empresa nesta área.

A abertura da sessão esteve a cargo do Eng. Miguel Stilwell de Andrade, membro do Conselho de Administração Executivo que tutela a EDP SU.

O encerramento foi feito pelo presidente da empresa, Eng. João Aguiar, a que se seguiu uma visita à Universidade de Coimbra, incluindo a biblioteca.

O programa contou com várias apresentações sobre o tema da eficiência energética, entre outros, pelo Diretor Geral da ADENE, Eng. Filipe Vasconcelos e o diretor na Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (ERSE) responsável pelo PPEC (Plano de Promoção da Eficiência no Consumo), Eng. Pedro Verdelho.

5. Parte de Nós Natal

Pequenos gestos podem inspirar grandes momentos: foi o caso da ação do “Parte de Nós Natal”, realizada pela EDP Gás, que proporcionou a 150 sem abrigo do Porto o conforto e o calor humano que a época convoca: um jantar, agasalhos e o mais profundo sentido solidário.

A iniciativa foi organizada em parceria com o Colégio do Rosário, instituição de ensino que desenvolve, ao longo de todo o ano, um Projeto de Acompanhamento Social, conhecido entre os sem-abrigo do Porto pela ‘Carrinha Amarela’. As equipas do Parte de Nós Natal e da Carrinha Amarela foram constituídas por voluntários da EDP Gás e do Colégio do Rosário.

Claro que para a concretização desta operação e para o seu sucesso final foi decisiva a participação de outras empresas: a Jerónimo Martins, através da cadeia Pingo Doce, ofereceu todos os ingredientes para a confeção do jantar, elaborado e servido pelos voluntários, e supervisionado, de forma graciosa, pela empresa AC Catering. Os transportes foram assegurados, também em espírito solidário, pela transportadora Espírito Santo, e um kit de oferta juntou as marcas EDP Gás, Pingo Doce, Asics e um conjunto de outras empresas que se associaram ao evento.

ÉTICA EMPRESARIAL

Ética e integridade como valores fundamentais, e uma cultura de transparência que convoca confiança nas relações e no negócio – eis o que o Grupo EDP tem vindo a desenvolver e consolidar, num sistema de gestão do desempenho ético que visa assegurar um elevado grau de consciencialização individual, a minimização do risco de ocorrência de más práticas, e a manutenção de uma cultura geradora de transparência, de confiança e de responsabilidade pelas consequências das decisões e dos atos praticados.

Durante o ano de 2013 ocorreram desenvolvimentos significativos, que se sistematizam no presente Relatório e que são detalhadas na publicação do Relatório Anual do Provedor de Ética.

Da mesma forma, a política global do Grupo em matéria de proteção e respeito pelos Direitos Humanos traduz um continuado empenhamento nas melhores práticas neste campo, garantido que a EDP continua a ser uma companhia de referência em valores como a diversidade, o respeito pelo ser humano e a igualdade de oportunidades.

Pelo segundo ano consecutivo, a EDP foi incluída, em 2013, na lista das “World Most Ethical Companies” no seguimento da avaliação conduzida pelo “Ethisphere Institute” dos EUA. Na análise comparada com o ano anterior, o indicador de avaliação da maturidade do sistema de gestão do desempenho ético da EDP, calculado por esta instituição, apresenta um aumento de cerca de 15%, significativamente superior ao da média das empresas listadas, no mesmo período. Também a EDP Brasil mantém desde 2011 o “Selo Ético” atribuído pela “Controladoria Geral da União” e será sujeita a nova avaliação em 2014.

1. PROTEÇÃO E RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS

Visando o apoio à melhoria do sistema de gestão do desempenho ético da EDP e o levantamento e divulgação de boas práticas no domínio da ética empresarial, foi celebrado um Protocolo de Cooperação com o Centro de Estudos de Gestão e Economia Aplicada da Universidade Católica Portuguesa. Este Protocolo tem uma perspectiva de médio prazo (2013/2015) e reforça a articulação entre a Empresa e a Universidade numa matéria de grande relevância, tanto para a gestão empresarial, como para a academia.

Uma Companhia de referência não é apenas uma empresa que gere os seus negócios de forma transparente e eticamente rigorosa – é também uma Companhia que cumpre códigos de conduta e práticas laborais de acordo com os mais elevados padrões.

Para isso, guia a sua prática baseada nas Convenções e nos tratados que ao longo dos anos foram dados como adquiridos nas sociedades democráticas: a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Organização Internacional do Trabalho e a Global Compact.

A EDP segue escrupulosamente as recomendações e práticas que daqui resultam nos seus negócios, bem como nas relações com as comunidades, fornecedores e restantes partes interessadas. Mas não fica por aqui: ao criar, em 2005, o seu próprio Código de Ética (revisto em 2013), garantiu que dentro do Grupo EDP não existem nem virão a existir quaisquer formas de discriminação ou trata-

mento diferenciado em função da raça, origem étnica ou social; género, idade, estado civil; orientação sexual, política ou religiosa; deficiência física ou associação sindical.

Mas um Grupo empresarial que não abdica destes princípios não deve também permitir-se ter relações com empresas que, ao contrário, não seguem os mesmos preceitos. Nesse sentido, a EDP criou um Sistema de Registo de Fornecedores (SRF), que garante às empresas terceiras não apenas o conhecimento do nosso Código de Ética como a declaração de aceitação dos princípios e normas que o norteiam.

Ainda no domínio das boas práticas na gestão do Grupo, a EDP subscreve o Protocolo Antimobbing – uma ferramenta de protecção aos colaboradores em casos de assédio laboral, violência psicológica ou atitudes que de alguma forma condicionem ou discriminem colaboradores em função das suas convicções. O regulamento do Código de Ética inclui dispositivos que os colaboradores devem ativar sempre que se sintam atingidos por qualquer destas práticas: reporte de infracções, confirmação das mesmas, investigação e acção corretiva fazem parte do processo tendente a regularizar qualquer prevaricação.

2. COMBATE À CORRUPÇÃO E SUBORNO

O Código de Ética estabelece os princípios e os limites éticos à actuação da EDP em qualquer parte do mundo, bem como os compromissos que assume para com as partes interessadas. Em 2013 procedeu-se à revisão do Código de Ética EDP, com o objectivo de clarificar esses princípios e compromissos, de os uniformizar no contexto da operação das diferentes Unidades de Negócio do Grupo e de explicitar temáticas que, entretanto, adquiriram especial relevância para o negócio. Esta revisão foi aprovada pelo Conselho Geral e de Supervisão já no último trimestre do ano. Em 2014 proceder-se-á à sua divulgação alargada, junto das partes interessadas internas e externas.

FORMAR E SENSIBILIZAR PARA VENCER

Como planeado, a temática da ética empresarial foi incluída nas acções de formação de acolhimento dirigidas aos colaboradores admitidos em 2013. Neste âmbito foi desenvolvido um módulo específico de formação/sensibiliza-

ção com participação activa do Provedor de Ética. A preparação da formação/sensibilização de fornecedores sofreu uma alteração de calendário, prevendo-se a sua operacionalização durante o ano de 2014.

Com o objectivo de partilhar os seus conhecimentos e experiência no domínio da ética empresarial, a EDP manteve o seu apoio à Cátedra AESE/EDP "Ética na empresa e na sociedade", tendo ainda participado em acções de formação avançada e mestrados, promovidos por diferentes instituições de ensino.

Mais: a EDP participou activamente na iniciativa "gestão transparente.org", agora disponibilizada em língua inglesa com vista a reforçar a sua divulgação no âmbito da cadeia de fornecimento. O Guia Prático de Prevenção de corrupção visa capacitar empresas e organizações na avaliação dos riscos de corrupção em contextos de negócio e promoção de boas práticas de transparência. De acordo com o determinado no Regulamento do Código de Ética, a EDP estabeleceu, em 2013, um Índice Corporativo de Desempenho Ético (Ethics) cujo valor, nesse ano, constituirá a base para avaliação do progresso e o planeamento de melhorias, neste domínio.

No quadro das acções de avaliação e benchmarking externo da maturidade do seu sistema de gestão do desempenho ético, a EDP obteve a nota máxima no tema "prevenção do suborno" no índice FTSE4Good, mantendo posicionamento destacado no critério "Códigos de Conduta/Conformidade/Corrupção e suborno" dos índices Dow Jones de Sustentabilidade.

MENOS RECLAMAÇÕES ÉTICAS, MAIOR DEDICAÇÃO

Em 2013 foram registadas 185 queixas nos diversos canais de comunicação de reclamações éticas do Grupo. Verifica-se um significativo decréscimo de 11% face a 2012. Da totalidade das reclamações registadas, 60% tiveram origem em Portugal, 7% em Espanha e 33% no Brasil.

Destas reclamações, apenas 35 deram origem a processos presentes ao Comité de Ética da EDP, de acordo com as disposições regulamentares (processos padronizados), tendo as restantes sido objecto de tratamento expedito com as Unidades de Negócio envolvidas, por não revelarem dimensão ética.

O número de processos padronizados abertos em 2013 teve um aumento de cerca de 30% relativamente ao ano anterior.

Na análise desses processos observa-se que têm origem nos Clientes o maior número de casos (37%), logo seguidos pelos Colaboradores (23%) – o que representa uma inversão de ordem, na comparação com o ano anterior, possivelmente relacionada com o processo de aceleração da liberalização do mercado de energia em Portugal.

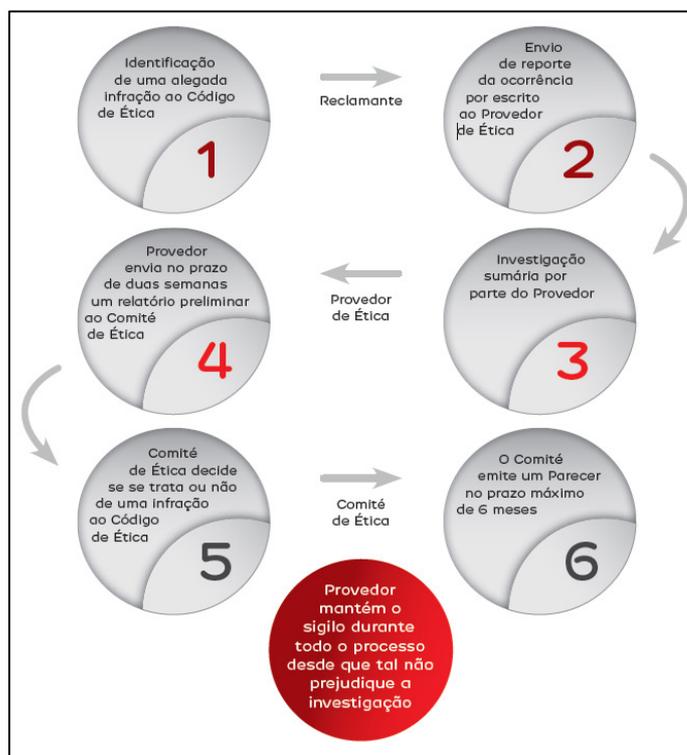
No que respeita à classificação dos objectos de reclamação, as categorias "equidade de soluções" (cerca de 43%) e "negligência ou desrespeito" (31%) são as que se mantêm como mais significativas.

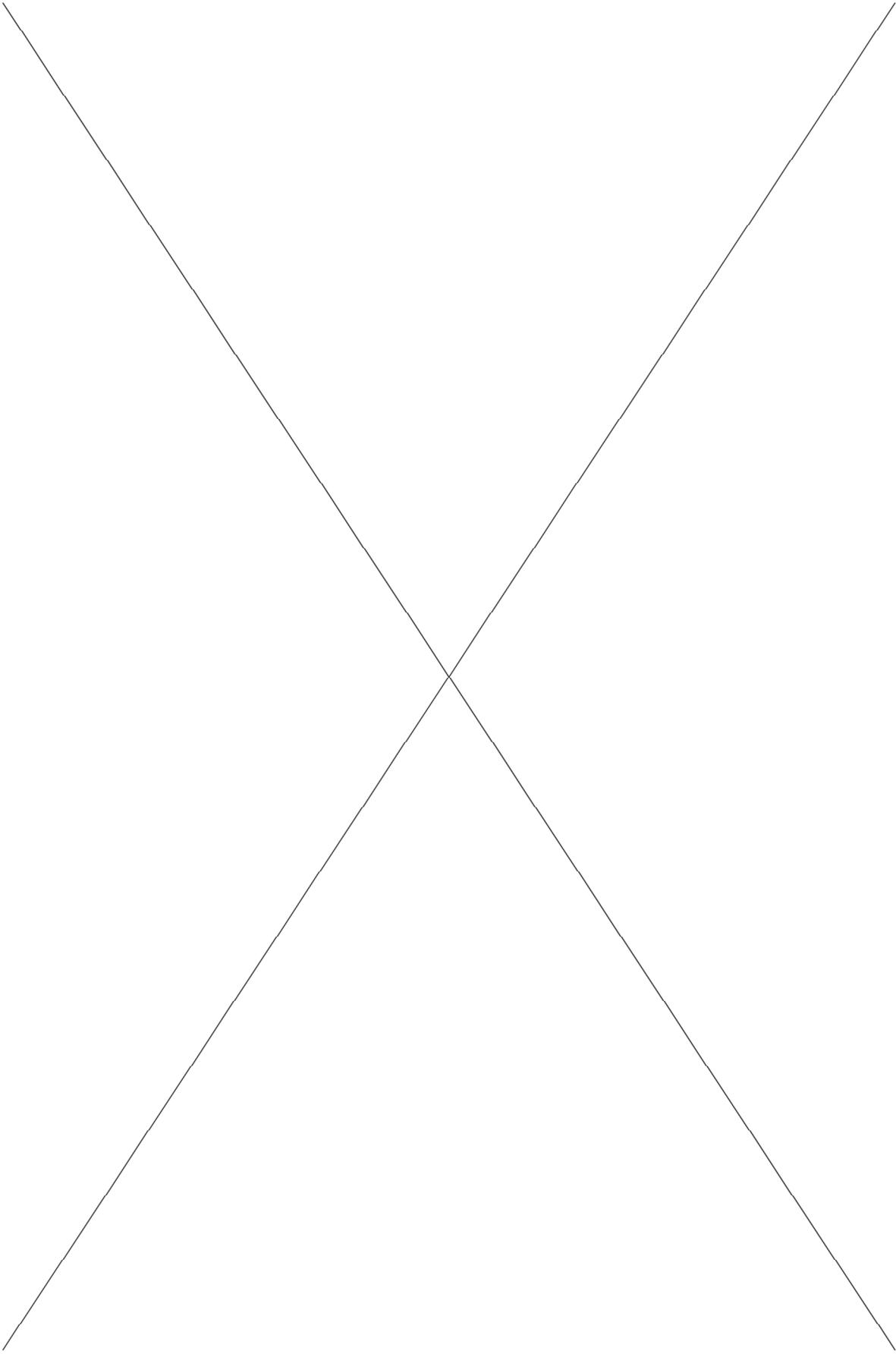
Relativamente aos 27 processos de reclamação ética encerrados em 2013, registam-se as seguintes decisões do Comité de Ética: Procedentes 18 (67%); Improcedentes 7 (26%); e Inconclusivos 2 (7%).

As acções determinadas na sequência da avaliação desses processos dirigiram-se maioritariamente à revisão e melhoria de procedimentos, e à formação/capacitação de colaboradores ou fornecedores. Regista-se ainda um número significativo de acções classificadas como "outras" onde se incluem: monitorização de desempenho de processos, avaliação de eficácia de iniciativas, participação a autoridade de investigação criminal, etc.

Espera-se que a implementação das acções determinadas pelo Comité de Ética e as iniciativas planeadas no âmbito da comunicação do novo Código de Ética EDP e de formação/sensibilização dirigida a colaboradores e fornecedores que irão decorrer em 2014, possam contribuir para a melhoria do desempenho ético do Grupo, de acordo com os objectivos de gestão neste domínio estabelecidos.

Em 2013, pela primeira vez, a EDP tornou público o Relatório Anual do Provedor de Ética, procurando desta forma dar um significativo contributo para o aumento da transparência sobre a integridade e a qualidade ética das decisões de gestão e da actuação dos colaboradores do Grupo e, em última análise, para o acréscimo do capital de confiança neste depositado pelos diferentes stakeholders.





04

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E DIVERSIDADE

EMPREGO E RELAÇÕES LABORAIS	29
1. Emprego	29
2. Atração e retenção de talentos	29
3. Mobilidade	30
4. Relações laborais	30
5. Saídas e previsão de reformas	32
6. Produtividade do trabalho	33
7. Avaliação de Potencial e Desempenho	34
8. Satisfação dos colaboradores	34
9. Relacionamento com o meio académico	35

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	37
--	----



> ESPANHA
PLAZA MAYOR
Coordenadas:
40°24'56"N 3°42'26"W
Hora do dia: 14H

EMPREGO E RELAÇÕES LABORAIS

1. EMPREGO

A dimensão do Grupo EDP, pela sua natureza, gera uma atitude social de grande dimensão em todos os países onde opera. A capacidade do Grupo de gerar emprego, a necessidade de captar talentos, e a própria tendência de rejuvenescimento dos colaboradores constituem, em si, uma marca de identidade, que gera Valor e garante solidez. É neste quadro que olhamos o ano de 2013: mais um tempo de contributo para a estratégia de crescimento e emprego dos países onde está presente.

Nº Colaboradores por Faixa Etária e Geografia

GEOGRAFIAS/FAIXA ETÁRIA	2013				2012				2011			
	Até 29 anos	de 30 a 49 anos	50 anos ou mais	Total	Até 29 anos	de 30 a 49 anos	50 anos ou mais	Total	Até 29 anos	de 30 a 49 anos	50 anos ou mais	Total
Portugal	530	2113	4340	6983	484	2195	4516	7195	470	2345	4422	7237
Espanha	84	1171	680	1935	114	1220	638	1972	133	1239	618	1990
Resto da Europa	42	115	8	165	44	100	4	148	35	84	4	123
Brasil	723	1637	436	2796	665	1574	430	2669	589	1501	434	2534
EUA	52	194	54	300	56	183	52	291	69	170	45	284
TOTAL	1431	5230	5518	12179	1363	5272	5640	12275	1306	5339	5523	12168

Em 2013, ainda que a maioria dos colaboradores do Grupo se situe no patamar acima dos 50 anos de idade (45,3%) e entre os 30 e os 49 anos (43,9%), há uma evolução positiva no rejuvenescimento destes números (pela primeira vez, em Portugal, ultrapassámos a marca dos 500 colaboradores com menos de 29 anos, enquanto, ao nível do Grupo, este segmento registou um aumento de quase 5%). O facto de a empresa ter nascido em Portugal e durante largos anos ter operado apenas nesta geografia explica que seja este o país onde se concentra o maior número de colaboradores acima dos 49 anos (62,15%). Nas restantes geografias do Grupo, a maioria dos colabo-

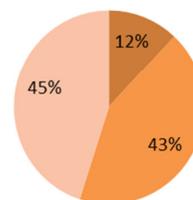
radadores situa-se na faixa entre os 30 e os 49 anos, havendo casos, como o Brasil, onde a faixa dos 49 anos está em terceiro lugar, bem abaixo dos colaboradores com menos de 29 anos.

É de resto visível a sólida renovação etária que o Grupo tem feito: nos últimos quatro anos, baixou sempre o número de colaboradores acima dos 49 anos, e subiu sempre a faixa abaixo dos 29.

Em 2013, a idade média dos colaboradores do Grupo EDP é de 46 anos, situando-se a média mais baixa no Resto da Europa (35). Esta tendência não sofreu alterações ao longo do triénio. Por género, a idade média dos homens baixou de 47 para 46, e a das mulheres manteve-se nos 43 anos, considerando a comparação dos últimos dois anos.

COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA (%) 2013

■ ATÉ 29 ANOS ■ 30-49 ANOS ■ 50 ANOS OU MAIS



Idade Média dos Colaboradores por Geografia

GEOGRAFIAS/ANO	2013	2012
Portugal	49	49
Espanha	45	44
Resto da Europa	35	34
Brasil	38	39
EUA	39	38
TOTAL	46	46

2. ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Portugal foi o único país onde as contratações de colaboradores aumentaram em 2013, comparativamente ao ano anterior (de 173 para 205, cerca de 20%). No cômputo global, o número de colaboradores contratados pelo Grupo EDP, em 2013, foi inferior em cerca de 4% relativamente a 2012, com um total de 713 novas pessoas. O Brasil continua a liderar o índice de contratações (419), seguido de Portugal. Nas restantes geografias de atuação, verificou-se a tendência inversa, com uma diminuição do número de admissões – facto que se explica exclusivamente pelas necessidades de capital humano terem de estar em linha com as necessidades, a estratégia e objetivos do negócio.

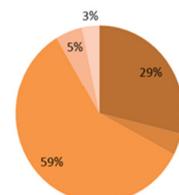
A idade média dos novos colaboradores que integraram os quadros das empresas do Grupo em 2013 baixou dos 31 para os 30 anos. Observando as diferentes geografias, verifica-se que a média mais elevada registou-se nos EUA (34 anos), sendo que a mais baixa foi observada em Portugal (29 anos). O rácio global masculino/feminino nas entradas é de 2,7. A diferença maior situa-se ainda, como em 2012, no Brasil (2,4) e a mais baixa, que se situa no ano anterior no Resto da Europa, cabe agora à Espanha (1,1).

Nº de Entradas de Colaboradores por Geografia

GEOGRAFIAS/ANO	2013	2012
Portugal	205	173
Espanha	28	50
Resto da Europa	24	38
Brasil	419	433
EUA	37	47
TOTAL	713	741

Nº DE ENTRADAS POR GEOGRAFIA 2013

■ PORTUGAL ■ ESPANHA ■ BRASIL ■ EUA ■ RESTO DA EUROPA

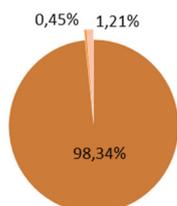


Nº de Contratações para o Quadro Permanente por Geografia

GEOGRAFIAS/ ANO	2013	2012
Portugal	117	107
Espanha	21	45
Resto da Europa	25	37
Brasil	416	432
EUA	35	47
TOTAL	614	668

COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO E GEOGRAFIA (%) 2013

■ QUADROS PERMANENTES ■ ORGÃOS SOCIAIS EXECUTIVOS
■ CONTRATOS A TERMO



Em todos os casos, mais de 50% dos novos colaboradores integraram diretamente os quadros permanentes, o que se enquadra claramente na política de rejuvenescimento levada a cabo pelo Grupo.

De resto, o acolhimento e integração de novos colaboradores são entendidos pelo Grupo EDP como uma etapa relevante para ambas as partes, e constituem uma prioridade na primeira etapa da relação entre a empresa e o colaborador. No fundo, pretende-se desde o primeiro momento promover o alinhamento entre este e a estratégia e cultura empresariais.

Desta forma, nos primeiros 12 meses, os novos colaboradores são integrados num Programa de Acolhimento e Integração ao abrigo do qual participam num conjunto de iniciativas específicas de acordo com a área de negócio em que desempenham a atividade. Esse Programa tem como principais objetivos profissionalizar de imediato a eficácia organizacional, pro-movendo comunicação contínua entre os diferentes intervenientes, nomeadamente colegas e chefia, comprometimento/compromisso organizacional, melhor desempenho, motivação e satisfação no trabalho.

Nº COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO E GEOGRAFIA

TIPO DE CONTRATO/GÉNERO	2013					
	PORTUGAL	ESPAÑHA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	TOTAL
ORGÃOS SOCIAIS EXECUTIVOS	31	1		23		55
QUADRO PERMANENTE	6814	1927		163	2773	300
CONTRATOS A TERMO	138	7		2		147
TOTAL	6983	1935		165	2796	300

TIPO DE CONTRATO/GÉNERO	2012					
	PORTUGAL	ESPAÑHA	RESTO DA EUROPA	BRASIL	EUA	TOTAL
ORGÃOS SOCIAIS EXECUTIVOS	30	1			24	55
QUADRO PERMANENTE	7082	1962		146	2642	291
CONTRATOS A TERMO	83	9		2	3	97
TOTAL	7195	1972		148	2669	291

A grande maioria dos colaboradores do Grupo EDP (98,34%) são quadros permanentes, existindo apenas cerca de 147 com contratos a termo. Os restantes 55 pertencem aos órgãos executivos.

A análise por tipo de contrato, em 2013, tendo como comparação o ano anterior, demonstra que o número de quadros permanentes diminuiu residualmente (cerca de 1%), tendo para isso contribuído maioritariamente Portugal. O número de contratos a termo aumentou globalmente (de 97 para 147). Quanto aos órgãos executivos, mantiveram-se os números de 2012.

30 NEVERENDING ENERGY

3. MOBILIDADE

A mobilidade, em 2013, foi um dos processos de recursos humanos com maior destaque e relevância. A mobilidade é, para o Grupo, uma ferramenta que potencia o desenvolvimento dos seus colaboradores e contribui para desempenhos de excelência. Os valores registados este ano são suportados por um aumento substancial ao nível da mobilidade intraempresa, interempresa e pela mobilidade intergeografia, que este ano registou 15 movimentações.

MOBILIDADE	
2013	2012
823	588

Com vista a dinamizar a mobilidade no Grupo, foi definido em 2013 um KPI para as diversas empresas em Portugal com referenciais target de mobilidade. Os números registados a este nível em 2013 são já reflexo do investimento que a Empresa tem feito na mobilidade dos seus colaboradores, com um aumento, de 2012 para 2013, de cerca de 40% (588 para 823 mobilidades).

4. RELAÇÕES LABORAIS

A inovação é uma das chaves do êxito de uma organização – e a EDP não descarta esse capital como vantagem competitiva, procurando sempre estratégias inovadoras na gestão dos seus recursos. Quanto mais dedicada e próxima é essa gestão, quando mais envolvente e integrada consegue ser, melhores e mais consistentes são os resultados, melhor são executadas as estratégias e os projectos, e mais relevante se torna o papel das diversas equipas.

Tratando-se de um grupo presente em todo o mundo, o modelo de organização contempla as diferentes nacionalidades e responde às características deste vasto universo de colaboradores.

Neste quadro, oito ideias fortes, oito compromissos, garantem uma uniformização de critérios e uma melhor organização estratégica para atingir os objetivos propostos:

- 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 e Gerir a Mudança;
- Comunicar e Envolver.

O modelo adotado para a organização de recursos humanos centraliza a definição de estratégias, políticas e procedimentos, e considera a operacionalização uma lógica descentralizada. As responsabilidades são partilhadas pela Direção de Recursos Humanos do Grupo, pelas Direções de Recursos Humanos das UN (empresas) e, no caso das empresas de menor dimensão, pelas equipas vocacionadas para esta área.

As áreas de Formação/Recrutamento e de Processamento são operacionalizadas por Direções 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 quatro centros de competências que põem em prática a cadeia de valor dos recursos humanos, nomeadamente: Gestão do Potencial, Carreiras e Sucessão; Gestão do Desempenho; Mobilidade, Seleção e Integração; Compensação e Benefícios e Indicadores de RH.

Neste âmbito, consideramos 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 da relação, dá resposta a uma estratégia de proximidade que se pretende afirmar na gestão quotidiana das pessoas.

Se é certo que são as pessoas que fazem as empresas, é justamente do seu envolvimento e empenho em projetos, 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.

Nesse sentido, o Grupo tem programas transversais para conseguir, na gestão dos seus colaboradores, um alinhamento comum entre todos – e para garantir mais conhecimento e potenciar o envolvimento e o sentimento de pertença, realiza iniciativas específicas para determinados públicos-alvo.

É neste quadro de alinhamento estratégico à escala global que a EDP realiza anualmente o encontro de profissionais de RH, onde se reúnem pessoas de todas as empresas e geografias do Grupo.

A comunicação é na EDP encarada como um eixo estratégico de fundamental importância. Com uma comunicação transparente e uma mobilização envolvente é mais fácil estarmos alinhados com os valores, missão e a Cultura da EDP. A aposta nos meios de comunicação interna que incluem a revista, a intranet, a tv e a rádio são exemplos dessa aposta.

SINDICATOS E ACT

Ainda no âmbito laboral, foram e continuam a ser realizadas reuniões com os parceiros sociais e Sindicatos, representativos de cerca de 61% dos colaboradores (menos 2% do que em 2012), no sentido de se negociar o Novo Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) para o Grupo EDP em Portugal. Estas reuniões são sempre acompanhadas de sessões de divulgação e esclarecimentos aos colaboradores em todo o país.

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.

Representação Sindical - N.º de Colaboradores Sindicalizados por Geografia

GEOGRAFIAS/ANO	2013	2012
Portugal	4.284	4.622
Espanha	403	417
Resto da Europa	0	1
Brasil	n.d.	1.178
EUA	0	0
TOTAL	4.687	6.218

Durante o ano realizaram-se mais de 73 reuniões, em Portugal, com sindicatos de forma individual e 30 reuniões com todos os sindicatos presentes.

Durante 2013, não se verificou qualquer tipo de conflito laboral por razões internas ao Grupo EDP.

Ainda que os Acordos Colectivos de Trabalho não obriguem a qualquer prazo na comunicação de mudanças operacionais da empresa com impacto geral, a EDP mantém a prática 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.

Em 2013 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, no valor de 784.649,52 Euros, 9.527,82 Euros e 100.000,00 Euros, respetivamente.

Acordos de trabalho

A maioria dos colaboradores do Grupo (82%) está abrangida por Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), em linha com o que sucedeu em 2012. A maior percentagem continua a situar-se, em 2013, no Brasil, com 94%, seguido por Espanha com 86% e Portugal com 80%. Numa perspetiva global, registou-se uma ligeira descida em relação ao ano anterior.

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) define direitos e deveres comuns a todo o universo de colaboradores por ele abrangido. Escalões salariais definidos de acordo com as complexidades e responsabilidades das funções desempenhadas e evolução de carreira estão entre os capítulos ali expostos. Da mesma forma, estão predefinidos os benefícios complementares.

