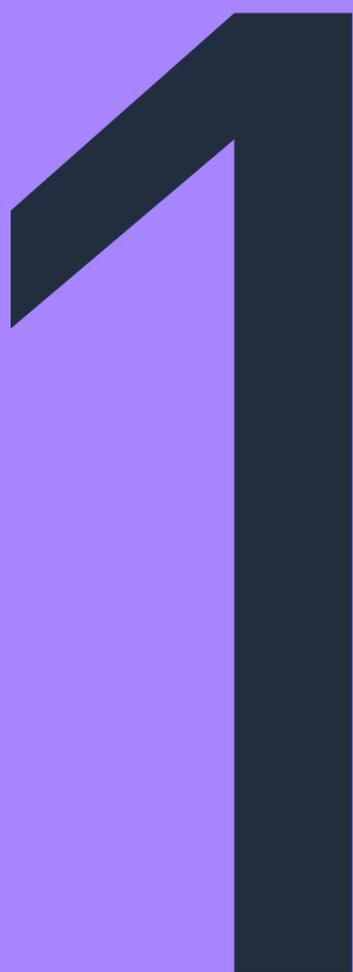


**PLANO
PARA A
IGUALDADE
DE GÉNERO
2024-2025**

O nosso propósito	4
Do que dizemos ao que fazemos	16
Números e objetivos	20
O que já estamos a fazer	28
1. Estratégia, Missão e Valores	30
2. Igualdade de oportunidades – igualdade no acesso ao emprego e condições de trabalho	38
3. Sensibilização e Capacitação	41
4. Integração da vida profissional e familiar	46
5. Parcerias para o progresso	49
Estar no caminho certo	56
Plano para a Igualdade de Género	64
Balanço do plano para a Igualdade de Género 2023/2024	68
Plano para a Igualdade de Género 2024/2025	69
Plano de Ação	71
01. Estratégia, Missão e Valores	74
02. Igualdade no acesso ao emprego	84
03. Formação inicial e contínua	86
04. Igualdade nas condições de trabalho	88
05. Proteção na parentalidade	94
06. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	96
07. Prevenção da prática de assédio no trabalho	100
Monitorização e Colaboração	104
Conclusão	110
Anexos	114

O nosso propósito



Miguel Stilwell d'Andrade,
Conselho de Administração
Executivo



Our energy and heart drive a better tomorrow

A EDP desenvolve atualmente a sua atividade na Europa, Américas e Ásia-Pacífico, com colaboradores de 68 nacionalidades, sendo uma organização cada vez mais diversa em experiência e culturas. Enquanto empresa global e alinhada num propósito comum, estamos comprometidos em capacitar e respeitar as nossas pessoas, e a proporcionar um amanhã melhor às atuais e futuras gerações.

Em 2015 foi definida a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030 das Nações Unidas, constituída por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). São vários os ODS que visam responder a temas relacionados com a diversidade e inclusão: igualdade de género, idade e relações intergeracionais, minorias, inclusão das pessoas com deficiência, diálogo e religiões, orientação afetivo-sexual e condições e desenvolvimento económico. É preciso que países, empresas e sociedade civil procurem atingir estes objetivos para um futuro mais pacífico, justo e inclusivo.

Para a EDP, a diversidade, equidade, inclusão e pertença assumem um papel decisivo neste caminho, não só por serem uma peça fundamental no respeito pelos direitos humanos, mas também porque são determinantes para a nossa capacidade de progredir, inovar

e cumprir os nossos objetivos estratégicos enquanto organização. Nos últimos anos, temos feito um caminho importante, atingindo 29% de representatividade feminina atual na nossa força de trabalho e 29% em posições de liderança, para atingir o objetivo de 31% até 2026, previsto no nosso Plano Estratégico 2023–2026. Continuamos também focados em atrair e reter talento através de processos inclusivos, promovendo uma experiência equitativa e centrada nas pessoas, conforme espelha a inclusão da EDP no índice internacional Bloomberg Gender–Equality.

Devemos manter o empenho coletivo nas nossas metas, que visam uma organização plenamente inclusiva e justa, sobretudo nas áreas que requerem um progresso maior, como é o caso da inclusão de pessoas com deficiência, com o objetivo de atingir 2% em 2026.

Neste sentido, o nosso Plano para a Igualdade de Género 2024–2025 mantém os eixos estratégicos, reforçando o alinhamento global das iniciativas a implementar. No total, contempla 38 iniciativas que devem ser continuamente aplicadas, refletindo o papel ativo, transformador e decisivo que pretendemos ter no desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária.

A nossa energia e coração continuam a impulsionar um amanhã melhor.

Miguel Stilwell d'Andrade

Conselho de Administração Executivo

Um amanhã melhor

O ano de 2020 não ficará apenas marcado pela entrada numa nova década e pelo início de uma pandemia a nível global. De acordo com as Nações Unidas, é a década para a Restauração de Ecossistemas, uma referência à importância de combater as alterações climáticas, travar o colapso da biodiversidade, melhorar as condições de vida e subsistência das pessoas em todo o mundo.

Alinhada com esta urgência, também a EDP apresentou um Plano Estratégico até 2026, que reforça a ambição de liderar a transição energética, com o objetivo de se tornar uma empresa 100% verde até 2030 e net zero até 2040.

Este plano assenta numa estratégia baseada em **1)** crescimento acelerado e sustentável, **2)** excelência ESG (*Environmental, Social, and Governance*) e organização preparada para o futuro e num **3)** portfólio distinto e resiliente.

Este posicionamento é materializado através da assinatura global da marca – *We Choose Earth*.

Este novo ciclo estratégico é, assim, também uma afirmação de quem somos enquanto empresa que pretende liderar a transição energética, criando valor superior para todos os stakeholders, através de um propósito claro: “Our energy and heart drive a better tomorrow”.

A nossa visão

Liderar a transição energética para criar valor superior

A EDP é líder na transição energética, tendo antecipado e acelerado a transformação do setor energético. A capacidade de execução e entrega desta visão tem criado valor superior para todos os stakeholders.

Estamos a acelerar o investimento em renováveis, a reforçar a posição nas redes de eletricidade e a suportar os nossos clientes rumo à descarbonização.



O nosso propósito e as nossas pessoas

As nossas pessoas contribuem diariamente com a sua energia (*energy*) e coração (*heart*) para impulsionar (*drive*) um amanhã melhor (*a better tomorrow*), proporcionando assim um futuro mais sustentável e inclusivo. Sob este propósito que nos une e caracteriza, identificámos um conjunto de competências que nos capacitam para esta missão desafiante. Estas competências fazem parte de quem somos e, acima de tudo, de quem queremos ser, comprometendo-nos também com o seu desenvolvimento contínuo.

Na EDP...

Our energy and heart drive a better tomorrow

Trazemos a nossa...

Energy

Traduz a nossa força, o nosso legado e o que nos motiva a entregar continuamente energia verde

Heart

Realça as nossas pessoas e o seu papel fundamental na entrega dos nossos compromissos aos nossos clientes, parceiros e comunidades

Drive

Reflete a nossa ambição e liderança na concretização da mudança

Tomorrow

A razão pela qual trabalhamos todos os dias

Fazemo-lo através da...

Confiança

Resolução de Problemas

Curiosidade

Eficiência

Autoconhecimento

Colaboração

Consciência

Abertura

Orientação para o Impacto

Visão de Futuro

Coragem

Abraçar a Mudança

Como vivemos a diversidade

Uma comunidade diversificada por detrás do nosso propósito comum leva-nos mais longe

Enquanto empresa socialmente responsável, incorporamos os princípios de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP) nos nossos valores e nas nossas práticas, comprometendo-nos a atrair, desenvolver e reter perfis diversos na organização. Para promover esta diversidade e garantir que as nossas pessoas se sentem representadas e valorizadas pelas suas características únicas, é fundamental potenciar o sentimento de pertença através de um ambiente de trabalho equitativo, justo e inclusivo para todos os perfis.

Em 2020, revimos a agenda estratégica dos temas de Diversidade e Inclusão (D&I), resultando num documento estratégico – D&I Roadmap to an Inclusive Workplace – que materializou o diagnóstico e progresso das várias dimensões e indicadores relativos à Igualdade de Género, à Inclusão das Pessoas com Deficiência, das Gerações e Culturalidades na EDP, identificando desafios concretos que impactam o progresso destes indicadores, o posicionamento dos temas de DEIP na EDP, um plano de ação transversal até 2022 e metas internas e públicas concretas até 2025.

Com o objetivo de estabelecer um compromisso comum a todos os mercados da EDP em matéria de diversidade, implementámos em 2022 a **Política Global de Diversidade, Equidade, Inclusão e Sentido de Pertença**, um documento que define um conjunto de orientações e mecanismos claros, reforçando a responsabilidade do contributo individual de cada um de nós para continuar a fomentar uma cultura na qual o respeito e bem-estar de todos são uma prioridade.

No início de 2023, o Grupo EDP comunicou ao mercado um novo Plano de Negócios com objetivos claros para concretizar a transição energética. No âmbito deste plano, também a agenda de DEIP se encontra a ser revista e acrescentará um maior foco aos temas da orientação sexual e afetiva e étnico-raciais, a par das dimensões já priorizadas até agora. Para além das metas a nível do género, a EDP comprometeu-se também em atingir os 2% de pessoas com deficiência na sua força de trabalho a nível global.

Durante o ano de 2024, a EDP tem mantido e reforçado as suas práticas e medidas, reconhecendo 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 a EDP, ao trazer uma abordagem mais completa à organização.

Para a EDP, a igualdade de género reveste importância civilizacional, enquanto corolário da igualdade de direitos, de liberdades, de garantias, de oportunidades e de reconhecimento entre homens e mulheres, permitindo ainda que se potenciem competências e conhecimentos pela inclusão de todos, promovendo um melhor ambiente de trabalho e motivação e, conseqüentemente, maiores níveis de produtividade e de retenção de talento.

Agora organizados segundo um modelo matricial, na EDP somos, mais do que nunca, uma empresa global que promove a colaboração entre pessoas com diferentes culturas, hábitos e formas de trabalhar. A diversidade que nos caracteriza é a principal fonte de inovação que nos permite continuar a liderar a transição energética, pelo que devemos saber como a potenciar para ganhar vantagem competitiva.

Do que dizemos
ao que fazemos





“Apesar do progresso alcançado na igualdade de género, na EDP continuamos comprometidos diariamente em promover uma cultura organizacional mais justa e inclusiva.”

Paula Carneiro,
People & Organizational Development Global Unit,
EDP Group

Os nossos indicadores e iniciativas

Com mais de 45 anos de história a EDP tem vindo a consolidar a sua atividade industrial em Portugal, crescendo para uma empresa global, líder na transição energética.

Atualmente presente em 28 mercados, com mais de 13.000 colaboradores de 68 nacionalidades e mais de 9 milhões de clientes em eletricidade e gás natural, a diversidade – por natureza, e sobre todas as formas – está presente no nosso dia-a-dia. Nos compromissos que assumimos, mas também no que demonstramos fazer.

Tratando-se de uma empresa global, a diversidade de género do Grupo EDP deve, no entanto, ser analisada à luz do universo das suas pessoas, assim como das geografias e dos respetivos sistemas socioeconómicos onde se insere. Será ainda importante avaliar comparativamente a representatividade de género da EDP com outras sociedades cotadas em Portugal, assim como com as congéneres e outras Utilities internacionais.

Números e objetivos

Compreender melhor a nossa realidade e o caminho que ainda precisamos de percorrer é fundamental para garantir que definimos e atingimos os nossos objetivos e metas para a igualdade de género no Grupo.

O forte investimento dos últimos anos num maior equilíbrio e representatividade de género traduz-se hoje numa realidade em que 29% dos quadros da EDP são mulheres, um número considerável atendendo ao facto do setor da energia ser tradicionalmente composto por profissões ocupadas predominantemente por homens, mas sobretudo considerando a evolução verificada nas últimas décadas na EDP, em específico:

Mulheres na EDP em 2023



Representatividade feminina	2023	Target 2026
Globalmente	28,8%	31%
Globalmente em posições de liderança	29,2%	31%
Conselho de Administração Executivo	40%	–
Conselho Geral e de Supervisão	38%	–
Posições de gestão de topo	28,8%	31%
Posições de gestão júnior	30,1%	31%
Posições STEM	14,8%	16%

Capacidade de atratividade e recrutamento

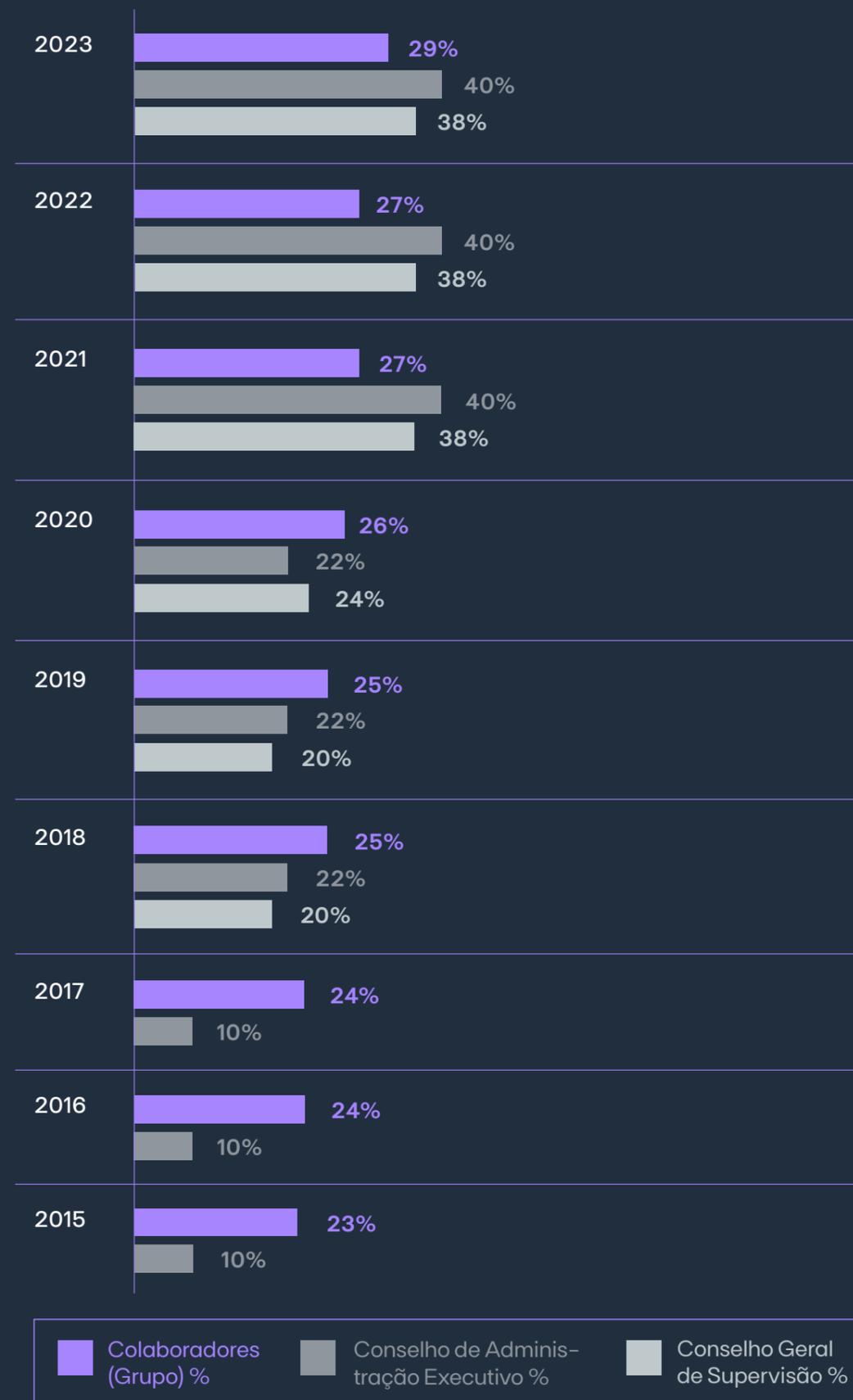
Novas admissões	31,6%	–
-----------------	-------	---

Garantir a representatividade de género nas organizações é fundamental, uma vez que nos permite espelhar a real diversidade que encontramos no mundo e quebrar estereótipos que podem ser prejudiciais para os indivíduos e limitativos para a sociedade, definindo novos e mais modelos de atuação (*role models*). A representatividade em cargos de gestão executiva e supervisão não é exceção neste compromisso da EDP. Atualmente, o Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão registam uma representatividade feminina de 40% e 38% respetivamente, valores superiores ao estabelecido na legislação aplicável.

