



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Grupo EDP

**Relatório de avaliação dos potenciais impactos do
respeito pelos Direitos Humanos e Laborais**

2017



Índice

| | |
|---|----|
| 1. Âmbito do relatório..... | 3 |
| 2. Compromissos da EDP relativamente a Direitos Humanos e Laborais..... | 3 |
| 3. Reconhecimento da transparência das nossas operações | 4 |
| 4. Objectivos 2020..... | 4 |
| 6. Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos – síntese do trabalho realizado em 2017 | 7 |
| 7. Análise das respostas em 2017 | 7 |
| 7.1. Planos de ação..... | 8 |
| 7.2. Compliance..... | 9 |
| 7.3 Inclusão de grupos vulneráveis | 9 |
| 8. Conclusões..... | 10 |
| Anexo Questionário de monitorização Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP no ano 2017 | 11 |



1. Âmbito do relatório

Este relatório está em linha com o relatório de respeito dos Direitos Humanos e Práticas Laborais publicado pela primeira vez em 2015, de acordo com os Princípios Ruggie, adotados pelo Conselho dos Direitos Humanos

O corrente relatório faz o progresso dos temas considerados mais relevantes e providencia a nossa abordagem para o futuro.

Abrange todas as Unidades de Negócio e Empresas do Grupo EDP, empresas participadas e parcerias sobre as quais o Grupo detém o controlo de gestão e todos os seus colaboradores e dirigentes, bem como os seus fornecedores.

2. Compromissos da EDP relativamente a Direitos Humanos e Laborais

Maio 2017

Em linha com os princípios de Direitos Humanos no Código de Ética e em aplicação dos princípios orientadores para empresas, do Conselho dos Direitos Humanos da ONU, a EDP declarou 11 compromissos

1. Agir em total conformidade com a legislação e a regulamentação das regiões onde opera, com integridade e boa governação, promovendo o respeito pelos direitos humanos e as práticas laborais condignas, na sua esfera de influência e na cadeia de valor, incluindo junto dos seus colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes.
2. Respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores para Empresas – Quadro Ruggie.
3. Ser contra a detenção arbitrária, tortura ou execução e a favor das liberdades de consciência, religiosa, de organização, de associação, de opinião, de expressão e do direito à privacidade e à propriedade.
4. Não empregar mão-de-obra infantil ou forçada nem pactuar com tais práticas por parte de terceiros com quem estabeleça relações.
5. Respeitar a liberdade de associação sindical e reconhecer o direito à negociação coletiva.
6. Orientar as suas políticas e procedimentos laborais no sentido de impedir a discriminação injustificada ou o tratamento diferenciado em função da origem étnica ou social, género, orientação sexual, idade, credo, estado civil, deficiência, orientação política, opinião, naturalidade ou associação sindical.
7. Dar prioridade à segurança, à saúde e ao bem-estar dos colaboradores, assegurando o desenvolvimento de adequados sistemas de gestão da saúde e segurança ocupacional;
8. Respeitar, promover e assegurar condições de trabalho condignas e não tolerar atos de violência psicológica e de coação moral.
9. Propiciar regularmente informação e formação em matéria de Direitos Humanos e de práticas laborais aos seus colaboradores, parceiros e cadeia de valor – fornecedores e clientes.
10. Manter uma relação de proximidade com as comunidades das regiões onde atua, estabelecendo diálogo regular, aberto e franco, procurando conhecer as suas necessidades, respeitando a sua



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

integridade cultural e procurando contribuir para a melhoria das condições de vida das populações locais, reconhecendo os direitos das minorias étnicas e dos povos indígenas.

11. Respeitar o princípio da precaução, quando das suas atividades possam resultar danos sérios e irreversíveis para a vida ou a saúde humana ou para o ambiente que, ainda que incertos, sejam cientificamente plausíveis, tomando medidas para evitar ou mitigar esses efeitos.

