



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Grupo EDP

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

2016



Índice

| | |
|--|----|
| 1. Compromissos da EDP relativamente a Direitos Humanos e Laborais..... | 3 |
| 2. Propósito deste documento..... | 5 |
| 3. Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos – síntese do trabalho realizado em 2016..... | 6 |
| 4. Análise das respostas em 2016 | 7 |
| 4.1. Aplicabilidade às empresas do Grupo EDP | 7 |
| 4.2. Avaliação e abordagens | 7 |
| 4.3. Responsabilidade de cada empresa respeitar os Direitos Humanos..... | 8 |
| 5. Mapeamento de áreas de potenciais impactos sobre Direitos Humanos e Laborais..... | 9 |
| 5.1. Atividades..... | 10 |
| 5.2. Geografias | 10 |
| 5.3. Temas e segmentos de direitos humanos mais relevantes | 10 |
| 5.4. Cadeia de fornecimento - indicadores | 12 |
| 5.5. Planos de ação..... | 13 |
| 5.6. Compliance..... | 14 |
| 6. Conclusões..... | 14 |
| 6.1. Cadeia de fornecimento - desenvolvimentos | 14 |
| 6.2. Análise de reclamações..... | 15 |
| 7. Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no Grupo EDP em 2017..... | 15 |



1. Compromissos da EDP relativamente a Direitos Humanos e Laborais

No âmbito da Política de Direitos Humanos e Laborais e da aplicação dos Princípios Orientadores para Empresas (Princípios Ruggie), do Conselho dos Direitos Humanos da ONU, o Grupo EDP assumiu, no Código de Ética, nos Princípios de Desenvolvimento Sustentável e na Declaração do Conselho de Administração Executivo sobre o respeito pelos Direitos Humanos, os compromissos seguintes:

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

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

Os Compromissos de Direitos Humanos e Laborais da EDP são aplicáveis a todas as Unidades de Negócio e Empresas do Grupo EDP, às empresas participadas e parcerias sobre as quais o Grupo detém o controlo de gestão e a todos os seus colaboradores e dirigentes, bem como aos seus prestadores de serviços intitulados para agir em representação da EDP. Para as restantes empresas participadas, parcerias e intervenientes na cadeia de fornecimento, a EDP compromete-se a promover o alinhamento das correspondentes políticas, estratégias e práticas aos nossos compromissos de respeito pelos Direitos Humanos e Laborais.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

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

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

O Programa incide sobre os direitos humanos considerados na lista oficial da IFC – International Finance Corporation:

| # | Direitos Humanos – Lista indicada pela IFC/Ruggie Framework |
|-----|--|
| 1. | Direito à vida |
| 2. | Direito à liberdade e segurança |
| 3. | Direito a não ser sujeito a escravatura, servidão ou trabalhos forçados |
| 4. | Direito a não ser sujeito a tortura, crueldade, tratamento desumano ou degradante |
| 5. | Direito a reconhecimento como sujeito perante a lei |
| 6. | Direito a igualdade face à lei, a igual proteção legal e a não discriminação |
| 7. | Direito a não ser sujeito a propaganda de guerra nem a incitamento a ódio racial, religioso ou nacionalista |
| 8. | Direito a aceder a reparação efetiva |
| 9. | Direito a julgamento justo |
| 10. | Direito a não ser sujeito a retroatividade das leis criminais |
| 11. | Direito a privacidade |
| 12. | Direito a liberdade de circulação |
| 13. | Direito a buscar asilo contra a perseguição noutro país |
| 14. | Direito a uma nacionalidade |
| 15. | Direito a proteção para as crianças |
| 16. | Direito a casar e a constituir família |
| 17. | Direito a propriedade |
| 18. | Direito a liberdade de pensamento, de consciência e religião |
| 19. | Direito a liberdade de opinião, informação e expressão |
| 20. | Direito a liberdade de reunião/manifestação |
| 21. | Direito a liberdade de associação |
| 22. | Direito a participação cívica |
| 23. | Direito a segurança social, incluindo seguro social |
| 24. | Direito ao trabalho |
| 25. | Direito a condições de trabalho dignas e justas |
| 26. | Direito a constituir e integrar sindicatos e direito a greve |
| 27. | Direito a um padrão de vida adequado |
| 28. | Direito à saúde |
| 29. | Direito a educação |
| 30. | Direito a participar na vida cultural, a beneficiar do progresso científico e dos direitos morais e materiais por invenção e autoria |
| 31. | Direito de autodeterminação |
| 32. | Direito dos detidos a tratamento humano |
| 33. | Direito a não ser sujeito a prisão por incapacidade de cumprimento contratual |
| 34. | Direito dos estrangeiros a processo justo em caso de expulsão |
| 35. | Direitos das minorias |



