

Compromisso com a Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença na EDP

Promoção da igualdade de género

Na EDP defendemos a igualdade de género em todas as suas vertentes, garantindo a igualdade de acesso a oportunidades e condições de trabalho, medidas de proteção e flexibilização da parentalidade, formação e canais de denúncia para ultrapassar estereótipos e promover um local de trabalho seguro para todos. Todos os anos reafirmamos este compromisso através da revisão do nosso Plano para a Igualdade de Género, essencial para continuarmos a construir um local de trabalho diversificado, equilibrado e inclusivo, onde todos pertencem.

Para garantir que estamos no caminho certo, monitorizamos vários indicadores em diferentes dimensões. Destacamos alguns indicadores relacionados com o género que podem também ser consultados nos respetivos relatórios, tais como: Relatório Integrado Anual 2022, Relatório do Provedor de Ética 2022, Relatório Pessoas & Organização 2022, Relatório ESG 2022 ou o Plano para a Igualdade de Género 2023/2024.

Categoria	KPI	Unidade	FY 2022	Informação Adicional
Liderança	Percentagem de mulheres no conselho de administração/direção da empresa	%	40% Conselho de Administração Executivo	Para mais pormenores, ver: Relatório Anual Integrado 2022, p. 20, 192
	A presidente é uma mulher	#	Não	
	Equilíbrio entre os géneros na liderança dos conselhos de administração	%	40% Conselho de Administração Executivo 38% Conselho Geral de Supervisão	Para mais pormenores, ver: Relatório Anual Integrado 2022, p. 20, 192
	A diretora executiva (CEO) é uma mulher	-	Não	
	Directora financeira (CFO) ou equivalente	-	Não	
	Percentagem de mulheres na direção executiva	%	20%	Foram considerados os cargos Conselho de Administração Executivo e os seus subordinados diretos com funções de gestão executiva e/ou equivalentes. Para mais pormenores, ver: Relatório Anual Integrado 2022, p. 20, 21, 177, 178, 192.
	Diretor para a diversidade (CDO)	-	Não	Embora não exista uma figura ou posição de CDO, a estratégia e o plano de ação de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIB) são geridos na Unidade Global de Pessoas & Desenvolvimento Organizacional do Centro Corporativo, em dois níveis de reporte do CAE, e são geridos localmente nas geografias onde a EDP opera por pontos focais dedicados ao desenvolvimento e implementação de iniciativas e programas de DEIB. A DEIB na EDP é ainda patrocinada pelo Presidente da Comissão Executiva, Miguel Stilwell d'Andrade.
Talent Pipeline	Percentagem de mulheres em cargos de liderança no total	%	28%	Para mais pormenores, ver: Relatório Anual Integrado 2022, p. 178
	Percentagem de mulheres nos quadros superiores	%	27%	Para mais pormenores, ver: Relatório Anual Integrado 2022, p. 178
	Percentagem de mulheres em cargos de gestão intermédia	%	29%	Para mais pormenores, ver: Relatório Anual Integrado 2022, p. 178
	Percentagem de mulheres em cargos não diretivos	%	24%	Para mais pormenores, ver: People & Organization Report 2022, p. 21
	Percentagem de mulheres no total da força de trabalho	%	28%	Para mais pormenores, ver: Relatório Anual Integrado 2022, p. 177
	Percentagem de mulheres no total de promoções	%	28%	
	Percentagem de mulheres TI/Engenharia	%	31%	Para mais pormenores, ver: People & Organization Report 2022, p. 23
	Percentagem de mulheres nas novas contratações	%	31% de mulheres nas novas contratações 0,53 Taxa de novas admissões H/M	Para mais pormenores, ver: People & Organization Report 2022, p. 34-35
	Percentagem de <i>turnover</i> feminino	%	26% turnover de mulheres	Para mais pormenores, ver: People & Organization Report 2022, p. 34-35
	Plano de ação calendarizado com objectivos para aumentar a representação das mulheres em cargos de liderança	-	Sim	Para mais pormenores, ver: Plano para a Igualdade de Género 2023/2024, p. 25 (metas), p. 42-67 (plano de ação)
Plano de ação calendarizado com objectivos para aumentar a representação das mulheres na empresa	-	Sim	Para mais pormenores, ver: Plano para a Igualdade de Género 2023/2024, p. 25 (metas), p. 42-67 (plano de ação)	
Compensação	Diferença salarial média ajustada entre homens e mulheres	-	Os dados relativos às disparidades salariais e à igualdade salarial são divulgados publicamente nos relatórios anuais, por categoria profissional e área geográfica.	Para mais pormenores, ver: People & Organization Report 2022, p. 25-26, 36

