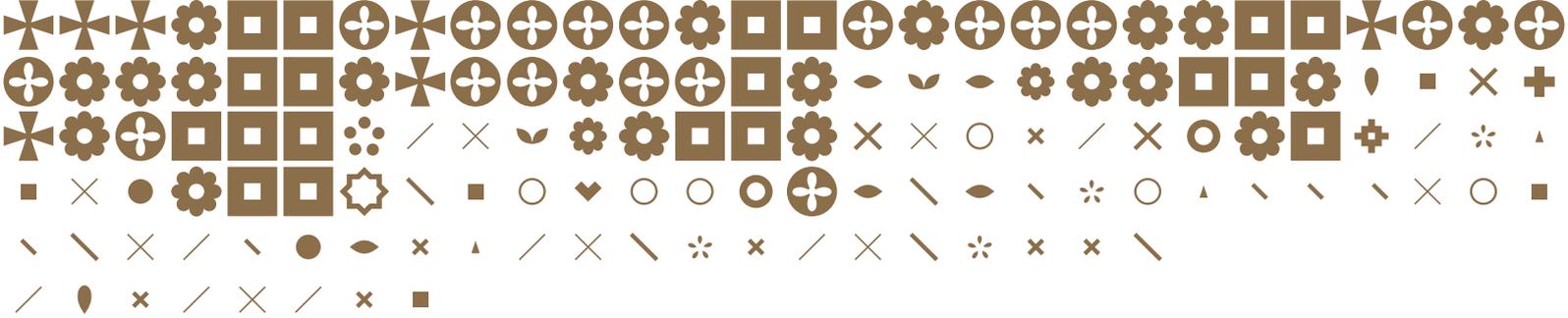


edp

# ENERGY THAT MAKES A DIFFERENCE

RELATÓRIO SOCIAL 2014



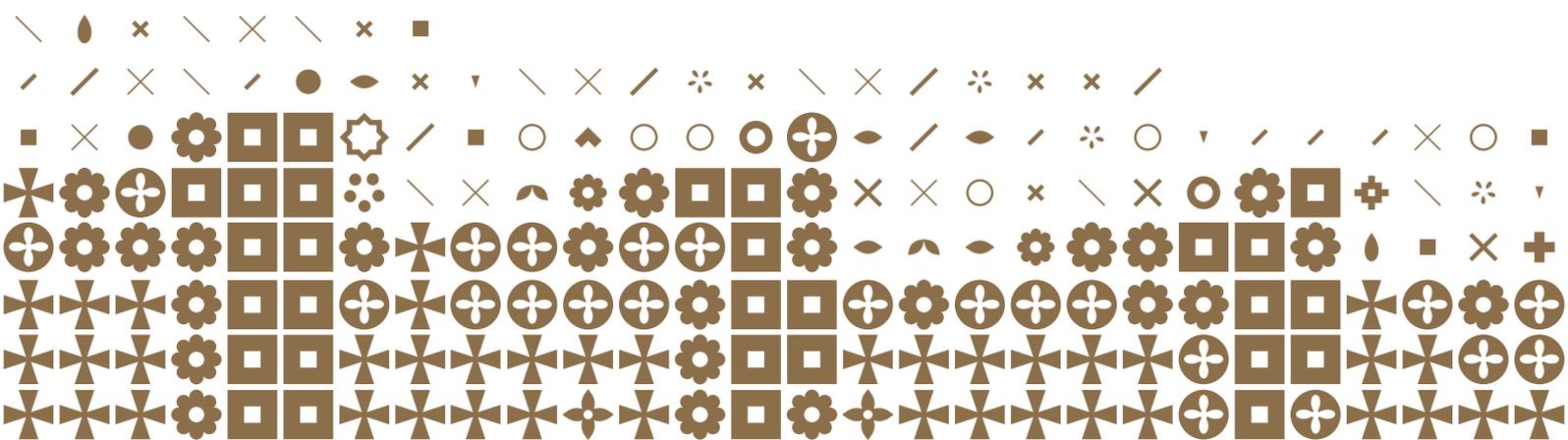
*edp*

ENERGY

THAT MAKES  
A DIFFERENCE

TRANSFORMAR, MELHORAR, FAZER O MUNDO AVANÇAR...  
É AÍ QUE COLOCAMOS TODA A NOSSA ENERGIA.  
UMA ENERGIA CONSTRUÍDA EM 14 PAÍSES,  
FEITA DE PROXIMIDADE, DE COMPROMISSO,  
DE ENVOLVIMENTO E DE RESPONSABILIDADE.

**MAS, ACIMA DE TUDO,  
UMA ENERGIA CAPAZ DE FAZER A DIFERENÇA.**







# UMA ENERGIA QUE TRANSFORMA A ECONOMIA

Aposta no aumento do aproveitamento  
hidroeléctrico, promovendo a autonomia  
energética do país.





## MENSAGEM

Pelo sétimo ano consecutivo a visão integrada que temos do negócio, a forma diferenciada como atuamos, a nossa preocupação com a excelência da execução e o empenho no desenvolvimento dos nossos recursos humanos, foram reconhecidos mundialmente. Foi consagrada a nossa permanência no índice Dow Jones de Sustentabilidade e fomos, pelo segundo ano consecutivo, os melhores no Utilities Industry Group.

