



ENERGY
WITH
INTELLIGENCE


RELATÓRIO
SOCIAL
2015

The background of the cover is a photograph of a modern building's glass facade. The image shows a series of horizontal and vertical lines forming a grid pattern, with the glass reflecting the sky and surrounding environment. The overall color palette is dominated by light blues, greys, and whites.

edp

ENERGY
WITH
INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015



**Uma energia com inteligência própria.
Uma energia que se supera a si mesma.**

Estes são conceitos que desafiam paradigmas e que fazem parte do Universo EDP. Algo que se manifesta em todas as estruturas, edifícios e equipamentos do nosso Grupo, bem como nas pessoas que os ocupam e valorizam.

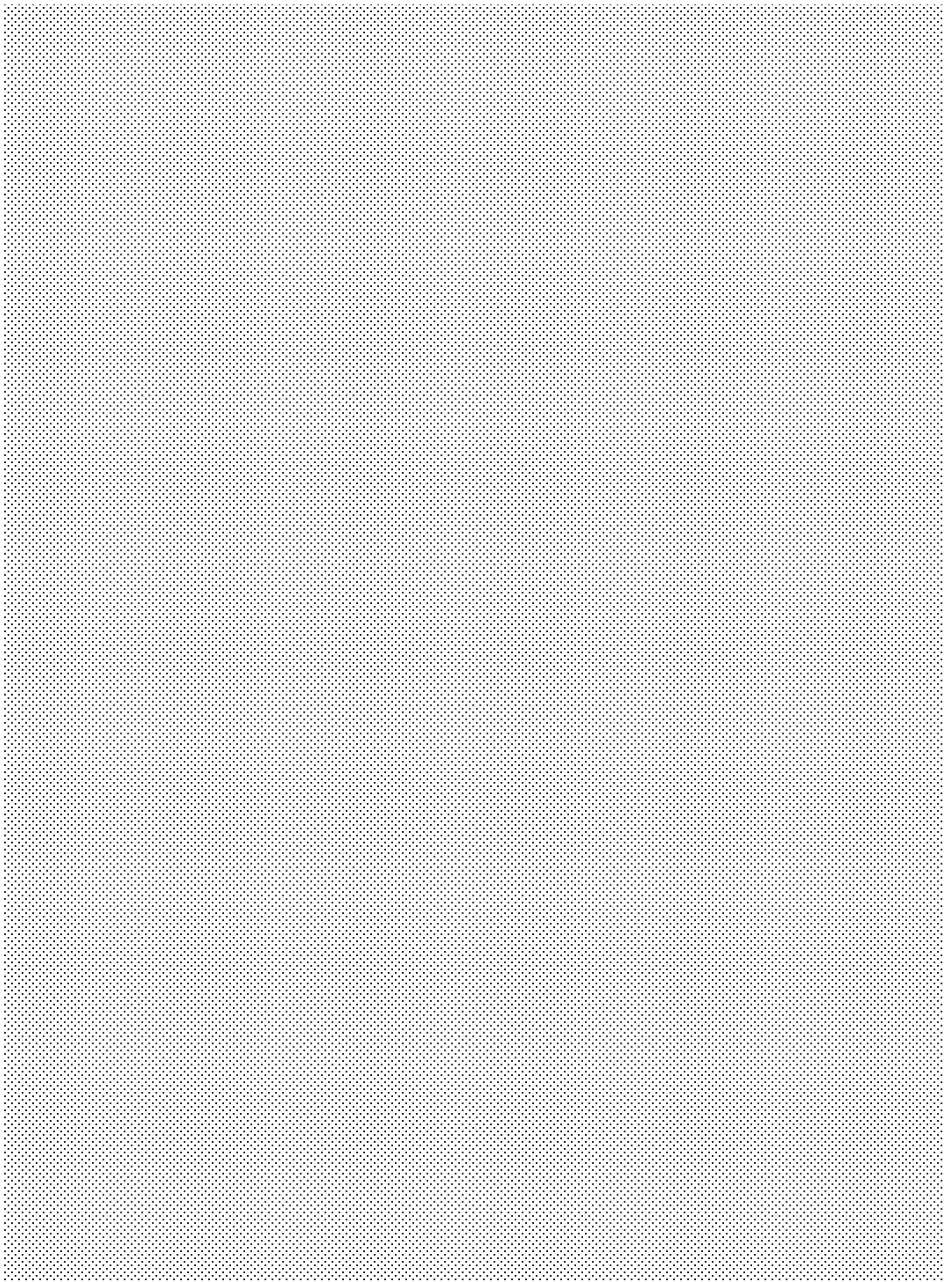
Captadas nas diferentes latitudes em que estamos presentes, as próximas imagens reflectem os nossos maiores valores, os valores da nossa marca: humana, sustentável e inovadora.

Faça esta viagem pelo património de uma companhia global, em busca das diferentes formas de inteligência da energia.

A publicação do Relatório Social segue os princípios de definição expressos pelas orientações *Global Reporting Initiative G4*. Considera, por isso, os factos sociais do ano mais relevantes, permitindo sempre ao leitor uma análise comparativa do desempenho social da empresa. Trata-se de um relato transparente que está disponível no site da EDP (www.edp.pt), assente no rigor da obtenção da informação relatada. A informação quantitativa aqui relatada encontra-se também registada no Relatório & Contas 2015 da EDP, a qual foi submetida a um processo de verificação interna e externa, efectuada pela KPMG & Associados – Sociedade de Revisores de Contas, S.A.

A informação apresentada foi consolidada de acordo com as normas contabilísticas *International Accounting Standard Board* (nota 5 “Perímetro de Consolidação” da demonstração financeira, pág. 315 do Relatório & Contas 2015 da EDP).

A coordenação global do processo de elaboração do Relatório Social é da responsabilidade da Direcção de Recursos Humanos do Centro Corporativo. A revisão dos conteúdos foi assegurada pela Direcção de Sustentabilidade do Centro Corporativo.





ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

índice

11	01. MENSAGEM DO PRESIDENTE
19	02. AGENTES SOCIAIS E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL
29	03. INDICADORES SOCIAIS, OBJECTIVOS E METAS
35	04. ÉTICA EMPRESARIAL
47	05. PESSOAS NA EDP
89	06. COMUNIDADE
107	07. ANEXOS



ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015



Espelho de água, reflexo de inteligência

ENERGY WITH INTELLIGENCE

**RELATÓRIO
SOCIAL
2015**

ANTÓNIO MEXIA
Presidente do Conselho
de Administração Executivo

MENSAGEM DE ANTÓNIO MEXIA

O Grupo EDP cria bem-estar social, gera produtividade e prosperidade para organizações e comunidades de 14 países, em 4 continentes. Enquanto organização cidadã mundial, temos uma grande responsabilidade.

Responsabilizamo-nos pelo dever de continuarmos a ser um exemplo de excelência no serviço que prestamos, com foco no cliente, com humildade e determinação. De apostar nas qualidades humanas e profissionais, porque sabemos que são as pessoas que fazem a diferença.

No ano de 2015 conseguimos importantes metas a nível social. A EDP foi novamente reconhecida como uma das empresas mais éticas do mundo ao ser incluída pelo quarto ano consecutivo na lista das World Most Ethical Companies. O alcançar deste resultado é notável num contexto que é cada vez mais exigente para com as organizações nesta matéria.

A nossa intervenção na área de desenvolvimento e capacitação foi reconhecida em Portugal, com uma certificação atribuída em 16 áreas de educação e formação, que distingue a nossa filosofia de valorização das pessoas e do seu conhecimento, valorização das suas competências que nos permitem criar valor, inovar, diferenciar o nosso negócio e nos mantêm na vanguarda e liderança do sector de energia, a nível global.



Estimulamos por isso uma cultura EDP que queremos transversal a todas as empresas nos países onde exercemos a nossa actividade. O novo programa Amplify, que iniciámos em 2015, vem materializar esta visão global de unirmos uma equipa internacional de 12.084 colaboradores, de 32 nacionalidades. Para que partilhem os valores e princípios EDP, de proximidade, transparência, e forte sentido de compromisso, para uma colaboração em sintonia, com o propósito de cumprir os objectivos de sucesso empresarial do Grupo, determinantes para a evolução social e económica da sociedade.

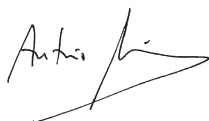
A aposta em formas de trabalhar mais próximas, colaborativas que permitam aproximar colaboradores das diferentes geografias e dos diferentes negócios materializou-se em 2015 pela mudança de mais de 700 pessoas para a nova sede do Grupo EDP, dando continuidade ao movimento iniciado há alguns anos de tornarmos os nossos locais de trabalho mais dinâmicos, transparentes e colaborativos.

Destaco um importante contributo de Inclusão e respeito pela Diversidade. A criação da Área de Diversidade e Inclusão na equipa de recursos humanos corporativa da EDP, que promove o respeito pelo ser humano e a integração de pessoas de diferente Geração, Género, Deficiência e Nacionalidade.

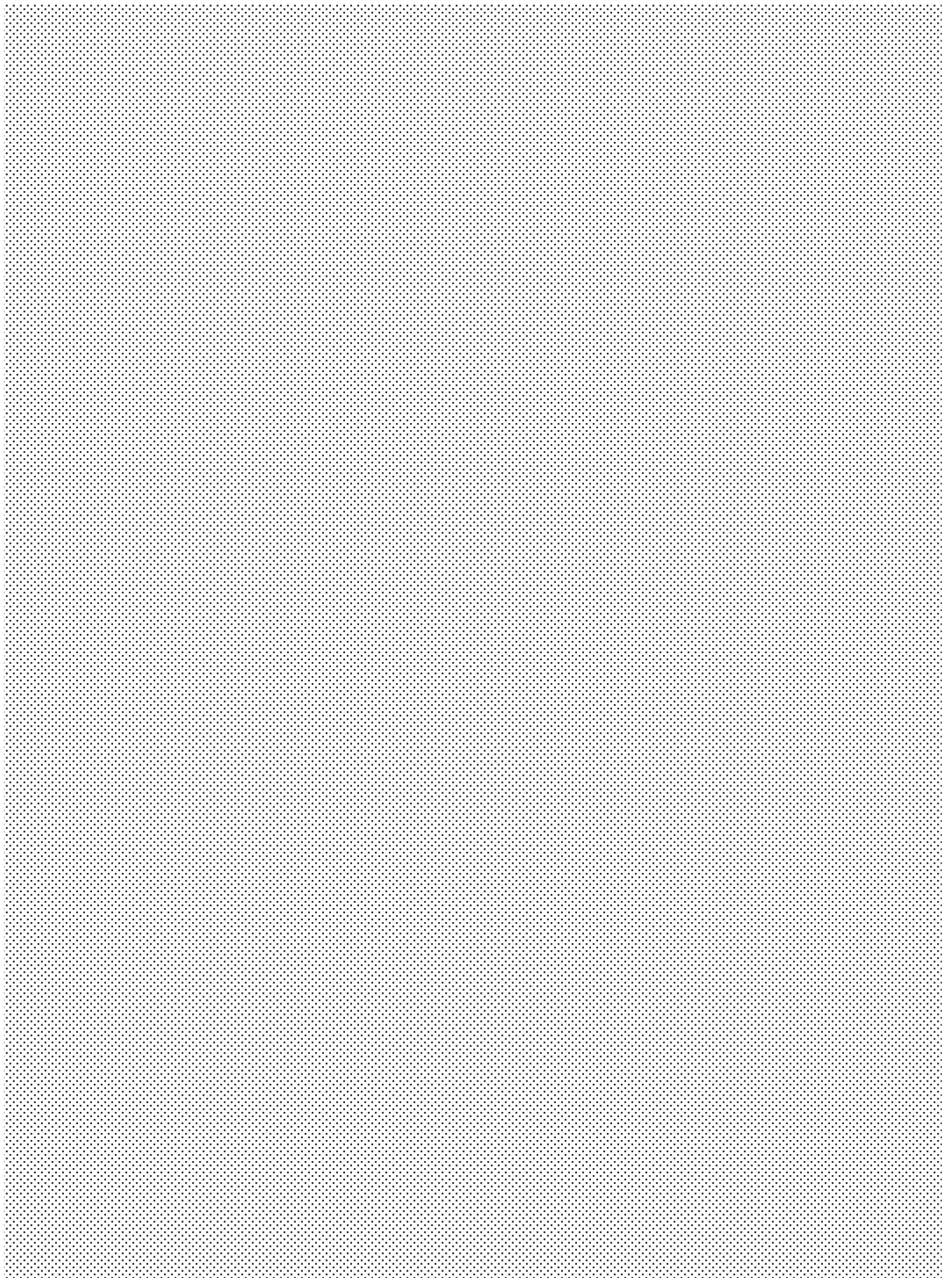
Ao nível da saúde e segurança dos nossos colaboradores, a forte aposta da EDP em 2015 na promoção de iniciativas de reforço da prevenção, nomeadamente nos domínios da formação e sensibilização, avaliação e controlo de riscos e incremento do programa de auditorias e inspecções, resultou numa redução de 14% no número de acidentes no trabalho. Mas temos sempre de continuar a melhorar.

Ao nível do nosso impacto na comunidade, em 2015 a EDP continuou a sua aposta no investimento social, materializando a sua Política Corporativa de Cidadania, através da promoção da qualidade de vida das comunidades, apoio a iniciativas de fomento da sustentabilidade e reforço da nossa reputação. Além da componente de comunidades locais, voluntariado e educação, cada vez mais a estratégia da EDP passa pela aposta na vertente cultural, que em 2016 dará um importante passo, com a abertura do MAAT – Museu de Arte, Arquitetura e Tecnologia, na Fundação EDP.

Termino com o reforçar de uma mensagem de sustentabilidade, porque é o garante de um futuro melhor, num caminho que é o mesmo de sempre. Promover com energia uma influência positiva na economia, ambiente e sociedade nos países onde actuamos, e no bem-estar pessoal e profissional de todos os nossos stakeholders.



António Mexia
Presidente do Conselho
de Administração Executivo



edp

no mundo

PORTUGAL

6.683 colaboradores

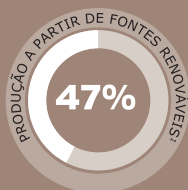
5.443.510 clientes de electricidade
567.907 clientes de gás

10.045 MW
capacidade instalada

23.505 MW
produção líquida

42.227 GWh
electricidade distribuída

6.907 MW
gás distribuído



1.161 MW capacidade em construção

ESPANHA

1.863 colaboradores

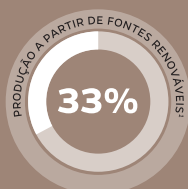
1.011.941 clientes de electricidade
836.668 clientes de gás

5.962 MW
capacidade instalada

17.024 MW
produção líquida

9.168 GWh
electricidade distribuída

27.093 MW
gás distribuído



191 MW capacidade instalada MEP²

FRANÇA

48 colaboradores

364 MW
capacidade instalada

785 GWh
produção líquida

24 MW
capacidade em construção



BÉLGICA

2 colaboradores

71 MW
capacidade instalada

152 GWh
produção líquida



ITÁLIA

22 colaboradores

100 MW
capacidade instalada

210 GWh
produção líquida



POLÓNIA

40 colaboradores

468 MW
capacidade
instalada

951 GWh
produção
líquida



ROMÉNIA

33 colaboradores

521 MW
capacidade
instalada

1.127 GWh
produção
líquida



REINO UNIDO

37 colaboradores

CHINA
E ANGOLA
escritórios

MÉXICO

05 colaboradores

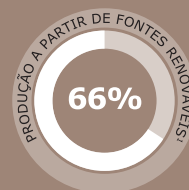
200 MW
capacidade
em construção

BRASIL

2.972 colaboradores

3.256.829

clientes de electricidade



2.601 MW
capacidade
instalada

8.849 MW
produção
líquida

120 MW
capacidade
em construção

25.713 GWh
electricidade
distribuída

187 MW
capacidade
instalada MEP²

341 MW
capacidade em
construção MEP²

EUA

373 colaboradores

4.203 MW
capacidade
instalada

11.031 GWh
produção
líquida

179 MW
capacidade
instalada MEP²



CANADÁ

05 colaboradores

30 MW
capacidade
instalada

72 GWh
produção
líquida



¹ Inclui hídrica, eólica e solar.

² Contabilizada de acordo com o método de equivalência patrimonial.

RECONHECIMENTO

EDP É CONSTITUINTE DOS ÍNDICES ECPI

ECPI é analista e fornecedor de serviços financeiros que escrutina empresas com base em informação pública, através de indicadores ESG (Environmental, Social and Governance) agrupados.

EDP INTEGRA O ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE DOW JONES WORLD

A EDP integra novamente o Índice de Sustentabilidade *Dow Jones World*, produzido pela RobecoSAM em cooperação com a *S&P Dow Jones*, um dos índices de sustentabilidade mais conhecidos e mais credíveis. A EDP faz parte desse grupo e está neste índice mundial, de forma ininterrupta, desde 2008.

EDP INTEGRA OS ÍNDICES DE SUSTENTABILIDADE EURONEXT VIGEO – WORLD 120. EUROPE 120. EUROZONE 120

A EDP é reconhecida como uma das melhores empresas a nível mundial, em matéria de Sustentabilidade. Cada um destes índices distingue 120 empresas cotadas em bolsa, pelo seu desempenho ambiental, social e no âmbito do governo da sociedade.

EDP EM PORTUGAL RECEBE PRIMEIRO LUGAR NOS PRÉMIOS EXCELÊNCIA NO TRABALHO 2014

A iniciativa da Heidrick & Struggles em parceria com o Diário Económico e a INDEG-IUL, premiou a EDP na categoria das "Grandes Empresas – com mais de 1.000 colaboradores", tendo sido também eleita na área da "Indústria e Energia".

EDP RECONHECIDA PELO CARBON DISCLOSURE PROJECT NO COMBATE ÀS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS

A EDP obteve a pontuação máxima de 100 A, passando a integrar a "A Listers", constituída por 113 empresas, 5% do conjunto das empresas avaliadas.

EDP NO RANKING DO ETHISPHERE INSTITUTE 2015

A EDP faz parte, pelo quarto ano consecutivo, do *ranking* internacional das empresas mais éticas do mundo *The World's Most Ethical Companies – WME* pelo Ethisphere Institute, entidade que é líder mundial na promoção dos padrões de práticas comerciais éticas. Neste contexto, a EDP foi considerada uma referência na área de *Energy and Utilities Electric*, a par com outras quatro empresas a nível mundial.

EDP É CONSTITUINTE DA ETHIBEL

A EDP tem estatuto de empresa Ethibel EXCELLENCE Investment Register, por demonstrar um desempenho superior à média do seu sector, em termos de Corporate Social Responsibility (CSR), e está incluída no Ethibel Index Excellence Europe.

EDP É MEMBRO DO FTSE4GOOD GLOBAL INDEX

A metodologia de avaliação assenta num conjunto de cerca de 350 indicadores agrupados em 14 temas distribuídos por três pilares (ambiental, social e governação).

CENTRAL TÉRMICA DE CICLO COMBINADO DE CASTEJÓN PREMIADA PELA FM GLOBAL

A seguradora internacional FM Global distinguiu a central com o prestigiado prémio HPR (*Highly Protected Risk*). Este prémio destaca o trabalho realizado em matéria de prevenção de riscos.



EDP ESPANHA RECONHECIDA COMO ENTIDADE RESPONSÁVEL COM O EMPREGO JOVEM

Este reconhecimento enquadra-se na Estratégia Espanhola de Responsabilidade Social, que reconhece todas as organizações públicas e privadas que adiram a essa estratégia e desenvolvam acções concretas que contribuam para os seus objectivos.

**ABRINQ RECONHECEU
EMPRESAS DA EDP BRASIL
COMO “EMPRESA AMIGA DA
CRIANÇA”**

As empresas de distribuição da EDP em São Paulo e no Espírito Santo conseguiram pelo 11º ano consecutivo o reconhecimento da Fundação Abrinq como Empresa Amiga da Criança. A empresa de produção Enerpeixe recebeu este mesmo reconhecimento pelo quinto ano consecutivo. A manutenção do selo evidencia a iniciativa de contribuir para a construção de um futuro melhor para os jovens das áreas onde as empresas operam.

**CENTRAL HIDROELÉCTRICA
DA EDP BRASIL RECEBE
SELO OURO DE ENERGIA
SUSTENTÁVEL**

A Central Hidroeléctrica Peixe Angical conquistou o Selo de Energia Sustentável, nível Ouro, atribuído pelo Instituto Acende Brasil. Este instrumento avalia o desempenho socioambiental de empreendimentos de geração, transmissão e distribuição de energia eléctrica no Brasil.



**EDP BRASIL RECONHECIDA
COMO EMPRESA PRÓ-ÉTICA
2015**

O Selo Ético foi atribuído pela Controladoria-Geral da União (CGU), órgão público de fiscalização directamente relacionado com integridade, ética e transparência. Das 97 empresas que concorreram, 56 passaram na fase de avaliação e 19 foram reconhecidas.

**PARQUE EÓLICO MERIDIAN WAY
FOI PREMIADO COMO
“EMPLOYER ENGAGEMENT
INITIATIVE CHAMPION LEVEL
AWARD”**

O parque eólico Meridian Way foi reconhecido pelo *Cloud County Community College (CCCC)* e pelo *Kansas Board of Regents (KBOR)* pela sua contribuição significativa para o Programa *College's Wind Energy Technology (WET)* e para o desenvolvimento dos estudantes de energia eólica, aos quais a EDP proporciona estágios remunerados.

**EDP RENOVÁVEIS NORTH
AMERICA (NA) PREMIADA COM
“CLEAN AIR CHAMPION” PELO
4º ANO CONSECUTIVO**

A EDPR NA recebeu o prémio pelo Houston-Galveston Area Council, reconhecendo o esforço da empresa em promover a utilização de métodos alternativos de deslocação dos colaboradores.

**EDP BRASIL MANTÉM-SE NO
ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE
EMPRESARIAL (ISE)**

Pelo décimo ano consecutivo, a EDP integra a carteira do ISE, mantido pela BM&F Bovespa, estando entre as empresas que se destacam pelo compromisso com o desenvolvimento sustentável, equidade, transparência e prestação de contas.

**ANTÓNIO MEXIA ELEITO
MELHOR CEO DAS UTILITIES NA
EUROPA**

António Mexia foi eleito, por um conjunto de analistas de “Buy Side”, o melhor CEO da Europa, no sector das Utilities, no âmbito de um estudo anual da revista “Institutional Investor”. O “Chief Financial Officer” do Grupo EDP, Nuno Alves, e o Director da Relação com Investidores, Miguel Viana, foram também distinguidos. Na avaliação global às empresas europeias cotadas de todos os sectores, a EDP subiu 71 posições em relação ao ano anterior, ocupando agora o 20º lugar.

**EDP RENOVÁVEIS É UMA DAS 10
MELHORES GRANDES
EMPRESAS PARA TRABALHAR
EM ESPANHA**

A EDP Renováveis consolidou, pelo quarto ano consecutivo, a sua posição como uma das melhores empresas para trabalhar, continuando a ser a única empresa do sector da energia que integra esta lista. A EDPR alcançou a oitava posição na categoria de empresas com 250 a 500 colaboradores.

edp

visão

Uma empresa global de energia, líder em criação de valor, inovação e sustentabilidade.

valores

INICIATIVA

Manifestada através dos comportamentos e atitudes das nossas pessoas.

CONFIANÇA

Dos Accionistas, fornecedores e demais *Stakeholders*.

EXCELÊNCIA

Na forma como executamos.

SUSTENTABILIDADE

Visando a melhoria da qualidade de vida das gerações actuais e futuras.

INOVAÇÃO

Com o intuito de criar valor nas várias áreas em que actuamos.

compromissos

SUSTENTABILIDADE

- . Assumimos as responsabilidades sociais e ambientais que resultam da nossa actuação, contribuindo para o desenvolvimento das regiões onde estamos presentes.
- . Reduzimos, de forma sustentável, as emissões específicas de gases com efeito de estufa da energia que produzimos.
- . Promovemos activamente a eficiência energética.

PESSOAS

- . Aliamos uma conduta ética e de rigor profissional, ao entusiasmo e iniciativa, valorizando o trabalho em equipa.
- . Promovemos o desenvolvimento das competências e o mérito.
- . Acreditamos que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é fundamental para sermos bem sucedidos.

RESULTADOS

- . Cumprimos com os compromissos que assumimos perante os nossos accionistas.
- . Lideramos através da capacidade de antecipação e execução.
- . Exigimos a excelência em tudo o que fazemos.

CLIENTES

- . Colocamo-nos no lugar dos nossos Clientes sempre que tomamos uma decisão.
- . Ouvimos os nossos Clientes e respondemos de uma forma simples e transparente.
- . Surpreendemos os nossos Clientes, antecipando as suas necessidades.

edp

**ENERGY
WITH
INTELLIGENCE**

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

**02. agentes sociais
e estrutura organizacional**



**ENERGY
WITH
INTELLIGENCE**

RELATÓRIO
SOCIAL
2015



Motor de novas ideias

ENERGY WITH INTELLIGENCE

**RELATÓRIO
SOCIAL
2015**

02. AGENTES SOCIAIS E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

[G4-3 A G4-9]

A EDP- Energias de Portugal, S.A é uma sociedade emitente de acções que se encontram admitidas à negociação do mercado regulamentado sociedade emitente de acções que se encontram admitidas à negociação no mercado regulamentado da *NYSE Euronext Lisbon* (denominado *Eurolist by NYSE Euronext Lisbon*). A EDP está estabelecida em Portugal, organizada sob as leis de Portugal e registada no Registo Comercial de Lisboa, sob o n.º 500.697.256. A sede social está situada na Avenida 24 de Julho, n.º 12, 1249-300 Lisboa, Portugal.

A EDP é uma *utility* verticalmente integrada. É o maior produtor, distribuidor e comercializador de electricidade em Portugal, a terceira maior empresa de produção de electricidade na Península Ibérica e um dos maiores distribuidores de gás na Península Ibérica.

A EDP é também um dos maiores operadores mundiais de energia eólica, com parques eólicos na Península Ibérica, Estados Unidos da América, Canadá, Brasil, França, Bélgica, Itália, Polónia e Roménia, tem capacidade em construção no México e está a desenvolver projectos eólicos no Reino Unido. Adicionalmente, a EDP produz energia solar fotovoltaica em Portugal, Roménia e Estados Unidos da América. No Brasil, a EDP é o quinto maior operador privado na produção de energia eléctrica, tem 2 concessões para a distribuição de electricidade e é o terceiro maior comercializador privado no mercado liberalizado.

A EDP tem hoje uma presença relevante no panorama energético mundial, estando presente em 14 países, contando com cerca de 9,7 milhões de clientes de energia eléctrica, 1,4 milhões de clientes de gás e mais de 12 mil colaboradores, de 32 nacionalidades em todo o mundo. Em 31 de Dezembro de 2015, a EDP detinha uma capacidade instalada de 24 GW, tendo produzido 64TWh durante o ano de 2015, dos quais cerca de 58% com origem em energias renováveis.



Enquanto maior grupo industrial Português, maior investidor em Portugal e maior investidor português no estrangeiro, a EDP tem plena consciência do seu papel na sociedade e na relação com os seus colaboradores e com os seus *stakeholders*.

GOVERNO SOCIETÁRIO DA EDP

[G4-34]

A estrutura de governo da EDP, assente no modelo dualista, é composta pela Assembleia Geral, Conselho de Administração Executivo, Conselho Geral e de Supervisão e Revisor Oficial de Contas. A separação das funções de gestão e de supervisão materializa-se na existência de um Conselho de Administração Executivo, o qual está encarregue da gestão dos negócios sociais, e de um Conselho Geral e de Supervisão, órgão máximo responsável por aquela última função. O modelo dualista de Governo da Sociedade em vigor na EDP tem permitido uma separação eficaz do exercício da supervisão e da função de gestão da EDP na prossecução dos objectivos e interesses da mesma, dos seus accionistas, colaboradores e restantes *stakeholders*, contribuindo, desta forma, para alcançar o grau de confiança e transparência necessário ao seu adequado funcionamento e optimização. Além disso, o modelo adoptado tem-se revelado adequado à estrutura accionista da sociedade, ao permitir uma supervisão por parte dos accionistas de referência, através da sua intervenção no Conselho Geral e de Supervisão.

Na Assembleia Geral Anual realizada em 21 de Abril de 2015, os accionistas elegeram os membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo para um mandato de 3 anos, referente ao triénio 2015/2017. Também nesta Assembleia foram eleitos o Revisor Oficial de Contas e respectivo suplente, e os membros dos restantes corpos sociais, designadamente da Mesa da Assembleia Geral, do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade, da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral e do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade, igualmente para um mandato de três anos, referente ao triénio de 2015/2017. A estrutura organizacional da Holding foi pensada e concebida de acordo com os objectivos e estratégia da empresa, e como tal reflecte o seu compromisso para com as melhores práticas de relacionamento com accionistas e investidores e todas as partes interessadas nos negócios. Sendo uma característica da sua actuação a responsabilidade em termos sociais e ambientais, é claro o enfoque nas energias renováveis enquanto potenciadoras de um futuro mais sustentável e saudável para todos.



organização dos negócios

PENÍNSULA IBÉRICA

EDP RENOVÁVEIS

EDP BRASIL

Portugal

Espanha

PRODUÇÃO DE ELECTRICIDADE

EDP Produção	HC Cogeneración	EDP Renováveis Portugal	EDP Renewables Espanha	Energest	Porto do Pecém
EDP Produção Bioeléctrica*	Bioastur	EDP Renewables France	EDP Renewables Belgium	Lajeado Energia	CEJA (Jari)*
	HC Energía	EDP Renewables Polska	EDP Renewables Romania	Enerpeixe	Cachoeira Caldeirão*
		EDP Renewables North America	EDP Renewables Canada	São Manoel*	
		EDP Renewables Italia	EDP Renováveis Brasil		
		EDPR UK			

DISTRIBUIÇÃO DE ELECTRICIDADE E GÁS

EDP Distribuição	HC Distribución			Bandeirante	Escelsa
EDP Gás Distribuição	Naturgas Distribución				

COMERCIALIZAÇÃO E TRADING DE ELECTRICIDADE E GÁS

EDP Serviço Universal	HC Energía			EDP Comercializadora	EDP Grid
EDP Comercial	CIDE HC Energia*			APS-Soluções de Energia	
EDP Gás Serviço Universal	NE Comercializ.				
EDP Gás.Com	HC Gas				

* Contabilização de acordo com o Método de Equivalência Patrimonial

MODELO DE GOVERNO, PRÁTICAS LABORAIS E DIREITOS HUMANOS

[G4-34 A G4- 36]

O modelo de governação, que visa aplicar a estratégia de Recursos Humanos (RH) definida para responder às emergentes necessidades do negócio, assenta numa plataforma comum e transversal ao nível dos principais processos e políticas de RH das diferentes empresas nas diversas geografias. Em alinhamento com o definido para todas as áreas corporativas, o Centro Corporativo desempenha uma função estruturante na definição e controlo da execução de estratégias, políticas e objectivos. De modo a cumprir esta função, foram definidos mecanismos de coordenação que partem de três princípios:

- ❑ As direcções e gabinetes corporativos lideram as actividades da sua especialidade, conforme a missão e atribuições definidas.
- ❑ As empresas, através dos respectivos conselhos de administração e unidades organizativas locais (quando existam) com funções corporativas, articulam-se com o Centro Corporativo, com o objectivo de alinhar as políticas e estratégias locais com as do Grupo EDP.
- ❑ A articulação entre o Centro Corporativo e as empresas reguladas - EDP Distribuição, EDP Serviço Universal, EDP Gás (Portgas) e áreas reguladas da EDP Espanha, EDP Renováveis e EDP Brasil - é feita no estrito cumprimento das regras específicas dos sectores energético e da concorrência, que impõem deveres específicos de isenção, equidade e independência de decisão e de gestão das empresas referidas. É do interesse da EDP conjugar as obrigações regulatórias em vigor com a gestão mais eficiente e eficaz, aproveitando os recursos e conhecimento corporativo da empresa, maximizando, desta forma, os interesses e resultados para o sector energético e para o Grupo.

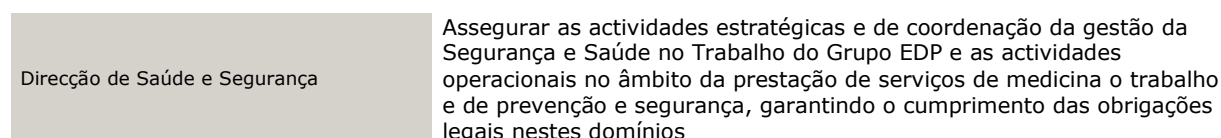
Neste âmbito, são duas as áreas corporativas que, de forma coordenada e alinhada, asseguram a definição de estratégias, políticas e procedimentos em matérias de RH, descentralizando a sua operacionalização pelas áreas operacionais das unidades de negócio (empresas), e, no caso das empresas de menor dimensão, pelas equipas vocacionadas para esta área.