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

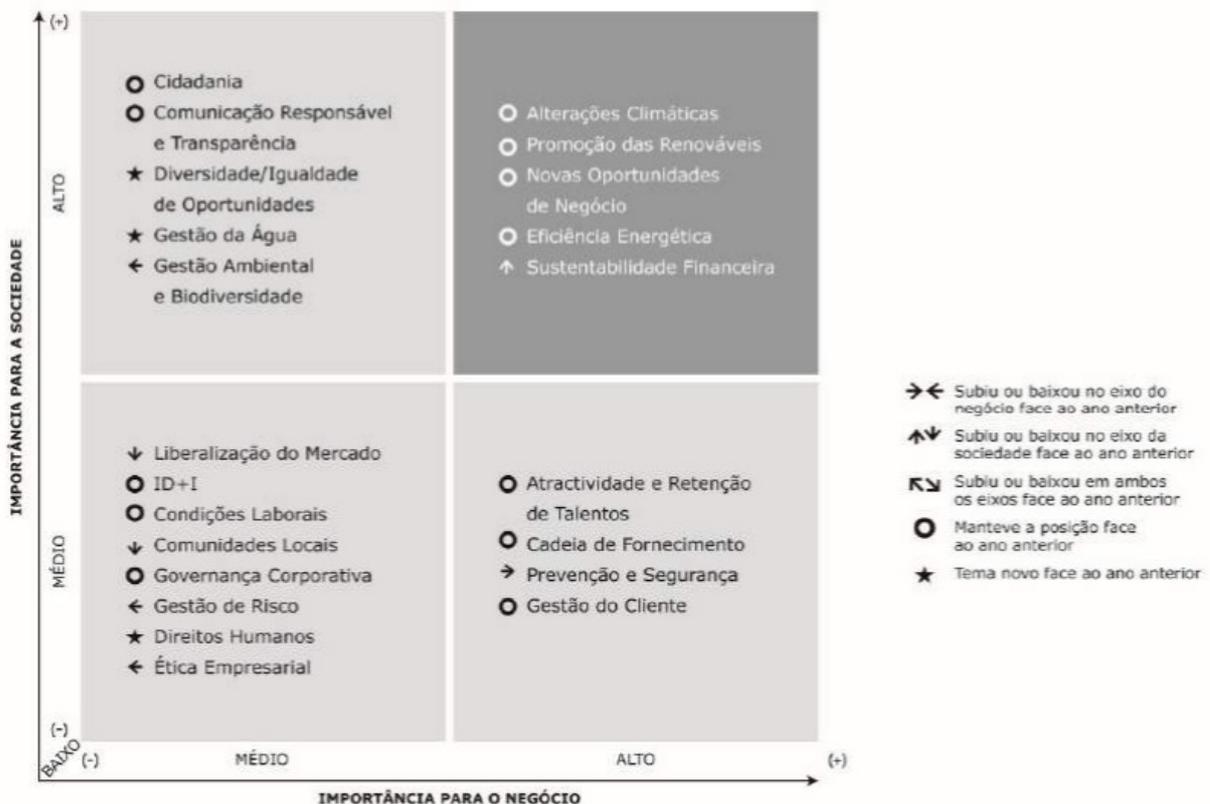
Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

2. Propósito deste documento

O presente Relatório destina-se a relatar em síntese e avaliar os resultados do Programa de Monitorização de Direitos Humanos, na edição referente a 2016, de modo consolidado para o conjunto do Grupo EDP, em todas as instalações e em todas as geografias onde tem atividades.

De modo enquadrado numa política de transparência em relação às partes interessadas, a EDP relata regularmente os elementos essenciais relativos ao seu processo de gestão e monitorização dos compromissos relativos aos Direitos Humanos e Laborais. Designadamente, a EDP segue as orientações das Linhas Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e o *Standard* de relato Global Reporting Initiative. Neste contexto, muitas das informações e o essencial das conclusões contidas no presente Relatório foram já publicadas noutros documentos corporativos ou das Empresas do Grupo EDP, designadamente no Relatório & Contas 2016, no Relatório Social e no Relatório do Provedor de Ética.

De salientar que os temas “Direitos Humanos” e “Diversidade/Igualdade de Oportunidades” constam na matriz de materialidade publicada no Relatório e Contas 2016 da EDP.



A matriz de materialidade, conforme figura acima, resulta de um processo sistemático de auscultação de partes interessadas e de reflexão interna. Os temas identificados na matriz de materialidade são em especial objeto de atenção, ações e reporte de desempenho.

No ano anterior, a EDP disponibilizou publicamente o Relatório respeitante ao Programa de Monitorização dos Direitos Humanos realizado em 2015.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

Assim, apresenta-se, nos pontos seguintes, síntese dos resultados do processo de monitorização realizado em 2016, a identificação das áreas de risco, em termos de sectores de atividade e geografia, bem como os temas de direitos humanos mais relevantes (*salient human rights issues*) e as partes interessadas ou grupos identificados com maior sensibilidade a eventuais impactos.

Sintetiza-se, ainda, as necessidades de aprofundamento e de planos de ação ou medidas de melhorias nos processos de atuação e na monitorização do cumprimento dos compromissos do Grupo EDP quanto ao respeito pelos Direitos Humanos e boas práticas Laborais; e indica-se os principais termos da nova edição do Programa de Monitorização, em 2017, abrangendo a totalidade das Empresas, instalações e atividades diretas e, na maior extensão possível, as atividades indiretas.

3. Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos – síntese do trabalho realizado em 2016

Em 2016, o processo de avaliação do respeito pelos Direitos Humanos no Grupo EDP, no quadro de referência Ruggie, assentou no Programa de Monitorização dos Direitos Humanos lançado conjuntamente pelas Direções de Sustentabilidade e de Auditoria Interna e Compliance, através de um normativo conjunto, de 29 de Março.

Após a preparação dos materiais e o planeamento anual, a edição do Programa de Monitorização dos Direitos Humanos no Grupo EDP em 2016 iniciou-se com a realização de uma sessão formativa com a participação de interlocutores das Empresas e Unidades de Negócio do Grupo EDP envolvidas no Programa de Monitorização dos Direitos Humanos em Portugal, Espanha e Brasil, bem como do Diretor de Sustentabilidade e do Provedor de Ética da EDP.