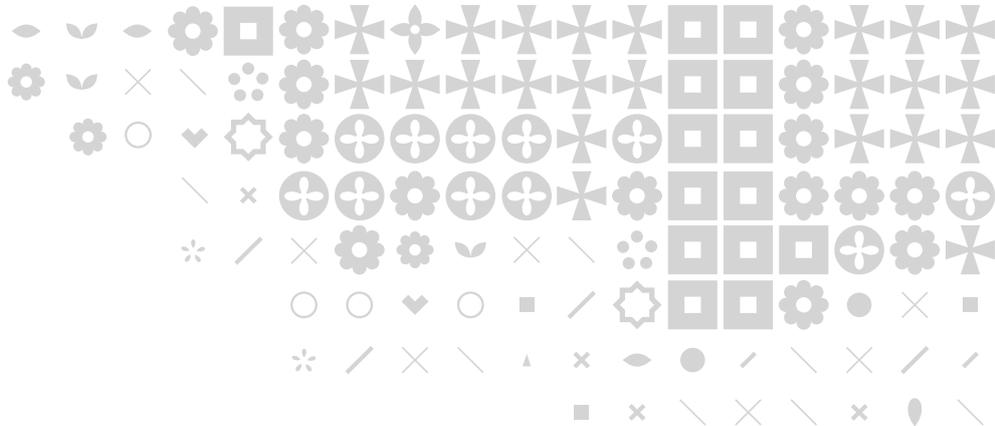
A EDP é o maior grupo empresarial português, estando presente em quatro dos seis Continentes. Somos um grande investidor em infraestruturas que prestam um serviço essencial à sociedade. Assumimos, como responsabilidade de cidadania, sermos agentes proactivos no desenvolvimento económico, ambiental e social das comunidades que nos envolvem. Esforçamo-nos por interagir, com todos os nossos stakeholders, internos e externos, com integridade, transparência e total respeito pela dignidade humana.

Contamos com 11.798 colaboradores, de 28 nacionalidades distintas. Respeitamos a sua diversidade - de género, experiência e nacionalidade - e empenhamo-nos na valorização profissional e pessoal de cada um deles. A EDP tem consciência plena de que só com o seu apoio, empreendedorismo e dedicação é possível atingir os objetivos que visa. O sucesso que o Grupo tem vindo a conseguir espelhar a resiliência e o alinhamento de todas as nossas equipas.

2014 foi um ano intenso no plano das Relações Laborais. Concluiu-se a negociação, bem-sucedida, do novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) em Portugal, abrangendo os cerca de 6.700 trabalhadores de todas as empresas detidas integralmente pela EDP. Concretizou-se, de forma justa e transparente, um processo de redução de efetivos na Península Ibérica e Brasil, enquadrado na estratégia de renovação geracional do Grupo.



ANTÓNIO PITA DE ABREU



A tendência positiva do ano estendeu-se à formação. Verificou-se um aumento de quase 25% no total global de horas de formação. Em média realizaram-se 44 horas por colaborador (mais 33% que em 2013). Procedeu-se a um alargamento da atividade da Universidade EDP a novos segmentos do quadro de pessoal – os técnicos sem grau universitário - e ao reforço da formação à distância, por e-learning, possibilitando, com menores custos, um acesso mais flexível dos formandos.

A segurança e saúde no trabalho são valores essenciais no Grupo EDP. Todavia, e não obstante o esforço desenvolvido nesta área, que resultou numa redução de 14% no total de acidentes face ao ano anterior, em 2014 houve a lamentar oito acidentes mortais, envolvendo trabalhadores externos (sete em Portugal e um no Brasil). Para tal, muito contribuiu o anormal volume de construção de grandes obras (centrais hidroelétricas) em que o Grupo esteve envolvido.

Cada ano que passa, aumentamos a nossa meta de excelência, não abrandando nunca a procura de mais e melhores resultados. Pretendemos melhorar sempre.

Os resultados obtidos, que têm vindo a merecer reconhecimento interno e externo, motivam-nos a manter firme a nossa determinação.

ANTÓNIO PITA DE ABREU



# ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| 2. AGENTES SOCIAIS E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL | 09 |
| 3. FACTOS SOCIAIS RELEVANTES                  | 15 |
| 4. PRIORIDADES E COMPROMISSOS                 | 23 |
| COMPROMISSOS GLOBAIS                          | 23 |
| COMPROMISSOS COM OS COLABORADORES             | 24 |
| COMPROMISSOS SOCIAIS                          | 24 |
| COMPROMISSOS COM ENTIDADES EXTERNAS           | 26 |
| 5. ÉTICA EMPRESARIAL                          | 29 |
| DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E FORMAÇÃO      | 29 |
| MOVIMENTO DE RECLAMAÇÕES                      | 30 |
| AVALIAÇÃO DO RISCO ÉTICO                      | 31 |
| AVALIAÇÃO E REPORTE DO DESEMPENHO ÉTICO       | 32 |
| DIREITOS HUMANOS                              | 33 |
| ANTICORRUPÇÃO                                 | 33 |
| 6. PESSOAS NA EDP                             | 35 |
| ATRAIR E RECRUTAR                             | 37 |
| DESENVOLVER                                   | 40 |
| RECONHECER E RECOMPENSAR                      | 49 |
| SAÚDE E BEM-ESTAR                             | 55 |
| RELAÇÕES LABORAIS                             | 64 |
| DIVERSIDADE                                   | 65 |
| ENVOLVIMENTO E RETENÇÃO                       | 66 |
| 7. COMUNIDADE                                 | 79 |
| INVESTIMENTO SOCIAL NA COMUNIDADE             | 79 |
| PROGRAMA DE VOLUNTARIADO                      | 84 |

# UMA ENERGIA QUE TRANSFORMA O FUTURO

Envolve-se com a comunidade,  
através de programas de voluntariado  
e de iniciativas que promovem  
a inovação social.