Já o Acordo Individual de Trabalho é aplicado aos restantes trabalhadores. Em Portugal, os benefícios deste regime são suportados no sistema Flex, que garante a cada colaborador abrangido a possibilidade de 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, semelhante para todos os colaboradores abrangidos, que inclui Fundo de Pensões, Seguros de Vida, de Saúde, de Acidentes Pessoais e Plano Eletricidade, e uma componente flexível em que todas as pessoas têm direito a um crédito que poderão repartir pelos vários benefícios colocados à sua disposição.

A valorização da comunicação com as empresas e com os representantes dos colaboradores, Comissões de Trabalhadores e Sindicatos continuou, em 2013, a fazer parte do dia a dia do Grupo EDP, mantendo as regras que têm vindo a ser adotadas em anos anteriores:

- A introdução, modificação ou extinção de normas ou procedimentos regulamentares é antecedida de reuniões de esclarecimento e/ou informação com todas as partes interessadas;
- Os processos negociais de revisão e a atualização da regulamentação coletiva decorreram com normalidade. Continuam a ser realizadas reuniões com os parceiros sociais e sindicatos no sentido de se negociar o Novo Acordo Coletivo 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.

Num quadro económico e social reconhecidamente difícil, a EDP não deixou de acompanhar as questões de ordem laboral, essenciais à manutenção de boas práticas nas relações com todos os colaboradores. Nesse sentido, foi essencial manter uma atitude proativa na gestão de diferendos com base na comunicação e informação entre as partes. 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.

5. SAÍDAS E PREVISÃO DE REFORMAS

Em 2013, saíram das empresas do Grupo um total de 795 pessoas, das quais 416 de Portugal e 288 do Brasil, os dois países com mais saídas registadas conforme tendência dos últimos anos. As saídas devem-se, maioritariamente a situações de passagem à reforma, pré-reforma e antecipações a estas duas últimas.

A rotatividade, em 2013, rondou os 6%, uma percentagem ligeiramente superior aos dois anos anteriores (passou de 5,57% em 2012 para 6,16% em 2013). Por geografia, a maior rotatividade foi registada no Brasil, com 13,16%, enquanto a menor foi em Espanha com 1,80%.

N.º de Saídas totais por Geografia

GEOGRAFIAS/ANO	2013	2012
Portugal	417	214
Espanha	49	54
Resto da Europa	10	14
Brasil	288	299
EUA	31	39
TOTAL	795	620

Quanto a previsões de saída devido a situações de passagem dos colaboradores à reforma, nos próximos cinco e 10 anos, mantém-se aproximadamente os mesmos números. Está previsto que se reformem um total de 2.838 colaboradores ao longo dos próximos cinco anos e 5.118 colaboradores a 10 anos. A geografia com maior número de saídas previstas é, neste âmbito e em ambos os cenários, Portugal.

Rotatividade por região, sexo e escalão de idades

GEOGRAFIAS/ ANO	2011	2012	2013
Portugal	2,84%	2,68%	4,39%
Homem	2,72%	2,65%	4,88%
Mulher	3,31%	2,80%	2,50%
até 29 anos	16,84%	19,81%	17,06%
de 30 a 49 anos	1,59%	3,06%	1,56%
50 anos ou mais	2,13%	0,66%	4,31%
Espanha	3,75%	2,63%	1,95%
Homem	3,25%	2,80%	1,80%
Mulher	5,39%	2,08%	2,38%
até 29 anos	14,63%	15,79%	8,33%
de 30 a 49 anos	3,08%	1,14%	1,26%
50 anos ou mais	2,48%	2,95%	2,24%
Resto da Europa	26,85%	19,19%	10,86%
Homem	23,33%	17,68%	9,62%
Mulher	34,85%	22,22%	13,33%
até 29 anos	47,46%	2,53%	18,60%
de 30 a 49 anos	19,46%	12,50%	7,91%
50 anos ou mais	12,50%	337,50%	8,33%
Brasil	12,51%	14,07%	13,16%
Homem	11,54%	13,74%	12,35%
Mulher	15,61%	15,18%	14,90%
até 29 anos	24,01%	8,54%	22,48%
de 30 a 49 anos	9,71%	9,56%	8,78%
50 anos ou mais	7,17%	38,19%	13,05%
EUA	24,68%	14,96%	11,51%
Homem	26,46%	15,70%	9,30%
Mulher	21,85%	13,68%	15,69%
até 29 anos	21,52%	4,00%	27,78%
de 30 a 49 anos	23,36%	10,20%	7,69%
50 anos ou mais	33,64%	46,39%	8,49%
Total	5,73%	5,57%	6,16%

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	2013						2012						
	próximos 5 anos						próximos 5 anos						
	Portugal	Espanha	Resto da Europ	Brasil	EUA	Total	Portugal	Espanha	Resto da Europa	Brasil	EUA	Total	
Dirigentes	168	10			4	4	186	174	2	0	18	4	198
Quadros superiores	378	72	1		37	10	498	316	16	0	183	3	518
Quadros médios	117						117	123	0	0	0	0	123
Quadros intermédios	38						38	34	0	0	0	0	34
Profissionais qualificados	1764	140			40	3	1947	1621	26	0	304	2	1953
Profissionais semiquificados	50				2		52	47	0	0	2	0	49
Total	2515	222	1		83	17	2838	2315	44	0	507	9	2875

Categoria Profissional/Geografia	2013						2012						
	próximos 10 anos						próximos 10 anos						
	Portugal	Espanha	Resto da Europ	Brasil	EUA	Total	Portugal	Espanha	Resto da Europa	Brasil	EUA	Total	
Dirigentes	241	28	1		12	10	292	253	16	1	33	8	311
Quadros superiores	676	200	1		108	17	1002	645	118	1	275	12	1051
Quadros médios	161						161	193	0	0	0	0	193
Quadros intermédios	55						55	58	0	0	0	0	58
Profissionais qualificados	3073	305			148	3	3529	3.227	184	0	558	3	3.972
Profissionais semiquificados	75				4		79	84	0	0	4	0	88
Total	4281	533	2		272	30	5118	4.460	318	2	870	23	5.673

33

NEVERENDING ENERGY

6. PRODUTIVIDADE DO TRABALHO

No grupo EDP, a produtividade é um valor seguro e dos resultados de 2013 podemos dizer que as oscilações são ligeiras, irrelevantes numa análise macro, e com correções que acabam por se anular. Por exemplo: sendo certo que temos uma descida (sem peso significativo ao nível da performance do Grupo) do número de horas efetivamente trabalhadas (em 2013 registamos um total de 20.547.463, enquanto em 2012 foram 20.814.228 horas), temos por outro lado geografias como Portugal em que o número de horas de faltas baixou acima de 10.000 em apenas um ano.

A taxa de absentismo em 2013 foi de 3,26%, residualmente superior à taxa registada em 2012. A maior taxa de absentismo foi no Brasil (3,8%), ao contrário do que sucedia em 2012, em que a percentagem maior se situava em Espanha.

Estes exemplos mostram justamente que as variações correspondem a fenómenos pontuais, que observamos e analisamos para futuras melhorias, mas não marcam significativamente mais um ano de enorme produtividade do grupo.

7. AVALIAÇÃO DE POTENCIAL E DE DESEMPENHO

O capital humano é a mais-valia essencial de uma empresa de referência, como é a EDP. Damos por isso extrema importância ao desempenho dos colaboradores, o que obriga a uma redobrada atenção ao capítulo da avaliação.

A avaliação não é uma mera soma de dados sobre o potencial e o desempenho dos colaboradores, é bem mais do que isso: trata-se de reconhecer a performance, identificar e recompensar o mérito, e projetar com maior rigor o desenvolvimento e as oportunidades de carreira de todas as pessoas. Uma cultura de feedback deve ser contínua e continuada, ligando chefias e equipas, e dinamizando todo o processo de avaliação.

O plano de avaliação decorre em fases definidas de acordo com um calendário anual: a avaliação de competências e potencial decorre no primeiro trimestre do ano, enquanto a avaliação de desempenho ocorre no primeiro quadrimestre do ano seguinte a que respeita a avaliação.

Sabemos que a avaliação é tanto mais profunda, produtiva e útil quanto mais alargado for o seu âmbito – por isso, na EDP o processo envolve não apenas a hierarquia e o colaborador mas, sempre que possível, os seus pares. No fim, cada colaborador sabe a sua circunstância na empresa, sabe rigorosamente o que dele se pode esperar, e tem dados que lhe permitem melhorar ou corrigir o seu desempenho.

Na EDP existem três modelos de avaliação:

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

Se em 2012 já tínhamos concretizado o plano de implementar um modelo de avaliação comum a todas as geografias, o que resultou em mais de 4.368 colaboradores avaliados, em 2013 a EDP deu mais um passo no investimento nesta área: alargou-se a avaliação 270º a todos os quadros superiores e chefias de técnicos operacionais, reforçando a relevância do feedback dos diversos intervenientes.

Este alargamento permitiu que mais 1.560 colaboradores passassem a ser também avaliados – não apenas pela sua hierarquia, como também pelos seus pares, permitindo uma avaliação e um feedback mais completo e integrado.

Ainda neste ano, e permitir de forma rápida, eficaz e acessível que as chefias e colaboradores acessem ao processo e à sua aplicação, o modelo de Avaliação de Potencial e Desempenho passou a possuir uma formação e-learning disponível para todos os colaboradores.

8. SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

A satisfação dos colaboradores e a sua aferição sistemática constituem fatores essenciais no desenvolvimento e na eficácia da performance de qualquer empresa. No Grupo EDP, este capítulo da atividade interna da empresa é de enorme relevância. Não é por acaso que começámos a monitorizar essa satisfação há exatamente dez anos, numa altura em que muitas empresas (algumas com dimensão superior à EDP) não acolhiam nas suas prioridades este item.

De 2004 até aos dias de hoje, evoluiu sempre a forma como é aferida e interpretada a satisfação dos colaboradores. Atualmente, e para gerir o grau de satisfação dos colaboradores ao longo do ciclo de evolução profissional realizam-se regularmente Estudos de Clima, que desencadeiam Planos de Ação para melhoria da satisfação dos colaboradores – e, desde 2009, de dois em dois anos, produz-se o Inquérito de Satisfação dos Colaboradores do Grupo. A Empresa considerou que só com esta periodicidade bienal é possível trabalhar competentemente os resultados obtidos, e efetuar uma melhor avaliação dos planos de ação implementados e a desenvolver.

2013 foi, por isso, um ano de pesquisa, cujos resultados permitem comparar a evolução com o último projeto, realizado em 2011. O estudo de 2013 contou com uma amostra final de cerca 10500 entrevistas, resultantes de uma taxa de resposta de 89% por parte dos colaboradores – o que desde logo evidencia uma subida continuada na participação ativa da empresa no seu todo (em 2011 a taxa foi de 87,9%, em 2009 tinha sido de 78%).

Envolvimento

A Marktest, empresa responsável pelo Estudo de Satisfação, desenvolveu para o Grupo EDP um modelo de Envolvimento. O modelo assenta em dois eixos, o que nos permite afirmar que, no Grupo EDP, sete em cada dez colaboradores se identifica com a companhia.

Num primeiro olhar, observamos o Índice de Satisfação Global (ISG), com 80 pontos (em linha com os 81 pontos dos dois últimos estudos), o que demonstra que os colaboradores estão motivados e gostam de trabalhar na EDP. O ISG resulta da média simples das respostas aos seguintes Indicadores: Satisfação com a empresa, Satisfação com o departamento/área de trabalho, Motivação, Comparação com outras empresas, Fidelização e Recomendação.

Analisando estes seis macroindicadores, conclui-se que, em 2013, os índices mais elevados se situam na intenção de Permanência e Recomendação (superiores a 90%), seguidos da Satisfação Global com a EDP e Comparação com Outras Empresas, que obtém um valor próximo dos 80%.

De uma forma geral os scores registados nos macroindicadores são estáveis ao longo dos últimos anos.

A satisfação da informação e da partilha

À margem do Estudo de Satisfação dos Colaboradores, mas aproveitando o seu embalo, houve espaço para medir o pulso a dois projetos de comunicação interna a que damos relevância: a edpON Intranet, e a edpON rádio. Se o primeiro já existia no passado, o segundo foi lançado no início do ano. Cerca de 30% dos colaboradores responderam às perguntas lançadas e a nova Intranet e a Rádio corporativa obtiveram 3 pontos, numa escala de 1 a 4, o que as coloca acima da média de apreciação dos colaboradores. Há espaço para melhoria, mas os dois meios são bem avaliados pela maioria dos colaboradores que respondeu ao estudo.

Dos resultados da pesquisa, e no que toca a Intranet, destacam-se ainda dados que confirmam a adesão à rede: mais de 60% dos colaboradores vão à intranet todos os dias, 18% dizem participar em grupos online na Intranet, e de uma forma geral consideram as funcionalidades disponibilizadas de fácil utilização, e úteis para o desempenho do seu trabalho.

Para 2014, há melhorias a caminho neste domínio:

- Melhorias na pesquisa: possibilidade de ver o número de colaborador e histórico de pesquisa;
- Versão mobile;
- Melhorias na primeira página;
- Acesso à intranet a partir da rede externa;
- Correção de dados de recursos humanos.

Na rádio, há caminho para fazer mais: apesar da maioria dos colaboradores a ouvir (mais de 50%), há mais de 40% que admite ter pouco tempo disponível e, por isso, ainda não ouve. Aqueles que ouvem, declaram gostar especialmente dos programas informativos e de noticiário, e de futuro querem, no que respeita a escolhas musicais, mais música portuguesa, sucessos atuais, grandes êxitos de sempre, música clássica e jazz.

Para 2014, há também melhorias a fazer:

- Estreia de novos programas;
- Um comentador desportivo;
- Novo estúdio da rádio;
- Roadshows mensais em diversos pontos do País.

Além destas duas plataformas, e da edp ON TV, a EDP Revista recolhe 65,5% de preferências como meio de comunicação alternativo mais utilizado.

9. RELACIONAMENTO COM O MEIO ACADÉMICO

A EDP considera de enorme importância o seu relacionamento com toda a comunidade escolar, bem como com os centros de investigação e produção de conhecimento – instituições nacionais e internacionais de referência.

Enquanto empresa humana, sustentável e inovadora a EDP procura estreitar a relação com o meio académico através da interação e partilha de know-how. Considerando a importância da existência de uma relação de proximidade e de parceria entre as empresas, sociedade em geral e as universidades, o Grupo EDP criou algumas iniciativas que fomentam a participação de estudantes e docentes, de modo a capitalizar o seu espírito de inovação e criatividade.

Um dos eventos com mais destaque dentro do Grupo EDP é o University Challenge. Trata-se de um concurso anual que tem como objetivo estimular a população universitária a aplicar os seus conhecimentos académicos no desenvolvimento de um projeto em torno do tema do mercado liberalizado de energia.

Outra das iniciativas de reconhecido sucesso é o Global Management Challenge, na qual a EDP patrocina anualmente cerca de 16 equipas constituídas por alunos de Universidades de norte a sul de Portugal e colaboradores do Grupo.

A EDP é ainda Corporate Partner da Comunidade das Melhores Escolas de Gestão Europeias, atribuindo anualmente estágios a alunos de várias nacionalidades.

A ONGD Gás Porto, constituída no meio universitário e com sede na Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, colabora com o Programa de Voluntariado do Grupo EDP e com a EDP Gás.

Para além das iniciativas referidas a EDP colabora com Universidades ao nível de aulas com colaboradores EDP, acompanhamento de teses de mestrado/doutoramento, estágios curriculares, e visitas a obras/projetos da EDP.

As Universidades são ainda parceiras da EDP no que diz respeito a serviços técnicos, como por exemplo estudos de impacto ambiental, ou na implementação de projetos sociais em áreas geográficas onde a EDP tem empreendimentos energéticos.

O Grupo EDP é um líder global na promoção do desenvolvimento sustentável e uma instituição que apoia ativamente o empreendedorismo. Esse apoio chega através de várias iniciativas que vão desde o patrocínio a competições de inovação, ao apoio técnico a empresas através do EDP Starter (um conceito inovador de incubação de startups na área de energia), e a projetos inovadores como o FabLab EDP e o site co-creation.

O crescimento do Grupo e a evolução do negócio têm levado a EDP a apostar na captação de jovens com potencial, capazes de contribuir para a criação de valor. A empresa procura estimular ações e processos que permitam posicionar-se como organização de referência no mercado de trabalho, procurando as pessoas certas.

O crescimento do negócio tem implicado, por um lado, uma forte aposta, no desenvolvimento dos colaboradores e, por outro, na aquisição de novas valências, através de um processo continuado de rejuvenescimento numa intensa relação da companhia com o meio académico: alunos e docentes universitários e das escolas técnico-profissionais. Destacam-se, nesse âmbito, três objetivos estratégicos: atrair jovens com o perfil desejado e potencial de desenvolvimento que possam contribuir para o crescimento da EDP; dar a conhecer a EDP aos estudantes ao nível da sua cultura e estratégia; e promover a aproximação entre a empresa e a comunidade académica.

Exemplos de iniciativas promovidas pela EDP junto do meio académico

- Presença em jobshops (feiras universitárias);
- Competição Prémio EDP University Challenge, dirigida a alunos universitários de cursos de Marketing e Gestão;
- Patrocínio e gestão da presença da EDP na Talent City;
- Patrocínio e gestão da participação da EDP no Global Management Challenge (GMC);
- IST Management Challenge (pré-competição para GMC);
- EDP Trainee Program;
- Competição Power Trade Universidades;
- Competição Fablab Challenge, com o apoio do Fablab, direcionada para alunos das escolas profissionais;
- Workshops Promover o Saber, realizados nas escolas profissionais;
- Protocolos com as Universidades;
- Competição Prémio EDP Inovação, que visa apoiar o desenvolvimento de novos projetos empresariais, focados em inovação tecnológica ou em inovação de modelo de negócio, na área das tecnologias limpas no setor da energia.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A capacidade de atrair diferentes fontes de talento, baseadas nas diferenças de género, experiência, nacionalidade e deficiência, contribui fortemente para o sucesso das empresas no mundo globalizado de hoje e pode constituir mesmo uma das estratégias prioritárias para alcançar altos níveis de desempenho.

A valorização das diferenças, nesta medida, equivale a reconhecer, por exemplo, que homens e mulheres têm papéis profissionais igualmente importantes, independentemente das áreas e níveis hierárquicos, em condições de igualdade de oportunidades - e, por conseguinte, possuem experiências e perspetivas diversificadas que podem beneficiar todo o Grupo, porque a partir das suas diferenças se constrói uma visão mais completa e se consegue uma abordagem mais rica para qualquer organização.

Fator crítico para o sucesso da implementação desta estratégia é, sem dúvida, a adoção destes comportamentos no topo da cadeia hierárquica e em toda a estrutura de chefias, esforço devidamente enquadrado pela área de Recursos Humanos e consequentemente extensível a todos os níveis e geografias da Empresa.

A EDP é socialmente responsável, incorpora na sua missão e valores os princípios de diversidade, e implementa práticas nesse domínio, garantindo o respeito pela dignidade de todas as pessoas no local de trabalho, definindo e implementando normas para o efeito, de modo a eliminar todas as formas de discriminação.

O Código de Ética da EDP (ver Capítulo VII) é um exemplo disso, na medida em que estabelece o compromisso com os direitos humanos, não discriminação e igualdade de oportunidades. O Manual de Políticas de Recursos Humanos apresenta, por sua vez, os princípios na Gestão das Pessoas no Grupo EDP, os valores e compromissos que caracterizam a cultura da Organização.

Deste documento consta um conjunto de valores que, na EDP, são manifestados todos os dias na dinâmica de gestão da sua comunidade. A EDP assume que as suas práticas são a expressão dos princípios orientadores que traduzem ou inspiram planos e ações. As políticas de RH da EDP são sintetizadas em oito prioridades: atrair e comprometer; valorizar e desenvolver; reconhecer com equidade; prevenir – segurança e saúde no trabalho; conciliação entre vida pessoal e profissional; inovar e gerir a mudança; gerar oportunidades, garantir a diversidade e respeitar o valor das pessoas.

Já em 2010, a EDP tornou-se a primeira empresa portuguesa a liderar o índice Dow Jones de Sustentabilidade, mantendo uma posição destacada nas práticas de desenvolvimento sustentável e sendo a Best in Class na Dimensão Social.

A EDP é, neste contexto, uma referência empresarial nacional e internacional, na medida em que aplica um conjunto de práticas e normas que procuram a sustentabilidade também na dimensão social. No entanto, numa perspetiva de melhoria contínua e desafio permanente, faz sentido que se continue a aprofundar esta área, nomeadamente através da implementação de uma Política de Diversidade.

UMA POLÍTICA DE DIVERSIDADE UNIVERSAL E ÚNICA

A Política de Diversidade do Grupo EDP tem um alcance global. O seu âmbito de aplicação abrange todas as empresas integralmente detidas pela EDP em Portugal e, a título de orientação, todas as empresas e ou entidades participadas pela EDP, a Fundação EDP, o Instituto do Brasil e a Fundación Hidrocarbónico.

Para dar apenas um exemplo, subiram, de 2012 para 2013, em todas as categorias, o número de colaboradores com alguma deficiência física, de outras nacionalidades, e não contratados localmente (expatriados).

Neste quadro, o Grupo EDP estabeleceu e mantém o seguinte compromisso público em matéria de diversidade:

- Promoção do respeito mútuo e da igualdade de oportunidades perante a diversidade;
- Reconhecimento das diferenças como fonte de fortalecimento do potencial humano e valorização da diversidade na Organização, na gestão e na estratégia;
- Adoção de medidas de discriminação positiva e da sensibilização interna e junto da comunidade com vista a uma efetiva realização e eficácia da política de diversidade.

A Política de Diversidade do Grupo EDP fundamenta-se nos seguintes princípios gerais, que constam no Código de Ética e dos Princípios de Desenvolvimento Sustentável do Grupo EDP:

- A EDP compromete-se a assegurar o cumprimento da legislação internacional e local aplicável em matéria de igualdade e diversidade;
- A EDP reconhece, junto da comunidade internacional, que os direitos humanos devem ser considerados fundamentais e universais, baseados em convenções, tratados e iniciativas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Declaração dos Direitos da Criança, a Organização Internacional do Trabalho e a Global Compact;
- A EDP compromete-se a promover o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores e potenciais colaboradores. Todas as suas práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função de etnia, géne-

ro, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física, orientação cultural, política ou de opiniões de outra natureza, origem social, naturalidade ou associação sindical;

- AEDP compromete-se a promover a integridade, o rigor, a responsabilidade individual e o trabalho em equipa, favorecendo a diversidade;
- A EDP compromete-se a promover a correção, urbanidade, afabilidade e brio profissional nas relações com clientes e fornecedores, bem como o respeito pelos respetivos direitos, sensibilidades e diversidade;
- A EDP compromete-se a estabelecer uma Política de Mobilidade Internacional única para todas as unidades de negócio do Grupo EDP, garantindo a igualdade de tratamento dos colaboradores deslocados em trabalho internacional;
- A EDP compromete-se a promover as melhores práticas e a capacitação dos seus stakeholders em matéria de diversidade e a implementar e a monitorizar planos de melhoria nesta matéria.

2013: Seis medidas em marcha

1. A adesão de colaboradoras à European Professional Women's Network (EPWN) de Lisboa, uma organização que está presente em 19 cidades europeias, tem cerca de 4.000 membros e representa 90 nacionalidades. Constitui uma comunidade de aprendizagem que promove e encoraja a progressão profissional das mulheres. Promove também workshops, programas de Mentoring, formação em Liderança, ações de Networking, entre outras. A adesão das colaboradoras EDP permite o acesso a uma plataforma europeia com o objetivo de promover o networking.

2. Participação das colaboradoras no "Energizing Development Program" garantindo, pelo menos, a proporcionalidade que se verifica no público-alvo.

3. Identificação, no Plano Provisional de Recursos Humanos, das vagas, por recrutamento externo, que podem ser providas por pessoas com deficiência.

4. Inclusão da temática da Diversidade na ação de formação Lean Now, dirigida a todas as hierarquias, e no Guia do Líder.

5. Participação no Fórum das Empresas para a Igualdade (IGEN), promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), promovendo-se a partilha de ideias e iniciativas entre as empresas aderentes.

6. Inclusão no questionário bianual de Clima Organizacional de uma questão relacionada com a Diversidade, com o objetivo de auscultar a opinião dos colaboradores relativamente a esta temática. A adesão de colaboradoras à European Professional Women's Network (EPWN) de Lisboa, uma organização que está presente em 19 cidades europeias, tem cerca de 4.000 membros e representa 90 nacionalidades. Constitui uma comunidade de aprendizagem que promove e encoraja a progressão profissional das mulheres. Promove também workshops, programas de Mentoring, formação em Liderança, ações de Networking, entre outras. A adesão das colaboradoras EDP permite o acesso a uma plataforma europeia com o objetivo de promover o networking.

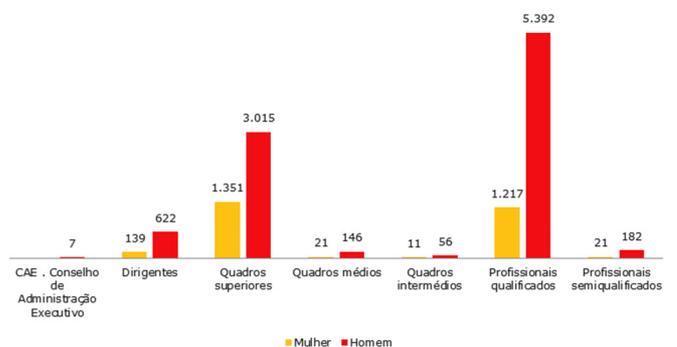
Há no Grupo EDP uma predominância masculina na maioria das funções (em 2012, havia uma diferença de 78% de homens para 22% de mulheres, percentagem que em 2013 subiu, com 23% de mulheres colaboradoras). Esta realidade está ainda relacionada com a herança histórica/cultural associada ao core business do Grupo para o qual, tradicionalmente, a população ativa masculina era mais endereçada. No entanto, esta discrepância tende a diminuir, verificando-se um aumento gradual da força de trabalho feminina, porém ainda longe do equilíbrio ou de uma representatividade proporcionada às características presentes na comunidade.

Quadro Funcional por Geografia

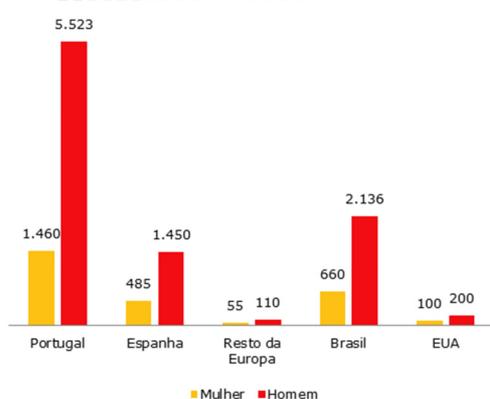
Categorias Profissionais/Geografia	2013						2012					
	Portugal	Espanha	Resto da Europa	Brasil	EUA	Total	Portugal	Espanha	Resto da Europa	Brasil	EUA	Total
CAE - Conselho de Administração												
Executivo	7	0	0	0	0	7	7	0	0	0	0	7
Homem	7					7	7					7
Mulher						0						0
Dirigentes	447	158	26	77	53	761	434	154	15	74	47	724
Homem	365	126	23	64	44	622	354	128	14	61	39	596
Mulher	82	32	3	13	9	139	80	26	1	13	8	128
Quadros Superiores	2.080	957	129	986	214	4.366	2.023	966	123	901	211	4.224
Homem	1454	695	85	626	155	3.015	1421	700	83	594	147	2.945
Mulher	626	262	44	360	59	1.351	602	266	40	307	64	1.279
Quadros Médios	167	0	0	0	0	167	207	0	0	0	0	207
Homem	146					146	184					184
Mulher	21					21	23					23
Quadros Intermédios	67	0	0	0	0	67	71	0	0	0	0	71
Homem	56					56	60					60
Mulher	11					11	11					11
Profissionais qualificados	4.027	821	10	1.718	33	6.609	4.317	853	10	1.678	33	6.891
Homem	3.325	630	2	1.434	1	5.392	3.591	661	1	1.400	1	5.654
Mulher	702	191	8	284	32	1.217	726	192	9	278	32	1.237
Profissionais semiqualeificados	188	0	0	15	0	203	136	0	0	16	0	152
Homem	170			12		182	117			12		129
Mulher	18			3		21	19			4		23
Total	6.983	1.935	165	2.796	300	12.179	7.195	1.972	148	2.669	291	12.275

Já no que respeita aos valores salariais, não existe diferença substantiva entre as remunerações do universo masculino, sendo que na soma total das geografias do Grupo, as mulheres obrem um índice salarial mais alto do que os homens (em 2013, 3.098 Euros, contra 3.043 Euros de remuneração média dos homens), graças ao contributo de dois países: Portugal e Brasil, onde a média salarial das mulheres continua a ser superior.