Direcção de Recursos Humanos do Centro Corporativo	Propor a estratégia de RH e assegurar as políticas e os processos transversais de gestão de pessoas em todo o Grupo EDP, com o objectivo de promover o desenvolvimento e valorização contínua de todos os colaboradores, o alinhamento com os valores e cultura corporativa e contribuir para a sustentabilidade do negócio. Responsabilidade também de executar e gerir dos assuntos relacionados com as relações laborais e coordenar estudos de regulamentação laboral em Portugal, com o objectivo de alcançar soluções negociais em linha com os objectivos de negócio e de garantir a adequação da regulamentação interna à legislação laboral.
Universidade EDP	Assegurar a disponibilização, retenção e partilha do conhecimento no Grupo, com o objectivo de reforçar uma cultura comum, promover e desenvolvimento profissional dos colaboradores e de facilitar o aparecimento de novos talentos e pleno uso das suas capacidades.

O processo de articulação dos diversos intervenientes é definido por um modelo de reporte funcional, que estabelece as interacções e níveis de actuação consoante as estrutura



A Direcção de Saúde e Segurança, pertencente à empresa de serviços partilhados do Grupo, operacionaliza o seu modelo de relacionamento da seguinte forma:



A EDP assegura através do seu modelo de governação um conjunto de práticas laborais em conformidade com o respeito pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o Pacto Global das Nações Unidas (*Global Compact*) e os Princípios Orientadores para Empresas - Princípios *Ruggie*.

De modo a minimizar o risco de ocorrência de más práticas laborais e observar o respeito e a promoção dos Direitos Humanos, a EDP tem um sistema de gestão do processo ético que, através das suas estruturas corporativas e funcionais, como os Comités de Ética, o Provedor de Ética e a Comissão de Governo Societário e de Sustentabilidade do Conselho Geral de Supervisão, asseguram a isenção e a objectividade no registo e no tratamento das reclamações de natureza ética, naturalmente incluindo as matérias de Direitos Humanos. Adicionalmente, a EDP mantém um Programa de Monitorização dos Direitos Humanos e Práticas Laborais, nas suas Unidades de Negócio e instalações, nos novos projectos e aquisições, e na sua cadeia de fornecimento. Mais detalhe no capítulo 4 (relativo à Ética Empresarial, Direitos Humanos).

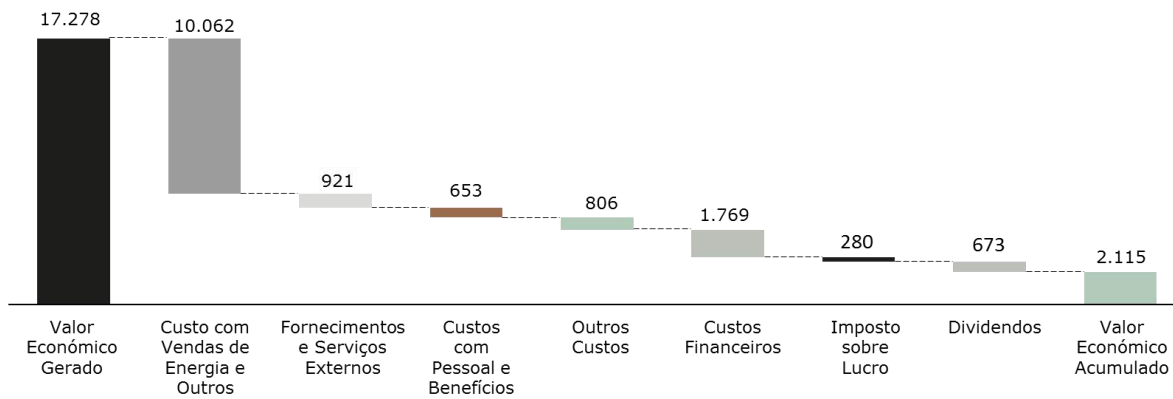
AS NOSSAS RELAÇÕES

[G4-EC1]

A EDP gera benefícios directos e indirectos para um conjunto de *stakeholders* com quem o Grupo se relaciona e que incluem, entre outros, benefícios aos colaboradores no activo e inactivos e familiares, apoio à comunidade, pagamentos a fornecedores e prestadores de serviço.

Nas páginas seguintes aprofundam-se os temas relativos ao relacionamento com estes segmentos de *stakeholders*. Para mais detalhe sobre o envolvimento com outros *stakeholders* consultar em www.edp.pt, o documento relativo ao Relatório & Contas de 2015 do Grupo EDP.

Valor Económico Acumulado em 2015 (mil euros)





ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

03. indicadores sociais, objectivos e metas

33 3.1. INDICADORES SOCIAIS

34 3.2. OBJECTIVOS E METAS



ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015



Linhas que abrem novos horizontes

ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

03.

INDICADORES
SOCIAIS,
OBJECTIVOS E METAS

3.1. INDICADORES SOCIAIS

	UN	2015	2014	2013	2012
EMPREGO					
Colaboradores	#	12.084	11.798	12.171	12.275
Colaborador Femininos	%	23	23	23	22
Índice de compromisso organizacional	%	75	n.a.	n.a.	n.a.
Índice de percepção de suporte organizacional	%	70	n.a.	n.a.	n.a.
Índice de rotatividade ⁽¹⁾	%	6,32	6,12	6,16	5,57
Idade média dos trabalhadores	anos	45	46	46	46
Antiguidade média das saídas	anos	21	24	23	20
FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO					
Total de horas de formação	horas	443.105	516.659	410.734	503.272
Taxa de formação total	h/p	37	44	34	41
Colaboradores com formação	%	96	95	86	88
Custos totais com formação ⁽²⁾	mil €	9.102	9.687	7.930	10.354
HC Investment Factor ⁽³⁾	€	753	821	652	844
PRODUTIVIDADE					
Taxa de absentismo ⁽⁴⁾	%	3,45	3,46	3,26	3,16
Produtividade do trabalho ⁽⁵⁾	€/h	242	236	220	221
VAB por Colaborador	€	408.544	411.817	368.993	374.417
DESEMPENHO ECONÓMICO					
Custos com pessoal	mil €	575.665	581.512	583.231	582.197
Benefícios Sociais	mil €	77.313	54.512	55.285	77.314
Salário médio	€	3.042	3.083	3.056	3.033
Valor económico acumulado	mil €	2.114.932	2.298.892	1.955.785	2.124.882
HC ROI	€	22,4	24,3	24,3	22,9
RELAÇÕES LABORAIS					
Acordos Colectivos de Trabalho	%	92	92	82	83
Sindicalização	%	47	48	38	51
Estruturas sindicais	#	30	29	37	36
PREVENÇÃO E SEGURANÇA					
OSHAS 18 001 (potência instalada)	%	88	97	73	72
Acidentes em serviço EDP	#	49	33	42	38
Acidentes mortais em serviço EDP	#	1	0	4	5
Índice de frequência EDP	%	2,27	1,57	1,98	1,82
Índice de gravidade EDP	%	106	119	128	109
Total de dias perdidos resultante de acidente	#	2.292	2.496	2.725	109
Acidentes mortais de PSE	#	4	8	8	13
Dias de trabalho dos PSE	#	4.675.629	4.841.880	5.632.310	5.230.811
Índice de frequência EDP e PSE	%	3,34	3,71	4,01	4,17
Acidentes mortais eléctricos com terceiros ⁽⁶⁾	#	16	9	7	8
COMUNIDADE					
Investimento Social ⁽⁷⁾	M€	27,4	26,3	27,0	17,5

⁽¹⁾ Fórmula da Rotatividade = (Entradas+Saidas no Ano N) / 2 / (Headcount Ano N-1+ Headcount Ano N) / 2

⁽²⁾ Inclui os encargos de estrutura

⁽³⁾ Custos totais em formação por colaborador

⁽⁴⁾ O valor de 2014, para a EDP Brasil, corresponde ao último valor disponível (2013)

⁽⁵⁾ VAB por horas efectivamente trabalhadas

⁽⁶⁾ Acidentes ocorridos com pessoas externas à actividade da EDP

⁽⁷⁾ Determinado de acordo com a metodologia LBG. Inclui custos de gestão

3.2.OBJECTIVOS E METAS

[G4 - 2]

Âmbito	DESCRIÇÃO	MÉTRICAS
Segurança	Assegurar elevadas condições de segurança no trabalho para colaboradores e prestadores de serviço	<ul style="list-style-type: none"> - Reduzir a frequência dos acidentes de trabalho com trabalhadores da EDP e prestadores de serviços em 5%, face a 2013, no período 2013-2015 - Manter a certificação OHSAS do sistema corporativo de gestão da segurança e manter ou alargar a percentagem de certificação dos seus sistemas próprios - Obter 100% de certificação OHSAS 18001: 2007 nas actividades críticas do Grupo em 2020
Bem-Estar e Realização Pessoal	Contribuir para a melhoria do bem-estar e realização pessoal dos seus colaboradores, estimulando o equilíbrio entre os diversos planos da vida de cada colaborador	<ul style="list-style-type: none"> - Indicador de Compromisso das pessoas com a Empresa $\geq 75\%$ - Indicador de percepção de suporte organizacional $\geq 70\%$
Desenvolvimento	Investir no desenvolvimento das competências nucleares nas diferentes actividades do Grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Alargamento das actividades da Universidade EDP a todos os segmentos e geografias do Grupo até 2017 - Assegurar o referencial mínimo de 35 horas de formação por colaborador
Diversidade	Garantir o aumento continuado da Diversidade no Grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Atingimento em 2020 de um mix de diversidade onde as mulheres representem 27% do universo de colaboradores - Promover todas as medidas necessárias à obtenção de 30% de representação do género feminino nos órgãos sociais da empresa até 2018 - Aumentar a % de mulheres em cargos de gestão - Atingir 2% de incorporação de colaboradores com deficiência nos quadros do Grupo - Rever a Política de Diversidade - Implementação do Plano de 15 iniciativas de diversidade entre 2016-2018
Retenção e Produtividade	Assegurar, através da implementação de processos e políticas direccionadas aos colaboradores, elevados níveis de retenção e produtividade	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de Rotatividade e Turnover $<$ média do mercado - Índice de Produtividade $>$ média do sector
Avaliação de Desempenho	Alinhar os colaboradores com a estratégia de criação de valor do Grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Definição de KPI's de Sustentabilidade para todos os colaboradores do Grupo em 2016
Integridade e boa Governação	Reforçar a Ética como pilar fundamental da cultura do Grupo e do comportamento dos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Manter o reconhecimento da EDP enquanto uma das empresas mais éticas do mundo pela <i>Ethisphere Institute</i> em 2017 - Ultrapassar os 80 pontos no Índice Corporativo <i>Ethicis</i> em 2020
Desenvolvimento Social e Cidadania	Desenvolver a integração da EDP na sociedade, através da promoção da qualidade de vida das comunidades	<ul style="list-style-type: none"> - 20 mil horas de trabalho anual para programas e acções de voluntariado até 2020 - 20% dos colaboradores com participação em pelo menos uma acção de voluntariado por ano até 2020 - 3 novos programas baseados no voluntariado de competências até 2020 - 20% do investimento voluntário na comunidade orientado para iniciativas ou negócios que promovam estilos de vida sustentáveis, incluindo formação e medidas de educação até 2020 - 20% do investimento voluntário orientado para as comunidades locais até 2020 - Garantir a afectação de um orçamento para a Fundação EDP até 0,1% do volume de negócios do Grupo EDP até 2020 - A abertura do novo museu MAAT – Museu de Arte, Arquitectura e Tecnologia até 2020



ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

04. ética empresarial

- 39 4.1. GESTÃO DE RECLAMAÇÕES ÉTICAS
- 41 4.2. REFORÇO DA CULTURA ÉTICA
- 41 4.3. ANTICORRUPÇÃO
- 42 4.4. DIREITOS HUMANOS
- 45 4.5. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ÉTICO



**ENERGY
WITH
INTELLIGENCE**

RELATÓRIO
SOCIAL
2015



Um sopro de vida que se renova

**ENERGY
WITH
INTELLIGENCE**

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

04. ÉTICA EMPRESARIAL

[G4-DMA; G4-50; G4-56]

No Grupo EDP a ética é indissociável ao desenvolvimento da nossa actividade. Faz parte da nossa cultura organizacional, sustentada pelo compromisso com a verdade, integridade, transparência, justiça, lealdade para com os nossos *stakeholders*. É a consciência de actuação e o comportamento ético que promove e reforça relações de confiança, minimiza riscos, mantém a estabilidade e reputação do Grupo EDP, e permite uma evolução de forma sustentável, com real impacto a nível social, económico e ambiental.

As nossas práticas de gestão no domínio da ética são consistentes de ano para ano, materializadas nos processos de registo e tratamento de reclamações com avaliação de resultados de desempenho ético, desenvolvimento de competências e comunicação, sensibilização e formação em ética, combate à corrupção, e na defesa dos Direitos Humanos.

RELATÓRIO ANUAL DO PROVEDOR DE ÉTICA

As diferentes iniciativas, os resultados e os compromissos no âmbito da gestão do desempenho ético da EDP, são detalhados no Relatório Anual do Provedor de Ética, consultável em www.edp.pt a edp> governo societário> ética> provedor de ética.

4.1. GESTÃO DE RECLAMAÇÕES ÉTICAS

[G4 DMA; G4-57, G4-58; G4-LA16; G4-SO5; G4-SO7; G4-SO11]

Durante o ano de 2015 foram registadas 317 reclamações, 54 das quais apresentadas ao Comité de Ética. As restantes foram prontamente resolvidas pelas unidades de negócio onde se deram as ocorrências.

No presente ano observa-se uma redução de 14% no número total de novas reclamações presentes ao Comité de Ética face ao ano anterior, em todas as temáticas, com excepção para o "uso de informação e património", no qual se registou um aumento de 50%.

As reclamações recebidas são classificadas por origem e em função dos diferentes temas do Código de Ética, de acordo com a tabela:

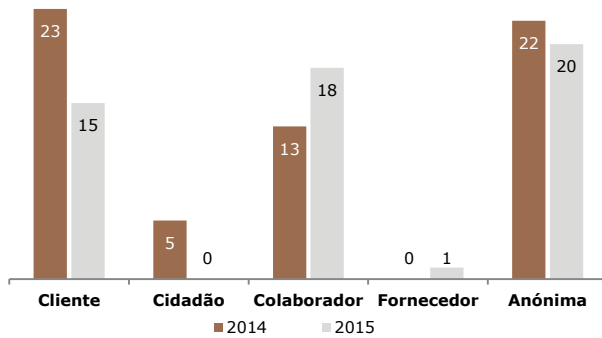
Correspondência entre a classificação das reclamações e os pontos do Código de Ética

Fraude, corrupção e suborno	2.2. Matéria financeira 2.2. Corrupção e suborno
Ambiente e responsabilidade perante a sociedade	2.5. Responsabilidade social empresarial 3. Compromisso com partes interessadas
Uso da informação e património	2.2. Uso da informação 3. Compromisso com partes interessadas
Transparência	2.4. Transparência 3. Compromisso com partes interessadas
Equidade de soluções	2.2. Conflitos de interesses 3. Compromisso com partes interessadas
Negligência e desrespeito	2.1. Legislação 2.3. Direitos humanos e laborais 3. Compromisso com partes interessadas

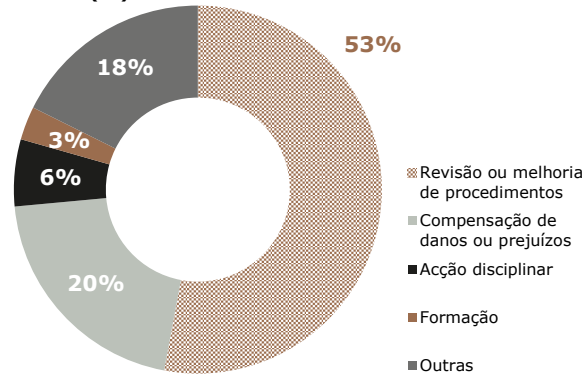
Tendo em conta as reclamações em função da sua origem, destacamos em comparação com o ano de 2014 o número de reclamações por parte de colaboradores, com mais ocorrências, e clientes, com menos ocorrências.

Creemos que estes resultados são consequência da formação e maior sensibilização dos nossos colaboradores, tanto como na preocupação de fazer registar reclamações com vista ao ajustamento de comportamentos a nível interno, como na forma como é efectuado o serviço e apoio aos clientes.

NOVAS RECLAMAÇÕES PRESENTES AO COMITÉ DE ÉTICA DISTRIBUIÇÃO POR ORIGEM (#)



ACÇÕES DETERMINADAS PELO COMITÉ DE ÉTICA (%)



Das reclamações presentes ao Comité de Ética, 47 foram encerradas no ano, das quais 43% foram consideradas procedentes, tendo sido determinadas mais de duas dezenas de acções de seguimento consideradas adequadas.

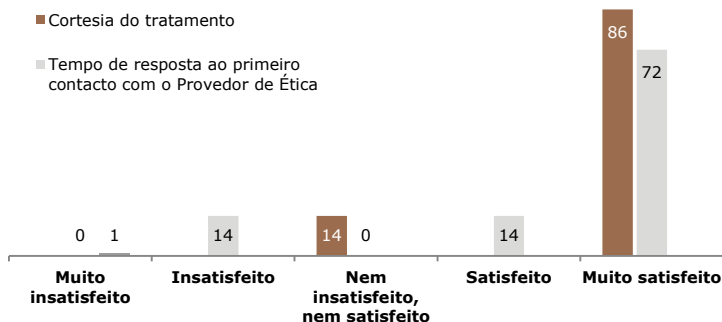
Tal como em 2014, as acções determinadas pelo Comité de Ética foram maioritariamente dirigidas à revisão e melhoria de procedimentos, promovendo a melhoria dos sistemas de gestão e de controlo, no sentido da prevenção da recorrência de más práticas éticas. As acções classificadas como "outras" incluem, nomeadamente, a monitorização de desempenho de processos, a avaliação de eficácia de iniciativas e a participação de ocorrências às autoridades de investigação criminal.

SATISFAÇÃO DOS RECLAMANTES

Para as reclamações presentes em Comité de Ética é feita uma avaliação da satisfação dos autores no âmbito de controlo do processo de gestão de reclamações éticas. Esta avaliação é anual e é relativa a aspectos como a cortesia na resolução do problema e o tempo de resposta aos contactos.

Os resultados da avaliação continuam significativamente positivos, registando-se, no entanto, uma redução na taxa de resposta ao inquérito, que se situa em 39%.

SATISFAÇÃO DOS RECLAMANTES (#)



«Mais uma vez lamento o que sucedeu, mas graças à imparcialidade, rapidez e prontidão demonstradas na resolução deste caso, considero-me "satisfeito/a" em relação ao desfecho da "queixa apresentada."»

(Comentário do/a autor/a de uma reclamação)

4.2. REFORÇO DA CULTURA ÉTICA

[G4-S04]

O ano de 2015 foi marcado pela adopção de um novo modelo de análise e desenvolvimento de competências, denominado *Amplify*. Neste modelo, "abertura e transparência" são consideradas competências transversais para todas as funções e níveis hierárquicos.

Promover um ambiente de respeito, confiança e abertura, fazem agora parte da análise de competências de chefias e colaboradores, o que representa um avanço importante na afirmação da ética no dia-a-dia da organização.

SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO EM ÉTICA

- ∴ **Tone at the Top** é a assinatura de uma iniciativa que envolveu directores da EDP Portugal e EDP Espanha, com os objectivos de reforçar o alinhamento dos colaboradores em torno das temáticas da ética, reflectir sobre circunstâncias potenciadoras de más práticas éticas na EDP e identificar medidas concretas para evitar as mesmas. Esta iniciativa ocorreu no contexto do projecto de análise de risco ético na EDP e materializou-se num conjunto de seis *workshops*, com uma taxa de participação superior a 92% e uma avaliação muito positiva por parte dos participantes.
- ∴ O **Programa de Formação sobre Ética**, disponibilizado em formato *e-learning* em Portugal em 2014, foi implementado em 2015 na EDP Espanha, com uma taxa de adesão de 83%, abrangendo mais de 1.400 colaboradores. A maioria dos participantes avaliou o curso de forma positiva, considerando-o de grande utilidade para o dia-a-dia, tanto a nível pessoal como profissional.
- ∴ Complementar à formação *e-learning*, a **formação de acolhimento presencial** sobre ética abrangeu 84% dos novos colaboradores da EDP Portugal, em 2015.

4.3. ANTICORRUPÇÃO

[G4-DMA; G4-S05; G4-S06]

Com os objectivos de reduzir os riscos de incumprimento legal, em particular o de ocorrência de práticas de corrupção e suborno, foram realizados nas unidades de negócio sedeadas em Portugal diversos programas específicos de formação no âmbito do Sistema de Controlo Interno e Relato Financeiro (SCIRF).

Na EDP Brasil foi completada a formação de colaboradores mais expostos a este risco. Nomeadamente os colaboradores com relações pessoais com representantes de entidades públicas; que cooperam directa ou indirectamente com os mesmos; lidam com informações confidenciais; responsáveis pela realização de qualquer tipo de movimentação de caixa, por contratação de terceiros ou negociação de contratos de qualquer tipo.

No seguimento da Política de Anticorrupção* aprovada no final de 2014, a EDP Renováveis realizou uma formação específica sobre o tema que abrangeu todos os colaboradores na Europa e EUA.

Embora alguns dos regimes jurídicos vigentes em países onde o Grupo EDP opera o permitam, nenhuma das sociedades do Grupo realizou contribuições monetárias ou em espécie para partidos políticos. A não realização, pelas empresas do Grupo, de tais contribuições está em consonância com os valores internos consagrados no Código de Ética do Grupo EDP, nos termos do qual "os colaboradores comprometem-se a não efectuar, em nome da empresa, contribuições monetárias ou outras a partidos políticos". Por sua vez, "a EDP compromete-se a permitir, onde tal seja admitido por lei, a disponibilização de mecanismos, devidamente regulamentados, para a participação dos colaboradores nos processos políticos, a qual pode incluir contribuições monetárias a título voluntário e pessoal".

No que respeita à cadeia de fornecedores, agentes, intermediários e distribuidores, a EDP inclui nos respectivos contratos normas explícitas quanto à conduta ética, bem como disposições específicas das leis aplicáveis em matérias de corrupção e suborno.

Em 2015 foi aprovado e iniciado o Plano de Gestão Sustentável da Cadeia de Fornecimento do Grupo EDP, que inclui procedimentos em matérias de prevenção de riscos de corrupção.

* Política de Anticorrupção EDP acessível em www.edpr.com > investidores > governo corporativo > política de anticorrupção.

4.4. DIREITOS HUMANOS

[G4-DMA; G4-56; G4-HR1 A HR12; G4- S05; G4- S07; G4- S09; G4-S010; G4-S011]

O respeito e a promoção do respeito pelos Direitos Humanos, bem como a não-cumplicidade com violações dos Direitos Humanos, são princípios e compromissos fundamentais das práticas da EDP, estendidos a todas as unidades de negócio e a todas as geografias e suportados por um conjunto de políticas voluntárias e instrumentos de controlo. A EDP mobiliza consideráveis meios para garantir que os Direitos Humanos são respeitados na sua esfera de influência.

- ❑ **Código de Ética:** o Código de Ética estabelece as obrigações legais e voluntárias da EDP em matéria de Direitos Humanos e Práticas Laborais, em relação aos seus colaboradores e às demais partes interessadas: comunidades, clientes e fornecedores. O sistema ético da EDP incorpora para além dos normativos, o Comité de Ética, a Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade, do Conselho Geral de Supervisão, e o Provedor de Ética, bem como linhas confidenciais de denúncia e reclamação.
- ❑ **Global Compact:** a EDP subscreve o *Global Compact* e demonstra o seu cumprimento, neste caso em relação aos princípios referentes aos Direitos Humanos, o princípio 1 e o princípio 2.
- ❑ **Princípios de Desenvolvimento Sustentável:** os Princípios de Desenvolvimento Sustentável do Grupo EDP definem a ligação estratégica entre os Direitos Humanos e a visão estratégica do negócio da EDP, afirmam os compromissos de integrar os aspectos sociais no planeamento e nas decisões, de respeitar e promover o respeito pelos Direitos Humanos na sua esfera de influência, de rejeitar práticas abusivas e discriminatórias, bem como de garantir a igualdade de oportunidades.
- ❑ **Política de Segurança:** a EDP estabeleceu uma Política de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho, que é parte integrante da actividade das Empresas do Grupo EDP e que se aplica em todas as decisões: no projecto, na construção, na exploração, na gestão de pessoal, nos aprovisionamentos, na relação com os clientes, na relação com os fornecedores e perante o público em geral. A EDP tem por máxima que nenhuma situação ou urgência de serviço pode justificar pôr em perigo a vida de alguém.
- ❑ **Política de Diversidade:** a EDP desenvolve activamente uma política de diversidade que inclui a promoção da diversidade de género – recrutamento e selecção, formação e partilha de conhecimento na EDP, remuneração e benefícios sociais, gestão da carreira – e diversidade de idades e nacionalidades, bem como a e inclusão no mercado de trabalho de deficientes e de grupos socioeconómicos mais desfavorecidos.
- ❑ **Compliance:** a EDP monitoriza as suas práticas de cumprimento legal e compromissos voluntariamente assumidos através da obrigação de relato e de auditorias internas desenvolvidas por departamentos especializados.
- ❑ **SCIRF:** Sistema interno de controlo do reporte financeiro que abrange a totalidade das empresas do Grupo EDP e inclui procedimentos específicos de controlo em matérias de Práticas Laborais (controlo e prevenção de práticas de suborno e corrupção).
- ❑ **Reprisk:** a EDP monitoriza continuamente o seu desempenho em Direitos Humanos através da plataforma internacional *Reprisk*. Através desta plataforma, que recolhe as notícias publicadas nos órgãos de comunicação social, e internet a EDP obtém uma visão independente sobre eventuais impactos em Direitos Humanos originados pela sua actividade.
- ❑ **Auditorias a fornecedores:** a EDP utiliza a plataforma *Achilles* para rastrear e auditar o desempenho legal e ético dos seus fornecedores. Durante a execução contratual, a EDP desenvolve auditorias aos fornecedores relevantes que incluem a monitorização das condições de segurança e saúde, vistorias sobre trabalho ilegal e infantil, períodos de descanso. A EDP participa ainda na associação *Bettercoal* que promove a sustentabilidade e, em particular, o respeito pelos Direitos Humanos de comunidades e trabalhadores na cadeia de abastecimento do carvão.

Princípios Orientadores para as Empresas e Direitos Humanos, da ONU - Quadro RUGGIE

No quadro da promoção e respeito pelos Direitos Humanos, a EDP adoptou também a metodologia estabelecida nos Princípios Orientadores para As Empresas e os Direitos Humanos, do Conselho das Nações Unidas – Quadro *Ruggie* – e que incorporou em 2013 na revisão do Código de Ética. Esta metodologia sistematiza as obrigações que competem aos Estados e identifica as obrigações que competem às empresas estabelecendo um processo de monitorização contínua dos princípios 1 e 2 do *Global Compact*, estendendo o âmbito de controlo ao longo de toda a cadeia de valor. Assim, o Grupo EDP iniciou um Programa de Monitorização dos Direitos Humanos e Práticas Laborais que visa monitorizar e avaliar sistematicamente as práticas internas e externas, identificando necessidades de *due diligencies* e preparando planos de acção.

Em 2015, o Programa EDP de Monitorização dos Direitos Humanos incluiu a realização de um autodiagnóstico interno por parte das Unidades de Negócio de Portugal, Espanha, Brasil e Estados Unidos, incluindo empresas, instalações, novos projectos, fusões e aquisições, bem como as operações com potencial de impacto nos Direitos Humanos ou volume de negócios materialmente relevante. Neste âmbito, não foram identificados riscos significativos de impactos adversos sobre os Direitos Humanos. O Programa estabelece a supervisão da Monitorização no âmbito da função *Compliance*, preconizando-se ainda o seu aprofundamento e ampliação, bem como a sua extensão à cadeia de fornecimento, particularmente às entidades que agem em nome da EDP.

REPRISK

[G4-SO11]

Em 2015, a plataforma *Reprisk* valorizou duas notícias sobre eventuais desrespeitos pelos Direitos Humanos directamente associados à actividade da EDP. Num primeiro caso, comunidades Tupinikim e Guarani da municipalidade de Aracruz, no Brasil, reclamam, 40 anos após os eventos causadores, indemnizações pela ocupação e uso de território por várias empresas, entre as quais a EDP-Escelsa. A EDP considera que a reclamação das comunidades indígenas é dirigida ao Estado brasileiro. O segundo caso refere-se às condições de segurança dos trabalhadores dos empreiteiros responsáveis pela construção da barragem de Foz Tua, em Portugal. A construção de grandes projectos hídricos, quer pelo impacto nas comunidades quer pelos diversos riscos associados às obras, está identificada pela EDP como a actividade com maior risco de desrespeito pelos Direitos Humanos, riscos estes que são mitigados por uma política activa de avaliação, auscultação e planeamento dos grandes projectos.

No gráfico seguinte mostra-se a posição da EDP face ao sector das *utilities* quanto aos 10 princípios *Global Compact*. Este gráfico foi elaborado com todas as ocorrências entre 2007 e 31 de Dezembro de 2015.

FORNECEDORES

[G4-12; G4-EC9; G4- LA14; G4- LA15; G4- SO9; G4-SO10]

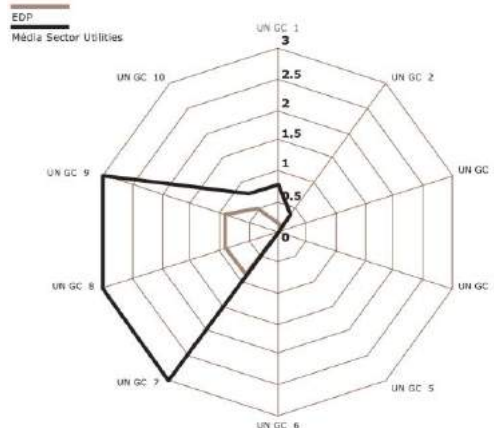
A nível global e em 2015, a EDP comprou 4.197 milhões de euros a 18.710 fornecedores directos, com uma compra média de 224.319 euros a cada fornecedor.

Porém, 80% das suas compras são dirigidas a menos de 190 fornecedores e 90% das compras a cerca de 550 fornecedores. Os restantes 10% das aquisições são dirigidos a 17.970 fornecedores com uma compra média de 23.356 euros por fornecedor.

A EDP disponibiliza no seu *website*, um conjunto de normas e procedimentos relevantes do Programa de Monitorização: Síntese dos Compromissos publicados pelo Grupo EDP em matéria de respeito pelos Direitos Humanos; Lista dos Princípios Orientadores da ONU para as Empresas; Guia de Monitorização; Ficha de autodiagnóstico (www.edp.pt> sustentabilidade> abordagem à sustentabilidade> Princípios Ruggie).

edp

noticias negativas



Em 2015, a EDP monitorizou 723 fornecedores através do sistema *Achilles*, os quais demonstraram os seus compromissos com os Direitos Humanos e apresentaram as suas certificações em qualidade, saúde e segurança e ambiente, subscrevendo também o Código de Ética da EDP.

Em especial, todos os fornecedores com contratos continuados de prestação de serviços, que actuam em nome da EDP ou nas suas instalações e obras, foram ainda alvo de formação, vistorias, inspecções e auditorias que, além dos aspectos técnicos decorrentes dos contratos, avaliaram o cumprimento legal e contratual quanto às normas laborais e sociais.