Adicionalmente, apresentamos em anexo as representatividades de género do Grupo EDP bem como outros indicadores sociais, igualmente reportados no âmbito do Relatório de Sustentabilidade de base anual, respeitantes a 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023.

No entanto, preocupamo-nos igualmente com outros indicadores que servem de bússola para as medidas de sensibilização, prevenção e correção que definimos para não só termos uma empresa mais diversa, mas também mais inclusiva.

Evolução da representatividade de género na EDP



*dados relativos ao fecho anual, entre 2015 e 2023



Estudo de Clima Organizacional

91% taxa de participação

Em simultâneo, preocupamo-nos em ouvir as nossas pessoas e monitorizar indicadores como o estudo de clima organizacional, que utilizamos como bússola para guiar a implementação de medidas de sensibilização, prevenção e correção para fomentar uma empresa mais diversa e inclusiva.

80% Engagement

Nível de envolvimento e compromisso

85%

Sentem orgulho em trabalhar na EDP

81%

Tencionam ficar na EDP pelo menos durante os próximos 12 meses

78%

Sentem-se realizados com o seu trabalho

76%

Recomendariam a EDP como um ótimo local para trabalhar

81% Diversidade e Inclusão

Diversidade e Inclusão

82%

Sentem à vontade para expressar opiniões que diferem das da sua equipa

77%

Nutrem um sentimento de pertença em relação à empresa

85%

Consideram que todos os colaboradores, independentemente das suas diferenças, são tratados de forma justa

73% Bem-Estar

84%	81%	73%	63%	60%
A EDP proporciona-me estabilidade de emprego	É-me dada flexibilidade para gerir as exigências do trabalho e da vida pessoal	Sou capaz de equilibrar o meu trabalho e vida pessoal	Os níveis de stress no trabalho são toleráveis	A minha carga de trabalho é razoável

75% Empowerment

Perceção de suporte organizacional

77%	72%	74%	75%
Sentem ter oportunidade de realizar trabalhos desafiantes	Pensam que o seu trabalho faz bom uso das suas aptidões e capacidades	Sentem-se encorajados e encorajadas a pensarem em novas ou melhores formas de fazer as coisas	Acreditam ter autoridade para tomarem as decisões necessárias para fazerem o seu trabalho

Outras categorias que impactam a diversidade e equidade de género (não exaustivo)

81%
Chefia Direta

77%
Responsabilidade Social

76%
Ética e Integridade

68%
Gestão de Desempenho

62%
Oportunidades de Desenvolvimento

Adicionalmente, apresentamos em anexo as representatividades de género do Grupo EDP bem como outros indicadores sociais, reportados no âmbito do Relatório Anual Integrado 2023 e relatórios equivalentes entre 2015 e 2022, também disponíveis na página web da EDP.

O que já estamos a fazer

Os compromissos que assumimos são essenciais para clarificar o caminho que queremos percorrer em matéria de igualdade de género. Por isso, desenvolvemos um conjunto de medidas – políticas, programas, incentivos e benefícios, iniciativas ou projetos – para concretizar estes compromissos em várias dimensões, como:

1. Estratégia, Missão e Valores

2. Igualdade de Oportunidades

3. Sensibilização e Capacitação

4. Integração da Vida Profissional e Familiar

5. Parcerias para o progresso

Neste sentido, apresentamos um conjunto de medidas enquadradas nas dimensões acima referidas e que correspondem a políticas globais e/ou locais, a planos estratégicos e de ação, a campanhas internas e externas, programas-bandeira de inovação social, iniciativas internas de sensibilização, recursos e ferramentas formativas, benefícios e parcerias sob a forma de donativos ou patrocínios e subscrição de compromissos.

Destas iniciativas, aproximadamente 48% têm um alcance global no Grupo EDP ou em diversos países onde a EDP opera, 18% ocorrem em Portugal, 28% na Espanha e 6% no Brasil. O investimento financeiro nas iniciativas que contribuem direta ou indiretamente para uma maior equidade dos processos internos da EDP, na sensibilização e capacitação das pessoas colaboradoras ou em projetos de inovação social que contribuem para melhorar o acesso a oportunidades profissionais ou melhorar a qualidade de vida de raparigas e mulheres, através das várias áreas de especialização (e.g. Pessoas & Organização, Sustentabilidade, Ética, Inovação Social, etc.) ronda os 700 mil euros, globalmente.



01. Estratégia, Missão e Valores

Propósito EDP

Our energy and heart drive a better tomorrow

Um propósito comum com a ambição de promover uma só cultura, definir orientações claras para os nossos processos e as nossas iniciativas de gestão de pessoas e proporcionar uma experiência clara e envolvente a todas as pessoas na EDP. Um propósito que pretende transformar a visão estratégica de negócio numa ação concertada, focada nas nossas pessoas, potenciando a sua diversidade, as suas características e a sua capacidade de colaboração.

Políticas globais*

Queremos criar valor superior em todos os momentos da jornada das nossas pessoas, aplicando a visão, os compromissos e a estratégia da EDP de forma exemplar. Para isso, seguimos a orientação das nossas políticas e princípios, como:

Política DEIB

A Política DEIP (Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença) procura estabelecer um compromisso comum, oferecendo um conjunto de diretrizes e mecanismos aplicados a todo o Grupo, incluindo o Conselho de Administração Executivo, os Líderes, os Profissionais de Pessoas e Organização e as Pessoas Colaboradoras, que individualmente e em conjunto têm a responsabilidade e o poder de contribuir para um local de trabalho mais diverso e inclusivo.

Código de Boa Conduta

Código complementar ao Código de Ética, tendo como lente a responsabilidade e o poder dos que são chamados a assumir funções de Supervisão, Administração e Alta Direção no Grupo EDP.

Canais de “Speak Up”

Canais de “Speak Up” – o Grupo EDP prossegue firmemente uma política de transparência, dando voz a quem considere que determinada conduta incumpra princípios éticos, disposições legais ou normativos internos. Para esse efeito, disponibiliza diferentes canais de “Speak Up” os quais, assegurando os requisitos legais em matéria de denúncias, permitem um acesso fácil a todos os que a eles pretendam recorrer.

Protocolo de Prevenção do Assédio

Protocolo de Prevenção do Assédio – de acordo com a Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, a EDP Renováveis Espanha desenvolveu um Protocolo para a prevenção e ação em casos de assédio sexual, através do qual demonstra uma conduta de tolerância zero perante a ocorrência de qualquer situação que possa constituir assédio moral ou sexual, em qualquer área da organização.

Código de Ética

Documento de referência que traduz a forma como trabalhamos na EDP e como gostamos de ser reconhecidos pelas nossas partes interessadas – pessoas colaboradoras, acionistas, clientes, fornecedores e comunidade. Para o efeito, os Princípios de Desenvolvimento Sustentável, a Política de Direitos Humanos e do Trabalho em aplicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o Global Compact das Nações Unidas e os Princípios Orientadores para as Empresas – Ruggie Framework, servem de base ao cumprimento de salvaguardas sociais mínimas. Detalhes adicionais sobre os compromissos específicos assumidos pela EDP podem ser encontrados no capítulo de Ética e Conformidade do Relatório Integrado 2023.

* Para efeitos, complementam-se a estas políticas aqui descritas os Princípios de Desenvolvimento Sustentável, a Política de direitos Humanos e Laborais em aplicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, do Pacto Global das Nações Unidas e dos Princípios Orientadores para Empresas – Quadro Ruggie, servem de base ao cumprimento das salvaguardas sociais mínimas. Pode encontrar-se maior detalhe sobre os compromissos específicos assumidos no capítulo Ética e Compliance do Relatório de Sustentabilidade 2023.



**“Na EDP
valorizamos e
promovemos a
diversidade como
fator criador de
valor e inovação.
Reconhecemos que
somar diferenças
com equidade é ir
mais longe.”**

Rita Sousa
Provedora de Ética

Estratégia e plano ação DEIB – Roadmap to an Inclusive Workplace

Um plano estratégico e de ação sobre como a EDP atua nas diversas dimensões da diversidade, equidade, inclusão e pertença. Este plano, revisto anualmente, inclui uma análise de diagnóstico interno e um plano de ação com iniciativas concretas nas dimensões da igualdade de género, da inclusão de pessoas com deficiências e nas dinâmicas multigeracionais e multiculturais das equipas.

Planos para a Igualdade de Género

Os Planos para a Igualdade de Género são instrumentos de consolidação de ação, de investimento e de reporte de medidas que visam assegurar o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre pessoas colaboradoras e a não discriminação com base no sexo ou em qualquer outra causa, como um princípio presente em todas as políticas, procedimentos e processos de gestão de pessoas e de desenvolvimento organizacional da EDP. Estes Planos estão regulamentados, em Portugal, na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e pelo disposto no art.º 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e, em Espanha, pelo Real Decreto 901/2020 de 13 de Outubro.

Posicionamento da marca

Rebels for a Change

Conceito global que tem como objetivo sensibilizar e promover a participação de mais mulheres nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). A última campanha, lançada em 2022-2023, materializada num vídeo, apresenta a várias crianças, rapazes e raparigas, objetos relacionados com diferentes profissões, incluindo um capacete branco, que têm de atribuir a um homem ou a uma mulher. No caso do capacete branco, por exemplo, a maioria das crianças coloca-o no lugar do manequim masculino, mostrando assim a associação do género a determinadas profissões, neste caso, a uma área profissional onde as mulheres ainda são uma minoria. A campanha contou ainda com várias intervenções nas redes sociais do grupo EDP, incluindo testemunhos de mulheres STEM da EDP e outras ações de sensibilização interna.

Y.E.S. You Empower Society

O programa global que reúne mais de 300 projetos de responsabilidade social, que estão a ser desenvolvidos em todo o mundo, em torno de um objetivo comum – implementar iniciativas para descarbonizar a produção e o consumo, promovendo os direitos humanos e a inclusão social, num investimento anual de 30M€, no mundo inteiro.

ENTAMA

O principal programa do Plano de Ação para Comunidades Locais da EDP Espanha. Tem vindo a ser desenvolvido no quadro da estratégia de sustentabilidade do Grupo EDP, centrado na excelência ESG (ambiental, social e boa governança). O apoio a projetos de empreendedores locais ganhou particular importância, não só como alavanca de recuperação da crise pós-covid-19, mas também como gerador de valor no mundo rural, fixando populações e garantindo a igualdade de oportunidades, emprego, e de acesso aos serviços, de forma inclusiva. Atualmente, está em curso a 5ª edição, com 16 projetos selecionados, dos quais 80% são liderados por mulheres. Os restantes projetos, embora não liderados por mulheres, têm um forte impacto na empregabilidade deste género.

Fundo de Acesso à Energia (A2E)

Programa lançado em 2018, para apoiar projetos de energias renováveis que promovam o desenvolvimento ambiental, social e económico das comunidades rurais nos países em desenvolvimento, já recebeu mais de 540 candidaturas e selecionou 28 projetos em Moçambique, Malawi, Nigéria, Quênia, Tanzânia, Angola e Ruanda, selecionados de acordo com critérios como impacto social, parcerias, sustentabilidade, número de beneficiários e potencial de expansão. Destes projetos, 8 tiveram impacto direto ou indireto no acesso à energia por parte de mulheres e crianças em países em desenvolvimento.



“Em 2023 lançámos a *Global Compensation Framework*. A política global de compensação do Grupo EDP reforça a promoção da equidade salarial e assenta as decisões de gestão em critérios claros, transparentes e de conhecimento de todas as pessoas colaboradoras.” Garante princípios como a igualdade de género e acesso às mesmas oportunidades, como a promoção e progressão de carreira. Permite ainda monitorizar e acompanhar os principais indicadores, para que possamos continuar a evoluir e a cumprir os compromissos com as nossas pessoas.”

José Miguel Vaz

Equipa Compensation & Benefits,
People & Organizational Development Global Unit

02. Igualdade de oportunidades

Igualdade no acesso ao emprego e condições de trabalho

Equidade Salarial

Projeto em curso que procura consolidar todos os aspetos legais e regulamentares, as normas e práticas internacionais, todas as iniciativas internas que a EDP promove para assegurar equidade e transparência salarial, de que resultará um conjunto de ações transversais, a curto, médio e longo prazo, para a manutenção destas práticas ou mitigação de situações que conduzam a iniquidades salariais. Em 2022/2023, foi implementado o Modelo de Compensação Global, com o objetivo de estabelecer uma estratégia comum de remuneração no Grupo EDP, alinhando as práticas locais com uma política global que promove a transparência, a equidade e a meritocracia, ao clarificar os conceitos de compensação, os segmentos organizacionais e a sua relação com a matriz de famílias funcionais e os diferentes percursos de carreira. Este Modelo é uma peça-chave na continuidade e solidez de práticas de equidade salarial.

Recrutamento Inclusivo

Na EDP estamos atentos e monitorizamos o processo de atratividade, recrutamento e integração de forma a promover a igualdade de oportunidades para pessoas com diferentes características. Considerando as nossas metas de representatividade de género, focamos uma parte da estratégia de recrutamento na atratividade de profissionais do sexo feminino e à inclusão de profissionais com deficiência, reforçando também a sensibilização interna das equipas operacionais que trabalham no recrutamento interno, na gestão de parceiros, equipas de gestão de pessoas e gestores de equipa para a importância de desconstruir estereótipos e/ou promover práticas de recrutamento inclusivas.

Escola de Eletricistas

Um programa pioneiro no setor elétrico no Brasil, alinhado ao compromisso da EDP em promover a igualdade de oportunidades, especialmente para grupos sub-representados. O programa visa preparar profissionais para o mercado de trabalho, sendo realizado em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). As inscrições são gratuitas e o programa é direcionado a capacitar mulheres para atuarem como eletricitas em redes de distribuição de energia elétrica. O objetivo é que as participantes conheçam os procedimentos específicos para planejar, avaliar e inspecionar as redes. Desenhado especialmente para mulheres, o programa inclui um pacote de formação mais extenso e adequado, totalizando aproximadamente 500 horas. Além disso, oferece uma bolsa de estudo, certificação e a oportunidade de ser incluído no banco de candidatos da EDP.

Ao contrário dos anos anteriores, em 2023, o programa não contou com a participação de pessoas trans, mas esteve aberto a mulheres, com especial enfoque, em pessoa negras e pardas. Foram formadas quatro turmas mistas, duas localizadas em São Paulo (SP) e duas no Espírito Santo (ES). O programa recebeu um total de 320 inscrições de mulheres, das quais 17 foram selecionadas e formadas. A taxa de contratação foi de 70-80%, com as graduadas a serem empregadas pela EDP e empresas parceiras.