Categoria	KPI	Unidade	FY 2022	Informação Adicional
Compensação	Média global (média) das disparidades salariais brutas entre homens e mulheres	-	Os dados relativos às disparidades salariais e à igualdade salarial são divulgados publicamente nos relatórios anuais, por categoria profissional e área geográfica.	Para mais pormenores, ver: People & Organization Report 2022, p. 36
	Plano de ação calendarizado para corrigir as disparidades salariais entre homens e mulheres	-	Sim	<p>Na EDP temos desenvolvido diversas iniciativas com o objetivo de gerir, monitorizar e corrigir, quando aplicável, situações que possam configurar desigualdade salarial. Para o efeito, desenvolvemos iniciativas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> > definição de um conceito comum para avaliar a existência ou não de desigualdade salarial entre funções similares em função do género > definição de rubricas orçamentais específicas > definição de um modelo global de compensação (Global Compensation Framework) que consiste em orientações claras sobre a estratégia de compensação da EDP > divulgação do Plano para a Igualdade de Género, que consolida a estratégia e a ação da EDP para promover a diversidade, a equidade e a inclusão de género na empresa, no mercado de trabalho e na sociedade. <p>Para mais detalhes, ver: Plano para a Igualdade de Género, p. 24, 45, 58-60; Relatório Pessoas & Organização 2022, p. 12-13, 20; Relatório Anual 2022 Conselho Geral e de Supervisão, p. 12</p>
	Remuneração dos executivos associada à diversidade de género ou à diversidade, equidade e inclusão (DEI)	-	Sim	<p>A EDP assumiu compromissos públicos com várias dimensões da Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença e assegura que esses compromissos são cumpridos e reconhecidos de forma consistente e holística, também ao nível dos incentivos ao Conselho de Administração e a todos os colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none"> > o cálculo da remuneração do CAE baseia-se no desempenho da empresa em várias dimensões e índices, como os indicadores ESG, nomeadamente o Índice de Igualdade de Género da Bloomberg > compromissos públicos de representação de género - 31% de mulheres a nível global e em posições de liderança até 2026 <p>Para mais pormenores, ver: Relatório Anual 2022 Conselho Geral e de Supervisão, p. 45; Plano para a Igualdade de Género, p. 13, 35</p>
Cultura Inclusiva	Número de semanas de licença parental primária totalmente remunerada oferecida	#	O número de semanas de licença parental primária totalmente paga depende do país de emprego do trabalhador. A EDP é reconhecida como uma Empresa Familiarmente Responsável e oferece várias medidas e benefícios de proteção na parentalidade.	<p>Tempo de licença parental por geografia/unidade de negócio:</p> <ul style="list-style-type: none"> > adesão da EDP Brasil ao programa Empresa Cidadã, associado à Lei nº11.770/2008, que prevê a ampliação da licença do cuidador primário/materno de 120 para 180 dias, e do cuidador secundário/paterno de 5 para 30 dias - 60 a 25 dias a mais do que o previsto na lei, respetivamente > em Portugal, a licença concedida pelo governo varia entre 120 e 150 dias - mais 2 semanas do que o previsto na lei > todos os benefícios oferecidos pela EDP são acessíveis e comunicados através de canais de comunicação interna, como a intranet e as plataformas locais de benefícios <p>Para mais pormenores, ver: Plano para a Igualdade de Género, p. 75-76, 120-121</p>
	Número de semanas de licença parental secundária totalmente paga oferecidas	#	O número de semanas de licença parental primária totalmente paga depende do país de emprego do trabalhador. A EDP é reconhecida como uma Empresa Familiarmente Responsável e oferece várias medidas e benefícios de proteção na parentalidade.	<p>Tempo de licença parental por geografia/unidade de negócio:</p> <ul style="list-style-type: none"> > adesão da EDP Brasil ao programa Empresa Cidadã, associado à Lei nº11.770/2008, que prevê a ampliação da licença do cuidador primário/materno de 120 para 180 dias, e do cuidador secundário/paterno de 5 para 30 dias - 60 a 25 dias a mais do que o previsto em lei, respetivamente > em Portugal, a legislação sobre parentalidade já contempla a obrigatoriedade de licença remunerada para o cuidador secundário - 20 dias úteis - mais 5 dias úteis em regime de voluntariado. Por conseguinte, a empresa não apoia dias adicionais para o pai/cuidador secundário.