# 02.

## AGENTES SOCIAIS E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A EDP é uma empresa global de energia, líder em criação de valor, inovação e sustentabilidade, que promove a iniciativa junto dos seus colaboradores, inspira confiança nos seus acionistas e stakeholders e visa a melhoria da qualidade de vida das gerações atuais e futuras.

Presente em quatro continentes e 14 países, a EDP detém uma posição relevante no panorama energético mundial, com mais de 11 mil colaboradores em todo o mundo, de 28 nacionalidades, 9,6 milhões de clientes de energia elétrica, e 1,3 milhões de pontos de abastecimento de gás.



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*.

## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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 objetivos e interesses da mesma, dos seus acionistas, colaboradores e restantes stakeholders, contribuindo, desta forma, para alcançar o grau de confiança e transparência necessário ao seu adequado funcionamento e otimização.

Além disso, o modelo adotado tem-se revelado adequado à estrutura acionista da sociedade, ao permitir uma supervisão por parte dos acionistas de referência, através da sua intervenção no Conselho Geral e de Supervisão.

Na Assembleia Geral realizada em 20 de Fevereiro de 2012, os acionistas elegeram os membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo para um mandato de 3 anos, referente ao triénio 2012/2014.

O Revisor Oficial de Contas e respetivo suplente, e os membros dos restantes corpos sociais, designadamente da Mesa da Assembleia Geral, da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral e do Conselho de Ambiente e Sustentabilidade, foram eleitos na Assembleia Geral Anual, realizada em 17 de abril de 2012 igualmente para um mandato de três anos, referente ao triénio de 2012/2014.

A estrutura organizacional da Holding foi pensada e concebida de acordo com os objetivos e estratégia da Empresa, e como tal reflete o seu compromisso para com as melhores práticas de relacionamento com acionistas e investidores e todas as partes interessadas nos negócios.

Sendo uma característica da sua atuação 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

Portugal Espanha

EDP  
RENOVÁVEIS

EDP  
BRASIL

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 Energía* |  |                      |          |
| —                         | —                |  |                      |          |
| EDP Gás Serviço Universal | NE Comercializ.  |  |                      |          |
| —                         | —                |  |                      |          |
| EDP Gás.Com               | HC Gas           |  |                      |          |

\* Consolidadas de acordo com o Método de Equivalência Patrimonial

# MODELO DE GOVERNAÇÃO E PRÁTICAS LABORAIS

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 objetivos. De modo a cumprir esta função, foram definidos mecanismos de coordenação que partem de três princípios:

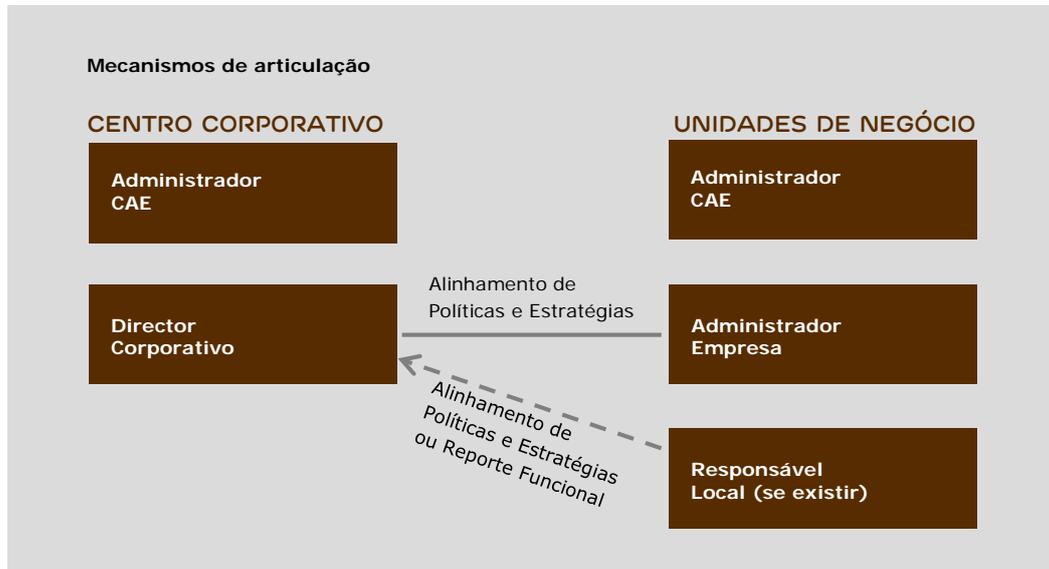
- ⊕ As direções e gabinetes corporativos lideram as atividades da sua especialidade, conforme a missão e atribuições definidas:
- ⊕
  - ⊖ As empresas, através dos respetivos conselhos de administração e unidades organizativas locais (quando existam) com funções corporativas, articulam-se com o Centro Corporativo, com o objetivo 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 HC Energia, EDP Renováveis e EDP Brasil – é feita no estrito cumprimento das regras específicas dos setores 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 setor energético e para o Grupo.