É também compromisso público da EDP manter um Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais, para identificação de riscos e atuação de modo a evitar, minimizar ou reparar eventuais impactos negativos decorrentes dos seus negócios e das suas atividades.

Mais detalhe sobre a abordagem da EDP e o respeito pelos Direitos Humanos em: www.edp.com/pt-pt/sustentabilidade/dimensao-social/direitos-humanos

3. Reconhecimento da transparência das nossas operações



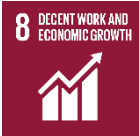


Em 2017, o Grupo EDP foi reconhecido, pelo sexto ano consecutivo, como uma das Empresas mais éticas do mundo. E, na lista das World's Most Ethical Companies de 2017, o Ethisphere Institute identificou 124 Empresas em 19 países, sendo o Grupo EDP uma das apenas seis representantes do setor de energia e das utilities. Além disso, o Grupo EDP obteve a sua pontuação mais alta de sempre no Dow Jones Sustainability Index, mantendo o 10º lugar na classificação mundial. O Grupo EDP foi também reconhecido, em 2017, como a primeira Empresa totalmente integrada.

4. Objectivos 2020

Os objectivos e metas de sustentabilidade apresentados na tabela abaixo, materializam as expectativas do Grupo EDP relativamente a todos a quem nos associamos no desenvolvimento das nossas actividades em todas as geografias onde operamos, de acordo com os Princípios Ruggie, adotados pelo Conselho dos Direitos Humanos



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS
Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito
pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

| Eixo estratégico da EDP | Indicador | Meta para 2020 | Alinhamento com o objectivo de desenvolvimento sustentável (ODS) |
|--|--|--|--|
| Melhorar a confiança | | | |
| Manter a EDP reconhecida como uma das companhias mais éticas do Mundo | Proteger os Direitos Humanos na cadeia de fornecimento | 4ª etapa- Planos de melhoria nos casos relevantes; ajustamento de políticas de compras |  |
| Avaliar e auditar os fornecedores | Fornecedores críticos avaliados pelos critérios ESG | 100% | |
| | Prestadores de serviços com riscos ESG auditados | 100% | |
| Desenvolver as nossas pessoas | | | |
| Promover o aumento da diversidade | Colaboradores femininos | 27% |  |
| Atingir 100% na certificação SST (incluindo fornecedores expostos a riscos elevados) | Certificação OHSAS 18001 | 100% |  |
| | Fornecedores expostos a riscos elevados de SST certificados | 100% | |
| Gerir Assuntos Climáticos e de Ambiente | | | |
| Atingir 100% em certificação ambiental das actividades operacionais do Grupo (incluindo fornecedores expostos a riscos elevados) | Fornecedores expostos a riscos elevados de ambiente certificados | 100% |   |



5. Monitorização do progresso

No sentido de procurar garantir o respeito pelos compromissos acima expressos, o Grupo EDP desenvolve as adequadas ações de monitorização em todas as suas Unidades de Negócio e novos projetos ou empreendimentos, incluindo fusões e aquisições, bem como junto de parceiros e cadeia de valor – fornecedores, prestadores de serviços, *joint ventures*, agentes e clientes.

Este processo de monitorização destina-se a verificar as práticas efetivas, avaliar o grau de cumprimento dos princípios e compromissos assumidos, particularmente dos grupos identificados como mais vulneráveis, identificar os riscos potenciais, desenvolver as ações indispensáveis para os evitar e gerir e, se inevitável, desenvolver as iniciativas de mitigação necessárias ou promover a sua remediação e reparação.