Categoria	KPI	Unidade	FY 2022	Informação Adicional
Cultura Inclusiva	Taxa de retenção após licença parental	%	94%	Para mais pormenores, ver: People & Organization Report 2022, p. 45
	Serviços de apoio à família ou subsídios através da empresa	-	Sim	<p>As prestações concedidas pela empresa neste domínio dependem da geografia e da relação laboral, por exemplo, se estiverem previstas no Acordo Coletivo de Trabalho.</p> <p>Este tipo de proteção social é coberto quer pelos serviços públicos de cada país, quer pela cobertura de seguros de saúde, quer ainda por benefícios flexíveis concedidos pela empresa ao trabalhador que prevêem a sua utilização em serviços de assistência e saúde à escolha do trabalhador.</p> <p>A EDP é reconhecida como uma Empresa Familiarmente Responsável e oferece diversas medidas e benefícios de proteção na parentalidade, saúde, educação e outros.</p>
	Política de trabalho flexível	-	Sim	<p>A EDP oferece um modelo de trabalho com flexibilidade temporal e espacial:</p> <ul style="list-style-type: none"> > horários flexíveis de início e fim previstos nos acordos colectivos de trabalho nas diferentes geografias, como Portugal, Espanha e Brasil, para funções compatíveis > modelo de trabalho híbrido, adotado por cerca de 60% dos trabalhadores, que inclui até 2 dias de trabalho remoto por semana para os trabalhadores com funções compatíveis > sextas-feiras flexíveis, uma medida de flexibilização do horário de trabalho que permite aos trabalhadores com funções compatíveis a adaptar o seu horário semanal, permitindo-lhes não trabalhar à sexta-feira à tarde. <p>A EDP apresenta ainda outras iniciativas que promovem a flexibilidade nas diferentes regiões onde está inserida, como os dias em que os colaboradores são dispensados das suas atividades.</p> <p>Para mais detalhes, ver: Relatório Pessoas & Organização 2022, p. 11-12</p>
	Grupos de recursos para mulheres	-	Sim	<p>O Grupo EDP tem várias iniciativas e canais que visam apoiar e/ou contribuir para uma maior sensibilização para a diversidade e igualdade de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Comunidade Global EmpowHER Viva Engage, criada para que as mulheres tenham um espaço onde possam partilhar as suas ideias, pensamentos e experiências e para se ligarem a outras mulheres poderosas, aprenderem e criarem fortes relações de apoio. Esta comunidade não exclui a participação de qualquer pessoa com base no seu sexo biológico ou identidade de género. > Ser pai ou mãe Comunidade global Viva Engage criada para todos os que se preparam para ser pais, que já o são ou para os que estão interessados num tópico. Nesta comunidade, qualquer colaborador pode encontrar e partilhar conteúdos relacionados com a parentalidade, colocar uma questão ou iniciar uma discussão sobre tudo o que esteja relacionado com o tema da parentalidade em geral e na EDP em particular. > Parcerias locais (ex.: PWN, Women Rising, Promova/Promociona) que facilitam o networking e iniciativas de desenvolvimento para um grupo de colaboradoras, tais como programas de mentoring.
	Formação sobre enviesamentos inconscientes	-	Sim	<p>Esta formação existe na EDP desde 2016 e tem sido desenvolvida em vários formatos, presencial, online e com conteúdos on-demand, para vários segmentos profissionais.</p> <p>Esta formação é oferecida anualmente no programa Lead Now, dedicado a novos líderes, com um módulo de 2 horas em formato online e síncrono e em formato on-demand no Campus Online (plataforma de aprendizagem da EDP), incluído na experiência de Onboarding e a todos os colaboradores, num conteúdo interativo de cerca de 20 minutos.</p> <p>Em 2022, 858 colaboradores participaram nesta formação. Do total de colaboradores que realizaram a formação, 21% eram líderes. Entre 2021 e 2023 esta formação já foi concluída por mais de 6.400 colaboradores.</p>