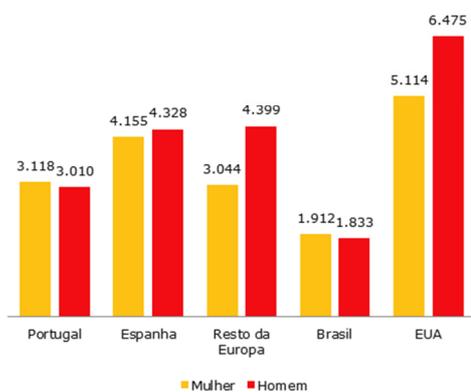
Colaboradores por categoria profissional e género - 2013



Colaboradores por género e geografia 2013



Remuneração média por género e geografia



Colaboradores por Geografia e Género

Geografia	Masculino	Feminino	2013 Total
Portugal	5.523	1.460	6.983
Espanha	1.450	485	1.935
Resto da Europa	110	55	165
Brasil	2.136	660	2.796
EUA	200	100	300
Total	9.419	2.760	12.179

Geografia	Masculino	Feminino	2012 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

Geografia	Masculino	Feminino	2011 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	Masculino	Feminino	2010 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

Remuneração média mensal fixa anualizada (euros) por geografia e género sem CAE - Conselho de Administração Executivo

Geografia	2013			2012		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Portugal	3.010	3.118	3.033	2.938	3.014	2.953
Espanha	4.328	4.155	4.285	4.278	4.070	4.227
Resto da Europa	4.399	3.044	3.948	4.423	3.135	3.988
Brasil	1.833	1.912	1.852	1.989	2.124	2.020
EUA	6.475	5.114	6.021	6.103	4.814	5.642
Total	3.043	3.098	3.056	3.020	3.078	3.033

NACIONALIDADES

ALEMÃ	CAMARONESA	GREGA	PERUANA
AMERICANA	CANADIANA	INDIANA	POLACA
ANGOLANA	CHILENA	IRAQUIANA	PORTUGUESA
BELGA	CHINESA	ISRAELITA	ROMENA
BRASILEIRA	CUBANA	ITALIANA	SUL AFRICANA
BRITÂNICA	DOMINICANA	LIBANESA	TURCA
BÚLGARA	ESPAÑHOLA	MEXICANA	URUGUAIA
CABO-VERDIANA	FRANCESA	NOVA ZELANDESA	

O desenvolvimento dos atuais negócios e a busca incessante de novos desafios tem determinado uma grande expansão geográfica do Grupo EDP. Atualmente, o Grupo EDP conta com cerca de 31 nacionalidades, sendo assegurado o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores, no sentido de impedir a discriminação e tratamento diferenciado em função da nacionalidade e da origem étnica.

Nº de Colaboradores incapacitados por Geografia

Geografia	2013	2012	2010	2009
Portugal	120	108	103	90
Espanha	17	16	11	11
Resto da Europa	0	0	0	0
Brasil	60	70	80	98
EUA	0	0	1	1
Total	197	194	195	200

A integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é atualmente entendida como um fator decisivo para a inclusão social, independência económica e consequente valorização e realização pessoal de todos os cidadãos. Assim, o Grupo EDP mantém o compromisso de incentivar a contratação de pessoas com deficiência e a garantir que a essas pessoas é assegurada a igualdade de oportunidades no que respeita à gestão da carreira, remuneração e benefícios sociais, formação e partilha de conhecimento.

Ainda que a formação e a qualificação profissional sejam garantes de eficácia e capacidade de desenvolvimento – factores que o Grupo não dispensa na sua ação diária – não deixa de haver preocupações de natureza social com vista à inclusão no mercado de colaboradores em situação mais desfavorecida ou vulnerável. Assim, em 2013, aumentou o número de colaboradores na categoria semiqualficada, sem que tenha baixado o número de trabalhadores qualificados.

O Grupo EDP, no que respeita à diversidade de género, garante o princípio da igualdade de oportunidades nas seguintes áreas:

- Recrutamento e selecção – a EDP compromete-se a recrutar e seleccionar valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e de homens;
- Formação e partilha de conhecimento – a EDP compromete-se a incentivar mulheres e homens, de igual forma, à aprendizagem ao longo da vida e a utilizar plenamente as suas capacidades e conhecimentos;
- Remuneração e benefícios sociais – a EDP compromete-se a assegurar, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual” entre os colaboradores de ambos os géneros e segundo a apreciação do mérito;
- Gestão da carreira – nos processos de promoção e progressão na carreira, a EDP compromete-se a reconhecer de igual modo as competências dos colaboradores (habilitações literárias, formação e experiência profissional), independentemente do género.

DIVERSIDADE E IGUALDADE

A EDP vai mais longe ao alargar estes compromissos éticos e de respeito pelos Direitos Humanos à sua cadeia de fornecedores.

A EDP não mantém relacionamentos com entidades que não estejam alinhadas com o espírito do seu código de ética e comprometeu-se a monitorizar a conduta ética dos seus fornecedores e a adotar medidas rigorosas nos casos em que esta seja questionável. Tal facto leva a que a EDP negocie apenas com fornecedores que não pratiquem deliberadamente discriminação ou assédio e que se comprometam com as práticas de responsabilidade social na sua cadeia produtiva.

Ao longo dos anos, a EDP tem desenvolvido a sua atividade de acordo com os princípios de cidadania e de sustentabilidade que a tornam uma organização de referência. A diversidade, o respeito pelo ser humano, a igualdade de oportunidades, são causas que a EDP considera superiores, demonstra nas suas práticas e que afirma continuamente na sua participação em organizações que atuam nestes domínios.

Ao integrar a Declaração dos Direitos do Homem, a EDP defende que todos gozam dos direitos e liberdades nela estabelecidos, sem discriminação alguma. Ao proclamar a Declaração dos Direitos da Criança, a EDP tem em vista a garantia de uma infância feliz e a defesa, para bem da criança e da sociedade, dos direitos e liberdades que a mesma estabelece. Mas mais do que apoiar os compromissos nacionais e internacionais, os fundamentos dos organismos especializados e preocupados com o bem-estar do Ser Humano no seu todo, a EDP age de acordo com eles e promove a sua aplicação.

De acordo com o Código de Ética, todas as práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função de raça,

género, idade, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física, orientação política ou de opiniões de outra natureza, origem étnica ou social, naturalidade ou associação sindical.

A EDP está presente em quatro continentes, com negócio em 13 países: Portugal, Espanha, França, Bélgica, Polónia, Roménia, Itália, Reino Unido, Canadá, Estados Unidos, Brasil, Angola e China. Em todos eles, concretiza os valores da diversidade com medidas específicas de que são exemplo a contratação de pessoas de várias nacionalidades (atualmente estão representadas 31 diferentes nacionalidades), de pessoas portadoras de deficiências (em 2013 subiu para 197 o número de colaboradores nestas condições, mais três do que no ano anterior) e a intolerância ao recurso a mão de obra infantil.

O crescimento gradual da população feminina prova também a não discriminação em géneros nas contratações para as empresas do Grupo.

Estas e outras práticas valeram-lhe a liderança mundial dos Índices Dow Jones de Sustentabilidade. A EDP tornou-se a primeira empresa portuguesa a liderar este índice, mantendo uma posição destacada nas práticas de Desenvolvimento Sustentável e sendo Best in Class na Dimensão Social.

Em alinhamento com os seus princípios de desenvolvimento sustentável, a companhia entende a valorização da diversidade humana e cultural como um benefício para inclusão e integração das pessoas, com vista a uma sociedade mais justa.

A EDP promove o desenvolvimento das competências dos colaboradores, a integridade, o rigor, a responsabilidade individual e o trabalho em equipa. A companhia reconhece a excelência e o mérito e fomenta a satisfação e a motivação das suas pessoas, nomeadamente ao melhorar as suas condições de saúde, segurança e bem-estar.

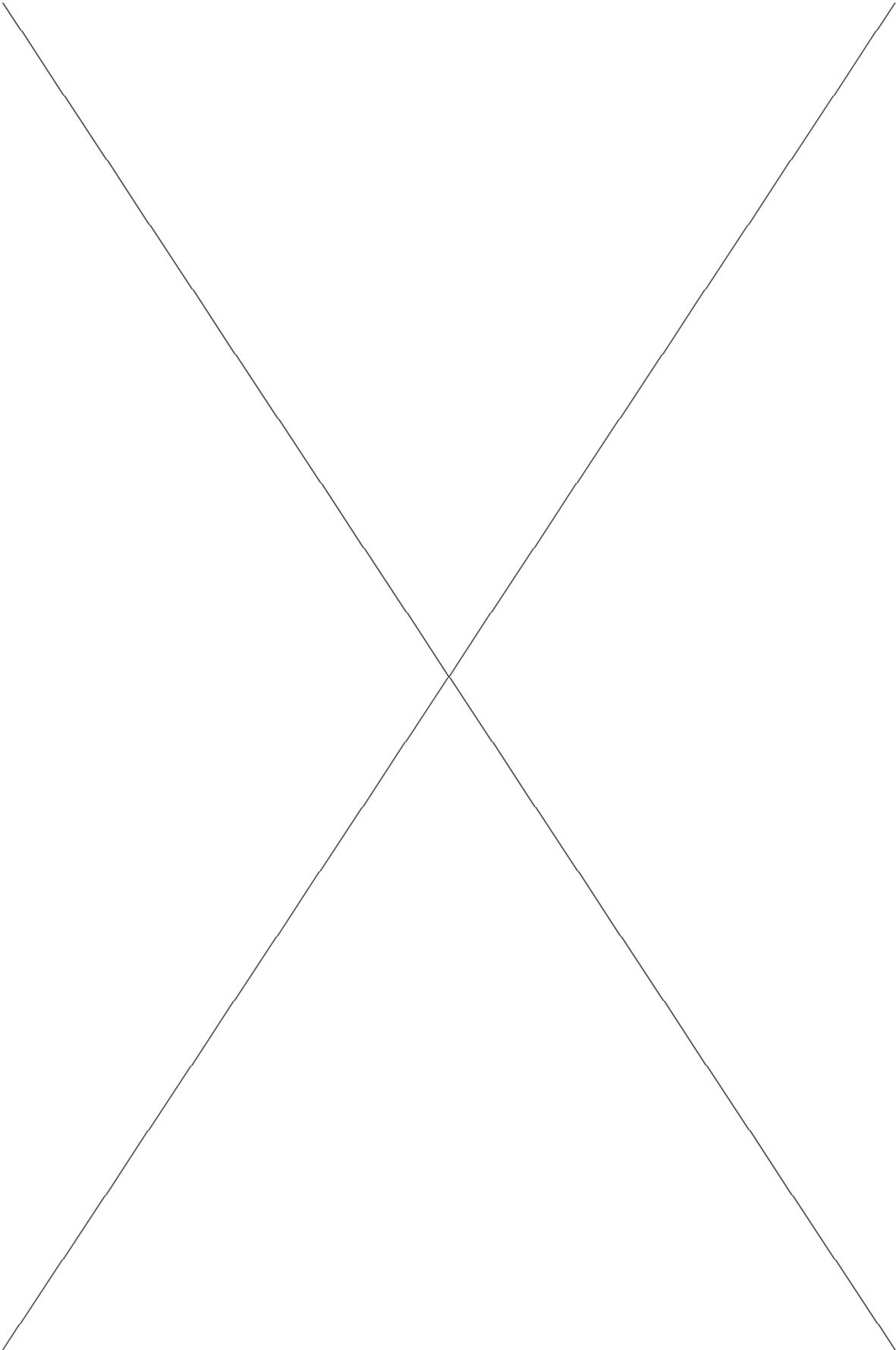
A EDP rejeita práticas abusivas e discriminatórias, garantindo a igualdade de oportunidades. A diversidade de pessoas e culturas deve ser mobilizada para criar valor.

Esta é a atitude da EDP e o que faz com que seja reconhecida como uma organização de referência e de primeira escolha. A diversidade é também um elemento de atratividade de talentos. Gerir a diversidade é um trabalho contínuo em que a EDP está empenhada.

Os modernos conceitos de melhoria de produtividade e de inovação apontam para a necessidade da composição de equipas considerando a diversidade da população interna nas organizações. Equipas compostas por elementos com etnias, formações, culturas e origem diversas têm produtividade e índices de inovação superiores às que se restringem à homogeneidade. Para as empresas, a implementação eficaz de estratégias de diversidade de recursos humanos pode ser um fator crítico para o sucesso dos negócios. As políticas de diversidade incrementam a competitividade, ao possibilitar às empresas usufruírem de todo o potencial resultante das diferenças positivas entre os colaboradores. O mesmo sentido de otimização do potencial da empresa se verifica no relacionamento com outros stakeholders, designadamente clientes e prestadores de serviços.

O conceito de diversidade abrange uma ampla série de características individuais e culturais, como a idade, cultura, etnia, educação, experiência, classe social, género, nacionalidade, capacidade física, religião e orientação sexual.

Considera-se também que a promoção da diversidade não deve ser encarada como sinónimo de complacência para com as pessoas com necessidades especiais ou grupos minoritários, mas como expressão de maturidade organizacional para aceitar e integrar as mais-valias de cada um. A solução deve ser win-win (colaborador-empresa), através de um cruzamento entre o perfil de competências do colaborador e o perfil de exigências e responsabilidades da função. A inclusão significa, assim, respeitar e valorizar o talento único, a perspetiva e contribuição que cada colaborador traz para a Empresa.



05

REMUNERAÇÕES, BENEFÍCIOS E SAÚDE NO TRABALHO

REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS 45

1. Remunerações 45

2. Benefícios 46

SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA NO TRABALHO 49

1. Gestão da segurança no trabalho 50

2. Gestão da saúde e bem-estar dos colaboradores 54

3. Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal 55

FORMAÇÃO E INVESTIMENTO 78

A nighttime photograph of the Tokyo skyline. The Tokyo Sky Tree is the central focus, illuminated with blue and white lights. To its left, the Aburahi Tower is visible. In the foreground, the glass dome of the Tokyo Dome is lit up. The city lights create a vibrant blue and white glow against the dark night sky.

> CHINA
TOKYO SKY TREE
Coordenadas:
35°42'36.5"N 139°48'39"E
Hora do dia: 20H

REMUNERAÇÕES E BENEFÍCIOS

1. REMUNERAÇÕES

Na EDP procura-se que a remuneração do trabalho não seja um simples cálculo matemático em função do lugar que se ocupa, ou das horas de produtividade, mas antes uma forma de premiar a energia, o conhecimento, as competências e o desempenho dos colaboradores. Nesse sentido, o sistema de compensações e benefícios reflete os valores e a cultura da EDP, procurando anualmente aperfeiçoar fórmulas, sem deixar de respeitar os acordos estabelecidos em todos os patamares da relação com os colaboradores e/ou com quem os representa.

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

No caminho do reconhecimento e na forma como este é compensado revela-se também 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.

A EDP valoriza a capacidade de iniciativa, o mérito, o empenhamento e a superação de objetivos dos seus colaboradores, e dá especial atenção à forma de compensar esse dinamismo individual e, tantas vezes, coletivo.

O sucesso do grupo passa pelo seu capital humano – e a satisfação desse capital passa necessariamente pela forma como a empresa reconhece o profissionalismo de cada elemento.

Em 2013, o Grupo manteve e aperfeiçoou o seu quadro remuneratório, sem perder de vista as especificidades do momento económico de cada geografia e da EDP em termos globais. Daí que os números, em termos absolutos, ofereçam variações ligeiras, embora significativas, em relação a 2012. Por exemplo, na remuneração mensal média fixa (excluindo o CAE), o resultado global aumentou de 3.033 para 3.056 Euros – para o que também contribuiu o valor da remuneração feminina, que subiu dos 3.078 para os 3.098 Euros.

Na distribuição pelas diferentes geografias, e pelas características específicas do mercado de trabalho e da dinâmica particular das remunerações, os Estados Unidos da América registam a média mais alta (6.021 Euros), enquanto o Brasil regista a média mais baixa (1.862 Euros). Portugal mantém-se na média entre estes dois pontos, ainda assim com uma subida de 2.963 Euros para 3.033. Portugal partilha com o Brasil a superioridade da média remuneratória feminina. Ainda neste domínio, e apesar destas diferenças, o grupo manteve globalmente o rácio salarial por géneros (0.98).

Na relação direta entre o menor salário pago e o salário mínimo de cada geografia, baixaram muito ligeiramente Portugal e o Brasil (de 1,42 para 1,40, e de 1,55 para 1,31, respetivamente), enquanto subiram em Espanha e nos EUA.

O poder da avaliação de potencial e desempenho

O cálculo da compensação variável baseada em KPI individuais e corporativos está diretamente relacionado com a evolução da implementação do processo de Avaliação de Potencial e Desempenho (APD) em toda a Organização (ver Capítulo VIII). 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 objetivos definidos (KPI), associada à compensação, varia em função das categorias profissionais.

Quadro dos salários médios mensais por género e geografia (euros)

(exclui os membros do Conselho de Administração Executivo)

Geografia	2013		Total
	Masculino	Feminino	
Portugal	3.010	3.118	3.033
Espanha	4.328	4.155	4.285
Resto da Europa	4.399	3.044	3.948
Brasil	1.833	1.912	1.852
EUA	6.475	5.114	6.021
Total	3.043	3.098	3.056

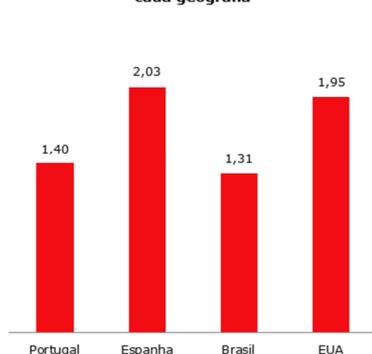
Geografia	2012		Total
	Masculino	Feminino	
Portugal	2.938	3.014	2.953
Espanha	4.278	4.070	4.227
Resto da Europa	4.423	3.135	3.988
Brasil	1.989	2.124	2.020
EUA	6.103	4.814	5.642
Total	3.020	3.078	3.033

Rácio salarial por género (H/M), categoria profissional e geografia

Categorias Profissionais/Geografia	2013						2012					
	Portugal	Espanha	Resto da Europa	Brasil	EUA	Total	Portugal	Espanha	Resto da Europa	Brasil	EUA	Total
Rácio salarial por género (H/M)	0,97	1,04	1,45	0,96	1,27	0,98	0,97	1,05	1,41	0,94	1,27	0,98
Dirigentes	1,10	1,12	1,18	0,99	0,97	1,08	1,14	1,13	0,97	1,03	0,95	1,09
Quadros Superiores	1,10	1,01	1,22	1,24	1,01	1,12	1,11	1,00	1,14	1,23	1,01	1,11
Quadros Médios	0,92	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0,92	0,93	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0,93
Quadros Intermédios	1,00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	1,00	1,00	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	1,00
Profissionais qualificados	0,93	1,03	1,04	1,03	0,94	0,91	0,93	1,03	1,26	0,93	0,86	0,92
Profissionais semiquaificados	0,78	n.a.	n.a.	1,48	n.a.	0,85	0,97	n.a.	n.a.	1,65	n.a.	1,06

Remuneração média mensal fixa anualizada (euros) por geografia e categoria profissional

Relação entre o menor salário pago na EDP e o salário mínimo nacional de cada geografia



Geografia/ Categoria profissional	2013			
	CAE	Dirigentes	Quadros Superiores	Restantes Colaboradores
Portugal	48.873	7.083	3.625	2.351
Espanha		8.494	4.343	3.416
Resto da Europa		7.553	3.338	2.432
Brasil		10.074	2.722	1.000
EUA		10.944	5.233	3.227
Total	48.873	7.960	3.659	2.153

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

Na EDP existem diversos níveis de remuneração e reconhecimento, que se concretizam através de compensações monetárias e de benefícios complementares. Nas primeiras incluem-se a remuneração fixa permanente, que é composta pela remuneração normal regular, atribuída como contrapartida do trabalho contratado; subsídios e prémios de carácter regular, dependentes do trabalho efetivo 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 atividades 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 atividade extraordinária e complementos remuneratórios decorrentes do exercício da atividade, além do contrato.

Em Portugal, 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 Coletivo 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 Coletivo 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 elétrica 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.

2. BENEFÍCIOS

Todos os colaboradores do Grupo EDP, em todas as geografias, têm garantidos sistemas de proteção e cuidados de saúde complementares aos Serviços Públicos de Saúde de cada país, e independentemente do alcance destes. O Grupo considera que os seus colaboradores devem ter as ferramentas que lhes permitam a prevenção, o diagnóstico, e os tratamentos que garantam não apenas melhor saúde mas também uma superior qualidade de vida.

Neste âmbito, a EDP assegura planos de reforma, seguros de acidentes pessoais e de vida.

Nalguns casos, são também concedidos cuidados médicos já no período de reforma e de reforma antecipada.

Os benefícios complementares de saúde traduzem um investimento da EDP de valor expressivo: 121.930.375,50 Euros, em 2013, no total mundial do Grupo. A maior fatia deste investimento vai para os fundos de pensões (mais de 57 milhões de Euros), seguido da Assistência Médica (perto de 40 milhões de Euros).

Quando observadas as diferentes verbas atribuídas conforme as geografias do Grupo, verifica-se que os Estados Unidos da América garantem o maior investimento em seguros de vida, acidentes pessoais e saúde (cerca de 2,5 milhões de Euros), enquanto Portugal tem o maior investimento em todas as outras categorias expressas. Tal facto deve-se, naturalmente, ao número de colaboradores que a EDP tem em Portugal, enquanto o fenómeno americano se explica pelo sistema liberalizado de saúde local.

Capítulo relevante dos benefícios que a EDP concede aos seus colaboradores é, apenas em Portugal e Espanha, o Fornecimento de Energia a Preços Reduzidos, que envolve um investimento de mais de 7 milhões de Euros.

Creches e escolas, colónias de férias, prémios de antiguidade e de passagem à reforma são outras áreas onde a EDP investe no benefício direto dos seus colaboradores.

Benefícios Sociais em 2013 (valores em €)

	Portugal	Espanha	Resto da Europa	Brasil	EUA	Grupo EDP
Seguro de Vida, Acidentes Pessoais e Saúde	27.452.561,41	932.690,81	230.314,04	13.955.408,41	2.552.700,85	45.123.675,52
Fundo de Pensões	39.570.580,90	7.453.484,68	228.888,88	8.950.516,52	1.441.941,00	57.645.411,98
Creche e escolas	2.484.110,05	83.487,50	7.854,02	539.587,19	0,00	3.115.038,75
Colónias de Férias	570.813,10	169.862,36	0,00	0,00	0,00	740.675,46
Subsídio de Morte e Funeral	4.000.121,87	0,00	0,00	0,00	0,00	4.000.121,87
Prémios de Antiguidade	223.405,01	0,00	0,00	0,00	0,00	223.405,01
Prémio de Passagem à Reforma	1.261.744,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.261.744,00
Subsídios para Atividades Sócio culturais	8.115,21,52	19.529,26	0,00	0,00	0,00	83.105,78
Fornecimento Energia a preços reduzidos	5.910.213,37	1.387.148,16	0,00	0,00	0,00	7.297.361,53
Outros	627.451,56	329.778,04	6.936,44	727.724,55	0,00	1.691.890,59
Total	82.912.522,79	10.375.980,81	473.993,38	24.173.236,67	3.994.641,85	121.930.375,50

Em Portugal, distinguimos dois grupos de beneficiários: os colaboradores abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho beneficiam do Plano de Pensões de Benefícios Definidos, financiado através de um Fundo de Pensões e complementado através de uma provisão específica; e os restantes colaboradores do Quadro Permanente das empresas em Portugal, para quem criámos um Plano de Pensões de Contribuição Definida, com uma taxa de contribuição mensal igual a 3% da remuneração anual (14 salários) do trabalhador. Numa perspetiva de incentivo à poupança de longo prazo, a empresa acrescenta mais 1% à sua contribuição mensal, se o trabalhador também comparticipar 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.

Esse plano contempla 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.

PARENTALIDADE

	2013					
	Portugal	Espanha	Resto da Europa	Brasil	EUA	Grupo EDP
Número de colaboradores com direito a licença de parentalidade	113	87	10	56	24	290
Masculino	86	52	5	38	18	199
Feminino	27	35	5	18	6	91
Número de colaboradores que gozaram licença de parentalidade	112	85	10	56	24	287
Masculino	85	50	5	38	18	196
Feminino	27	35	5	18	6	91
Número de colaboradores que saíram da empresa por motivo de despedimento que gozaram licenças de parentalidade nos últimos 2 anos	0	0	1	9	0	10
Masculino	0	0	0	4	0	4
Feminino	0	0	1	5	0	6
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade	100%	100%	90%	84%	100%	97%
Masculino	100%	100%	100%	89%	100%	98%
Feminino	100%	100%	80%	72%	100%	93%
	2012					
Número de colaboradores com direito a licença de parentalidade	161	110	10	91	14	386
Masculino	120	69	4	54	12	259
Feminino	41	41	6	37	2	127
Número de colaboradores que gozaram licença de parentalidade	161	105	8	91	14	379
Masculino	120	64	4	54	12	254
Feminino	41	41	4	37	2	125
Número de colaboradores que saíram da empresa por motivo de despedimento que gozaram licenças de parentalidade nos últimos 2 anos	0	0	0	16	0	16
Masculino	0	0	0	5	0	5
Feminino	0	0	0	11	0	11
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade	100%	100%	100%	82%	100%	96%
Masculino	100%	100%	100%	91%	100%	98%
Feminino	100%	100%	100%	70%	100%	91%

Na componente fixa, os benefícios não têm qualquer opção de flexibilidade. São os benefícios que a Empresa entende serem essenciais a todos os colaboradores (ainda que para alguns deles seja possível efectuar um reforço através da componente flex). Na componente flex os benefícios poderão variar e os créditos ser distribuídos livremente e, nalgumas situações, abranger o agregado familiar.

A parentalidade é respeitada e incentivada na EDP. Respeitamos a vida pessoal, os objetivos e compromissos familiares e, nesse sentido, somos certificados enquanto "Empresa Familiarmente Responsável", pela Fundación Másfamilia. Além dos 15 dias que a companhia oferece às suas colaboradoras gestantes, no período imediatamente antes à data prevista para o parto e sem perda de remuneração, cada bebé filho(a) biológico(a) ou adotado(a) de colaborador recebe um presente da EDP, na maioria das empresas, nomeadamente em Portugal, 500 Euros depositados numa conta bancária em nome da criança. Também os colaboradores que são avós recebem um presente simbólico para o(a) seu(sua) neto(a).

A quase totalidade dos colaboradores com direito a licença de parentalidade gozaram a mesma. Em 2013, das 290 com essa condição, 287 usufruíram da respetiva licença. De notar que apenas 10 pessoas saíram da empresa, por motivo de despedimento, tendo os mesmos gozado licença de parentalidade durante os últimos dois anos. Estes profissionais trabalhavam em empresas do Grupo no Brasil (9 de 10).

A taxa de retenção dos colaboradores que gozaram licenças de parentalidade na EDP varia entre 100% (Portugal, Espanha, Resto da Europa e EUA) e 70% (Brasil), estando a média nos 91%.

SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA NO TRABALHO

O paradigma empresarial tem vindo a evoluir e, atualmente, uma organização deverá sentir-se completa não só através do seu desempenho financeiro, mas também na qualidade de vida que proporciona aos seus colaboradores, dentro e fora do local de trabalho. A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal tem vindo a assumir-se, por isso, como o caminho inevitável a percorrer para atingir patamares de satisfação sólidos e, como tal, um bem valioso e necessário.

Empresas inovadoras e saudáveis promovem, cada vez mais, políticas conciliadoras dos vários planos da vida dos seus colaboradores. Associadas a um conjunto de vantagens, incentivam a criatividade e a motivação, promovem um maior envolvimento com a Organização, geram melhor comunicação entre as hierarquias e os restantes colaboradores, facilitam a introdução de novos métodos de trabalho, reduzem os conflitos laborais e aumentam a produtividade.

A EDP respeita os seus *stakeholders* e preocupa-se, particularmente e desde sempre, com o bem-estar e qualidade de vida dos seus colaboradores. Afinal, as pessoas são a sua maior fonte de energia.

Neste contexto, defende uma gestão de recursos humanos dedicada, próxima e ao nível das melhores práticas do mercado, e que conta com o envolvimento de todos. A EDP é, nesse sentido, um espaço único de múltiplas realizações, pessoais e profissionais. A Empresa 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.

CONCILIAR, SEMPRE

É neste quadro de inovação nas estratégias de gestão que o Grupo EDP criou, nos últimos anos, um vasto programa dedicado justamente a criar condições para a concretização destes pressupostos.

Sob o chapéu “Conciliar”, encontramos um conjunto de projetos, ideias, e conceitos, que solidificam esta cultura empresarial, tendo como missão contribuir para uma melhoria da qualidade de vida dos colaboradores do Grupo EDP através do estímulo do equilíbrio nos inúmeros papéis que cada um abraça nos diversos planos da sua vida – profissional, familiar, social. A Empresa acredita que as pessoas que conseguem alcançar tal equilíbrio são mais felizes, criativas, enérgicas, motivadas e produtivas. Características que fazem colaboradores e organizações bem-sucedidas.

A criação deste programa foi impulsionada pelo facto de a EDP ter recebido, em 2007, o prémio “Empresa Familiarmente Responsável”, uma iniciativa AESE/Deloitte, que reconheceu o empenho da Empresa em contribuir para o bem-estar dos seus colaboradores. Um ano depois, foi lançado em todas as geografias onde o Grupo opera (exceto nos EUA).

Atualmente, em Portugal, integra um total de cerca de 20 medidas, segmentadas em cinco pilares, estando a sua gestão sob a égide da área de Gestão da Cultura Empresarial na Direção de Marca e Comunicação (DMC).

Equilíbrio, diversidade, flexibilidade e proximidade são algumas das ideias-chave evidenciadas nos principais objetivos do Programa Conciliar:

- Promover medidas que abrangem os vários segmentos de colaboradores (escalão etário, estado civil, género, deficiência e agregado familiar);
- Garantir, sempre que possível, a descentralização geográfica das medidas, de forma a abranger os trabalhadores das várias regiões;
- Assegurar a igualdade de oportunidades dos colaboradores;
- Promover a flexibilidade espacial e temporal;
- Desenvolver ações de proximidade entre a Empresa e a família dos colaboradores;
- Garantir apoio socioeconómico aos trabalhadores cuja necessidade real seja comprovada;
- Reforçar a política de voluntariado na EDP;
- Promover a consciencialização dos colaboradores sobre a importância do equilíbrio profissional, pessoal e familiar e do valor do salário emocional atribuído pela Empresa.