Nesta Sessão formativa, além do enquadramento global dos Direitos Humanos no sistema de Ética e na visão de Sustentabilidade da EDP, foram apresentadas e discutidas práticas e abordagens de diferentes geografias (Portugal, Espanha e Brasil) incluindo temas respeitantes à cadeia de fornecimento. Foram também explicitados os termos de desenvolvimento do Programa de Monitorização em 2016.

O autodiagnóstico realizado em 2016, abrangendo as Empresas do perímetro de consolidação do Grupo EDP, teve por objetivo avaliar a eficácia (incluindo a extensão, profundidade, adequação do âmbito e dos procedimentos) dos processos de identificação, prevenção e tratamento de potenciais impactos em Direitos Humanos decorrentes das suas atividades e decisões, assim como junto daqueles com quem se relacionam. Foi, também, suportado pelo questionário disponibilizado pelo Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos, endereçado às Empresas abrangidas pelo Programa, bem como pelo Guia de Monitorização elaborado em conformidade com os princípios Ruggie, cuja consolidação serve de base à avaliação global do Grupo EDP e ao presente Relatório.

De harmonia com o Guia de Monitorização, o autodiagnóstico baseou-se na resposta à aplicabilidade à EDP, à identificação de práticas e abordagens, e à verificação do respeito pelos Direitos Humanos no âmbito de responsabilidade dos gestores de cada empresa e unidade de negócios do Grupo EDP, relativamente aos 35 Direitos fundamentais – cfr. *item 1 a 35* da tabela respetiva, transcrita acima – constantes da lista indicada pela IFC, segundo a metodologia disponibilizada nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

O universo de empresas e unidades de negócio abrangidos corresponde praticamente (99,9%) à totalidade dos colaboradores do Grupo EDP, sendo este ano as respostas e a interlocução asseguradas por representantes indicados pela Administração das Empresas, todos com funções de direção ou assessoria adequadas à avaliação em matérias relacionadas com os Direitos Humanos e Laborais, bem como com outros temas no âmbito dos 10 Princípios do Global Compact.

4. Análise das respostas em 2016

4.1. Aplicabilidade às empresas do Grupo EDP

A fase de avaliação foi realizada através de uma Ficha de Avaliação, elaborada em harmonia com a lista de 35 Direitos Humanos indicada pela IFC, disponibilizada na metodologia do Conselho para os Direitos Humanos da ONU – *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*, e pelo formulário de avaliação (Global Compact Assessment Tool) disponibilizado pelo Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos, consolidando-se ao nível global do Grupo EDP. Do conjunto dos Direitos Humanos, selecionaram-se aqueles aplicáveis no contexto das relações estabelecidas pela EDP ou conexos com as atividades desenvolvidas, excluindo apenas os que se exercem exclusivamente perante o Estado.

A exposição em termos de aplicabilidade à EDP do respeito pelos Direitos Humanos e Práticas Laborais é de 99,9%¹ relativamente aos seguintes princípios no âmbito do quadro de referência Ruggie: direito à vida (*item 1*), à liberdade e segurança (*item 2*), a não ser sujeito a escravatura, servidão ou trabalhos forçados (*item 3*), a não ser sujeito a tortura, crueldade, tratamento desumano ou degradante (*item 4*), a igualdade face à lei, a igual proteção legal e a não discriminação (*item 6*), a aceder a reparação efetiva (*item 8*), a julgamento justo (*item 9*), a privacidade (*item 11*), a liberdade de circulação (*item 12*), a proteção para as crianças (*item 15*), a casar e a constituir família (*item 16*), a propriedade (*item 17*), a liberdade de pensamento, de consciência e religião (*item 18*), a liberdade de opinião, informação e expressão (*item 19*), Direito a liberdade de reunião/manifestação (*item 20*), a liberdade de associação (*item 21*), a participação cívica (*item 22*), a segurança social (rendimento e saúde) (*item 23*), ao trabalho (*item 24*), a condições de trabalho dignas e justas (*item 25*), a constituir e integrar sindicatos e direito a greve (*item 26*), a um padrão de vida adequado (*item 27*), à saúde (*item 28*), a educação (*item 29*), a participar na vida cultural, a beneficiar do progresso científico e dos direitos morais e materiais por invenção e autoria (*item 30*), de autodeterminação (*item 31*) e das minorias (*item 35*).

4.2. Avaliação e abordagens

Para além dos formulários supra referidos, o Programa de Monitorização consiste na identificação de práticas e abordagens – *Due Diligence* – das Empresas e atividades desenvolvidas em todas as geografias, de acordo com os Princípios Ruggie, adotados pelo Conselho dos Direitos Humanos, no Quadro «Proteger, Respeitar e Remediar», da ONU – "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" - cfr. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Para este fim,

¹ A variável de referência corresponde ao número de colaboradores do Grupo EDP em 2016; a pequena percentagem não especificamente abrangida está, no entanto, enquadrada nos Princípios e Práticas de respeito pelos Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP, incluindo a expressa aplicação do Código de Ética e da Política de Diversidade – igualdade de género, gerações/idades, nacionalidades e inclusão.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

elaborou-se um Guia específico para monitorização e verificação da adequação da atuação e das decisões no respeito pelos Direitos Humanos, documento igualmente disponibilizado na página da EDP na internet, para aplicação periódica.

Para efeitos de aplicação do Programa de Monitorização dos Direitos Humanos, o conceito² de “Due Diligence” é o expresso nos Princípios Orientadores da ONU: «No âmbito dos Princípios Orientadores, «DUE DILIGENCE» de direitos humanos consiste num processo contínuo de gestão que uma empresa razoável e prudente deve assegurar, face às circunstâncias (incluindo sector, contexto operacional, dimensão e fatores semelhantes) para cumprir as suas obrigações de respeitar os direitos humanos.».