Categoria	KPI	Unidade FY 2022	Informação Adicional
Cultura Inclusiva	Formação anual contra o assédio sexual	– Não	<p>O edifício ético da EDP assenta em pilares fundamentais como, para além do Código de Ética, as Comissões de Ética das empresas, os diversos canais de Ética disponibilizados a todas as partes interessadas, o Provedor de Ética.</p> <p>O Gabinete de Ética realiza as seguintes acções de formação, que incluem o tema do assédio, entre muitos outros assuntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Formação Ética é Valor: Dizer não ao assédio, lançada em 2021 e disponível on-demand no Campus Online (plataforma de aprendizagem da EDP) acessível a todos os colaboradores a nível mundial. Esta formação tem uma taxa de conclusão global de 76% até agosto de 2023. > Formação Aproximação à Ética, lançada em 2022 e destinada a Chefias Intermédias, que inclui um caso de estudo sobre o tema do assédio. Esta formação já abrangeu 450 gestores, num total de 26 sessões, estando previstas mais 10 sessões até ao final de 2023. > Toda a atividade desenvolvida em matéria de Ética na EDP em 2022 pode ser consultada em detalhe no Relatório do Provedor de Ética Relatório 2022 – https://www.edp.com/en/about-us/ethics-at-edp > O Código de Ética contém um módulo completo sobre o assédio, como preveni-lo e atuar em situações em que ele ocorre, bem como os canais para pedir apoio e denunciá-lo – https://www.edp.com/en/edp-code-of-ethics <p>Para mais pormenores, ver: Relatório do Provedor de Ética 2022, p. 12-13</p>