As medidas desenvolvidas e benefícios atribuídos aos colaboradores no âmbito do Programa Conciliar enquadram-se em cinco pilares:

1. **Apoiar as famílias** – Inclui medidas concebidas para respeitar, facilitar e fomentar as relações dos colaboradores com a sua família, reconhecendo-a como parte integrante na dimensão do Grupo EDP. As ações desenvolvidas neste contexto contemplam, por exemplo, o respeito pela maternidade e pela paternidade (em 2013, 290 colaboradores puderam usar a licença de parentalidade, só 3 o não fizeram), a partilha de conhecimento entre as gerações mais jovens (filhos e netos de colaboradores), o apoio a menores e a outros familiares dependentes, e até a organização de atividades para o convívio dos vários elementos da família. Estão neste âmbito, entre outros, o apoio ao nascimento, as colónias de férias e os prémios de cidadania para os filhos de colaboradores.

2. **Valorizar a cidadania** – Esta componente integra medidas e ações promotoras do desenvolvimento de competências dos colaboradores numa perspetiva global, ou seja, valorizando não só a formação técnico-profissional, mas também pessoal, como sucede com os projetos de formação “Rotas com Energia – Formação in loco” e “Saiba Mais Sobre”. Inclui também a vertente de responsabilidade social e de voluntariado (ver Capítulo XIII), nomeadamente no que constitui o contributo da Organização e das suas pessoas em relação aos outros e às causas sociais.
3. **Apostar na diversidade** – Contempla medidas no âmbito da igualdade de oportunidades (ver Capítulo IX), que visam garantir o respeito pela dignidade humana e eliminar qualquer tipo de discriminação, designadamente em termos de género, deficiência, idade, raça ou nacionalidade e formação. O foco é colocado também em práticas éticas, no empreendedorismo e na captação de ideias inovadoras, partindo do princípio que a atração de diferentes fontes de talento incrementam a competitividade e a inovação.
4. **Cultivar a flexibilidade temporal e espacial** – A mobilidade (nacional – intra e inter-empresas – e internacional), o trabalho à distância, as licenças remuneradas e a flexibilidade de horário de trabalho são exemplos deste outro item do Programa Conciliar. Um exemplo de 2013: aumentaram em cerca de 300 os contratos com horário flexível.
5. **Promover a qualidade no trabalho** – Promover a qualidade no trabalho passa, entre outros, pelo incentivo da estabilidade e a satisfação com o ambiente e local de trabalho e com as missões profissionais, mas também pelas necessidades pessoais e familiares, pela criação de planos de benefícios e de com-pensação flexíveis, a implementação de programas destinados à melhoria da saúde e do bem-estar físico e psicológico, bem como iniciativas que fomentem o lazer, o desporto e a cultura. A Qualidade no Trabalho é o pilar onde a EDP agrega mais medidas conciliadoras e promotoras da qualidade de vida dos colaboradores, de que são exemplos concretos os programas de Ginástica Laboral ou a criação de espaços de trabalho agradáveis e eficazes.

1. GESTÃO DA SEGURANÇA NO TRABALHO

A segurança e saúde no trabalho são valores essenciais no desenvolvimento sustentável do Grupo EDP. A importância que a EDP atribui a este tema ultrapassa o cumprimento dos imperativos legais e está explicitada na sua política de segurança e saúde no trabalho, orientada para o objetivo estratégico “Zero acidentes, nenhum dano pessoal”.

50

Este objetivo é global e aplicável a todo o universo de empresas nas diversas geografias.

Para melhor gerir este tema em matéria de segurança e saúde no trabalho, a EDP adotou um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho respeitando as recomendações da Organização Internacional do Trabalho, expressas no documento ILO-OSH 2001 e na Convenção n.º 155 relativa à Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

Preparação para resposta a emergências

No âmbito da gestão de situações de emergência foram realizados em todo o Grupo EDP 241 exercícios de simulacros (41 em Portugal, 107 em Espanha, 31 no Brasil, 37 nos EUA e 25 nas Outras Geografias), abrangendo diversas instalações industriais, administrativas, e obras em curso tendo como finalidade testar a eficácia dos respetivos planos de emergência. Estes exercícios contaram com o envolvimento de entidades externas tais como a proteção civil, os bombeiros e autoridades de polícia e segurança pública.

Os objetivos de segurança e saúde no trabalho para 2014 foram estabelecidos a nível do Grupo EDP e em cada empresa, numa perspetiva de controlar os riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais e de manter ou obter a certificação OHSAS 18001 dos respetivos sistemas de gestão da segurança.

A “Política de Segurança e Saúde no Trabalho da EDP” é em si um compromisso: garantir uma Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho numa perspetiva de melhoria contínua, e na convicção de que o desenvolvimento laboral num ambiente seguro e saudável constitui um fator determinante para a satisfação dos colaboradores e uma mais-valia para o sucesso nos resultados. Neste quadro, a responsabilidade pela prevenção e controlo dos riscos laborais cabe aos dirigentes máximos das unidades de gestão e está integrada na cadeia hierárquica.

As matérias de segurança e saúde no trabalho no Grupo EDP são tratadas ao nível do Conselho de Administração Executivo, através do Comité de Prevenção e Segurança, no qual estão representadas ao mais alto nível diretivo diferentes Empresas do Grupo EDP das várias geografias. Este Comité apoia o Conselho de Administração

Executivo na definição de objetivos estratégicos, na monitorização do seu cumprimento e na gestão da segurança e saúde na sua globalidade.

As atividades de coordenação estratégica da segurança e saúde no trabalho no Grupo EDP, são asseguradas por uma estrutura corporativa que apoia o Comité de Prevenção e Segurança e o Conselho de Administração Executivo.

As atividades de segurança e saúde no trabalho de cada Unidade de Negócio são implementadas e desenvolvidas localmente pelos respetivos Serviços de Prevenção e Segurança.

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.

Em 2013, a execução do programa anual de segurança e saúde no trabalho da EDP teve por base um conjunto de ações com vista a prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, medida numa redução das taxas de frequência e de gravidade dos acidentes e doenças profissionais, que incluiu 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 inspeções e auditorias internas e externas às instalações e obras da EDP. Seguem--se as mais relevantes dessas ações.

❖ Implementação do Módulo EH&S do SAP

Na sequência de um projeto global (Projeto Lince) no Grupo EDP para a uniformização dos sistemas informáticos utilizados, com particular enfoque aplicação do SAP, e com o objetivo de agilizar a gestão da segurança no trabalho, a EDP adotou o módulo SAP – EH&S, que irá suportar, numa primeira fase, os processos de “Gestão de Riscos”, “Gestão de Incidentes” e “Gestão de Auditorias”, para todos os trabalhadores do Grupo EDP em Portugal e entra em produtivo no início do mês de janeiro de 2014.

❖ Formação de colaboradores e de PSE

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.

Geografia	Número de ações	Colaboradores envolvidos	Horas de Formação
Portugal	551	5.525	22.764
Espanha	547	4.501	12.643
Brasil	307	1.886	29.732
EUA	42	72	3.025
Outras geografias	137	264	1.552
Total	1.584	12.248	69.716

No que respeita à formação e sensibilização ministrada a trabalhadores de prestadores de serviços em matérias de segurança e saúde no trabalho, em 2013 foram realizadas 12.471 ações envolvendo 64.057 colaboradores durante 206.885 horas. Além disso, ocorreram 489 ações de formação em primeiros socorros a colaboradores EDP e de PSE.

Geografia	PSE Número de ações	PSE Colaboradores envolvidos	PSE Horas de Formação
Portugal	10.760	37.766	46.386
Espanha	282	751	760
Brasil	672	14.289	149.069
EUA	587	3.227	10.648
Outras geografias	170	603	408
Total	12.471	56.636	206.885

Para 2014, Implementação dum curso sobre formação inicial em segurança e saúde no trabalho em formato “e-learning” para todos os colaboradores 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).

Geografia	Número de ações	Número de formandos
Portugal	17	134
Espanha	53	432
Brasil	408	1.447
EUA	7	27
Outras geografias	4	37
Total	489	2.077

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 atividade;
- Mudanças funcionais dos trabalhadores;
- Novos locais de trabalho;
- Novos equipamentos de trabalho e/ou alterações nos equipamentos;
- Utilização de novas tecnologias, materiais e/ou produto.

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 atividade e os meios de controlo operacional existentes incluindo os meios de proteção individual e coletiva;
- O Plano de Emergência/Evacuação do seu local de trabalho;
- As ações de formação necessárias para a realização da sua função.

As empresas contratadas e subcontratadas estão obrigadas a respeitar as condições estabelecidas nos cadernos de encargos em matéria de segurança e saúde no trabalho quanto à formação e habilitação dos seus trabalhadores, pelo que a EDP considera que todos os trabalhadores de prestadores de Serviços receberam a formação necessária ao cumprimento das suas tarefas em condições de segurança.

Em complemento da formação recebida dos seus empregadores, os trabalhadores dos prestadores de serviços participam com os trabalhadores da EDP em ações complementares sobre comportamentos seguros e prevenção de riscos específicos de algumas atividades ou instalações.

De acordo com a legislação de cada país as empresas do Grupo EDP integram a participação dos trabalhadores no seu sistema de gestão da segurança.

O Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho da EDP institui a constituição de Comissões e Subcomissões de Segurança e Saúde no Trabalho nas empresas e suas unidades de negócio de maior dimensão.

Estas Comissões e Subcomissões de Segurança são paritárias e integram os Representantes dos Trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho eleitos em conformidade com exigências legalmente estabelecidas, e representantes das Empresas reunindo com a periodicidade por elas estabelecida.

❖ Ações de intervenção na sociedade

Certificações em Segurança

No setor elétrico a Potência Total Instalada que se encontra certificada de acordo com Sistemas de Gestão de Segurança reconhecidos por normas internacionais (OHSAS 18001: 2007) é em Portugal de 7900,10 MW, em Espanha de 5899,70 MW, em França/Bélgica 379,15 MW, Polónia 320 MW, Roménia 377,8 MW e Brasil 1476,85MW. Estas certificações abrangem 12% dos trabalhadores em Portugal, 76% em Espanha, 100% em França/Bélgica, 100% na Polónia, 100% Roménia e 5% no Brasil.

No setor do gás, 100% dos trabalhadores em Portugal (EDP Gás) e Espanha (Naturgás), estão abrangidas por uma certificação de acordo com a mesma norma.

Em colaboração com corporações de bombeiros, escolas profissionais e secundárias, associações empresariais e sindicatos, foram realizadas no Grupo EDP 748 ações de informação sobre os procedimentos a respeitar em situações de combate a incêndios em instalações elétricas, em redes e instalações de gás ou em locais na sua proximidade cuidados a ter no manuseamento de equipamentos elétricos

É de salientar ainda que as Centrais de Produção de Energia Elétrica, bem como subestações e postos de transformação de distribuição da EDP são bastante procuradas por escolas e associações recreativas para visitas de estudo. A estas visitas precede sempre uma sessão de sensibilização e esclarecimentos sobre a produção e distribuição de energia elétrica e cuidados a ter nas proximidades de infraestruturas elétricas. Em particular a EDP Renewables, nos EUA promoveu visitas aos parques eólicos, onde os participantes são esclarecidos sobre energia eólica, bem como o funcionamento de todo o parque. Em 2013 foram registados 25.991 visitantes distribuídos por todo o País.

Para além destas visitas, registaram-se ainda a presença de 2.490 pessoas de localidades próximas das instalações de produção de energia elétrica ou grandes obras da EDP, que pediram e visitaram as respetivas infraestruturas.

AUDITORIAS DE SEGURANÇA

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

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

Geografia	Nº de auditorias realizadas por		Nº de auditorias internas realizadas		Nº de PSE auditados
	entidades externas	internas realizadas	internas realizadas	a PSE	
Portugal	56	607	3984	409	
Espanha	1.906	31	707	177	
Brasil	19	33	136	3.912	
EUA	6	6	5	5	
Outras geografias	5	4	23	0	
Total	1.992	681	4.855	4.503	

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

SEGURANÇA RODOVIÁRIA

Como empresa socialmente responsável e ciente da importância que a prevenção rodoviária assume na segurança das pessoas, seja dos seus colaboradores no trajeto em serviço ou in-itinere, seja para assegurar que o normal desenvolvimento das suas atividades representam riscos para terceiros que circulem na via pública, a EDP tem em curso uma campanha de segurança rodoviária, que passa por disponibilidade de informação e ações de condução defensiva e de condução todo o terreno.

PRÉMIOS DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

Para reforçar a cultura de prevenção e segurança as empresa do Grupo EDP organizam periodicamente a atribuição de prémios que distinguem os colaboradores, equipas ou empresas exteriores pelo seu contributo, através de boas práticas ou de ações, para a melhoria das condições de segurança no trabalho ou no reforço da cultura de segurança empresarial.

Em Portugal foi promovido em 2013 o "Prémio EDP de Prevenção e Segurança no Trabalho", e em Espanha os "Premios HC energía de Prevención de Riesgos Laborales", para os colaboradores e os prestadores de serviços, que no ano anterior (2012), se destacaram pelas suas ações ou contributos para a consolidação da cultura de prevenção.

PRÉMIOS E DISTINÇÕES RECEBIDAS

Durante o ano de 2013 a EDP recebeu o Prémio SCMST – Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo, à HC (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales) pela implementação de programas e boas práticas em matéria de segurança e saúde no trabalho.

IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO DO ÁLCOOL

A política de Prevenção e Controlo do Álcool continua a fazer parte das prioridades do grupo EDP em matéria de saúde e segurança no trabalho – o que explica as 98 ações de formação, exclusivamente dedicadas ao tema, realizadas em 2013, envolvendo cerca de 4.949 colaboradores das empresas Grupo e de trabalhadores de empresas exteriores de prestação de serviços.

ATIVIDADES DA MEDICINA NO TRABALHO (PORTUGAL)

Conforme a legislação de cada país, as empresas do Grupo EDP cumprem os requisitos de vigilância da saúde ocupacional dos seus colaboradores, incluindo o programa de exames médicos em visita aos locais de trabalho.

Através das condições de contrato, a EDP exige a toda a sua cadeia de prestadores de serviços o cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos em cada geografia relativamente ao enquadramento e obrigações em matéria de vigilância da saúde ocupacional dos seus colaboradores.

Em Portugal, em 2013, sublinham-se como aspetos mais relevantes da atividade da Medicina do Trabalho:

- O cumprimento do plano de exames médicos;
- A sensibilização para a promoção da saúde e bem-estar e de prevenção do risco cardíaco;
- A continuação do programa de nutrição;
- A continuação do programa de desabitação tabágica.

Quadro resumo da atividade da Medicina do Trabalho 2013 (Portugal)

Exames Médicos	6.052
Admissão	228
Periódicos	5.646
Ocasionais	178
Consulta de desabitação	92
Consulta de nutrição	743
Outras atividades:	
Rastreio de risco cardiovascular	2.396
Ações de educação para a saúde	121
Participação em Comissões de Segurança	38
Visitas aos locais de trabalho	27

AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E GESTÃO DO STRESS

Com o objetivo fazer a avaliação dos fatores determinantes dos riscos psicossociais nas empresas está em curso na EDP (Portugal) um programa que visa desenvolver uma ferramenta integrada que possibilite diagnosticar as situações de ameaça à segurança, saúde e bem-estar dos colaboradores, assim como monitorizar os efeitos de ações de controlo desenvolvidas no terreno. Este programa tem o apoio do Instituto de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina de Lisboa e inclui uma fase de diagnóstico dinâmico, que ocorre em 3 etapas (por amostragem, ações de informação e sensibilização), e um programa de acompanhamento através da medicina do trabalho.

Durante 2013 decorreram as 2.ª e 3.ª fases de diagnóstico, que abrangeu uma amostragem de cerca de 5.800 pessoas.

Uma das vertentes deste programa é dedicada à prevenção do stress ocupacional. Pretende-se dotar os colaboradores de ferramentas para uma gestão equilibrada do stress – o que passa por ações de informação e sensibilização para os grupos de trabalhadores mais expostos, nomeadamente os trabalhadores em horários de turnos.

Na EDP Energia Espanha realizou-se um programa de avaliação de riscos psicossociais para obter um parâmetro objetivo sobre a existência ou não de elementos derivados de fatores de riscos psicossociais sobre todas as empresas e centros da EDP Espanha.

DOENÇAS PROFISSIONAIS

Em 2013, foram reconhecidas 5 casos de doenças profissionais em Portugal, dos quais apenas 2 com desvalorização, e 3 casos no Brasil.

Face ao número de situações com desvalorização, a taxa de doenças profissionais com desvalorização por milhão de horas trabalhadas é de 0,17 em Portugal, 0,53 no Brasil e de 0,24 para o universo do Grupo EDP.

SINISTRALIDADE E AUSÊNCIA POR ACIDENTES DE TRABALHO

Para a EDP, o conhecimento, análise e correção de situações de quase-acidentes constitui uma ferramenta essencial como forma de atingir os objetivos e metas de redução dos riscos e danos pessoais nas operações conduzidas nas empresas do Grupo.

Para atingir esse objetivo foi desenvolvido um procedimento específico no âmbito do Sistema de Gestão da Segurança Corporativo implementado de acordo com a OHSAS 18001:2007.

Em matéria de acidentes de trabalho e dias de ausência, em 2013:

- Nas empresas do Grupo EDP ocorreram 42 acidentes de trabalho com colaboradores EDP (38 em 2012), com ausência de um ou mais dias. Destes acidentes resultaram 2.725 dias de ausência;
- No conjunto dos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços externos em todas as geografias ocorreram de 224 acidentes de trabalho com um ou mais dias de ausência (o mesmo número que em 2012). Destes acidentes resultaram 10.793 dias de ausência de ausência.

Quanto à evolução dos principais indicadores de segurança:

- O índice de frequência consolidado das empresas das várias geografias e respetivos prestadores de serviços foi de 4,00 acidentes por milhão de horas trabalhadas (4,17 em 2012);
- O índice de gravidade consolidado das empresas das várias geografias e respetivos prestadores de serviços foi de 204 dias perdidos por milhão de horas trabalhadas (233 em 2012).

Estes indicadores refletem os resultados das ações e iniciativas concretizadas ao longo do ano em reforço da atuação preventiva junto dos prestadores de serviços, nomeadamente nos domínios da formação e sensibilização, avaliação e controlo de riscos e incremento do programa de auditorias e inspeções.

Não obstante ao esforço desenvolvido, há a lamentar a ocorrência de 4 acidentes mortais, com colaboradores EDP ocorridos em Espanha, Brasil e Portugal.

No que se refere a prestadores de serviço há a registar a ocorrência de 8 acidentes mortais, dos quais 5 em Portugal, sendo 2 de natureza elétrica, 1 queda em altura, 1 queda de objeto e 1 choque com objeto. No Brasil ocorreram 3, sendo 1 de natureza elétrica, 1 por queda em altura e 1 queda de uma árvore.

Nas diferentes geografias registaram-se 7 acidentes mortais de origem elétrica em instalações ou equipamentos EDP, ocorridos com pessoas estranhas à atividade da Empresa, sendo que parte significativa está relacionada com atos de vandalismo ou furto praticados com instalações ou equipamentos da rede elétrica.

2. GESTÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

Uma Empresa Familiarmente Responsável

A EDP Portugal recebeu, em 2013, a Certificação Empresa Familiarmente Responsável (EFR), atribuída pela Fundación Másfamilia, confirmando e concluindo o processo de certificação de Empresa Familiarmente Responsável anunciado em 2012.

Este é um reconhecimento da adoção de um conjunto de 154 medidas que são promovidas internamente junto de todos os colaboradores, sob o lema "Pessoas mais felizes são colaboradores mais produtivos. Empresas socialmente sustentáveis são mais competitivas".

Criada em abril de 2003, em Espanha, a "Fundación Másfamilia" nasceu com um grande desafio. Esta entidade particular, independente e sem fins lucrativos, tem na sua génese a missão de proteger e melhorar a qualidade de vida e a coesão social das famílias. Trabalha para facilitar a conciliação da vida profissional e familiar, em prol da competitividade das organizações e da criação de uma sociedade mais justa.

Com sede em Madrid, é a proprietária da certificação EFR, uma ferramenta única no mundo que traz uma metodologia simples e eficaz para possibilitar ou facilitar os processos de Conciliação Vida Profissional-Familiar nas Organizações. A EDP HC Energía, a EDP Naturgás Energía e a EDP Renováveis Europa já foram certificadas, por esta mesma entidade, entre 2011 e 2012.

Submetendo-se a um rigoroso e exaustivo processo de certificação, a EDP em Portugal vê assim reconhecida a sua política socio-laboral. As medidas conciliadoras da EDP em Portugal, à luz da norma EFR assentam em cinco pilares:

- Qualidade no trabalho;
- Apoio à família;
- Valorização pessoal e profissional;
- Flexibilidade temporal e espacial;
- Igualdade de Oportunidades.

A permanente preocupação com as pessoas sempre foi um pilar da gestão da EDP, conforme provam as medidas constantes no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), as atividades desenvolvidas pelo Clube do Pessoal, pela Associação de Reformados da EDP (AREP) e o papel da EDP Sãvida na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores do Grupo EDP.

Mais recentemente, o programa Flex, aplicado aos colaboradores com contrato individual de trabalho, a criação da Universidade EDP e o Programa Conciliar vieram solidificar a atitude da Empresa como "Empresa Familiarmente Responsável" (EFR).

A vida pessoal e familiar de cada colaborador deve ser estimulada e reconhecida como complemento integrado na dimensão do Grupo EDP. Ser EDP é também poder conciliar o trajeto profissional com os interesses individuais e familiares que valorizamos. Sentimos que este equilíbrio é fundamental para sermos bem-sucedidos.

A atuação da EDP assenta, assim, em três princípios: sensibilização permanente para uma progressiva mudança cultural; implementação de medidas de conciliação profissional, pessoal e familiar; e recolha e integração dos contributos das pessoas.

A EDP acredita que a promoção, de forma sustentada e sistemática, de boas práticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos seus colaboradores contribui para um ambiente mais justo e equilibrado. Em paralelo, reconhece que as pessoas que se desenvolvem permanentemente como seres humanos, que têm uma vida saudável, que participam ativamente na vida familiar e comunitária, são profissionalmente mais comprometidas, entusiasmadas, responsáveis e acrescentam significativo valor à Empresa. Por isso, evidencia estes princípios nas suas práticas e vai mais longe ao afirmá-los continuamente na sua participação em organizações que atuam nestes domínios.

Porque as pessoas são o fator diferenciador, as empresas têm de ser locais de excelência para atrair e manter os seus colaboradores. Mais do que mão de obra, hoje faz-se a gestão das pessoas com projetos de vida. Importa, por isso, inventar novas formas de reconhecimento, zelar pelo bem-estar de todos, pois são estes que garantem a evolução e o êxito da empresa.

Atualmente estão auditadas e certificadas 154 medidas que, não estando previstas ao nível da legislação laboral, comprovam a preocupação da EDP na gestão da sua energia humana e como mobiliza e incentiva as pessoas para práticas de vida mais saudáveis. Estas medidas estão enquadradas nos seguintes pilares:

- Apoio à família: 33
- Valorização e cidadania: 24
- Flexibilidade temporal e espacial: 12
- Igualdade de oportunidades: 11
- Qualidade no local de trabalho: 74

Para além destas medidas, existe ainda a preocupação em estabelecer protocolos com entidades externas à Empresa, que estabeleçam vantaens para os colaboradores.

A EDP garante a todos os seus colaboradores sistemas de proteção 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.

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.

3. EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

O Grupo EDP tem vindo a apostar no desenvolvimento e implementação de um elevado número de medidas de conciliação extensíveis a todos os seus colaboradores, sob o lema "Conciliar é sermos donos do nosso tempo".

De facto, assiste-se a um mundo em acelerada transformação social e cujas alterações se refletem na vida laboral, pessoal e familiar de todos nós. E, porque a responsabilidade social da EDP se alarga às comunidades em que se insere, as pessoas constituem o núcleo da sua vantagem competitiva enquanto organização internacional.

Neste sentido, a EDP pretende proporcionar a todos os seus trabalhadores medidas que incrementem a sua motivação, produtividade e, acima de tudo, a sua felicidade. A profissão e a família são dois âmbitos de enriquecimento do indivíduo, que acarinhámos em simultâneo. Pessoas equilibradas na sua dimensão profissional, familiar e pessoal têm maior índice de motivação e são mais produtivas. O reforço da relação emocional entre as pessoas e a empresa gera sucesso e essa é também uma abordagem estratégica do Grupo.

OBJETIVOS DA EDP NO ÂMBITO DA CONCILIAÇÃO E IGUALDADE 2013/2014

Na sequência da certificação em "Conciliação e Igualdade" obtida em 2013, a EDP definiu uma série de objetivos macro para o biênio 2013/2014. A sua concretização será suportada por um conjunto de medidas e ações comunicacionais, em prol do equilíbrio profissional, pessoal e familiar dos seus colaboradores.

- Garantir, sempre que possível, a descentralização geográfica das medidas EFR para abranger os colaboradores das várias regiões;
- Promover medidas que abranjam os vários segmentos de colaboradores (escalão etário, região, estado civil, deficiência, género e constituição de agregado familiar);
- Promover a realização de ações 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 do trabalho à distância;
- Promover ações que aproximem a Empresa e a família dos colaboradores;
- Garantir apoio socioeconómico aos colaboradores cuja real necessidade seja comprovada;
- Garantir a igualdade de oportunidades dos colaboradores que constituem grupos minoritários na EDP;
- Assegurar a passagem de conhecimento em matéria de EFR aos líderes da Empresa;

- 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 ações 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 ações de sensibilização junto dos parceiros/fornecedores com o objetivo 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.

O modelo EFR é um movimento internacional que 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 coletiva, tem como objetivo a autorregulação voluntária das "empresas EFR" neste campo.

Trata-se, por isso, de um modelo de gestão que visa responder à nova cultura sociolaboral baseada na flexibilidade, no respeito e no compromisso mútuo. Foi concebido para dar resposta às necessidades tanto de grandes empresas como de PME's (pequenas e médias empresas).

A certificação EFR apresenta, como um dos seus requisitos, a comunicação periódica e eficiente, a toda a organização, dos objetivos, políticas e medidas de conciliação, métodos, principais resultados, protocolos preventivos, etc. Um dos portais de comunicação lançados pela EDP é o "EDP Extra", plataforma lançada em outubro de 2013, na qual os colaboradores podem consultar as diversas medidas, por pilar, em função do seu perfil (abrangidos por Acordo Coletivo de Trabalho ou pelo Plano EDP Flex).

Além disso, está também disponível na intranet a informação sobre a forma como os colaboradores podem contactar diretamente e de forma confidencial a "Fundación Másfamilia".

A EDP é a melhor empresa mundial nos índices Dow Jones Sustainability Index, no setor das utilities (eletricidade, água e gás) tendo, em 2013, obtido a sua melhor pontuação de sempre. As empresas aí incluídas são consideradas como as mais capazes de criar valor para os acionistas, a longo prazo.

Neste ranking há seis anos consecutivos, foi três vezes líder do setor elétrico e atingiu, na última edição, o top no setor das utilities com 90 pontos, mais três do que em 2012.

Trata-se de um reconhecimento internacional do desempenho de excelência nas áreas que elegeram como prioritárias na sua estratégia de desenvolvimento sustentável.

Na dimensão social, a EDP é também líder das utilities, com a pontuação máxima em "Desenvolvimento do Capital Humano".

A composição dos índices Dow Jones Sustainability Index decorre de uma avaliação feita pela SAM – Sustainable Asset Management, em função do grau de cumprimento de critérios de sustentabilidade nas suas três dimensões: económica, social e ambiental. Esta entidade confirmou a capacidade da EDP para criar valor para os seus acionistas e para a sociedade, num ambiente muito competitivo e em constante mudança sem abdicar de uma visão de longo prazo. A constante avaliação da Empresa e a atualização dos critérios criam um rigor indiscutível em todos os âmbitos de atuação.

O Grupo tem vindo a afirmar-se nos mercados internacionais e junto dos investidores socialmente responsáveis. A EDP é avaliada pela maioria das agências financeiras mundiais especializadas em investimento sustentável, sendo recomendada como opção de investimento socialmente responsável pela esmagadora maioria, constando dos respetivos índices.

A Empresa reitera a sua determinação em prosseguir o compromisso assumido para com o desenvolvimento sustentável.

SER SOLIDÁRIO

O Grupo EDP, além de incorporar a Sustentabilidade e a Responsabilidade Social na gestão e prática dos seus negócios e atividades, também desenvolveu, através da Fundação EDP, em Portugal, o Programa EDP Solidária, que visa apoiar projetos que têm como objetivo a melhoria da qualidade de vida, em particular de pessoas socialmente desfavorecidas e a integração de comunidades em risco de exclusão social.

Numa ótica de continuidade no trabalho que já vem sendo desenvolvido pela Fundação EDP e de responsabilidade social empresarial, o Grupo EDP compromete-se a implementar um conjunto de ações que promovam o desenvolvimento humano, o respeito pela diversidade e o combate à discriminação injustificada, através de parcerias entre a Empresa e as forças vivas da comunidade.

O mobbing consiste no assédio moral no trabalho e constitui um problema relevante que prejudica a eficácia das organizações, na medida em que produz um clima de tensão que afeta a saúde laboral tanto dos que são vítimas desta prática, como daqueles que a testemunham. Consequentemente, acaba por ter impacto nas relações familiares.

Como “Empresa Familiarmente Responsável” certificada, a EDP dispõe de um Protocolo Antimobbing, que entende por assédio o comportamento indesejado, baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador. Nesse sentido, a EDP não permite qualquer forma de coação moral ou psicológica, nem comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana.