Fazem parte deste processo de monitorização:

- a avaliação do desempenho ético, que culmina com a produção anual de um relatório exclusivamente dedicado a essa matéria, e onde se dá conta das mais importantes iniciativas ligadas à ética, e é feito o balanço das reclamações éticas no Grupo. O relatório do Provedor de Ética pode ser consultado em: https://www.edp.com/sites/default/files/portal.com/documents/relatorio_provedor_etica_2017_pt.pdf
- a avaliação e análise de forma sistemática do nível de risco dos fornecedores, que culmina com a elaboração de conteúdos apresentados no Relatório Anual de Sustentabilidade. Este relatório pode ser consultado em: www.edp.com/sites/default/files/portal.com/proposta_ponto_1_-_relatorio_de_sustentabilidade_2017_pt_-_vf.pdf
- o processo de selecção e avaliação de desempenho de fornecedores. O detalhe d informação relativa à gestão da relação com os fornecedores pode ser consultada em: www.edp.com/en/suppliers/sustainable-procurement/risk-management-in-the-supply-chain/risk-analysis
- a auto declaração dos representantes das empresas e atividades desenvolvidas em todas as geografias, de acordo com os Princípios Ruggie, adotados pelo Conselho dos Direitos Humanos, no Quadro «Proteger, Respeitar e Remediar», da ONU – "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" - cfr. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Os resultados da análise das mencionadas auto-declarações apresentam-se neste relatório e foram suportadas num questionário de monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais.



6. Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos – síntese do trabalho realizado em 2017

À semelhança dos anos anteriores, em 2017, o processo de avaliação do respeito pelos Direitos Humanos do Grupo EDP assentou no Programa de Monitorização dos Direitos Humanos lançado conjuntamente pelas Direções de Sustentabilidade e de Auditoria Interna e Compliance.

Foi suportado num questionário de verificação do respeito pelos Direitos Humanos e práticas laborais relativamente:

- ✓ aos procedimentos;
- ✓ aos seguintes temas:
 - respeito pela dignidade e direitos humanos e rejeição de qualquer forma de trabalho forçado ou de trabalho infantil, perseguição, discriminação, abusos ou outros tipos de violência física ou psicológica.
 - satisfação dos requisitos estabelecidos em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- ✓ aos seguintes *stakeholders*: colaboradores; fornecedores; clientes e comunidades.

Em anexo disponibiliza-se o questionário dirigido a representantes do universo de empresas do perímetro de consolidação do Grupo EDP.

7. Análise das respostas em 2017

Procedimentos

Em termos de procedimentos os representantes das várias empresas do Grupo EDP declararam que são necessárias melhorias ao nível da comunicação (canais de denúncia) a concretizar através de investimento em formação e desenvolvimento de programas relativos a Direitos Humanos.

Temas

Os temas relatados incidiram sobre práticas identificadas quer a colaboradores, quer a fornecedores tendo sido apreciadas e resolvidas pelo Comité de Ética do Grupo EDP e pelos Comités de Ética das empresas subsidiárias (EDP Brasil e EDP Renováveis) nos casos aplicáveis. Sendo que a Comissão de Governo Societário e de Sustentabilidade é responsável por supervisionar essas apreciações.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

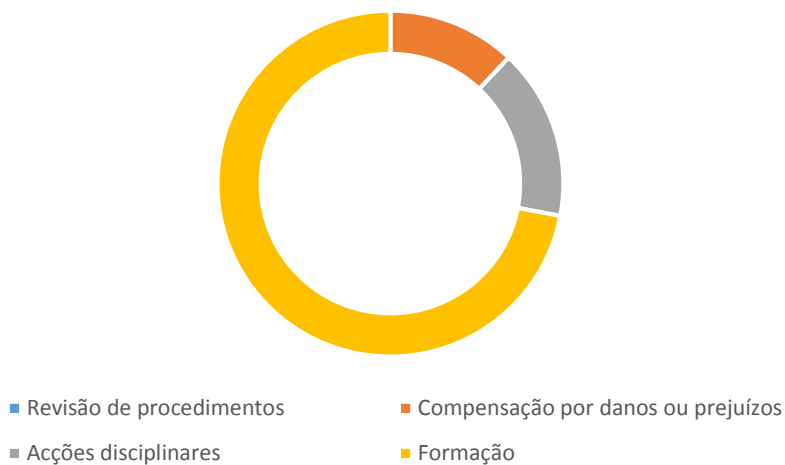
Os casos identificados incidiram sobre os seguintes temas por grupo de *stakeholder*:

| COLABORADORES | FORNECEDORES | COMUNIDADES (incluindo populações indígenas) |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">✓ assédio verbal (# 33)✓ assédio sexual (#2)✓ discriminação racial e étnica (#1)✓ ausência de formação e equipamentos de protecção e segurança (#1) | <ul style="list-style-type: none">✓ assédio verbal (#3)✓ atrasos de salários (#1)✓ utilização de trabalhadores sem contrato (#1) | <ul style="list-style-type: none">✓ não foram identificadas ocorrências de violações de Direitos Humanos envolvendo populações indígenas |

7.1. Planos de ação

As reclamações apresentadas ao Comité de Ética que determinaram o desenvolvimento de acções correctivas tiveram a seguinte tipologia:

Acções determinadas pelo Comité de Ética



“O valor que o Grupo EDP gera é determinado, também, em grande parte, pelo desempenho dos seus fornecedores. Estamos ligados! O nosso sucesso é também o sucesso de todos aqueles com quem, directa ou indirectamente, trabalhamos e partilhamos riscos, que, em conjunto, devemos identificar e saber gerir.”

António Martins da Costa, Membro do CAE, responsável pela Sustentabilidade

Existe um forte compromisso do Grupo EDP em relação à divulgação e promoção da conformidade com o Código de Ética, que inclui um capítulo sobre Direitos Humanos.

O Código de Ética foi amplamente divulgado entre os colaboradores do Grupo, através de mecanismos de comunicação interna, envio individual, entrega a novos colaboradores e publicação na intranet. O Código de Ética encontra-se também anexo aos contratos de



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

trabalho das novas contratações, sendo submetido à sua aprovação por escrito quando entram na empresa. Preveem ainda medidas para combater casos de corrupção e trabalhos escravo e infantil,

A EDP implementou o novo código de conduta do Fornecedor EDP a todos os fornecedores, permitindo uma avaliação transparente e uniforme capaz de alargar os princípios de sustentabilidade a toda a cadeia de valor e promover a melhoria contínua do seu desempenho.

Da mesma forma, na Apresentação de Boas-Vindas, organizada todos os anos para as novas contratações o Grupo EDP, também são explicados os principais conteúdos desses documentos, assim como a existência e o funcionamento do Canal de Ética. Esta informação é publicada na Intranet e no site da empresa.

Depois de concluída, em 2015, a formação em ética para todos os colaboradores do Grupo, foi considerado fundamental alargá-la à cadeia de fornecimento, por forma a permitir: promover um comportamento de acordo com os princípios e compromissos éticos do grupo EDP; diminuir o risco de más práticas éticas, em particular aquelas de que possam resultar, para o Grupo, incumprimentos ou danos reputacionais e; dar a conhecer o Código de Ética, o Código de Conduta do Fornecedor EDP e o canal de reclamações éticas da EDP.

O projecto começou em 2016, com a definição dos seus enquadramento e arquitectura e lançamento de piloto. Em 2017 foi desenvolvida a totalidade das versões customizadas, efectuada a formação de todos os formadores e lançadas as primeiras versões que abrangeram 270 formandos na modalidade online e 550 na presencial, num volume total de formação aproximado de 1.000 horas. A implementação alargada das restantes versões e o início do seu desdobramento a subfornecedores ocorrerá em 2018, prevendo formar mais de 11.00 colaboradores de 400 fornecedores considerados críticos.