“Ainda estou refletindo sobre a importância do pioneirismo da Escola de Eletricistas Exclusiva para Mulheres. Temos que fazer um bom trabalho não apenas por nós, mas pelas outras meninas que estão por vir, que dependem do nosso desempenho. Somos um espelho para as outras, uma porta que será aberta. Se essa aposta, que somos nós, der certo, novas turmas da Escola de Eletricista Exclusiva para Mulheres serão formadas e novas mulheres serão contratadas”.

Luana Caroline Reis Franca

Eletricista de Rede

E-Redes Top Women Scholarship

Programa de bolsas de mérito para mulheres, que inclui uma prestação pecuniária no valor de 2 mil euros e a participação num programa de mentoring da empresa. Este programa inclui um conjunto de iniciativas que visam despertar o interesse de jovens mulheres, estudantes dos mestrados em Engenharia Eletrotécnica e Informática, pela tecnologia. O programa, na sua segunda edição, acolheu cerca de 30 jovens estudantes, de 11 instituições de ensino, em Portugal, e 30 mentoras, por parte da organização.

Programa MentoringON para Mulheres da Plataforma Geração

Programa com o objetivo de incentivar o desenvolvimento de competências pessoais de mulheres através do acompanhamento de profissionais com experiência reconhecida. Em cada edição, as mentoradas aprofundam o seu autoconhecimento, constroem a sua rede de contactos e refletem sobre os seus percursos profissionais. Em 2023, 10 mulheres participaram num programa de mentoria, onde cada uma delas recebeu entre 4 a 6 sessões individuais focadas no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Projeto Divers@s e Ativ@s – Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional

Iniciativa promovida pela APPDI, em parceria com a Rede Europeia Anti Pobreza (EAPN-Portugal), o Clube Intercultural Europeu e o Likestillingssenteret KUN – Centre for Equality and Diversity, que surge no âmbito do Programa Cidadãos Ativ@s, criado pelo consórcio formado pela Fundação Calouste Gulbenkian e a Fundação Bissaya Barreto, no quadro do Active Citizens Fund. Durante 24 meses, este projeto que conta com 100 organizações e 180 profissionais de vários setores de atividade

e de diversas regiões em Portugal, visa desenvolver um conjunto de ferramentas transformadoras e instrumentos para a promoção da diversidade e tolerância, combatendo a discriminação no âmbito do trabalho com profissionais de recursos humanos e profissionais de inclusão laboral. Uma das ferramentas produzidas no âmbito deste projeto é um E-learning gratuito que visa capacitar profissionais de RH e de empregabilidade para desenvolverem as suas competências em Diversidade e Inclusão, Enviesamentos Inconscientes, Recrutamento Inclusivo e Itinerário Inclusivo e contempla conteúdos teóricos, atividades para dinamização, e avaliações sumativas de conhecimentos, com uma duração estimada de 4h.

03. Sensibilização e capacitação

Sensibilização

Iniciativas que promovem o contacto com vários temas importantes no dia-a-dia de trabalho na EDP, através da partilha de ferramentas úteis e da criação de hábitos de trabalho e relações interpessoais mais saudáveis.

Semana Global da Diversidade

Uma iniciativa global e transversal da EDP, que procura sensibilizar as pessoas colaboradoras para a importância do seu papel na construção de empresas mais diversas e inclusivas. Esta é uma semana na qual decorreram várias iniciativas globais, entre masterclasses com reconhecidos oradores convidados, sessões de formação e/ou de partilha de experiências, passatempos e/ou a divulgação de projetos internos sobre as mais variadas dimensões da diversidade, equidade, inclusão e pertença – igualdade de género, inclusão das pessoas com deficiência e acessibilidade, recrutamento inclusivo, entre outras.

Grupos de Afinidade ou Employee Resource Groups

Espaços de partilha e de desenvolvimento de relações interpessoais, mas também de ideias de trabalho entre pessoas colaboradoras da EDP, com o objetivo de promover a discussão e novas iniciativas nas várias dimensões da DEIP – Igualdade de Género, Inclusão de Pessoas com Deficiência, Gerações, Dinâmicas Culturais e Étnicas, LGBTQIA+, entre outras. Estes grupos de afinidade assumem diferentes designações nas múltiplas geografias – Agentes da Diversidade (Brasil) ou SynERGy Groups (América do Norte).

Semana Global do Bem-Estar

Uma iniciativa global e transversal à EDP, que visa desenvolver o autoconhecimento e sensibilizar para a importância de promover uma cultura de bem-estar, alinhada com as cinco dimensões da nossa estratégia de bem-estar – emocional, física, social, profissional e financeira.

WOMeng EDP Renováveis

Programa criado pelas pessoas colaboradoras da EDPR com o objetivo de quebrar estereótipos e fornecer referências para jovens raparigas superarem as barreiras que as impedem de escolher carreiras STEM para o seu futuro, o que faz com que tenhamos menos engenheiras ou técnicas, entre outras profissões, todos os anos. Entre 2023 e 2024, esta iniciativa chegou a mais de 1.500 estudantes de diferentes escolas em Espanha.

Campanha Mind Your Mind

Tendo como referência o Dia Mundial da Saúde Mental, a EDP tem promovido, ao longo dos anos, durante esse mês, um conjunto de iniciativas que colocam o tópico da Saúde Mental como uma prioridade para todas as pessoas. Em linha com a estratégia global de bem-estar do Grupo EDP, esta iniciativa tem como foco a saúde mental e vem reforçar a importância de abordar o tema de forma transparente, apelando a comportamentos preventivos, através de diferentes iniciativas globais e locais que procuram promover um ambiente de trabalho cada vez mais saudável e assegurar serviços de apoio de forma global. Em 2023, a campanha alcançou mais de 9.000 pessoas, um aumento de 200% em relação ao ano anterior. O objetivo foi quebrar o estigma, promover o diálogo sobre saúde mental e fortalecer a segurança psicológica. Entre as iniciativas globais e locais mais impactantes desta edição, destacam-se uma palestra exclusiva com a participação especial do nosso CEO, a contribuição de Wendy Addison sobre o poder da segurança psicológica para promover uma cultura de expressão, sessões de mindfulness e um desafio solidário.

Dia Internacional da Mulher 2024 | #InspireInclusion

No âmbito do Dia Internacional da Mulher, a EDP promoveu uma iniciativa designada “Inspire & Ignite: Mulheres Líderes em Energia e STEM”, alinhada com o movimento #InspireInclusion. Esta atividade, dedicada aos desafios enfrentados pelas mulheres nas áreas STEM, especialmente no contexto da transição energética, proporcionou um momento de capacitação, conexão e partilha de conhecimento, destacando a importância das mulheres líderes no setor.

— Jornada “Mujeres y sostenibilidad en la transición energética”

Iniciativa promovida pela Secretaria de Estado da Energia e pelo Instituto para a Diversificação e a Poupança de Energia (IDAE) em colaboração com a Associação Espanhola de Mulheres da Energia (AEMENER) no âmbito da Semana Europeia para a Energia Sustentável e da Alianza STEAM por el Talento Femenino.

— MASSTEAM – Mujeres Asturianas STEAM

Esta iniciativa da EDP em Espanha contempla um patrocínio do programa de desenvolvimento vocacional nas áreas STEAM promovido pelo FADE e CTIC Centro Tecnológico e envolve a participação de colaboradoras da EDP como mentoras e oradoras nas masterclass. A última edição contou com a participação de 95 colaboradoras em iniciativas partilhadas com outras organizações, além de 16 participantes em iniciativas exclusivas da EDP.

Empowerment

Iniciativas que promovem a aprendizagem contínua e ao longo da vida de todos os colaboradores da EDP.

— Universidade EDP

A universidade corporativa da EDP possibilita a todas as pessoas na empresa uma oferta de aprendizagem e desenvolvimento nas componentes individuais, sobre o negócio, transversal ao Grupo, para lideranças e avançada. Para isto, contamos com uma rede de mais de 400 formadores internos, centenas de parceiros externos, mais de 11 mil conteúdos online e protocolos com periódicos internacionais, disponibilizando os recursos necessários para preparar toda e qualquer pessoa na EDP para os desafios do futuro.

— Ethics Training

Conjunto de formação disponível e acessível em vários formatos que tem como objetivo sensibilizar para os temas da Ética, desde os seus fundamentos até à sua importância para as empresas e sua reputação: **1)** Formato e-learning em Campus Online – módulos Ética é Valor, composta por diferentes módulos, tais como: ‘Vamos Viver o Nosso (Novo) Código’, ‘Falar é Construir’, ‘Dizer Não ao Assédio’; **2)** Formato presencial – módulos “Aproximação à Ética” orientado para pessoas colaboradoras em posições de chefia intermédia que, entre outros temas, aborda a importância de prevenir a prática de assédio. Na componente de sensibilização, foram ainda desenvolvidas um conjunto de vinhetas de BD sobre Ética e Conformidade – “Faça o que está certo!”

Em 2023, as formações presenciais envolveram cerca de 800 participantes, enquanto as formações e-learning alcançaram a participação de 9.600 colaboradores.

Formação em Enviesamento Inconsciente

Uma formação essencial que explora os mecanismos do processamento cognitivo da informação que recebemos, da construção de estereótipos e ideias pré-concebidas que influenciam a nossa tomada de decisão e que por vezes nos levam a cometer erros de julgamento e de perceção, sob a forma de preconceitos e discriminação e que através de exemplos reais do nosso dia a dia de trabalho nos podem ajudar a desconstruir alguns destes estereótipos. Esta formação está disponível em formato e-learning no Campus Online para todas as pessoas EDP, com especial reforço para os segmentos de gestão de equipas no âmbito do Lead Now, um programa de desenvolvimento de novos líderes EDP. Desde 2021, esta formação já foi concluída por mais de 7.000 pessoas.

04. Integração da vida profissional e familiar

Novas Formas de Trabalhar

Um conjunto de medidas de flexibilidade e conciliação pensadas para apoiar as nossas pessoas na produtividade do seu trabalho e na conciliação das responsabilidades do dia-a-dia materializado no novo modelo de trabalho híbrido. Este modelo considera a possibilidade de pessoas colaboradoras, em funções compatíveis, trabalharem remotamente dois dias por semana.

62%

Em 2023, cerca de 62% dos colaboradores EDP trabalhavam em modelo híbrido.

Flexibilidade temporal e espacial

Concessão da EDP de dois dias adicionais de férias face ao previsto pela lei em Portugal, concessão do dia de aniversário, tolerância de ponto nos dias associados ao Carnaval, Natal e Páscoa, em Portugal. Lançamento de medida de flexibilidade temporal 'Flex Friday' que permite aos colaboradores com horário flexível gerir com autonomia a sua tarde de sexta-feira, uma vez cumpridas as horas laborais e objetivos semanais (globalização de medida já existente em Espanha e Estados Unidos).

Apoio à parentalidade

Promoção de iniciativas e benefícios que apoiam a parentalidade, as dinâmicas familiares e a gestão do dia-a-dia.

Descontos Conciliar

Plataforma que integra toda a informação sobre os protocolos do Programa Conciliar, que proporciona às pessoas colaboradoras da EDP condições mais vantajosas na aquisição de produtos e serviços das entidades com as quais a empresa tem protocolo e que representam diferentes setores de atividade.

Estacionamento para Pessoas Grávidas

Uma iniciativa que permite às pessoas grávidas utilizar o estacionamento nos edifícios de trabalho da EDP ou num parque de estacionamento próximo do seu local de trabalho, durante o terceiro trimestre de gravidez.

Dispensa a Pessoas Gestantes

Concedemos uma dispensa às pessoas gestantes até um máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem qualquer repercussão na remuneração.

Celebrar o Nascimento e a Adoção

Cada nascimento ou adoção de um filho ou uma filha de pessoas colaboradoras no ativo é celebrado com uma lembrança oferecida à nova mãe ou novo pai bem como, caso assim seja solicitado, a atribuição do primeiro pé-de-meia no valor de 500€, depositado na conta bancária da mãe ou do pai.

Kit Novos Pais

Um guia que apoia a fase antes, durante e depois do nascimento ou da adoção com as informações legais necessárias e os benefícios que a empresa disponibiliza nesta nova fase de vida.

1º Dia de Escola

Dispensa de trabalho às pessoas trabalhadoras com filhas ou filhos e/ou netas ou netos até aos 12 anos de idade, no primeiro dia de aulas de cada ano letivo.

Campos de Férias EDP

Uma iniciativa com mais de 80 anos em Portugal, que tem proporcionado boas memórias a várias gerações de crianças e jovens, que recordam estes momentos de lazer e aprendizagem com alegria.

Dia da Família

A EDP Global Solutions organiza anualmente, em Portugal, uma iniciativa em que convida os filhos dos colaboradores a passar meio-dia na empresa para participar numa atividade e conhecer melhor o local onde o seu pai ou mãe trabalha. Desde 2018, esta iniciativa já teve 7 edições. Entre 2023 e 2024, contou com o envolvimento de cerca de 69 participantes.

ECH Camps

Campos tecnológicos destinados a crianças dos municípios próximos às instalações da EDP, em Espanha, focados na digitalização e nas novas tecnologias. Esta iniciativa, com ênfase na participação de raparigas, decorre durante o verão para facilitar a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos pais e cuidadores. Em 2024, o programa conta com cerca de 20 crianças inscritas.

05. Parcerias para o progresso

Girl Move

A EDP apoia a Girl MOVE Academy desde 2017, bem como os programas Change e ChangeMaker Lab. Anualmente, o apoio ao programa Change tem permitido dar a oportunidade a uma jovem moçambicana de participar numa experiência de um mês na EDP. Esta academia foi também um dos projetos vencedores da 1ª edição (2018/2019) do Fundo de Acesso à Energia (A2E) promovido pela EDP.

Conheça as nossas Girl Movers



Leila Gilda Siteo
Girl Move Academy,
Girl Mover Programa
Change 2022



“Começar a carreira como engenheira já é um desafio por fatores sociais e pelo contexto de empregabilidade em Moçambique, passar por um estágio internacional foi um impulso muito importante para firmar os meus conhecimentos em engenharia e me tornar uma mais-valia para uma empresa empregadora, pelas razões acima citadas.”

“Na Girl MOVE consideramos essencial o compromisso do sector empresarial para com a promoção de impacto positivo e inovação social visando alavancar o futuro da próxima geração de líderes do mundo.”



Mara Santos
Girl Move Academy,
Stakeholder
Engagement for
Europe/USA and
Global Partnerships/
Head of People &
Culture

Conheça as nossas Girl Movers

“Estou realmente interessada em trabalhar para ONGs ou empresas com forte vertente de trabalho humanitário e comunitário. Almejo integrar uma equipa que consiga fomentar um ambiente de entendimento e excelência profissional.”



**Daniella
Nhaguilunguana**
Girl Move Academy,
2023



Professional Women's Network (PWN)

Uma parceria que possibilita que 25 colaboradores da EDP tenham acesso a conteúdos especializados e mentoria, workshops de empreendedorismo e desenvolvimento de liderança ou eventos de networking, promovendo uma rede de contactos com profissionais de outros setores.

Projeto PROMOVA

Programa que tem o objetivo de identificar e desenvolver talentos femininos com potencial de liderança, fomentando a sua ascensão a funções de gestão de topo nas empresas, contribuindo assim para diminuir a discrepância de género neste segmento funcional. A EDP reforça o seu compromisso como patrocinador principal pela 5ª edição consecutiva, tendo já apoiado a inscrição de 13 colaboradoras da empresa e envolvido 10 mentores e mentoras. Até à 4ª edição, o programa já contou com a participação de 129 pessoas de 72 empresas diferentes, registando uma taxa de promoção ou progressão profissional de 47%.