Os principais resultados do trabalho realizado, tanto na Monitorização das atividades diretas das Empresas do Grupo EDP como quanto à cadeia de fornecimento, na parte relevante, incluindo o impacto sobre um conjunto de riscos no âmbito da dimensão social e de Direitos Humanos, estão publicados no Relatório & Contas de 2016 da EDP.

O Programa de Monitorização dos Direitos Humanos no Grupo EDP está sujeito a auditoria interna e a uma supervisão no âmbito da função *Compliance*.

4.3. Responsabilidade de cada empresa respeitar os Direitos Humanos

No universo das empresas do Grupo EDP, nenhuma apresenta uma exposição ao risco relativamente aos Direitos Humanos e Laborais fundamentais aplicáveis às atividades da EDP.

| Unidades de Negócio e Empresas | Sector de atividade |
|--------------------------------|--|
| EDP | Holding, serviços corporativos |
| UNGE | Negociação de energia |
| EDP Produção | Produção de eletricidade |
| EDP Distribuição | Distribuição de eletricidade |
| EDP Serviço Universal | Comercialização de eletricidade |
| EDP Comercial | Comercialização e serviços de energia |
| EDP Gás | Distribuição de gás natural |
| EDP Renováveis | Produção de eletricidade, fontes renováveis |
| EDP Soluções Comerciais | Serviços de apoio |
| EDP Valor | Serviços de apoio e gestão |
| Labelec | Laboratórios e serviços de energia e tecnologia |
| Sãvida | Serviços de saúde |
| EDP Internacional | Serviços de energia, área internacional |
| EDP Espanha (HC/Naturgas) | Produção, distribuição e comercialização de energia |
| EDP Brasil | Produção, distribuição e comercialização de eletricidade |

Foram igualmente identificadas ações corretivas e de reforço dos sistemas de gestão no sentido de reforço da realização das atividades com respeito pelos direitos humanos – *due diligence*. Em especial, mediante a informação das partes interessadas sobre os impactos e riscos económicos, ambientais e sociais decorrentes da atividade e projetos do Grupo EDP que os poderiam influenciar significativamente, auscultando-as e respeitando as suas opiniões, tratando-as de forma justa, sem discriminação,

²«In the context of the Guiding Principles, human rights DUE DILIGENCE comprises an ongoing management process that a reasonable and prudent enterprise needs to undertake, in the light of its circumstances (including sector, operating context, size and similar factors) to meet its responsibility to respect human rights.».



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

respeitando a diversidade e os seus direitos legais. Para o efeito, a EDP procedeu à realização de Estudos de viabilidade socioambiental, a audiências públicas com a participação de comunidades e partes interessadas impactadas, bem como a Programas Básicos Ambientais, incluindo ações de compensação e mitigação socioambiental.

Em curso, de modo sistemático ao longo do ano e em várias geografias, a EDP mantém programas (EDP + perto; COMPRO) de proximidade e de aperfeiçoamento de procedimentos para o estabelecimento de relações de respeito e confiança com as partes interessadas, internas e externas, incluindo o trabalho, a formação e a sensibilização em temas de ética e direitos humanos.

Decorrente da realização do Programa de Monitorização, e no sentido de prosseguir e reforçar a sua abrangência e eficácia, procurou-se visitar a informação de retorno dos participantes, de modo a incorporar sugestões de melhoria no processo de autodiagnóstico e no envolvimento das empresas e unidades de negócio do Grupo EDP, no sentido de clarificar, disseminar e incentivar as abordagens de monitorização do respeito dos Direitos Humanos e Práticas Laborais.

Na aplicação do Programa, além da identificação de oportunidades de melhoria ao nível das práticas e abordagens nas diferentes empresas e geografias e da sua partilha e análise comparativa, que a monitorização periódica permite realizar, também se recomenda o reforço da sensibilização e formação em Direitos Humanos, seja em ações específicas ou no quadro geral da formação em Ética e em Sustentabilidade em curso no Grupo EDP e, em especial, no quadro do relacionamento com parceiros, prestadores de serviços e fornecedores. Neste âmbito, várias ações ou planos de melhoria contemplam especificamente a formação e iniciativas de sensibilização em temas de Direitos Humanos e Laborais, bem como de outros temas respeitantes aos 10 Princípios do Global Compact, ou mesmo a sua inclusão nos processos de avaliação (KPI) individual de desempenho e planos de desenvolvimento individual.

5. Mapeamento de áreas de potenciais impactos sobre Direitos Humanos e Laborais

De harmonia com os princípios de atuação e com a Monitorização realizada, o risco é de nível reduzido e não foram detetadas violações em matéria de Direitos Humanos. No entanto, identifica-se as áreas e grupos mais sensíveis, para melhor prevenir impactos e assegurar adequada atuação precoce.

As atividades mais expostas a eventuais impactos sobre Direitos Humanos e Laborais são as relacionadas com a construção, em geral, particularmente nos grandes empreendimentos de produção de energia elétrica. Em termos regionais (Brasil e México) e de atividades (construção de infraestruturas) é reconhecida a exposição ao risco em alguns aspetos, conforme referido neste Relatório.

Mapeamento de exposição ao risco: áreas, geografias, segmentos sensíveis e *salient human rights issues*:

| Atividade | Geografia | Segmentos / Temas relevantes |
|-----------------|------------------|---|
| Produção | Europa | Deslocação de pessoas /Populações indígenas |
| Distribuição | América do Norte | Crianças/Trabalho infantil/forçado |
| Comercialização | América do Sul | Saúde e segurança no trabalho |
| Serviços | Outras regiões | Equidade de género |

Legenda: Exposição baixa Exposição moderada

Os potenciais impactos identificados foram objeto de intervenções adequadas a proteger os Direitos Humanos e Laborais e a minimizar eventuais efeitos negativos.