Neste âmbito, são três 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. São elas:

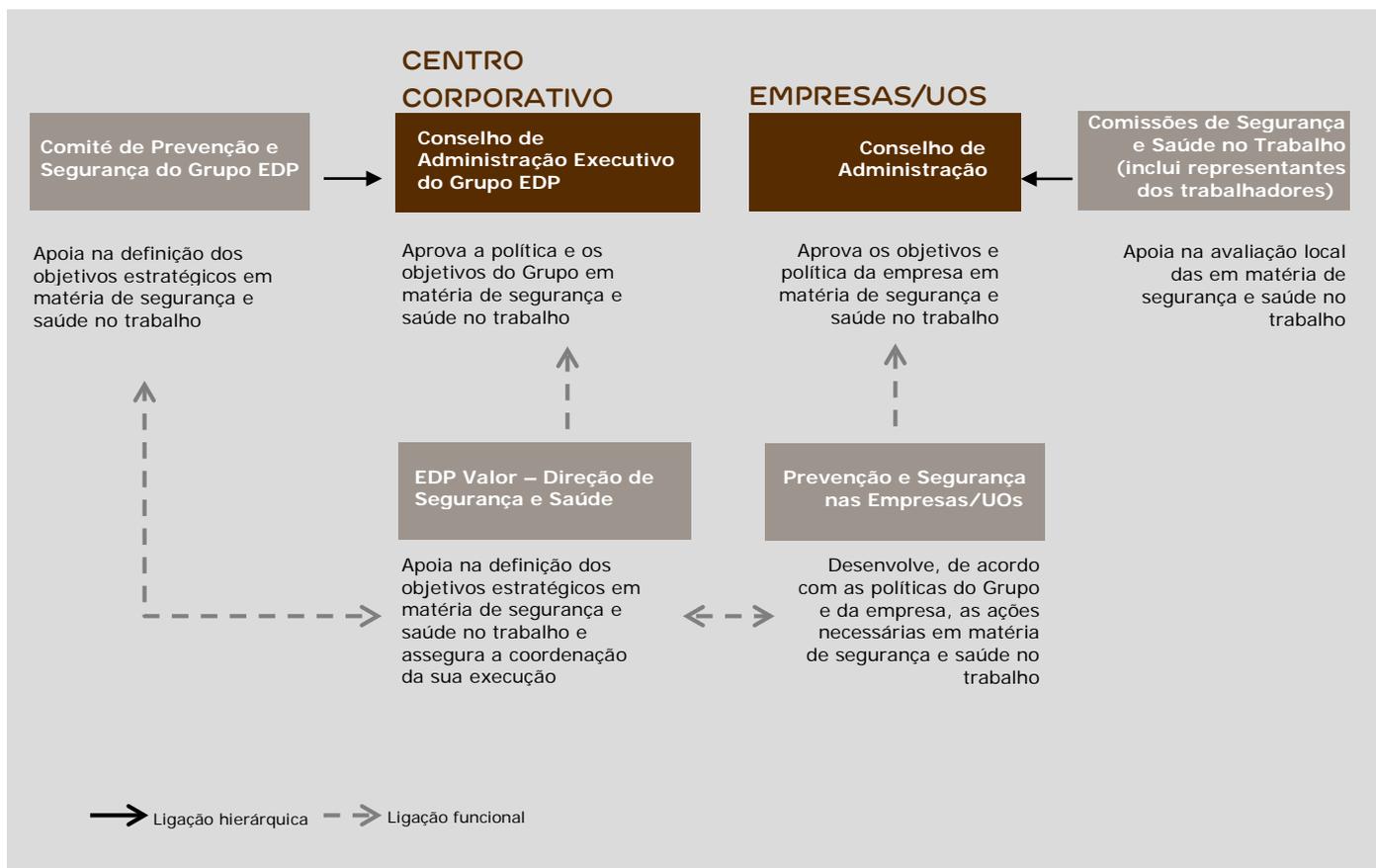
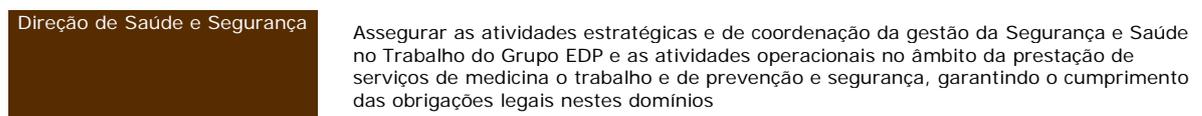
|   |   |
|---|---|
| Direção de Recursos Humanos Corporativa           | Propor a estratégia de RH e assegurar as políticas e os processos transversais de gestão de pessoas em todo o Grupo EDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento e valorização contínua de todos os colaboradores, o alinhamento com os valores e cultura corporativa e contribuir para a sustentabilidade do negócio. |
| Universidade EDP                                  | Assegurar a disponibilização, retenção e partilha do conhecimento no Grupo, com o objetivo 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.   |
| Gabinete para a Coordenação das Relações Laborais | Executar e gestão dos assuntos relacionados com as relações laborais e coordenar estudos de regulamentação laboral em Portugal, com o objetivo de alcançar soluções negociais em linha com os objetivos de negócio e de garantir a adequação da regulamentação interna à legislação laboral.                                |



O processo de articulação dos diversos intervenientes é definido por um modelo de reporte funcional, que estabelece as interações e níveis de atuação consoante as estruturas.



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





# 03.

## FACTOS SOCIAIS RELEVANTES



**JANEIRO****EDP Comercial recebe Prémio Gateway Procurement Awards.**

A EDP Comercial, através da Unidade de Negócio Estado e PME, foi uma das empresas vencedoras da primeira edição do Gateway Procurement Awards. O prémio distinguiu as empresas fornecedoras que aplicam as melhores práticas na contratação pública eletrónica, no âmbito da utilização da plataforma Compras Públicas.

**Assinatura do convénio do Grupo HC em Espanha.**

O novo convénio, de eficácia geral, do Grupo HC foi assinado e subscrito por três dos quatro sindicatos presentes na mesa de negociação (SOMA FIAG, UGT e CCOO), que em conjunto têm uma representação de mais de 80%. Este novo acordo tem uma duração de cinco anos (entre 1/01/2013 e 31/12/2017).