O programa Promova foi uma excelente experiência pela diversidade de participantes, formadores excepcionais e sessões de mentoring e coaching que, no seu conjunto, foram para mim uma inspiração do ponto de vista pessoal e profissional. Destaco a diversidade de conteúdos, a boa estrutura do programa e o incentivo à partilha de experiências.

Hália Oliveira

Participante da 2ª edição do Projeto PROMOVA



Estar no caminho certo

A melhor forma de perceber se estamos a contribuir para um amanhã melhor, mais sustentável para o planeta e para as pessoas, é observar a transformação que estamos a impulsionar ao nível da diversidade, equidade e inclusão.

Enquanto empresa global, acreditamos que podemos contribuir para esta transformação reforçando publicamente os compromissos que assumimos em matérias de DEIP, servindo de exemplo para empresas congéneres.

Estes são alguns dos compromissos que temos vindo a assumir e o reconhecimento que temos recebido por várias entidades pelo investimento nestas matérias.

Compromissos

1. Compromissos para a diversidade e igualdade de género

Global Equal by 30 – a EDP subscreve este compromisso desde 2018, que reforça a contribuição das organizações públicas do setor público e privado para promover a igualdade salarial, igualdade de liderança e igualdade de oportunidades para as mulheres no sector das Utilities e Energia que surge no âmbito da Equality in Energy Transitions Initiative.

Portugal Target Gender Equality, UN Global Compact – a EDP participa neste programa em Portugal, um acelerador da igualdade de género para empresas participantes do Pacto Global da ONU que apoia as empresas na definição de objetivos ambiciosos de representação e liderança de mulheres na gestão de topo, que inclui uma análise de desempenho, workshops de aprendizagem, diálogos peer-to-peer e com stakeholders através de iniciativas nacionais e internacionais.

Meta Nacional para a Igualdade de Género – somos uma das empresas fundadoras deste compromisso lançado pelo Pacto Global das Nações Unidas em Portugal, integrando atualmente um grupo de onze organizações que se comprometeram a atingir 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030, que inclui a representatividade de género no Conselho de Administração, Comissão Executiva e Direções de 1.ª Linha.

Aliança para a Igualdade nas TIC – esta aliança fortalece e sedimenta a rede de parcerias do Programa “Engenheiras Por Um Dia” através da partilha de boas práticas e reflexão sobre a participação das raparigas e mulheres nas TIC. O Programa “Engenheiras Por Um Dia”, coordenado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e pelo Programa INCoDe.2030, em articulação com a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros, conta atualmente com 102 entidades parceiras, 65 escolas básicas e secundárias e 23 instituições de ensino superior. Desde a sua criação, em 2017, já chegou a 18.964 jovens dos ensinos básico e secundário, através de atividades práticas laboratoriais, sessões de role model e mentoria.

Fórum iGen – a EDP subscreveu este compromisso em 2013, no momento de criação deste fórum, composto por 73 organizações, nacionais e multinacionais, dos setores público, privado e da economia social, que operam em Portugal e representam, no seu conjunto, cerca de 2% do PIB portugueses.

Brasil Empresa Cidadã – a adesão da EDP Brasil a este programa está associada à Lei nº 11.770/2008, que prevê a ampliação da licença materna de 120 para 180 dias e da licença paterna 5 para 30 dias – 10 dias a mais do que o previsto por lei.

A | Outros compromissos

Global The Valuable 500 – movimento que reúne os esforços de 500 empresas de todo o mundo na luta por uma sociedade mais inclusiva, que se comprometem a colocar o tema da inclusão de pessoas com deficiência na agenda empresarial, garantindo as condições necessárias à criação de emprego, de ambientes inclusivos e acessíveis.

Portugal Líderes pela Igualdade – Fórum constituído por líderes de nove empresas portuguesas com a ambição de inspirar e atuar em prol de uma sociedade mais justa e igualitária. Este fórum, que nasce da partilha de valores de diversidade e inclusão entre estas empresas, pretende ser um grupo de discussão e reflexão através de encontro regulares, presenciais e digitais.

Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) – a EDP é uma das signatárias da Carta para a Diversidade, uma iniciativa criada pela Comissão Europeia a nível Europeu, e gerida em Portugal pela APPDI, como forma de apoiar as empresas a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade. A EDP preside a esta associação pelo 2º ano representativo eleito até ao final do triénio 2021–23.

Pacto para a Saúde Mental em Ambientes de Trabalho – o Center for Responsible Business & Leadership, da Católica Lisbon School of Business & Economics, lança o Pacto para a Saúde Mental em Ambientes de Trabalho, o 1º pacto global destinado a desafiar as organizações a assumir a sua responsabilidade na adoção de medidas de forma a mitigar os problemas colocados pela fragilidade da saúde mental em contextos de trabalho, centrando-se num conjunto de compromissos. A EDP aderiu a este Pacto em 2022.

Reconhecimento

1. Reconhecimento na diversidade e igualdade de género

Global Bloomberg Gender–Equality Index (GEI) – a EDP e a EDP Renováveis são, pelo 3º e 4º ano consecutivos, respetivamente, reconhecidas pelo índice de igualdade de género da Bloomberg. Em 2023, este índice de relevância internacional reconheceu um total de 484 empresas cotadas de 45 países e 11 setores de atividade, através de um processo que analisa as práticas de liderança e promoção de talento, igualdade salarial, cultura inclusiva ou políticas de prevenção do assédio sexual nestas empresas.

Portugal Selo da Igualdade Salarial – a SU Eletricidade, Comercializador de Último Recurso (CUR) detida pelo Grupo EDP, em Portugal, foi distinguida com o Selo Igualdade 2023, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), pelas boas práticas na promoção da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por trabalho igual ou de igual valor.

A | Outros reconhecimentos

Global World Most Ethical Companies 2024 – a EDP é, pelo 13º ano consecutivo, reconhecida pelo Ethisphere Institute como uma das empresas mais éticas do mundo, sendo a única empresa portuguesa a ocupar um lugar nesta lista composta por 136 empresas de 20 países e 44 setores de atividade. Na lista das World Most Ethical Companies 2024, a EDP faz parte do grupo de oito empresas do sector da Energia e Utilities merecedoras da distinção.

Top Employer Institute – Certificação Melhores Empresas para Trabalhar – o Instituto Top Employer voltou a certificar o grupo EDP como uma das melhores empresas para trabalhar: em Portugal, e a EDP Renováveis em vários países como Portugal, Espanha, França, Itália, Polónia, Roménia, Grécia, Brasil, Colômbia e, também pela primeira vez, no Chile e em Singapura – tendo alcançado a certificação Top Employer Europe. Avaliada em 20 temáticas diferentes, a EDP destacou-se em áreas como Desempenho, Ambiente de Trabalho e Sustentabilidade, recebendo a pontuação máxima nas áreas de Estratégia de Negócio e Ética e Integridade.

Portugal

LinkedIn Top Companies 2023 – A LinkedIn Top Companies é uma classificação anual das 25 empresas que estão a preparar talentos para o sucesso a longo prazo, em Portugal. A EDP é reconhecida nesta listagem pelo 3º ano consecutivo.

Brasil

Chambers Brazil Awards 2023 – A EDP Brasil foi finalista na categoria “Diversidade & Inclusão: Equipa In-House do Ano”, pelo forte compromisso com a Diversidade e Inclusão, através da definição de objetivos ambiciosos de recrutamento de grupos sub-representados, de programas de formação nesta área e da promoção de uma cultura organizacional inclusiva.

Somos uma Empresa Familiarmente Responsável

Na EDP acreditamos que a nossa energia e coração estão a impulsionar um amanhã melhor, ao fazer crescer uma empresa atenta ao planeta e às suas comunidades, pelo que o nosso sucesso começa quando cuidamos das nossas pessoas.

A conciliação entre vida profissional e familiar é fundamental para a construção de empresas mais saudáveis e competitivas, bem como sociedades mais justas, baseadas na flexibilidade, no respeito e na igualdade de oportunidades.

O compromisso da EDP em implementar práticas de gestão de pessoas que promovam o respeito pelo bem-estar e a conciliação entre a vida pessoal e profissional foi reconhecido pela primeira vez em 2011 pela Fundación Másfamilia, que certificou a EDP Espanha e a EDP Renováveis Espanha como empresa familiarmente responsável (efr). Em 2013, o mesmo aconteceu com a EDP Portugal.

Nos últimos anos, a EDP tem vindo a renovar a certificação efr em Espanha e Portugal, e no ano transato, o processo de certificação local foi alargado ao nível global, através de um processo de auditoria às políticas e medidas implementadas no Grupo EDP, de modo a reforçar o seu compromisso com o bem-estar das suas pessoas de forma mais eficiente e uniformizada. Ser uma empresa efr é muito mais do que uma certificação, significa ter um modelo de gestão assente na medição de indicadores e promoção de medidas, que visam responder a uma cultura organizacional cada vez mais baseada na flexibilidade, conciliação e equilíbrio. Assim, a EDP atua em 5 pilares que considera fundamentais para a vida de todas as suas pessoas: **1)** apoio à família, **2)** desenvolvimento profissional e pessoal, **3)** flexibilidade temporal e espacial, **4)** igualdade de oportunidades, **5)** qualidade no local de trabalho.

Este processo representa um passo importante na promoção do bem-estar e contribui para a construção de uma empresa mais humana, que coloca as pessoas no centro da sua estratégia.

“Seremos uma empresa certificada ao nível global no modelo efr (empresa familiarmente responsável) é uma confirmação e um alerta de que devemos continuar a promover diariamente uma cultura de bem-estar e diversidade na nossa empresa. Esta certificação contribui um alinhamento global na implementação da nossa estratégia e para a construção de uma empresa mais humana, justa, que coloca as pessoas no centro, valoriza a flexibilidade, o respeito, a conciliação e a igualdade de oportunidades, impulsionando a nossa energia e coração para um amanhã melhor.”

Carla Barros

Gestão do Projeto, Certificação Global Empresa Familiarmente Responsável (efr)



Plano para a Igualdade de Género

3



“Elaborar e publicar um Plano de Igualdade de Género numa organização é mais do que uma questão de justiça e equidade – é um ato transformador que abre portas para a inovação, fortalece a cultura empresarial e impulsiona o sucesso. Quando promovemos a igualdade, criamos um ambiente onde todos têm oportunidade de contribuir, impulsionando um futuro mais inclusivo, próspero e inspirador para todos.”

João Verdelho

Equipa Talent Management,
People & Organizational Development Global Unit

Balanço do Plano para a Igualdade de Género 2023/2024

O Plano para a Igualdade de Género referente a 2023/2024 contemplou 35 iniciativas nas várias dimensões e de alcance global e local, em Portugal, com uma taxa de execução total ou parcial das medidas propostas de aproximadamente 88%.

Destas iniciativas:

24

Foram realizadas ou implementadas, permitindo-nos cumprir com as metas propostas.

Destas medidas, 23 terão continuidade no Plano do próximo ciclo dada a sua relevância no plano estratégico atual em matérias DEIB.

4

Não foram implementadas devido a: **1)** as medidas deixaram de ter enquadramento face às prioridades da empresa; **2)** foram adiadas para integrarem outros projetos já em curso.

Todas as iniciativas vão ser atualizadas/integradas nos projetos correntes e integradas no plano 24/25.

7

Foram parcialmente implementadas, sendo que irão ter continuidade no Plano do próximo ciclo.

Plano para a Igualdade de Género 2024/2025

Diagnóstico

Na EDP, acreditamos que só poderemos ter uma cultura mais inclusiva se estivermos atentos e promovermos momentos de diagnóstico e auscultação junto das nossas pessoas que nos permitam melhorar as nossas medidas de forma contínua.

Ferramentas internas de recolha de perceção e dados

Business Case Estratégia DEIP — o projeto Roadmap to an Inclusive Workplace, um documento estratégico relativo ao plano de ação para a DEIP 2023–2026, integrou uma componente de diagnóstico em várias dimensões da diversidade que permitiram uma melhor compreensão dos desafios e das iniciativas necessárias para os resolver.

People & Organization Scorecard — todos os indicadores sociais e de performance são frequentemente analisados e monitorizados, incluindo indicadores de DEIP, que permitem medir o progresso e o cumprimento das metas definidas.

Estudo de Clima Organizacional — principal ferramenta de auscultação global, anual, que tem o objetivo de conhecer a perceção das pessoas na EDP em várias dimensões que impactam o seu trabalho e o seu bem-estar no dia-a-dia como Engagement, Empowerment, Confiança e Clareza, Colaboração, Confiança nos Líderes, Conciliação, Responsabilidade Social, Diversidade e Inclusão, entre outras. A EDP desenvolve, sempre que necessário, Focus Group ou grupos de trabalho como veículo de proximidade e espaço de reflexão e partilha de ideias com o objetivo de debater medidas concretas que vão ao encontro das necessidades das suas pessoas e da organização. O estudo de clima organizacional é apenas uma parte de uma estratégia de auscultação que a EDP tem vindo a amadurecer e que se pretende cada vez mais contínua, próxima e estratégica.

Inquérito Global de Ética — questionário bianual, ou quando aplicável, que tem como objetivo de analisar e avaliar de forma mais direcionada a evolução do ambiente ético na EDP, como: de que forma estão os valores éticos incorporados na organização, em que medida é conhecido o edifício ético (e.g. o Código de Ética, os canais de reclamação, os mecanismos de reflexão em ética, entre outros), como se revela na EDP o decisivo papel da liderança ética ou as preocupações de natureza ética que suscita o futuro.

Ferramentas externas de autodiagnóstico

WEPs Gender Gap Analysis Tool — projeto conjunto do Pacto Global da ONU, da ONU Mulheres, do Fundo Multilateral de Investimentos do BID e da Corporação Interamericana de Investimentos, sendo apoiada pelos governos do Japão e da Alemanha e pela BSR, The Coca-Cola Company, Itaipu e KPMG, com apoio para a tradução do projeto Diálogos Nórdicos. Esta é uma ferramenta voluntária e opcional, disponível a qualquer empresa que pretenda fazer um diagnóstico sobre o seu alinhamento e cumprimentos dos compromissos subscritos no Women's Empowerment Principles (WEP). A EDP pontua 65% como 'Realizador' (Achiever), um indicador que demonstra o desenvolvimento e implementação de diversas políticas e práticas na organização, com melhorias identificadas na capacidade de implementação e transparência.

Autodiagnóstico | Portal Igualdade (CITE) — ferramenta online subjacente ao reporte formal deste Plano junto da CITE e que permite à EDP e equipas responsáveis pelas várias dimensões compreenderem a existência e impacto das medidas que definem e gerem para promover uma empresa mais ética, diversa, inclusiva e atenta ao bem-estar das pessoas colaboradoras.

Plano de ação

O presente Plano para a Igualdade de Género ("Plano") aglomera um conjunto de medidas desenvolvidas pela EDP, global e localmente nos mercados onde opera, encontrando correspondência nos princípios e compromissos por nós assumidos em matéria de DEIP. Este Plano é sustentado pelo papel ativo que cada um, individualmente, pode ter, através de ações concretas como:

- **Incluir e respeitar a diversidade de todos,** compreendendo que cada um vive a sua própria experiência e jornada de aprendizagem;
- **Refletir e atuar sobre si,** conhecendo os seus próprios enviesamentos inconscientes e compreendendo como estes podem afetar a capacidade de sermos mais inclusivos e colaborativos, por forma a contribuirmos para a construção de um lugar que valorize e proteja a singularidade;
- **Agir, proactivamente, como um aliado que se motiva a si e aos outros,** implementando ações concretas no dia-a-dia que contribuam para uma organização livre de discriminação e/ou microagressões.