7.2. Compliance

A integridade no *procurement*, o relacionamento com clientes e fornecedores, a gestão e segurança da informação, o combate à corrupção e suborno e o respeito pelos Direitos Humanos, são importantes focos de análise, monitorização e gestão no Grupo EDP, com suporte num conjunto de fontes de informação, como por exemplo: auscultação e auditoria interna e externa; análise de reclamações; resultado de inquéritos; *feedback* recolhido em acções de formação; grupos de trabalho pluridisciplinares. Devido à complexidade e dinâmica destes temas as políticas e procedimentos são alvo de contínuas melhorias e controlos adicionais ao Sistema de Controlo Interno de Reporte Financeiro (SCIRF) actualmente existente.

7.3 Inclusão de grupos vulneráveis

As actividades mais expostas a eventuais impactos sobre Direitos Humanos e Laborais são as relacionadas com a construção de infra-estruturas com impacto na deslocação de pessoas e populações indígenas. Esta questão é particularmente relevante no Brasil, onde está em fase de conclusão a Central Hidroeléctrica de São Manoel.

A região em que está situada a UHE São Manoel (detida pela Empresa de Energia São Manoel) abrange uma área de Influência Indireta com Terra Indígena Kayabi, cujo o uso do território é compartilhado pelo povo Apiaká, Kayabi e Munduruku.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

Apesar das iniciativas de respeito pelas comunidades indígenas desenvolvidas pela EDP, a UHE São Manoel foi palco de manifestações de indígenas, fora da área de abrangência, insatisfeitos com políticas governamentais, que ocuparam o canteiro de obras durante cinco dias, até o estabelecimento de um acordo com a Presidência da Funai, o Ministério Público Federal (MPF), a Empresa de Energia São Manoel (EESM) e a Companhia Hidrelétrica de Teles Pires. No mês de outubro, o sistema de monitoramento da movimentação indígena identificou a mobilização para uma segunda ocupação.

Após a confirmação, a Companhia accionou o Plano de Ações para Mitigação do Risco de Invasão no Canteiro de Obras, por meio do qual conseguiu decisão liminar da Justiça Federal e o acionamento, pelo Governo Federal, da Força Nacional, Polícia Federal, além de agentes da Presidência da República, Ibama e Funai.

Dessa forma, foi possível impedir a ocupação e conduzir uma negociação pacífica com os indígenas, que pernoveram às margens do Rio Teles Pires, fora do canteiro de obras, e visitaram urnas funerárias resgatadas pela Companhia Hidrelétrica de Teles Pires, sagradas para a etnia Munduruku. Também foram proporcionadas reuniões entre os membros do Governo Federal e os indígenas.

Esse tipo de movimento indígena procura, por meio de ocupação em projetos de alta relevância nacional, como a UHE São Manoel, chamar a atenção dos media e do Governo para um conjunto de reivindicações, relacionadas com a demarcação e homologação de terras indígenas – no entanto, nos casos citados, sem reclamações específicas contra o empreendimento UHE São Manoel.

8. Conclusões

Em 2017, do processo de *due diligence* conduzido a todas as empresas do Grupo EDP e fornecedores não resultou a identificação de violação do respeito pelos Direitos Humanos. No entanto, preconiza-se a manutenção do objectivo 2020- proteger os Direitos Humanos na cadeia de fornecimento- implementando a quarta etapa do Plano¹.

¹ O Plano tem 4 etapas: 1ª etapa- Estudo de impacto; 2ª etapa- Código de conduta de Fornecedor; 3ª etapa- Avaliação dos fornecedores nas dimensões Direitos Humanos; 4ª etapa- Planos de melhoria nos casos relevantes; ajustamento de políticas de compras.



Anexo Questionário de monitorização Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP no ano 2017



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS
Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito
pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

Questionário / Relatório de Monitorização Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP – ano 2017

| | |
|--------------------------------------|--|
| Identificação da Unidade de Negócio: | |
| Responsável pelo preenchimento: | |

A - Procedimentos

| Os procedimentos implementados carecem de melhoria? | Não | Sim |
|---|-----|-----|
| Sistemas informáticos de gestão | | |
| Normas internas | | |
| Avaliação e gestão de risco | | |
| Auditorias | | |
| Linhas de reclamação e denúncia | | |
| Formação | | |
| Outros | | |

Propostas de melhoria

| |
|--|
| |
|--|



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS
Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito
pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

No ano de 2017, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?