**EDP renova televisão corporativa.**

A EDP relança a sua televisão corporativa, dando-lhe uma nova linha gráfica e de programação. A reestruturação da edpON TV assinala o 6.º ano de existência deste meio de comunicação interna do Grupo. Com esta renovação, a EDP consolida a estratégia de ter cada vez mais informação atualizada e representativa dos cerca de 12.000 colaboradores e 13 mercados onde está presente.

**A EDP é líder mundial de Sustentabilidade nas Utilities**

Desde 2007, a EDP é considerada membro do *Sustainability Yearbook* da RobecoSAM, e desde 2009 é integrada na categoria "Gold Class", como um dos líderes mundiais. É ainda destacada como líder da Indústria das utilities elétricas.

**FEVEREIRO****Lançamento da 4ª edição do Programa Valorizar a Experiência.**

Programa direcionado a colaboradores com mais de 30 anos de experiência. Nesta edição participaram no programa 142 colaboradores.

**EDP fica em 1.º lugar no setor da Indústria e Energia no Prémio Excelência no Trabalho.**

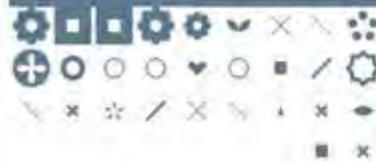
O Prémio Excelência no Trabalho é um estudo de clima organizacional e desenvolvimento do capital humano, através do qual se analisa o estado de arte das práticas de Recursos Humanos em Portugal e se premeiam as entidades que mais investem e apostam nesta área.

**MARÇO****Encerramento da 1ª edição do Lead Now Program.**

Programa dirigido a novas chefias que em 2014 envolveu um total de 34 colaboradores em Portugal.

**EDPR fica em 1.º lugar no estudo Great Place to Work na Polónia e no Top 50 em Espanha e UK, na categoria de pequenas empresas.**

A EDP obtém a certificação como Top Employer. A certificação Top Employers é concedida apenas aos melhores empregadores do mundo: organizações que demonstram os mais altos padrões de ofertas de carreira.



**ABRIL**

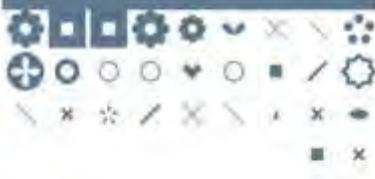
**Arranque da 2ª edição do Lead Now Program.**  
Arrançou o programa Lead Now, dirigido a novas chefias, com um total de 50 participantes. Desde a 1ª edição o programa já envolveu um total de 84 chefias em Portugal.

**Novas formas de trabalhar**  
Arranque do projeto eCloud, que visa disponibilizar novas plataformas tecnológicas que permitem potenciar novas formas de colaboração aos colaboradores.

**EDP volta a ser uma das empresas mais éticas do mundo em energia.**  
O Ethisphere Institute reconheceu a EDP como uma das sete empresas mais éticas do mundo no setor elétrico. O Grupo Integra, pelo terceiro ano consecutivo, o ranking internacional The World's Most Ethical Companies.



**Projeto Inclusão Social através do Futebol**  
Associação Atlético Atenas. O Instituto EDP, Brasil, em parceria com a Associação Atlético Atenas, lançou o projeto "Inclusão Social através do Futebol Society".



**MAIO**

**Encerramento da 1ª Edição do EDP Trainee Program.**  
A 1ª edição deste programa revelou-se um sucesso, tanto a nível externo, ganhando o reconhecimento do mercado pelo seu caráter único e diferenciado, como a nível interno, com a admissão de 100% dos trainees para os quadros de várias empresas do Grupo EDP.

**Lançamento do Global Management Challenge 2014.**  
A EDP apolou 21 equipas de estudantes universitários e colaboradores neste jogo que simula o contexto empresarial e promove o desenvolvimento de competências de gestão. Oito constituídas por alunos do Instituto Superior Técnico, e quatro equipas mistas (colaboradores EDP e alunos de universidades de referência).

**Saiba Mais Sobre... CEMS Business Projects.**  
A EDP abriu portas aos estudantes do Programa CEMS Master in International Management, da Nova School of Business and Economics, que apresentaram os resultados de três Business Projects realizados na EDP, numa sessão "Saiba mais sobre...". Os projetos desenvolvidos foram orientados por colaboradores da Direção de Gestão de Risco, da Direção de Planeamento Energético, da Direção de Tecnologia e Inovação da EDP Distribuição.

**EDP alia-se às Nações Unidas para um projeto em Moçambique.**  
A EDP desenvolveu estudos prévios para a implementação de um projeto-piloto que vai eletrificar uma comunidade rural moçambicana remota e sem acesso no médio e longo prazo à atual rede de distribuição elétrica.



**JUNHO**

**Final Nacional EDP PowerTrade Universidades 2014.**  
Pela primeira vez nesta competição, venceram duas equipas - Why Not Energy e E-M-Energia Mecânica -, que foram premiadas com estágios profissionais na EDP, e realizaram Business Cases na EDP Inovação e na EDP Comercial, respetivamente. Face ao elevado potencial verificado, foram ainda atribuídos estágios profissionais a outros participantes que se destacaram.

**Final Nacional FabLab Challenge 2014.**  
As equipas finalistas desta competição, dirigida a alunos de cursos técnico-profissionais de escolas de referência, tiveram a oportunidade de participar numa feira de tecnologia, na qual apresentaram os protótipos dos seus projetos desenvolvidos no FabLab EDP, relacionados com a eficiência energética e cleantech.