Na EDP, estamos determinados a promover uma cultura inclusiva e a criar iniciativas que respondam às necessidades das nossas pessoas, parceiros e da comunidade. Acreditamos que a proximidade e o envolvimento ativo na conceção e implementação destas iniciativas, bem como na construção de sinergias, são cruciais para acelerar os nossos compromissos globais de igualdade e beneficiar tanto a nossa organização quanto a sociedade em geral.

A nossa estratégia de promoção da igualdade de género, assenta em 10 pilares:

<p>Liderança e governança, garantindo o compromisso e representação de género na liderança da organização.</p>	<p>Estratégia e governance, integrando objetivos claros de igualdade de género na política e estratégia da empresa.</p>
<p>Cultura da organização, promovendo uma cultura inclusiva através da capacitação das nossas pessoas.</p>	<p>Seleção, promoção e retenção, assegurando uma experiência de colaborador equitativa e meritocrática.</p>
<p>Equilíbrio entre vida profissional e pessoal, disponibilizando opções de trabalho flexível e medidas de suporte.</p>	<p>Equidade salarial, através da realização de auditorias salariais para a garantia de igualdade de remuneração para trabalho igual.</p>
<p>Saúde, segurança e bem-estar, desenvolver políticas de saúde e segurança que atendam às necessidades de género.</p>	<p>Assédio e discriminação, implementando uma política de tolerância zero e mecanismos de denúncia confidenciais.</p>
<p>Monitorização e responsabilização, garantindo análises regulares para monitorizar o progresso e responsabilizar gestores.</p>	<p>Relações externas e envolvimento comunitário, colaborando com organizações externas e participando em iniciativas comunitárias para a promoção da igualdade de género.</p>

O presente Plano pretende servir o propósito de divulgar as medidas adotadas pela EDP nos termos do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, elaborado à luz do disposto no Despacho Normativo n.º18/2019, de 21 de junho, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, abrangendo as seguintes áreas:

- Estratégia, missão e valores**
- Igualdade no acesso a emprego**
- Formação inicial e contínua**
- Igualdade nas condições de trabalho**
- Proteção na parentalidade**
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**
- Prevenção da prática de assédio no trabalho**

De seguida, será apresentado um conjunto de medidas para a promoção da igualdade de género na EDP, com referência ao seu estado de implementação, que vigora ou entrará em vigor, consoante o respetivo caso, entre 2024 e 2025.

01. Estratégia, Missão e Valores

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
i.	Implementação da estratégia de DEIP na organização, de forma a atingir os objetivos relacionados com a Igualdade de Género [DEIB Roadmap to an Inclusive Workplace].	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>Outros <i>stakeholders</i> internos.</p>	A definir consoante necessidades do projeto.	<p>31% de representação feminina;</p> <p>31% de representação feminina na liderança;</p> <p>16% do género feminino nas áreas STEM.</p>	<p>Representação feminina;</p> <p>Representação feminina na liderança;</p> <p>Representação feminina nas áreas STEM.</p>	Global	<p>Informação sobre as metas de igualdade de género em:</p> <p>https://www.edp.com/pt-pt/pessoas/diversidade-equidade-inclusao</p>
ii.	Divulgação da Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP), das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no website da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>Communication Global Unit, EDP;</p> <p>Brand Global Unit, EDP.</p>	N/A	<p>Implementação de sessões de sensibilização e capacitação sobre a Política de DEIB (>2);</p> <p>Desenvolvimento de conteúdos sobre a Política de DEIB (>2).</p>	<p>Número de sessões de sensibilização desenvolvidas;</p> <p>Número de comunicações da Política DEIP nos nossos meios de comunicação;</p> <p>Número de interações nas comunicações do Plano de Igualdade de Género.</p>	Global	<p>Informação sobre a Política DEIB em:</p> <p> Pessoas > Diversidade, Equidade e Inclusão.">https://www.edp.com > Pessoas > Diversidade, Equidade e Inclusão.</p>
iii.	Criação e manutenção de um órgão consultivo interno bianual como espaço para criar maior envolvimento interno para temas DEIP, dando visibilidade sobre as melhores práticas da empresa e definição de eixos orientadores de atuação futura [DEIB Council].	<p>Conselho de Administração Executivo;</p> <p>People & Organizational Development Global Unit, EDP.</p>	N/A	Pelo menos, 1 sessão do Comité por ano, com progressos claros sobre a visibilidade do tema de DEIP na EDP bem como a implementação de medidas concretas.	<p>Número de sessões do Comité;</p> <p>Número de medidas implementadas como consequência das sessões do Comité.</p>	Global	

01. Estratégia, Missão e Valores (cont.)

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
iv.	Desagregação de todos os dados por género em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios [P&O Scorecard].	People & Organizational Development Global Unit, EDP.	N/A	Aumento contínuo do número de indicadores de género ou segmentados por género, face ao ano anterior.	Número de indicadores de género ou segmentados por género.	Global	Não obstante ser já uma medida implementada, continuamos focados no desenvolvimento contínuo de ferramentas de recolha, tratamento e análise de dados de modo a aprofundar a capacidade de avaliação e reporte de Igualdade de Género.
v.	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no web site da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Communication Global Unit, EDP; Brand Global Unit, EDP.	N/A	Satisfação e interação, interna e externa, com as publicações sobre Plano de Igualdade de Género nos nossos meios de comunicação.	Número de comunicações do Plano de Igualdade de Género nos nossos meios de comunicação; Número de interações nas comunicações do Plano de Igualdade de Género.	Global	Externamente, o Plano é comunicado em: https://www.edp.com > Pessoas > Diversidade, Equidade e Inclusão > Igualdade de Género.
vi.	Divulgação de iniciativas EDP e boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no website da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Communication Global Unit, EDP; Brand Global Unit, EDP.	N/A	Atualização da página web e intranet com as medidas que constituem este Plano e/ou a promoção da Igualdade de Género.	Nível de atualização dos meios internos/ externos (%).	Global	Algumas medidas são já comunicadas em: https://www.edp.com > Pessoas > Diversidade, Equidade e Inclusão > Igualdade de Género.

01. Estratégia, Missão e Valores (cont.)

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
vii.	Celebração de efemérides, através da promoção de iniciativas de marco, ao longo do ano, relativas à Igualdade de Género e outras dimensões da diversidade.	Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Outros <i>stakeholders</i> internos.	20.000 €	Realizar campanhas globais associadas à diversidade e ao bem-estar (>2); Celebrar efemérides, seja numa componente de sensibilização como de ação (>2).	Número de sessões realizadas; Número de participantes/ pessoas impactadas; Nível de impacto e satisfação dos/as participantes.	Global São exemplos de campanhas globais a Semana Global da Diversidade e Bem-Estar ou o <i>Mind Your Mind</i> , uma iniciativa que promove a saúde mental na EDP.
viii.	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas; Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Outros <i>stakeholders</i> externos.	A definir consoante necessidades do projeto.	Estabelecer ou manter uma ou mais parcerias por cada dimensão de DEIB trabalhada pela EDP. Inclusão de aspetos relacionados com a diversidade, garantia de não discriminação ou reconhecimento de parceiros com práticas de gestão inclusivas na fase de registo de fornecedores;	Número de entidades e/ou projetos parceiros; Número de iniciativas desenvolvidas em parceria com as entidades e/ou projetos parceiros.	Global Informação sobre algumas parcerias em: https://www.edp.com > Pessoas > Diversidade, Equidade e Inclusão > Igualdade de Género ; Alguns exemplos: GRACE, APPDI, The Hawthorn Club, Fórum iGen, Engenheiras por um dia, etc.
ix.	Trabalhar com a cadeia de fornecimento para estabelecer e/ou manter um compromisso de diversidade de fornecedores.	Estabelecimento de relações de cooperação com fornecedores que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; UPG, EDP GS.	N/A	Evento com fornecedores o que dê visibilidade à importância de colaborarmos com parceiros com práticas inclusivas (>1); Sessões de partilha com fornecedores sobre as práticas de DEIP (>1).	Nível de atualização das ferramentas de gestão de fornecedores (plataforma de registo); Número de iniciativas realizadas com fornecedores; Nível de participação dos fornecedores nas iniciativas.	Global Informação sobre a Gestão de Fornecedores na EDP disponível em: https://www.edp.com > Sobre Nós > Fornecedores .

01. Estratégia, Missão e Valores (cont.)

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
x.	Colaborar com as equipas de tecnologia da informação para criarmos um ambiente de trabalho digital que atenda às necessidades e desejos das nossas pessoas.	Trabalhar com TI para permitir um local de trabalho digital que inclua as necessidades e desejos dos funcionários; Estabelecer um ambiente de trabalho remoto inclusivo com tecnologia acessível; Atender às necessidades e solicitações tecnológicas de funcionários diversos.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Digital Global Unit, EDP.	N/A	Trabalhar com TI para permitir um local de trabalho digital que inclua as necessidades e desejos das nossas pessoas; Estabelecer um ambiente de trabalho remoto inclusivo com tecnologia acessível; Atender às necessidades e solicitações tecnológicas de colaboradores diversos.	Número de iniciativas realizadas; Nível de impacto e satisfação dos beneficiários da medida; Número de participantes.	Global Exemplo de iniciativas: Design Inclusivo.
xi.	Abertura de oportunidades de voluntariado de competências, através da manutenção ou estabelecimento de novas relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Social Impact Coordination Office, EDP.	N/A	Manutenção ou adesão a iniciativas de voluntariado de competência associada à promoção da diversidade e igualdade de género.	Número de iniciativas realizadas; Nível de impacto e satisfação dos beneficiárias da medida; Número de participantes e voluntárias do projeto.	Global Informação sobre o Voluntariado EDP em: https://www.edp.com > Sustentabilidade > YES You Empower Society e em voluntariado.edp.com
xii.	Inspirar e gerir comunicações internas e externas inclusivas, atendendo às necessidades de colaboradores, parceiros, fornecedores e da comunidade em geral.	Assegurar comunicação acessível a todos e isenta de discriminação, na forma e conteúdo.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Communication Global Unit, EDP; Brand Global Unit, EDP.	N/A	Responder à cobertura mediática; Comunicar o EVP da organização para talentos diversos; Promover uma comunicação, interna e externa, inclusiva.	Número de iniciativas realizadas; Número de melhorias implementadas, no âmbito da comunicação inclusiva.	Global Exemplos de iniciativas: Guia de comunicação inclusiva; Acessibilidade digital.

01. Estratégia, Missão e Valores (cont.)

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
xiii.	Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional.	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>Outros <i>stakeholders</i> internos.</p>	Incluído no custo previsto para gestão de parceria e plataforma para gestão do projeto de Estudo de Clima Organizacional.	Manutenção ou melhoria das atuais ferramentas e momentos de auscultação para incluir, por exemplo questões mais orientadas para aspetos de equidade, inclusão e pertença.	<p>Taxa de participação nos momentos de auscultação direcionado para aferir perceções sobre estes temas;</p> <p>Nível de favorabilidade (%) (ou equivalente) nas questões associadas à Diversidade e Inclusão;</p> <p>Número de campos/canais de autoidentificação disponíveis nos sistemas de gestão de pessoas.</p>	Global	<p>Em 2022 foi lançado o 1º Censos Global de Diversidade totalmente dedicado a relacionar dimensões demográficas e de perceção das pessoas na EDP;</p> <p>Estudo de Clima, anualmente, lançado internamente.</p>

02. Igualdade no acesso ao emprego

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
i.	Implementação de iniciativas de <i>employer branding</i> exclusivas ao género feminino, de forma a contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens, no setor energético.	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>H2R, EDP GS.</p>	A definir consoante necessidades do projeto.	Iniciativas de employer branding (ex.: workshops, masterclasses, <i>job shadowing</i> , etc.) (>2).	<p>Número de iniciativas realizadas;</p> <p>Número de pessoas do género feminino impactadas.</p>	Global	
ii.	Promoção de processos de recrutamento inclusivos, através da orientação contínua a todas as entidades especializadas e <i>stakeholders</i> em recrutamento e seleção em todas as regiões.	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>H2R, EDP GS.</p>	N/A	<p>Disponibilização das guidelines de recrutamento;</p> <p>Pelo menos 1 sessão de sensibilização junto de cada parceiro externo de recrutamento sobre a importância de mitigar o efeito de enviesamentos inconscientes e possíveis situações de discriminação nas fases de triagem e pré-seleção de candidatas e candidatos;</p>	<p>Número de sessões de sensibilização realizadas;</p> <p>Número de peças de comunicação internas e externas.</p>	Global	
iii.	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género.	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>H2R, EDP GS.</p>	N/A	<p>Sempre que possível, assegurar pelo menos 40% das candidaturas sejam de um género sub-representado.</p> <p>Disponibilização dos guias de recrutamento;</p> <p>Realização de pelo menos 3 sessões de formação, 1 por cada público-alvo dos Guias: equipas de recrutamento, profissionais das áreas de gestão pessoas e líderes.</p>	<p>Número de sessões de formação realizadas;</p> <p>Número de participantes nas sessões de formação.</p>	Global	

03. Formação inicial e contínua

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
i.	Implementação de um <i>hub</i> de projetos globais com equipas multidisciplinares com foco nas dimensões de DEIB [Inclusion Office].	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>Outros <i>stakeholders</i>.</p>	A definir consoante necessidades do projeto.	Aceleração da implementação da estratégia de DEIB.	<p>Número de projetos abertos; e iniciativas implementadas, no decorrer do projeto;</p> <p>Número de colaboradores envolvidos e respetiva satisfação com a experiência (NPS).</p>	Global	
ii.	Continuação da formação do Enviesamento Inconsciente, bem como de oferta formativa complementar relacionada com os temas DEIP.	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p>	N/A	Promover a capacitação das nossas pessoas, em temas de Diversidade.	<p>Número de colaboradores que completaram a formação;</p> <p>Abranger, pelo menos, 80% das novas admissões na EDP e novos líderes.</p>	Global	<p>Em 2023, o e-learning foi introduzido pela primeira vez no onboarding global.</p> <p>Além disso, tivemos ainda as seguintes iniciativas onde abordámos o tema:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Breaking Barriers: Clinic sobre Acessibilidade Digital 2. Breaking Barriers: Workshop sobre Acessibilidade Digital 3. Enviesamento Inconsciente Online (Programa Lead Now) 4. #IAmRemarkable by Google

04. Igualdade nas condições de trabalho

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
i.	<p>Promoção de iniciativas de mentoria, aconselhamento e/ou coaching para pessoas do género sub-representado.</p>	<p>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens;</p> <p>Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa e em lugares de decisão.</p>	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP.</p>	<p>103.000 €</p>	<p>Disponibilização de uma tipologia de mentoria no atual programa de mentoring corporativo orientada para o desenvolvimento de liderança feminina;</p> <p>Manutenção de outros programas já apoiados pela EDP para segmentos de liderança de topo, e extensão de apoio a programas para segmentos intermédios de liderança.</p>	<p>Número de colaboradoras envolvidas no programa;</p> <p>Nível de satisfação das participantes.</p>	<p>Global</p> <p>O atual programa de mentoring corporativo está em revisão;</p> <p>Este ano, promovemos ainda a participação de 7 pessoas no programa <i>Women Rising</i> e de 3 pessoas no programa de mentoria da PWN.</p>
ii.	<p>Consolidação e melhoria Contínua do Modelo de Performance Individual [Holistic Assessment], garantindo um processo de avaliação mais meritocrático e promovendo uma cultura onde o “como” se entrega é tão importante e valorizado quanto o “quanto” se entrega.</p>	<p>Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens, promovendo a igualdade de oportunidades.</p>	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>Outros <i>stakeholders</i> internos.</p>	<p>N/A</p>	<p>Aumentar o nível de participação e avaliação (%) no Holistic Assessment;</p> <p>Garantir uma distribuição de avaliações que seja justa e equitativa por género, geração e segmento, minimizando os enviesamentos inconscientes.</p>	<p>Taxa de participação no processo de avaliação;</p> <p>Número de pessoas avaliadas anualmente;</p> <p>Distribuição de avaliações por género, geração, segmento.</p>	<p>Global</p>
iii.	<p>Promover a mobilidade interna de talentos diversificados.</p>	<p>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens;</p> <p>Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.</p>	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP.</p>	<p>Incluído no custo previsto para gestão da mobilidade interna.</p>	<p>Sem meta definida.</p>	<p>Número de movimentos do género feminino em mobilidade interna;</p> <p>Satisfação do género feminino com a experiência de mobilidade interna.</p>	<p>Global</p> <p>Informação sobre mobilidade interna na EDP em:</p> <p>https://www.edp.com/pt-pt/pessoas/experiencia-de-desenvolvimento</p>