B - Colaboradores (incluindo colaboradores das sociedades dominadas)

| Ocorrências de desrespeito relativo a: | Sim | Não |
|---|-----|-----|
| Atraso / não pagamento de salários | | |
| Excesso de horas extraordinárias | | |
| Excesso de horas de trabalho contínuo | | |
| Violação do direito de descanso semanal/férias | | |
| Salários inferiores ao mínimo legal/contratual | | |
| Inibição da Contratação Coletiva/direitos de associação | | |
| Trabalho infantil | | |
| Trabalho juvenil em atividades de risco | | |
| Ausência de formação/equipamentos de proteção e segurança | | |
| Incumprimento do direito à baixa médica | | |
| Incumprimento do direito de assistência à família | | |
| Sujeição a trabalho forçado | | |
| Utilização de trabalhadores ilegais | | |
| Utilização de trabalhadores sem contrato | | |
| Condições inadequadas para os trabalhadores deslocados | | |
| Violação de dados pessoais | | |
| Discriminação de género nos salários e funções | | |
| Discriminação racial/étnica | | |
| Assédio sexual | | |
| Assédio verbal | | |
| Violência física | | |
| Outras | | |

| Explicação das ocorrências: | Nº de casos | Estado de resolução |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| | | |



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS
Relatório de avaliação dos potenciais impactos do respeito
pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2017

No ano de 2017, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?

C - Fornecedores ao serviço da EDP (nas instalações, equipamentos, clientes da EDP)

| Ocorrências de desrespeito relativo a: | Sim | Não |
|---|-----|-----|
| Atraso/ não pagamento de salários | | |
| Excesso de horas extraordinárias | | |
| Excesso de horas de trabalho contínuo | | |
| Violação do direito de descanso semanal/férias | | |
| Salários inferiores ao mínimo legal/contratual | | |
| Inibição da Contratação Coletiva/direitos de associação | | |
| Trabalho infantil | | |
| Trabalho juvenil em atividades de risco | | |
| Ausência de formação/equipamentos de proteção e segurança | | |
| Incumprimento do direito à baixa médica | | |
| Incumprimento do direito de assistência à família | | |
| Sujeição a trabalho forçado | | |
| Utilização de trabalhadores ilegais | | |
| Utilização de trabalhadores sem contrato | | |
| Condições inadequadas para os trabalhadores deslocados | | |
| Violação de dados pessoais | | |
| Discriminação de género nos salários e funções | | |
| Discriminação racial/étnica | | |
| Assédio sexual | | |
| Assédio verbal e/ou chantagem | | |
| Violência física | | |

| Explicação das ocorrências: | Nº de casos | Estado de resolução |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| | | |



No ano de 2017, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?

D - Clientes

| Ocorrências de desrespeito relativo a: | Sim | Não |
|--|-----|-----|
| Cortes indevidos de energia | | |
| Cortes de energia a doentes crónicos dependentes de eletricidade | | |
| Violação de dados pessoais /Privacidade | | |
| Violação da propriedade privada | | |
| Violência física | | |

| Explicação das ocorrências: | Nº de casos | Estado de resolução |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| | | |

E - Comunidades (incluindo populações indígenas)

| Ocorrências de desrespeito relativo a: | Sim | Não |
|--|-----|-----|
| Costumes e hábitos de comunidades locais | | |
| Usurpação de propriedade privada | | |
| Não reposição de direitos | | |
| Violência física | | |

| Explicação das ocorrências: | Nº de casos | Estado de resolução |
|-----------------------------|-------------|---------------------|
| | | |