**Arranque do Programa Formativo associado à Iniciativa Cliente 365.**  
Esta formação teve como objetivo dotar todos os colaboradores da visão do cliente, preparando-os para responder às dúvidas recorrentes da comercialização de energia. Em mais de 240 sessões, os colaboradores EDP ficaram a conhecer a evolução do mercado livre de energia e foram desafiados a responder a dúvidas de clientes. Este projeto resultou em mais de 19.000 horas de formação.

**EDP assina protocolo com Instituto Camões.**  
EDP assinou um protocolo com Instituto Camões para generalizar o acesso à energia sustentável nos países de língua oficial portuguesa. A parceria visa encontrar soluções energéticas sustentáveis a preços comportáveis, para pessoas em situação económica vulnerável e residentes em zonas remotas, sem ligação à rede elétrica. A EDP caberá alocar os recursos humanos técnicos e financeiros considerados adequados à estruturação e implementação dos projetos que venham a ser identificados pelas partes, e aprovados pelas autoridades dos países beneficiários.



**NOVEMBRO**

Apresentação dos resultados do primeiro estudo sobre perceção de barreiras à carreira e diversidade de género.

Reconhecimento: Aprovação do novo regulamento de reconhecimento do Grupo EDP.

**EDP considerada como detentora do melhor atendimento ao cliente em Espanha.**

A Associação Espanhola de Especialistas em Atendimento ao Cliente atribuiu o duplo galardão de ouro CRC (Centro de Relação com o Cliente) ao serviço de atendimento ao cliente da EDP. Participaram neste prémio 21 companhias dos sete principais setores económicos espanhóis: energia e utilities, banca, serviços financeiros, turismo, logística e transporte, e-commerce e serviços premium.

**Museu da Eletricidade - "7 Mil milhões de Outros".**

A exposição «7 mil milhões de Outros» esteve no Museu da Eletricidade entre novembro de 2014 e fevereiro de 2015 e contou com 11.387 visitantes. Esta exposição levava o visitante a descobrir quanto da vida é feito de diversidade e quão importante é preservar os nossos recursos energéticos, finitos e sob forte pressão ambiental. A exposição pretende captar um retrato sensível da Humanidade, revelando o que nos faz viver e aquilo que nos move.

**Renovação da Certificação EFR**

Este certificado comprova que a EDP é uma empresa que promove a conciliação e igualdade, um reconhecimento da adoção de um conjunto de medidas junto dos colaboradores, que são promovidas internamente sob o lema "Pessoas mais felizes são colaboradores mais produtivos. Empresas socialmente sustentáveis são mais competitivas".

**DEZEMBRO**

**Intranet da EDP distinguida como a melhor da Europa nos European Excellence Awards 2014.**

Na *shortlist* a concorrer com a EDP estiveram a ABB Asea Brown Boveri, a McDonald's Europe, a Orange e a Union Investment. Com a edpOn intranet, a comunicação interna da EDP passou a ser ainda mais global, refletindo o espírito internacional do Grupo. Lançada em fevereiro de 2013, a edpON Intranet é a porta de entrada para o mundo digital da EDP para os mais de 12.000 colaboradores. Aproximar as pessoas, promover o networking interno e a partilha do conhecimento e transmitir a cultura comum do Grupo EDP (respeitando as especificidades de cada empresa e país) são os pontos-chave para o sucesso deste meio de comunicação interna.



## INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO (TABELA RESUMO)

|   |          | 2014      | 2013      | 2012      | 2011      |
|---|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>INDICADORES SOCIAIS ( a)</b>               |          |           |           |           |           |
|   | unidades |           |           |           |           |
| <b>EMPREGO</b>                                |          |           |           |           |           |
| Colaboradores                                 | #        | 11.798    | 12.171    | 12.275    | 12.168    |
| Colaborador Femininos                         | %        | 23        | 23        | 22        | 22        |
| Índice de satisfação global                   |          | 80*       | 80        | n.a.      | 81        |
| Índice de rotatividade                        | %        | 6         | 6         | 6         | 6         |
| Idade média dos trabalhadores                 | anos     | 46        | 46        | 46        | 46        |
| Antiguidade média das saídas                  | anos     | 24        | 23        | 20        | 17        |
| Taxa de absentismo                            | %        | 3         | 3         | 3         | 3         |
| Custos com pessoal                            | mil €    | 581.512   | 583.231   | 582.197   | 573.642   |
| Benefícios Sociais                            | mil €    | 54.512    | 55.285    | 89.340    | 61.258    |
| <b>FORMAÇÃO</b>                               |          |           |           |           |           |
| Total de horas de formação                    | horas    | 516.659   | 410.734   | 503.272   | 477.091   |
| Volume médio de formação por colaborador      | h/p      | 44        | 34        | 41        | 39        |
| Colaboradores com formação                    | %        | 95        | 86        | 88        | 80        |
| Custos totais com formação                    | mil €    | 9.687     | 7.930     | 10.354    | 8.026     |
| Produtividade do trabalho                     | €/h      | 236       | 220       | 221       | 230       |
| <b>RELAÇÕES LABORAIS</b>                      |          |           |           |           |           |
| Acordos Colectivos de Trabalho                | %        | 92        | 82        | 83        | 84        |
| Sindicalização                                | %        | 48        | 38        | 51        | 53        |
| Estruturas sindicais                          | #        | 29        | 37        | 36        | 39        |
| <b>PREVENÇÃO E SEGURANÇA</b>                  |          |           |           |           |           |
| OSHAS 18 001 (potência instalada)             | %        | 97        | 73        | 72        | 58        |
| Acidentes em serviço                          | #        | 33        | 42        | 38        | 46        |
| Acidentes mortais em serviço                  | #        | 0         | 4         | 5         | 2         |
| Índice de frequência EDP                      |          | 2         | 2         | 2         | 2         |
| Índice de gravidade EDP                       |          | 119       | 128       | 109       | 180       |
| Total de dias perdidos resultante de acidente | #        | 2.496     | 2.725     | 109       | 180       |
| Acidentes mortais de PSE                      | #        | 8         | 8         | 13        | 4         |
| Dias de trabalho dos PSE                      | #        | 4.841.880 | 5.632.310 | 5.230.811 | 4.444.208 |
| Índice de frequência EDP e PSE                |          | 3,71      | 4,01      | 4,17      | 4,65      |
| <b>COMUNIDADE</b>                             |          |           |           |           |           |
| Investimento social                           | M€       | 26        | 27        | 17        | 21        |