5.1. Atividades

A produção de eletricidade e a construção de grandes empreendimentos, constituem atividades de maior sensibilidade e exposição ao risco de impactos adversos sobre os direitos humanos. Em 2016, a EDP mantinha atividades de construção de grandes aproveitamentos hidroelétricos em Portugal e no Brasil.

No Grupo EDP, 100% das instalações convencionais de produção de energia elétrica (89 em Portugal, 17 no Brasil, 13 em Espanha) dispõem de planos de prevenção e segurança e planos de contingência, bem como Programas de Segurança com terceiros, abrangendo múltiplos aspetos respeitantes aos direitos humanos. Esses planos e a sua aplicação são periódica e sistematicamente monitorizados.

Para um conjunto de instalações foi também estabelecido um plano de monitorização. Designadamente, no Brasil, a EDP segue de forma proactiva as diretrizes da Fundação Nacional do Índio (Funai) incluindo expressamente o respeito de todos os aspetos que envolvem os direitos humanos, com preocupação de ouvir as comunidades de forma a não ferir a cultura local, de que é exemplo o plano de ação e comunicação elaborado no âmbito do PBAI – Plano Básico Ambiental Indígena, do aproveitamento de produção hidroelétrica de São Manoel, incluindo a tradução de um conjunto de materiais informativos para a língua da população local. As instalações de produção hidroelétrica de Cachoeira Caldeirão foram também especificamente monitorizadas, através dos «Programas socioambientais de Cachoeira Caldeirão», abrangendo uma área de 2,6 mil hectares, incluindo 10 hectares da área urbana do município de Porto Grande, a compensação de 753 famílias e a realização de 57 programas de intervenção socioambiental, designadamente para apoiar e remediar a deslocação de pessoas.

5.2. Geografias

Em termos de geografias, a Península Ibérica e o Brasil são as regiões com maior concentração de atividades da EDP nos vários sectores do negócio da energia – produção, distribuição, comercialização e serviços, incluindo 11.384 colaboradores (~95% do total) e ~10 Milhões de clientes de eletricidade, bem como ~1,5 Milhões de clientes de gás, praticamente a totalidade dos consumidores finais do Grupo EDP.

Nos Estados Unidos e Canadá, bem como em vários países europeus, a EDP desenvolve também atividades com dimensão significativa, mas, no essencial, apenas no segmento das energias renováveis, com menor intensidade de exposição a eventuais impactos sobre os direitos humanos.

Noutras regiões, em particular noutros países da América do Sul, a EDP também desenvolve atividades em novos projetos.

5.3. Temas e segmentos de Direitos Humanos mais relevantes

Sumariza-se um conjunto de temas sob seguimento especial do Grupo EDP, atendendo à natureza das atividades desenvolvidas e aos potenciais impactos sobre direitos humanos e partes interessadas potencialmente influenciadas:



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

- Saúde e segurança no trabalho

A EDP dispõe de sistemas de prevenção e segurança no trabalho certificados ao abrigo das normas internacionais OSHAS 18001, abrangendo instalações correspondentes a 94% da potência elétrica instalada. Para 2020, o objetivo é atingir 100% neste indicador, incluindo os prestadores de serviços críticos.

Verificou-se diminuição de acidentes mortais (0, em 2016, contra 1 em 2015) no Grupo EDP e no número (7, em 2016, vs 16, em 2015) de acidentes mortais elétricos com terceiros – cfr. Relatório Social 2016.

- Equidade de género (no âmbito da Diversidade e Inclusão)

No seguimento da Política de Diversidade do Grupo EDP e da instituição de uma estrutura interna dedicada à Diversidade, tem sido reforçada a cultura de Diversidade & Inclusão, em quatro áreas:

Género – mudança cultural para a igualdade, com atenção aos impactos nos indicadores e reflexos nas metas definidas; além das melhorias em indicadores de remuneração (rácio homem/mulher) também progrediu, de 23% para 24%, a proporção de mulheres no conjunto dos colaboradores das empresas do Grupo EDP – o objetivo para 2020 é atingir 27% de mulheres no conjunto dos colaboradores, bem como 30% de representação feminina nos órgãos sociais em 2018 e aumentar a participação de mulheres nos cargos de gestão; por outro lado, as novas candidaturas registam maior equilíbrio – 43% do género feminino – e a EDP adotou um vasto conjunto de medidas de reequilíbrio da igualdade de oportunidades, incluindo o objetivo de revisão da Política de Diversidade e a medição da utilidade das medidas tendentes a diminuir os atuais desequilíbrios e as suas causas, de que é exemplo a formação em «Enviesamento Inconsciente», dirigida a profissionais de recursos humanos e em especial aos que trabalham em recrutamento. Uma síntese destas ações e indicadores sobre Diversidade, e em especial quanto a Equidade de género – tema em que a atitude e atuação da EDP tem merecido reconhecimento interno, externo e internacional – está publicada no Relatório Social 2016 da EDP;

Deficiências – criação e reforço das condições necessárias à inclusão de titulares de necessidades especiais; objetivo de inclusão de 2% de colaboradores com necessidades especiais/deficiência;

Gerações – considerar, nas decisões e na gestão, as diferentes necessidades das várias gerações presentes no Grupo EDP, fomentando o diálogo ativo e a transmissão de conhecimento;

Nacionalidades – promoção de um *global fee* e alinhamento na forma de trabalhar e comunicar; como exemplo, na *pool* de novas candidaturas estão registados candidatos de 100 nacionalidades.