04. Igualdade nas condições de trabalho (cont.)

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
iv.	<p>Criação e implementação de procedimentos de identificação de grupos sub-representado em lugares de topo para que se possam promover planos de sucessão mais diversos.</p>	<p>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens;</p> <p>Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa e em lugares de decisão.</p>	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>Outros <i>stakeholders</i> internos.</p>	N/A	Garantir uma representatividade do género sub-representado (género feminino) em pelo menos 35% nos sucessores.	Número de sucessores identificados, com informação desagregada por género.	Global
v.	<p>Consolidar todos os aspetos legais e regulatórios, <i>standards</i> e práticas internacionais, e todas as medidas internas de garantia da equidade salarial na EDP, mitigando situações potenciadoras de iniquidade e injustiça.</p>	<p>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.</p>	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP.</p>	3.100.000 €	<p>Entrega do projeto com resultados claros sobre a análise de equidade salarial interna e definição de plano de ação para a redução de <i>pay gap</i>, caso aplicável.</p>	<p>N.º de medidas implementadas, no âmbito do projeto, caso aplicável;</p> <p>Rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens;</p> <p>Rácio entre o salário de base das mulheres e dos homens;</p> <p>Rácio entre a remuneração de homens e mulheres por segmentos de carreira.</p>	Global
vi.	<p>Atualização da matriz de famílias funcionais em linha com a nova estrutura organizacional, mantendo o modelo transparente para o Grupo e parte integrante dos processos de gestão de pessoas.</p>	<p>Manter uma matriz de famílias funcionais atualizada e transparente, alinhada com a estrutura organizacional vigente, para garantir a equidade salarial e de valorização entre funções similares.</p>	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP.</p>	N/A	Tornar o modelo de famílias funcionais um padrão reconhecido e adotado em todos os processos de gestão de pessoas dentro do Grupo.	<p>Número de ações por família funcional;</p> <p>Número de relatórios construídos com famílias funcionais.</p>	Global

04. Igualdade nas condições de trabalho (cont.)

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
vii.	Desenvolvimento e atualização do Modelo de Compensação Global existente, fortalecendo significativamente a transparência em todos os aspetos relacionados ao tema.	People & Organizational Development Global Unit, EDP.	N/A	Tornar o Modelo de Compensação Global como a principal estratégia remuneratória do Grupo, reconhecida pela sua transparência e equidade.	Nível de compliance (%) ou número de geografias e unidades de negócio que fazem uso do Modelo de Compensação Global.	Global	
viii.	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação dos benefícios para todo o Grupo EDP e respetiva comunicação, de forma a respeitar o princípio da equidade e justiça [EDP Global Benefits Framework].	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Outros <i>stakeholders</i> internos.	N/A	Consolidação e aprovação da <i>framework</i> dos benefícios global, lançamento e comunicação do pacote de benefícios globais às nossas pessoas.	Nível de aprovação (%) do projeto; Número de benefícios alinhados globalmente; Número de peças de comunicação feitas e implementadas.	Global	

05. Proteção na parentalidade

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
i. Kit Novos Pais.	<p>Promover a experiência de parentalidade na EDP;</p> <p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade das nossas pessoas;</p> <p>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença.</p>	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>Saúde e Bem-Estar, EDP Global Solutions.</p>	N/A	Disponibilização do Kit Novos Pais a todos os colaboradores EDP.	<p>Número de colaboradores impactados pelo Kit Novos Pais;</p> <p>Satisfação com o Kit Novos Pais.</p>	Global	
ii. Atualização do atual Kit Novos Pais.	<p>Atualização da informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, benefícios da empresa, deveres e oferta transversal de apoio à parentalidade, nas suas diversas fases, bem como integrar as particularidades legais de cada geografia onde a EDP está presente.</p>	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP;</p> <p>Saúde e Bem-Estar, EDP Global Solutions.</p>	N/A	Atualização do Kit Novos Pais e respetiva divulgação.	<p>Nível de atualização do Kit Novos Pais;</p> <p>Número de peças de comunicação internas com a sua divulgação.</p>	Global	O Kit Novos Pais é um documento atualizado sempre que existem novas atualizações à legislação e novas medidas de apoio à parentalidade.
iii. Estudo Parentalidade II – projeto para diagnóstico das necessidades das nossas pessoas com funções de parentalidade.	<p>Estudar o impacto da experiência de parentalidade na experiência profissional das nossas pessoas.</p>	<p>People & Organizational Development Global Unit, EDP.</p>	N/A	<p>Diagnóstico da experiência de parentalidade;</p> <p>Plano de ação da melhoria da experiência de parentalidade.</p>	<p>Nível de conclusão (%) do estudo;</p> <p>Número de iniciativas implementadas;</p> <p>Satisfação com a experiência de parentalidade na EDP.</p>	Global	2ª edição do Estudo.

06. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
i.	Implementação da certificação efr – Empresa Familiarmente responsável – globalmente, promovendo a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade na organização.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Outros <i>stakeholders</i> internos.	8.640 €	Conclusão e manutenção da certificação global no Grupo EDP em todos os países.	Número de sessões de auditoria; Qualidade das iniciativas avaliadas em âmbito de auditoria.	Global	Em 2024, a EDP foi submetida a uma auditoria interna e outra externa, mantendo a sua certificação global. Descubra mais sobre esta certificação em: https://www.edp.com/pt-pt/noticias/edp-certificada-pela-primeira-vez-a-nivel-global-come-empresa-familiarmente-responsavel
ii.	Implementação da estratégia de bem-estar na organização, promovendo de um ambiente de trabalho saudável, energizado e próspero, e uma experiência centrada nas nossas pessoas.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Outros <i>stakeholders</i> internos.	61.300 €	Obtenção da certificação global efr e integração de iniciativas de bem-estar em programas estruturais da EDP.	Conclusão e obtenção da certificação global; Número de iniciativas de bem-estar integradas nos processos internos/ programas estruturais.	Global	Desde 2023, que os guias de suporte ao processos avaliação de desempenho passaram a incluir informação sobre o tema de segurança psicológica.
iii.	Implementação de um modelo híbrido de trabalho, que auxilie as nossas pessoas na conciliação da sua vida profissional e familiar bem como o seu bem-estar.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Outros <i>stakeholders</i> internos.	N/A	Manutenção do modelo de trabalho híbrido.	Número de colaboradores com modelo de trabalho híbrido; Satisfação com o modelo de trabalho híbrido.	Global	

06. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (cont.)

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
iv. Implementação de um modelo de <i>flex friday</i> , que auxilie as nossas pessoas na conciliação da sua vida profissional e familiar bem como o seu bem-estar.	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das nossas pessoas.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Outros <i>stakeholders</i> internos.	N/A	Manutenção do modelo de <i>flex friday</i> .	Número de colaboradores com acesso ao modelo de <i>flex friday</i> ; Satisfação com o modelo de <i>flex friday</i> .	Global	Em 2022, a EDP aprovou a medida de flexibilidade horária “ <i>Flex-Fridays</i> ”, permitindo aos colaboradores com função compatível possam ajustar o seu horário de trabalho semanal de forma a usufruir da tarde de sexta-feira livre. A medida foi lançada em novembro estando em vigor atualmente no Grupo EDP.

07. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
i.	Canal de comunicação, onde todos podem relatar condutas não éticas na empresa, incluindo temas relacionados com assédio no trabalho ou discriminação [Speak up].	Ethics & Compliance, EDP.	N/A	Zero condutas não éticas reportadas.	Número de condutas não éticas reportadas.	Global	
ii.	Revisão e disponibilização de uma formação online sobre o Canal Speak up.	Prevenir e combater o assédio no trabalho; Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade das nossas pessoas.	Ethics & Compliance, EDP.	A definir consoante necessidades do projeto.	Disponibilização da formação a todos os colaboradores.	Número de colaboradores que completaram a formação.	Global
iii.	Protocolo para a prevenção e atuação em casos de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho, através do qual se evidencia uma conduta de tolerância zero perante a ocorrência de qualquer situação que possa constituir assédio sexual ou baseado no sexo, em qualquer área da organização.	Melhorar a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Ethics & Compliance, EDP.	N/A	Avaliar os casos de assédio que chegam ao canal de ética, garantindo a confidencialidade e a segurança da pessoa denunciante; Criar um plano de ação que envolva toda a organização quando um caso de assédio for confirmado como fundamentado.	Número de casos de assédio que são apresentados no canal de ética; Número de casos de assédio no canal de ética que são considerados fundamentados pela equipa de conformidade; Nível de resolução (%) e qualidade de tratamento dos casos de assédio considerados fundamentados.	Global

07. Prevenção da prática de assédio no trabalho (cont.)

Medida	Objetivo	Departamentos responsáveis e envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores	Região	Observações
iv. Disponibilização de novas formações em Ética, internamente, que incluem, entre outros temas, a importância da prevenção do assédio.	Sensibilizar e formar sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade das nossas pessoas.	Ethics & Compliance, EDP.	A definir consoante necessidades do projeto.	Disponibilização das formações a todos os colaboradores.	Número de colaboradores que completaram as formações.	Global	Uma formação já se realizou em Portugal e Espanha (EDPR e EDPE), sobre o tema da ética em geral e depois é utilizado o método de estudo de caso, um dos estudos de caso é sobre questões de assédio.
v. Monitorização de nova legislação relacionada com o tema de gestão de denúncias, em particular a proteção de denunciadores, nos países onde a EDP, opera para revisão do procedimento, documentação e respetiva capacitação.	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Ethics & Compliance, EDP.	N/A	Promover uma cultura de transparência em que todos se sintam à vontade para falar através da disponibilização de documentação de suporte ao novo Sistema de Gestão de Denúncias da EDP.	Revisão da documentação e formação em gestão de denúncias.	Global	

Monitorização e Colaboração

As medidas previstas no Plano são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela EDP de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria, através de fóruns deliberativos e consultivos no seu modelo de governo que garantem a aceleração e monitorização dos temas que impactam a igualdade de género, como as matérias abordadas na Comissão de Ética.

Tanto a monitorização como a implementação do Plano definido e as suas métricas relevantes são geridas periodicamente pela equipa P&OD. Estas são abordadas e deliberadas em sede de Conselho de Administração Executivo e no Comité de Recursos Humanos e Diversidade, anualmente. Adicionalmente, está prevista a implementação de um Comité global bianual dedicado a acompanhar com maior detalhe os temas relativos à Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença.

Comités de Gestão – estruturados em função da sua natureza corporativa ou de negócio e que contribuem para partilha de informação e processo de decisão da EDP

Principais responsabilidades

O Conselho de Administração Executivo é o órgão responsável pela gestão das atividades da Sociedade, nos termos previstos no Código das Sociedades Comerciais e no Contrato de Sociedade.

Conselho de Administração Executivo

Nos termos do Artigo 17.º do Contrato de Sociedade, compete ao Conselho de Administração Executivo, nomeadamente:

- Fixar os objetivos e as políticas de gestão da Sociedade e do Grupo EDP;
- Elaborar os planos de atividade e financeiros anuais;
- Gerir os negócios sociais e praticar todos os atos e operações relativos ao objeto social que não caibam na competência atribuída a outros órgãos da Sociedade;

Informação prevista no Regulamento Interno do Conselho de Administração Executivo (CAE) em edp.com, Sobre Nós, Conselho de Administração Executivo

- Representar a Sociedade em juízo e fora dele, ativa e passivamente, podendo desistir, transigir e confessar em quaisquer pleitos e, bem assim, celebrar convenções de arbitragem;
- Adquirir, vender ou, por qualquer forma, alienar ou onerar direitos ou bens imóveis;
- Constituir sociedades e subscrever, adquirir, onerar e alienar participações sociais;
- Deliberar sobre a emissão de obrigações e outros valores mobiliários nos termos da lei e do Contrato de Sociedade, devendo observar limites quantitativos anuais que sejam fixados pelo Conselho Geral e de Supervisão;
- Estabelecer a organização técnico-administrativa da Sociedade e as normas de funcionamento interno, designadamente sobre pessoal e sua remuneração;
- Constituir mandatários com os poderes que julgue convenientes, incluindo os de substabelecer;
- Designar o Secretário da Sociedade e o respetivo suplente;
- Contratar o auditor externo indicado pelo Conselho Geral e de Supervisão nos termos do artigo 22.º, n.º 1, alínea q) do Contrato de Sociedade, e exonerá-lo sob indicação do Conselho Geral e de Supervisão;
 - m) exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei ou pela Assembleia Geral;
- Assegurar que os riscos da Sociedade são identificados, avaliados, controlados e geridos, definir objetivos em matéria de risco, fixar o perfil de risco da Sociedade e coordenar as decisões relativas à gestão de riscos materiais.

Conselho Geral e de Supervisão

No exercício das suas competências, o CGS tem como principal missão assegurar, em permanência:

- O acompanhamento e a supervisão da atividade da administração da Sociedade e das Sociedades Dominadas, cooperando com o CAE e com os demais órgãos e corpos sociais na prossecução do interesse da Sociedade;
- O CGS e os seus membros devem pautar a sua atuação pelo estrito respeito da Lei, dos Estatutos, das deliberações da AG e do presente Regulamento e devem tomar em consideração as recomendações relativas às melhores práticas de governação societária, nomeadamente o Código de Governo das Sociedades do IPCG.

Informação prevista no Regulamento Interno do Conselho Geral e de Supervisão (CGS) em edp.com, Sobre Nós, Conselho de Administração Executivo

Presidente do Conselho de Administração Executivo/ Chief Executive Officer (CEO)

- Presidente do Comité de Recursos Humanos e Diversidade
- Sponsor para a Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença

Comité de Recursos Humanos e Diversidade

- Discutir e alinhar a definição da estratégia de gestão de pessoas da EDP;
- Discutir e alinhar políticas de promoção das melhores práticas em matéria de diversidade e inclusão, propondo a sua incorporação e cumprimento na estratégia da EDP;
- Analisar os principais indicadores relativos aos diferentes segmentos de potencial e discutir e alinhar políticas e instrumentos de desenvolvimento;
- Discutir e partilhar iniciativas que visem o alinhamento cultural e que promovam uma cultura de meritocracia;
- Discutir e emitir parecer sobre o orçamento anual de Recursos Humanos da EDP e acompanhar a sua evolução.