Além deste compromisso, consciente das consequências gravosas que uma situação de assédio laboral pode ter, tanto para a saúde do trabalhador e das pessoas que o rodeiam, como para o desenvolvimento da atividade habitual de uma empresa, a EDP pretende estabelecer uma ferramenta de proteção face ao assédio laboral, por forma a delimitar o seu conceito e as suas manifestações, possibilitando que qualquer trabalhador possa, a qualquer momento, avaliar quando se encontra ou não nessa situação.

O SUCESSO DE UM PROJETO DEVIDAMENTE CERTIFICADO

❖ HC Energía

Obteve, em 2011, o certificado de “Empresa Familiarmente Responsável” em Espanha. A certificação foi atribuída depois da Associação Espanhola de Normalização e Certificação ter comprovado que o sistema de gestão cumpre os requisitos estabelecidos pelo Modelo EFR 1000-3, acerca do desenho, implementação, avaliação e melhoria contínua das práticas e políticas relativas à conciliação da vida familiar e laboral.

❖ Naturgas Energía

Graças ao Programa Conciliar, a Naturgas Energía obteve, em 2011, o certificado de “Empresa Familiarmente Responsável”. Esta certificação fortalece o compromisso com a harmonia entre a esfera laboral, familiar e pessoal, enquanto prioridade para atrair e manter os melhores profissionais.

❖ EDP Renováveis

A EDP Renováveis foi certificada como “Empresa Familiarmente Responsável” da “Fundación Másfamilia”, em Espanha, em 2012.

DAS PALAVRAS AOS ATOS

Na EDP, a gestão de pessoas assenta no conceito de conciliação, como forma de promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos colaboradores. No seguimento do trabalho desenvolvido neste âmbito, a Fundação Másfamilia atribuiu à EDP em Portugal, em Janeiro de 2013, o Certificado efr (empresas familiarmente responsáveis). A certificação efr consiste numa solução altamente profissional para esta questão e, especificamente, para a conciliação do trabalho com a vida familiar e a igualdade de oportunidades. Atualmente, todas as empresas europeias do Grupo possuem certificação efr, nomeadamente, e além das empresas do Grupo em Portugal, a HC Energia, a Naturgas e a EDP Renováveis, tendo estas três últimas empresas obtido a certificação em 2011.

Eis alguns dos projetos e possibilidades que se abrem aos colaboradores do Grupo EDP no âmbito do princípio: empresas inovadoras e saudáveis promovem, cada vez mais, políticas conciliadoras dos vários planos da vida dos seus colaboradores.

❖ Ginástica no trabalho

Os colaboradores da EDP podem aderir a aulas de ginástica no próprio local de trabalho – exercícios simples e rápidos de alongamento e postura. A repetição de movimentos e a permanência em posturas menos adequadas ao longo do dia de trabalho podem originar dores musculares, cansaço, má circulação e perda de flexibilidade.

A ginástica laboral vem contribuir para a atenuação destas situações e do índice de acidentes de trabalho, favorecendo não só o corpo, mas também a mente, na medida em que constitui um momento de relaxamento e de renovação da boa energia das pessoas. A EDP fomenta, desta forma, uma maior proximidade com os seus colaboradores, pelo contributo para a melhoria da sua qualidade de vida.

❖ Avós EDP

Os colaboradores da EDP no ativo podem solicitar uma lembrança pelo nascimento dos seus netos(as).

Atualmente, os avós são figuras cada vez mais presentes e que partilham e participam na educação dos netos. Com o aumento da esperança de vida, os avós de hoje têm também mais energia e vitalidade para acompanhar as brincadeiras dos netos. Tornam-se, por isso, figuras de referência e de grande proximidade no quotidiano das crianças. Reconhecendo o papel de relevo desempenhado pelos avós, a EDP fomenta as relações de proximidade dos colaboradores com a família ao oferecer um presente aos “netos EDP”.

❖ Celebrar o nascimento e a adoção

Cada nascimento ou adoção de um filho de um colaborador no ativo é celebrado com a atribuição de um presente monetário no valor de 500€, depositado na conta bancária em nome da criança. Com esta lembrança, a EDP irá, de alguma forma, ajudar na obtenção de uma poupança, constituindo, por isso, uma ajuda e um apoio futuro.

Em 2013, 113 colaboradores foram pai/mãe, mas foram contabilizados 117 pedidos, pelo facto de o prazo de requerimento ser de 12 meses a partir do nascimento do bebé.

❖ Rotas com energia

“Rotas com Energia” é a iniciativa que leva os colaboradores a conhecer algumas das principais estruturas de produção e distribuição da EDP e que pretende estimular o equilíbrio do colaborador nos diversos papéis que assume nos planos profissional, familiar e na comunidade.

❖ Dispensa a gestantes

A EDP prevê a concessão de uma licença a colaboradoras gestantes, até um máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias. Esta medida permite que a mãe se prepare tranquilamente para receber o seu bebé, longe das preocupações e responsabilidades laborais. 16 colaboradoras usufruíram da medida em 2013, num total de 175 dias.

❖ Estágios de verão para filhos e netos de colaboradores

O Grupo EDP em Portugal concede a filhos e netos (estudantes universitários) de colaboradores, a realização de estágios de verão. O objetivo é promover uma proximidade com a vida ativa e, em ambiente organizacional, permitir o contacto com as questões que o plano operacional coloca ao conhecimento teórico, reforçando o seu curriculum individual. Após conclusão dos estudos, esta será uma mais-valia para o momento da inserção dos jovens na vida ativa.

❖ Prémio Cidadania Júnior

Trata-se de um prémio atribuído anualmente aos filhos de colaboradores que apresentem os melhores resultados escolares e participem em atividades cívicas. Uma forma de incentivo e estímulo à motivação dos candidatos, que veem assim o seu esforço e dedicação valorizados e recompensados.

❖ Rotas júnior com energia

Esta iniciativa dá a conhecer aos descendentes dos colaboradores o mundo EDP através de visitas às estruturas de produção e distribuição de energia da Empresa. Este contato com a realidade diária dos pais e avós é estimulante para as crianças e promove o enriquecimento do seu conhecimento geral.

❖ Uma noite na barragem

Os filhos e netos dos colaboradores têm a oportunidade única de passarem uma noite numa das barragens da EDP. Mais uma iniciativa criativa e pedagógica que dá a conhecer aos mais novos parte do mundo desconhecido da Empresa onde os seus familiares trabalham.

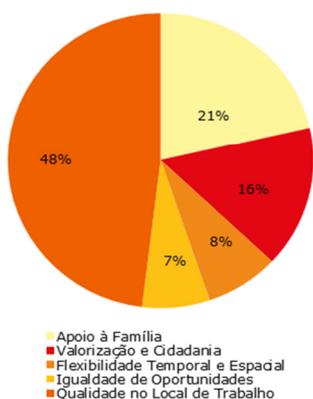
❖ Uma noite no museu

Uma noite no Museu da Eletricidade para filhos e netos dos colaboradores do Grupo. Mais do que uma evocação do passado, este espaço tem vindo a ser eleito como sede de conhecimento sobre o presente e o futuro na área da energia. Esta iniciativa de carácter lúdico-pedagógico abre, assim, portas a uma verdadeira viagem no tempo, que permite descobrir a forma como funcionava esta central elétrica.

❖ Visita dos filhos ao local de trabalho

Com o fim de garantir uma maior proximidade ao quotidiano dos pais, a EDP implementou este projeto, que permite a visita dos filhos, até 12 anos de idade, ao local de trabalho dos pais. Simultaneamente, esta iniciativa apoia os pais em caso de necessidade urgente de ausência temporária.

DISTRIBUIÇÃO DAS MEDIDAS EFR POR PILAR



❖ Voluntariado

Em linha com os objetivos estratégicos do Grupo, que tem na sustentabilidade um dos seus pilares, a EDP disponibiliza uma bolsa de oportunidades para que os seus colaboradores participem em ações de voluntariado protocolado durante o horário laboral. Se, por um lado, o voluntariado permite contribuir para o progresso das comunidades das quais a Empresa faz parte, por outro, reforça o espírito de solidariedade e entretajuda dos colaboradores, incentivando o exercício da cidadania. Esta medida apresenta-se como mais uma forma de a EDP promover as competências pessoais e profissionais dos seus colaboradores.

❖ Curso livre de história da música

Dirigido a públicos com formação nas mais variadas áreas, este curso dedica-se a diversos tempos da história da música. Numa perspetiva mais abrangente e de interdisciplinaridade, foca também aspetos extramusicais, nomeadamente o papel da música no cinema e mesmo em momentos cruciais da história mundial. Com esta iniciativa, a EDP contribui para a valorização cultural e formação pessoal dos seus colaboradores, tornando-os cidadãos mais completos e realizados. Esta ação é desenvolvida em parceria com a Casa da Música e realiza-se no auditório da EDP no Porto.

❖ SMS – Saiba Mais Sobre

O projeto “SMS” traduz-se em palestras internas direcionadas para os colaboradores da EDP sobre temas relativos ao negócio ou a áreas que a Empresa tem interesse em promover. Decorrem em horário laboral, com uma

duração entre uma a duas horas, em instalações da Empresa em Lisboa ou no Porto e, ocasionalmente, em Coimbra. Estas visam incrementar a partilha de conhecimento no seio da Organização.

❖ Trabalho à distância

O trabalho à distância consiste na possibilidade de, em situações excecionais e de reconhecida dificuldade do colaborador, este possa exercer a sua atividade fora do local de trabalho, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. A EDP faculta aos seus colaboradores esta alternativa, desde que a respetiva função seja compatível com esta forma de trabalho.

❖ Novas medidas implementadas em 2013 em Portugal

- EDP Bikes – Para poderem usufruir de momentos de lazer em família, a EDP dá aos seus colaboradores a possibilidade de utilizarem, juntamente com o seu agregado familiar, as bicicletas da Slowfastcycles, de forma gratuita.
- Cartão de refeição – A EDP disponibiliza aos seus colaboradores a possibilidade de aderirem ao cartão 'vale refeição' utilizável nos refeitórios da empresa, restaurantes e supermercados.
- Recolha solidária de medicamentos – Recolha solidária de medicamentos bem conservados (exceto pomadas e xaropes) e dentro do prazo de validade, posteriormente remetidos para a Associação Médicos do Mundo.
- Estacionamento para colaboradoras grávidas – As colaboradoras grávidas têm a possibilidade de estacionar os seus automóveis particulares em instalações da Empresa ou contratados por esta, durante o ter-ceiro trimestre de gravidez. Esta medida apoia as gestantes durante um período que se revela física-mente mais exigente, fazendo sobressair o carácter de empresa familiarmente responsável da EDP. Já estão disponíveis em Coimbra e Porto, estarão disponíveis em Lisboa na nova sede, atualmente em construção.
- Estacionamento para colaboradores com deficiência física – A EDP disponibiliza lugares de estacionamento para os automóveis particulares de colaboradores com deficiência física, em instalações da Empresa ou contratados por esta. Como empresa socialmente responsável, a Empresa incorpora na sua gestão valores e práticas como a diversidade, o respeito pelo ser humano e a igualdade de oportunidades. Desta forma, esta medida apoia aqueles que, no seu quotidiano, têm logísticas mais complicadas, contribuindo para a eliminação de qualquer forma de discriminação. Estes lugares estão disponíveis no Porto e em Coimbra e estarão disponíveis em Lisboa na nova sede atualmente em construção.
- Estacionamento para bicicletas – Enquanto empresa ambientalmente responsável, a EDP possibilita que os colaboradores que usam a bicicleta como meio de transporte de e para o trabalho, a estacionem em locais próprios nas instalações da Empresa. Trata-se de uma medida inclusiva, que pretende dar condições de segurança também aos colaboradores que dão preferência aos velocípedes para a sua deslocação, incentivando a sua utilização. Disponível em Lisboa, Porto e Coimbra.

O EDP Extra reúne todas as medidas de conciliação e igualdade extra lei que a EDP disponibiliza aos seus colaboradores. Nesta plataforma, que está disponível para os colaboradores EDP desde outubro de 2013, é possível classificar as medidas conforme o grau de utilidade e interesse que o colaborador lhes atribui.

EXEMPLOS DE MEDIDAS EFR APLICADAS NA EDP
(ANEXO 1 – TABELAS DE MEDIDAS EFR)

Prémios

Conciliar: 1º lugar na categoria Communication Strategy Ongoing da FEIEA 2013

EDP empregadora : Prémio Excelência no Trabalho – 2º lugar

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Existência da medida	ACT	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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, respetivamente.	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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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 respetivo 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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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	62% dos colaboradores homenageados participaram.

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
ACT - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO / SÁVIDA	Assistência médica e medicamentosa 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 cônjuge, 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%.
AREP	Associação de Reformados da EDP (AREP)	Entidade subsidiada pela EDP que visa apoiar social e culturalmente os associados e respeitos cônjuges 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 afetiva.	Colaboradores associados da AREP.	% de colaboradores ativos, reformados e pensionistas sócios da AREP.	EDP garantir um subsídio a esta associação	AREP	Cumprido (13% dos colaboradores no ativo e 21% dos reformados)
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, exceto na Delegação de Lisboa onde existem 7 cadeiras de rodas, 3 andarilhos e 3 pares de canadianas. A cedência é gratuita por 3 meses (renovável) mediante depósito/caução reembolsável.	Colaboradores reformados e ativos associados da AREP.	A AREP tem uma gestão autónoma e, considerando a variedade de serviços aqui especificados, não é possível definir indicadores e metas.	Garantir estes serviços através da Associação de Reformados	AREP	Cumprido
AREP	Aconselhamento jurídico	"A AREP conta com o apoio de dois advogados que dão aconselhamento					
JURÍDICO (GRATUITO) AOS ASSOCIADOS."	Colaboradores reformados e ativos associados da AREP.	Número de colaboradores reformados e ativos apoiados anualmente.	Garantir estes serviços através da Associação de Reformados	AREP	Cumprido		
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 e ativos associados da AREP.	Número de Protocolos estabelecidos	Garantir estes serviços através da Associação de Reformados	AREP	Cumprido (127 protocolos estabelecidos)
ASSOCIAÇÃO DADORES SANGUE EDP	Associação de Dadores de Sangue 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 objetivo de doar sangue	7150 presenças	Associação Dadores de Sangue EDP	6858 presenças
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 atua em conformidade com os casos que solicitam apoio.	Garantir este serviço na EDP	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Cumprido
ASSUNTOS SOCIAIS	Workshops "Como gerir o meu orçamento"	Entidade formadora: DECO. Objetivos: 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 workshops promovidos.	Realização de 2 workshops por ano (um em Lisboa e um no Porto).	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Em 2013, realizaram-se 3 workshops em Lisboa, Coimbra e Porto. Foi ultrapassada a meta.
ASSUNTOS SOCIAIS	Programa de Assistência a Empregados com Problemas de Dependência (alcoólismo e outras adições)	Despiste, encaminhamento para tratamento e prevenção de recaída.	Colaboradores (em caso de necessidade)	Medida aplicada em função das situações de necessidade.	Garantir a existência deste programa de assistência	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Cumprido (em 2013, a EDP apoiou 35 colaboradores e, destes, 77% estão integrados e abstinentes. Realizam-se, semestralmente, reuniões de autoajuda)
ASSUNTOS SOCIAIS	Formação e sensibilização sobre gestão do stress	A EDP participou em ações 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.	Garantir a formação e sensibilização sobre gestão do stress	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Cumprido
ASSUNTOS SOCIAIS	Ações de informação / sensibilização sobre a Política de Prevenção do Álcool	Ações de informação/sensibilização sobre a Política de Prevenção do Álcool, uma iniciativa conjunta da DSS/DSR em parceria com o Ministério da Saúde através do ex-IDT, atualmente SICAD - Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e Dependências).	Colaboradores	Número de sessões promovidas.	Garantir as ações de informação sensibilização sobre a Política de Prevenção do Álcool	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Cumprido (em 2013, foram promovidas 101 sessões dirigidas a colaboradores EDP e PSE)

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
ASSUNTOS SOCIAIS	Fundo Especial de Ação 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.	Garantir este fundo para apoio aos colaboradores em situações de emergência	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Cumprido
CLUBE PESSOAL EDP	Clube de 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 e seus familiares.	% de colaboradores sócios do Clube.	EDP subsidiar o Clube de Pessoal	Clube de Pessoal	Cumprido (80% de colaboradores eram sócios do Clube em 2013)
CLUBE PESSOAL EDP	Atividades Culturais promovidas pelo Clube de 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 de Pessoal.	% dos colaboradores ativos sócios do Clube.	2% dos colaboradores ativos sócios.	Clube de Pessoal	1% dos colaboradores sócios ativos do Clube.
CLUBE PESSOAL EDP	Atividades desportivas promovidas pelo Clube do Pessoal EDP	As atividades 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 atividades 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 ativos sócios do Clube.	5% dos colaboradores ativos sócios.	Clube do Pessoal	5% dos colaboradores ativos sócios.
CLUBE PESSOAL EDP	Protocolos do Clube EDP	Descontos negociados para aquisição de produtos e serviços por parte dos colaboradores associados do Clube.	Colaboradores sócios do Clube de Pessoal.	Os colaboradores tem a informação sobre protocolos no site do Clube do Pessoal e o usufruto dos benefícios é articulado diretamente com os parceiros.	Continuar a garantir este serviço de protocolos	Clube de Pessoal	Cumprido
CLUBE PESSOAL EDP	EDP Wellness Centre	A EDP comparticipa sessões de quiroprática e correção postural, realizadas pela Global Wellness Centres, em instalações da EDP em Lisboa.	Colaboradores que trabalham na área da Grande Lisboa.	% de colaboradores e familiares diretos agregado familiar) da área da Grande Lisboa utentes deste tratamento.	10% dos colaboradores da Área de Grande Lisboa.	Clube de 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 13 snacks bares que visam a melhor qualidade de serviço aos colaboradores que trabalham nessas instalações da empresa.	Garantir a existência destas estruturas de apoio	Clube de Pessoal	Cumprido
EDP FLEX	Plano de pensões	Contribuição base no valor de 3% da remuneração mensal do colaborador.	Colaboradores ativos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	n.a.	Garantir a continuidade desta medida	EDP Estudos e Consultoria	Cumprido
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 objetivo 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 ativos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores aderentes.	70% colaboradores aderentes	EDP Estudos e Consultoria	68% colaboradores aderentes

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
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 ativos 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	12,4% dos colaboradores abrangidos pelo plano Flex.
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 ativos 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	44,7% 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 ativos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	n.a.	Garantir esta medida	EDP Estudos e Consultoria	Cumprido
EDP FLEX	Seguro de Saúde do colaborador	Comparticipação da EDP em 90% do prémio da apólice do colaborador.	Colaboradores ativos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo. Atualmente, 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	97% de colaboradores aderentes.
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 ativos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	n.a.	Cumprido	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 respetivos 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	25,2% de colaboradores aderentes.
EDP FLEX	Bolsa de Valores Sociais (Donativos)	Possibilidade de fazer donativos em ações sociais com os créditos Flex, investidos sob a forma de ações sociais em organizações escolhidas pelo colaborador.	Colaboradores ativos 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	3,3% de colaboradores aderentes.
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Consultas de desabilitação tabágica	Consultas disponibilizadas nos postos de medicina do trabalho de Lisboa, Porto e Coimbra.	Colaboradores	Número de consultas prestadas aos colaboradores anualmente.	Garantir a existência deste serviço na EDP	DSS da EDP Valor	Cumprido (em 2013, foram efetuadas 92 consultas de desabilitação tabágica)
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.	Garantir a existência deste serviço na EDP	DSS da EDP Valor	Cumprido (em 2013, foram efetuadas 743 consultas de nutrição)
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.	Lançar a edição do Prémio EDP Desporto e Manutenção Física	DSS da EDP Valor	Cumprido
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Programa de Desfibrilhadores Automáticos	O Programa de Desfibrilhadores 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 atualmente formadas e certificadas cerca de 230 pessoas incluindo as equipas de vigilantes das Portarias.	Colaboradores (em caso de necessidade).	Presença de desfibrilhadores automáticos em todas as estruturas da EDP com mais de 100 colaboradores.	Manter a certificação	DSS da EDP Valor	Programa certificado. Manteve a certificação

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
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	34,33% face ao total de trabalhadores (relativamente aos trabalhadores com critérios para realizar o rastreio (5386), foram efetuadas 2396 ações individuais de rastreio do risco cardiovascular, o que corresponde a 44,5% dos trabalhadores com critérios para realizar o rastreio.
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Copas com frigorífico, micro- ondas, máquina de café e louça	Nos edifícios existem copas em todos os pisos, com frigorífico, máquina de café, micro-ondas, 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	8,7
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Máquinas de vending nas instalações da empresa	Existem nas instalações da empresa máquinas de vending com o objetivo 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.	DIS da EDP Valor	19,9
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.	1,0	DIS da EDP Valor	1,0
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Refeitórios	A EDP gere dois refeitórios em Lisboa, onde trabalham cerca de 30% dos seus colaboradores em Portugal, onde as refeições apresentam uma ótima relação qualidade/preço.	Colaboradores de Lisboa, sede do Porto, Coimbra e Setúbal.	Número de refeições (almoços) anuais prestadas pelos refeitórios da empresa.	180 mil refeições	DIS da EDP Valor	183 mil refeições em 2013.
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 ação 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 objetivo 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.	250 recolectores por cada milhar de colaboradores.	DIS da EDP Valor	286
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, espetáculos e atividades para os seus filhos.	Colaboradores	Número de visitas anuais.	80.000 visitas mínimas por ano.	DMC	Em 2013 registaram-se 483.461 visitas.
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) anuais e taxa de satisfação (%) dos colaboradores abrangidos.	Número de visitas mínimas à intranet de 4 milhões e taxa de satisfação mínima positiva de 65%.	DMC	5.200.665 visitas (tempo médio por visita: 5:48) e uma taxa de satisfação de 71,5% (referente a 2013).
MARCA E COMUNICAÇÃO	Revista On	Publicação bimensal que apresenta um conjunto de informação relevante sobre o negócio e os temas mais atuais do Grupo EDP.	Colaboradores e reformados.	Taxa de satisfação dos colaboradores abrangidos.	Taxa de satisfação mínima positiva de 65%.	DMC	Taxa de satisfação de 65,6% (referente a 2013).
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	20.643 visitas (tempo médio por visita: 5:38) e uma taxa de satisfação de 71,5% (referente a 2013).
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.	Taxa de satisfação mínima positiva de 55%.	DMC	20.143 visitas (tempo médio por visita: 3:13) e uma taxa de satisfação de 71,5% (referente a 2013).

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
PCAE	Canal Direto de Comunicação com PCAE (Presidente do Conselho de Administração Executivo)	Os colaboradores têm a possibilidade de enviar mails diretamente 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.	Garantir a continuidade deste canal de comunicação com o PCAE	PCAE	Cumprido (foram rececionadas 16 mensagens, entre 25 de Fevereiro e 31 de Dezembro).
PRODUÇÃO	Programa + perto Reconhecer	"Programa de formação integrado para apoio aos Colaboradores que passam à reforma: - Sessão 1# - Condições de Acesso e Cálculo de Reforma (Em parceria com EDP Valor) - Sessão 2# - Ideias com Futuro (Em parceria com a FEDP, AREP e Clube de Pessoal) - Evento Final de Homenagem e Celebração	Colaboradores da EDP Produção que passam à reforma no ano corrente	n.a.	Medida aplicada a todos os Colaboradores que passam à reforma no ano corrente	EDP Produção	80% (alguns dos Colaboradores optaram por não participar nas sessões ou no evento.
PRODUÇÃO	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 e Porto.	Número de cabazes vendidos aos colaboradores de Lisboa e Porto, com entrega na empresa, anualmente	Vender 1000 cabazes	Fundação EDP	Foram vendidos 1000 cabazes (586 encomendas intranet Lisboa e Porto, 273 venda direta Clube Pessoal Porto, 141 Fundação EDP)
PROGRAMA CONCILIAR	Telecomunicações: comunicações móveis gratuitas para rede EDP	No seguimento do acordo estabelecido com a empresa, foi assinado um protocolo com a Optimus que permite aos colaboradores e familiares usarem comunicações móveis gratuitamente dentro da rede EDP.	Colaboradores e família	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 Optimus sobre os custos de comunicações dentro da rede EDP para colaboradores e familiares.	Manter esta medida	AGCE/DMC e DIS da EDP Valor	Cumprido
PROGRAMA CONCILIAR	Produtos Financeiros: condições especiais para colaboradores	A EDP estabeleceu um conjunto de protocolos que definem condições especiais para diversos produtos financeiros das instituições bancárias: Millennium BCP.	Colaboradores e família	n.a.	Garantir este tipo de protocolos	AGCE/DMC e DIS da EDP Valor	Cumprido
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.	Garantir estas condições especiais	AGCE/DMC e DIS da EDP Valor	Cumprido
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 respetiva 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, contratualização e comunicação dos primeiros protocolos.	Garantir um vasto conjunto de protocolos	AGCE/DMC	Cumprido
PROGRAMA CONCILIAR	Ginástica Laboral	Aulas de ginástica laboral para os colaboradores no seu próprio local de trabalho, com o objetivo de ajudar os colaboradores a aprender pequenos exercícios de alongamento e postura.	Colaboradores	Taxa de satisfação dos colaboradores abrangidos.	75% de colaboradores satisfeitos	AGCE/DMC	Em 2014 realizado em pleno (realizado em 12 edifícios nas cidades de Lisboa e Porto, com a periodicidade de 2 vezes por mês)

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
RECURSOS HUMANOS	Salários acima da média	A remuneração média anual dos colaboradores da EDP em Portugal é de 2.903 euros. O salário mais baixo praticado na EDP em Portugal é de 890 euros mensais. O salário mínimo é, na EDP, 1,39 vezes superior ao salário mínimo atual português.	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.	DRH-CC	Em 2013, o salário mínimo praticado na EDP em Portugal era 1,4 vezes superior ao salário mínimo nacional português.
RECURSOS HUMANOS	Estacionamento gratuito junto à empresa para veículos de frota atribuídos às chefias	Aos colaboradores com cargos de chefia a quem é atribuída a utilização de veículo automóvel da frota EDP e que, consequentemente, podem usufruir de lugar de garagem em parques de estacionamento junto ao local de trabalho.	Colaboradores com cargos de chefia (hierarquias)	Todos os colaboradores com cargos de chefia a quem é atribuído veículo automóvel de frota EDP, usufruem de estacionamento pago pela empresa.	Garantir esta medida	DRH-CC	Cumprida
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 2014, referente a resultados de 2013 (em fase de decisão). Aprovado em sede de Assembleia Geral de acionistas do Grupo EDP, serão distribuídos resultados pelos colaboradores.	Garantir a medida	DRH-CC	Cumprido
RECURSOS HUMANOS	Atribuição de cartão de crédito a colaboradores com cargo de chefia para despesas da empresa	Aos colaboradores com cargos de chefia, classificados nos primeiros 3 níveis, é atribuída um plafond de cartão de crédito para utilização para despesas da empresa.	Colaboradores com cargos de chefia (hierarquias)	Todos os colaboradores com cargos de chefia dos primeiros 3 níveis de hierarquia (GE3) usufruem de cartão de crédito da empresa para despesas de representação.	Garantir a medida	DRH-CC	Cumprido
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 outplacement 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.	Garantir esta medida para o público-alvo em concreto	DRH-CC	Em 2013 não se verificou nenhum programa de saídas com a aplicação desta medida.
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 direta 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.	Entregar um presente a todos os colaboradores que saírem da empresa	DRH-CC	Foi entregue um presente a cada um dos colaboradores que saiu da empresa, num total de 358 presentes oferecidos, ou seja, 100%.
SÁVIDA	Dia do Coração EDP	"A Sávída, promove o Dia do Coração EDP, em colaboração com a Fundação Portuguesa de Cardiologia e integrado nas atividades de Maio - Mês do Coração, levadas a efeito por aquela Fundação.	Colaboradores	A EDP patrocina as ações da Fundação de Cardiologia e promove as mesmas internamente para os seus colaboradores.	Garantir o patrocínio	Sávída	Cumprido

QUALIDADE NO TRABALHO

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
SERVIÇOS 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.	Garantir a medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
SERVIÇOS 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.	Garantir a medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
SERVIÇOS RECURSOS HUMANOS	Cartão de refeição	A EDP disponibiliza aos seus colaboradores a possibilidade de aderirem ao cartão 'vale refeição' utilizável nos refeitórios da empresa, restaurantes e supermercados.	Colaboradores	% de colaboradores aderentes	33% de colaboradores aderentes	DSR da EDP Valor	49,17% de colaboradores aderentes
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.	Garantir esta medida nos locais de trabalho dos grandes centros urbanos e para colaboradores em horário laboral normal	D.S.A.	Cumprido (abrange atualmente 45% de colaboradores)

APOIO À FAMÍLIA

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
ACT - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	Plano Eletricidade	Comparticipação nas despesas de eletricidade.	Colaboradores, reformados e pensionistas abrangidos pelo ACT.	Medida prevista em ACT e, por isso, aplicada a todos os colaboradores da EDP abrangidos.	Continuidade do plano	ACT	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Continuidade do plano	ACT	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Continuidade do plano	ACT	Cumprido
ASSUNTOS SOCIAIS	Campos de Férias para filhos e netos de Colaboradores e reformados	Campos de férias internos de Verão realizados em infraestruturas próprias da EDP (Palmela, Castelo do Bode e Árvore).	Filhos e netos de colaboradores e reformados entre os 6 e os 15 anos (completados até 30 de Junho).	Cumprimento dos planos de atividades dos Campos de Férias	Assegurar que são cumpridas as atividades dos 3 períodos do dia (manhã, tarde e noite) em 95%.	Departamento de Assuntos Sociais da DSR da EDP Valor	Atividades dos 3 períodos do dia dos Campos de Férias cumpridas com um grau de 95%.
CLUBE PESSOAL EDP	"Casas de Férias	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 objetivo 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.	5% dos colaboradores sócios ativos do Clube	Clube do Pessoal	5,5% dos colaboradores sócios ativos do Clube
CLUBE PESSOAL EDP	Parque Social da Ribeira do Tomão em Castelo de Bode	Integralmente gerido pelo Clube EDP, o Parque dispõe de 13.000m2 de área total completamente vedada, dos quais 40% são utilizáveis para acampamento.	Colaboradores da EDP, sócios do Clube e seus familiares.	% de colaboradores sócios ativos do Clube que usufruem do Parque anualmente.	2% de colaboradores sócios do Clube.	Clube de Pessoal	2,5% de colaboradores sócios do Clube aderentes.
CLUBE PESSOAL EDP	Festas de Natal	Espectáculos de Natal (sessões de Circo de Natal e outros) dedicadas aos filhos dos colaboradores realizadas em várias zonas do país.	Filhos de Colaboradores EDP.	% de adesão anual.	75% de taxa de adesão anual.	Clube de Pessoal	90% de taxa de adesão em 2013.
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	0,2% de colaboradores aderentes por ano.
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 ativos 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% 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 ativos 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	11% 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 ativos 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	48% de colaboradores aderentes estenderam a apólice a cônjuges e filhos.