- Crianças/Trabalho infantil/trabalho forçado

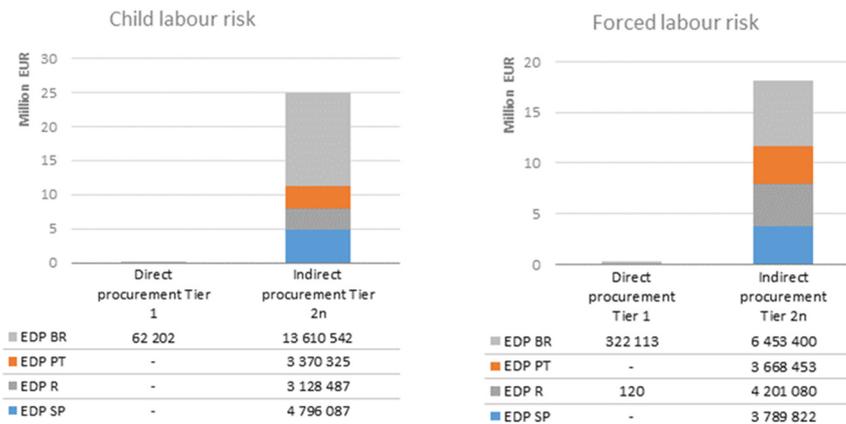
A preocupação junto dos interlocutores da EDP, em especial na cadeia de fornecimento, está bem expressa nos valores e compromissos publicamente assumidos pela EDP e também nas suas práticas e nos documentos normativos que as enquadram, bem como nos documentos de relato – proibição expressa de recurso ao trabalho infantil, forçado ou ilegal, também como requisito indispensável na fase de seleção de fornecedores – cfr. Relatório Social 2016 da EDP.

Nos quadros abaixo, está referenciado o mapeamento de riscos na Cadeia de Fornecimento, relativamente à exposição aos riscos de trabalho infantil e trabalho forçado.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016



Valores em euros

A monitorização, análises e ações inspetivas permitem verificar um risco baixo resultante das atividades diretas e indiretas da EDP. No entanto, face à exposição potencial a riscos de impactos sobre os direitos humanos e uma vez identificados os segmentos vulneráveis, a EDP tem adotado as medidas adequadas à sua minimização e gestão eficaz, internamente e junto de parceiros e da cadeia de fornecimento.

- Deslocações de pessoas / Populações indígenas

Este é um tema especialmente suscetível de causar impactos sobre os direitos humanos, no âmbito da realização de obras de construção de grandes empreendimentos, especialmente quando envolve a inundação de áreas extensas habitadas ou, de algum modo, utilizadas pelas populações.

Assim, estas instalações e regiões são especificamente monitorizadas através de programas socioambientais, identificando e caracterizando as populações potencialmente afetadas, implementando-se as medidas necessárias a minimizar ou compensar e remediar os impactos. Estes Programas são, por sua vez, objeto de monitorização e avaliação, conforme acima referido.

Adicionalmente, nomeadamente em Portugal e no Brasil, a EDP realizou, diretamente ou em parceria com entidades e *stakeholders* locais, programas de dinamização económica, social, cultural, de empreendedorismo e de saúde, nas áreas de influência dos grandes empreendimentos. Por exemplo, na área de abrangência do Aproveitamento Hidroelétrico de São Manoel, no Brasil, um Programa da EDP destinou R\$ 10 milhões ao financiamento de obras nos Sistemas de Abastecimento de Água e em Unidades Básicas de Saúde Indígena, incluindo equipamentos médicos e mobiliário necessários à melhoria das condições de vida dos povos Kayabi, Munduruku e Apiaká.

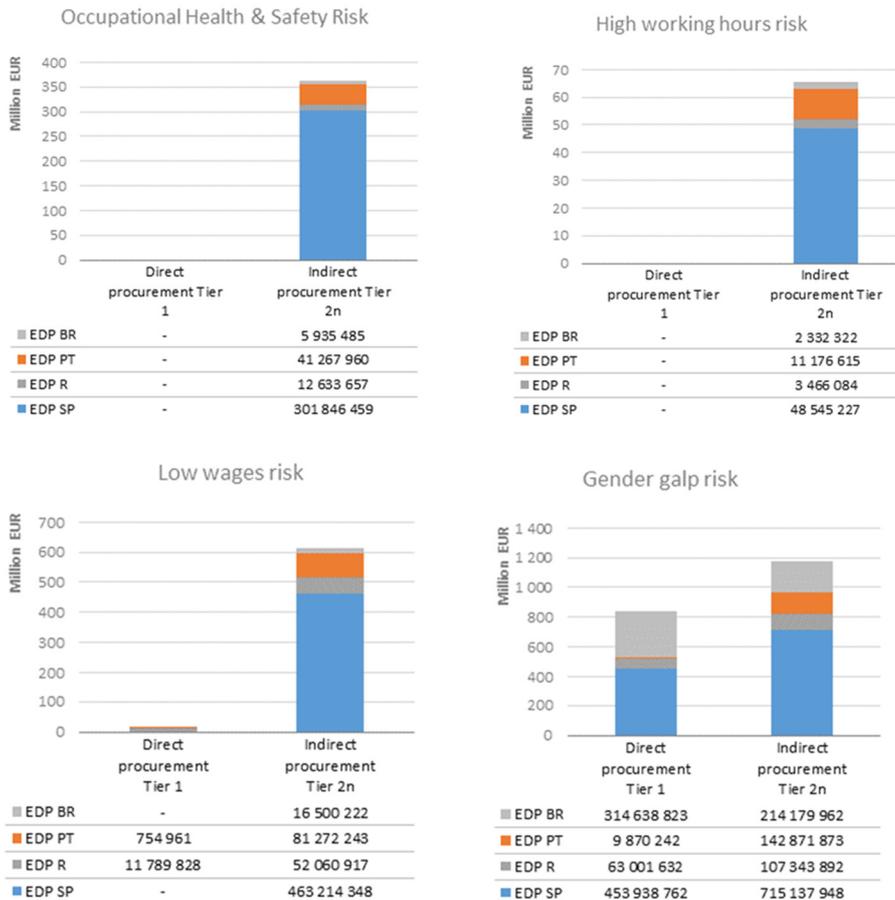
5.4. Cadeia de fornecimento - indicadores