Ainda em 2015, visando aprofundar o conhecimento sobre os impactos sociais gerados pela actividade da sua cadeia de fornecimento, a EDP desenvolveu um estudo extensivo de caracterização das suas compras que lhe permite melhorar a definição das suas prioridades de gestão da sustentabilidade e, em particular, dos Direitos Humanos. O estudo, baseado nos dados detalhados das compras efectuadas pela EDP no ano de 2014, foi elaborado pela PWC segundo a metodologia ESCHER e abrangeu cerca de 18 mil fornecedores directos da EDP e ainda a cadeia de fornecimento indirecta. Os resultados são os da tabela abaixo:

EXPOSIÇÃO A RISCOS SOCIAIS			
RELATIVOS ÀS COMPRAS DIRECTAS E INDIRECTAS AOS FORNECEDORES			
		Directos	Indirectos
Exposição a riscos relativos a direitos políticos e democracia	%	0,0	12,5
Exposição a riscos relativos a instabilidade Política e Violência/terrorismo	%	7,1	17,9
Exposição a riscos relativos a qualidade regulatória	%	0,0	11,0
Exposição a riscos relativos à qualidade e independência dos serviços públicos	%	7,3	15,7
Exposição a riscos relativos à ineficácia da justiça	%	7,1	16,3
Exposição a riscos relativos a Corrupção	%	10,3	19,8
Exposição a riscos relativos a Trabalho Infantil	%	0,0	0,5
Exposição a riscos relativos a Trabalho Forçado	%	0,0	0,4
Exposição a riscos relativos a Saúde e Segurança Laboral	%	0,0	7,9
Exposição a riscos relativos a Excesso de Horas de Trabalho	%	0,0	1,4
Exposição a riscos relativos a Baixos Salários	%	0,3	13,4
Exposição a riscos relativos a Desigualdade de Género	%	18,3	25,7

A EDP, através dos seus fornecedores directos, está exposta a riscos sociais relativamente reduzidos. Do ponto de vista laboral verifica-se uma baixa probabilidade de ocorrência de trabalho infantil, trabalho forçado ou riscos de saúde e segurança laboral. Neste âmbito, há que dar prioridade ao controlo dos riscos de salários baixos, 0,27% do volume de compras directas. O factor de maior risco a que a EDP se expõe é relativo à desigualdade de género em 18,34% do volume das compras.

Do ponto de vista dos riscos "país", cerca de 7% das compras da EDP estão expostas a riscos ligados à instabilidade política, ineficácia da justiça e fragilidade dos serviços públicos. Neste âmbito, o risco de corrupção é o mais relevante ao atingir cerca de 10,3% das compras a fornecedores directos.

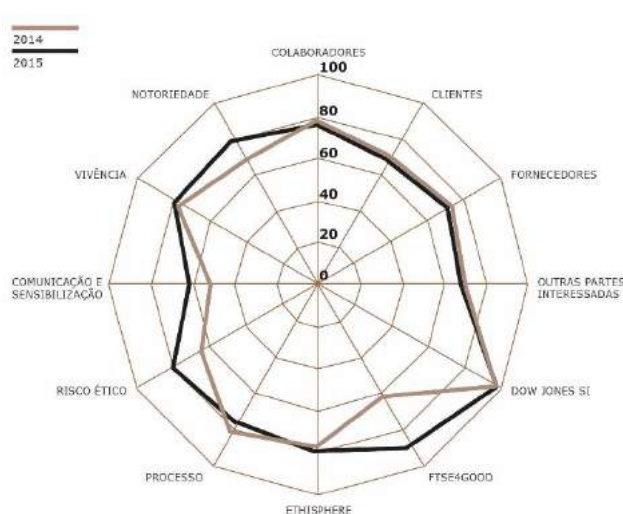
Porém, o retracto dos fornecedores indirectos contrasta fortemente com o dos fornecedores directos. A tabela revela uma intensificação drástica da exposição ao risco com valores que vão desde 0,5% para trabalho infantil e 0,4% para trabalho forçado até 7,9%, 1,4% e 13,4% para, respectivamente, saúde e segurança, excesso de horas de trabalho e salários baixos. Também aqui a desigualdade de género ascende a 25,7%. Este aumento também se verifica nas dimensões relativas à qualidade da justiça, eficácia do sistema público e corrupção.

Em consequência, a gestão da sustentabilidade da cadeia de fornecimento da EDP implicará o desenvolvimento de processos para garantir o compromisso do fornecedor directo com a melhoria das condições laborais e sociais da sua própria cadeia de fornecimento.

4.5. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ÉTICO

[G4-S03]

Desde 2013 que a EDP monitoriza o desempenho ético através do Índice *Ethicis*, estruturado em quatro grandes áreas:



Estas quatro áreas são repartidas em doze eixos principais.

As variações mais significativas observam-se nos eixos *FTSE4Good* nas dimensões *Countering bribery* e *Corporate governance / Code of conduct*, e "Notoriedade", mantendo-se estável o desempenho nos restantes eixos.

Em 2015 o Índice *Ethicis* apresentou um valor consolidado de 75,5 o que representa uma variação de 2,3 pontos relativamente ao valor do ano anterior. Esta variação deve-se essencialmente à mudança de metodologia da avaliação do *FTSE4Good*. Variação que não se verificaria caso a metodologia da avaliação se mantivesse inalterada.

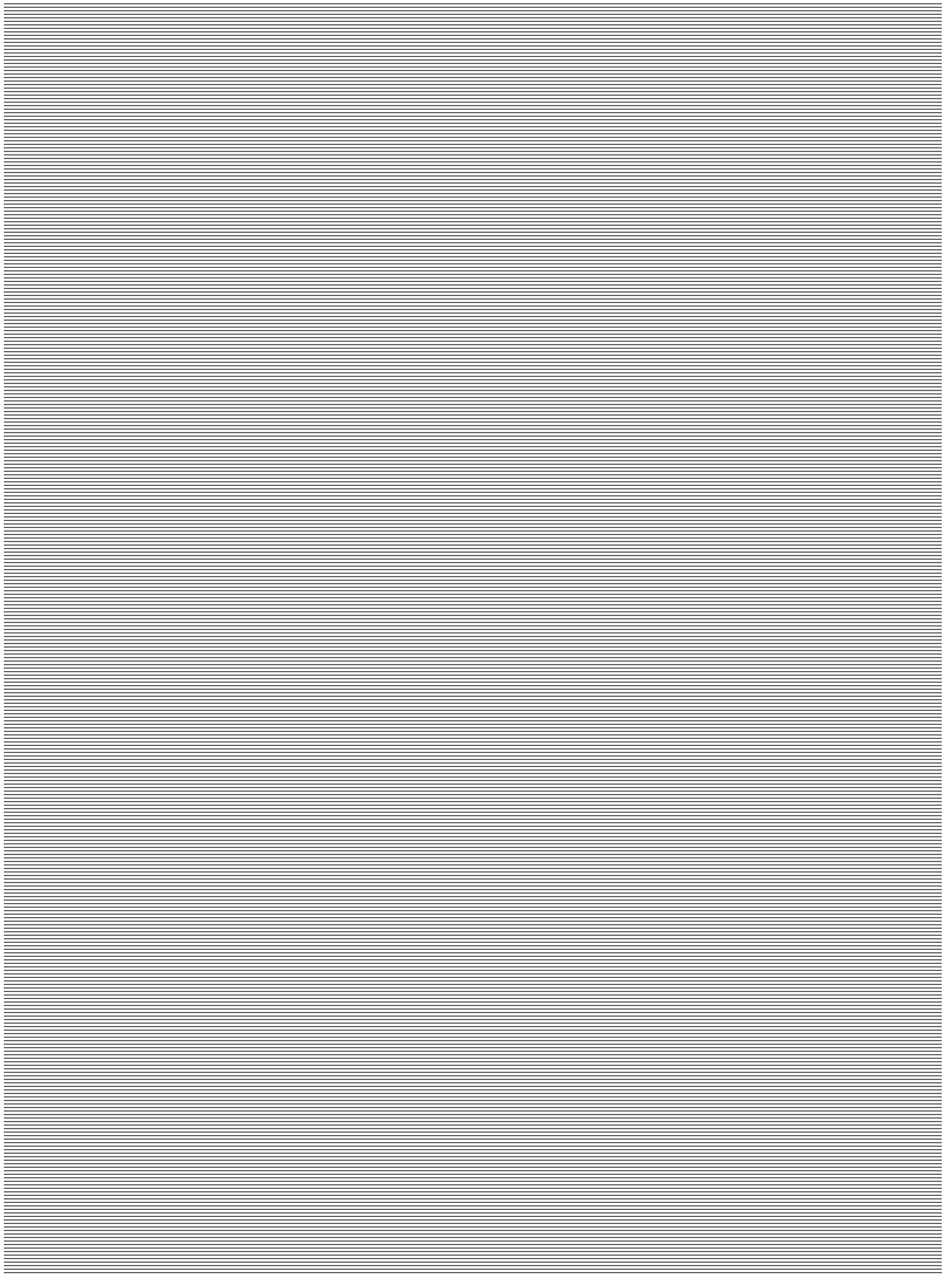
O Índice *Dow Jones SI* manteve a avaliação de 2014 na dimensão *Code of Conduct / Compliance, Corruption & Bribery* (97 pontos).

AVALIAÇÕES EXTERNAS

A EDP foi pelo quarto ano consecutivo incluída na lista das *World Most Ethical Companies* (WMEC 2015) avaliada pelo *Ethisphere Institute* (EUA), tendo melhorado em 2,1 pontos o valor global de *Corporate Ethics Quotient* e alargado para 5,5 pontos a distância para a média dos valores obtidos pelas empresas que, neste ano, integraram a lista. De notar que este resultado é alcançado num contexto em que aumentou significativamente o nível de exigência e detalhe da informação solicitada em cada uma das cinco dimensões de análise.

Também no estudo *Brand-score 2015*, no que se refere à actuação com ética no sector (em Portugal), a EDP mantém com um ligeiro decréscimo de 0,7 pontos (-1%) – o nível atingido no ano anterior.

Por sua vez, a EDP Brasil foi reconhecida com o Selo Pró-Ética 2015 promovido pela Controladoria Geral da União. O Pró-Ética é uma iniciativa que promove o reconhecimento público de empresas comprometidas com a prevenção e o combate à corrupção e que se esforçam para promover um ambiente corporativo mais íntegro, ético e transparente. Este reconhecimento é obtido pela EDP Brasil pela segunda vez consecutiva, tendo a empresa sido uma das quatro primeiras empresas brasileiras a obter este reconhecimento.



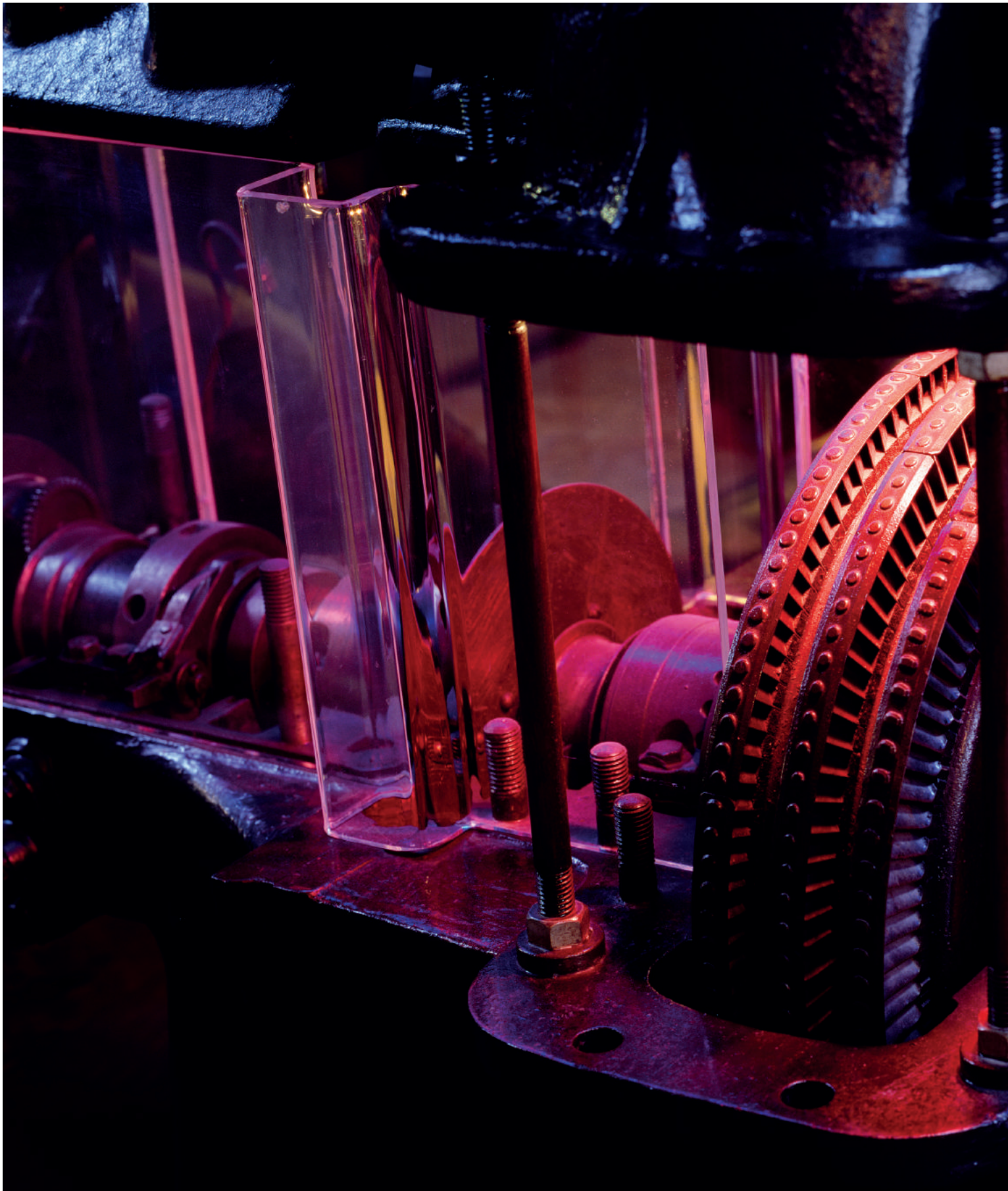


ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

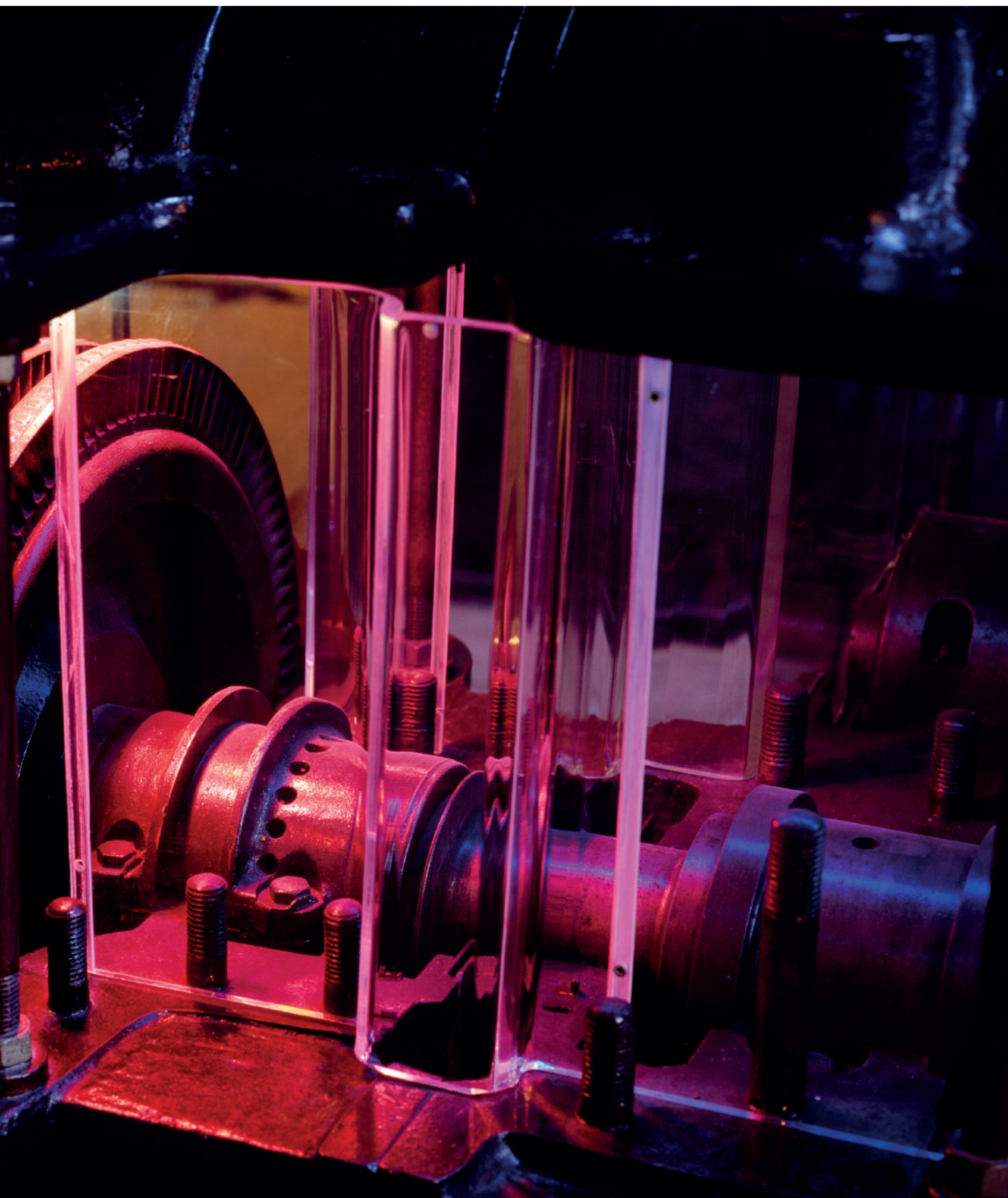
05. pessoas na edp

- 53 5.1. ATRAIR E RECRUTAR
- 56 5.2. DESENVOLVER
- 60 5.3. GERIR DE MODO A RECONHECER E RECOMPENSAR
- 65 5.4. SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR
- 73 5.5. RELAÇÕES LABORAIS
- 74 5.6. DIVERSIDADE
- 78 5.7. ENVOLVIMENTO E RETENÇÃO
- 81 5.8. TABELAS COMPLEMENTARES



ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015



Memória projectada no futuro

ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

05. PESSOAS NA EDP

No Grupo EDP temos uma cultura assente na liderança de pessoas. Uma cultura institucional que atrai e potencia talento, promove o desenvolvimento pessoal e profissional, valoriza qualidades, reconhece e recompensa a excelência e o mérito. É nossa filosofia promover bem-estar e criar um ambiente positivo de produtividade, bem como partilhar com o universo de colaboradores os princípios e valores do Grupo EDP, envolvendo as pessoas nos nossos objectivos de criação de valor, inovação e sustentabilidade. Este é o nosso caminho de sucesso.

PLANO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2014-2016

[G4-2]

A estratégia de Recursos Humanos do Grupo EDP pretende promover o desenvolvimento e valorização dos colaboradores e o seu alinhamento com os valores corporativos e com a criação de valor sustentado para o negócio. A sua implementação veicula-se através da cultura, das chefias, dos profissionais da função e de todos os colaboradores do Grupo. O Plano Estratégico de Recursos Humanos – *Corporate People Plan* -, foi construído em alinhamento com o Plano de Negócios da EDP e define os eixos de actuação para o triénio 2014-2016.

O contexto global em que a EDP se encontra está hoje em mudança. O sector energético passou de estável, com ciclos longos de negócio, para uma realidade mais competitiva, em que a imprevisibilidade e a rapidez são constantes. Contudo, não é apenas o contexto externo que está a mudar. A EDP é uma empresa global, presente em 14 geografias, com 32 nacionalidades a comporem o seu ADN. A somar a esta diversidade, está em curso um processo de renovação geracional, que levará a que dentro de 10 anos cerca de 36% do efectivo do Grupo seja distinto do que é hoje.

O grande desafio ao qual o *Corporate People Plan* 2014-2016 procura responder prende-se com a necessidade de tornar a EDP uma empresa cada vez mais global, com uma cultura única em todas as geografias, com processos uniformes e consistentes e profissionais de Recursos Humanos que são manifestamente parceiros estratégicos do Negócio.



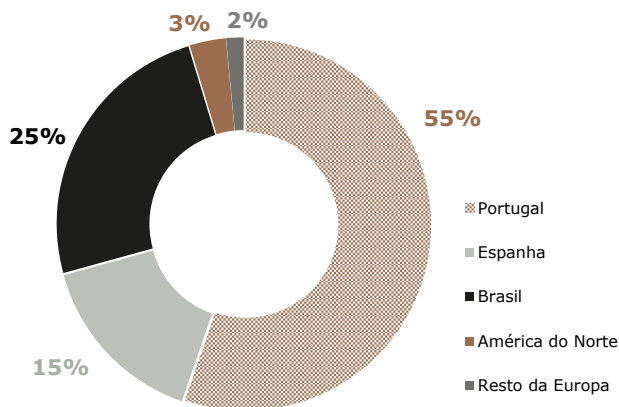
RECURSOS HUMANOS NO GRUPO EDP EM 2015

[G4-10;G4-11; G4-LA1;G4- LA11; G4-EU15]

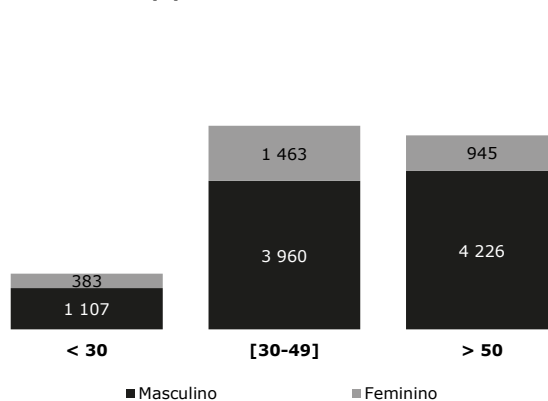
Em 2015, o balanço global do número de colaboradores no Grupo EDP foi de 12.084, reflectindo um crescimento de 2% face a 2014 (11.798). Este crescimento reflecte a entrada de 281 colaboradores através da aquisição da empresa Porto do Pecém Geração de Energia S.A. pela EDP Brasil, do crescimento do negócio da EDP Renováveis com a internalização de serviços técnicos dos parques, contribuindo com mais 99 colaboradores, especialmente nos Estados Unidos da América. Com o contributo do movimento natural de saídas para reforma, Portugal mantém a sua tendência de decréscimo, ainda que menos acentuada, passando de 6.733 para 6.683 colaboradores. Também, em Espanha, a alienação da Gás Energía Distribución Murcia traduziu-se na saída de 32 colaboradores. Do total dos 12.084 colaboradores do Grupo, 11.925 são colaboradores permanentes e 54 órgãos sociais executivos.

Em 2015 existiam 32 nacionalidades no Grupo EDP, com uma média etária de 45,3 anos e antiguidade média dos colaboradores nos 19 anos, apresentando a seguinte distribuição geográfica e etária:

DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA (#12.084)



DISTRIBUIÇÃO DOS COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA (#)

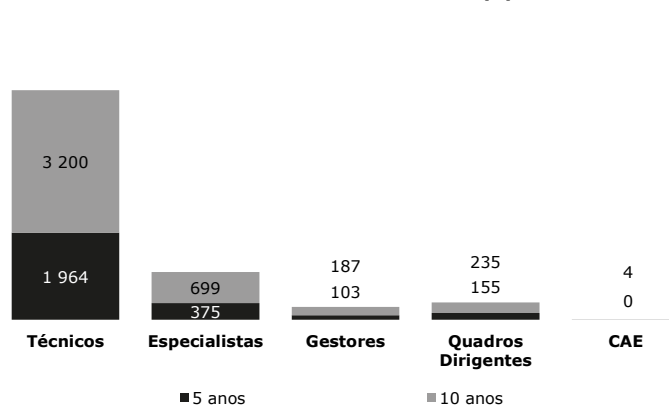


Apesar da variação positiva no número de colaboradores, 2015 continuou a marcar o movimento de saídas para reforma/reforma antecipada. Saíram para reforma 285 colaboradores (89 dos quais por antecipação), valor que representa um decréscimo de 36% face a 2014 (449), que em parte se explica pelas alterações na legislação portuguesa, nomeadamente face às situações de pré-reforma e reforma antecipada.

PROGRAMA PLANEAR A REFORMA

O objectivo é ajudar os colaboradores da EDP a preparar a transição para o período de reforma e a definir projectos pessoais e profissionais para esta nova etapa de vida. O programa encontra-se estruturado em três fases: seminário, sessões de grupo e *follow-up*. No seminário da primeira edição, realizada em Portugal, participaram mais de 40 colaboradores.

COLABORADORES ELEGÍVEIS PARA A REFORMA (#)



No final do ano, 23% do universo de colaboradores era composto por mulheres e 77% por homens, valor que se mantém face ao ano passado.

5.1. ATRAIR E RECRUTAR

[G4-43; G4-EC6; G4-LA1]

Procuramos continuamente pessoas com as melhores qualidades humanas e profissionais, que se identifiquem com a nossa visão e forma de estar. Encontrar novos talentos capazes de contribuir para o rejuvenescimento e diversidade da EDP é para nós um factor chave de sucesso, pelo que apostámos em 2015 na consolidação e activação da nossa marca enquanto empregador de referência, com um conjunto de iniciativas para atrair jovens com potencial.

PROMOÇÃO	PARCERIAS E NETWORKING	COMPETIÇÃO	DESENVOLVIMENTO
Divulgação de iniciativas e oportunidades existentes no Grupo EDP; Presença em 18 <i>jobshops</i> e 50% das contratações para o quadro permanente via <i>LinkedIn</i> .	Difusão e partilha de experiência e conhecimento junto da comunidade académica; 54 Universidades parceiras do Grupo EDP.	Estimular a população universitária técnico-profissional a desenvolver projectos relacionados com o sector energético; 1.054 estudantes envolvidos em competições universitárias.	Aproximar candidatos ao mercado de trabalho através da atribuição de estágios; 944 estágios atribuídos; Continuação da 2ª edição do EDP <i>Trainee Program</i> .

Em 2015, foram muitas as iniciativas que materializaram a intenção da EDP em ser um empregador de referência, garantindo o estreitar de relações junto do universo de potenciais talentos a recrutar. Destas destacam-se:

ESTÁGIOS NO GRUPO EDP

O crescimento do Grupo e a evolução do negócio têm levado a EDP a apostar na captação de jovens com potencial, capazes de contribuir para a criação de valor. Neste sentido, e visando posicionar-se no mercado de trabalho como empregador de primeira escolha, a EDP tem vindo a estreitar a relação com a comunidade escolar (instituições nacionais e internacionais de referência) através da interacção e partilha de conhecimento.

Em 2015 foram assim promovidos no Grupo EDP um total de 944 Estágios - 381 Estágios Profissionais; 518 Estágios Curriculares; e 45 Estágios de Verão.

Foi também dada continuidade, no decorrer do ano de 2015, à 2ª edição do EDP *Trainee Program*, com a participação de 25 *trainees*, jovens recém-formados de elevado potencial que iniciaram o seu percurso profissional no Grupo EDP através de um programa estruturado, com duração de 20 meses, que visa, para além do desenvolvimento de competências, a obtenção de uma visão transversal do Grupo EDP.

COMPETIÇÕES

No âmbito da atractividade, em 2015 regista-se um aumento de 14% no número de candidaturas (novas e actualizações) na Base de Dados da EDP, passando de 19.783 em 2014 para 22.505 em 2015, de 66 nacionalidades, provenientes principalmente de anúncios e do *LinkedIn*. Regista-se ainda um aumento de 8% no número de candidaturas do género feminino face a 2014, representando em 2015 um peso de 43% do total de candidaturas.

No ano de 2015, estivemos presentes em 18 *Jobshops* e colaboramos noutros 12 eventos junto do segmento universitário, realizamos 9 *OpenDays* na EDP, e desenvolvemos ainda competições a nível internacional, tais como o *PowerTrade University Competition* e o *University Challenge*, que envolveram mais de 1.000 participantes.

EDP POWERTRADE UNIVERSITY COMPETITION

Competição ibérica dirigida a alunos finalistas das áreas de gestão e de engenharia, com uma primeira fase de simulação (Simulador *Powertrade*) e uma segunda fase de desenvolvimento de *Business Cases* nas várias empresas do Grupo. Os principais objectivos são dar a conhecer o sector energético e promover uma maior aproximação entre o segmento académico e a EDP. Os vencedores são premiados com um estágio profissional na EDP.

EDP UNIVERSITY CHALLENGE

O EDP *University Challenge* é uma iniciativa desenvolvida em Portugal, Espanha e Brasil, que pretende estimular a investigação académica, contribuindo para uma aproximação entre a EDP e os estudantes universitários. O desafio passa pelo desenvolvimento de um plano de marketing e comunicação, sendo os melhores trabalhos distinguidos com um prémio monetário. Os estudantes que fazem parte da equipa vencedora têm, ainda, a possibilidade de estagiar no Grupo EDP.

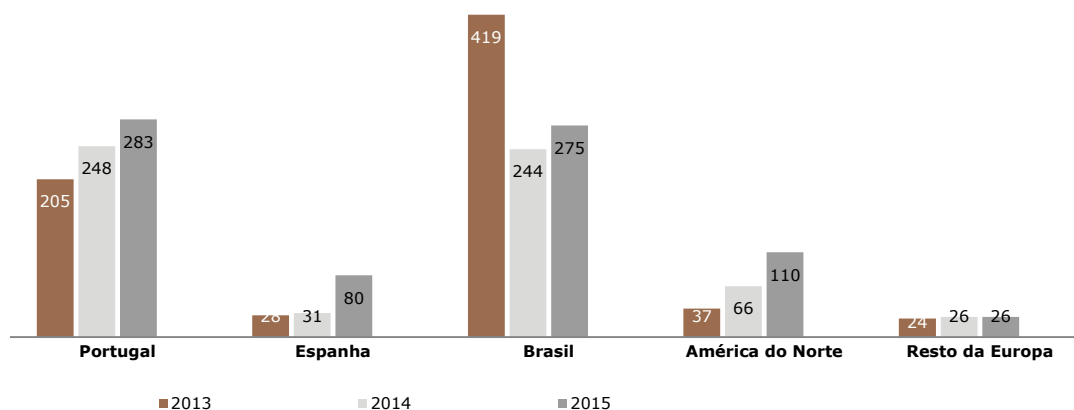
NOVAS ENTRADAS

[G4- LA1]

A estratégia de atractividade do Grupo tem permitido a captação de novos talentos para a Empresa, dando resposta ao crescimento de negócio e contribuindo para a substituição de colaboradores que saem, maioritariamente por reformas. Em 2015, a EDP integrou 774 novos colaboradores, mais 26% face ao ano anterior, repartidos pelas diversas geografias de negócio:

- **Portugal:** com mais 14% (+ 35) novas entradas face a 2014, para compensação do número de saídas, maioritariamente por reforma.
- **Espanha:** com mais 158% (+ 49), recrutamentos esses também para colmatar parte das saídas.
- **Brasil:** com mais 13% (+31) novas entradas, devido maioritariamente à entrada de 281 colaboradores através da aquisição da empresa Porto do Pecém Geração de Energia S.A.
- **América do Norte:** com mais 67% (+44) novas entradas face a 2014, acompanhando o ritmo de crescimento do negócio.

NOVAS ENTRADAS POR GEOGRAFIA (#)



A maioria das entradas ocorridas ao longo do ano foi para o quadro permanente da Empresa. Em 2015, 98,7% dos colaboradores pertenciam ao quadro permanente, e apenas 0,9% eram contratados a termo, devido a actividades pontuais de âmbito temporário ao nível de alguns projectos, maioritariamente em Portugal. Os Órgãos Sociais executivos representam apenas 0,4% da população EDP.

Número de contratações para o quadro permanente (#)

	2015	2014	2013
Grupo EDP¹	824	502	614
Portugal	371	153	117
Espanha	72	27	21
Brasil	249	235	416
América do Norte	110	66	35
Resto da Europa	22	21	25

¹ O nº de contratações para o quadro permanente inclui entradas directas para o quadro permanente (# 636) e passagens de contrato a termo para quadro permanente (# 188).

Número de colaboradores por tipo de contrato (#)

2015	Grupo EDP	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa
ÓRGÃOS SOCIAIS EXECUTIVOS	54	33	1	20	0	0
Homem	51	31	1	19	0	0
Mulher	3	2	0	1	0	0
QUADRO PERMANENTE	11.925	6.560	1.858	2.950	383	174
Homem	9.117	5.143	1.358	2.303	258	115
Mulher	2.748	1.417	500	647	125	59
CONTRATOS A TERMO	105	90	4	2	0	9
Homem	65	55	4	1	0	5
Mulher	40	35	0	1	0	4

2014	Grupo EDP	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa
ÓRGÃOS SOCIAIS EXECUTIVOS	52	32	1	19	0	0
Homem	51	31	1	19	0	0
Mulher	1	1	0	0	0	0
QUADRO PERMANENTE	11.524	6.493	1.891	2.654	316	170
Homem	8.855	5.095	1.408	2.026	214	112
Mulher	2.669	1.398	483	628	102	58
CONTRATOS A TERMO	222	208	6	1	0	7
Homem	196	185	6	1	0	4
Mulher	26	23	0	0	0	3

5.2. DESENVOLVER

[G4- LA9; G4-LA10]

O crescimento pessoal e profissional dos colaboradores do Grupo EDP é promovido desde o primeiro dia de trabalho com vista ao desenvolvimento de capacidades humanas e profissionais, com um modelo de avaliação construtivo e transparente. Em 2015 destacam-se as iniciativas de formação e gestão do conhecimento e a implementação de um novo modelo de competências global, bem como o projecto de mobilidade interna do Grupo.