APOIO À FAMÍLIA

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
EDP FLEX	Plano de eletricidade	Desconto até 80% na Fatura da eletricidade com uma comparticipação máxima de Euro 548 por ano	Colaboradores ativos 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 ativos 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	5,8% de colaboradores aderentes.
EDP FLEX	Campos de Férias para filhos de colaboradores no ativo	O colaborador pode usar os seus créditos Flex para inscrever os seus filhos nos campos de férias internos de Verão realizados em infraestruturas próprias da EDP (Palmela, Castelo do Bode e Árvore).	Colaboradores ativos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	n.a.	Iniciativa lançada em 2013, não tendo sido definida meta.	EDP Estudos e Consultoria	Cumprido.
FUNDAÇÃO EDP	Concerto de Natal no Teatro Camões para colaboradores e família	Possibilidade dos colaboradores se inscreverem para irem com os seus filhos ao bailado	Colaboradores	% de participantes inscritos considerando as vagas de cada edição.	Preenchimento de 80% das vagas.	Fundação EDP	Na edição de 2013, inscreveram- se mais colaboradores do que as vagas existentes.
FUNDAÇÃO EDP	Promoção do Museu da Eletricidade para visita dos colaboradores e família	As atividades promovidas pelo Museu da Eletricidade, tanto ao nível de exposições como de atividades 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 Eletricidade são continuamente divulgadas internamente para os colaboradores, não sendo possível estabelecer indicadores para o efeito.	Continuar a promoção especial para colaboradores	Fundação EDP	Cumprido
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%
PRODUÇÃO	Programa + perto Nascimentos	Às colaboradoras e esposas dos colaboradores que acabam de ser mães, é enviado um bouquet de flores com o cartão de felicitações enviado pela EDP Produção.	Colaboradores da EDP Produção que são pais.	n.a.	Medida aplicada a todos os colaboradores da EDP Produção que são pai ou mãe.	EDP Produção	100%
PROGRAMA CONCILIAR	Rotas Júnior - 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/DMC	Em 2013, foram realizadas 4 rotas, com um total de 200 participantes.
PROGRAMA CONCILIAR	Avós EDP	Atribuição de um presente 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.	Não aplicável em 2013	AGCE/DMC	Em 2013, a distribuição dos presentes não estava centralizada, não sendo possível quantificá-los.

APOIO À FAMÍLIA

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
PROGRAMA CONCILIAR	Estágios de Verão para filhos e netos 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 ativos 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 preenchem estágios de verão na EDP.	20% do total das vagas anuais da EDP em Portugal para estágios de Verão.	AGCE/DMC	Em 2013, a EDP promoveu um total de 50 estágios de verão dos quais 13 foram atribuídos a filhos ou netos de colaboradores, o que representa 26% do total.
PROGRAMA CONCILIAR	Prémio Cidadania Júnior	Prémio anual para os filhos dos colaboradores com melhores resultados escolares e participação em atividades cívicas.	Filhos de colaboradores que tenham terminado no ano letivo 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/DMC	Em 2013, registaram-se 43 inscritos e admitidos pelo facto de cumprirem os requisitos do regulamento.
PROGRAMA CONCILIAR	Gala Prémio Cidadania Júnior	Cerimónia de entrega de prémios aos filhos de colaboradores distinguidos anualmente tendo por base os candidatos ao Prémio Cidadania Júnior.	Filhos de colaboradores que tenham terminado no ano letivo anterior o 9º, o 12º ou o 1º ciclo universitário (licenciatura pós-Bolonha).	Número de jovens convidados e respetivas famílias que participam na gala anual.	60% dos participantes no Prémio Cidadania Júnior anual.	AGCE/DMC	40% dos participantes no Prémio Cidadania Júnior anual.
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/DMC	Em 2013 participaram 108 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 Eletricidade.	Filhos de colaboradores ativos entre os 10 e os 16 anos.	Número de participantes inscritos anualmente.	100 participantes (regra do Museu).	AGCE/DMC	Em 2013, participaram 86 jovens.
PROGRAMA CONCILIAR	Family Coaching na EDP	Palestras internas com consultores especializados na área do coaching parental, com o objetivo de apoiar e sensibilizar os pais colaboradores para uma melhor gestão da vida familiar.	Colaboradores	Número de sessões e número de colaboradores inscritos e efetivos por sessão.	Realização mínima de 6 sessões por ano e participação mínima de 50 colaboradores em cada sessão.	AGCE/DMC	Em 2013, realizaram-se 6 sessões em Lisboa, Porto e Coimbra, nas quais participaram 240 colaboradores.
PROGRAMA CONCILIAR	Celebrar o Nascimento e Adoção	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 adoção)	% 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/DMC	113 colaboradores foram pai/mãe em 2013. Foram solicitados 117 pedidos desta medida. O facto de o número ser superior ao nascimento de bebés deve-se ao limite de requerer a medida ser 12 meses desde o nascimento do bebé.
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.	Manter esta medida	AGCE/DMC e DSR da EDP Valor	Cumprido (16 colaboradoras, num total de 175 dias).
RECURSOS HUMANOS	Oferta de flores em caso de falecimento e colaborador	A empresa oferece flores em caso de falecimento de colaborador ativo.	Família de colaboradores	Medida aplicável em função dos falecimentos.	Manter esta medida	DRH-CC	Cumprido

APOIO À FAMÍLIA

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
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.	Manter esta medida	DRH-CC	Cumprido (6 novas expatriações em 2013; 4 regressos ao país de origem)
PROGRAMA CONCILIAR	EDP Bikes	Para poderem usufruir de momentos de lazer em família, a EDP dá aos seus colaboradores a possibilidade de utilizarem, juntamente com o seu agregado familiar, as bicicletas da Slowfastcycles, de forma gratuita. Os passeios são feitos em Lisboa, em horário pós-laboral, fins de semana e feriados ou períodos de folgas ou férias.	Colaboradores da EDP no ativo e respetivo agregado familiar		Iniciativa lançada no segundo semestre de 2013, não tendo sido	AGCE/DMC	4 utilizações

FLEXIBILIDADE TEMPORAL E ESPACIAL

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Manter esta medida	ACT	Cumprido
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Manter esta medida	ACT	Cumprido (23% dos colaboradores ACT usufruíram desta medida em 2012).
ACT - ACORDO COLETIVO 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.	Existir esta medida	ACT	Cumprido (em 2013, usufruíram desta medida 2 colaboradores)
CAE	Tolerância de ponto pelo Natal e Ano Novo	O CAE aprova anualmente os dias de tolerância de ponto pelo Natal e Ano Novo (normalmente 24 e 31 de Dezembro ou 26 de Dezembro e 2 de Janeiro), podendo os colaboradores optar por um dos dias ou por dois meios dias nessas datas. Em caso de impedimento por razões de serviço, ficarão com um crédito de um dia, a gozar nos três meses seguintes.	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.
CAE	Tolerância de ponto pela Páscoa	O CAE aprova anualmente a tolerância de ponto pela Páscoa. Gozando os colaboradores esta tolerância de ponto na tarde de quinta-feira Santa, ou na tarde de sexta-feira Santa onde, por tradição local, o feriado for à segunda-feira de Páscoa. Em caso de impedimento por razões de serviço, ficarão esses colaboradores com um crédito de meio dia a gozar nos três meses seguintes.	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.
"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	58%
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.	60% dos colaboradores.	DIS da EDP Valor	70%
PROGRAMA CONCILIAR	Gestão do tempo durante as reuniões na EDP	Com o objetivo 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 autocolantes colocado.	100% das salas de reuniões da empresa.	AGCE/DMC	Medida implementada.
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 efetivos.	Colaboradores cujas funções permitam o trabalho à distância.	% colaboradores que usufruem do trabalho à distância.	5%	AGCE/DMC	0%
RECURSOS HUMANOS	Mobilidade Interna	A EDP disponibiliza na sua intranet o acesso direto 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, intraempresas, interempresas e funcional.	Colaboradores	% de colaboradores que foram alvo de mobilidade interna (considerando as 4 tipologias de mobilidade previstas na empresa).	8%	DRH-CC	12% (corresponde a 657 colaboradores)

FLEXIBILIDADE TEMPORAL E ESPACIAL

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
SERVIÇOS RECURSOS HUMANOS	Terça-feira de Carnaval	A terça-feira de Carnaval é considerada como feriado na EDP.	Colaboradore.	n.a.	Medida aplicada a todos os colaboradores desde que, anualmente aprovada pelo Conselho de Administração Executivo.	DSR da EDP Valor	Aplicação global.
SERVIÇOS RECURSOS HUMANOS	Possibilidade de usufruir de 4 horas/mês para o colaborador tratar de assuntos pessoais	Autorização para faltar ao serviço em caso de necessidade esporádica para tratar de assuntos particulares, consultas e outros assuntos, até um limite de 4 horas mensais.	Colaboradores ativos não abrangidos pelo ACT, isto é, com contrato individual de trabalho sem termo.	% de colaboradores que usufruem da medida.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido (12% dos colaboradores com contrato individual de trabalho).
SERVIÇOS RECURSOS HUMANOS	Horário flexível	Aplica-se se for do interesse do colaborador e compatível com a atividade desenvolvida (ex.: não é compatível com o trabalho em equipas, turnos, manutenção, atendimento ao público, etc). Horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo ao colaborador adequá-lo melhor às suas necessidades desde que cumpra o período de presença obrigatória e trabalhe as horas mensais definidas.	Colaboradores, excetuando os que trabalham em regime de turnos ou no atendimento ao público.	Medida aplicada a todos os colaboradores, excetuando os que trabalham por turnos.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
SERVIÇOS 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.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido
SERVIÇOS 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 preveem esta compensação.	Existência da medida	DSR da EDP Valor	Cumprido

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
ACT - ACORDO COLETIVO 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, com 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.
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 ativos 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	4,1% de colaboradores aderentes.
LOGÍSTICA, TRANSPORTE E SERVIÇOS GERAIS	Serviço de imprensa / distribuição de jornais e revistas	As direções/departamentos da empresa recebem um conjunto de jornais e revistas diariamente.	Colaboradores	n.a.	Manter esta medida	DIS da EDP Valor	Cumprido
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	Em 2013, participaram 104 colaboradores nesta iniciativa.
RECURSOS HUMANOS	Programa Valorizar a Experiência	Programa que visa promover o reconhecimento e a partilha do conhecimento adquirido e acumulado pelos colaboradores com mais de 30 anos de experiência na EDP, identificando de novas formas e iniciativas de realizar essa passagem de conhecimento.	Colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade na empresa.	Número de colaboradores participantes anualmente.	300 colaboradores participantes por ano.	DRH-CC	Em 2013, participaram 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.	Garantir o enquadramento de carreiras profissionais	DRH-CC	Cumprido
RECURSOS HUMANOS	Programa de Acolhimento e Integração de novos colaboradores	A EDP desenvolve um processo de acolhimento e integração corporativo de novos colaboradores, com a duração de um ano, ao longo do qual se realizam diversas atividades. Este programa é suportado pela plataforma Campus Online, com a disponibilização das políticas e procedimentos da empresa, e por sessões presenciais de acolhimento realizadas quadrimestralmente, nas quais é promovido o networking e a transmissão de cultura e valores EDP. Para o encerramento do programa, a EDP reúne todos os colaboradores que integraram a empresa em Portugal, num dia dedicado à visita de algumas estruturas, à confraternização e onde são recebidos pelo Presidente do Conselho de Administração Executivo.	Novos colaboradores	Taxa de satisfação dos novos colaboradores em relação ao processo de acolhimento	Aguardamos resultados, pois o survey só será aplicado em Abril de 2014	DRH-C	Este resultado depende do survey a realizar a estes colaboradores no final de 2014 - Questionário de Integração (data da conclusão do programa por todos os colaboradores admitidos em 2013)
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 objetivo de obter a mais alta cotação das suas ações na Bolsa de Valores. Anualmente, a EDP apoia equipas de quadros superiores, equipas de estudantes, e equipas mistas	Colaboradores quadros superiores que se inscrevem voluntariamente ou selecionados pelas unidades de negócio da companhia para as equipas mistas.	Número de colaboradores participantes anualmente.	Mínimo de 27 colaboradores.	30 colaboradores (18 nas equipas de quadros e 12 nas equipas mistas) participaram nesta iniciativa em 2013.	
RECURSOS HUMANOS	Formação e Desenvolvimento dos Colaboradores	A EDP investe na formação e desenvolvimento dos seus colaboradores através da promoção de ações 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 2013, foi de 33,5 horas por colaborador.

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
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 perceção quando da preparação da próxima edição prevista para 2014.	n.a	DRH-CC	Não foi aplicado em 2013
RECURSOS HUMANOS	Avaliação dos colaboradores a 360 graus	Na EDP, a avaliação dos colaboradores é realizada a 360 graus, incluindo autoavaliação, avaliação por parte da hierarquia, avaliação de pares e avaliação por parte dos subordinados.	Colaboradores	% de chefias avaliadas a 360º	90% das chefias	DRH-CC	Em 2013, foram avaliadas a 360 graus 96% das chefias.
RECURSOS HUMANOS	Avaliação de competências, separada da Avaliação de desempenho, com o objetivo 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 objetivos 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.	Manter a separação entre os dois momentos de avaliação	DRH-CC	Cumprido
RECURSOS HUMANOS	Moments with energy	Moments with emergi é uma ação que se realiza e vezes pro 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 apresente 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 quadrimestralmente pelas administrações das várias empresas do Grupo em todas as geografias.	Número de colaboradores participantes anualmente.	n.a.	DRH-CC	Não aplicada em 2013
UNIVERSIDADE EDP	Formação avançada	A EDP aprova anualmente um orçamento destinado à subsídio 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 respetivas 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	1,8% (46 colaboradores de um universo de 2.527 colaboradores em Portugal). Em 2013, o volume de formação correspondeu a 11251 horas de formação por pessoa
UNIVERSIDADE EDP	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.	Universidade EDP	Em 2013, foram registados 12.253 empréstimos (cerca de 1% em formato físico)
UNIVERSIDADE EDP	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.	Universidade EDP	610 aquisições em 2013
UNIVERSIDADE EDP	Oferta Formativa Estruturada comunicada aos colaboradores através de um guia	A Universidade EDP é a estrutura criada para desenvolver as competências dos colaboradores e para facilitar a captação e partilha do conhecimento gerado dentro do Grupo, tendo a responsabilidade pela gestão do plano de Formação e a coordenação das iniciativas de desenvolvimento profissional, acréscimo de competências, e de aquisição e retenção de conhecimento dos colaboradores do Grupo. Possui 7 escolas, 2 das quais de âmbito transversal e 5 orientadas para cada um dos negócios. O Plano de Formação, elaborado anualmente, inclui diferentes tipos de soluções formativas, traduzindo a diversidade de contextos de trabalho e de necessidades de desenvolvimento, incluindo-se entre estes os programas de formação avançada, programas de carácter transversal, iniciativas específicas dos negócios e ações destinadas a responder a necessidades de desenvolvimento individual.	Colaboradores	Colaboradores abrangidos pela oferta formativa das Escolas da UEDP	Manter a oferta formativa reunida num guia de consulta	Universidade EDP	Cumprido

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
UNIVERSIDADE EDP	WikiEDP	A EDP criou e gere a sua WikiEDP com o objetivo de promover a partilha do conhecimento dentro da Organização.	Colaboradores	Número de visionamentos anuais.	Página principal acedida 500.000 vezes (acumulado).	Universidade EDP	Página principal acedida 1.500.000 vezes (acumulado).
UNIVERSIDADE EDP	Campus online	Plataforma que permite a formação dos colaboradores de forma flexível e acessível, através da disponibilização de módulos de formação alojados no campus online da Universidade EDP	Colaboradores	Nº de utilizadores do COL	Âmbito de utilização aos colaboradores de todas as empresas do Grupo EDP em Portugal (7000 colaboradores)	Universidade EDP	Cumprido
FUNDAÇÃO EDP	Recolha solidária de medicamentos	Recolha solidária de medicamentos bem conservados (exceto pomadas e xaropes) e dentro do prazo de validade, para entregar à Associação Médicos do Mundo.	Colaboradores	Número de doadores	Não foi estabelecida meta por ser piloto.	Fundação EDP	Foram recebidas doações de 30 colaboradores.
PROGRAMA CONCILIAR	Palestras 'Saiba Mais Sobre' (SMS)	Palestras internas direcionadas 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/DMC	Em 2013, realizaram-se 8 workshops SMS, nos quais participaram 320 colaboradores (média de 40 colaboradores por sessão).
PROGRAMA CONCILIAR	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 ações 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/DMC	Em 2013, foram realizadas 4 rotas. A média de participantes foram 45 por rota.
PROGRAMA CONCILIAR	Programa Voluntariado EDP	Criação de uma bolsa de oportunidades e voluntários para disponibilização de 4 horas mensais para participação dos colaboradores em ações de voluntariado durante o horário laboral, com uma continência anual de 44 horas.	Colaboradores	% de colaboradores que participem em ações de voluntariado protocolado com a EDP e número de horas (úteis) de voluntariado anual.	5% dos colaboradores participantes	AGCE/DMC	10,3% de colaboradores participantes (representando 725 colaboradores)
PROGRAMA CONCILIAR	Curso livre de história da Música	Dirigido a públicos com formação nas mais variadas áreas, este curso aborda diversos temas da história da música. Numa perspetiva mais abrangente e de interdisciplinaridade, foca também aspetos extramusicais, nomeadamente o papel da música no cinema e mesmo em momentos cruciais da história mundial. Com esta iniciativa, a EDP contribui para a valorização cultural e formação pessoal dos seus colaboradores, tornando-os cidadãos mais completos e realizados. Esta ação é desenvolvida em parceria com a Casa da Música e realiza-se no auditório da EDP no Porto.	Colaboradores da EDP no ativo que trabalham na Área Metropolitana do Porto (não inclui estagiários).		50% das inscrições dadas à EDP pela Casa da Música	AGCE/DMC	94% de inscrições (47 colaboradores inscritos)

IGUALDADE E OPORTUNIDADES

PROGRAMA/ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
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 detetada a necessidade do colaborador, não existindo, portanto, indicadores e metas estabelecidas para esta medida.	Existência da medida	Departamento de Assuntos Sociais da EDP Valor	Cumprido (em 2013, foram apoiados 2 novos casos).
FUNDAÇÃO EDP	Membro da JAP - Júnior Achievement	A EDP, através da Fundação EDP, integra a direção 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 direção, um elemento da Fundação EDP e o responsável efr da EDP.	Colaboradores	A EDP integra a Direção da Júnior Achievement.	Manter a participação da EDP	Fundação EDP	Cumprido

IGUALDADE E OPORTUNIDADES

PROGRAMA/ ÁREA	MEDIDA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	META PARA 2013	ENTIDADE INTERNA GESTORA	NÍVEL DE CUMPRIMENTO 2013
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 rececionadas anualmente.	200 ideias	EDP Inovação	Em 2013, os colaboradores submeteram 208 ideias.
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.	Garantir esta opção	DIS da EDP Valor	Cumprido
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.	Manter a medida	AGCE/DMC	Cumprimento (investimento de 14.900 euros que serviram para atribuição de 73 vales de compra de 200 euros cada e de um valor de 300 euros, contemplando um total de 74 pensionistas)
PROGRAMA CONCILIAR	Estacionamento para colaboradoras grávidas	As colaboradoras grávidas têm a possibilidade de estacionar os seus automóveis particulares em instalações da Empresa ou contratados por esta, durante o terceiro trimestre de gravidez. Esta medida tem como objetivo apoiar as gestantes durante um período que se revela fisicamente mais exigente, fazendo sobressair o carácter de empresa familiarmente responsável da EDP.	Colaboradoras da EDP grávidas, no terceiro trimestre de gestação, que trabalham em instalações onde existe este tipo de estacionamento		Dar continuidade à medida em Lisboa, Porto e Coimbra	AGCE/DMC	Cumprido (em 2013, contabilizaram-se 2 pedidos).
PROGRAMA CONCILIAR	Estacionamento para bicicletas	A EDP possibilita que os colaboradores que usam a bicicleta como meio de transporte de e para o trabalho a estacionem em locais próprios nas instalações da Empresa. Trata-se de uma medida inclusiva, que pretende dar condições de segurança também aos colaboradores que dão preferência aos velocípedes para a sua deslocação, incentivando a sua utilização. Em paralelo, como meio de transporte ecológico, esta iniciativa evidencia e reforça a atitude da EDP enquanto empresa ambientalmente responsável.	Colaboradores da EDP no ativo que trabalham em instalações onde existe estacionamento para bicicletas		Existir esta medida	AGCE/DMC	Cumprido (6 pedidos).
PROGRAMA CONCILIAR	Estacionamento para colaboradores com deficiência Física	A EDP disponibiliza lugares de estacionamento para os automóveis particulares de colaboradores com deficiência física, em instalações da Empresa ou contratados por esta. Como empresa socialmente responsável, a Companhia incorpora na sua gestão valores e práticas como a diversidade, o respeito pelo ser humano e a igualdade de oportunidades. Desta forma, esta medida apoia aqueles que, no seu quotidiano, têm logísticas mais complicadas, contribuindo para a eliminação de qualquer forma de discriminação. A valorização da diversidade fomenta um clima positivo e de cooperação.	Colaboradores da EDP no ativo portadores de deficiência física, que apresentem um grau de incapacidade permanente, igual ou superior a 60%, que trabalham em instalações onde existe este tipo de estacionamento.		Existir esta medida	AGCE/DMC	Cumprido
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 1% em 2013, com um total global de 23% 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.	Manter a participação da EDP	DRH-CC	Cumprido
RECURSOS HUMANOS	Igualdade de género na formação	Participação das mulheres no programa de desenvolvimento "Energizing Development Program" promovendo, pelo menos, a proporcionalidade que se verificar no público alvo.	Critérios de elegibilidade definidos para a participação no programa de desenvolvimento	% de mulheres colaboradoras que participam no programa	Participação de mulheres na mesma proporção existente no público alvo	DRH-CC	100 % de participação de mulheres

FORMAÇÃO E INVESTIMENTO

FORMAÇÃO COM U

A Universidade EDP (UEDP) é uma estrutura criada pelo Grupo que visa fomentar a partilha do conhecimento gerado internamente e desenvolver as competências dos colaboradores, de forma a garantir a sustentabilidade dos negócios desenvolvidos pela EDP em todas as geografias onde está presente.

É feita por e para os colaboradores do Grupo, com o intuito de os ajudar no seu desenvolvimento enquanto pessoas e profissionais. A UEDP pretende, assim, investir na melhoria dos conhecimentos dos colaboradores, procurando adequá-los às necessidades das suas vidas profissionais e potenciar o aparecimento de novos talentos e o uso pleno das suas capacidades.

Em 2013, a UEDP recebeu o "Best Corporate University embodying the identity, the culture and the brand of the organization in its stakeholders" no âmbito dos prémios do Global Council of Corporate Universities, prestigiada associação internacional de universidades corporativas, que reconhece, mundialmente, as universidades que se distinguem pelo seu nível de excelência.

Uma letra acrescentada ao nome de uma empresa pode fazer toda a diferença na definição de uma cultura de permanente aprendizagem e valorização dos colaboradores e de um modo de olhar o seu papel numa sociedade cada vez mais marcada pelo conhecimento. A letra é um U.

U de Universidade.

A EDP garante a concretização da sua estratégia e competitividade, e o cumprimento da sua missão e valores, apostando na qualificação e valorização pessoal e profissional dos seus colaboradores – e foi nesse quadro que se criou e desenvolveu a Universidade EDP, que em 2013 se reorganizou no sentido de centralizar todas as unidades que já se dedicavam à gestão da formação e dos serviços de documentação e de informação especializada.

A Universidade EDP, a primeira do género a ser criada em Portugal, é hoje um vasto território de aprendizagem, formação e conhecimento. Constituída por 7 escolas, 2 delas de âmbito transversal, e 5 orientadas para cada um dos negócios (produção, distribuição, gás, renováveis e comercial), é responsável também pela definição e acompanhamento do Plano e Orçamento de Formação do Grupo EDP e pela coordenação das iniciativas de desenvolvimento profissional, acréscimo de competências, e de aquisição de conhecimento dos colaboradores do Grupo – mais-valias de que beneficiam todos os envolvidos e contribuem para assegurar que a empresa possui as capacidades necessárias na sustentabilidade dos negócios.

No ano que passou, além de reorganização de toda a estrutura formativa do Grupo sob o chapéu UEDP, arrancou o processo de implementação da Universidade EDP Brasil, que prevê a criação de cinco escolas (Escola EDP, Escola de Desenvolvimento de Diretivos,

Escola de Distribuição, Escola de Produção e Escola Comercial), a primeira delas em funcionamento ainda em 2014. Foi nesse enquadramento que se realizaram, ao longo do ano, os workshops de lançamento das diversas Escolas.

Um Campus Universitário virtual? Sim senhor. Na Universidade EDP, o Campus é uma plataforma digital, que contempla os serviços complementares de Gestão de Conteúdos e Suporte Pedagógico, possibilitando o incremento das modalidades de formação à distância. Esta aposta garante o acesso flexível à formação, a aprendizagem de acordo com os ritmos e disponibilidades individuais, a autoformação, além de permitir uma redução substancial de custos e facilita a partilha de conhecimento e a interação entre os colaboradores da EDP. É utilizado por mais de 7.000 colaboradores.

PALAVRAS PARA QUÊ? OS NÚMEROS

Volume de Formação por Negócio e Categoria profissional (hora)

	2013					2012				
	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EDPR	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	EDPR
Dirigentes	24.371	14.786	4.738	1.255	3.592	22.647	17.444	3.953	526	723
Quadros Superiores	177.100	88.335	30.627	35.247	22.891	195.185	100.834	30.180	54.014	10.157
Quadros Médios	1.892	1.892	0	0	0	3.820	3.820	0	0	0
Quadros Intermediários	915	915	0	0	0	1.554	1.554	0	0	0
Profissionais qualificados	193.734	36.860	23.728	131.231	1.915	277.142	82.724	25.662	161.991	6.765
Profissionais semiquilificados	12.723	10.743	0	1.980	0	2.925	1.223	0	1.553	139
Total de horas	410.735	153.531	59.093	169.713	28.398	503.272	207.609	59.795	218.085	17.784

Os números confirmam o empenhamento do Grupo nesta matéria: 410.734 horas de formação, ao longo de

Nº de Trabalhadores estudantes por geografia

Geografia/ano	2013	2012	2011
Portugal	18	13	29
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	18	13	29

2013, em todo o Grupo EDP. Se pensarmos que a legislação portuguesa obriga as empresas a garantir 35 horas de formação anual por colaborador, e que há geografias do Grupo (como o Brasil), onde se ultrapassam as 60 horas, temos um quadro global claramente positivo.

Estes números traduzem um investimento global de 7.091 mil de Euros.

Nos quadros acima, podem notar-se algumas tendências relevantes:

- Sobe o número de horas de formação nos Dirigentes e nos profissionais semi-qualificados;
- Se, em 2012, eram os profissionais qualificados a usufruir de maior número de horas de formação, em 2013 esse número recai sobre os quadros médios;
- Sobe em mais de 10.000 o número de horas de formação na EDP Renováveis;
- Mantem-se em linha com 2012 o volume de formação em Espanha e nas restantes geografias.

Em 2013, o Grupo EDP contou com 19.596 formandos em 3.953 ações de formação, dominadas, como em anos anteriores, pela Técnica, seguidas da Gestão, Comportamental, e Organizacional.

Volume de Formação, Número de Formandos e de Ações de Formação por Domínio e Área Formativa

Domínio Formativo	Área Formativa	Volume de Formação (hp)	Nº Formandos	Nº Ações de Formação
Comportamental	Atendimento	1.238	287	41
	Liderança	11.803	1.250	80
	Outras	6.794	632	45
	Relações interpessoais e Comunicação	16.089	1.443	171
	Total	35.924	3.612	337
Gestão	Comercial/Vendas	5.231	562	44
	Finanças	10.568	1.051	123
	Gestão de Pessoas	9.596	2.693	149
	Gestão de Projetos	5.336	376	45
	Gestão Geral- Formação avançada	11.666	140	43
	Logística e Compras	674	69	17
	Marketing	902	54	17
	Outras	9.277	645	86
	Sistemas, Planeamento, Controlo Gestão	1.353	131	14
	Total	54.603	5.721	538
Organizacional	Ambiente	4.938	1.166	118
	Desenvolvimento sustentável	884	66	16
	Ética	207	200	5
	Outras	4.763	1.750	83
	Projeto/Cultura de Empresa	3.252	633	49
	Qualidade	7.831	1.947	164
	Total	21.874	5.762	435
Técnica	Civil	451	18	16
	Desenho Técnico	211	8	4
	Eletrotecnia e Eletrónica	50.657	1.265	104
	Gás	2.973	284	34
	Línguas	31.875	1.308	266
	Manutenção de Sistemas/Equipamentos	2.469	245	42
	Mecânica	8.789	377	64
	Negócio de Energia	25.961	2.394	195
	Outras	9.703	828	188
	Prevenção e Segurança	84.058	9.112	857
	Produção	14.941	1.081	134
	Redes de Distribuição de Energia elétrica	38.800	2.513	199
	Secretariado	2.016	79	24
	Sistemas de Informação	24.103	2.965	475
	Técnicas de Inspeção e Ensaio	1.328	195	41
	Total	298.333	22.672	2.643
	Total	410.734	37.767	3.953

De notar a subida de 13 para 18 no número de trabalhadores-estudantes do grupo em Portugal. Depois de alguns anos de quebra, esta subida revela uma tendência relevante, tendo em conta também que nem sempre os colaboradores comunicam a sua real condição de trabalhadores-estudantes.