No âmbito da identificação, mapeamento e quantificação de riscos na cadeia de fornecimento, junta-se um conjunto de indicadores – valores em euros – relativos a temas relevantes de direitos humanos.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016



5.5. Planos de ação

As empresas EDP Gás, EDP Comercial, EDP Brasil e EDP Distribuição apresentaram Planos de Ação e Melhoria para implementação de medidas adequadas a proteger os Direitos Humanos e Laborais em atividades e instalações identificadas e monitorizadas. Os Planos de Ação e Melhoria incidem em particular em temas de relacionamento com fornecedores, designadamente em sede de recolha, sistematização de análise e arquivo de documentação relativa a subempreiteiros (contratos de subempreitada) e auditorias aos empreiteiros/adjudicatários dos Contratos de Empreitada Contínua, com incidência no cumprimento dos requisitos respeitantes aos direitos humanos e laborais.

Mas diversas outras empresas do Grupo EDP têm em curso ou previstas ações de atualização e melhoria que incluem aspetos relativos ao reforço do respeito dos direitos humanos e laborais, direta ou indiretamente, pela verificação, auditoria ou influência junto da cadeia de fornecimento.

Por outro lado, novas ações de formação, sensibilização e criação de conhecimento em ética prosseguirão em 2017, incluindo os temas de direitos humanos e em particular:

- Continuação do programa de formação em Portugal e em Espanha para Macroestrutura, gestão intermédia e novas chefias;
- Sensibilização presencial no domínio da ética, dirigida a colaboradores das unidades de negócio em Portugal;
- Formação presencial na EDP Brasil e na EDP Renováveis;
- Formação online “The Honesty Project”, sobre corrupção e suborno.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

- Programa de formação ética | Fornecedores.

Este conjunto de iniciativas insere-se no Programa 2016/2018, cujo objetivo é assegurar níveis adequados de formação em ética, incluindo temas de direitos humanos, no âmbito o mais abrangente possível de atividades diretas e indiretas da empresa.

5.6. *Compliance*

Em Maio de 2016, a EDP adotou formalmente um Sistema de Gestão de Compliance Corporativo, com o objetivo de monitorizar os principais riscos de cumprimento legal e regulamentar e de reforçar e sistematizar as respetivas práticas de gestão de cumprimento. A Direção de Auditoria Interna e *Compliance* é responsável por promover e coordenar os Programas (Global e Específicos) de *Compliance* do Grupo EDP, através da disponibilização de ferramentas, suporte metodológico e monitorização das atividades desenvolvidas. Neste âmbito, foram realizadas ações de formação e sensibilização, incluindo especificamente aspetos de Direitos Humanos.

Para dar resposta aos novos desafios legais de privacidade, foi iniciado no final de 2016 um Projeto de Adequação ao Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (RGPD), transversal ao Grupo EDP, tendo em vista o novo Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais, que entrará em vigor em Maio de 2018.

A privacidade e a proteção dos dados pessoais são direitos fundamentais reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Tratado de Funcionamento da União Europeia (UE) e na Constituição da República Portuguesa, bem como no Código de Ética EDP, cada vez com maior relevância face às novas tecnologias e à crescente massificação da partilha de informação.

6. Conclusões

Em 2016, do autodiagnóstico realizado não resulta a identificação de riscos significativos de impactos adversos sobre os Direitos Humanos. No entanto, preconiza-se um conjunto de ações e planos de melhoria, bem como a sua extensão em toda a nossa cadeia de fornecimento, particularmente nas entidades que agem em nome da EDP.

Salienta-se que o cumprimento da proibição de recurso a trabalhadores em situação ilegal e ao trabalho infantil é requisito explícito de qualificação de fornecedores, está contratualmente estabelecido, é monitorizado sistematicamente e é suscetível de verificação e ações inspetivas a nível operacional, sendo igualmente objeto de atenção no âmbito da função *Compliance*, do Programa de Sustentabilidade na Cadeia de Fornecimento, do PMDH e autodiagnóstico realizado pelas Empresas e Unidades de Negócio.

6.1. *Cadeia de fornecimento - desenvolvimentos*

Particularmente no que respeita à cadeia de fornecimento, a EDP definiu, no quadro dos seus compromissos estabelecidos nos Objetivos 2020, metas relativamente à proteção dos Direitos Humanos na cadeia de fornecimento, de acordo com a metodologia Ruggie – Global Compact. Este objetivo complementa os procedimentos de avaliação de fornecedores de acordo com o Código de Ética EDP e o Código de Conduta dos Fornecedores EDP.