AMPLIFY: O NOVO MODELO DE COMPETÊNCIAS DO GRUPO EDP

Em 2015, a EDP implementou o *Amplify* – um novo modelo de competências que pretende alinhar o desenvolvimento dos colaboradores com os desafios estratégicos do Grupo, de modo a contribuir para a criação de uma cultura global e capacitar a empresa com as competências que lhe permitirão obter resultados num ambiente de grande competitividade global.

Neste modelo, foram envolvidos cerca de 10.750 colaboradores nas várias empresas e geografias onde a EDP está presente. Reconhecendo que as lideranças desempenham um papel fundamental neste ciclo, grande parte do esforço de gestão de mudança foi dirigido a este segmento, incluindo a realização de um seminário para a Alta Direcção com a participação do orador internacional Rob Goffee e a formação de todos os líderes no novo modelo. Foram, também, realizadas sessões de esclarecimento para colaboradores. No conjunto destas iniciativas participaram 5.105 colaboradores, totalizando 15.100 horas de formação.

Tanto a análise de competências, como o novo Plano de Desenvolvimento Individual decorrente, foram suportados numa nova plataforma global, inter-geografia, de gestão de recursos humanos – *about.me*.

SWITCH – MOBILIDADE ENQUANTO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO

A mobilidade é um dos principais instrumentos de desenvolvimento de competências *on-job*, que possibilita o crescimento dos colaboradores EDP nas várias geografias, empresas e funções.

SWITCH é o Programa Corporativo de Mobilidade Interna do Grupo EDP, que engloba a mobilidade de curto prazo e a de longo prazo. Estas duas tipologias podem variar em termos de âmbito, podendo ser intra-empresa ou interempresa, nacional ou internacional. Este programa visa promover a sinergia e a troca de experiências entre as diversas áreas, respondendo aos diferentes níveis de maturidade de cada negócio, e proporcionar aos colaboradores novas oportunidades de desenvolvimento profissional.

Em 2015, 1.103 colaboradores do Grupo EDP (25 e 75% do género feminino e masculino, respectivamente) diversificaram funções e enfrentaram novos desafios, abraçando oportunidades de mobilidade de longo prazo, o que representou um valor de 9,1%, acima do que se havia verificado em 2014 (6,8%). Este valor, que representa uma mudança de função/actividade para 9,1% de colaboradores, reparte-se nos seguintes termos:

- ❑ 289 Mobilidades interempresas (162 em Portugal; 53 na EDP em Espanha; 44 na EDP Brasil e 30 na EDP Renováveis);
- ❑ 814 Mobilidades intra-empresas (539 em Portugal; 43 na EDP em Espanha; 205 na EDP Brasil e 27 na EDP Renováveis).

Adicionalmente realizaram-se ainda 19 mobilidades de curto prazo – entre 3 a 6 meses (15 em Portugal; 2 em Espanha; e 2 no Brasil).

FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

A EDP considera a persecução de uma cultura de permanente aprendizagem, individual e colectiva, que aposte na qualificação e valorização pessoal e profissional dos colaboradores, como um mecanismo de concretização da estratégia de Recursos Humanos. Como tal, a empresa procura, através da sua universidade corporativa, (Universidade EDP – UEDP), constituída por 7 escolas, desenvolver as competências dos colaboradores, facilitar a captação e partilha de conhecimento gerado dentro do Grupo e assegurar a evolução das competências que garantem a sustentabilidade dos seus negócios.

Das 7 escolas que constituem a UEDP, duas são de âmbito transversal e cinco orientadas para cada um dos negócios – Produção, Distribuição, Gás, Renováveis e Comercial -, e ainda uma área dedicada à execução da formação destinada a preencher necessidades individuais.

O Plano de Formação, elaborado anualmente, inclui diferentes tipos de soluções formativas, traduzindo a diversidade de contextos de trabalho e de necessidades de desenvolvimento, incluindo-se entre estes os programas de formação avançada, programas de carácter transversal, iniciativas específicas dos negócios e acções destinadas a responder a necessidades de desenvolvimento individual, identificadas durante o processo de Avaliação de Potencial e Desempenho.

Em 2015, a EDP, através da UEDP, foi certificada pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) em 16 áreas de educação e formação. Este reconhecimento externo evidencia a sua capacidade de desenvolver e dar formação, em termos de recursos e capacidades técnicas e organizativas, sendo alvo de auditorias regulares e reconhecimento oficiais.

Em 2015, o volume de formação no Grupo EDP foi de cerca de 443 mil horas, correspondendo a um total de 4 mil acções de formação. Este valor reflecte uma redução face ao volume de formação realizado em 2014, ano excepcional devido à concentração de programas transversais de formação *e-learning*, tendo sido no entanto superior ao verificado em 2013 (+ ~ 8%). Consecutivamente, também se verifica um decréscimo do volume médio de formação por colaborador, que se situou em 2015 nas 37 horas por colaborador (- ~ 16%).

Indicadores de formação por geografia

2015	Un.	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
Total de horas de formação	h	210.368	65.012	148.169	12.335	7.221	443.105
Ações de Formação	#	1.954	1.357	861	440	181	4.793
Investimento Directo	€	3.775.237	1.117.563	394.495	498.379	75.087	5.860.762

2014	Un.	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
Total de horas de formação	h	255.865	74.936	169.233	6.635	9.991	516.660
Ações de Formação	#	1.896	1.266	717	251	113	4.243
Investimento Directo	€	4.062.841	1.051.601	731.069	188.144	455.452	6.489.107

Indicadores de formação por segmento

2015	Volume de Formação (h)	Volume de Formação por col.	Colaboradores Formados
Total	443.105	37,0	11.659
Quadros Dirigentes	27.062	40,6	645
Gestores	39.738	48,8	771
Especialistas	173.012	43,4	3.893
Técnicos	203.292	29,8	6.350

2014	Volume de Formação (h)	Volume de Formação por col.	Colaboradores Formados
Total	516.660	44	11.157
Quadros Dirigentes	25.842	37	647
Gestores	46.474	65	823
Especialistas	155.979	41,7	3.211
Técnicos	288.365	42,8	6.476

Verificou-se em 2015 um aumento da população abrangida por acções de formação, com 96% dos colaboradores formados (11.659). No que se refere aos domínios e áreas formativas, verificou-se um predomínio da formação no domínio Técnico (~ 58%), seguindo-se os domínios de Gestão (~ 23%), Organizacional (~ 10%) e Comportamental (~ 9%).

Domínio/Área Formativa	Volume de Formação (h)	Acções de Formação (#)
TOTAL FORMAÇÃO	443.105	4.793
COMPORTEMANTAL	41.111	511
Atendimento	752	7
Liderança	17.632	214
Relações interpessoais e comunicação	17.346	237
Outras	5.382	53
GESTÃO	99.676	965
Comercial/vendas	12.656	138
Finanças	6.677	63
Gestão de projectos	13.633	123
Gestão de recursos humanos	5.590	131
Inovação	6.855	78
Logística e compras	347	4
Marketing	1.074	14
Negócio da energia	23.129	190
Sistemas de plan. controlo e gestão	1.868	22
Outras	27.847	202
ORGANIZACIONAL	44.117	521
Ambiente	4.617	151
Desenvolvimento sustentável	2.559	47
Ética	3.556	28
Projecto/cultura da empresa	25.940	165
Qualidade	2.172	37
Outras	5.273	93
TÉCNICA	258.201	2.796
Civil	257	13
Desenho técnico	955	2
Eletrotécnica e electrónica	15.990	94
Gás	1.505	25
Idiomas	24.661	212
Manutenção de sistemas/equipamentos	5.733	90
Mecânica	594	4
Prevenção e segurança	60.315	971
Produção	15.272	146
Redes de distribuição de energia eléctrica	42.161	264
Secretariado	77	2
Sistemas de informação	51.874	773
Técnicas de inspecção e ensaios	906	26
Outras	37.902	174

PRINCIPAIS INICIATIVAS AO NÍVEL DAS ESCOLAS UEDP

ESCOLAS	INICIATIVAS EM DESTAQUE
ESCOLA DE DESENVOLVIMENTO DE DIRECTIVOS	<i>Global Leadership Program</i> , destinado ao desenvolvimento de chefias intermédias do Grupo EDP, foi promovido em parceria com uma escola de negócios com reconhecimento internacional. Os participantes tiveram oportunidade de aprofundar os seus conhecimentos e competências sobre o negócio, finanças, estratégia e liderança, assim como gestão de pessoas.
ESCOLA DE PRODUÇÃO	Plano de Especialização em Operação & Manutenção de Centrais para quadros técnicos, constituído por cinco cursos estruturados: "Introdução à Produção de Electricidade" e "Regulação, Mercados e Funcionamento das Centrais em Mercado" possuem uma vertente mais transversal, enquanto os restantes três, "Sistemas Eléctricos e Mecânicos (I/II)", "Estruturas, Segurança, Ambiente e Química" e "Políticas e Estratégias de Operação e Manutenção (I/II)" são mais especializados; Formação-piloto em Sustentabilidade, Regulação e Mercados para quadros técnicos seniores de carácter transversal.
ESCOLA DE DISTRIBUIÇÃO	Oferta formativa estruturada para o segmento "quadros técnicos", constituída por três programas: Programa de Introdução ao Conhecimento Técnico da Distribuição (Juniões), Programa de Operação da Rede e Programa de Sustentabilidade e Segurança na Distribuição (Seniores); Primeiro curso recorrendo integralmente ao método do caso (<i>InovGrid</i>).
ESCOLA DE RENOVÁVEIS	Curso sobre Introdução aos Projectos <i>Offshore</i> ; <i>Workshops</i> sobre aspectos relevantes relacionado com as energias renováveis, como por exemplo <i>Workshop</i> sobre Alterações Climáticas.
ESCOLA DE GÁS	Curso de Inovação no "Gás Natural" e curso de "Ambiente e Segurança na Gestão do Negócio do Gás".
ESCOLA COMERCIAL	EDP <i>Talks</i> , novo formato de divulgação de boas práticas de interacção com o cliente, tem como modelo a nova tendência de seminários ao estilo TED; Curso " <i>Business Intelligence</i> ", tem como público-alvo utilizadores de sistemas de gestão de informação de plataformas comerciais, e pretende responder às necessidades de <i>Advanced Analytics</i> da EDP; Formação Percursos de <i>Marketing</i> destinada a quadros superiores, é constituída pelo curso de "Introdução ao <i>Marketing</i> ", pelo "Seminário de <i>Marketing</i> Digital" e pelo "Simulador de <i>Marketing</i> "; Extensão da Formação Transversal do Cliente 365 à EDP em Espanha.
ESCOLA EDP	Num formato de <i>Sustainability Talk</i> , John Elkington, um dos maiores especialistas mundiais da actualidade, foi o principal orador numa formação dirigida à Alta Direcção e aos Quadros Superiores da área de sustentabilidade de todo o grupo EDP, sob o tema <i>Preparing EDP for The Breakthrough Challenge</i> : um novo paradigma económico está a emergir, mundialmente. Quais os riscos e oportunidades para a EDP?

Além da formação promovida pelas Escolas, a Universidade EDP assegura ainda a realização da formação de desenvolvimento individual e o apoio às acções de natureza corporativa ou específicas das unidades de negócio, bem como um conjunto de actividades transversais, como planeamento e controlo, concepção da formação, gestão de conteúdos, suporte pedagógico e a gestão do Campus Online (plataforma de gestão da formação).

Ao longo do ano 2015, manteve-se o esforço de desenvolvimento das modalidades de formação à distância, por forma a permitir um acesso mais flexível e autónomo à formação, e uma aprendizagem adaptada aos ritmos e disponibilidades individuais, promovendo o aumento do volume de formação e a redução dos respectivos custos.

GESTÃO DO CONHECIMENTO

A EDP investiu, em 2015, em iniciativas que visam valorizar e reconhecer o conhecimento e a experiência dos seus colaboradores mais experientes, potenciando mecanismos de transmissão de conhecimento crítico. Neste contexto, a empresa promoveu o Programa Valorizar a Experiência, em Portugal e no Brasil, com o objectivo de identificar e disseminar o conhecimento e o *know-how* de colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade. Neste programa participaram, em 2015, cerca de 100 pessoas, em Portugal. No Brasil, este programa já envolveu 88 colaboradores desde 2012.

Complementarmente, a EDP continua o seu investimento na melhoria de ferramentas *core* de gestão de conhecimento e na sua comunicação interna. Neste âmbito, destacamos a Biblioteca *Online*, cujo repositório de documentação contou, em 2015, com mais de 100 mil referências e permitiu aos colaboradores o acesso a um vasto conjunto de conteúdos de bases de dados em todo o mundo.

5.3. GERIR DE MODO A RECONHECER E RECOMPENSAR

[G 4 - 4 4 ; G 4 - 5 4 ; G 4 - 5 5 ; G 4 - E C 3 ; G 4 - E C 5 ; G 4 - L A 2 ; G 4 - L A 3 ; G 4 - L A 1 3]

Acreditamos que as nossas políticas de reconhecimento e recompensa exercem um papel fundamental na atracção e na retenção do melhor talento, ao contribuírem significativamente para a construção de um ambiente de trabalho que motiva as melhores pessoas a trabalhar de forma entusiasmada e produtiva. Gerimos as nossas políticas com um *framework* global, mas respeitando as especificidades e desafios locais, de forma a garantir que se posicionem no patamar das melhores práticas dos mercados em que actuamos, e nos destaquem enquanto *player* competitivo.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

O Grupo EDP considera que a remuneração do trabalho, não decorre de um mero algoritmo, é antes determinado de modo a ser uma forma de premiar o conhecimento, as competências, o desempenho e a energia dos colaboradores. É por isso que o sistema de compensações e benefícios reflecte os valores e a cultura da EDP, na procura de uma melhoria continuada, em respeito com os acordos estabelecidos em todos os patamares da relação com os colaboradores e/ou com quem os representa.

Um dos pilares da política de remunerações resulta do princípio da equidade interna e de competitividade externa, ou seja, a diferenciação pelo binómio contribuição/retribuição, não perdendo de vista a manutenção de ma posição de referência de mercado em termos de política remuneratória alinhada com as melhores práticas.



De forma sintética, a nossa política de remunerações é constituída por três macro elementos:

- /// **Remuneração Fixa permanente**, composta pela remuneração normal regular, atribuída como contrapartida do trabalho contratado; subsídios e prémios de carácter regular, dependentes do trabalho efectivo prestado em cada mês (subsídio de alimentação e prémio de assiduidade); remunerações decorrentes da prática de regimes especiais de trabalho, como por exemplo a isenção de horário de trabalho, turnos, folgas rotativas ou disponibilidade; remunerações por exercício de funções ou cargos decorrentes de comissões de serviço, coordenações de grupos de actividades e chefias funcionais. Todos os colaboradores estão posicionados numa determinada banda salarial, sendo as regras de progressão e promoção na carreira profissional do conhecimento global e consagrados nos Acordos Colectivos de Trabalho/Convénios, quando aplicáveis.
- /// **Remuneração Variável**, na qual se inclui a distribuição de resultados e prémios extraordinários e/ou ocasionais por desempenho individual ou de grupo. A EDP valoriza a iniciativa, o mérito, o empenho e a superação de objectivos dos seus colaboradores, e reconhece a remuneração variável enquanto um mecanismo de compensar esse dinamismo individual e colectivo.

- /// **Benefícios**, que procuramos que estejam alinhados com as necessidades dos colaboradores e associadas ao seu ciclo de vida e ao do agregado familiar.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO

A Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral de Supervisão (órgão social encarregue de supervisionar a gestão do CAE) tem como competências, nomeadamente, a avaliação anual do Conselho de Administração Executivo, tendo em conta, entre outros factores, o cumprimento da estratégia da sociedade e dos objectivos previamente fixados, planos e orçamentos, para efeitos de ponderação e de determinação da remuneração variável do Presidente do CAE e dos Administradores. Avalia ainda o desempenho individual de cada um dos membros do CAE, incluindo nessa avaliação o contributo de cada membro para o modo de funcionamento deste órgão e do relacionamento entre os vários órgãos da sociedade.

Esta Comissão define a remuneração a atribuir aos administradores, procurando que a mesma reflecta o desempenho de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo em cada ano do mandato (remuneração variável anual), bem como o seu desempenho durante o mandato mediante a fixação de uma componente variável que seja consistente com a maximização da *performance* de longo prazo da EDP (remuneração variável plurianual).

A declaração da política de remunerações, aprovada pelos accionistas, prevê que a componente variável possa atingir, na sua globalidade, o dobro da componente fixa durante o mandato, colocando assim um máximo de dois terços da remuneração dependente do cumprimento de objectivos estritos em matéria de performance da empresa.

A remuneração variável depende de a administração executiva atingir um nível de performance de 90% do plano de negócios, sendo que só alcançando um nível de cumprimento de 110% é que serão auferidos os valores máximos permitidos pela política de remuneração da empresa.

A remuneração variável encontra-se subdividida entre variável anual, que apenas pode atingir 80% da remuneração fixa, e variável plurianual, que pode atingir 120% da remuneração fixa.

A remuneração variável plurianual só é devida se forem atingidos os objectivos previamente definidos e é paga com um desfasamento de três anos relativamente ao exercício em causa.

Se os objectivos de remuneração forem plenamente atingidos no período de um mandato, os administradores têm 60% da sua remuneração variável diferida por um período não inferior a 3 anos.

Para uma melhor compreensão do modo de funcionamento da EDP em matéria de governo societário ver no sítio da internet da EDP (www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/estatutoseregulamentos/Pages/Estatutos.aspx).

Ao valorizar a iniciativa, o mérito, o empenho e a superação de objectivos dos seus colaboradores, focando-se no reconhecimento e no modo como este é compensado, a política retributiva do Grupo EDP está intrinsecamente associada ao processo de gestão de potencial e de desempenho.

A gestão de potencial e de desempenho no Grupo EDP tem como objectivo alinhar os colaboradores com a estratégia de criação de valor do Grupo. O processo de Avaliação de Potencial e Desempenho (APD) é aplicado a todos os colaboradores, nos países onde a empresa tem presença.

AValiação DE POTENCIAL E DESEMPENHO EM 2015

- **Avaliação de Desempenho** dedicada ao apuramento dos resultados atingidos em 2015 – Grau de cumprimento dos objectivos (KPIs):

11.692 (96,7%) colaboradores avaliados (2.730 do sexo feminino e 8.949 do sexo masculino)

- **Avaliação de Potencial** realizada de acordo com o novo modelo de competências do Grupo EDP - *Amplify*

Todos os colaboradores elegíveis participaram no processo de avaliação de potencial em 2015 - 55% foram avaliados a 180º, 34% a 270º e 11% a 360º.

REMUNERAÇÃO FIXA

Em 2015 registou-se uma ligeira redução na remuneração global do Grupo EDP (- ~ 1,3%), resultante da saída de colaboradores em final de carreira para reforma e entrada, quando necessária a substituição, de trabalhadores em início de carreira (rejuvenescimento da força de trabalho). O aumento da tabela salarial negociada com os sindicatos, quando aplicável, foi de 1,0% em Portugal e Espanha, 7,0% no Brasil, 3,0% nos Estados Unidos e 1,75% (valor médio) na geografia Resto da Europa. As variações apresentadas nos quadros seguintes integram também efeitos de evoluções de carreira através de promoções por mérito e rotação de chefias.

Remuneração média mensal fixa anualizada (euros)

Grupo	Un.	2015			2014			Variação percentual 2015-2014		
		Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
		3.026	3.098	3.042	3.088	3.068	3.083	-2%	1%	-1,3%
Portugal	€	3.085	3.271	3.126	3.076	3.216	3.105	0,3%	1,7%	0,7%
Espanha	€	4.471	3.773	4.284	4.465	3.850	4.309	0,1%	-2,0%	-0,6%
Brasil	€	1.480	1.529	1.491	1.735	1.764	1.742	-14,7%	-13,3%	-14,4%
América do Norte	€	7.465	6.351	7.101	6.505	5.285	6.111	14,8%	20,2%	16,2%
Resto da Europa	€	4.331	3.433	4.022	4.353	3.123	3.929	-2,0%	9,9%	2,4%

Em termos absolutos e geográficos, a América do Norte continua a verificar a remuneração média mais alta em todas as categorias profissionais, enquanto no Brasil se verifica a situação inversa, devido às características específicas dos mercados de trabalho e economias locais. Ainda no Brasil, a redução remuneratória em euros ficou a dever-se à desvalorização do Real em 10% face a 2014. De referir que, de uma forma global, registou-se um maior aumento das remunerações no género feminino, que se traduziu na inversão do rácio salarial entre géneros (Homem/Mulher) de 0,99 em 2014 para 1,02, em 2015.

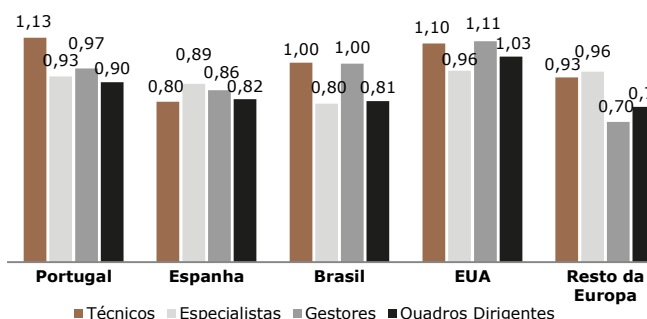
Rácio Salarial M/H

2015	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
TOTAL	1,06	0,84	1,03	0,85	0,79	1,02
Quadros Dirigentes	0,9	0,82	0,81	1,03	0,78	0,88
Gestores	0,97	0,86	1	1,11	0,7	0,97
Especialistas	0,93	0,89	0,8	0,96	0,96	0,88
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	1,13	0,8	1,0	1,1	0,93	1,12

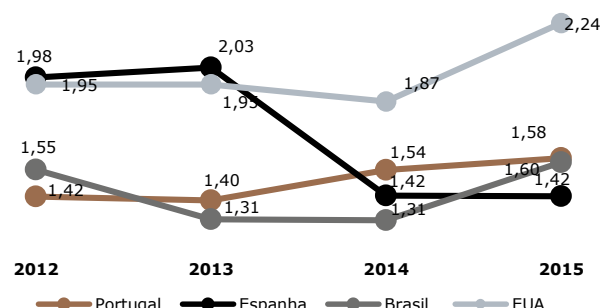
2014	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
TOTAL	1,05	0,86	1,02	0,81	0,72	0,99
Quadros Dirigentes	0,89	0,83	0,86	1,04	0,79	0,88
Gestores	0,99	0,87	0,97	1,05	0,66	0,94
Especialistas	0,92	0,91	0,81	1,02	0,86	0,87
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	1,11	0,84	1,03	1,03	0,94	1,08

Relativamente ao rácio entre o salário mínimo praticado pela EDP em cada geografia face ao respectivo salário mínimo nacional, verificámos em 2015 um ligeiro aumento em Portugal, originado por uma revisão da grelha salarial e manutenção do salário mínimo nacional e a manutenção do rácio em Espanha. Relativamente ao Brasil e aos Estados Unidos, o rácio aumentou por as remunerações mínimas praticadas nessas geografias terem variado acima da actualização dos salários mínimos.

RÁCIO SALARIAL M/H POR CATEGORIA PROFISSIONAL



RÁCIO SALÁRIO MÍNIMO EDP/SALÁRIO MINIMO NACIONAL



Em termos de proporção entre a remuneração fixa anual do colaborador mais bem pago em cada geografia e a remuneração fixa média anual de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago) dessa geografia, o maior diferencial verifica-se no Brasil enquanto o menor nos Estados Unidos. Esta situação é justificada pelas características específicas dos mercados de trabalho e economias locais. Excluem-se desta análise os membros do CAE – Conselho de Administração Executivo, quer por terem uma remuneração fixada e aprovada pela Comissão de Vencimentos, quer por o seu âmbito de actuação ser universal.

Relação entre a remuneração fixa do colaborador mais bem pago em cada geografia e a remuneração fixa média de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago) dessa geografia

Remuneração fixa anual na moeda do país	Un.	2015				2014			
		Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte
Colaborador mais bem pago (a)	€, R\$, USD	243.418	284.250	899.775	366.891	238.000	284.250	899.775	366.898
Restantes colaboradores (b)	€, R\$, USD	37.477	51.278	65.888	93.869	37.233	51.585	64.945	96.582
Rácio entre ambos	a/b	6,5	5,5	13,7	3,9	6,4	5,5	13,9	3,8

Relativamente à proporção entre os aumentos percentuais remuneratórios entre ambos, verificou-se que apenas em Portugal, a remuneração do colaborador mais bem pago aumentou em 2015. Por conseguinte, o rácio nas restantes geografias é zero, o que significa que houve uma aproximação salarial em 2015.

Relação entre o aumento percentual da remuneração fixa do colaborador mais bem pago em cada geografia e o aumento percentual da remuneração fixa média de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago) dessa geografia

Aumento percentual da remuneração fixa anual	Un.	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte
Colaborador mais bem pago (a)	%	2,3	0	0	0
Restantes colaboradores (b)	%	0,7	-0,6	1,5	-2,8
Rácio entre ambos	a/b	3,5	0	0	0

BENEFÍCIOS

Todos os colaboradores do quadro permanente do Grupo EDP (~ 99% dos colaboradores), em todas as geografias, usufruem de sistemas de protecção e cuidados de saúde complementares aos serviços públicos de saúde de cada país, e independentemente do alcance destes. O Grupo EDP considera que os seus colaboradores devem ter as ferramentas que lhes permitam a prevenção, o diagnóstico, e os tratamentos que garantam não apenas melhor saúde mas também uma superior qualidade de vida. Nesse sentido, continua a estudar e a aplicar benefícios mais flexíveis, alinhados com o ciclo de vida dos colaboradores, dando-lhes opção de escolha de acordo com as suas necessidades e do agregado familiar.

Neste âmbito, a EDP assegura planos complementares de reforma, seguros de acidentes pessoais, de saúde e de vida, entre outros benefícios. Em alguns casos, são também concedidos cuidados médicos já no período de reforma e de reforma antecipada. Em Portugal, na sequência da celebração de um novo ACT, em 2014, que abrange praticamente todos os trabalhadores do Quadro Permanente, continuam a existir dois tipos de beneficiários: os colaboradores já abrangidos pelo Acordo Colectivo anteriormente assinado em 2000 (74%), com um plano de benefícios definido, financiado através de um fundo de pensões fechado e complementado através de uma provisão específica, e os colaboradores que foram incorporados no actual ACT e que continuam a beneficiar de um plano de benefícios definido (26%).

Além dos custos incorridos com os colaboradores do activo, a EDP, em Portugal, assume o pagamento de prestações de pré-reforma de 3.499 colaboradores que accionaram um direito conferido pelo ACT 2000 (reforma antecipada de acordo com um binómio idade/antiguidade) ou que aceitaram a passagem à pré-reforma no decurso de processos de reestruturação. As responsabilidades com as prestações de pré-reforma estão cobertas através de uma provisão específica. Para mais detalhe consultar a nota 9 do Relatório e Contas do Grupo EDP em 2015.

Parentalidade

A parentalidade, mais do que um benefício é um direito e, como tal, é respeitada e incentivada na EDP. Em 2015, à semelhança do ano anterior, a quase totalidade dos colaboradores abrangidos por esse direito, usufruiu da licença de parentalidade. A única situação de não gozo da licença de parentalidade em 2015 registou-se em Portugal, dizendo respeito a um trabalhador que já se encontrava em licença de vencimento quando foi pai. De referir que no Brasil, não há registo do gozo ou não das licenças de parentalidade no caso dos trabalhadores que foram pais. A taxa de retenção dos colaboradores que gozaram licença de parentalidade aumentou de 98%, em 2014, para 100%, em 2015. Esta taxa de retenção é medida pela proporção dos trabalhadores que saíram do Grupo em 2015 e que tinham gozado licenças de parentalidade nos últimos dois anos.

Indicadores de Parentalidade

	2015						
	Un.	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo EDP
Número de colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	135	100	128	29	17	409
Masculino	#	91	48	99	25	9	272
Feminino	#	44	52	29	4	8	137
Número de colaboradores que gozaram licença de parentalidade	#	134	100	29	29	17	309
Masculino	#	90	48	n.a.	25	9	172
Feminino	#	44	52	29	4	8	137
Número de colaboradores que saíram da empresa no período reportado por motivo de despedimento que gozaram licenças de parentalidade nos últimos 2 anos	#	0	0	2	0	0	2
Masculino	#	0	0	n.a.	0	0	0
Feminino	#	0	0	2	0	0	2
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade	%	100%	100%	98%	100%	100%	100%
Masculino	%	100%	100%	n.a.	100%	100%	100%
Feminino	%	100%	100%	93%	100%	100%	99%

	2014						
	Un.	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo EDP
Número de colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	143	82	69	18	18	330
Masculino	#	104	51	49	13	11	228
Feminino	#	39	31	20	5	7	102
Número de colaboradores que gozaram licença de parentalidade	#	141	82	20	18	18	279
Masculino	#	102	51	n.a.	13	11	177
Feminino	#	39	31	20	5	7	102
Número de colaboradores que saíram da empresa no período reportado por motivo de despedimento que gozaram licenças de parentalidade nos últimos 2 anos	#	0	1	3	4	0	8
Masculino	#	0	1	n.a.	2	0	3
Feminino	#	0	0	3	2	0	5
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade	%	100%	99%	96%	78%	100%	98%
Masculino	%	100%	98%	n.a.	85%	100%	99%
Feminino	%	100%	100%	85%	60%	100%	95%

5.4. SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR

A segurança no trabalho é uma das prioridades do Grupo EDP expressa, nomeadamente, no seu Código de Ética. Os factores de risco associados ao desenvolvimento das nossas actividades, independentemente da geografia, requerem preocupação e atenção para eliminar ou minimizar riscos, através da nossa Política de Segurança e Saúde no Trabalho, orientados pelo objectivo estratégico de “zero acidentes, nenhum dano pessoal”.

Em paralelo, o Grupo EDP encara a saúde e o bem-estar enquanto alicerces para o equilíbrio na vida pessoal e profissional. Este é um factor determinante do sucesso, pelo que a qualidade de vida dos colaboradores é incentivada através de sugestões e iniciativas que promovem uma cultura de harmonia entre saúde, trabalho, família e lazer. Esta visão de saber viver, é preponderante para o sucesso das pessoas, e para o sucesso da EDP.

POLÍTICA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

[G4 DMA: G4- LA5]

Através da Política de Segurança e Saúde no Trabalho, o Grupo EDP prossegue e consolida uma cultura de segurança activa, com a participação e envolvimento de todos os colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores, promovendo a sua divulgação junto das comunidades e de todos os que possam ser afectados pelo normal desenvolvimento das nossas actividades.

As acções de coordenação estratégica são asseguradas por uma estrutura corporativa que apoia o Conselho de Administração Executivo e o Comité de Prevenção e Segurança, na definição de objectivos estratégicos e avaliação de resultados. Por sua vez, os Serviços de Prevenção e Segurança de cada Unidade de Negócio põem em prática localmente as iniciativas propostas e definidas.

As empresas do Grupo EDP integram nos seus sistemas de gestão da segurança comissões e subcomissões de segurança (CSS), paritárias, constituídas por representantes de empresa e representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e eleitos em conformidade com a legislação de cada país. Em 2015 foram realizadas 520 reuniões e os colaboradores da EDP representados nessas comissões correspondiam a 70%. Em matéria de saúde ocupacional, os serviços internos de medicina do trabalho são responsáveis por vigiar a saúde

dos colaboradores através dos exames médicos, acções de promoção da saúde e verificar as condições nos locais de trabalho e dos equipamentos de primeiros socorros.