\*O índice de satisfação global resulta de um breve estudo de clima realizado a uma amostra de 50% dos colaboradores.

Ao longo dos anos, a EDP tem mantido a sua posição de Empresa referência no que respeita a cidadania e a sustentabilidade, e prosseguido o seu caminho para uma melhoria contínua, assente em princípios de ética empresarial e indicadores de gestão responsáveis.

A excelência do desempenho e da estratégia definida e implementada no Grupo EDP foram reconhecidos internacionalmente em 2014, com a manutenção da liderança mundial da Empresa nos índices do Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) e Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe)

Mais uma vez foi comprovada a consolidação das boas práticas que a EDP tem implementado transversalmente nos seus negócios e em todas as geografias onde está presente nas diferentes perspetivas da Sustentabilidade: Económica, Ambiental, Social e Governo da Sociedade.

Mas o sucesso da EDP não seria possível sem a energia das pessoas que todos os dias “vestem a camisola” da Empresa e dão o seu melhor. Tendo plena consciência desta realidade, a EDP assumiu o compromisso de construir e manter um ambiente dinâmico e diverso, que promove o trabalho em equipa e fomenta o crescimento pessoal e profissional. Entusiasmar os seus colaboradores com o futuro e fazer com que entusiasmem o mundo à sua volta foram os objetivos claramente assumidos, tendo sempre a segurança como prioridade.

No ano 2014 manteve-se a tendência para a diminuição do número de colaboradores do Grupo iniciada em 2012, se bem que ligeira: de 12.171, em 2013, passou para 11.798. Esta descida centrou-se nas geografias Península Ibérica e Brasil, já que nos restantes países o número aumentou ligeiramente.

Sendo a diversidade um dos compromissos do Grupo EDP, esta mostra tendências para aumentar, fazendo parte das prioridades para os anos 2015 e 2016. Assim, no final do ano, 23% do universo de colaboradores era composto por mulheres e 77% por homens. Também a taxa de rejuvenescimento da força de trabalho se manteve nos valores do ano anterior, com a idade média dos colaboradores a situar-se nos 46 anos e a antiguidade média nos 19 anos.

A formação foi dos indicadores que obteve uma evolução mais significativa. O número total de horas de formação aumentou mais de 25%, representando, no final do ano, um total de 44 horas de formação por colaborador. Para estes números, contribuiu o esforço de alargamento dos cursos da Universidade EDP para o segmento técnico e também a criação de conteúdos em formato *e-learning*.

A segurança dos colaboradores é uma prioridade, tendo a diminuição dos indicadores de sinistralidade por comparação com 2013 sido um fator de satisfação interna. Lamentavelmente, registaram-se ainda fatalidades ao nível dos prestadores de serviços, mas o objetivo mantém-se firme e claro: 0 acidentes.

O investimento social, através do mecenato, ações de solidariedade e contribuições para a comunidade, baixou em relação a 2013, de 27 para 26 milhões, em 2014.





# 04.

## PRIORIDADES/ COMPROMISSOS

### 1. COMPROMISSOS GLOBAIS

#### **Compromissos com os 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 duas necessidades.*

#### **Compromissos com 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.*

#### **Compromissos com a Sustentabilidade**

*Assumimos as responsabilidades sociais e ambientais que resultam da nossa atuação, 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 ativamente a eficiência energética.*

#### **Compromissos com Resultados**

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

## 2. COMPROMISSOS COM OS COLABORADORES

*Alliamos 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.*

| ÁREA ESPECÍFICA                      | DESCRIÇÃO   | MÉTRICAS  |
|--------------------------------------|---|---|
| Segurança                            | Assegurar elevadas condições de segurança no trabalho para colaboradores e prestadores de serviço.  | - Manter a certificação OHSAS 18001 do sistema corporativo de gestão da segurança e manter ou alargar a percentagem de certificação dos seus sistemas próprios.<br>- Obter 100% de certificação OHSAS 18001: 2007 nas atividades críticas do Grupo em 2020.           |
| Bem-Estar e Realização Pessoal       | Contribuir para a melhoria dos seus colaboradores, estimulando o equilíbrio entre os diversos planos de vida de cada colaborador.                                 | - Indicador de Satisfação >= 80%  |
| Desenvolvimento                      | Investir no Desenvolvimento das Competências Nucleares nas diferentes atividades do Grupo   | - Alargamento das atividades da Universidade EDP a todos os segmentos e geografias do Grupo até 2017<br>- Assegurar o referencial mínimo de 35 horas de formação por colaborador  |
| Diversidade                          | Garantir o aumento continuado da Diversidade no Grupo   | - Atingimento em 2020 de um mix de diversidade onde as mulheres representem 27% do universo de colaboradores<br>- Aumentar o % de Mulheres em Cargos de Gestão<br>- Atingir um percentual de 2% de incorporação de colaboradores nos quadros do Grupo com deficiência |
| Satisfação, Retenção e Produtividade | Assegurar, através da implementação de processos e políticas direcionadas aos colaboradores da Companhia, elevados níveis de Satisfação, Retenção e Produtividade | - Indicador de Satisfação >= 80%<br>- Índice de Rotatividade e Turnover < média do Mercado<br>- Indicadores de Produtividade > média do setor   |
| Integridade e boa governação         | Reforçar a Ética como pilar fundamental da cultura do Grupo e do comportamento dos colaboradores  | - Manter o reconhecimento como uma das empresas mais éticas do mundo pela Ethisphere Institute em 2017<br>- Ultrapassar os 80 pontos no Índice Corporativo Ethicis em 2020  |