Comissão de Ética

- Propor à CGSS Programas de Ética plurianuais e respetivos Planos anuais preparados pelo Provedor de Ética;
- Promover através dos seus membros, junto das empresas e outras unidades organizacionais, a política de Ética aprovada pelo Grupo e consubstanciada nos Programas de Ética;
- Apreciar os Relatórios trimestrais sobre a execução dos planos anuais de ética do Grupo elaborados pelo Provedor de Ética ou outros elementos sobre o desempenho ético;
- Analisar os processos de infração ao Código de Ética instruídos pelo Provedor de Ética e emitir parecer sobre os mesmos;
- Apreciar as deliberações tomadas pelo Comité de Ética da EDP Energias do Brasil e pelo Comité de Ética da EDP Renováveis que lhe serão enviadas trimestralmente;
- Emitir pareceres, quando solicitado por algum dos órgãos de gestão das empresas que integram o Grupo EDP, sobre práticas ou códigos de conduta nos domínios da Ética ou da deontologia, desenvolvidos no quadro de necessidades específicas, legais ou regulamentares;
- Zelar continuamente pela adequação do Código de Ética e dos procedimentos dele decorrentes às necessidades do Grupo EDP e promover revisões, no mínimo bienais, daquele documento, devidamente suportadas em relatório de revisão a enviar à CGSS para aprovação;
- A composição do Comité de Ética é divulgada na página da EDP na Internet.

Conselho Global de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença

Conselho de carácter consultivo, constituído pelos elementos do Conselho de Administração Executivo e Gestores de Topo com responsabilidade do tema de Pessoas, Ética, Sustentabilidade, Inovação Social, entre outros temas diretamente relacionados com as matérias ESG, que se reúnem 1 a 2 vezes por ano, consoante necessidade e pertinência dos temas estratégicos de DEIP, para:

- Promover a corresponsabilização sobre o que está a ser implementado, quais os seus outputs e discutir próximos passos estratégicos e táticos;
- Partilhar conhecimento, experiências e as melhores práticas, que garantam uma boa tomada de decisão.

People & Organizational Development Unit (P&OD)

- Garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- Constituir equipas de trabalho ou remeter para as estruturas organizativas adequadas a implementação das medidas e definir os respetivos prazos;
 - Garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade, bem como a sua articulação com outras intervenções transversais, como o Processo Ético ou o relacionamento com Fornecedores, entre outras; e,
 - Monitorizar os impactos da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.

O balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores internos de igualdade de género são divulgados anualmente no Relatório Integrado e no Relatório de Pessoas e Organização do Grupo EDP, em relatos equivalentes em matérias ESG ou Ética, entre outros. A EDP, por ser uma empresa certificada em matéria de conciliação e igualdade, especificamente com a certificação efr–Empresa Familiarmente Responsável promovida pela Fundación Másfamilia, requer um acompanhamento semestral de todas as medidas e de todos os indicadores no âmbito da igualdade de género, sendo esta monitorização alvo de auditorias anuais internas e externas. Para efeitos, a EDP, já certificada, ampliou o âmbito desta certificação a nível global, dando continuidade à sua estratégia de promoção das matérias de conciliação e igualdade.

Como anteriormente referido, o Inclusion Office (P&OD) surge como um instrumento para alavancar e disseminar a inclusão na EDP, através de uma operacionalização multidisciplinar, permitindo, por um lado, manter o investimento do Grupo na implementação de medidas com as quais se compromete, através da manutenção e estabelecimento de parcerias e colaborações com outras entidades, integrando grupos de trabalho e participando em fóruns e seminários e, por outro lado, abrir este tema na organização, possibilitando que qualquer pessoa no Grupo EDP se possa envolver ativamente nos temas e iniciativas de DEIP.

Esta abordagem integrada fomenta a partilha de melhores práticas entre colaboradores, empresas e entidades de vários sectores a nível nacional e internacional contribuindo para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas diversas organizações e na sociedade em geral.

Todas as medidas que promovem a diversidade, equidade, inclusão, bem-estar, conciliação, proteção da parentalidade ou flexibilidade espacial e temporal são dotadas de orçamento próprio, com revisão anual e de acordo com a estratégia de negócio de gestão de pessoas.

Conclusão

4

We Choose Earth

Liderar a transição energética é um desafio e um compromisso com ambições claras até 2026. Como reforçado no plano de negócios comunicado ao mercado, a EDP endereça este desígnio através destes 3 pilares estratégicos, sendo um deles a excelência ESG (*Environmental, Social, and Governance*) e uma organização à prova de futuro.

Neste pilar, para além de ambicionamos ser coal free até 2025, gerar energia 100% renovável até 2030 e net zero até 2040, a promoção de um local trabalho diverso e inclusivo é uma das componentes críticas. Assumimos publicamente objetivos de Diversidade, Inclusão, Equidade e Sentimento de Pertença, nomeadamente os 31% de representatividade feminina na força de trabalho e em posições de liderança.

Estas metas traduzem o compromisso da EDP em contribuir para o desenvolvimento sustentável e para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores do Grupo, eliminando barreiras ao longo da sua jornada profissional, potenciar um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional e promover, sempre, a igualdade de género.

Para além do acompanhamento e compromisso do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão da EDP na melhoria contínua das condições laborais, da aposta clara no mérito e na eficiência, há, por parte destes órgãos, um foco na diversidade e na inclusão na medida em que tem vindo a tornar-se um fator cada vez mais crítico de sucesso, estando verdadeiramente presente na agenda estratégica da gestão de pessoas na EDP.

Para o Plano 2024-2025, a EDP continua determinada em percorrer este caminho, bem como em reforçar a sua diversidade noutros parâmetros, porque considera que é através da inclusão dessa diversidade que é possível aportar novas abordagens e mais valor para o negócio. As 38 medidas deste plano, com investimento global de cerca de 330k€ e o envolvimento de mais de 20 stakeholders internos evidencia o papel que queremos continuar a ter a nível da igualdade de género.

We choose Earth, porque escolhemos promover uma cultura que atrai e potencia talento, que estimula o desenvolvimento pessoal e profissional, que aposta na flexibilidade, na colaboração e envolvimento de todos/as, que reconhece e recompensa a excelência e o mérito, que valoriza a individualidade, e que cria um ambiente de bem-estar, de respeito, de igualdade de oportunidades e de produtividade para todas as pessoas.

Lisboa, 15 de setembro de 2024
EDP – Energias de Portugal, S.A.

Anexos

5

2023	UN	Grupo	Portugal	Espanha	América do Sul	América do Norte	Resto do Mundo	APAC
EMPREGO								
Colaboradores	#	13.041	5.682	2.140	3.313	1.073	613	400
Colaboradores masculinos	%	70,8	71,6	68,9	70,5	66,1	63,9	64,8
Colaboradores femininos	%	28,8	28,4	31,1	24,1	29,2	36,1	35,3
Não declarado	%	0,4	0	0	0	4,8	0	0
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	29,2	32,3	29,8	20,5	26,9	26,1	29,3
Colaboradores por tipo de contrato	#	12.907	5.682	2.090	3.133	1.073	529	400
Órgão Sociais Executivos	#	54	32	0	22	0	0	0
Masculino	#	40	21	0	19	0	0	0
Feminino	#	14	11	0	3	0	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Quadro Permanente	#	12.735	5.599	2.090	3.111	1.014	522	399
Masculino	#	9.039	4.025	1.430	2.316	669	341	258
Feminino	#	3.645	1.574	660	795	294	181	141
Não declarado	#	51	0	0	0	51	0	0
Contratos a termo	#	118	51	0	0	59	7	1
Masculino	#	67	23	0	0	40	3	1
Feminino	#	51	28	0	0	19	4	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores por tipo de ocupação	#	12.907	5.682	2.090	3.133	1.073	529	400
Full-Time	#	12.903	5.679	2.090	3.133	1.073	528	400
Masculino	#	9.144	4.068	1.430	2.335	709	343	259
Feminino	#	3.708	1.611	660	798	313	185	141
Não declarado	#	51	0	0	0	51	0	0
Part-time	#	4	3	0	0	0	1	0
Masculino	#	2	1	0	0	0	1	0
Feminino	#	2	2	0	0	0	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores com necessidades especiais	#	196	71	17	65	43	0	0
Masculino	#	105	40	10	31	24	0	0
Feminino	#	85	31	7	34	13	0	0
Não declarado	#	6	0	0	0	6	0	0

2022	UN	Grupo	Portugal	Espanha	América do Sul	América do Norte	Resto do Mundo	APAC
EMPREGO								
Colaboradores	#	13.211	5.716	2.119	3.328	1.041	476	531
Colaboradores masculinos	%	72,11	72,27	70,65	75,45	65,99	64,92	73,82
Colaboradores femininos	%	27,49	27,73	29,35	24,55	28,92	35,08	26,18
Não declarado	%	0,4	0	0	0	5,09	0	0
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	28,36	32,39	27,44	21,46	23,36	23,19	34,38
Colaboradores por tipo de contrato	#	1.3211	5.716	2.119	3.328	1.041	476	531
Órgão Sociais Executivos	#	53	32	0	21	0	0	0
Masculino	#	37	21	0	16	0	0	0
Feminino	#	16	11	0	5	0	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Quadro Permanente	#	13.024	5.628	2.116	3.307	972	470	531
Masculino	#	9.416	4.084	1.495	2.495	643	307	392
Feminino	#	3.555	1.544	621	812	276	163	139
Não declarado	#	53	0	0	0	53	0	0
Contratos a termo	#	134	56	3	0	69	6	0
Masculino	#	74	26	2	0	44	2	0
Feminino	#	60	30	1	0	25	4	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores por tipo de ocupação	#	13.211	5.716	2.119	3.328	1.041	476	531
Full-Time	#	13.205	5.711	2.119	3.328	1.041	475	531
Masculino	#	9.526	4.131	1.497	2.511	687	308	392
Feminino	#	3.626	1.580	622	817	301	167	139
Não declarado	#	53	0	0	0	53	0	0
Part-time	#	6	5	0	0	0	1	0
Masculino	#	1	0	0	0	0	1	0
Feminino	#	5	5	0	0	0	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores com necessidades especiais	#	191	72	18	70	31	0	0
Masculino	#	110	44	11	36	19	0	0
Feminino	#	81	28	7	34	12	0	0
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0

(cont.)	UN	Grupo	Portugal	Espanha	América do Sul	América do Norte	Resto do Mundo	APAC
Entradas de colaboradores*	#	2.064	521	272	595	381	161	134
Masculino	#	1.216	302	175	437	118	113	71
Feminino	#	642	219	97	158	57	48	63
Não declarado	#	206	0	0	0	206	0	0
Rácio F/M de novas entradas	x	0,53	0,73	0,55	0,36	0,48	0,42	0,89
Saídas de colaboradores	#	1.553	474	135	487	251	49	157
Masculino	#	1.140	336	102	370	177	31	124
Feminino	#	400	138	33	117	61	18	33
Não declarado	#	13	0	0	0	13	0	0
Índice de rotatividade ou turnover	%	11,76	8,29	6,37	14,63	24,11	10,29	29,57
Masculino	%	11,97	8,13	6,81	14,74	25,76	10,03	31,63
Feminino	%	11,02	8,71	5,31	14,32	20,27	10,78	23,74
Não declarado	%	24,53	0	0	0	24,53	0	0
Remuneração Média Fixa Anualizada		3.686,15	3.314,44	4.307,62	1.912,78	10.163,24	3.869,14	3.460,83
Masculino	€	3.630,6	3.226,96	4.467,14	1.876,69	10.622,75	4.205,95	3.264,55
Feminino	€	3.824,61	3.542,49	3.922,9	2.023,39	10.161,8	3.281,95	4.146,85
Não declarado	€	4.232,47	0	0	0	4.232,47	0	0
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,053	1,098	0,878	1,078	0,957	0,780	1,270
Colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	625	234	118	197	40	23	13
Masculino	#	397	153	79	118	24	12	11
Feminino	#	228	81	39	79	16	11	2
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Colaboradores que gozaram da licença de parentalidade	#	459	165	118	106	37	20	13
Masculino**	#	236	84	79	29	24	9	11
Feminino	#	223	81	39	77	13	11	2
Não declarado	#	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram de licenças de parentalidade	#	98,06	100	94,17	99,06	97,5	95,65	100
Masculino	#	98,33	100	95,71	100	95,83	100	100
Feminino	#	98,67	100	96,97	98,70	100	90,91	100
Não declarado	#	-	-	-	-	-	-	-

*Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Quadro Permanente

**Estes valores não incluem informação de colaboradores masculinos que gozaram licença de parentalidade na América do Sul.

2021	UN	Grupo	Portugal	Espanha	América do Sul	América do Norte	Resto do Mundo	APAC
EMPREGO								
Colaboradores	#	12.223	5.716	2.021	3.226	909	352	12
Colaboradores masculinos	%	73,34	73,39	72,44	75,73	71,07	61,65	75
Colaboradores femininos	%	26,66	26,61	27,56	24,27	28,93	38,35	25
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	26,47	29,09	26,57	19,91	23,76	21,54	0
Colaboradores por tipo de contrato	#	12.236	5.716	2.021	3.226	909	352	12
Órgão Sociais Executivos	#	58	33	0	25	0	0	0
Masculino	#	42	22	0	20	0	0	0
Feminino	#	16	11	0	5	0	0	0
Quadro Permanente	#	12.126	5.650	2.010	3.201	909	344	12
Masculino	#	8.898	4.153	1.454	2.423	646	213	9
Feminino	#	3.228	1.497	556	778	263	131	3
Contratos a termo	#	52	33	11	0	0	8	0
Masculino	#	34	20	10	0	0	4	0
Feminino	#	18	13	1	0	0	4	0
Colaboradores por tipo de ocupação	#	12.236	5.716	2.021	3.226	909	352	12
Full-Time	#	12.189	5.710	1.990	3.226	909	342	12
Masculino	#	8.967	4.193	1.460	2.443	646	216	9
Feminino	#	3.222	1.517	530	783	263	126	3
Part-time	#	46	6	31	0	0	9	0
Masculino	#	7	2	4	0	0	1	0
Feminino	#	40	4	27	0	0	9	0
Colaboradores com necessidades especiais	#	179	71	17	67	21	3	0
Masculino	#	98	40	10	34	12	2	0
Feminino	#	81	31	7	33	9	1	0
Entradas de colaboradores*	#	1.599	471	229	434	316	137	12
Masculino	#	1.047	306	153	291	213	75	9
Feminino	#	552	165	76	143	103	62	3
Rácio F/M de novas entradas	x	0,53	0,54	0,5	0,49	0,48	0,83	0,33
Saídas de colaboradores	#	1.543	570	300	455	183	35	0
Masculino	#	1.180	430	256	333	136	25	0
Feminino	#	363	140	44	122	47	10	0
Índice de rotatividade ou turnover	%	12,61	9,97	14,84	14,10	20,13	9,94	0,00
Masculino	%	13,15	10,25	17,49	13,63	21,05	11,52	0,00
Feminino	%	11,13	9,20	7,90	15,58	17,87	7,41	0,00
Remuneração Média Fixa Anualizada		3.181	3.253	4.362	1.162	6.990	3.891	4.867
Masculino	€	3.133	3.154	4.513	1.139	7.025	4.202	5.191
Feminino	€	3.316	3.527	3.963	1.232	6.905	3.359	3.893
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,06	1,12	0,88	1,08	0,98	0,80	0,75

*Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Permanent Staff

2020	UN	Grupo	Portugal	Espanha	América do Sul	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
Colaboradores	#	11.610	5.815	1.524	3.248	772	251
Colaboradores masculinos	%	74	74	72	77	73	68
Colaboradores femininos	%	26	26	28	23	27	32
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	27	24	15	23	24
Colaboradores por tipo de contrato	#	11.610	5.815	1.524	3.248	772	251
Órgão Sociais Executivos	#	59	33	0	26	0	0
Masculino	#	53	29	0	24	0	0
Feminino	#	6	4	0	2	0	0
Quadro Permanente	#	11.500	5.741	1.521	3.222	772	244
Masculino	#	8.556	4.262	1.101	2.463	563	167
Feminino	#	2.944	1.479	420	759	209	77
Contratos a termo	#	51	41	3	0	0	7
Masculino	#	33	26	3	0	0	4
Feminino	#	18	15	0	0	0	3
Colaboradores por tipo de ocupação	#	11.610	5.815	1.524	3.248	772	251
Full-Time	#	11.568	5.811	1.491	3.248	772	246
Masculino	#	8.638	4.317	1.101	2.487	563	170
Feminino	#	2.930	1.494	390	761	209	76
Part-time	#	42	4	33	0	0	5
Masculino	#	4	0	3	0	0	1
Feminino	#	38	4	30	0	0	4
Colaboradores com necessidades especiais	#	139	69	17	53	0	0
Masculino	#	75	36	11	28	0	0
Feminino	#	64	33	6	25	0	0
Entradas de colaboradores*	#	1.282	426	179	366	229	82
Masculino	#	885	273	115	265	174	58
Feminino	#	397	153	64	101	55	24
Rácio F/M de novas entradas	x	0,45	0,56	0,56	0,38	0,32	0,41
Saídas de colaboradores	#	1.332	462	379	281	118	92
Masculino	#	976	374	229	215	92	66
Feminino	#	356	88	150	66	26	26
Índice de rotatividade ou turnover	%	11,47	7,94	24,87	8,65	15,28	36,65
Masculino	%	11,29	8,66	20,74	8,64	16,34	38,60
Feminino	%	11,99	5,87	35,71	8,67	12,44	32,50
Remuneração Média Fixa Anualizada							
Masculino	€	3.029	3.162	4.583	1.123	7.038	4.134
Feminino	€	3.185	3.481	3.930	1.174	6.817	3.394
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,05	1,10	0,86	1,05	0,97	0,82

*Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Permanent Staff

2019	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
Colaboradores	#	11.660	5.852	1.720	3.158	663	267
Colaboradores masculinos	%	75	76	70	77	73	69
Colaboradores femininos	%	25	24	30	23	27	31
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	26	28	15	24	26
Colaboradores por tipo de contrato	#	11.660	5.852	1.720	3.158	663	267
Órgão Sociais Executivos	#	55	33	0	23	0	0
Masculino	#	51	29	0	22	0	0
Feminino	#	5	4	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11.549	5.783	1.710	3.134	663	259
Masculino	#	8.549	4.370	1.205	2.410	484	180
Feminino	#	2.900	1.413	505	724	179	79
Contratos a termo	#	55	36	10	1	0	8
Masculino	#	24	23	7	1	0	4
Feminino	#	22	13	3	0	0	4
Colaboradores por tipo de ocupação	#	11.660	5.852	1.720	3.158	663	267
Full-Time	#	11.615	5.847	1.684	3.158	663	263
Masculino	#	8.730	4.422	1.208	2.433	484	183
Feminino	#	2.885	1.425	476	725	179	80
Part-time	#	45	5	36	0	0	4
Masculino	#	5	0	4	0	0	1
Feminino	#	40	5	32	0	0	3
Colaboradores com necessidades especiais	#	163	88	21	54	0	0
Masculino	#	92	50	13	29	0	0
Feminino	#	71	38	8	25	0	0
Entradas de colaboradores*	#	1.287	415	150	466	176	80
Masculino	#	897	276	81	345	138	57
Feminino	#	358	118	58	121	38	23
Rácio F/M de novas entradas	x	0,40	0,43	0,72	0,35	0,28	0,40
Saídas de colaboradores	#	1.226	630	92	347	112	45
Masculino	#	923	480	74	264	85	20
Feminino	#	303	150	18	83	27	25
Índice de rotatividade ou turnover	%	10,51	10,77	5,35	10,99	16,89	16,85
Masculino	%	10,57	10,85	6,11	10,85	17,56	10,87
Feminino	%	10,36	10,49	3,54	11,45	15,08	30,12
Remuneração Média Fixa Anualizada							
Masculino	€	3.081	3.127	4.489	1.400	7.043	4.519
Feminino	€	3.235	3.443	3.845	1.467	6.767	3.751
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,05	1,10	0,86	1,05	0,96	0,83

*Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Permanent Staff

2018	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
Colaboradores	#	11.631	6.085	1.674	3.038	596	238
Colaboradores masculinos	%	75	76	72	77	72	63
Colaboradores femininos	%	25	24	28	23	28	37
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	25	25	17	27	40
Colaboradores por tipo de contrato	#	11.631	6.085	1.674	3.038	596	238
Órgão Sociais Executivos	#	59	33	0	26	0	0
Masculino	#	54	29	0	25	0	0
Feminino	#	5	4	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11.521	6.021	1.659	3.012	596	233
Masculino	#	8.685	4.581	1.200	2.326	431	147
Feminino	#	2.836	1.440	459	686	165	86
Contratos a termo	#	51	31	15	0	0	5
Masculino	#	26	13	11	0	0	2
Feminino	#	25	18	4	0	0	3
Colaboradores por tipo de ocupação	#	11.631	6.085	1.674	3.038	596	238
Full-Time	#	11.587	6.084	1.636	3.038	595	234
Masculino	#	8.759	4.623	1.206	2.351	431	148
Feminino	#	2.828	1.461	430	687	164	86
Part-time	#	44	1	38	0	1	4
Masculino	#	6	0	5	0	0	1
Feminino	#	38	1	33	0	1	3
Colaboradores com necessidades especiais	#	169	100	18	51	0	0
Masculino	#	102	63	11	28	0	0
Feminino	#	67	37	7	23	0	0
Entradas de colaboradores	#	641	185	39	303	85	29
Masculino	#	865	319	68	284	154	40
Feminino	#	352	143	39	113	29	28
Rácio F/M de novas entradas	x	0,41	0,45	0,57	0,40	0,19	0,70
Saídas de colaboradores	#	702	415	31	188	53	15
Masculino	#	935	547	74	220	72	22
Feminino	#	265	133	19	81	18	14
Índice de rotatividade ou turnover	%	6,07	7,09	1,84	5,96	8,41	6,05
Masculino	%	6,18	7,17	1,82	6,17	9,05	3,66
Feminino	%	5,73	6,81	1,89	5,27	6,78	10,71
Colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	339	178	73	30	36	22
Masculino	#	337	140	36	126	27	8
Feminino	#	134	43	38	30	9	14
Colaboradores que gozaram licença de parentalidade	#	339	178	73	30	36	22
Masculino	#	205	135	35	n.d.	27	8
Feminino	#	134	43	38	30	9	14
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade	%	99	100	100	93	100	99
Masculino	%	100	100	100	n.d.	100	100
Feminino	%	98	100	100	93	100	93
Remuneração Média Fixa Anualizada		3.181	3.223	4.357	1.419	7.016	3.181
Masculino	€	3.027	3.130	4.337	1.411	6.536	4.527
Feminino	€	3.147	3.394	3.691	1.436	6.245	3.719
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,04	1,08	0,85	1,02	0,96	0,82

2017	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
Colaboradores	#	11.657	6.326	1.680	2.945	502	204
Colaboradores masculinos	%	76	77	73	77	69	62
Colaboradores femininos	%	24	23	27	23	31	38
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	25	27	16	24	32
Colaboradores por tipo de contrato	#	11.657	6.326	1.680	2.945	502	204
Órgão Sociais Executivos	#	53	30	0	23	0	0
Masculino	#	50	28	0	22	0	0
Feminino	#	3	2	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11.534	6.252	1.660	2.921	502	199
Masculino	#	8.762	4.813	1.217	2.259	348	125
Feminino	#	2.772	1.439	443	662	154	74
Contratos a termo	#	70	44	20	1	0	5
Masculino	#	38	21	16	0	0	1
Feminino	#	32	23	4	1	0	4
Colaboradores por tipo de ocupação	#	11.657	6.326	1.680	2.945	502	204
Full-Time	#	11.619	6.324	1.650	2.945	502	198
Masculino	#	8.846	4.862	1.231	2.281	348	124
Feminino	#	2.773	1.462	419	664	154	74
Part-time	#	38	2	30	0	0	6
Masculino	#	4	0	2	0	0	2
Feminino	#	34	2	28	0	0	4
Colaboradores com necessidades especiais	#	184	111	18	55	0	0
Masculino	#	116	75	11	30	0	0
Feminino	#	68	36	7	25	0	0
Entradas de colaboradores	#	939	311	128	318	135	47
Masculino	#	650	205	84	232	104	25
Feminino	#	289	106	44	86	31	22
Rácio F/M de novas entradas	x	0,44	0,52	0,52	0,37	0,30	0,88
Saídas de colaboradores	#	1.198	450	339	331	58	20
Masculino	#	892	373	224	244	42	9
Feminino	#	306	77	115	87	16	11
Índice de rotatividade ou turnover	%	9,04	5,92	13,10	10,99	20,89	17,18
Masculino	%	8,56	5,81	11,83	10,39	23,14	14,05
Feminino	%	10,56	6,29	16,53	13,07	16,04	22,30
Colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	440	195	62	132	31	20
Masculino	#	302	138	31	101	25	7
Feminino	#	138	57	31	31	6	13
Colaboradores que gozaram licença de parentalidade	#	334	191	61	31	31	20
Masculino	#	196	134	30	n.d.	25	7
Feminino	#	138	57	31	31	6	13
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade	%	98	99	100	95	100	100
Masculino	%	100	99	100	100	100	100
Feminino	%	95	100	100	77	100	100
Remuneração Média Fixa Anualizada	€	3.188	3.216	4.179	1.656	6.925	6.823
Masculino	€	3.164	3.165	4.358	1.653	7.165	7.322
Feminino	€	3.264	3.386	3.685	1.666	6.382	6.015
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,03	1,07	0,85	1,01	0,89	0,82

2016	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
Colaboradores	#	11.992	6.537	1.886	2.961	422	186
Colaboradores masculinos	%	76	78	73	78	67	62
Colaboradores femininos	%	24	22	27	22	33	38
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	24	75	17	28	35
Colaboradores por tipo de contrato	#	11.992	6.537	1.886	2.961	422	186
Órgão Sociais Executivos	#	53	31	1	21	0	0
Masculino	#	50	29	1	20	0	0
Feminino	#	3	2	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11.874	6.464	1.867	2.938	422	183
Masculino	#	9.076	5.042	1.357	2.279	283	115
Feminino	#	2.798	1.422	510	659	139	68
Contratos a termo	#	65	42	18	2	0	3
Masculino	#	37	21	13	2	0	1
Feminino	#	28	21	5	0	0	2
Colaboradores por tipo de ocupação	#	11.992	6.537	1.886	2.961	422	186
Full-Time	#	11.953	6.536	1.854	2.961	422	180
Masculino	#	9.157	5.092	1.367	2.301	283	114
Feminino	#	2.796	1.444	487	660	139	66
Part-time	#	39	1	32	0	0	6
Masculino	#	6	0	4	0	0	2
Feminino	#	33	1	28	0	0	4
Colaboradores com necessidades especiais	#	196	121	18	57	0	0
Masculino	#	128	84	12	32	0	0
Feminino	#	68	37	6	25	0	0
Entradas de colaboradores	#	722	232	75	295	94	26
Masculino	#	509	157	52	215	70	15
Feminino	#	213	75	23	80	24	11
Rácio F/M de novas entradas	x	0,42	0,48	0,44	0,37	0,34	0,73
Saídas de colaboradores	#	814	377	52	307	59	19
Masculino	#	632	292	45	234	47	14
Feminino	#	182	85	7	73	12	5
Índice de rotatividade ou turnover	%	6,38	4,61	3,39	10,15	19,01	12,20
Masculino	%	6,18	4,35	3,55	9,71	21,63	12,29
Feminino	%	7,03	5,52	2,96	11,69	13,64	12,03
Colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	399	153	73	139	19	15
Masculino	#	273	109	40	101	13	10
Feminino	#	126	44	33	38	6	5
Colaboradores que gozaram licença de parentalidade	#	297	151	72	40	19	15
Masculino	#	171	107	39	2	13	10
Feminino	#	126	44	33	38	6	5
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade	%	99	100	100	n.d.	100	100
Masculino	%	100	100	100	n.d.	100	100
Feminino	%	98	100	100	95	100	100
Remuneração Média Fixa Anualizada	€	3.095	3.184	4.250	1.516	7.215	3.993
Masculino	€	3.075	3.139	4.427	1.507	7.565	4.408
Feminino	€	3.158	3.343	3.779	1.547	6.503	3.316
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,03	1,07	0,85	1,01	0,86	0,76

2015	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
Colaboradores	#	12.084	6.683	1.863	2.972	383	183
Colaboradores masculinos	%	77	78	73	78	67	66
Colaboradores femininos	%	23	22	27	22	33	34
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	23	22	26	18	23	32
Colaboradores por tipo de contrato	#	12.084	6.683	1.863	2.972	383	183
Órgão Sociais Executivos	#	54	33	1	20	0	0
Masculino	#	51	31	1	19	0	0
Feminino	#	3	2	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11.925	6.560	1.858	2.950	383	174
Masculino	#	9.177	5.143	1.358	2.303	258	115
Feminino	#	2.748	1.417	500	647	125	59
Contratos a termo	#	105	90	4	2	0	9
Masculino	#	65	55	4	1	0	5
Feminino	#	40	35	0	1	0	4
Colaboradores por tipo de ocupação	#	12.084	6.683	1.863	2.972	383	183
Full-Time	#	12.055	6.681	1.837	2.972	383	182
Masculino	#	9.288	5.228	1.360	2.323	258	119
Feminino	#	2.767	1.453	477	649	125	63
Part-time	#	29	2	26	0	0	1
Masculino	#	5	1	3	0	0	1
Feminino	#	24	1	23	0	0	0
Colaboradores com necessidades especiais	#	199	113	25	56	0	5
Masculino	#	126	75	18	30	0	3
Feminino	#	73	38	7	26	0	2
Entradas de colaboradores	#	774	283	80	275	110	26
Masculino	#	553	201	42	218	78	14
Feminino	#	221	82	38	57	32	12
Rácio F/M de novas entradas	x	0,40	0,41	0,90	0,26	0,41	0,86
Saídas de colaboradores	#	736	332	82	255	46	21
Masculino	#	575	279	66	183	36	11
Feminino	#	161	53	16	72	10	10
Índice de rotatividade ou turnover	%	6,32	4,58	4,29	9,39	22,32	13,06
Masculino	%	6,13	4,55	3,87	9,18	24,15	10,59
Feminino	%	6,96	4,69	5,49	10,10	18,50	17,74
Colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	409	135	100	128	29	17
Masculino	#	272	91	48	99	25	9
Feminino	#	137	44	52	29	4	8
Colaboradores que gozaram licença de parentalidade	#	309	134	100	29	29	17
Masculino	#	172	90	48	n.d.	25	9
Feminino	#	137	44	52	29	4	8
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade	%	100	100	100	98	100	100
Masculino	%	100	100	100	n.d.	100	100
Feminino	%	99	100	100	93	100	100
Remuneração Média Fixa Anualizada	€	3.042	3.126	4.284	1.491	7.101	4.022
Masculino	€	3.026	3.085	4.471	1.480	7.465	4.331
Feminino	€	3.098	3.271	3.773	1.529	6.351	3.433
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,02	1,06	0,84	0,85	0,79	1,03

Descrição de áreas de responsabilidade interna para com as medidas previstas no Plano de Igualdade

BRAND Brand

CAE Conselho de Administração Executivo

CCG Centro Corporativo Global

COM Communication

C&IC Compliance & Internal Control

EDPE EDP Espanha

EDPP EDP Produção

EDPSG EDP Global Solutions

EGT Equipa de Gestão de Topo

ETH Ethics Office

L&G Legal & Governance

P&OD People & Organizational Development

Saúde e Bem-Estar

SICO Social Impact Coordination Office

SS&BC Safety, Security & Business Continuity

SUST Sustainability

UPG Unidade de Procurement Global