Para melhor gerir os objectivos estratégicos da Política de Segurança e Saúde no Trabalho, a EDP adoptou um Sistema de Gestão da Segurança Corporativo da EDP (SGSC) que segue a recomendação ILO-OSH 2001 da Organização Internacional do Trabalho e o modelo da norma de referência OHSAS 18001:2007, reforçando o princípio de que as questões da Segurança e Saúde no Trabalho são geridas segundo critérios comuns e transversais nas empresas do Grupo EDP.

A EDP dispõe de diversos instrumentos de monitorização contínua e avaliação regular dos impactes na segurança e saúde, em particular: auditorias de segurança a colaboradores e prestadores de serviços, sistemas de certificação, indicadores de gestão e auditorias de segurança a colaboradores e prestadores de serviços.

5.4.1 SEGURANÇA NO TRABALHO

A segurança dos colaboradores, prestadores de serviço e demais fornecedores é um dos compromissos da EDP expressos no seu Código de Ética e na sua Política de Segurança. Neste sentido, os colaboradores da EDP e prestadores de serviço que actuam em nome da EDP, comprometem-se a conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança no trabalho, assim como reportar quaisquer não conformidades verificadas. A EDP compromete-se, ainda, a promover junto dos seus fornecedores a observância das normas e práticas de segurança e da legislação laboral em vigor.

Nestes termos a EDP realiza um conjunto de iniciativas que promovem continuamente a segurança do trabalho, incluindo acções regulares de formação e sensibilização, dirigidas a colaboradores e prestadores de serviço e, adequadas ao cumprimento das suas tarefas em condições de segurança.

Em complemento, as empresas prestadoras de serviço estão obrigadas a respeitar as condições estabelecidas nos cadernos de encargos em matéria de segurança e saúde no trabalho quanto à formação e habilitação dos seus trabalhadores, podendo ainda ser integrados em acções complementares sobre comportamentos seguros e prevenção de riscos específicos a algumas actividades ou instalações.

FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Em 2015, concretizou-se um total de 5.552 acções de formação, correspondendo a 126.407 horas e envolvendo 23.790 colaboradores e prestadores de serviço.

SAFETY WALK

A EDP Brasil lançou um programa para promover a troca de experiências entre os gestores das áreas corporativas e os colaboradores operacionais.

O *Safety Walk* consiste em observações das práticas de segurança das actividades desenvolvidas em campo.

Resumo da formação em segurança (colaboradores)

Geografia	Número de Acções	Colaboradores Envolvidos	Horas de Formação	Horas de Formação/colaboradores
Grupo EDP	964	8.970	59.915	6,68
Portugal	210	2.125	13.606	6,4
Espanha	359	2.818	8.718	3,1
Brasil	97	1.884	31.369	16,7
Estados Unidos	247	1.967	4.891	2,5
Resto da Europa	51	176	1.331	7,6

No que respeita à formação e sensibilização ministrada a trabalhadores de prestadores de serviços em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram realizados 4.588 acções envolvendo 14.820 colaboradores durante 66.492 horas, cujo detalhe se mostra na tabela abaixo.

Resumo da formação em segurança (prestadores de serviço)

Geografia	Número de Acções	Colaboradores Envolvidos	Horas de Formação	Horas de Formação/colaboradores
Grupo EDP	4.588	14.820	66.493	4,5
Portugal	2.628	10.796	8.225	0,8
Espanha	81	401	563	1,4
Brasil	832	1.822	46.585	25,6
Estados Unidos	897	1.173	10.709	9,1
Resto da Europa	150	628	411	0,7

Consciente da importância que a prevenção rodoviária assume na segurança dos seus colaboradores no trajecto em serviço ou in *itinere*, a empresa continua a investir em iniciativas de promoção da segurança rodoviária, que inclui acções de formação em condução defensiva e de condução todo-o-terreno, complementadas por disponibilização de materiais de comunicação interna.

CERTIFICAÇÃO

O Grupo EDP tem um total de 3.211 colaboradores abrangidos por certificações, verificando-se um aumento face a 2014, devido ao alargamento da percentagem de certificação na EDP Renováveis, que se encontra distribuída de acordo com a seguinte tabela:

Resumo da actividade de certificação de colaboradores

Geografia	Colaboradores Abrangidos	% Colaboradores Abrangidos
Grupo EDP	3.211	27%
Portugal	874	13%
Espanha	1.756	94%
Brasil	311	10%
Estados Unidos	102	30%
Resto da Europa	168	100%

A certificação abrange 88% de potência líquida instalada nas actividades da produção, 29% da potência instalada nas actividades de distribuição de electricidade e 100% para as actividades desenvolvidas no sector do gás.

INDICADORES DE SEGURANÇA

[G4- LA6]

Em 2015 registaram-se 187 acidentes de trabalho para o conjunto de colaboradores EDP e prestadores de serviços, representando uma redução de 14% face ao ano anterior, originando a redução de 8% e 22% dos índices de frequência e gravidade, respectivamente.

Estes indicadores reflectem os resultados das acções e iniciativas concretizadas ao longo do ano em reforço da actuação preventiva e com a participação dos prestadores de serviços, nomeadamente nos domínios da formação e sensibilização, avaliação e controlo de riscos e incremento do programa de auditorias e inspecções.

Dos 187 acidentes ocorridos com colaboradores e prestadores de serviço externos, 49 dizem respeito a acidentes de trabalho com colaboradores, com 1 ou mais dias de ausência, dos quais 1 mortal no Brasil (morte por electrocução).

Acidentes com colaboradores

2015	Un.	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa
Acidentes¹		49	38	4	7	0	0
Masculino	#	42	31	4	7	0	0
Feminino	#	7	7	0	0	0	0
Dias Perdidos		2.292	1.604	112	576	0	0
Masculino	#	2.015	1.327	112	576	0	0
Feminino	#	277	277	0	0	0	0
Acidentes Mortais		1	0	0	1	0	0
Masculino	#	1	0	0	1	0	0
Feminino	#	0	0	0	0	0	0

¹ Acidentes com um ou mais dias de ausência e mortais.

Acidentes com prestadores de serviço

2015	Un.	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa
Acidentes ¹	#	139	88	18	26	3	4
Dias Perdidos	#	8.386	6.391	732	832	57	374
Acidentes Mortais	#	4	2	0	2	0	0

¹ Acidentes com um ou mais dias de ausência e mortais

Ocorreram quatro acidentes mortais com prestadores de serviço, dos quais, dois em Portugal (quedas em altura), e dois no Brasil (um acidente rodoviário e um entalamento por queda de uma árvore).

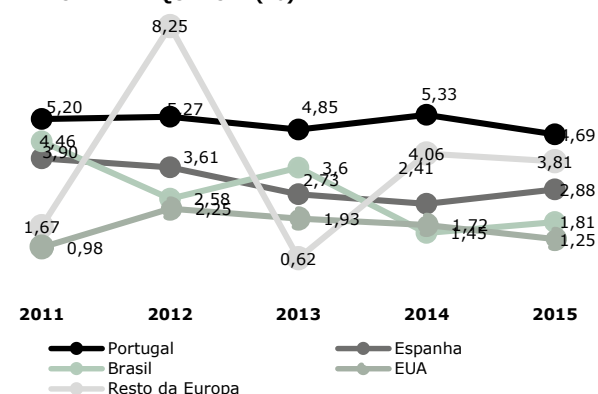
A gestão pró-activa de segurança na EDP inclui a análise de quase-acidentes de forma a aprender e melhorar a prevenção de acidentes em circunstâncias similares. Em 2015, foram registados 254 quase-acidentes (32 em Portugal, 52 Espanha, 54 no Brasil, 95 nos EUA e 19 nas restantes geografias).

AGIR PARA PREVENIR

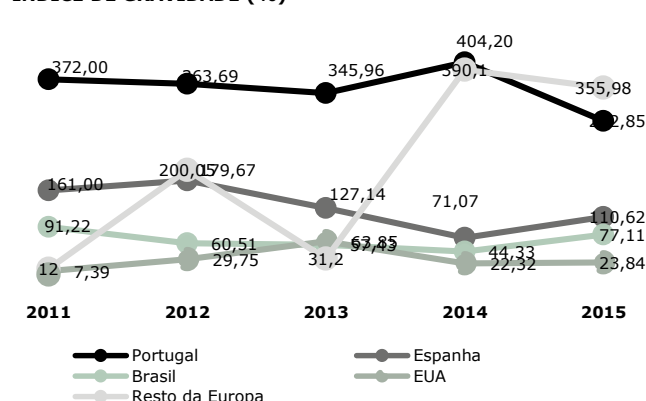
Concretizando o compromisso assumido pela EDP de melhoria contínua, foram realizadas acções de reflexão sobre acidentes e quase acidentes, para colaboradores e prestadores de serviço.

Em 2015, a título de exemplo, a EDP Produção editou um guia com a análise dos acidentes ocorridos e recomendações de boas práticas, distribuído aos colaboradores como Instrumento de aprendizagem.

ÍNDICE DE FREQUÊNCIA (%)



ÍNDICE DE GRAVIDADE (%)



AUDITORIAS DE SEGURANÇA

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

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

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

Auditorias realizadas durante 2015

Geografia	Número Auditorias Realizadas - Externas	Número Auditorias Realizadas - Internas	Número Auditorias Internas a PSE	Número de PSE Auditados
Grupo EDP	112	205	4.626	427
Portugal	68	111	3.671	222
Espanha	7	7	733	139
Brasil	14	58	135	39
Estados Unidos	18	9	3	3
Resto da Europa	5	20	84	24

SEGURANÇA DOS CIDADÃOS

[G4 DMA; G4 EU25]

Para a EDP o tema da prevenção e segurança dos cidadãos é importante por se tratar de uma questão que impacta directamente na vida das pessoas.

No âmbito dos sistemas de gestão de segurança implementados em obras, activos em exploração e desactivação, são identificados os riscos de segurança para a sociedade e analisada a sua significância. Estes riscos são ainda contemplados no âmbito dos planos de prevenção e resposta a emergência das lojas EDP disponíveis ao público em geral. Os principais riscos identificados para os clientes e sociedade estão relacionados com uso deficiente de equipamentos ou ferramentas eléctricas, que podem estar em mau-estado, a deficiências na instalação eléctrica ou ao desenvolvimento de trabalhos ou actividades na proximidade de linhas eléctricas de alta tensão.

A este nível destaca-se o tema dos campos eléctricos e magnéticos (CEM), tema muito relevante para as Comunidade locais. A EDP acompanha de forma sistemática todos os desenvolvimentos científicos sobre este tema e segue as recomendações emitidas pelos organismos mundiais de credibilidade reconhecida, pela

comunidade científica. Analisamos, assim, com regularidade a posição da Organização Mundial de Saúde (OMS) e os pareceres do Comité Científico para riscos de saúde emergentes e recentemente identificados (SCENIHR) da Comissão Europeia. Decorrente deste acompanhamento temos promovido a implementação de medidas que envolvem:

- ❑ A realização de sessões públicas de comunicação para esclarecimento de comunidades e esclarecimentos por escrito aos reclamantes, com indicação do *website* onde podem ser consultadas várias posições científicas, mesmo as discordantes da OMS;
- ❑ O cálculo sistemático dos valores dos CEM das infra-estruturas projectadas, e levantamento dos valores de CEM das instalações em serviço, por configurações tipo;
- ❑ Medições específicas de CEM, sempre que os interessados o solicitem;
- ❑ Financiamento de investigação e de congressos especializados para aumentar a comunicação qualificada sobre esta matéria;
- ❑ Incentivo à produção de legislação nacional e regulamentos que enquadrem medidas de precaução equilibradas que o país entenda adoptar; e
- ❑ Participação regular (mais de 10 anos) em grupos de trabalho europeus (EURELECTRIC) e mundiais (CIGRÉ) sobre o assunto.

Em 2015 registaram-se 16 acidentes mortais de origem eléctrica com terceiros (estranhos à actividade da EDP) em instalações ou com equipamentos do Grupo EDP, sendo 3 em Portugal e 13 no Brasil, maioritariamente ocorridos no decorrer de actividades de construção civil e transporte de mercadorias que levaram ao contacto de máquinas/equipamentos de trabalho com linhas eléctricas em tensão, e no acesso não autorizado a instalações em tensão.

5.4.2. SAÚDE E BEM-ESTAR NO TRABALHO

O reconhecimento da missão da EDP para a promoção da saúde e o bem-estar dos colaboradores traduz-se em vários reconhecimentos nacionais e internacionais que são reflectidos pela certificação da EDP em Portugal enquanto Empresa Familiarmente Responsável, em Espanha reconhecida como entidade responsável com o emprego jovem EDP Renováveis em Espanha uma das 10 melhores empresas para trabalhar.

Estes reconhecimentos resultam das várias iniciativas desenvolvidas pela EDP, que vão para além da prevenção de acidentes (sintetizadas no ponto anterior) e abrangem as famílias dos trabalhadores, em alinhamento com o compromisso da EDP em dar prioridade à segurança, à saúde e ao bem-estar dos colaboradores.

Por esse motivo, em matérias de saúde e bem-estar no trabalho, o nosso foco e investimento passa por diferentes etapas do ciclo de vida do colaborador e do seu agregado:

- ❑ **Descendentes e familiares directos:** conjunto de benefícios direccionados aos filhos dos colaboradores e familiares directos.
- ❑ **Colaboradores em idade activa:** actividades de medicina no trabalho e saúde ocupacional, monitorização activa de doenças profissionais, promoção de medidas de gestão do *stress* relacionado com o trabalho e medidas de gestão do *stress* não relacionadas com o trabalho e garantia de um ambiente de trabalho saudável, destinados ao colaborador.
- ❑ **Colaboradores próximos da reforma ou reformados:** conjunto de benefícios direccionados a colaboradores próximos da idade de reforma ou já reformados.

ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL

O Grupo EDP providencia, através de algumas empresas do Grupo EDP, um plano de saúde para todos os seus colaboradores e familiares directos, quer através de serviços próprios, quer através da disponibilização de seguros de saúde. Em Portugal os serviços de saúde são providenciados pela EDP Sãvida. No que respeita às empresas da EDP no Brasil, o serviço de assistência médica é definida pela comparticipação em despesas médicas e de saúde elegíveis, assegurados por uma rede externa convencionada.

Além da disponibilização do plano de saúde, a empresa procura assegurar a promoção contínua da saúde e bem-estar dos colaboradores activos do Grupo EDP, desenvolvendo ao longo do ano várias campanhas de informação que têm como objectivo sensibilizar os colaboradores sobre diversas temáticas relacionadas com a promoção da saúde e a prevenção de doenças.

Esta actividade de divulgação é complementada com campanhas específicas e actividades de rastreio, em colaboração com entidades externas, de que são exemplos mais emblemáticos as parcerias com a Fundação Portuguesa de Cardiologia, na promoção do Dia do Coração, e com a Associação Protectora dos Diabéticos de Portugal.

A EDP aposta, também, em programas que promovem a saúde e o bem-estar através da promoção de programas como a cessação dos hábitos tabagísticos, a nutrição e alimentação saudável, a prevenção do consumo de álcool, de hábitos de dependência de drogas e de correcção de postura corporal.

Durante o ano de 2015 foram realizadas 520 consultas a colaboradores que têm programas de nutrição em curso e 93 consultas de desabitação tabágica. Ainda no âmbito da promoção da saúde são realizadas pela Medicina do Trabalho acções regulares de rastreio e prevenção do risco cardíaco que em 2015 abrangeram 2.006 trabalhadores.

EDP SÁVIDA

A Sãvida-Medicina Apoiada S.A. é a empresa responsável, em Portugal, pela prestação dos cuidados de saúde previstos no plano de saúde EDP, que cobre cerca de 42.000 utentes, entre ativos, reformados, pensionistas e seus agregados. A sua actividade desenvolveu-se em 43 postos médicos, onde se realizaram 160.000 consultas de clínica geral.

A empresa mantém um acordo de cooperação com o Ministério da Saúde, através do qual acaba por reduzir a espera das das consultas de clínica geral e as consultas de especialidade médico-cirúrgicas dos centros de saúde do SNS e das cirurgias.

DOENÇAS PROFISSIONAIS

[G4- LA7]

O Grupo EDP monitoriza e acompanha a ocorrência de doenças profissionais. Em 2015, foram reconhecidos 4 casos de doença profissional, 2 sem desvalorização e 2 com 4,5% de incapacidade, em Portugal. Face ao número de situações com desvalorização, a taxa de doenças profissionais com desvalorização por milhão de horas trabalhadas é de 0,14 para o universo do Grupo EDP e 0,18 em Portugal.

MEDIDAS DE GESTÃO DO STRESS

Reconhecemos que a promoção da saúde e do bem-estar em contexto de trabalho deve passar pela existência de medidas sólidas e que contribuem para uma gestão eficaz do *stress* ocupacional. Por este motivo, a EDP define e implementa uma série de medidas que directa ou indirectamente visam contribuir para a prevenção de *stress* ocupacional disruptivo. Entre estas medidas, destacamos:

Ambiente de trabalho saudável	A EDP tem instrumentos que asseguram regularmente o controlo das condições de ambiente de trabalho das suas instalações nos seguintes aspectos: iluminação, área de trabalho, ruído, partículas em suspensão, CO ₂ e CO, taxa de ventilação, velocidade do ar, ozono, formaldeído, COV's, temperatura, humidade relativa, bactérias e fungos. Nas instalações de carácter industrial são periodicamente desenvolvidas acções de sensibilização e distribuição de folhetos relativos ao manuseamento seguro de substâncias perigosas. Estas campanhas incluem temas como a correcta identificação e rotulagem de embalagens, armazenamento seguro, divulgação das fichas de dados de segurança de produtos, procedimentos de utilização e eliminação de resíduos.
Medidas do Programa Conciliar	A EDP disponibiliza 17 medidas que pretendem contribuir para a operacionalização da estratégia de Diversidade e Inclusão do Grupo EDP, abranger os vários segmentos e gerações de colaboradores e incentivar a participação activa dos

	colaboradores no desenvolvimento e utilização das mesmas (mais informação no ponto 5.6).
Apoio psicossocial prestado pela equipa de assistentes sociais	Análise e apoio a colaboradores em situações de necessidade psicológica e social.
Ginástica Laboral	Aulas de ginástica laboral para os colaboradores no seu próprio local de trabalho, com o objectivo de ajudar os colaboradores a aprender pequenos exercícios de alongamento e postura.
Protocolos com condições especiais para compra de bens e serviços	Negociação e divulgação de protocolos que oferecem condições vantajosas para os colaboradores EDP e respectiva família.
Horário flexível	Aplica-se se for do interesse do colaborador e compatível com a actividade desenvolvida. Horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo ao colaborador adequá-lo melhor às suas necessidades desde que cumpra o período de presença obrigatória e trabalhe as horas mensais definidas. Em 2015 este tipo de horário aplicou-se a cerca de 66% dos colaboradores (#7.945).
Iniciativas do clube pessoal	O "Clube pessoal da EDP", organização sem fins lucrativos com a finalidade de promoção cultural, social, recreativa e desportiva dentro das empresas do Grupo EDP, dispõem de instalações desportivas espalhadas por todo o país no sentido de promover a prática desportiva aos trabalhadores da EDP. A este respeito existe ainda um prémio anual destinado a reconhecer os colaboradores que se distinguem em cada ano com esta prática: Prémio EDP de Desporto e Manutenção Física. A atribuição deste prémio é o reconhecimento de colaboradores que se tenham distinguido no ano anterior por práticas de saúde saudável associadas a modalidades de desporto amador ou de manutenção física.
Voluntariado	O programa conciliar atribui a todos os colaboradores 4 horas de trabalho mensal para a participação em acções de voluntariado, tendo por estratégia o desenvolvimento do voluntariado de competências, complementado com acções de sensibilização e mobilização. Mais detalhe no ponto 5.6 deste capítulo e no capítulo 6.

SAÚDE E BEM-ESTAR AO LONGO DO CICLO DE VIDA

Na nossa perspectiva, a promoção de estilos de vida saudável e o cuidado e equilíbrio não se focam apenas no colaborador em idade activa, mas também acompanha o seu ciclo de vida e respectivo agregado familiar. É neste sentido que a EDP possui um conjunto de iniciativas e benefícios que visam envolver e proporcionar um maior equilíbrio em todo o ciclo de vida, com especial cuidado para com os colaboradores com crianças mas também quando estes se aproximam da idade da reforma.

No que toca a colaboradores próximos da idade de reforma ou já reformados, a EDP, em algumas das suas regiões, providencia benefícios complementares de acesso à saúde para este segmento.

Próximo da idade da reforma, a empresa proporciona uma redução de horário de trabalho aos seus colaboradores para que possam preparar de forma progressiva esta transição.

Em 2015 foi disponibilizado o programa Planear a Reforma que visa prestar apoio e orientação aos colaboradores próximos da idade da reforma que se pretendam inscrever. Esta iniciativa decorre da constatação de que nos próximos 10 anos, cerca de 36% dos colaboradores estão em condições de saída para acesso à reforma.

Em 2015, nesta matéria, a EDP lançou um novo benefício no âmbito do programa de benefícios flexível – o *Ticket Care* -, que serve como complemento a despesas de saúde e que possibilita a comparticipação de residências ou lares de terceira idade.

Destacam-se ainda as actividades da AREP - Associação de Solidariedade Social dos Trabalhadores e Reformados da EDP e da REN, uma instituição particular de solidariedade social (organização sem fins lucrativos) que depende em exclusivo do trabalho voluntário dos seus associados (5.725 associados). Algumas das suas iniciativas de apoio social prendem-se com telefonemas de conforto para aliviar situações de solidão (841 telefonemas realizados); apoio financeiro continuado a 38 associados, para serviços de apoio domiciliário e internamento em lares (59,2 mil €); distribuição de cartões de compras de bens e serviços a 67 associados com carências financeiras (33 mil €); atribuição gratuita de dispositivos de teleassistência da Cruz Vermelha Portuguesa a 47 associados (14,4 mil €); e apoio médico ao isolamento a 35 associados idosos, com dificuldades financeiras ou de mobilidade

Nos aspectos relacionados com cuidados com a infância, a EDP continuou em 2015 com a implementação do programa Conciliar, que possui um conjunto de medidas neste âmbito.

- Uma das medidas / benefícios visa subsidiar actividades / campos de férias para filhos e netos de colaboradores. Em 2015 cerca de 800 crianças participaram nos campos de férias da EDP.
- Outro exemplo é também a celebração dos nascimentos ou adopções com a atribuição de um montante fixo que este ano envolveu 125 crianças.
- Ainda no âmbito do Conciliar foram desenvolvidas iniciativas de âmbito pedagógico direccionadas aos filhos e netos dos colaboradores permitindo que aprendam e tenham maior contacto com a actividade da empresa. Ao todo cerca de 400 crianças participaram nestas actividades.
- Por último e também direccionado aos mais novos a EDP possui um vale criança, atribuídos aos filhos dos colaboradores por altura do Natal.

5.5. RELAÇÕES LABORAIS

[G4-DMA; G4-LA4]

A EDP mantém uma relação construtiva e de colaboração junto das entidades oficiais e representantes dos trabalhadores – comissões de colaboradores e sindicatos. Esta relação, quase diária, é operacionalizada em cada geografia por equipas locais que garantem o contacto e proximidade com as diversas entidades.

No final de 2015, 47% dos colaboradores do Grupo EDP eram sindicalizados, estando a maior percentagem em Portugal (geografia com o maior número de colaboradores no total).

Representação Sindical – Número de colaboradores sindicalizados por geografia

Geografia/Ano	2013	2014	2015
Total	4.687	5.651	5.632
Portugal	4.284	3.973	3.827
Espanha	403	346	321
Brasil	n.a.	1.332	1.484
América do Norte	0	0	0
Resto da Europa	0	0	0

Em Portugal, o ano de 2015 iniciou-se com as actividades decorrentes da necessidade de implementação do ACT em 23 empresas do Grupo EDP, o que obrigou à realização de reuniões com as empresas outorgantes do ACT e os representantes dos trabalhadores, no sentido de se garantir a implementação uniforme do ACT, procedendo-se às correspondentes alterações internas.

Por forma a promover um maior esclarecimento sobre as matérias alvo de alterações do ACT, foram ainda realizadas 3 sessões de formação para colaboradores das áreas de recursos humanos e processamentos (14 horas cada sessão) e 11 sessões para hierarquias responsáveis por equipas de trabalho (4 horas cada sessão), envolvendo no total cerca de 200 trabalhadores de todas as empresas. Este trabalho de formação irá continuar ainda em 2016.

Este ano foi também um ano particularmente intenso no que respeita a alterações legislativas, nomeadamente as referentes a condições de acesso à reforma por velhice, alterações ao Código do Trabalho e alterações decorrentes do Orçamento de Estado com impacto na área laboral.

Este conjunto de matérias levaram a que, durante o ano, fossem realizadas mais de 60 reuniões com entidades oficiais, comissões de trabalhadores e sindicatos para a introdução, modificação ou extinção de normas ou procedimentos regulamentares decorrentes do enquadramento legal, e no âmbito de revisão e actualização da regulamentação colectiva.

No âmbito da competência das relações laborais, foi ainda mantido o apoio a organizações de trabalhadores com fins recreativos, culturais e sociais, designadamente, o Clube do Pessoal EDP, Associação de Reformados e Pensionistas e a Associação de Dadores de Sangue, à qual, em 2015, foi efectuada a dádiva de uma viatura nova de apoio ao trabalho meritório desenvolvido por esta associação.

Em Espanha destacou-se durante o ano de 2015 a continuação da negociação do Acordo Colectivo de Trabalho da Naturgas, que afectará 287 colaboradores. A negociação deste Acordo Colectivo de Trabalho visa o objectivo de desenvolver um enquadramento jurídico único para 1.204 colaboradores da EDP Espanha. Em matéria de relações laborais, foram também relevantes no ano as reorganizações na área da Geração, bem como na externalização de alguns serviços comerciais, das quais não se destacam situações traumáticas em termos de extinção de postos de trabalho, minimizadas pelos esforços de realocação funcional levados a cabo.

No Brasil, apesar da instabilidade política e económica do país, a empresa desenvolveu processos de negociação com oito sindicatos distintos, que envolveram em média dez reuniões mensais: Acordos Coletivos de Trabalho anuais, participação nos Lucros e resultados e demais reivindicações, envolvendo a relação capital x trabalho. A EDP Brasil atuou ativamente em temas laborais distintos, desde elaborações diárias de consultas e pareceres jurídico trabalhistas aos clientes internos, até atuação efetiva junto aos órgãos públicos.

Os instrumentos de regulamentação coletiva existentes nos países onde a EDP opera não incluem prazos específicos para comunicação aos colaboradores de mudanças operacionais da empresa, todavia, em 2015, tendo em conta o processo de redução de efetivos, que em Portugal levou à pré-reforma de 64 colaboradores e no Brasil 70 colaboradores, e a alienação da Gás Energía Distribución Murcia que libertou em Espanha 32 colaboradores, foram realizadas diversas reuniões com as entidades representativas.

A EDP comunica as alterações organizacionais com impacto nos colaboradores (que em algumas geografias vai para além do estipulado na lei nacional do trabalho). Em Portugal, estas são comunicadas aos sindicatos, comissões de trabalhadores e colaboradores com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. No Brasil, a comunicação das alterações organizacionais é inicialmente feita pelos sindicatos, seguida da comunicação pela EDP das modificações referentes a cada etapa das negociações, na qual é estabelecido um prazo para esclarecimento de dúvidas. Nas restantes geografias, o período mínimo é o definido pelas leis nacionais.

5.6. DIVERSIDADE

[G4- LA2; G4- LA12]

O ano de 2015 marcou a criação da Área de Diversidade e Inclusão dentro da Direcção de Recursos Humanos do Centro Corporativo com o objectivo de garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão baseada no respeito pelo ser humano, que esteja presente na identidade do Grupo EDP e na gestão dos seus colaboradores e sirva como referência para a actuação interna e externa da organização.

Também durante o ano de 2015 foi realizado um *benchmarking* aprofundado sobre iniciativas de Diversidade e Inclusão presentes em empresas de referência, assim como uma extensa análise referente aos principais indicadores internos a ter em consideração para a elaboração de medidas aplicáveis à nossa realidade.

Deste estudo resultou um plano de 15 iniciativas de Diversidade e Inclusão com foco nas quatro dimensões de intervenção – Género, Deficiências, Gerações e Nacionalidades. Esse plano foi apresentado em Comité de Recursos Humanos e Diversidade, estando prevista a sua implementação ao longo dos próximos 3 anos.

Foi, ainda, assumido o compromisso, junto do Governo Português, de promover todas as medidas necessárias à obtenção de 30% de representação do género feminino nos órgãos sociais da empresa até 2018 (6% em 2015).

Para o ano de 2016 prevemos alterar a Política de Diversidade para garantir a sua implementação a nível global e o alinhamento com a Carta de Diversidade Portuguesa, que será subscrita este ano a nível nacional.

Globalmente, a presença feminina manteve-se em 2015 (23%). A presença feminina em cargos de gestão evoluiu de 21% para 23%, face ao ano anterior.

Segmentação profissional por geografia e género (#)

2015						
Categorias Profissionais/Geografia	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
CAE - Conselho de Administração Exevutivo	8	0	0	0	0	8
Homem	8	0	0	0	0	8
Mulher	0	0	0	0	0	0
Quadros Dirigentes	390	159	72	57	23	701
Homem	310	121	59	47	19	556
Mulher	80	38	13	10	4	145
Gestores	354	238	121	48	21	782
Homem	270	172	100	34	11	587
Mulher	84	66	21	14	10	195
Especialistas	1.922	713	921	209	131	3.896
Homem	1.294	504	580	145	88	2.611
Mulher	628	209	341	64	43	1.285
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	4.009	754	1.858	69	8	6.698
Homem	3.347	567	1.584	32	2	5.532
Mulher	662	187	274	37	6	1.166
Total	6.683	1.863	2.972	383	183	12.084

2014						
Categorias Profissionais/Geografia	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo
CAE - Conselho de Administração Exevutivo	7	0	0	0	0	7
Homem	7	0	0	0	0	7
Mulher	0	0	0	0	0	0
Quadros Dirigentes	398	158	74	54	22	706
Homem	321	124	62	45	19	571
Mulher	77	34	12	9	3	135
Gestores	344	227	86	42	15	714
Homem	269	168	70	31	7	545
Mulher	75	59	16	11	8	169
Especialistas	1.831	710	855	184	131	3.711
Homem	1.254	505	532	136	89	2.516
Mulher	577	205	323	48	42	1.195
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	4.153	803	1.659	36	9	6.660
Homem	3.460	618	1.382	2	1	5.463
Mulher	693	185	277	34	8	1.197
Total	6.733	1.898	2.674	316	177	11.798

No âmbito da integração de pessoas com incapacidades, na tabela abaixo podemos verificar que em 2015 a EDP aumentou a percentagem de colaboradores incapacitados.

Número de colaboradores incapacitados por geografia (#)

Geografia/ano	2013	2014	2015
Grupo	197	189	199
Portugal	120	107	113
Espanha	17	24	25
Brasil	60	58	56
América do Norte	0	0	0
Resto da Europa	0	0	5

PROGRAMA CONCILIAR

O Conciliar é um programa multi-geografia (Portugal, Espanha e Brasil) dentro da estratégia de Diversidade e Inclusão, com o objectivo de contribuir para o bem-estar dos colaboradores EDP. Os seus objectivos específicos incluem: criar um melhor balanço trabalho-vida pessoal, garantir igualdade de oportunidades e gerar proximidade com a organização. Estes objectivos são materializados através de um conjunto de medidas que vão desde o apoio à família, até acções de desenvolvimento profissional. Em 2015, o programa Conciliar:

- ❑ Realizou iniciativas para mais de 400 descendentes de colaboradores em Portugal (filhos e netos), pondo-os em contacto com o negócio e actividades da organização;
- ❑ Expandiu a medida da ginástica laboral aos 12 maiores edifícios em Lisboa, Porto e Coimbra (Portugal), impactando positivamente mais de 3.000 colaboradores;
- ❑ Apoiou mais de 150 novos pais e mães no nascimento e adopção em Portugal;
- ❑ Disponibilizou quatro horas mensais para voluntariado em Portugal, Espanha e Brasil;
- ❑ Possibilitou a utilização de campos de futebol para actividades desportivas em todas as empresas da EDP Brasil;
- ❑ Ajudou a dinamizar a actividade desportiva, com mais de 400 participantes no clube de corrida EDP *Runners* em Portugal e estendeu o "Clube de Corrida" para todas as regiões da EDP Brasil;
- ❑ Criou o canal de comunicação "EFR: Compromisso com as pessoas", em Espanha, de modo a recolher sugestões dos colaboradores relativamente às medidas de conciliação.