UM ANO, UM PLANO

Longe de definir modelos estáticos e fixos de formação, num universo global sempre em mudança, o Plano de Formação do Grupo EDP é redesenhado anualmente a partir de um rigoroso diagnóstico das necessidades do Grupo e dos seus colaboradores, sempre alinhado com a visão, os valores, os compromissos e os desafios estratégicos da EDP. O diagnóstico das necessidades conta com o papel ativo do Grupo e da sua hierarquia.

Uma organização empresarial do século XXI não sobrevive à mudança de paradigma que a sociedade do conhecimento nos trouxe sem essa aposta sólida na formação. O compromisso do grupo EDP não se fecha nas estruturas mais evidentes nos quadros aqui apresentados - pelo contrário, aposta no desenvolvimento pessoal, na responsabilidade de toda a Organização no sentido de poder disponibilizar acesso a essa formação, na gestão aberta do conhecimento, na partilha permanente de informação com a comunidade que rodeia o Grupo.

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 os diversos intervenientes: Direção de Recursos Humanos, Unidades de Negócio, EDP Valor (DFR – Direção de Formação, Recrutamento e Documentação) e Universidade EDP.

O Plano de Formação estrutura-se em torno de seis objetivos globais:

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

Encontrar as soluções de formação que traduzam a diversidade de contextos de trabalho e de necessidades de desenvolvimento é o desafio que todos os anos se enfrenta e vence. Neste desafio se enquadram os programas de formação avançada, programas de carácter transversal, iniciativas específicas dos negócios e ações destinadas a responder a necessidades de desenvolvimento individual.

Até ao ano de 2013, a formação para quadros não licenciados era baseada na oferta constante de um Catálogo de Soluções Formativas e gerida por um dos departamentos da EDP Valor. Em 2013, com a centralização de todas as atividades de Formação na Universidade EDP, iniciaram-se os trabalhos para o lançamento, nas escolas da UEDP, de uma oferta formativa estruturada, dirigida a quadros não licenciados, cuja implementação ocorre a partir de 2014.

IR MAIS LONGE

A Formação Avançada compreende doutoramentos, MBA's, pós-graduações, programas para executivos e todas as formações de nível superior à licenciatura (pré-Bolonha), e ao mestrado integrado (pós-Bolonha), ou habilitação equivalente, ministrados em instituições académicas de referência, reconhecidas nacional e internacionalmente.

A gestão e o desenvolvimento do capital humano são temas da maior relevância para um grupo empresarial como a EDP. Enquanto organização de referência internacional no setor da energia, inovar e adotar as melhores práticas de mercado em todas as dimensões da sua atividade é essencial. A expansão do Grupo, nas diferentes geografias, introduziu a necessidade de regular as normas internas de Formação Avançada para os colaboradores.

Neste contexto, e com base na política de formação e desenvolvimento de competências, foi criado um programa de Formação Avançada, com os seguintes objetivos:

- Promover a evolução sustentada da performance do Grupo EDP pelo aumento do nível de competências dos seus colaboradores;
- Reforçar uma cultura de aprendizagem orientada para o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores;
- Valorizar a proposta de valor da organização para com os seus colaboradores pelo investimento na sua qualificação;
- Assegurar uma criteriosa e justa identificação dos colaboradores propostos para frequentar cursos de Formação Avançada;
- Responsabilizar e dar maior autonomia às empresas na gestão do orçamento disponível para efeitos de Formação Avançada;
- Reforçar o compromisso do colaborador com o seu desenvolvimento e com o crescimento sustentado do Grupo EDP.

Em 2013, a Formação Avançada no grupo contemplou 56 participantes, com 46 participações iniciadas no próprio ano, traduzindo um investimento global de 423.344 Euros. Este volume formativo equivalia a 11.251 horas.

Incentivar dentro do Grupo a ideia-

-chave "saber fazer", em função dos diversos perfis de trabalho de natureza técnica, e na atribuição de títulos de habilitação, 2013 viu nascer a Academia Técnica do Setor Energético, criada pela EDP juntamente com outros parceiros de negócio e com o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Este projeto vai garantir a contratação de colaboradores, dotados dos elevados padrões de qualidade exigidos, para a realização dos trabalhos nas redes elétricas de distribuição, além de promover a criação de emprego qualificado e criar condições para a confirmação da reconversão de profissionais das áreas da energia, através da comprovação das habilitações técnicas adquiridas.

A preocupação com a segurança e com o meio ambiente e a necessidade de promover a qualificação dos profissionais que atuam no setor da energia, conduziram a EDP, através da EDP Distribuição, a constituir a Associação para a Qualificação Técnica do Setor Energético (AQTSE), juntamente com outros parceiros de negócio.

A AQTSE tem por Missão garantir um elevado desempenho e a dignificação dos profissionais, fomentando a formação e a melhoria contínua, a qualidade de serviço, a segurança, a preservação do meio ambiente e a criação de valor para as empresas do sector.

Em 2013, desenvolveram-se os trabalhos preparatórios para a qualificação dos técnicos no desenvolvimento de atividades consideradas prioritárias para a operação da Rede de Distribuição de Energia Elétrica e realizaram-se ações de formação de formadores com o objetivo de facilitar a criação no mercado de uma oferta formativa nesta área.

ENERGIA ACUMULADA

A idade não é um posto – mas pode ser uma mais-valia. No Grupo EDP, valoriza-se a experiência e a sabedoria que os anos de trabalho e conhecimento acumulam – mas foi importante ir mais longe, criando um programa específico que proporciona maior relevo e aproveitamento da experiência acumulada pelos colaboradores do Grupo EDP, potenciando a partilha dos seus conhecimentos e experiências.

“Valorizar a Experiência”, assim se chama o Programa, pretende dar continuidade e valor a esse capital adquirido por colaboradores, e associar essa partilha à motivação individual de todos os que integram o programa. Foram convidados a participar nesta iniciativa colaboradores com mais de 30 anos de atividade no Grupo EDP. Escolher os mais experientes não foi uma opção, mas uma prioridade.

Em 2010, no arranque da 1ª edição, o Grupo tinha 2.935 colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade. Dar a oportunidade de encontrar formas de transmitir e realçar o seu conhecimento foi a ideia-chave.

Para cumprir essa ideia, o Programa tem quatro perguntas essenciais cuja resposta define um percurso:

- Qual a experiência que considera pertinente partilhar e aplicar?
- Como gostaria de realizar a partilha e aplicação da sua experiência?
- A quem seria útil a sua experiência, para além do seu relacionamento de trabalho habitual?
- Como gostaria de valorizar o tempo disponível que consiga encontrar para este Programa?

O Programa entra agora no seu quarto ano de vida, com o envolvimento, em 2013, de 280 colaboradores, que se juntam aos 905 participantes dos dois primeiros anos, e aos mais de 2.500 elegíveis para próximas edições.

Organizado por etapas, “Valorizar a Experiência” arranca com um workshop que vai ajudar a definir o perfil de cada participante e do seu contributo – e termina com o evento “Celebrar a Experiência”, que culmina todas as etapas por que passam os seus participantes.

Confirmando o sucesso das várias edições do programa, os participantes referem a partilha de conhecimento e experiências, a interação entre colaboradores de diferentes Empresas do Grupo e a reflexão em torno do seu percurso profissional como os aspectos mais apreciados e a destacar no “Valorizar a Experiência”.

DESENVOLVER PARA CRESCER

No vasto mundo daquilo que se pode designar por formação, há um capítulo que contribui decisivamente para o crescimento individual, o aumento das capacidades de ação, para a afirmação de valores, para a escolha de caminhos e para um efetivo controlo da inteligência emocional: o coaching, reconhecida ferramenta de potenciação da performance profissional e pessoal.

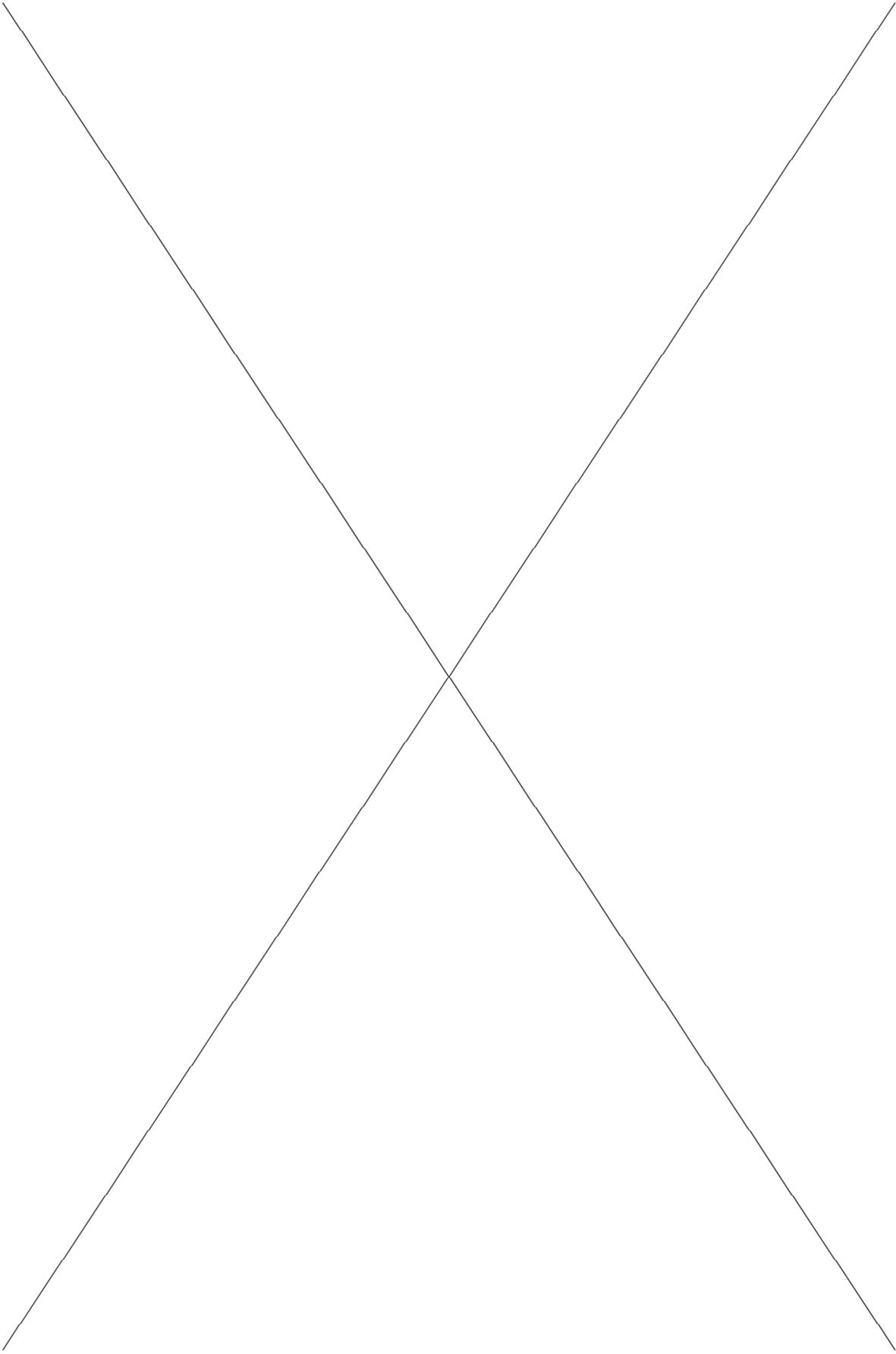
Na EDP, o coaching desenvolve-se através de 3 práticas distintas:

- Estilo de Liderança: preparar e consciencializar os líderes para a prática de coaching na gestão das suas equipas, com o desenho e realização de formação específica dirigida a diferentes níveis de liderança;
- Coaching Interno: lançamento do Programa de Coaching Interno certificando colaboradores como coaches ao serviço das necessidades de desenvolvimento de diferentes segmentos;
- Coaching Externo: pool de coaches externos, identificados de acordo com critérios de excelência, experiência e diversidade, garantindo a melhor adequação aos objetivos do processo de Executive Coaching e ao fit com o coachee.

Em 2013, nas diferentes práticas foram envolvidos mais de 300 colaboradores, de 15 empresas do Grupo, e de 140 departamentos. Nestes números inclui-se a pool de 34 coaches internos, que iniciaram os seus processos de coaching, com 34 colaboradores recém-nomeados para cargos de chefia. A esta pool de coaches internos, irão juntar-se mais 15 que concluíram a sua certificação em 2013.

No que respeita ao coaching externo, a EDP conta com vários Quadros do Grupo EDP inseridos em Programas de Executive Coaching.

Ainda a referir que, em 2013, foi também desenhado e implementado o Lead Now Program, um programa dirigido aos colaboradores que foram recém-nomeados para cargos de chefia e que tem como objetivo apoiar a transição, consciencialização e ajustamento a um novo papel na equipa, tendo-se dirigido a 1ª edição a 36 colaboradores.



06

CONTRIBUIÇÕES
PARA A COMUNIDADE

CONTRIBUIÇÕES VOLUNTÁRIAS PARA A COMUNIDADE

Mais do que estabelecer um relacionamento com a comunidade, empresas com a missão, os valores e ética da EDP procuram um verdadeiro envolvimento na comunidade onde se inserem – seja através da excelência do relacionamento entre todas as partes interessadas, seja numa política social proativa, que convoca o Grupo no seu todo mas também, individualmente, os colaboradores.

Nesse sentido, as ações que constituem a Contribuição Voluntária para a Comunidade da empresa estruturam-se essencialmente em torno das suas três fundações – Fundação EDP, Fundacion EDP (Espanha), e Instituto EDP (Brasil) –, enquanto o trabalho ao nível dos colaboradores percorre toda a estrutura da empresa, numa verdadeira rede de voluntariado.

Independentemente dos quadros que demonstram as contribuições efetivas da EDP para a comunidade, e o envolvimento nas mais relevantes causas e preocupações, importa entender a evolução desta missão estratégica do grupo. Nesse quadro, é relevante sublinhar que o Grupo EDP é desde 2008 membro do London Benchmarking Group (LBG), que pretende medir e avaliar o impacto do investimento social da empresa na comunidade.

O Modelo LBG é uma ferramenta de trabalho atualmente utilizada por mais de 120 empresas, para valorizar as contribuições da empresa à Comunidade, permitindo desta forma reportar globalmente o valor das mesmas para a comunidade e para a empresa, e fazer comparações por empresa e setor.

Com a utilização deste modelo, a EDP pretende conhecer o seu posicionamento relativo face às restantes empresas que também seguem a metodologia LBG, melhorar o relato interno e externo do seu envolvimento voluntário com a Comunidade, tornando-o mais credível e transparente, alterar o foco dos custos para os benefícios das contribuições, valorizar algumas áreas desconhecidas de um modo integrado (contribuições em espécie, em tempo e custos de gestão). Tem, também, ao seu dispor, uma ferramenta capaz de fornecer inputs para o desenvolvimento de outras ferramentas, como o Balance Scorecard de Sustentabilidade do Grupo EDP, dar resposta aos requisitos das diretrizes da “Global Reporting Initiative (GRI)” ou responder às solicitações dos investidores que procuram investimentos socialmente responsáveis, como por exemplo o Índice Dow Jones de Sustentabilidade.

Em 2013, a EDP é líder mundial das Utilities nos índices Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI). Pelo 6º ano consecutivo integra os índices de sustentabilidade DJSI World e Europe. Os Índices Dow Jones de Sustentabilidade são considerados dos mais rigorosos na avaliação do desempenho a nível mundial. Reconhecida internacionalmente pelas suas práticas de Responsabilidade Social Corporativa a EDP prossegue o compromisso assumido com o desenvolvimento sustentável, reafirmando a sua capacidade de criar valor para os seus acionistas e sociedade.

A EDP é a única empresa da sua indústria (Utilities Elétricas) a ocupar o patamar “GOLD” na listagem anual elaborada pela SAM. A SAM, especializada em investimentos e gestão de ativos focados na sustentabilidade, elabora anualmente uma listagem das empresas mais sustentáveis do mundo, de acordo com as pontuações obtidas na Avaliação anual de Sustentabilidade de empresas, agrupadas em 59 indústrias.

O PAPEL DAS FUNDAÇÕES NO GRUPO EDP

As Fundações são bem mais do que um instrumento facilitador do Grupo EDP para planear e executar o seu investimento social na comunidade - são, na essência, o resultado prático da aplicação dos valores, ética e missão de um grupo empresarial que vive para lá do seu negócio e tem a consciência da sua relevância no equilíbrio e sucesso da comunidade em que se insere.

É neste âmbito que o Grupo tem três fundações: Fundação EDP (Portugal), Fundación EDP (Espanha) e o Instituto EDP (Brasil).

Ao longo do relatório podemos ver o resultado de alguns dos principais projetos desenvolvidos e apoiados por cada uma das Fundações, assim como de outras Unidades de Negócio do Grupo EDP.

❖ Fundação EDP

A Fundação EDP é uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos, criada pela EDP – Energias de Portugal, S.A. em dezembro de 2004. A constituição da Fundação EDP veio consolidar o compromisso do Grupo EDP com o imperativo de cidadania que tem assumido ao longo da sua existência, demonstrando uma preocupação de afirmação de modernidade e de reforço do apoio a causas relevantes nas diversas geografias onde está presente.

As áreas de intervenção da Fundação EDP são:

- Cultura;
- Ciência e Energia;
- Inovação Social;
- Envolvimento de Comunidades;
- Acesso à Energia.

O exercício de 2013 abre um ciclo de três anos em que a Fundação EDP se compromete com três objetivos fundamentais: afirmar uma identidade na Inovação Social; criar programação própria e original na Cultura e

Energia; executar projetos de escala internacional no âmbito do A2E - Acesso à Energia para o Desenvolvimento Humano.

a) Na inovação social: afirmação de uma identidade

- A Fundação EDP quer ser reconhecida em 2015 como a principal fábrica de negócios sociais de Portugal. O Social Lab EDP e o Social Hub EDP são duas formas já criadas para prosseguir esse objetivo de médio prazo;
- A Fundação EDP quer afirmar uma identidade e reputação pelo papel que já desempenha no Setor Social. Em 2013 nasce a sua marca própria em atividades que inovam na área Criança/Saúde: acentuar a ligação a projetos credíveis, com relevância impacto nacional, com capital de confiança feito nas parcerias já construídas com a FEDP, é o caminho proposto para uma intervenção social mais focada e distintiva;
- A Fundação EDP responde à emergência do país e triplica a dimensão do maior programa de combate à exclusão e de resposta a necessidades de grupos de risco, promovido por uma empresa. O Programa EDP Solidária mobilizou em 2013 um investimento de 1,5 milhões de euros, beneficiando 51 projetos de âmbito social.

b) Na Cultura e Energia: fusão original de negócios e criatividade

- A Fundação EDP quer ser, em 2015, referência na forma original como mistura Energia, Arquitetura e Arte, como programa Cultura e Ciência e como envolve instituições e artistas nacionais em redes de criatividade internacional. A construção do novo Centro de Artes, a sua interligação ao Museu da Eletricidade, e a rota de Arte e Arquitetura nas Barragens são projetos em curso e que concorrem para essa visão;
- A Fundação EDP investiu 2,5 milhões de euros em 2013 na promoção de mecenato e de atividade própria cada vez mais convergentes e centradas nas Artes Plásticas. As obras do Centro de Artes iniciaram em dezembro e deverá estar concluído em maio de 2013, sob a responsabilidade da EDP Imobiliária;
- A Fundação EDP prossegue a sua colaboração com a EDP Produção no original roteiro de Arte Pública e Arquitetura nas barragens construídas, ou em construção, em Portugal.

c) No Acesso à Energia para o Desenvolvimento: um "solutions provider" global

- A Fundação EDP promoveu e lançou o projeto A2E (Access to Energy) em 2011. O grande objetivo do projeto é promover o acesso à energia, promovendo a utilização de fontes renováveis; combatendo a exclusão elétrica; quebrando ciclos de pobreza; capacitando localmente as comunidades e promovendo o desenvolvimento social, a prosperidade económica e a sustentabilidade local.
- Iniciado em 2012, a Fundação EDP continuou a desenvolver em Angola durante o ano de 2013 o projeto Aldeia Solar de Cabíri. Este projeto consiste na implementação de soluções sustentáveis de energia com os objetivos de satisfazer as necessidades básicas das populações locais, aproximadamente 3000 pessoas, respeitando simultaneamente a sua realidade social, ambiental e cultural, e de promover o seu desenvolvimento económico e social, incluindo a capacitação local das comunidades. Em 2013, foi concluída a fase de obra, tendo sido instalados 505 sistemas solares fotovoltaicos, em 500 habitações familiares e equipamentos sociais (escola, posto de saúde, centro de formação, espaço comunitário e um edifício técnico) e 83 postes de iluminação pública solar, prevendo-se a sua inauguração durante o ano de 2014. Com vista à conclusão do projeto, será efetuada uma deslocação final a Cabíri, em 2014, com o intuito de encerrar as ações anteriormente iniciadas, nomeadamente a capacitação local, envolvimento comunitário, monitorização e avaliação dos impactos sociais;
- No âmbito do projeto Minirredes com fontes intermitentes para atendimento de áreas Isoladas, desenvolvido pela EDP Brasil, nas proximidades da central hidroelétrica de Santo António do Jari, no Brasil, foi acordada durante o ano de 2013 a prestação de serviços de consultoria pelo A2E. Esta consultoria, a decorrer em 2014, tem como principais objetivos a elaboração de um parecer técnico sobre aquele projeto de acesso à energia, que irá beneficiar 125 famílias, através do acompanhamento da sua implementação em quatro comunidades beneficiárias, e simultaneamente a elaboração de diretrizes para ações futuras em novos projetos de A2E.

❖ Instituto EDP

O Instituto EDP foi criado no final de 2007. Representa o compromisso do Grupo EDP no Brasil para o desenvolvimento humano e social: por meio do acesso à cidadania, à cultura, ao desporto e à educação, incentivando cidadãos a repensarem suas atitudes de consumo e compromisso social.

Os Princípios de Desenvolvimento Sustentável e as orientações das Políticas Corporativas revistas em 2013, com destaque para a Política de Responsabilidade Social, continuam a nortear os investimentos sociais da EDP no Brasil. As iniciativas visaram criação de valor e o equilíbrio das relações com colaboradores, clientes, fornecedores, comunidades locais e outros importantes atores sociais.

Em 2013, os investimentos socioculturais realizados pelo Grupo superaram o valor de 1.531.300 Euros, apoiaram projetos sociais com foco na educação, cultura, desporto e desenvolvimento local e propiciaram o atendimento direto a mais de 80 mil pessoas. Com o programa "EDP Cultura", fomentou-se a inclusão social através da seleção, de projetos com ênfase na capacitação de jovens e crianças para valorização, resgate e disseminação da cultura local. O Programa "EDP nas Escolas" beneficiou mais de 9 mil alunos do 1.º ao 9.º ano, com a entrega de kits escolares, teatro nas escolas, melhorias do ambiente escolar e concursos culturais.

Já no âmbito desportivo, foram apoiados os projetos “Futebol de Rua pela Educação” e “Esporte, Educação e Cidadania”, “Volei Vida” e “Inclusão Social pelo Futebol Society”, que visam a redução da exclusão social pela prática desportiva.

O “Programa de Voluntariado da EDP”, com participação dos colaboradores da EDP, promoveu diversas ações de cidadania, beneficiando cerca de 20 mil pessoas atendidas por organizações sociais. Destaque para os projetos “Desafio do Bem”, “Parte de Nós Ambiente” e “Parte de Nós Natal”.

Esta atuação da EDP, sob gestão do Instituto EDP no Brasil, que promove a excelência em responsabilidade social corporativa, contribuiu para manter o reconhecimento pelo oitavo ano consecutivo do Grupo EDP no Brasil no Índice de Sustentabilidade Empresarial da BM&F da Bovespa (ISE Bovespa), atingindo o nível de referência na Dimensão Social.

Em 2013 lançam o primeiro relatório do Instituto EDP.

❖ Fundación EDP

A Fundación EDP, que tem a sua origem na Fundación Hidrocarbónico, foi constituída em 2013 pelas empresas do Grupo EDP que operam em Espanha.

A Fundación EDP tem como objetivos a promoção, desenvolvimento e apoio a iniciativas de natureza social, cultural, científica, tecnológica, educativa, ambiental, desportiva, de defesa do património e de promoção do estudo, conservação e divulgação de património cultural, científico e tecnológico relacionado com a energia, e áreas similares, no âmbito das atividades realizadas pelo Grupo EDP.

Em 2013, os investimentos realizados no âmbito da Fundación EDP ascenderam a 3,8 milhões de Euros, apoiando diferentes iniciativas nas áreas de Educação e Investigação, Cultura, Ambiental e Social.

A Fundación EDP contribuiu significativamente para a formação dos jovens universitários, através de programas de bolsas, que apoiaram mais de 300 bolseiros. Também o ensino básico, 1.º e 2.º ciclos, foi objeto de especial atenção com o programa “¡Viva nuestra Energía!”, um programa formativo focado no uso racional da energia, bem como na importância das energias renováveis, que atingiu mais de 88.000 crianças.

No âmbito da Cultura contamos com colaborações diretas com instituições tão significativas como a Fundação Príncipe das Astúrias ou como o Museu Guggenheim de Bilbao.

No campo das iniciativas ambientais, realizaram-se múltiplas ações, destacando-se a plantação de cerca de 25.000 árvores, a colaboração com Associações de pescadores para o repovoamento piscícola, e o “Global Wind Day”, no parque eólico Rabosera, com a organização de atividades específicas para as crianças.

Na área Social, a Fundación colaborou com diversas ONG´s através do programa de “Pontos Responsáveis”, em que a Fundación EDP doa uma quantidade igual à doada pelos clientes a diversas ONG´s - mas participou igualmente no “Programa de Voluntariado EDP”, nomeadamente nos projetos “Parte de Nós Ambiente” e “Parte de Nós Natal”.

No âmbito desportivo, as corridas populares foram objeto de apoio por parte da Fundación EDP, destacando-se a “IX Corrida da Mulher”, em Vitoria-Gasteiz, com mais de 4.000 mulheres a apoiar a Associação Espanhola contra o Cancro, e mais uma edição da São Silvestre de Oviedo, com mais de 3.200 participantes.

A Fundación EDP garante consistência e eficiência da atuação do Grupo EDP em Espanha, nomeadamente:

- Facilitando políticas comuns de ação Social, Cultural e Ambiental do Grupo;
- Potenciando decisões articuladas e coordenadas transversalmente em todas as empresas em Espanha;
- Possibilitando a partilha com a Fundación EDP de ações, de critérios uniformes e práticas comuns, com sinergias para o Grupo;
- Reforçando a credibilidade e imagem a nível nacional do Grupo, reforçando a marca EDP.

AVALIAÇÃO DE IMPACTO SOCIAL – FUNDAÇÃO EDP

A Fundación EDP, preocupada com a avaliação de impacto da sua atividade, tem consciência que cada euro aplicado deve ser bem canalizado, de forma estratégica e para áreas onde cria mais e melhor valor para a comunidade. Na sua prestação de contas aos acionistas e à comunidade em geral, a Fundación EDP pretende ser uma referência nacional e internacional, na avaliação do impacto social dos seus investimentos na comunidade, gerindo de forma eficiente os seus recursos.

O PAPEL DA FUNDAÇÃO EDP NA MEDIÇÃO DE IMPACTO DO GRUPO EDP

Em 2013, foi confiada à Fundación EDP a responsabilidade de gerir o processo de identificação, recolha e análise da totalidade do investimento social do Grupo EDP.

Durante este ano, foram realizadas ações com o objetivo de melhorar o processo de identificação e captação do investimento social do Grupo, nomeadamente dos seus inputs, com interlocutores identificados e formados em todas as empresas do Grupo. Os resultados alcançados permitem afirmar que se conseguiu melhorar significativamente a identificação do investimento social que o Grupo EDP faz na comunidade.

Neste contexto, foram estabelecidas como prioridades em 2013:

1. A identificação e recolha de todo o investimento social voluntário e, identificação e capacitação de colaboradores em todas as UN’s para a metodologia LBG;
2. A colaboração com a Corporate Citizenship no desenvolvimento da metodologia LBG;

3. A criação de relatórios para reporte do investimento social.

A MEDIÇÃO DE IMPACTOS NA FUNDAÇÃO EDP

Tendo em conta uma visão estratégica e de acompanhamento constante dos projetos apoiados, a Fundação EDP solicita aos seus parceiros a entrega periódica de um relatório, segundo a metodologia LBG, que permite um melhor acompanhamento do desenvolvimento dos projetos e dos resultados dos mesmos face ao esperado.

Embora o LBG seja a metodologia de referência, são também testadas outras metodologias para medição de impacto social, tal como o Social Return on Investment – SROI ou a ferramenta VER, aprofundando o conhecimento dos impactos e permitindo o necessário cuidado na interpretação dos resultados, numa área de conhecimento ainda em pleno nascimento e reflexão.