Glossário

KPI

Percentagem de mulheres no conselho de administração da empresa	<p>Percentagem de mulheres no conselho de administração, da dimensão total do conselho que são responsáveis pela supervisão da gestão, no final do ano fiscal. *</p> <p>Inclui apenas os administradores a tempo inteiro. Os membros suplentes do conselho de administração e os administradores suplentes não serão contabilizados. Os administradores adicionais serão contabilizados. Se a empresa tiver um conselho de supervisão e um conselho de administração, isto refere-se aos diretores do conselho de supervisão. Os secretários da empresa (ou observadores ou censores do conselho) não serão contabilizados.</p>
O presidente é uma mulher	Indica se o presidente do conselho de administração, ou equivalente, é uma mulher. Para as empresas europeias com um conselho fiscal e um conselho de administração, este campo refere-se ao presidente do conselho fiscal.
Equilíbrio entre os géneros na liderança dos conselhos de administração	Percentagem dos vários comités do conselho de administração presididos/co-presididos por uma mulher.
O diretor executivo (CEO) é uma mulher	Indica se o diretor-geral (CEO), ou equivalente, é uma mulher. Para as empresas europeias com um conselho fiscal e um conselho de administração, este campo refere-se ao diretor-geral do conselho de administração ou equivalente.
Diretora financeira (CFO) ou equivalente	Indica se o diretor financeiro (CFO), ou equivalente, é uma mulher.
Percentagem de mulheres na direção executiva	<p>Percentagem de mulheres executivas da empresa, ou membros de órgão de gestão/executivo equivalente, em relação ao número de executivos no final do ano fiscal.</p> <p>Os executivos são definidos pela empresa ou por indivíduos que constituem o comité/conselho executivo da empresa ou o comité/conselho de gestão ou equivalente.*</p>
Diretor para a diversidade (CDO)	Chief diversity officer (CDO), ou responsável que responde perante a equipa executiva (a dois níveis da direção executiva), dedicado principalmente à estratégia de diversidade e inclusão (D&I) na empresa no final do ano fiscal. Pode referir-se a um diretor de recursos humanos (CHRO) APENAS no caso de este ter como função principal desenvolver e manter as estratégias de D&I da empresa.
Percentagem de mulheres na gestão total	Percentagem de mulheres em cargos de gestão com responsabilidades de supervisão de nível superior, médio ou inferior da gestão total.*
Percentagem de mulheres nos quadros superiores	Percentagem de mulheres na gestão que têm responsabilidades de supervisão de nível superior e estão posicionadas na hierarquia de gestão dentro de dois níveis de gestão executiva da gestão total.*
Percentagem de mulheres em cargos de gestão intermédia	Percentagem de mulheres na gestão que têm responsabilidades de supervisão de nível médio ou inferior e estão posicionadas na hierarquia de gestão a três ou mais níveis da gestão executiva do total da gestão intermédia.*
Percentagem de mulheres em cargos não diretivos	<p>Percentagem de mulheres empregadas em funções não de gestão, do total de posições não de gestão no final do ano fiscal.</p> <p>Refere-se a mulheres que trabalham diretamente numa equipa como colaboradoras individuais e não têm qualquer responsabilidade como gestoras de outros.*</p>
Percentagem de mulheres no total da força de trabalho	Percentagem de mulheres na força de trabalho total, do número total de empregados da empresa.*
Percentagem de mulheres no total de promoções	<p>Percentagem de mulheres promovidas em relação ao total de promoções durante o final do ano fiscal.</p> <p>Refere-se às mulheres que foram promovidas ou que efectuaram uma progressão na carreira em relação ao total de empregados promovidos.*</p>
Percentagem de mulheres TI/Engenharia	Percentagem de mulheres que trabalham em funções funcionais com responsabilidades de TI (Tecnologia da Informação) e/ou Engenharia (Investigação e Desenvolvimento; Programação/Codificação) na empresa, do total de empregados que trabalham nessas funções. *
Percentagem de novas contratações de mulheres	Percentagem de novas contratações de mulheres em relação ao número total de novas contratações. *
Percentagem de turnover feminino	Percentagem de mulheres que deixaram a empresa, do total de trabalhadores que deixaram a empresa. *
Plano de ação calendarizado com objetivos para aumentar a representação das mulheres em cargos de liderança	<p>Indica se a empresa partilha publicamente um plano de ação quantitativo e calendarizado com objectivos para aumentar a representação das mulheres em posições de liderança.</p> <p>Empregados em posições de liderança (que podem incluir gestores com responsabilidades de nível superior) ou empregados com responsabilidades de supervisão de um ou mais subordinados diretos</p>
Plano de ação calendarizado com objetivos para aumentar a representação das mulheres na empresa	Indica se a empresa partilha publicamente um plano de ação quantitativo e calendarizado com objetivos para aumentar a representação de mulheres em cargos na empresa.
Diferença salarial média ajustada entre homens e mulheres	Disparidades salariais entre homens e mulheres, com ajustamentos razoáveis para ter em conta a função, a localização e a posse.
Média global (média) das disparidades salariais brutas entre homens	A disparidade salarial bruta mede a diferença na remuneração total entre homens e mulheres, sem ter em conta factores como a função, o nível, as habilitações, o desempenho, a localização, etc.