Em Portugal e Espanha este programa é um dos motivos, entre diversas evidências e medidas que a empresa apresenta, pelos quais a EDP é certificada, desde 2013, como empresa familiarmente responsável, através da Fundación Másfamilia. Em 2015, a EDP garantiu a subida no resultado alcançado na certificação, para o nível de excelência seguinte, sendo este um reconhecimento do esforço desenvolvido para incorporar as diferentes sugestões e melhorias das medidas de conciliação.

O PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DA EDP

No âmbito do Conciliar e através do Programa Voluntariado, a EDP faculta 4 horas mensais remuneradas a todos os colaboradores e pretende desenvolver trabalho voluntário baseado nas competências individuais complementando com iniciativas de mobilização e consciencialização.

Em 2015, este programa mobilizou 2.404 pessoas o que corresponde a 19,9% do total dos 12.084 colaboradores do Grupo. Este é um referencial que posiciona a EDP a nível internacional como uma das empresas líderes em voluntariado. Em média, cada voluntário utilizou 7,2 horas do seu ano de trabalho do total de horas atribuídas.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO EDP			
	Un.	2015	2014
Voluntariado EDP	#	2.404	2.248
Horas de Trabalho EDP usadas em voluntariado	h	17.426	17.946
Entidades beneficiadas	#	332	242

O Voluntariado é um pilar fundamental da relação do Grupo com as comunidades mas também com os seus colaboradores, sendo simultaneamente, uma forma de capacitação e motivação dos mesmos. A estratégia definida para o voluntariado assenta numa Carta de Princípios (www.edp.pt/pt/aedp/sobreaedp/principiosepoliticas/Pages/PoliticaVoluntariado.aspx), pela qual se reconhece a importância do Voluntariado para o fortalecimento da cultura corporativa EDP, para a gestão do seu capital humano e para o aprofundamento da relação de proximidade da empresa com a sociedade em que se insere.

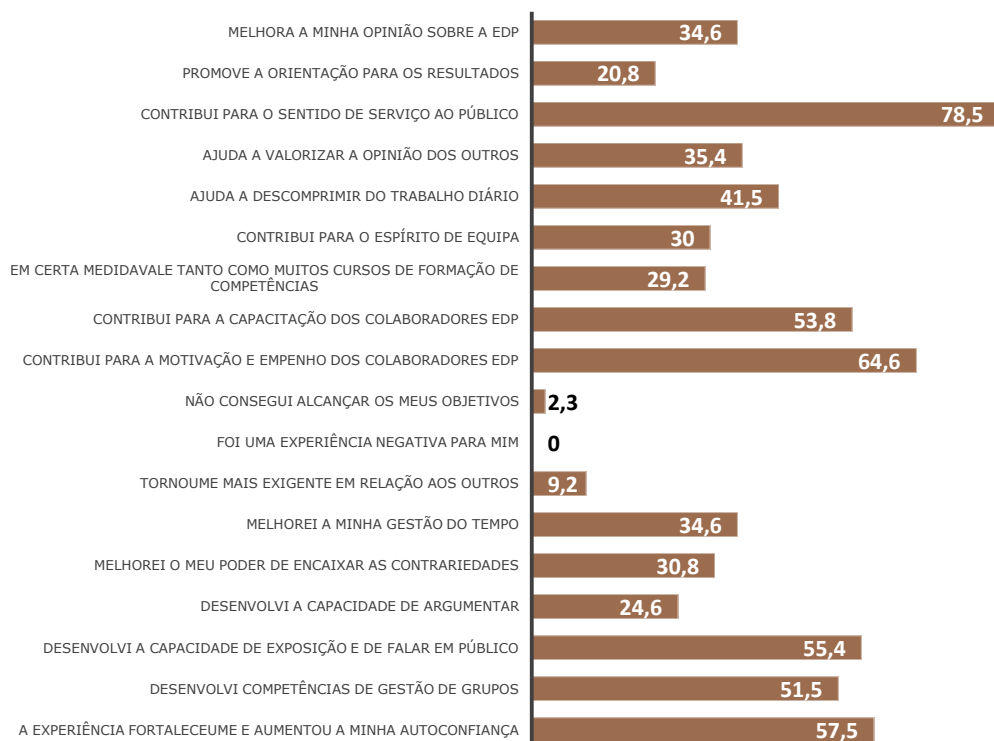
A EDP promove dois modelos de acções de voluntariado: Voluntariado Genérico e Voluntariado de Competências.

No primeiro modelo, a EDP junta colaboradores e as suas famílias, fornecedores e outras partes interessadas, em acções curtas junto de grupos vulneráveis, ou em acções de carácter ambiental (e.g. programa Parte de Nós organiza acções colectivas em períodos e campanhas especiais: Parte de Nós Natal e Parte de Nós Ambiente).

Diferentemente, o Voluntariado de Competências põe ao serviço da comunidade as competências profissionais e pessoais de cada colaborador, sendo assim um voluntariado especializado, continuado e estruturado em programas. No próximo capítulo "Comunidades" são detalhados os programas de voluntariado na óptica do benefício para as comunidades e para o negócio.

No âmbito do cada vez maior peso que o Voluntariado de Competências tem na estrutura de voluntariado do Grupo, destacamos em 2015 o Programa Aprender a Empreender. O Programa Aprender a Empreender, de que a EDP é empresa co-fundadora e que vem desenvolvendo continuamente nos últimos 8 anos, já mobilizou 349 colaboradores EDP que realizaram 627 acções junto de 12.764 jovens e dezenas de escolas. Este programa desenvolve-se ao longo de várias sessões e teve um custo médio *per capita* de 460 euros. Os 130 inquiridos valorizam principalmente o desenvolvimento do sentido de serviço ao público, 78,5%, a motivação, 64,6%, e ainda acima de 50% o aumento da autoconfiança, o reconhecimento do programa como capacitação, em especial as competências de gestão de grupos e a capacidade de exposição e de falar em público. Cerca de 30% não tem dúvida que o programa vale tanto como outras formações laborais e garantidamente ajuda a valorizar a opinião dos outros e descomprime do trabalho diário.

Que impacto teve o programa para si? (em %)



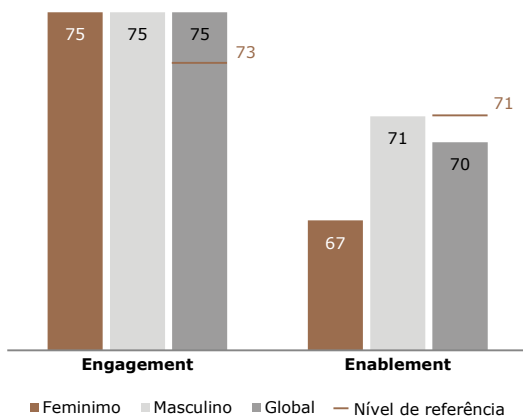
5.7. ENVOLVIMENTO E RETENÇÃO

[G4-LA1; G4- EU15]

O bom clima organizacional da empresa é para nós um importante factor de sucesso para garantir a permanência contínua dos nossos colaboradores. A satisfação dos colaboradores é, por isso, uma das nossas principais prioridades do Grupo, e um indicador importante para avaliar e promover melhores condições laborais, que agilizam a retenção das pessoas que colaboram connosco. Para isso tomamos em linha de consideração a perspectiva dos colaboradores, de modo a que se possam criar novas políticas e iniciativas para melhorar o seu bem-estar pessoal e profissional, com vista a potenciar o desempenho e produtividade.

CLIMA ORGANIZACIONAL

RESULTADO DO ESTUDO DE SATISFAÇÃO (%)



As condições laborais são um tema materialmente relevante. O processo de auscultação dos colaboradores para aferir expectativas associadas ao clima organizacional da empresa é um instrumento chave de apoio à decisão. Em 2015, o modelo adoptado diversificou o espectro de dimensões organizacionais medidas e melhorou o seu alinhamento com as melhores práticas disponíveis no mercado.

A EDP passou a medir através de métricas globais de clima organizacional e satisfação, o nível de envolvimento dos colaboradores com a empresa (*engagement*) e a sua percepção de suporte organizacional (*enablement*). Em 2015, o estudo contou com a participação de 91% dos colaboradores do Grupo EDP e reflectiu que 75% se sentem envolvidos com a empresa e 70% têm uma percepção de suporte organizacional elevada. Por comparação com a norma do mercado de referência, os resultados obtidos pelo Grupo EDP, nas duas dimensões, estão alinhados (*enablement*) ou mesmo acima (*engagement*) dos resultados de empresas de alto desempenho. Estes resultados traduzem a eficácia das medidas de gestão do clima organizacional desenvolvidas e implementadas nos diferentes negócios ao longo de 2014 e 2015.

JORNADAS SOBRE O NEGÓCIO EM ESPANHA

Realização de jornadas de apresentação dos resultados do negócio e comunicação de prioridades estratégicas aos colaboradores de todas as direcções da EDP Espanha. No total, foram realizadas 27 sessões, nas quais participaram 858 colaboradores.

PROJECTO CULTURA BRASIL

Projecto baseado em 12 princípios focados na qualidade do ambiente de trabalho, motivação dos colaboradores, valorização do capital humano e produção de valor para os clientes e outros *stakeholders*. 90% dos colaboradores participaram em iniciativas de promoção do projecto.

PROJECTO TOWN HALL EM PORTUGAL

Reuniões informais que visam facilitar e tornar mais frequente e transparente a comunicação entre a gestão de topo e os colaboradores da área comercial, em Portugal, potenciando o debate e a troca de ideias sobre o negócio comercial e os seus desafios. No total, foram realizadas 2 sessões, nas quais participaram 49 colaboradores.

PRODUTIVIDADE NA EDP

A produtividade no Grupo EDP é vista de forma integrada, pelo que são vários os indicadores que contribuem para a mesma. Desde as horas trabalhadas, ao absentismo, ao retorno do investimento em recursos humanos, os proveitos por colaborador, todas as análises funcionam como indicadores que permitem perceber de que forma se está a rentabilizar o investimento e a otimizar o trabalho das pessoas.

Destaca-se a evolução positiva do indicador de VAB por colaborador em comparação com 2012 (variação no período de +9,1%), apesar de se verificar um ligeiro decréscimo face ao valor de 2014 (-0,8%), em parte explicado pelo aumento do número de colaboradores em 2015 (+2,4%) que não foi acompanhado por uma subida equivalente no VAB (1,6%).

Relativamente ao indicador de absentismo, verificou-se um decréscimo residual de 0,3%, passando de 3,46% para 3,45% em 2015.

TURNOVER E RETENÇÃO

Garantir uma permanência duradoura dos seus colaboradores é uma das principais prioridades do Grupo EDP. Esta preocupação reflecte-se continuamente nas políticas e iniciativas da Direcção de Recursos Humanos do Centro Corporativo, muitas das quais desenhadas para potenciar a retenção dos colaboradores.

Em 2015 o turnover de saídas da companhia foi de 6,1%, tendo decrescido 1% em relação a 2014. Este valor contempla todas as saídas do Grupo, incluindo as saídas por reforma e/ou reforma antecipada. O número de saídas exclusivas por iniciativa do colaborador foi de 1,1% (1,2% em 2014).

O impacto das saídas por reforma e/ou reforma antecipada continuará a reflectir-se no turnover da companhia, uma vez que nos próximos 10 anos se estima que cerca de 36% dos colaboradores passem à situação de reforma.

Turnover de saídas¹ (%)

Geografias/Ano	2014 ²	2015
Grupo	7,2%	6,1%
Portugal	7,3%	5,0%
Espanha	3,0%	4,4%
Brasil	9,0%	8,6%
América do Norte	15,8%	12,3%
Resto da Europa	10,2%	11,5%

¹ Fórmula de *turnover* de saídas totais = saídas totais ano N/Headcount ano N

² Valores de 2014 ajustados em 2015

O *turnover* voluntário no Grupo verifica-se com maior incidência em colaboradores com idades até 50 anos e vai decrescendo nos anos subsequentes. As geografias com maior turnover nesta faixa etária são o Brasil, os Estados Unidos da América e ainda nos países da Europa (com excepção de Portugal e Espanha), o que está directamente relacionado com a própria dinâmica do mercado. Com vista a fazer face a este fenómeno, para além do estudo de Clima Organizacional, o Grupo realizou ainda durante 2015 um diagnóstico a mais de 1200 colaboradores de três gerações distintas – Geração *Baby Boomer*, Geração X e Geração Y -, de modo a identificar quais as suas expectativas e necessidades, bem como os factores de maior insatisfação e preocupação face às políticas de Recursos Humanos.

Colaboradores que em referência a 31 de Dezembro de cada ano poderão a vir reformar-se nos próximos 5 por geografia e por segmentação profissional (#)

Categoria Profissional/Geografia	2015					
	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo EDP
Total	2.405	109	57	24	3	2.598
Quadros Dirigentes	137	7	3	8	1	156
Gestores	81	14	1	7	0	103
Especialistas	304	33	29	7	2	375
Técnicos de Apoio, Operacionais e administrativos	1.883	55	24	2	0	1.964

Categoria Profissional/Geografia	2014					
	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo EDP
Total	2.298	92	52	17	1	2.460
Quadros Dirigentes	143	5	4	3	0	155
Gestores	82	8	0	4	0	94
Especialistas	295	17	20	6	1	339
Técnicos de Apoio, Operacionais e administrativos	1.778	62	28	4	0	1.872

2013

Categoria Profissional/Geografia	2013					Grupo EDP
	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	
Total	2.515	76	54	17	0	2.662
Quadros Dirigentes	168	5	4	4	0	181
Gestores	83	10	0	2	0	95
Especialistas	295	21	17	8	0	341
Técnicos de Apoio, Operacionais e administrativos	1.969	40	33	3	0	2.045

Colaboradores que em referência a 31 de Dezembro de cada ano poderão a vir reformar-se nos próximos 10 por geografia e por segmentação profissional (#)

2015

Categoria Profissional/Geografia	2015					Grupo EDP
	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	
Total	3.689	362	226	39	5	4.321
Quadros Dirigentes	185	25	14	10	1	235
Gestores	130	43	7	7	0	187
Especialistas	484	98	101	12	4	699
Técnicos de Apoio, Operacionais e administrativos	2.890	196	104	10	0	3.200

2014

Categoria Profissional/Geografia	2014					Grupo EDP
	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	
Total	3.908	364	197	27	2	4.498
Quadros Dirigentes	208	23	14	9	1	255
Gestores	139	45	7	6	0	197
Especialistas	523	80	81	8	1	693
Técnicos de Apoio, Operacionais e administrativos	3.038	216	95	4	0	3.353

2013

Categoria Profissional/Geografia	2013					Grupo EDP
	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	
Total	4.281	361	186	24	0	4.852
Quadros Dirigentes	241	23	10	6	0	280
Gestores	149	63	10	4	0	226
Especialistas	527	73	83	11	0	694
Técnicos de Apoio, Operacionais e administrativos	3.364	202	83	3	0	3.652

5.8. TABELAS COMPLEMENTARES

CORRESPONDÊNCIA ENTRE NOMENCLATURAS RELATIVAS ÀS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Segmentação Externa	Segmentação Interna
Quadros Dirigentes	Alta Direcção de Topo Alta Direcção Macroestrutura
Gestores	Gestores
Especialistas	Macroestrutura sem equipa Especialistas Senior Especialistas
Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos	Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos

IDADE MÉDIA DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA E GÉNERO (#) [G4- LA1]

	2013	2014	2015
Grupo EDP	46	46	45
Portugal	49	49	49
Homem	50	50	49
Mulher	47	47	47
Espanha	45	46	46
Homem	47	47	48
Mulher	41	42	41
Brasil	38	38	38
Homem	39	39	39
Mulher	37	37	37
América do Norte	39	39	39
Homem	38	38	38
Mulher	40	41	41
Resto da Europa	35	35	35
Homem	36	36	36
Mulher	33	33	34

ANTIGUIDADE MÉDIA DOS COLABORADORES POR GEOGRAFIA E GÉNERO (#)
[G4- LA1]

	2013	2014	2015
Grupo EDP	19	19	19
Portugal	25	24	24
Homem	25	25	25
Mulher	22	22	21
Espanha	16	17	17
Homem	18	18	19
Mulher	11	12	12
Brasil	11	11	11
Homem	11	12	11
Mulher	10	10	10
América do Norte	4	4	4
Homem	4	4	4
Mulher	5	5	5
Resto da Europa	3	4	4
Homem	3	4	4
Mulher	3	3	4

TIPO DE ENTRADAS POR GEOGRAFIA E GÉNERO (#)
[G4- LA1]

	2015					
	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo EDP
Entradas directas para o Quadro Permanente	187	70	249	110	20	636
Homem	141	36	194	78	12	461
Mulher	46	34	55	32	8	175
Entradas para contrato a termo	78	3	2	0	6	89
Homem	48	2	1	0	2	53
Mulher	30	1	1	0	4	36
Outras entradas	18	7	24	0	0	49
Homem	12	4	23	0	0	39
Mulher	6	3	1	0	0	10
Total	283	80	275	110	26	774

	2014					
	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo EDP
Entradas directas para o Quadro Permanente	107	24	235	66	19	451
Homem	72	13	165	47	14	311
Mulher	35	11	70	19	5	140
Entradas para contrato a termo	128	4	1	0	7	140
Homem	115	4	1	0	4	124
Mulher	13	0	0	0	3	16
Outras entradas	13	3	8	0	0	24
Homem	11	1	7	0	0	19
Mulher	2	2	1	0	0	5
Total	248	31	244	66	26	615

COLABORADORES POR GEOGRAFIA, FAIXA ETÁRIA E GÉNERO (#)

[G4- LA12]

2015	Até 29 anos	De 30 a 49 anos	50 anos ou mais	Total
Grupo EDP	1.490	5.423	5.172	12.084
Homem	1.107	3.960	4.226	9.293
Mulher	383	1.463	946	2.791
Portugal	627	2.132	3.924	6.683
Homem	492	1.568	3.169	5.229
Mulher	135	564	755	1.454
Espanha	59	1.109	696	1.863
Homem	33	706	624	1.363
Mulher	26	403	72	500
Brasil	679	1.818	475	2.972
Homem	497	1.437	389	2.323
Mulher	182	381	86	649
América do Norte	82	233	68	383
Homem	60	162	36	258
Mulher	22	71	32	125
Resto da Europa	43	131	9	183
Homem	25	87	8	120
Mulher	18	44	1	63

2014	Até 29 anos	De 30 a 49 anos	50 anos ou mais	Total
Grupo EDP	1.381	5.150	5.267	11.798
Homem	1.012	3.759	4.331	9.102
Mulher	369	1.391	937	2.696
Portugal	569	2.105	4.059	6.733
Homem	450	1.554	3.307	5.311
Mulher	119	551	752	1.422
Espanha	58	1.139	701	1.898
Homem	36	749	630	1.415
Mulher	22	390	72	483
Brasil	648	1.585	441	2.674
Homem	459	1.233	354	2.046
Mulher	189	352	87	628
América do Norte	61	197	58	316
Homem	40	142	32	214
Mulher	21	55	26	102
Resto da Europa	45	124	8	177
Homem	27	81	8	116
Mulher	18	43	0	61

2013	Até 29 anos	De 30 a 49 anos	50 anos ou mais	Total
Grupo EDP	1.429	5.224	5.518	12.171
Homem	1.008	3.835	4.573	9.416
Mulher	421	1.389	946	2.755
Portugal	530	2.113	4.340	6.983
Homem	388	1.567	3.568	5.523
Mulher	142	546	772	1.460
Espanha	82	1.165	680	1.927
Homem	48	788	611	1.447
Mulher	34	377	70	480
Brasil	723	1.637	436	2.796
Homem	515	1.264	357	2.136
Mulher	208	373	79	660
América do Norte	52	194	54	300
Homem	31	140	29	200
Mulher	21	54	25	100
Resto da Europa	42	115	8	165
Homem	26	76	8	110
Mulher	16	39	0	55

**IDADE MÉDIA DE ENTRADAS POR GEOGRAFIA E GÉNERO (#)
[G4- LA1]**

	2013	2014	2015
Portugal	29	28	29
Homem	29	28	29
Mulher	29	31	30
Espanha	33	32	31
Homem	33	32	31
Mulher	34	32	31
Brasil	31	31	31
Homem	28	32	31
Mulher	31	30	29
América do Norte	34	34	34
Homem	33	33	33
Mulher	35	36	37
Resto da Europa	32	31	32
Homem	28	32	34
Mulher	34	28	30
Total	30	30	31
Homem	29	30	31
Mulher	31	31	31

PERCENTAGEM DE COLABORADORES CONTRATADOS LOCALMENTE (%)
[G4- EC6]

2015	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo EDP
Total	100,0%	99,7%	99,9%	99,0%	94,0%	99,8%
Quadros Dirigentes	100,0%	98,7%	97,2%	94,7%	78,3%	98,3%
Gestores	100,0%	99,6%	100,0%	100,0%	95,2%	99,7%
Especialistas	99,9%	99,7%	99,9%	99,5%	96,2%	99,7%
Técnicos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2014	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto da Europa	Grupo EDP
Total	100,0%	99,8%	99,7%	98%	93,8%	99,7%
Quadros Dirigentes	100,0%	98,7%	94,6%	92,6%	86,4%	98,2%
Gestores	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	93,3%	99,9%
Especialistas	99,9%	99,7%	99,6%	98,4%	94,7%	99,6%
Técnicos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,8%

TURNOVER DE SAÍDAS TOTAIS (%) [G4- LA1]

	2013	2014	2015
Portugal	6,0%	7,3%	5,0%
Espanha	2,5%	3,0%	4,4%
Brasil	10,3%	9,0%	8,6%
América do Norte	10,3%	15,8%	12,3%
Resto da Europa	6,1%	10,2%	11,5%
Total	6,5%	7,2%	6,1%

NOTA: Fórmula do Turnover de Saídas Totais = Saídas Totais Ano N / Headcount Ano N

NÚMERO DE SAÍDAS DE COLABORADORES POR GEOGRAFIA E GÉNERO (#)

[G4- LA1]

	2013	2014	2015
Portugal	417	489	332
Homem	380	405	279
Mulher	37	84	53
Espanha	49	56	82
Homem	39	47	66
Mulher	10	9	16
Brasil	288	240	255
Homem	222	166	183
Mulher	66	74	72
América do Norte	31	50	47
Homem	12	32	37
Mulher	19	18	10
Resto da Europa	10	18	21
Homem	5	16	11
Mulher	5	2	10
Total	795	853	737
Homem	658	666	576
Mulher	137	187	161

DECOMPOSIÇÃO DA ANTIGUIDADE MÉDIA DAS SAÍDAS POR GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO (#)
[G4- LA1]

	2014	2015
Portugal	33	32
Homem	34	33
Mulher	30	26
Até 29 anos	1	2
De 30 a 49 anos	8	7
50 anos ou mais	36	36
Espanha	25	26
Homem	26	27
Mulher	17	23
Até 29 anos	2	1
De 30 a 49 anos	9	11
50 anos ou mais	33	35
Brasil	10	10
Homem	11	10
Mulher	8	10
Até 29 anos	2	2
De 30 a 49 anos	7	5

ROTATIVIDADE POR REGIÃO, GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO (#)
[G4- LA1]

	2013	2014	2015
Portugal	4,39%	5,37%	4,58%
Homem	4,88%	5,57%	4,55%
Mulher	2,50%	4,65%	4,69%
Até 29 anos	17,06%	18,11% ¹	16,64%
De 30 a 49 anos	1,56%	2,06%	2,93%
50 anos ou mais	4,31%	5,37% ¹	3,55%
Espanha	1,95%	2,26%	4,29%
Homem	1,80%	2,27%	3,87%
Mulher	2,38%	2,23%	5,49%
Até 29 anos	8,33%	13,62%	38,46%
De 30 a 49 anos	1,26%	1,28%	2,76%
50 anos ou mais	2,24%	2,75%	3,90%
Brasil	13,16%	8,85%	9,39%
Homem	12,35%	8,13% ¹	9,18%
Mulher	14,90%	11,18% ¹	10,10%
Até 29 anos	22,48%	12,55%	15,07%
De 30 a 49 anos	8,78%	7,32%	7,76%

50 anos ou mais	22	27
América do Norte	4	4
Homem	3	5
Mulher	5	3
Até 29 anos	3	6
De 30 a 49 anos	4	4
50 anos ou mais	3	4
Resto da Europa	3	3
Homem	3	3
Mulher	4	3
Até 29 anos	1	2
De 30 a 49 anos	3	3
50 anos ou mais	1	5
Total	24	21
Homem	25	23
Mulher	18	16
Até 29 anos	2	2
De 30 a 49 anos	7	6
50 anos ou mais	34	34

50 anos ou mais	13,05%	8,67%	7,21%
América do Norte	11,51%	18,83%	22,32%
Homem	9,30%	19,32% ¹	24,15%
Mulher	15,69%	17,82% ¹	18,50%
Até 29 anos	27,78%	30,09%	36,36%
De 30 a 49 anos	7,69%	17,65%	18,60%
50 anos ou mais	8,49%	11,61%	19,05%
Resto da Europa	10,86%	12,87%	13,06%
Homem	9,62%	15,04%	10,59%
Mulher	13,33%	8,62%	17,74%
Até 29 anos	18,60%	17,24%	19,32%
De 30 a 49 anos	7,91%	11,30%	10,98%
50 anos ou mais	8,33%	12,50%	11,76%
Total	6,16%	6,12%	6,32%

NOTA: Fórmula da Rotatividade = (Entradas+Saídas no Ano N) / 2 / (Headcount Ano N-1+ Headcount Ano N) / 2

¹ Valores de 2014 ajustados em 2015



ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

06. comunidade

94 6.1. 1º OBJETIVO: COMUNIDADES LOCAIS

97 6.2. 2º OBJETIVO: SOCIEDADES SUSTENTÁVEIS

99 6.3. 3º OBJETIVO: REPUTAÇÃO DA MARCA



ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015



Geometria de uma energia inesgotável

ENERGY WITH INTELLIGENCE

**RELATÓRIO
SOCIAL
2015**

06. COMUNIDADE

[G4-EC7; G4-EC8; G4-SO1; G4-SO2; G4-EU22]

Em 2005, a EDP adoptou uma Política Corporativa de Cidadania com o objectivo principal de desenvolver a integração da EDP na sociedade, através da promoção da qualidade de vida das comunidades, apoiando iniciativas de fomento da sustentabilidade e assim reforçando a sua reputação e garantindo o “direito a operar”. Estas orientações transformaram profundamente a forma como Grupo EDP desenvolvia as suas actividades de responsabilidade social e cidadania, aumentando o contributo para a comunidade, estendendo a acção a todas as geografias em que opera, orientando as decisões para um forte alinhamento com o negócio e a criação de valor, através de uma grande abertura da empresa à sociedade.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A Política de Cidadania do Grupo EDP tem os seguintes objectivos estratégicos:

- ❑ Favorecer a inserção do Grupo no meio envolvente, promovendo a melhoria da qualidade de vida das respectivas comunidades;
- ❑ Apoiar iniciativas que contribuam para o reforço de cada uma das dimensões do desenvolvimento sustentável: ambiental, económica e cultural/social;
- ❑ Contribuir para o reconhecimento e prestígio do Grupo e para a notoriedade e valorização da sua marca.

Esta estratégia de Grupo estabelece uma orientação para as actividades de cidadania corporativa desenvolvidas pela EDP, assegurando o alinhamento entre as prioridades ao nível da cidadania e os eixos do negócio. Os projectos e programas que concorram para os objectivos estratégicos são priorizados tendo em consideração os seguintes pressupostos:

- ❑ O seu enquadramento no Código de Ética e nos princípios de sustentabilidade do Grupo EDP;
- ❑ A credibilidade das organizações proponentes e a sua contribuição para, pelo menos, uma das dimensões do Desenvolvimento Sustentável;
- ❑ O valor e relevância dos projectos para as comunidades;
- ❑ As relações económicas, institucionais ou sociais com o Grupo EDP.

A Política de Cidadania estabelece a estrutura de gestão do investimento na comunidade assim como a respectiva monitorização e abordagem de comunicação da seguinte forma:

- ❑ O investimento na comunidade é gerido pelas Fundações e pelas Unidades de Negócio da EDP, através das suas direcções de Sustentabilidade e Comunicação, respeitando a política do Grupo;
- ❑ A EDP promove voluntariamente a cidadania corporativa e especifica os resultados que pretende atingir, avaliando os projectos através da metodologia LBG. Todas as Fundações e Unidades de Negócio utilizam a mesma metodologia;
- ❑ Através deste modelo a EDP incentiva o reporte estruturado das suas decisões e possibilita que os *stakeholders* reflectam sobre os seus resultados e benefícios; Via internet e programas específicos são comunicados e facilitados meios para submissão de pedidos de apoio por parte das entidades que queiram apresentar projectos.
- ❑ As direcções de Sustentabilidade e de Comunicação das várias unidades da EDP têm por missão desenvolver programas de cidadania de acordo com objectivos definidos. Adicionalmente o Programa de Voluntariado da EDP é chamado a desenvolver acções alinhadas com os objectivos estratégicos.

6.1. 1º OBJETIVO: COMUNIDADES LOCAIS

- ⌘ Favorecer a inserção do Grupo no meio envolvente, promovendo a melhoria da qualidade de vida das respectivas comunidades

O Grupo EDP desenvolve programas específicos nas comunidades impactadas pela construção e exploração de centrais e outras instalações de grande dimensão. Estas contribuições são de duas naturezas:

- ⌘ Contribuições obrigatórias, medidas de compensação definidas no âmbito da legislação e dos respectivos contractos
- ⌘ Contribuições voluntárias, escolhidas livremente pela EDP

No âmbito da sua actividade, a EDP gera impactes nas comunidades locais das geografias onde está presente. A empresa procura gerir estes impactes promovendo o envolvimento activo e transparente com os *stakeholders* locais, com o objectivo de estabelecer parcerias e fortalecer relações contínuas e duradouras. Este envolvimento entre a empresa e as comunidades locais tem como principal objectivo promover a transparência, sentimento de confiança e proximidade entre as partes, permitindo prevenir e evitar bloqueios e conflitos decorrentes do desconhecimento dos projectos da EDP.

O Grupo EDP acredita que as contribuições obrigatórias não cobrem diversos aspectos fundamentais do seu relacionamento com as comunidades. Face a esta questão, a EDP avalia e promove programas nas comunidades afectadas pelas suas actividades num esforço de estabelecer e reforçar relações contínuas e duradouras, assentes no diálogo e benefício mútuo. Este envolvimento procura primeiramente construir relações de confiança e assegurar o reconhecimento do “licença a operar”, promovendo assim um impacto social positivo e assegurando a mitigação de impactos ambientais.

Os projectos que o Grupo EDP apoia e desenvolve priorizam os estímulos ao empreendedorismo, a promoção do potencial dos produtos e negócios locais, o combate à exclusão social, a formação e o desenvolvimento de competências, com foco na formação cultural e o desenvolvimento de uma consciência ambiental.

No âmbito da construção e operação de instalações de produção e distribuição de energia, durante o ano de 2015, desenvolveram-se vários programas de envolvimento com as comunidades locais, com o objectivo de minimizar e mitigar os impactes ambientais e socioeconómicos. Estes programas não se limitam aos compromissos obrigatórios, estendendo-se também a investimento voluntário, dando prioridade a acções que potenciem o desenvolvimento local.

Em Portugal, várias iniciativas no negócio da produção de energia foram realizadas através da política de investimento social (www.a-nossa-energia.edp.pt/responsabilidade_social_ambiente/responsabilidade_social.php), desenvolvidas com o intuito de consolidar e alinhar a presença na comunidade, introduzindo novos procedimentos no processo de tomada de decisão e de operacionalização dos apoios a conceder, privilegiando a construção de parcerias que ajudem a alcançar estes objectivos. Foram concretizados, em 2015, vários programas junto da comunidade, onde a EDP tem activos em operação, e outros inseridos no conjunto de medidas compensatórias relativas aos novos empreendimentos.

No âmbito das iniciativas em empreendimentos EDP em operação, destaca-se o programa “EDP Partilha com Energia”.

edp partilha com energia

Trata-se de um programa educativo que favorece o autoconhecimento dos alunos e o conhecimento da sua região, para que possam partilhar com outros as potencialidades dos seus territórios. Os alunos têm que desenvolver programas de acolhimento para os seus congéneres, necessitando para isso de identificar potencialidades, recursos, elaborar o orçamento, e encontrar parceiros para a sua operacionalização. **A primeira edição teve 230 beneficiários directos** e 270 indirectos, desde alunos, professores e comunidade em geral. Constância, Sines, Tomar e Vila Nova de Santo André, foram as localidades seleccionadas onde a EDP possui centros produtores emblemáticos, permitindo aumentar a proximidade entre a empresa e a comunidade.