Além disso, a Fundação EDP marcou presença em fóruns internacionais, debatendo tendências, promovendo o debate relativo à medição de impacto, apoiando a sensibilização das organizações para a importância de desenvolver metodologias claras, rigorosas e transparentes, envolvendo parceiros, organizações do terceiro setor, entidades públicas e privadas, na discussão desta problemática e mantendo-se a par das melhores práticas desenvolvidas.

Por querer ir mais além do que a simples medição de outputs, tentando assim entender melhor qual o impacto real que a sua ação provoca na vida das pessoas que beneficia, a Fundação EDP avançou em 2013 com a busca dos Outcomes: a expressão última do impacto real de um investimento na sociedade.

Nesse sentido, com o objetivo de analisar e conhecer profundamente a marca que tem deixado na sociedade, a Fundação EDP lançou concurso para avaliação do impacto social de três projetos que tem vindo a desenvolver e apoiar:

- O Programa EDP Solidária, numa avaliação aos seus 10 anos de existência;
- As Novas Orquestras Geração de Trás-Os-Montes, desde o início da sua implementação, há 3 anos;
- Projeto UMAD, no qual será aplicado a metodologia VER.

Contribuições (a) para a Comunidade

		Unid.	2013	2012	2011	
Categoria	Investimento não estratégico	€	1.424.719,90	2.641.329,90	1.677.376,00	
	Investimento Estratégico	€	19.485.247,60	10.626.216,10	14.220.185,00	
	Iniciativa Comercial	€	2.439.393,20	1.563.966,00	4.493.958,00	
	Não aplicável	€			5.720,00	
Natureza	Educação	€	3.956.228,80	3.099.908,10	3.335.096,00	
	Saúde	€	1.836.327,40	1.118.568,80	723.878,00	
	Desenvolvimento económico	€	5.070.549,00	1.116.829,80	2.909.176,00	
	Ambiente	€	1.163.367,80	728.910,70	1.877.078,00	
	Arte e Cultura	€	5.459.531,70	4.527.647,90	5.526.203,00	
	Bem-estar social	€	3.989.792,00	2.870.075,00	1.602.737,00	
	Resposta a situações de emergência	€	32.673,30	32.344,00	65.300,00	
	Outras	€	1.840.890,60	1.337.227,80	4.357.773,00	
	Tipo	Contribuições monetárias	€	22.807.122,40	14.535.732,30	18.889.685,00
		Contribuições em espécie	€	238.100,90	23.559,40	1.330.315,00
Contribuições em tempo de trabalho		€	304.137,40	272.220,40	177.239,00	
Custos de gestão		€	3.625.300,30	2.652.758,00	306.851,00	
Valor total das contribuições (incluindo custos de gestão)		€	26.974.661,00	17.484.270,00	20.704.090,00	

(a) Valores de 2013 ainda não validados pela *Corporate Citizenship*

DO PAPEL À PRÁTICA, EDP NA COMUNIDADE (ALGUNS EXEMPLOS)

❖ Hub de Inovação Social

Fundação EDP - Portugal

O HUB de Inovação Social terminou em 2013 o seu programa-piloto de três anos: estudado, medido e reportado, com ele se iniciou uma grelha de ativação comunitária. Os territórios, as comunidades, podem agora aplicar a diferentes realidades esta métrica social, com ferramentas desenvolvidas e testadas pela FEDP, e analisadas a par e passo pelo IES, parceiro no projeto. Com estes mecanismos, cada comunidade desagregada poderá definir as suas problemáticas e encontrar causas dos problemas, sobre as quais aplicará formulas inspiradas em projetos internacionais, e outras desenvolvidas de dentro para fora, numa equipa motivada pela única chave que permite desvios aos padrões de falência social: o improvável, ou novo. Em síntese, a Inovação.

No final de 2013 a equipa HUB estava pronta para o novo desafio: aplicar esta grelha de ativação comunitária, da ponta visível do problema para dentro da realidade social localizada. Foi isso que emprestou a um projeto mais alargado e com ambição de piloto europeu, a Campo Maior Vila Solidária da Europa, para que desafiou o Estado e os ativadores sociais locais.

Desenvolvendo o diagnóstico social, podem depois definir-se necessidades para cada comunidade diferente, e ativá-la promovendo a sua sustentabilidade e autonomia. É esse conhecimento, fruto dos pilotos executados até

final de 2013 e substanciado nos relatórios produzidos este ano, que permite já em 2014 a identificação de Alfândega da Fé como território necessitado de ativação comunitária e reforço de respostas sociais, partindo assim a aplicação do projeto pela FEDP, para aquela região Transmontana.

❖ Museu Arte na Rua

EDP Brasil – Brasil

Convocatória a 120 jovens para a realização de pinturas (de até dois metros de altura) em muros de Subestações da Distribuidora EDP Bandeirante / São Paulo / Brasil, em bairros de vulnerabilidade social. Temas em destaque: sustentabilidade e metas do milénio propostas pela ONU.

O projeto deu origem a um documentário sobre o processo de criação das pinturas, as ações e os resultados alcançados. Foi criado um blog com o título do projeto.

Terminada a pintura, realizou-se uma vernissage na sede da EDP em Mogi das Cruzes/SP, estando entre os convidados artistas e autoridades da cidade. Por fim, foi produzido um catálogo da ação com fotos dos muros das subestações, das ruas, além de informações sobre o projeto e um capítulo dedicado ao consumo consciente de energia e aos objetivos do milénio propostos pela ONU.

❖ Univerdidade de Oviedo – Bolsas de Estudo

HC Energia – Espanha

A Fundación EDP lança o maior programa de bolsas para estudantes universitários das Astúrias. São 175 bolsas de estudo para estudantes, de diferentes cursos universitários, para completar o estágio em diferentes locais da EDP, a maior empresa de energia nas Astúrias e um dos principais operadores no setor da energia da Península Ibérica. É atualmente o maior programa de bolsas avaliado pela Universidade.

CADA COLABORADOR, UM VOLUNTÁRIO

A EDP tem no Capital Humano o recurso mais valioso para instituições sem fins lucrativos que, além de meios financeiros, precisam de capacitação e de participação voluntária dos cidadãos para aumentar a eficácia do trabalho meritório que desenvolvem junto de populações carenciadas ou de grupos em risco de exclusão social. É por isso óbvio o empenhamento do Grupo na sensibilização dos colaboradores para o voluntariado – e, nesse sentido, a criação de mecanismos de comunicação de projetos e organização de iniciativa no sentido de convocar todos os colaboradores para algumas horas das suas vidas ao serviço da comunidade, no mais puro exercício da cidadania.

O Grupo EDP concede a cada um dos seus colaboradores a possibilidade de realizar ações de voluntariado em horário de trabalho, disponibilizando quatro horas por mês para esse efeito. Isto equivale a um potencial superior a meio milhão de horas/ano que colocamos à disposição da sociedade através de uma “bolsa de voluntariado” interna.

A participação e o envolvimento dos colaboradores no Programa de Voluntariado são fundamentais para a afirmação da EDP como referência global também em matéria de Responsabilidade Social.

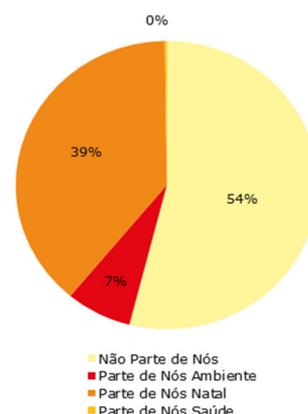
Em 2013, mais de 1.700 colaboradores participaram dos programas de Voluntariado EDP, somando um total de 13.506 horas de trabalho (mais de 400 mil Euros de valor laboral) dedicadas a esta componente social.

Foram assim beneficiadas 235.972 pessoas, em termos de bem-estar social, educação, ambiente, saúde e cultura, entre outras áreas. Estes números representam um aumento substancial do apoio da EDP nas suas comunidades e geografias: quase o dobro de horas concedidas (face a 2011), mais 8% de organizações beneficiadas, e um nível de eficácia na sensibilização muito elevado (de 1.340 participações em 2011, para 3.847 em 2012, e 6.042 em 2013 – não falando no número de colaboradores online, que subiu quatro vezes de 2011 para 2013).

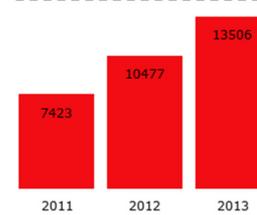
Vale a pena, por isso, sublinhar os objetivos do Voluntariado na EDP:

- Reforçar o espírito de solidariedade e entreaajuda nos colaboradores EDP;
- Promover uma cultura de responsabilidade social e de cidadania empresarial;
- Retribuir às comunidades das quais a EDP faz parte;
- Ser um exemplo e referência de uma “Empresa Solidária”;
- Colaborar para o desenvolvimento sustentável dos países em que a EDP está presente;
- Cumprir com os valores estratégicos de sustentabilidade da EDP, visando a melhoria da qualidade de vida das gerações atuais e futuras.

DISTRIBUIÇÃO DAS PARTICIPAÇÕES VOLUNTÁRIAS POR INICIATIVA



HORAS CONCEDIDAS PARA A PRÁTICA DE VOLUNTARIADO



O impacto real da estrutura de voluntariado transversal à EDP e gerida pela Fundação EDP, em 2013, está traduzida nos 3 prémios atribuídos por entidades externas. Dois foram a nível nacional, um da Júnior Achievement Portugal (uma associação educativa sem fins lucrativos), outro da revista Meios e Publicidade, e um terceiro a nível internacional da Federation of European Business Communicators Associations (FEIEA).

Em linha com os objetivos estratégicos do Grupo EDP, que tem na sustentabilidade um dos seus pilares, em 2013 a Fundação EDP consolidou em conjunto com a DRH-CC o Programa de Voluntariado EDP (PV EDP) em Portugal, Brasil, Naturgás Energia e HC Energia e EDP Renováveis.

Ainda neste ano, ultrapassámos os objetivos em 24% no que respeita ao número de parceiros envolvidos no projeto de voluntariado (o Grupo pretendia aumentar em 30%, aumentou em 54%), e para 2015 aponta um novo aumento de 50%. Em linha, ainda que com menos colaboradores voluntários, aumentámos de 272.220 Euros para 301.137 Euros a contribuição efetiva em horas de trabalho dedicadas ao voluntariado.

Em termos financeiros, o Programa de Voluntariado EDP implicou um investimento de 140.127 Euros nas suas atividades regulares, dos quais a Fundação EDP suportou 111.352 Euros (excluindo as despesas ligadas à Oncologia (apenas realizadas em 2013) e custos de estrutura). De 2012 para 2013 observa-se uma redução de custos de 52,4%, que se deve em grande parte à redução de custos relativos às campanhas internacionais Parte de Nós, realizadas apenas com recursos internos, e com menor projeção externa.

DAS PALAVRAS AOS ATOS, EXEMPLOS DE VOLUNTARIADO

❖ Metodologia LEAN

Fundação EDP – EDP Produção – Portugal

Após o arranque, com sucesso, em 2012, do voluntariado Lean da EDP Produção, a iniciativa Tango, em conjunto com a associação Empresários para a Inclusão Social (EPIS), tem levado as metodologias LEAN às escolas, com envolvimento de professores, alunos, pais e direção escolar. O programa está agora em marcha em todas as escolas do agrupamento da Abrigada, envolvendo, cerca de 70 professores, 40 funcionários, 800 alunos e encarregados de educação.

A par da libertação de recursos financeiros, este programa Lean está a produzir efeitos ao nível dos comportamentos e atitudes, nomeadamente junto da comunidade local, através de ações de sensibilização e formação realizadas pelo Agrupamento.

O sucesso alcançado levou a que os parceiros fossem convidados a apresentar este “caso de estudo” no Portugal Lean Summit, que decorreu no início de maio, em Lisboa. O projeto esteve ainda em destaque na assembleia geral da EPIS, dia 20 de maio.

Já se iniciou o programa em mais dois novos agrupamentos escolares próximos de centrais elétricas da EDP Produção, em Constância e Figueira da Foz. Este programa está também a gerar interesse junto de algumas autarquias.

❖ Bolsa de Eletricistas Voluntários

Fundação EDP – Portugal

O PV EDP em Portugal planeou e executou a criação de uma Bolsa de Eletricistas Voluntários, em conjunto com a EDP Distribuição. Tendo arrancado primeiro em Lisboa, onde se traduziu de imediato num sucesso, foi depois alargada ao resto do país, contando com 22 voluntários em 10 localidades de norte a sul. Visando apoiar gratuitamente entidades sem fins lucrativos, estes trabalhos têm tido adesão e eficácia, já medidas e comprovadas.

❖ Parte de Nós Natal

Todas as Geografias

Em coordenação com todas as geografias onde o Grupo EDP está presente, lançou-se a Campanha de Natal, cujo objetivo é contribuir para um Natal mais humano, distribuindo afetos a crianças e idosos institucionalizados. Esta campanha decorreu de 9 de dezembro de 2013 a 10 de janeiro de 2014. Em Portugal, realizou-se um total de 73 ações, com 593 Voluntários EDP, a que se juntaram 198 de Voluntários Convidados, num total de 854 participações, representando um total de 4.742 horas, que beneficiaram diretamente 4.804 crianças e idosos.

Realizaram-se globalmente 96 ações, envolvendo 89 instituições, beneficiando direta e globalmente 7.704 pessoas. Colaboraram 908 voluntários que realizaram 5.494 horas de voluntariado. As ações foram tão diversas como as ações em equipa no Brasil ou a recolha de donativos em favor de uma aldeia nas Honduras levada a cabo pela EDP Renováveis para a qual contribuíram 863 colaboradores. As recolhas de donativos permitiram entregar às instituições verbas, equipamentos suprir de necessidades no valor de cerca de 63.883 Euros.

❖ Museu Infantil de Houston

EDP Renováveis – EUA

O Museu Infantil de Houston foi fundado em 1980 por um grupo de pais da cidade que procuravam assim fomentar o desenvolvimento da primeira infância e fazer disso uma prioridade de toda a comunidade, reforçando o lado complementar à sala de aula. Todos os anos, mais de 850.000 pessoas visitam o Museu. Dez voluntários da EDPR América do Norte colaboram nas atividades do Museu, seja na ecostation ou na exposição “túnel de vento”, e na “Fábrica de Matéria”. Ponto alto desta ação foi a exposição Works, onde os visitantes aprendiam em profundidade o universo da energia gerada pela água.

❖ Houston Children’s Charity – Back 2 School

EDP Renováveis – EUA

Houston Children’s Charity é uma organização local sem fins lucrativos dedicada a melhorar a qualidade de vida de crianças carentes da Grande Houston. Todos os anos a Houston Children’s Charity organiza o “Back 2 School Program”, que oferece às crianças novas mochilas e material escolar necessário para o ano letivo. Os esforços

voluntários da EDP Renováveis NA (EDPR NA) garantiram que o “Back 2 School Program” 2013 fosse um sucesso: 40 funcionários voluntários doaram mochilas bem equipadas para todo o ano escolar. A assistente executiva da Região Leste, Maria Rodriguez, assumiu a liderança da compra de materiais escolares usando um esquema de senhas e uma estratégia comercial planificada. Assim, a quantidade de material reunida pelos funcionários da EDPR NA foi maximizado e ampliada.

❖ **Energía Solidaria para Nyumbani**

HC Energia – Quénia

Os voluntários do Grupo EDP em Espanha, desenvolveram um ambicioso novo projeto de Solidariedade. A iniciativa, no âmbito do Programa de Voluntariado Corporativo da EDP, é realizada por mais de um ano, graças à contribuição de ideias, conhecimento e esforço dos voluntários. O projeto Nyumbani pretende alcançar autossuficiência energética de um orfanato no Quénia e demonstrar o potencial da energia renovável. Para fazer isso, será instalado um campo solar com 240 painéis solares para alimentar Nyumbani Village.

Toda a EDP Espanha se mobilizou em torno deste projeto num sistema de donativos que a Fundación HC apoiou dando um euro por cada euro doado, num esquema de Dia Solidário – “Dê um dia de trabalho seu por uma causa”.

Prémio Associado do Ano da JAP pelo Programa de Voluntariado EDP

Em novembro de 2013, a Júnior Achievement Portugal (JAP), que atua na área da educação para o empreendedorismo, assinalou o seu 8.º aniversário numa cerimónia onde a Fundação EDP foi uma das galardoadas com o Prémio Associado do Ano.

Em representação da Fundação, Natália Leite, membro da Direção da JAP, recebeu este Prémio que traduz o reconhecimento pelo trabalho que se tem desenvolvido e a dedicação demonstrada relativamente à associação JAP.

Eduardo Moura, colaborador da EDP, recebeu também o Prémio JAP 2012/2013, que distingue anualmente uma personalidade com um papel ativo e relevante na vida da associação.

Socialmente responsável, a EDP tem incentivado os seus colaboradores a fazer voluntariado no âmbito da JAP, da qual a Fundação EDP é parceira há mais de cinco anos. Durante este período, registaram-se mais de 500 participações voluntárias de colaboradores da EDP nos programas da associação, onde ensinaram a crianças de diversos graus de ensino vários temas relacionados com empreendedorismo.

Grande Prémio da Empresa do Ano da revista Meios e Publicidade com Programa de Voluntariado EDP

Os Prémios de Comunicação M&P visam distinguir os trabalhos, empresas e agências que mais se destacaram no decorrer do ano de 2012. A EDP recebeu um total de sete distinções nos prémios de comunicação.

Dentre os prémios recebidos destaca-se o prémio Responsabilidade Social/Empresa Responsável, com o Programa de Voluntariado EDP.

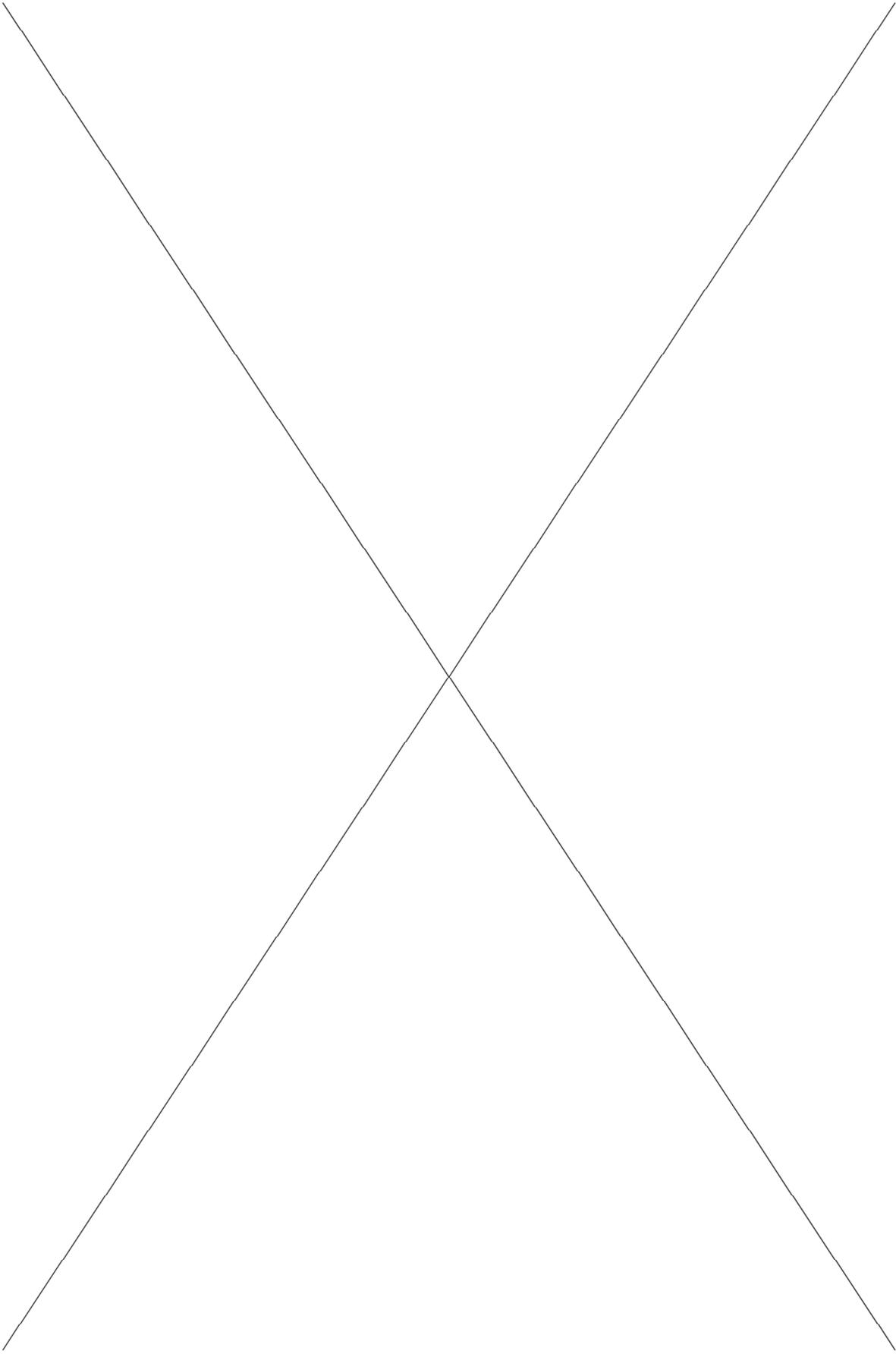
Prémio internacional na edição FEIEA Grand PRIX 2013

A FEIEA é a federação que agrega as várias associações de comunicação organizacional da Europa. Estes galardões celebram as melhores práticas de comunicação empresarial interna em várias categorias e subcategorias dedicadas a eventos, estratégias e suportes de comunicação interna, entre outras.

A EDP conquistou seis prémios na edição FEIEA Grand PRIX 2013, que distingue os melhores projetos de comunicação empresarial da Europa.

Na categoria “Internal Communication Strategy - Multinational” mereceu o 3º lugar, com o Programa de Voluntariado EDP.

Aliás, a dinâmica internacional é uma característica crescente, quer em pertença, quer em exemplo para o exterior: a EDP aderiu ao Global Council for Corporate Volunteering (IAVE), sendo a única representante portuguesa e a única empresa elétrica presente entre dezenas de empresas mundiais, com participação do IEDP (Brasil) como participante ativa na Conferência da IAVE de Guayaquil (Equador), fazendo parte do Steering Committee do Conselho Mundial do Voluntariado Corporativo desta rede.



07

Anexos

RESPONSABILIDADE PELO REPORTE
DO DESEMPENHO SOCIAL 95

TABELA GRI 96

RESPONSABILIDADE PELO REPORTE DO DESEMPENHO SOCIAL



CONTEÚDOS DO RELATO

Este relatório apresenta informação sobre o desempenho social do Grupo EDP, no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2013, focando os principais acontecimentos ocorridos durante esse ano. Além deste relatório anual, a EDP:

- Disponibiliza o Relatório e Contas 2013;
- 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 EDP no Brasil e EDP Renováveis, cuja consulta poderá complementar a informação sobre o desempenho social destas empresas;
- Disponibiliza o relatório anual de atividades 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 2013, em anexo I às demonstrações financeiras (aí é feita referência às empresas subsidiárias e associadas incluídas no perímetro da consolidação). Para efeitos de informação social detalhada não se inclui a central de Pecém. Esta exceção foi considerada não material, por não afetar significativamente o desempenho da informação de sustentabilidade.

GLOSSÁRIO

Para melhorar a compreensão e transparência do relato, é disponibilizado um 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:

- Direção de Sustentabilidade;
- Direção de Recursos Humanos;
- Direção de Marca e Comunicação – Cultura Empresarial.

DATA DA EDIÇÃO

Maior de 2014.

TABELA GRI

TABELA GRI EDP

PERFIL	LOCALIZAÇÃO Relatório Social e site EDP	CONTEÚDOS ONLINE	RELATO	GLOBAL COMPACT
1. ESTRATÉGIA				
1.1	Editorial	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	Responsabilidade pelo relato do desempenho social		●	
2.10	Factos Sociais relevantes de 2013		●	
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				
3.1a 3.11	Responsabilidade pelo relato do desempenho social	www.edp.pt >Sustentabilidade >Publicações	●	
3.12	Tabela GRI	www.edp.pt >Sustentabilidade >Publicações	●	
4. GOVERNOS E COM PROMISSOS				
4.1a 4.11	Prioridades para a 2014-2015	www.edp.pt >A EDP >Governos e Promissos >Órgãos do Governo da Sociedade	●	
GESTÃO				
EM PREGO 6				
EU14	Formação e investimento		●	
EU15	Saída e previsão de reformas		●	
EU16	Gestão da segurança no trabalho	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	
Emprego	Página 29	www.edp.pt >a EDP >sobre a EDP >Recursos humanos >Relatório Social	●	
Trabalho/relações Laborais	Página 30	www.edp.pt >a EDP >sobre a EDP >Recursos humanos >Relatório Social	●	
Saúde e Segurança Ocupacional	Página 50	www.edp.pt >Sustentabilidade >Prevenção e Segurança	●	
Formação e educação	Página 78		●	
Diversidade e igualdade de oportunidades	Página 37; Código de ética EDP, cláusula 3.1	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	
Igualdade remuneratória por género	Página 45		●	
DIREITOS HUMANOS 1				
Não discriminação	Código de ética EDP, cláusula 3.1;	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	1,6
Liberdade de associação e sindicância	Código de ética EDP, cláusula 2.3;	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	1,3
Trabalho Infantil	Código de ética EDP, cláusula 2.3;	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	5
Trabalho forçado e compulsivo	Código de ética EDP, cláusula 2.3;	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	4
Práticas de segurança	Código de ética EDP, cláusula 2.3;	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	2
Direitos das Comunidades indígenas	Conteúdo on-line	www.edp.pt >Sustentabilidade >Publicações >Indicadores GRI	●	1,2
Avaliação	Página 25		●	
Remediação	Página 25		●	
SOCIEDADE 1				
EU20	Páginas 22; 85		●	
Comunidades locais	Páginas 22; 85		●	
Corrupção	Código de ética EDP, cláusula 2.2;	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	
Políticas Públicas	Código de ética EDP, cláusula 2.2;	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	
Concorrência desleal	Compromisso de Práticas de Sã Concorrência	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Princípios e Políticas;	●	6
Cumprimento	Código de ética EDP, cláusula 2.2.4.3	www.edp.pt >A EDP >Sobre a EDP >Governos e Promissos >Ética	●	
Resposta a emergência	Página 50	www.edp.pt >Sustentabilidade >Publicações >Indicadores GRI	●	
EU21	Página 50		●	
DESEMPENHO				
DESEMPENHO ECONÓMICO				
EC1	Página 15		●	
SOCIAL: PRÁTICAS LABORAIS				
EM PREGO				
LA1	Página 29		●	
LA2	Página 29		●	
EU17	Página 15		●	
EU18	Página 50		●	
LA3	Páginas 46-47		○	
LA15	Páginas 47-48	www.edp.pt >Sustentabilidade >Publicações >Indicadores GRI	●	
TRABALHO/RELAÇÕES LABORAIS				
LA4	Páginas 30-31		●	
LA5	Páginas 30-31		●	
SOCIAL: PRÁTICAS LABORAIS				
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL				
LA6	Páginas 15; 50-54		●	
LA7	Páginas 15; 50-54		●	
LA8	Páginas 15; 50-54		●	
LA9	Páginas 15; 50-54	www.edp.pt >Sustentabilidade >Publicações	●	
FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO				
LA10	Páginas 15; 79		●	
LA11	Página 79	www.edp.pt >Sustentabilidade >Publicações	●	
LA12	Página 34		●	
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES				
LA13	Página 37		●	
IGUALDADE REMUNERATÓRIA POR GÉNERO				
LA14	Páginas 37-39; 45		●	

SOCIAL: DIREITOS HUMANOS			
SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL			
HR1	100% referidas nas condições gerais de compra do Grupo EDP		●
HR2	Ética Empresarial		▼
HR3	Páginas 15; 79		●
NÃO DISCRIMINAÇÃO			
HR4	Ética Empresarial		●
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E ACORDOS COLECTIVOS			
HR5	0% (Código de Ética, cláusulas 2.3.)	www.edp.pt > A EDP > Governo Societário > Ética	●
TRABALHO INFANTIL			
HR6	0% (Código de Ética, cláusula 2.3.)	www.edp.pt > A EDP > Governo Societário > Ética	●
TRABALHO FORÇADO			
HR7	0% (Código de Ética, cláusula 2.3.)	www.edp.pt > A EDP > Governo Societário > Ética	●
PRÁTICAS DE SEGURANÇA			
HR8	n.d.		○
DIREITOS DAS COM UNIDADES INDÍGENAS			
HR9	Não foram registado casos de violação de direitos dos povos indígenas		●
AValiação			
HR10	Página 24, Processo interno de gestão da Ética e revisito no contexto do modelo SCIRF		●
REMEDIAÇÃO			
HR11	Página 25		●
	Indicador essencial	● Cumprimento Total	
	Indicador sector eléctrico	▼ Cumprimento Parcial	
	Indicador adicional	○ Não disponível	



Impresso em papel elaborado com celulose ECF - Elementary Chlorine Free - em fábricas com certificação ISO 9001, Gestão Ambiental ISO 14001 e com Certificação Florestal FSC. Papel proveniente de florestas que são objecto de um processo científico e sustentado de reflorestação.

Edição

EDP - Energias de Portugal, S.A.
Direcção de Marca e Comunicação
Praça Marquês de Pombal, 12
1250 - 162 Lisboa

Conceito

BAR - Bomtempo, Anahory, Ralha

Paginação

EDP - Energias de Portugal, S.A.

Impressão

Gráfica Maiadouro, S.A.

Tiragem

520 exemplares

Depósito Legal

358548/13

Maio 2014



TO BE CONTINUED...

edp