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

A EDP está associada à iniciativa internacional Bettercoal, como forma de promover a monitorização e mitigação dos riscos, através de um plano anual de auditorias junto das minas de carvão e da promoção de um código de conduta de boas práticas junto dos fornecedores (<http://www.edp.pt/en/sustentabilidade/abordagemasustentabilidade/bettercoal/Pages/BetterCoal.aspx>).

6.2. Análise de reclamações

Por fim, as reclamações registadas no âmbito do Sistema de Ética, são classificadas em função dos diferentes temas do Código de Ética:

- Equidade de soluções – Conflitos de interesses; Compromisso com partes interessadas
- Negligência ou desrespeito – Legislação; Direitos humanos e laborais; Partes interessadas
- Transparência – Transparência; Partes interessadas
- Uso da informação e património – Uso da informação; Compromisso com partes interessadas
- Ambiente e sociedade – Responsabilidade social empresarial; Comunidade
- Fraude, corrupção e suborno – Matéria financeira; Corrupção e suborno

Em 2016, tanto na comparação com 2015 como na análise plurianual, observa-se a redução de incidências no tema “Negligência ou Desrespeito”, em que se incluem reclamações relativas aos direitos humanos e laborais. Esta melhoria poderá traduzir um maior grau de escrutínio e de exigência por parte dos *stakeholders* e, também, a maior consciencialização dos colaboradores, em resultado das ações de formação e sensibilização realizadas pelo Grupo EDP.

O canal de reclamação, participação e apresentação de dúvidas ao Provedor de Ética do Grupo EDP é o meio preferencial de contacto relacionado com as matérias de Direitos Humanos e Laborais, incluindo no âmbito da cadeia de fornecimento.

7. Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no Grupo EDP em 2017

Em 2017, a EDP atualizou a sua Declaração de Compromisso de respeito pelos Direitos Humanos e Laborais, tendo o Conselho de Administração Executivo, por Deliberação de 16 de Maio, determinado a publicação do compromisso «Manter um Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais, para identificação de riscos e atuação de modo a evitar, minimizar ou reparar eventuais impactos negativos decorrentes dos seus negócios e das suas atividades», também clarificando a abrangência dos Compromissos, nomeadamente quanto às expectativas da EDP face aos seus fornecedores, prestadores de serviços e parceiros de negócio.

Pela mesma Deliberação de 16 de Maio, o Conselho de Administração Executivo determinou a realização da edição 2017 do Programa de Monitorização dos Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP, a implementar conjuntamente pela DSA e pela DAIC, segundo os seguintes Eixos fundamentais:

- i. Melhoria contínua do desempenho do Grupo EDP em matéria de Direitos Humanos e Laborais, incluindo o sistema de revisão de Compromissos e do Programa de Monitorização dos Direitos Humanos, de acordo com os seus resultados e planos de ação;



PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Relatório de avaliação dos potenciais impactos e do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no ano 2016

- ii. Metodologia em harmonia com as orientações internacionais, designadamente os **Princípios Orientadores para Empresas, do Conselho dos Direitos Humano da ONU – Ruggie framework**;
- iii. Publicação do Programa de Monitorização na página da EDP na internet, incluindo metodologia, síntese dos resultados e respetivos planos de ação, devendo o seguimento abranger os princípios e compromissos de respeito pelos Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP;
- iv. O relatório global do Programa de Monitorização, a elaborar pela DSA com base em informação consolidada recolhida junto das Unidades de Negócio, serve de base à avaliação do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no Grupo EDP, bem como ao estabelecimento de prioridades, programas de ação e análise da eficácia dos princípios, compromissos e programas;
- v. O Programa de Monitorização dos Direitos Humanos e Laborais é supervisionado pela DAIC no âmbito da função *Compliance*.

A edição 2017 do Programa de Monitorização dos Direitos Humanos foi lançada formalmente através de um normativo interno conjunto da Direção de Sustentabilidade e da Direção de Auditoria Interna e *Compliance*.

O Programa prevê a elaboração de um Relatório de Monitorização dos Direitos Humanos, com base no seguimento dos riscos identificados nas diferentes fases do processo de avaliação, que deverá abordar o conjunto dos Compromissos expressos na Declaração pública integrante da Política de Direitos Humanos do Grupo EDP. Neste âmbito, o Relatório de síntese deverá também explicitar a avaliação global do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais no Grupo EDP, com vista ao estabelecimento de prioridades de atuação ou revisão de políticas e procedimentos, assegurando o entendimento, a identificação e a avaliação dos impactos e potenciais riscos sobre os Direitos Humanos, das atividades das Empresas do Grupo EDP, incluindo o cumprimento dos requisitos expressos na Declaração de Compromissos e no Código de Conduta dos Fornecedores em matéria de Direitos Humanos e práticas laborais, bem como relativamente ao conjunto de parceiros e associados da EDP.

Em 2017, o autodiagnóstico é, também, suportado pela Ficha de Autodiagnóstico e pelo Questionário de avaliação disponibilizado pelo Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos a preencher ou atualizar pelas Empresas e Unidades de Negócio, bem como pelo Guia de Monitorização³ elaborado em conformidade com os princípios do quadro Ruggie, cuja consolidação servirá de base à avaliação global do Grupo EDP e ao Relatório do Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais.

³Para mais detalhes e acesso aos principais documentos do Programa de Monitorização, consultar www.edp.pt e, em especial, a página «Direitos Humanos - A EDP e a implementação do Programa de Monitorização do “Quadro Ruggie”» em <http://www.edp.pt/pt/sustentabilidade/abordagemasustentabilidade/direitoshumanos/Pages/direitoshumanos.aspx>.