Plano de ação calendarizado para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres	Indica se a empresa partilha com o público um plano de ação quantitativo e calendarizado para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres.
Remuneração dos executivos associada à diversidade de género ou à diversidade, equidade e inclusão (DEI)	Indica se a remuneração dos executivos de uma empresa, quer a curto quer a longo prazo, está ligada à diversidade de género. Isto pode incluir a representação das mulheres, a diferença salarial entre géneros, etc.
Número de semanas de licença parental primária totalmente remunerada oferecida	Indica o número de semanas de licença parental primária (ou licença de maternidade) totalmente paga para os empregados globalmente (fornecida pela empresa e/ou governo). O prestador de cuidados primários é a pessoa com a responsabilidade principal de cuidar das crianças ou é o pai ou mãe designado como principal responsável pela custódia. Se a empresa oferecer políticas de licença parental de maternidade, aceitamos respostas às perguntas sobre a política de licença parental primária de acordo com a política de licença de maternidade da empresa.
Número de semanas de licença parental secundária totalmente paga oferecidas	Indica o número de semanas de licença parental secundária (ou licença de paternidade) totalmente paga para os trabalhadores a nível mundial (concedida pela empresa e/ou pelo governo). O prestador de cuidados secundário é o segundo progenitor que tem uma responsabilidade menor nos deveres de assistência aos filhos. Se a empresa oferecer políticas de licença parental por paternidade, aceitamos respostas às perguntas sobre a política de licença parental secundária de acordo com a política de licença por paternidade da empresa.
Taxa de retenção da licença parental	Percentagem de trabalhadoras que permaneceram empregadas pela empresa 12 meses após o regresso da licença parental, de entre todas as trabalhadoras que utilizaram a licença parental durante o ano fiscal anterior.
Serviços de apoio à família ou subsídios através da empresa	Indica se a empresa oferece aos empregados cuidados familiares de apoio para ajudar quando existe uma lacuna nas disposições regulares de cuidados, ou um subsídio para ajudar com o custo dos cuidados de um membro da família. As contas de despesas flexíveis (FSAs), para as quais a empresa não contribui, não se qualificam como um subsídio de cuidados familiares. Pode incluir apoio oferecido através de serviços governamentais.
Política de trabalho flexível	A empresa oferece uma opção para controlar as horas de início ou de fim do dia ou da semana de trabalho (por exemplo, horário flexível) ou oferece uma opção para controlar o local onde os empregados trabalham (por exemplo, teletrabalho, trabalho a partir de casa). Isto deve excluir quaisquer políticas relacionadas com a COVID-19. O teletrabalho é a opção de os trabalhadores controlarem o local do seu trabalho; normalmente referido como trabalho a partir de casa.
Grupos de recursos para mulheres	Indica se a empresa tem grupos de recursos ou ou “comunidades” de trabalhadores centradas no recrutamento, retenção e desenvolvimento das mulheres.
Formação sobre enviesamentos inconscientes	Indica se a empresa ofereceu a todos os empregados formação sobre preconceitos inconscientes para aumentar a autoconsciência dos preconceitos implícitos e fornecer ferramentas ou estratégias para reduzir comportamentos discriminatórios. O preconceito inconsciente refere-se a uma preferência a favor ou contra uma pessoa, perspetiva ou grupo de que não se tem consciência, mas que, no entanto, é comunicada através de declarações ou ações. A formação sobre enviesamentos inconscientes visa eliminar as barreiras à inclusão, ao envolvimento e ao desempenho, compreendendo os nossos preconceitos individuais e fornecendo conhecimentos para atenuar esta desigualdade.
Formação anual contra o assédio sexual	Indica se a empresa exige que todos os empregados recebam formação contra o assédio sexual pelo menos uma vez por ano. A formação antiassédio sexual explica as políticas de combate ao assédio sexual da empresa, fornece exemplos específicos de conduta inadequada e descreve os processos e procedimentos para apresentar uma queixa.

*Em alternativa, serão aceites os valores absolutos utilizados para obter esta percentagem