Ainda na esfera dos projectos de construção de novos centros produtores, faz sentido destacar, em 2015, as seguintes iniciativas de envolvimento com as comunidades locais:

PORTUGAL

PROJECTOS	INICIATIVAS
Baixo Sabor	De acordo com o disposto na Declaração de Impacte Ambiental, a EDP tem vindo a contribuir anualmente para o Fundo Financeiro do Baixo Sabor (pág. 95), com 375 mil euros. Ainda no âmbito das compensações do empreendimento, está ser desenvolvido o Centro de Interpretação Ambiental e Recuperação Animal (CIARA). Este projecto conta com a participação da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, do Instituto Politécnico de Bragança e da AMBS para o desenvolvimento do seu plano de actividades. Para a manutenção deste espaço, a EDP irá contribuir anualmente com um montante de 100 mil euros.
Foz Tua	A EDP contribuiu, em 2015, com 471 mil euros para o Fundo de Conservação da Natureza e Biodiversidade, sendo que cerca de 50% desta verba foi encaminhada para o Parque Natural Regional do Vale do Tua (com cerca de 25.000 ha) para dar seguimento aos propósitos da criação deste Parque, como a conservação da Natureza e valorização do património natural e cultural do território e a promoção do desenvolvimento social e económico sustentável das comunidades locais. Foi também desenvolvido o projecto de arquitectura e execução para o Centro Interpretativo do Vale do Tua, o qual visa estabelecer uma ligação entre o território do vale e foz do Tua, com a sua população, fauna e flora, bem como o caminho-de-ferro e a barragem que o marcou.

No Brasil, destacam-se também as medidas de gestão de impactes que envolvem, para além de iniciativas de desenvolvimento local, a indemnização e realojamento de famílias e comunidades atingidas por estes projectos.

BRASIL

PROJECTOS	INICIATIVAS
Jari ¹	No âmbito da construção do Aproveitamento Hidroeléctrico do Jari, e no seguimento da reconstrução e melhoria da Vila de Iratapuru, parcialmente afectada pelo empreendimento, houve, em 2015, novas solicitações por parte da comunidade relativas às medidas socio-ambientais em curso. A empresa manteve um canal de comunicação aberto e permanente, no sentido de dar resposta às dúvidas e analisar sugestões por parte dos <i>stakeholders</i> locais. No terceiro trimestre de 2015, foi também realizado o 7º Fórum Social, com o objectivo de dar a conhecer à população o ponto de situação dos programas socio-ambientais que estão a ser implementados.
Cachoeira Caldeirão ¹	A construção do Aproveitamento Hidroeléctrico de Cachoeira Caldeirão provocará a inundação de cerca de 2.600ha, englobando aproximadamente 10ha da área urbana do município de Porto Grande. A formação do reservatório deste aproveitamento implica o realojamento de 753 famílias. Com o objectivo de gerir os impactes causados, estão em desenvolvimento 57 programas socio-ambientais, que envolvem a criação de canais de comunicação bilateral com as populações, bem como programas de educação, habitação, desenvolvimento agrícola, assistência social e valorização do património.
São Manoel ¹	O Aproveitamento Hidroeléctrico de São Manoel está em construção no Rio Teles, entre os Estados do Mato Grosso e do Pará, tendo na sua envolvente directa as comunidades indígenas de <i>Munduruky</i> , <i>Layabi</i> e <i>Apiaká</i> do Pontal. Na fase de projecto para a construção da barragem, diversos locais foram avaliados, e para evitar que parte do território de <i>Kayabi</i> fosse alagado, definiu-se a construção da central acima da foz do Rio Apicás. No sentido de gerir, minimizar e compensar estas comunidades dos impactes causados, foi desenvolvido um Plano Básico Ambiental da Componente Indígena, para cada um dos três povos, composto por vários programas específicos. Os programas desenvolvidos abrangem várias áreas, nomeadamente comunicação, educação, apoio a actividades produtivas e valorização da cultura indígena. Salienta-se, ainda, que um dos objectivos é garantir um canal permanente de comunicação bilateral com as comunidades indígenas, através de um sistema de atendimento, consultas e reclamações (rádio, internet e telefone).
Mogi-Suzano	A construção da Linha de Distribuição Aérea <i>Mogi-Suzano</i> , com início previsto para 2016, irá afectar áreas privadas (principalmente propriedades rurais), envolvendo impactes nas actividades dos proprietários locais que desenvolvem agricultura. Para minimizar estes impactes, a EDP desenvolveu um plano de comunicação e negociou as indemnizações a serem pagas.
Interior do Espírito Santo	A construção de linhas de distribuição em propriedades rurais do interior do Espírito Santo envolveu impactes nos proprietários locais. No sentido de minimizar estes impactes foram realizadas avaliações às áreas afectadas, tendo em consideração as características da propriedade, o uso do solo e os tipos de culturas, tendo sido efectuadas as respectivas indemnizações: <ul style="list-style-type: none"> ■ Linha Jaquaré São Matheus 138 KV: estende-se ao longo de 35 km e 30 m de largura. Foram impactadas 70 propriedades, tendo sido indemnizadas um total de 56 famílias e 3 empresas. As restantes propriedades encontravam-se em área de servidão/uso público; ■ Ramal Jurong: As obras iniciaram-se em 2014 e concluíram-se em 2015, tendo sido indemnizadas 3 indústrias; <p>Subestação Furnas Linhares e Subestação EDP Linhares: a área afectada tem 4 km de extensão e 50 m de largura, tendo sido indemnizadas 4 famílias (4 propriedades). Paralelamente, foi registada uma reivindicação por parte dos índios Tupinikim e Guarani das aldeias de Aracruz, na envolvente das linhas em construção. Com o objectivo de dar resposta a estas comunidades, a EDP desenvolveu esforços no sentido de identificar as necessidades e expectativas da população, e formular as respostas adequadas.</p>

¹ As centrais descritas são contabilizadas pelo método de equivalência patrimonial.

No negócio da EDP Renováveis, tem vindo a aumentar o reconhecimento dos impactes que esta actividade da EDP gera nas comunidades locais, nomeadamente na envolvente dos parques eólicos e fotovoltaicos. Também as instituições de financiamento internacionais têm seguido a tendência de incluir nas suas exigências o desenvolvimento de planos de envolvimento com as comunidades locais, que acompanhem os projectos a financiar.

A EDP Renováveis tem essa experiência na construção de parques, onde um envolvimento continuado com as comunidades vizinhas é uma exigência e estas são relatadas periodicamente. São exemplos os Parques Eólicos de Margonin e Golancz, na Polónia; os Parques Eólicos Cernavoda e Pesterá na Roménia; e os Parques Fotovoltaicos de Cujmir, Vanju Mare, Dabuleni, Grojdibodu, Bailesti and Burila Mica, também na Roménia. Nestes parques, ao abrigo das exigências de financiamento, foram desenvolvidos *Stakeholder Engagement Plan*, cuja revisão em 2015 incluiu a divulgação do ponto de situação das iniciativas de envolvimento desenvolvidas, bem como o reporte das reclamações (feitas através da linha permanente) e das respostas dadas pela EDP.

Um exemplo das iniciativas de envolvimento desenvolvidas, em 2015, pela EDP Renováveis é o Projecto de Crowdfunding desenvolvido em França, no âmbito da construção do Parque Eólico de Escardes.

Projecto de crowdfunding

Parquet eólico de escardes, França

Como resultado do crescente interesse das autoridades e moradores locais numa maior participação financeira, foi lançada uma iniciativa de crowdfunding para este parque eólico de 12MW, agora em construção e com conclusão prevista para o primeiro semestre de 2016. O objectivo foi que uma parcela da dívida fosse suportada por membros da comunidade local.

Este tipo de investimento da comunidade local é visto como um meio para aumentar o apoio público, minimizar litígios, reduzir a atitude *Not In My Backyard*, e alinhar interesses para o desenvolvimento de projectos de energia renovável.

180 Pessoas suportaram esta iniciativa com um investimento de mais de 85 mil euros.

As autarquias assumem especial relevância na estratégia de *Stakeholders* do Grupo EDP, dada a diversidade de relacionamentos que mantêm com as empresas do Grupo. Por um lado, têm um duplo papel de clientes e concedentes, por outro, são legítimos representantes das comunidades onde a EDP opera.

As interacções que a EDP mantém com este grupo, evidenciam que a proximidade e a confiança são fulcrais para um relacionamento efectivo com este segmento de *Stakeholders*. Com o objectivo de responder às expectativas dos municípios, em 2015, as unidades de negócio do Grupo EDP encetaram esforços para estabelecer parcerias com este segmento em áreas essenciais, como a promoção de eficiência energética, e a criação de iniciativas que contribuam para o desenvolvimento regional. Paralelamente, a Direcção Corporativa de Relacionamento com *Stakeholders* desenvolveu um processo de auscultação a cerca de 50 municípios sobre relacionamento com o Grupo EDP.

De seguida, apresentam-se algumas das principais iniciativas desenvolvidas em 2015 com autarquias.

PORTUGAL

Negócio	INICIATIVAS
Produção	Estabelecimento de protocolos com Vieira do Minho e Montalegre, prevendo a comparticipação financeira da EDP Produção em projectos que visem o desenvolvimento regional; Protocolo com a Associação Nacional de Municípios Portugueses, em que a EDP Produção participou, em 2015, com 5 milhões de euros, um total de 151 projectos, que poderão vir a beneficiar 1,4 milhões de pessoas; Atribuição de bolsas de estudo a municípios, pela EDP Renováveis, em parceria com as autarquias.
Distribuição	Expansão da implementação do projecto de redes inteligentes <i>Inovcity</i> , de que são exemplos o Município de Alcochete e a Freguesia do Parque das Nações, em Lisboa; Protocolos para a promoção da eficiência energética, envolvendo iniciativas como a instalação de luminárias LED na iluminação pública; Instalação de novas tecnologias e disponibilização de novos meios de gestão de consumos.
Comercialização	Seminário para o poder público, com o tema central "gestão de energia como instrumento de competitividade", com a apresentação das vantagens dos serviços de energia EDP e de boas práticas na sua contratação.

BRASIL

Negócio	INICIATIVAS
Produção	Apoio para melhorar as infra-estruturas locais de Saúde, Segurança, Educação e Transporte em Municípios brasileiros; Parcerias para capacitação e contratação de mão-de-obra local.
Distribuição	Expansão do projecto de redes inteligentes <i>Inovcity</i> ; Instalação de luminárias LED na iluminação pública; Instalação de novas tecnologias e disponibilização de novos meios de gestão de consumos.

6.2. 2º OBJECTIVO: SOCIEDADES SUSTENTÁVEIS

- Apoiar iniciativas que contribuam para o reforço de cada uma das dimensões do desenvolvimento sustentável: ambiental, económica e cultural/social

O desenvolvimento de uma cultura de sustentabilidade, em todas as suas dimensões, promove a preferência dos consumidores e dos decisores por modos e estilos de vida mais sustentáveis e favorece a estratégia de criação de valor da EDP cujas orientações estratégicas são a internacionalização do seu negócio e o aumento da produção através de fontes renováveis.

Neste sentido, não é suficiente que o Grupo EDP desenvolva um negócio sustentável. A EDP também contribui para a consciencialização pública da sustentabilidade em todos os países e regiões onde opera.

A capacidade de a EDP expandir, com sucesso, os seus investimentos para novas áreas, incluindo países emergentes, depende da solidez da sua reputação a nível ambiental e social e enquanto empregadora responsável. Esta reputação assenta no desenvolvimento de uma cultura interna e externa que promove as melhores práticas de sustentabilidade e é crucial para garantir o “direito a operar” nas regiões com instalações de produção e para assegurar a lealdade de um crescente número de consumidores através da oferta de um cada vez maior número de serviços complementares de energia, assentes na eficiência energética e em fontes renováveis.

Programas de voluntariado, programas de atracção de talento, o estabelecimento de acordo de media-longa duração com organizações do Terceiro Sector e outras ligadas à Educação e Ciência, em particular através da criação de programas estruturados com objectivos próprios, avaliados por júris independentes e com a avaliação de resultados e impactos são algumas das formas que a EDP encontra para contribuir activamente para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

As principais iniciativas em 2015 que fizeram parte deste âmbito foram as seguintes:

PROJECTOS	RESULTADOS	PAÍS
Escolas Solidárias	O programa Escolas Solidárias Fundação EDP incentiva alunos do 2º ciclo do ensino secundário a contribuir activamente para a resolução das questões sociais que afectam a sua comunidade. Em 2014-2015, o programa envolveu 314 escolas em Portugal, 19.143 alunos e professores. Desde 2010 contam-se já 700 projectos desenvolvidos pelas escolas solidárias em prol da comunidade.	Portugal
Programa EDP Solidária	O programa EDP Solidária Portugal apoiou, em 2015, 25 projectos na área da Inclusão Social, 12 na área da Saúde e 2 organizações na área da Educação, com 2,1 milhões de euros. Entre 2004 e 2014, o Programa EDP Solidária apoiou mais de 260 projectos.	Portugal
Programa Tradições Locais e Regionais	A EDP Produção lançou este ano a 1ª edição do Programa Tradições Locais e Regionais, no âmbito da sua Política de Investimento Social. Este programa visa recuperar práticas ancestrais em desaparecimento e estimular a auto-estima das populações onde está inserido, através da valorização da identidade local. Identificado como um tema de relevância para os <i>stakeholders</i> das comunidades onde a EDP Produção está presente, os resultados da 1ª edição reflectiram-se em 122 candidaturas, oriundas de 50 municípios, das quais foram premiados 14 projectos das regiões Centro, Norte e Alentejo.	Portugal

Corrida Solidária	Corrida solidária organizada pela ACAMBI (Asociación de Cáncer de Mama de Bilbao), com o fim de angariar fundos para a investigação do cancro da mama. A corrida solidária aconteceu a 25 de Outubro, com saída e chegada no Guggenheim e participação de mais de 10.000 pessoas. Foram angariados 50 mil euros destinados inteiramente à pesquisa.	Espanha
Programa EDP Solidária	Em 2015, a Fundación EDP lançou a primeira edição do EDP Solidária em Espanha, recebendo 37 candidaturas e seleccionando 11 projectos, num investimento total de 344 mil euros. Este programa, tal como em Portugal, promove a melhoria da qualidade de vida de pessoas socialmente desfavorecidas, a integração de comunidades em risco de exclusão social e o empreendedorismo social.	Espanha
Brincando com Pipas	Directamente ligado à gestão dos riscos da rede eléctrica, o projecto Brincando com Pipas visa despertar a consciência de alunos e professores sobre os riscos de brincar com Pipas/Papagaios junto das linhas eléctricas. A iniciativa abrangeu 6,5 mil alunos, em 14 escolas, e garantiu uma redução de 8% no número de acidentes.	Brasil
Programa EDP nas escolas	Com presença em 22 escolas, beneficiando mais de 3 mil alunos, o projecto contribui para a melhoria da qualidade da vida de alunos de ensino fundamental de escolas públicas, com o apoio de parceiros e colaboradores voluntários. Com acções que oferecem ferramentas para a aprendizagem do aluno, promovem a integração da arte e da energia, incentivam a participação da comunidade na escola, favorecem a saúde dos estudantes e mobilizam parceiros para a causa da educação.	Brasil
<i>The Houston Area Women's Centre</i>	O <i>Houston Area Women's Centre</i> apoia pessoas vítimas de violência doméstica e sexual. Fornecem abrigo, aconselhamento e apoio na construção de uma vida livre dos efeitos da violência. Procuram a mudança social para acabar com a violência doméstica e sexual, através da sensibilização e educação da comunidade. 15 Voluntários da EDP Renováveis disponibilizaram o seu tempo para esta organização. Foram apoiadas, em 2015, mais de 13 mil mulheres, vítimas de violência doméstica.	EUA

O programa de voluntariado da EDP está subjacente à relação do Grupo com as comunidades em complemento à atracção e motivação dos colaboradores (ver capítulo 5, ponto 5.6).

PROJECTO	INICIATIVAS DE VOLUNTARIADO	PAÍS
Aprender a Empreender	111 voluntários EDP, 1.119 horas, e 2.009 alunos em 65 escolas. A partir da sua experiência profissional, e no quadro da JAP – Associação Aprender a Empreender, os colaboradores EDP promovem a capacitação de estudantes em gestão, economia e empreendedorismo em dezenas de escolas de Portugal, desenvolvendo competências de trabalho em equipa, resolução de problemas, elaboração de projectos, liderança e orientação para o sucesso.	Portugal
Bolsa de Electricistas	29 voluntários electricistas desenvolvem em organizações de economia social correções de avarias, substituição e melhoria de sistemas e verificações de segurança.	Portugal
Bolsa de Verificadores de Eficiência Energética	Constituída por electricistas EDP, que apoiam instituições sociais a fazerem um uso mais eficiente da sua energia, baixando a sua factura.	Portugal
LEAN	Os colaboradores EDP dão formação e acompanhamento LEAN (metodologia para identificar formas de aumentar a eficiência de processos com redução de consumos e resíduos). Iniciado pela Central do Ribatejo com o agrupamento escolar da Abrigada, estimulou mais de 1.200 ideias LEAN e poupança de 6.000 euros logo no primeiro ano. A metodologia migrou para a casa dos alunos e para instituições vizinhas, como a Santa Casa da Misericórdia e Câmara de Alenquer (tendo esta já contabilizado mais de 40 mil euros em poupanças). Somam-se já 9 iniciativas em implementação.	Portugal
Desafio do Bem	No Brasil, destaca-se o programa Desafio do Bem que atingiu a sua 5ª edição. Com 549 acções e 742 voluntários, este programa estimula a auto-iniciativa dos voluntários organizados em equipas. Cada equipa tem um líder que recebe do Instituto EDP uma verba de 1,7 mil reais para o planeamento e realização das acções junto da organização ou escola. Equipa Energia Total e Equipa Resgate são exemplo da criatividade com que este programa é desenvolvido.	Brasil
Cidadãos Pró-Mundo	No voluntariado de competências do programa Cidadãos Pró-Mundo 16 voluntários dão aulas de inglês na favela do Coliseu, vizinha das instalações da EDP. Através do Ciclo de Inclusão Digital são dadas aulas de informática por 16 voluntários na referida favela, duas tardes por semana.	Brasil

Parte de Nós Ambiente	Em 2015 este programa focou-se em iniciativas relevantes de biodiversidade: 77 toneladas de espécies invasoras foram removidas por 1.312 voluntários da EDP.	Portugal
Parte de Nós Natal	Este programa de voluntariado mobilizou 1.122 colaboradores da EDP e 210 pessoas externas à EDP para o desenvolvimento de 123 acções, que beneficiaram 108 organizações. Estas organizações apoiam grupos de pessoas vulneráveis, como crianças e jovens em risco, refugiados, minorias étnicas, idosos, pessoas com deficiência.	Portugal

6.3. 3º OBJECTIVO: REPUTAÇÃO DA MARCA

- ▣ Contribuir para o reconhecimento e prestígio do Grupo e para a notoriedade e valorização da sua marca

Num mercado energético concorrencial e competitivo, mas com forte regulação relativa a preços e a qualidade, as empresas do sector energético competem maioritariamente através de uma diferenciação na oferta, criando novos serviços para atrair os clientes e aumentar a sua reputação.

O investimento na comunidade é, por isso, um elemento chave para o negócio, especialmente em termos de fidelização do cliente, da compreensão e antecipação das suas necessidades e da promoção de relações institucionais.

Ainda assim, é essencial que os colaboradores e fornecedores reconheçam que a empresa sente e experiencia os seus interesses e problemas. Esta é a única forma de garantir elevados níveis de motivação e envolvimento para o sucesso do Grupo EDP.

Para este fim, as seguintes ferramentas foram desenvolvidas, garantido que esta prioridade é implementada:

- ▣ Através da Fundação EDP em Portugal, Fundação EDP em Espanha e Instituto EDP no Brasil, o Grupo está associado e promove grandes projectos de cariz social e cultural. Com um foco particular no empreendedorismo, a valorização do potencial dos produtos e negócios locais, o combate à exclusão social, a formação e o desenvolvimento de talento, o foco na formação cultural e o desenvolvimento de uma consciência ambiental e energética.
- ▣ O Programa de Voluntariado da EDP, que cobre todos os países onde o Grupo opera e que junta parceiros, incluindo fornecedores, tornando o capital humano da EDP disponível para a sociedade, durante o horário de trabalho, em projectos associados a escolhas efectuadas pelo Grupo.
- ▣ O investimento do Grupo em iniciativas junto das comunidades com um grande impacto na marca EDP em 2015. Um total de 5.569.886,6 euros foram investidos e, destes, 4.065.280,3 euros foram destinados a apoiar em maratonas, concertos e grandes eventos ou festas municipais, num total de 1.861.955 pessoas a quem a marca EDP chegou.

Marca
Fundação EDP
241.000
Pessoas visitaram o Museu da Electricidade
316.000
Visitants ao <i>web site</i>
70.682
Seguidores no <i>facebook</i>
€ 5,5 milhões
Investimento equivalente em publicidade

O REPORTE LBG

INVESTIMENTO VOLUNTÁRIO EDP

Em 2008, a EDP aderiu à rede internacional LBG (anteriormente *London Benchmarking Group*, no Reino Unido), tendo passado a reportar as suas contribuições voluntárias segundo esta metodologia pela primeira vez em 2009 (www.lbg-online.net/membership/current-members.aspx).

Em 2014, a metodologia foi actualizada, permitindo uma mais profunda avaliação e compreensão do grau de mudança e impacto que os programas estão a alcançar. O Grupo EDP passou a reportar todas as suas contribuições para as comunidades baseado nesta metodologia actualizada desde 2014 (www.lbg-online.net/media/33642/lbg_annual_review_2014.pdf).

Tendo em vista a necessidade de acompanhamento constante dos projectos apoiados, o Grupo EDP reporta trimestralmente o seu investimento social, através da metodologia LBG, solicitando informação periódica aos seus parceiros. É muitas vezes celebrado, com as entidades apoiadas, um protocolo de colaboração com os direitos e obrigações de cada uma das partes, no qual constam as condições exigidas para a concretização do apoio a prestar, nomeadamente o momento da sua prestação e as obrigações a que a parte beneficiária ficará sujeita. Nesse protocolo são identificados os objectivos que se pretendem atingir com o projecto, e que indicadores serão usados para monitorizar os resultados/impactos a alcançar. Existe assim um acompanhamento mais próximo com as organizações, apoiando não só financeiramente as mesmas, mas capacitando-as a trazer mais rigor a todo o processo.

EDP eleita para Steering do LBG

Em 2015, a EDP foi eleita membro do steering do LBG por um período de três anos.

Compete ao Steering do LBG trabalhar para fazer evoluir a metodologia, promover a sua aplicação, e estabelecer a agenda de atividades.

CONTRIBUIÇÕES

O investimento voluntário total do Grupo EDP ascendeu a 27 milhões de euros (ver tabela), mantendo sensivelmente o mesmo volume de contribuição aplicado no ano anterior. Deveremos ter em conta que este montante não inclui os investimentos considerados como obrigatórios assim como o investimento na marca.

Do conjunto do investimento, cerca de 85% foi realizado sob a forma de contribuição monetária directa, 10% resultou do conjunto de donativos em espécie e contribuições em tempo, onde está incluído o voluntariado corporativo, realizado em período laboral, de acordo com o Programa Conciliar da EDP. Os custos de dinamização e gestão dos projectos pesaram 5% no investimento total, confirmando a preocupação sistemática com a sua redução.

O investimento global da EDP contribuiu para a realização de 728 projectos, mais 212 do que no ano anterior, o que representa um aumento da dispersão das contribuições, que baixaram de uma média de 46.392 euros para 35.549 euros por projecto. Se este aumento do número de projectos representa uma intensificação das relações com as comunidades, de que é sintomático o número de beneficiários ter crescido para 5.197.128 pessoas e 1.957 organizações, esta dispersão deve, no entanto, ser ponderada à luz dos resultados e dos impactes gerados.

Para 2016, está planeada uma avaliação global da actual metodologia de decisão de apoio a projectos, no sentido de se dar maior enfoque aos que possam gerar maiores impactes sociais. Importa, no entanto, sublinhar que dos 728 projectos apoiados foram medidos resultados em 582, ou seja, 80% (45% em 2014). Esta cobertura da avaliação dos projectos representou um enorme acréscimo de esforço e empenho das equipas de gestão.

A distribuição de investimento por naturezas esteve alinhada com os anos anteriores, mantendo-se os programas de cariz social como o principal vector das contribuições: 11,8 milhões de euros em Saúde, Educação, Bem-estar Social, Desenvolvimento Económico e Situações de Emergência. A Arte e Cultura, onde se integram os projectos de promoção e divulgação de ciência e tecnologia, beneficiou de 7,2 milhões. O Ambiente capturou 2,3 milhões.

Paralelamente, registou-se um aumento de investimento em projectos não enquadráveis nas categorias anteriores, acentuando a tendência anterior de procurar um alinhamento com dinâmicas sociais ligadas a eventos musicais, desportivos e populares.

A distribuição do investimento por áreas de negócio manteve-se em linha com o verificado em 2014, cabendo a Portugal 78%, à EDP em Espanha 10%, à EDP Brasil 8% e à EDP Renováveis 4%.

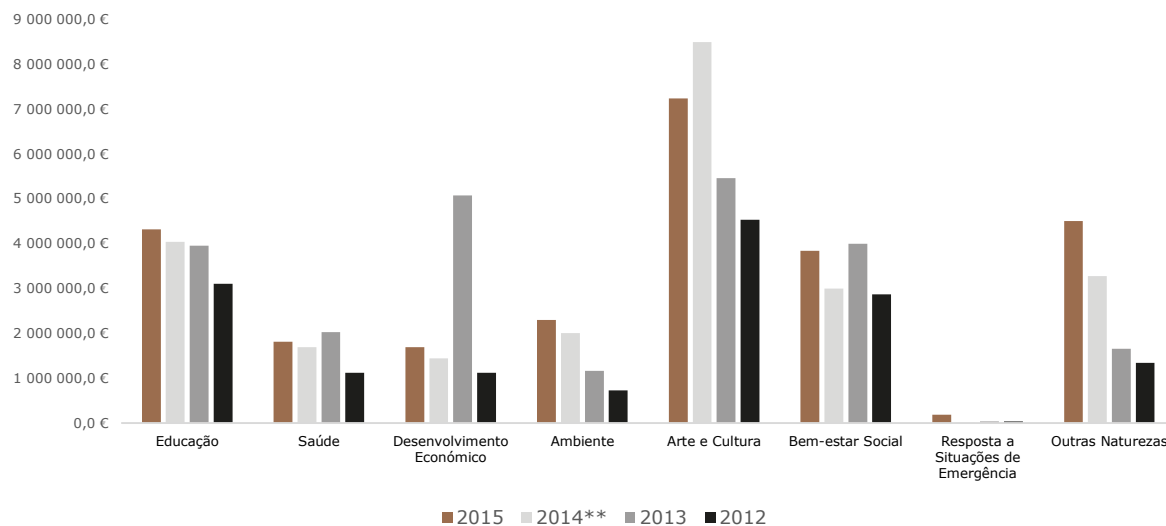
Além das contribuições directas, a iniciativa da EDP ajudou a mobilizar recursos de outras entidades e pessoas para os projectos apoiados. Em 2015, foi possível alavancar 392 mil euros. Para este resultado contribuíram muitos colaboradores da EDP.

INVESTIMENTO NA COMUNIDADE (€)	2012	2013	2014 ¹	2015 ²
CATEGORIA	14.831.512	23.349.361	23.938.444	25.879.425
Investimento não estratégico	2.641.330	1.424.720	450.758	209.398
Investimento estratégico	10.626.216	19.485.248	22.474.228	23.556.186
Iniciativa comercial	1.563.966	2.439.393	1.013.458	2.113.841
NATUREZA	14.831.512	23.349.361	22.577.548	25.879.425
Educação	3.099.908	3.956.229	4.039.760	4.316.280
Saúde	1.118.569	1.836.327	1.689.097	1.814.003
Desenvolvimento económico	1.116.830	5.070.549	1.438.385	1.692.293
Ambiente	728.911	1.163.368	2.003.958	2.296.117
Arte e cultura	4.527.648	5.459.532	8.486.509	7.234.190
Bem-estar social	2.870.075	3.989.792	2.997.119	3.839.037
Resposta a situações de emergência	32.344	32.673	7.640	183.150
Outras	1.337.228	1.840.891	3.275.977	4.504.356
TIPO	14.831.512	23.349.361	23.938.444	25.879.425
Contribuições monetárias	14.535.732	22.807.123	21.443.096	23.288.861
Contribuições em espécie	23.559	238.101	813.399	71.334
Contribuições em tempo de trabalho	272.220	304.137	1.681.949	2.519.230
Custos de gestão	2.652.758	3.625.300	2.315.382	1.532.303
Valor total das contribuições (incluindo os custos de gestão)	17.484.270	26.974.661	26.253.826	27.411.728

¹ Dados de 2014 rectificadados após auditoria do LBG, tendo sido valorizados alguns projectos e reduzidos os custos de gestão.

² Determinado de acordo com a metodologia LBG. Valores ainda não validados pela *Corporate Citizenship*.

Evolução do investimento social na comunidade



RESULTADOS

Em 2015, a EDP apurou pelo menos um tipo de resultados em 706 dos 728 projectos promovidos ou apoiados, cobrindo assim 98,5% do total de investimento realizado. A medição aprofundada de resultados abrangendo um largo espectro de indicadores LBG foi aplicada a 80% dos projectos. Neste âmbito tem particular expressão o apuramento do número total de participantes ou beneficiários nas iniciativas que ascendeu a 5,2 milhões distribuídas por todas as geografias EDP. Este número deve ser encarado como uma medição genérica já que não distingue participantes ou beneficiários únicos que possam ter beneficiado mais do que de uma iniciativa, ou diferentes profundidades de benefício. O LBG remete para a medição de impactos a distinção da profundidade dos efeitos sobre os beneficiários.

As 2.185 organizações beneficiárias ou parceiras da EDP, das quais 1.957 são entidades únicas, foram um dos resultados mais expressivos do investimento na comunidade realizado pelo Grupo. Esta abrangência revela um elevado grau de relacionamento com a sociedade que contribui para o posicionamento da EDP, para a sua notoriedade e para a imagem de uma empresa socialmente responsável e participante activa nas comunidades. Significativamente, 75% das organizações beneficiárias foram apoiadas em projectos relacionados com a educação e bem-estar social.

Comparando o investimento *per capita* segundo a natureza dos projectos apoiados verifica-se que a resposta a situações de emergência mereceu as maiores contribuições, 557 euros per capita, e que os projectos de saúde e educativos foram os outros âmbitos mais valorizados, 53 e 27 euros per capita respectivamente. Respectivamente, a arte e cultura e actividades desportivas tiveram uma capitação de 3 euros.

Os beneficiários das contribuições da EDP são distribuídos por todas as faixas etárias e correspondem a públicos não diferenciados. Este resultado é muito influenciado pelos donativos com impacto em comunidades urbanas, como são os investimentos em equipamentos para populações ou o apoio a uma maratona. Porém, fazendo um filtro por programas que visam especificamente certos grupos – como são as visitas de estudo ao Museu da Electricidade, o voluntariado Aprender a Empreender, as campanhas de plantação de árvores, o programa Escolas Solidárias – é possível estimar que o principal grupo específico destinatário das contribuições é o dos estudantes e jovens, logo seguido pelo grupo de pessoas com problemas de saúde ou, de alguma forma, com carências de apoio social.

No quadro seguinte observa-se a afectação de 1,4 milhões de euros a 37.480 pessoas estudadas, pelo tipo de grupo beneficiário. O apoio a refugiados e a minorias étnicas é o que representa maior esforço financeiro individual.

GRUPO BENEFICIÁRIO	€	#	€/capita
Desempregados	61.989,2	2.134	29
Crianças e jovens em risco	379.792,2	5.828	65
Refugiados	135.150,0	329	411
Minorias étnicas	11.151,5	58	192
Idosos	269.397,1	12.327	22
Doentes (doenças crónicas/raras/outras)	230.579,1	13.117	18
Pessoas com necessidades especiais (debilidades físicas)	59.754,2	1.242	48
Pessoas com necessidades especiais (debilidades mentais)	223.791,0	2.445	92
Total	1.371.604,24	37.480	37

Na óptica dos resultados para o Grupo EDP apresenta-se o quadro seguinte que abrange um número variado de projectos e actividades em que se verificou existir uma clara identificação entre o negócio e as contribuições voluntárias para a sociedade. Por um lado, o expressivo número de colaboradores EDP que participou em 378 acções de voluntariado e que representa 19,9% do total dos colaboradores. Por outro lado, tendo em atenção as

RESULTADOS	Beneficiários directos #	Organizações beneficiárias # ¹
Educação	160.493	731
Saúde	34.023	50
Desenvolvimento económico	287.523	44
Ambiente	441.454	233
Arte e cultura	2.233.966	194
Bem-estar social	373.371	742
Resposta a situações de emergência	329	4
Outros	1.665.969	187
Total	5.197.128	1.957

¹ Número total = 2,185 mas 228 organizações partilham mais do que uma natureza

INVESTIMENTO	€/capita
Educação	27
Saúde	53
Desenvolvimento económico	6
Ambiente	5
Arte e cultura	3
Bem-estar social	10
Resposta a situações de emergência	557
Outros	3

81 iniciativas que claramente tinham uma finalidade comercial a par da finalidade filantrópica, regista-se que cerca de 280 mil clientes foram envolvidos nas actividades. Merece ainda destaque o fato de um crescente número de *stakeholders*, em especial fornecedores e autarquias, ter sido envolvido em 119 acções. A valorização mediática, medida pela metodologia AVE – *Advertising Value Equivalency* – é outro resultado a destacar pois representa uma medição efectiva de um retorno potencial para a EDP.

RESULTADOS PARA O GRUPO ¹				
Colaboradores participantes durante o horário de trabalho	#	2.404	#actividades	378
Cientes envolvidos ²	#	279.711	#actividades	81
Fornecedores envolvidos	#	90	#actividades	36
Outros <i>stakeholders</i> envolvidos	#	133	#actividades	83
Valorização mediática	€	9.703.294	#projectos	27

¹ Projectos/actividades muitas vezes têm diferentes resultados

² Âmbito restrito a iniciativas comerciais

Ainda do ponto de vista dos resultados e seguindo a metodologia LBG há que destacar a alavancagem directa de contribuições de terceiros que foi induzida pelas actividades voluntárias da EDP. Desde logo, as contribuições de colaboradores EDP que, quer através dos seus salários quer por outras formas, acrescentaram 23 mil euros de donativos e 5,8 mil horas de voluntariado do seu próprio tempo. Sem dúvida, uma área que poderá ser desenvolvida futuramente é a da mobilização de clientes EDP para os projectos de responsabilidade social que o Grupo promove. A EDP Espanha promoveu com grande sucesso uma campanha de troca da factura em papel por plantação de árvores que mostra as possibilidades que o aprofundamento da relação com os consumidores e clientes pode abrir.

Alavancagem		
Cash adicional contribuído por	€	392.427,23
Colaboradores - salários	€	11.876,41
Colaboradores - outras contribuições	€	11.622,00
Cientes	€	-
Outros parceiros externos	€	336.317,82
Outras fontes	€	32.611,00
Tempo voluntário fora do horário de trabalho		
Número de colaboradores envolvidos em actividades fora do horário de trabalho	#	1.508
Horas for a do horário de trabalho	h	5.823

IMPACTOS

Devido aos custos associados, a avaliação do impacto que é a componente mais exigente e elucidativa do LBG, não é calculada pela EDP para todos os projectos promovidos. Para a decisão de proceder à avaliação de impacto de um projecto, o Grupo EDP tem em consideração a relação entre o custo de realização da análise do impacto e o valor acrescentado que esta propicia. Esta decisão é determinada tendo em consideração a importância estratégica do projecto para a EDP, o valor do investimento feito, a fase de desenvolvimento do projecto assim como o retorno do projecto para o negócio. Complementarmente, nem sempre o investimento necessário para apurar os efeitos dos projectos de acordo com a metodologia LBG gera a informação suficiente para a tomada de decisão. O tema da avaliação do impacto de um projecto é actualmente alvo de viva controvérsia e debate internacional sendo sabido que também é necessário recorrer a outras metodologias para apreciar os impactos de projectos quando a finalidade é alcançar objectivos bem específicos que não estão previstos no LBG.

Por esta razão, durante 2014, o Grupo EDP desenvolveu diversas análises de impacto do investimento, maioritariamente baseadas no SROI, incluindo as seguintes:

- Projecto Piloto dos Campos de Férias;
- Dentista do Bem, programa em Portugal;
- Evolução dos 10 anos do Programa EDP Solidária;
- Parte de Nós Natal 2014 – Programa de Voluntariado Corporativo;

- Análise do impacto de programas de empreendedorismo implementados em regiões onde a EDP tem centros produtores.

As análises de impacto dos projectos de empreendedorismo pretenderam:

- Assegurar o envolvimento dos *stakeholders* e encorajar o seu apoio aos projectos da EDP;
- Satisfazer obrigações específicas e reportar resultados;
- Compreender o grau de sucesso dos programas, as suas forças e oportunidades de melhoria;
- Apoiar a definição das estratégias operacionais e o redesenho do programa para os próximos anos.

Em 2015, utilizando a metodologia de análise de impactos LBG, a EDP desenvolveu três grandes análises de impacto, duas delas relacionadas com programas de voluntariado e outra cobrindo os programas em Espanha.

O programa Parte de Nós Ambiente, que se apresenta no quadro seguinte, foi avaliado pela metodologia LBG nas suas três dimensões: contribuições, resultados e efeitos ou impactos.

Em 2015 custou 27.319 euros ou 21 euros per capita, tendo mobilizado 1.312 colaboradores que intervieram em ações de limpeza de praias e florestas, retirando 77 toneladas de espécies invasoras: chorões, acácias, háqueas, tintureiras e pitósporos.

Este programa teve particular interesse na medida em que teve por tema a biodiversidade, propiciando a avaliação do efeito de consciencialização e a elaboração de uma análise sobre a eficácia do trabalho de remoção de espécies invasoras que se situou em cerca de 60 kg por voluntário a um ritmo médio de 9 kg por hora, tendo em atenção que o trabalho implicou a extracção dos espécimes vivos. Naturalmente, o impacto sobre a biodiversidade foi avaliado como sendo de curto prazo, dada a capacidade regenerativa das espécies mas, mais significativamente, tanto as organizações parceiras como os próprios voluntários reconheceram uma elevada taxa de aumento de consciencialização para cerca de 90% dos participantes. Além disso, também 90% dos participantes reconheceu ter mudado a sua atitude face às questões da biodiversidade.

IMPACTO AMBIENTAL	
Projecto Parte de Nós	
Número de acções	12
Voluntários EDP	102
Outros voluntários	1.170
Organizações parceiras	27
Horas de trabalho	8.831
Benefícios ambientais	
Kg de espécies invasoras removidas	77.040
Nível de impacto	curto prazo

A actividade mudou o comportamento ambiental dos envolvidos?					
Voluntários	# Respostas	Sim	Não	n.a.	
Impacto na consciência de biodiversidade	144	90%	7%	3%	
Alteração no comportamento ambiental	144	90%	1%	9%	
Organizações	# Respostas	Sim	Não	n.a.	
Impacto na consciência de biodiversidade	11	91%	0%	9%	

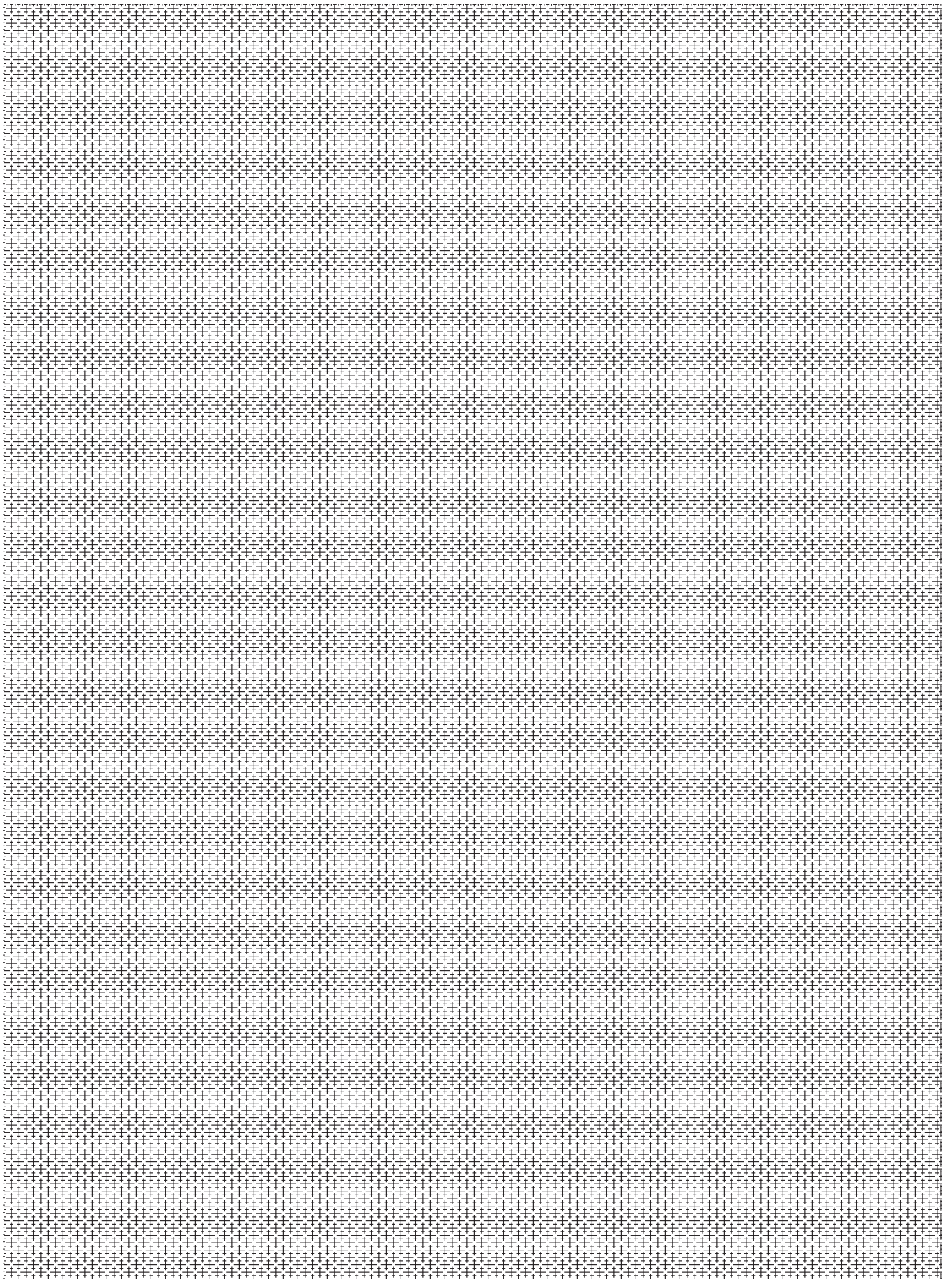
Os três mais importantes programas de Voluntariado do ano 2015 foram igualmente alvo de uma extensa avaliação. Ao todo, 548 dos 2.404 voluntários EDP responderam aos inquéritos de avaliação das acções de voluntariado em que participaram. Entre eles, 13% considerou que as suas competências com impacto profissional tinham sido claramente desenvolvidas, 82% reconheceu que a sua auto-estima e a satisfação com o Grupo EDP tinha melhorado e 71% que, em função dos projectos em que participou, tinha resultado uma mudança efectiva da sua atitude e comportamento. Estes são também efeitos que representam uma mais-valia para a própria empresa e uma medida da importância do voluntariado para a gestão dos recursos humanos.

IMPACTOS NO NEGÓCIO – Voluntariado	
Total de colaboradores envolvidos na actividade (tempo de trabalho e fora do tempo de trabalho)	2 404
Para quantos dos colaboradores envolvidos foi feita a medição	548
Destes, quantos melhoraram competências através do voluntariado	13%
Destes, quantos registaram aumento de autoconfiança e satisfação no trabalho	82%
Destes, quantos registaram uma alteração positiva no comportamento/atitude	71%

Finalmente, a EDP Espanha avaliou vários programas do seu investimento voluntário nas comunidades que abrangeram 267 parceiros ou organizações beneficiárias, 132 mil beneficiários directos num montante de 1,6 milhões de euros. Em geral, é possível reconhecer que as contribuições serviram fundamentalmente para aumentar a capacidade das organizações para desenvolverem os seus projectos e contribuíram para um reforço da posição da marca EDP.

IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES BENEFICIÁRIAS		
Número de organizações beneficiárias com medição de resultados	#	267
Número de beneficiários directos	#	131.975
Contribuições EDP (tempo + <i>Cash</i>)	€	1.637.512

IMPACTOS NA COMUNIDADE				
Qual o benefício que a organização beneficiária reportou?	Nenhuma diferença	Pequena diferença	Alguma diferença	Muita diferença
Melhoria ou criação de novos produtos/serviços		222	45	
Melhoria dos seus sistemas de gestão (e.g. RH, TI e finanças)	222		44	1
Aumento dos seus proveitos	222		44	1
IMPACTOS NO NEGÓCIO				
Impactos amplos. Em que grau a actividade gerou:	Nenhuma diferença	Pequena diferença	Alguma diferença	Muita diferença
Melhoria das relações/percepções dos stakeholders.		267		
Aumento da notoriedade da marca	228		38	1
Outros resultados e impactos alcançados	228		39	





ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

07. anexos

111 7.1. TABELA GRI

116 7.2. CONTACTOS



ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015



Uma energia transformadora do mundo

ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

07. ANEXOS

7.1. TABELA GRI

A tabela seguinte lista os indicadores GRI-G4 de acordo com a opção "Abrangente", e os específicos do Protocolo do Sector Eléctrico. Em simultâneo, a tabela identifica a informação reportada de acordo com os 10 princípios de Global Compact.

No âmbito do processo de verificação externa de informação de sustentabilidade realizada pela KPMG à informação constante no Relatório & Contas da EDP 2015, alguns dos indicadores apresentados na tabela seguinte: Económicos (G4-EC1, G4-EC5, G4-EC9, G4-EU15), Práticas Laborais (G4 10, G4-LA1, G4-LA6, G4-LA9, G4-LA12), Multas e penalidades (G4-S07, G4-S08), taxa de absentismo foram objecto de auditoria "razoável". A restante informação de sustentabilidade do Relatório & Contas da EDP 2015 (também expressa na tabela seguinte) foi verificada pela KPMG de modo "limitado". Para mais detalhe, consulte www.edp.pt.

TABELA GRI (OPÇÃO ABRANGENTE)

CONTEÚDOS GERAIS	PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
ESTRATÉGIA E ANÁLISE				
G4-1 Mensagem do presidente	11			
G4-2 Descrição dos riscos e oportunidades e impactos- estratégia	33, 51			
ORGANIZAÇÃO				
G4-3 Nome da organização	23			
G4-4 Produtos	23			
G4-5 localização	23			
G4-6 # países	23			
G4-7 Natureza legal	23			
G4-8 Distribuição geográfica	23			
G4-9 Indicadores gerais	23			
G4-10* # colaboradores geografia e género	52		O número de <i>contractors</i> individuais na EDP não é material ¹	
G4-11* % colaboradores sindicalizados	52		O número de <i>contractors</i> individuais na EDP não é material ¹	
G4-12 Descrição da organização da cadeia de valor	25			
G4-13 Alterações significativas no período de reporte	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatorioecontas/Pages/RelatorioeContas.aspx	
G4-14 Princípio precaução	Código de ética		www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx	
G4-15 Afiliações	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/abordagemasustentabilidade/principios/Pages/PDS.aspx	
G4-16 Afiliações associações empresariais	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/abordagemasustentabilidade/participacoes/Pages/Participacoes.aspx	
IDENTIFICAÇÃO DOS ASPECTOS MATERIAIS E SUAS FRONTEIRAS DE RELATO				
G4-17 Perímetro de consolidação	Nota 5 das Demonstrações Financeiras			
PERFIL DO RELATÓRIO				
G4-28 Período de reporte	3			
G4-29 Data do mais recente reporte	3			
G4-30 Ciclo do reporte	3			
G4-31	Última Página - Contactos			

CONTEÚDOS GERAIS		PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
GOVERNANÇA					
G4-34	Estrutura governativa	23-27			
G4-35	Princípios de delegação de poderes	www.edp.pt			
G4-36	Responsabilidade pelos assuntos económicos, ambientais e sociais	26-27			
G4-37	Processo de consulta aos Stakeholders	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-38	Estrutura governativa e comités	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-39	Modelo de governo	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-40	Processo de seleção do CAE	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-41	Gestão de conflitos de interesse	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/Independenciaeincompatibilidade/Pages/DeclaracaoA7%3%A3odeIndepend%3%AAnciaeIncompatibilidades.aspx	
G4-42	Papel dos órgãos de gestão na definição de missão, política e valores	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-43	Desenvolvimento de competências do CAE	52			
G4-44	Processo de avaliação CAE	60-64			
G4-45	Responsabilidades por avaliação de riscos e <i>due diligence</i>	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-46	Responsabilidade pela avaliação da eficácia da gestão de risco	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-47	Frequência da revisão de riscos e oportunidades	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-48	Responsabilidade pela validação do relatório de sustentabilidade	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-49	Modos de acesso ao CAE	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-50	Ética	39			
G4-51	Política de remuneração CAE	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-52	Processo de determinação das remunerações	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-53	Envolvimento dos Stakeholders	www.edp.pt		www.edp.pt/pt/investidores/publicacoes/relatoriocontas/Pages/RelatorioContas.aspx	
G4-54	Rácio entre a remuneração mais alta e a média	60-64		Rácio entre a remuneração mais alta e a média. Indicador apresentado pela EDP é efectuado com base na média da compensação e não com a mediana.	
G4-55	Rácio entre a evolução da remuneração mais alta e a média	60-64		Rácio entre a evolução da remuneração mais alta e a média. Indicador apresentado pela EDP é efectuado com base na média da compensação e não com a mediana	
ÉTICA E INTEGRIDADE					
G4-56	Códigos de conduta	39-45; Código de ética		www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx	
G4-57	Aconselhamento em comportamento ético	39; Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.aspx	
G4-58	Reporte de infrações aos códigos de conduta	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.aspx	
DESEMPENHO ECONÓMICO					
G4-DMA	Materialidade	38-44, Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.aspx	
G4-EC1	Valor Económico distribuído	28			
G4-EC3	Benefícios colaboradores	60-64			
PRESENÇA NO MERCADO					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.aspx	
G4-EC5	Política de compensação	60-64			

CONTEÚDOS GERAIS		PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
G4-EC6	% quadros contratados localmente	52, 85			
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-EC7	Impactos junto da Comunidade	93-105			
G4-EC8	Fornecedores	93-105			
PRÁTICAS DE PROCUREMENT					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-EC9	Peso dos Fornecedores locais				
PRÁTICAS LABORAIS					
EMPR EGO					6
G4-DMA*	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA1*	Colaboradores, contratações e rotação	51-87			
EU15*	Projeção de colaboradores a atingir a idade de reforma	51, 77			
EU17*	Dias trabalhados por prestadores de serviços			O número de <i>contractors</i> individuais na EDP não é material ¹	
EU18*	Prestadores e fornecedores que receberam formação em segurança			O número de <i>contractors</i> individuais na EDP não é material ¹	
G4-LA2	Benefícios para colaboradores a tempo inteiro	51-87; Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA3	Parentalidade	51-87			
RELAÇÕES LABORAIS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA4	Comunicação de alterações organizacionais	51-87; Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
SAÚDE E SEGURANÇA					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA5	% de colaboradores representados em comités de Prevenção e Segurança	51-87		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA6*	Acidentes, doenças ocupacionais, absentismo e mortes	51-87			
G4-LA7	# colaboradores em posições com elevado risco ocupacional	51-87; Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA8	Inclusão de aspectos de P&S nos acordos com sindicatos	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA9	Formação	51-87			
G4-LA10	Gestão de competências, formação contínua e preparação para reforma	51-87			
G4-LA11	Avaliação de desempenho	60			

CONTEÚDOS GERAIS		PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA12	Diversidade nos órgãos de gestão e colaboradores	73-75			
IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO PARA MULHERES E HOMENS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade			
G4-LA13	Rácio salarial Mulher/Homem	51-87			
AVALIÇÃO DE PRÁTICAS LABORAIS DOS FORNECEDORES					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA14	Avaliação de Fornecedores em questões laborais	42-43			
G4-LA15	Riscos na cadeia de abastecimento	42-43			
RECLAMAÇÕES DE PRÁTICAS LABORAIS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade; Código de Ética		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-LA16	Infrações de práticas laborais	39			
DIREITOS HUMANOS					1
INVESTIMENTO					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade; Código de Ética		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	1
G4-HR1	# contractos incluindo cláusulas relativas a Direitos Humanos	41-42			
G4-HR2	Formação em Direitos Humanos	41-42		Incluído no âmbito de formação em ética	
NÃO-DISCRIMINAÇÃO					1, 6
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade; Código de Ética		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-HR3	# violações princípios de não-discriminação	41-42			
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLECTIVA					1, 3
G4-DMA*	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade; Código de Ética		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-HR4	# operações e fornecedores com riscos de violação de direitos laborais	41-42			
TRABALHO INFANTIL					5
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade; Código de Ética		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-HR5	# operações e fornecedores com riscos de violação de direitos relativos a trabalho infantil	41-42			
TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO					4
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade; Código de Ética		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-HR6	# operações e fornecedores com riscos de violação de direitos relativos a trabalho forçado	41-42			
PRÁTICAS DE SEGURANÇA					2

CONTEÚDOS GERAIS		PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
G4-DMA	Materialidade			Não material	
G4-HR7	Formação pessoal de segurança em questões relativas a Direitos Humanos	41-42		Não material	
DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS E TRADICIONAIS					1; 2
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade; Código de Ética		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-HR8	# violações aos direitos das populações indígenas	41-42			
AVALIAÇÕES					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade; Código de Ética		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-HR9	# due diligence Direitos Humanos	41-42			
AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM DIREITOS HUMANOS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-HR10	Avaliação de Fornecedores em questões relativas a Direitos Humanos	41-42			
G4-HR11	Riscos na cadeia de abastecimento relativos a questões de Direitos Humanos	41-42			
RECLAMAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-HR12	# queixas relativas a violações de Direitos Humanos	41-42			
SOCIEDADE					1
COMUNIDADES LOCAIS					
G4-DMA*	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-SO1	Colaboração com Comunidades Locais	93-105			
G4-SO2	Riscos associados a relações com Comunidades Locais	93-105			
EU22*	Populações deslocadas	93-105			
COMBATE CORRUPÇÃO					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-SO3	Due diligence referente a riscos de corrupção	44			
G4-SO4	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção			Incluído no âmbito de formação em ética	
G4-SO5	Violações princípios anti-corrupção	39-44			
POLÍTICAS PÚBLICAS					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-SO6	Contribuições para partidos políticos	40			
CONCORRÊNCIA DESLEAL					6
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-SO7	Processos por práticas anti-concorrência	39-44		Não material	
CONFORMIDADE					

CONTEÚDOS GERAIS		PÁGINAS DO RELATÓRIO	RELATO	OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL	GLOBAL COMPACT
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-SO8	Multas e Penalidades	Relatório & Contas 2015 – www.edp.pt			
AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM IMPACTOS NA SOCIEDADE					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-SO9	Avaliação de fornecedores relativas a impactos na Comunidade	40-44			
G4-SO10	Riscos na Cadeia de Abastecimento	40-44			
RECLAMAÇÕES DE IMPACTOS NA SOCIEDADE					
G4-DMA	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-SO11	Incidentes relativos a impactos na Sociedade	39-44			
SAÚDE E SEGURANÇA DO CLIENTE					
G4-DMA*	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-PR1	Avaliação de produtos e serviços relativos a impactos na saúde e segurança	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	
G4-PR2	# incidentes relativos a impactos na saúde e segurança de produtos e serviços			Não material	
EU25*	Acidentes e mortes de cidadãos relacionadas com activos da empresa	68			
DISPONIBILIZAÇÃO DE INFORMAÇÃO					
DMA*	Materialidade	Relatório das Abordagens de Gestão à Sustentabilidade		www.edp.pt/pt/sustentabilidade/PublicacoesRelatorios/Pages/default_new.a spx	

¹ Houve uma clarificação do conceito "Contractor", entendido até 2015 como "supplier". A EDP reporta as horas de formação em saúde e segurança fornecidas a Prestadores de Serviço.

||||||| Cumprimento Total
 ||||| Cumprimento Parcial
 ||||| Não disponível

* Indicador Específico do Sector

7.2.CONTACTOS

GERAL

Tel.: +351 21 001 2500

DIREÇÃO DE RECURSOS HUMANOS | CENTRO CORPORATIVO

Tel.: 351 21 001 25 89

rh_edp@edp.pt

DIREÇÃO DE SUSTENTABILIDADE | CENTRO CORPORATIVO

sustentabilidade@edp.pt

DIREÇÃO DE RELAÇÕES COM INVESTIDORES | CENTRO CORPORATIVO

Tel.: +351 21 001 28 34



edp

Uma energia com inteligência própria.

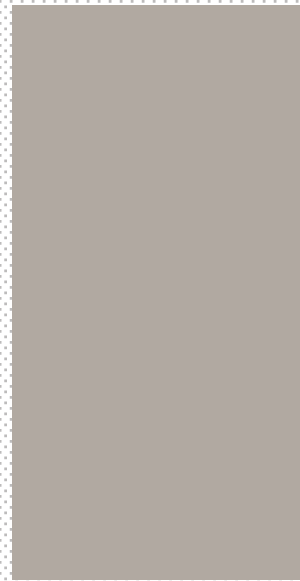
Uma energia que se supera a si mesma.



CENTRAL TERMOELÉCTRICA DE LARES,
FIGUEIRA DA FOZ

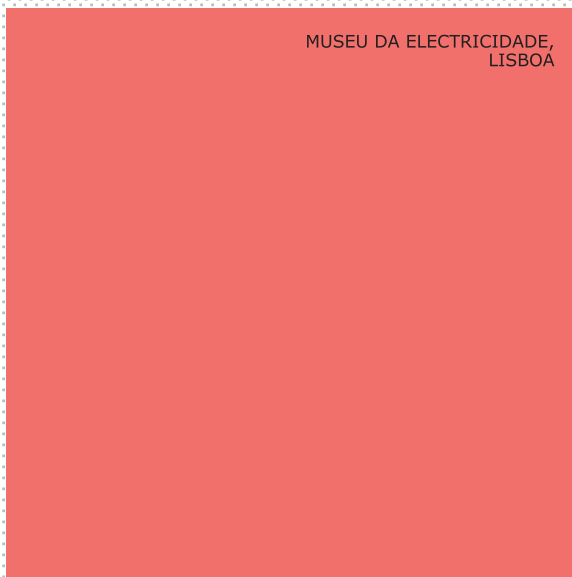


POSTES DE ALTA TENSÃO

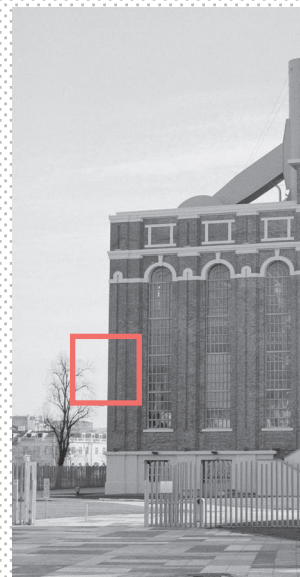


ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

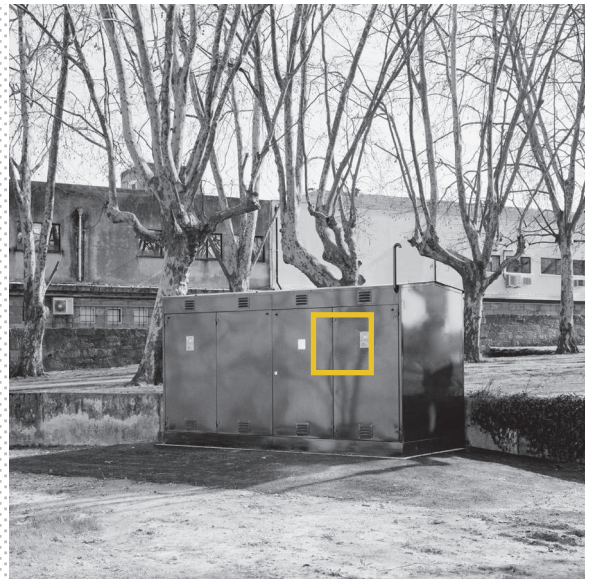
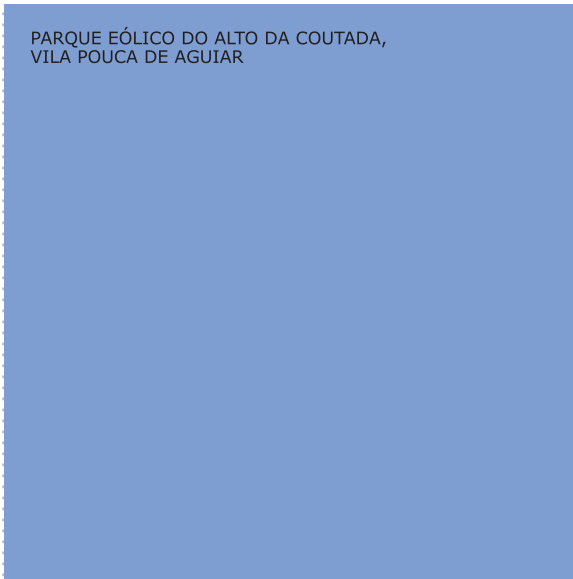


MUSEU DA ELECTRICIDADE,
LISBOA





PARQUE EÓLICO DO ALTO DA COUTADA,
VILA POUCA DE AGUIAR



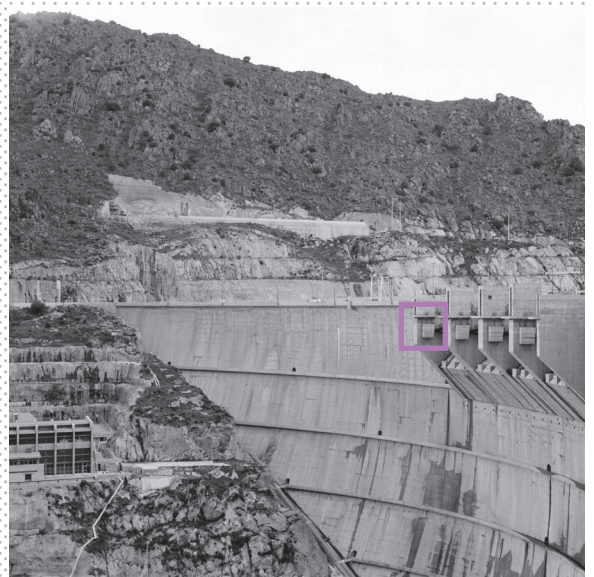
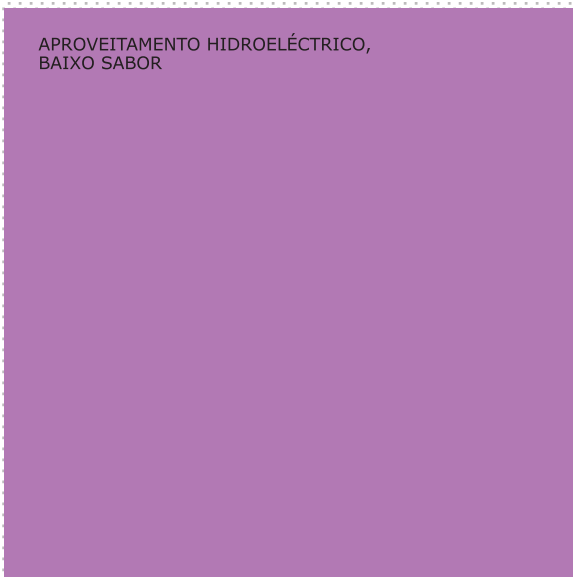
CENTRAL FOTOVOLTAICA
DE ESTARREJA



PFM – POSTO DE FILTRAGEM E MEDIÇÃO,
MATOSINHOS



APROVEITAMENTO HIDROELÉCTRICO,
BAIXO SABOR



ENERGY WITH INTELLIGENCE

RELATÓRIO
SOCIAL
2015

EDIÇÃO

EDP - Energias de Portugal, S.A.
Direcção de Marca
Av. 24 de Julho, 12
1249-300 Lisboa

CONCEITO

BAR - Bomtempo, Anahory, Ralha

PAGINAÇÃO

EDP - Energias de Portugal, S.A.

ABRIL 2016