## 3. COMPROMISSOS SOCIAIS

A EDP tem vindo a dar forma ao compromisso assumido ao longo da sua existência para com a cidadania, através de um verdadeiro envolvimento com as comunidades, assente numa política social, cultural e humana proactiva continuada, que promova o bem-estar social.

Ao longo do ano 2014 foram várias as ações que reforçaram e deram corpo aos compromissos assumidos pelo Grupo, a maioria das quais irão prolongar-se em 2015 e 2016.

Destacaram-se as seguintes:

### DENTISTA DO BEM – TURMA DO BEM: PORTUGAL, BRASIL E AMÉRICA LATINA

Este projeto permite facultar atendimento odontológico gratuito a jovens carenciados, entre 11 e 17 anos, através de uma rede de médicos dentistas voluntários que atendem no próprio consultório e garantem o acompanhamento odontológico gratuito do utente até aos 18 anos.

Em 2014, a rede global de médicos contava com **15.255 dentistas voluntários**, dos quais 550 em Portugal, 13.771 no Brasil e 934 nos restantes países da América Latina, tendo beneficiado diretamente **50.450 crianças e jovens**, dos quais 1.695 em Portugal, 46.802 no Brasil e 1.953 nos restantes países da América Latina.

### EDP SOLIDÁRIA

Em 2014, este programa contou com um montante global máximo de € 1.500.000 e **beneficiou mais de 75 organizações**, através do apoio a projetos que tiveram como objetivos a atenuação de situações sociais prioritárias, promovendo a melhoria da qualidade de vida de pessoas socialmente desfavorecidas, a integração de comunidades em risco de exclusão social e a promoção do empreendedorismo social, através de projetos que se revelaram sustentáveis.

## ALDEIAS ARTÍSTICAS - ECOGERMINAR

Contando com o apoio da Fundação Calouste Gulbenkian, durante 2014 este projeto promoveu a dinamização cultural e social das aldeias, valorizando o seu património imaterial e cultural, através de encontros, oficinas de formação, assembleias participativas, festas e exposições, mantendo sempre a relação com as tradições, memórias e festividades locais.

## BOLSAS DE ESTUDO

O programa "Viva a nuestra Energia", criado com o objetivo de divulgar a estudantes dos 1.º e 2.º ciclo aspetos gerais sobre as diferentes formas de obtenção e produção de eletricidade, a diferenciação entre fontes renováveis e não renováveis, em 2014 beneficiou 62.086 crianças entre os seis e os nove anos.

## PROGRAMA "ROTEIRO DE ARTE E ARQUITETURA EM BARRAGENS"

Através deste programa, a EDP tem vindo a assegurar a continuidade da marca deixada nas décadas de 50/60 (Golden Age) nas barragens portuguesas. Em 2014, foi concluído o projeto do arquiteto Siza Vieira no Aproveitamento Hidroelétrico do Baixo Sabor (AHBS).

## PROGRAMA MUSEOLÓGICO PARA O CENTRO INTERPRETATIVO DO VALE DO TUA

Em 2014, foi desenvolvido o Programa Museológico para o Centro Interpretativo do Vale do Tua, com o objetivo de estabelecer uma ligação entre o território do vale e foz do Tua, as suas populações e a barragem.

Na sequência dos reforços de potência na bacia do Cávado (concluído), Venda Nova III e Salamonde II (em curso), durante o ano de 2014 a EDPP comprometeu-se a participar os seguintes projetos:

- ▣ Programa de Empreendedorismo, a realizar em Montalegre e Vieira do Minho (CoEmprende), com cerca de 100 mil euros;
- ▣ Arranjo Urbanístico do Largo da Vila, Freguesia de Ruivães (Vieira do Minho) com o valor de participação de cerca de 132,5 mil euros;

## CENTRO DE ARTE E TECNOLOGIA

Em 2014 iniciou-se a construção do Centro de Arte e Tecnologia da Fundação EDP, que se prevê esteja concluído em 2016. Este será um novo espaço cultural ao nível das grandes cidades europeias com uma programação contemporânea e internacional.

O novo Centro de Artes vai contar com salas para exposições, serviço educativo, reservas de arte, auditório, restaurante e espaços para residências artísticas.

Detalhe das Prioridades na Gestão de Pessoas 2015/2016 encontram-se no final do capítulo PESSOAS, a partir da página 69.

## 4. COMPROMISSOS COM ENTIDADES EXTERNAS

*A gestão de stakeholders é para nós um exercício de exigência, de partilha e de transparência na nossa relação com a sociedade e, em particular, com as entidades que impactam ou são impactadas pela nossa atividade.*

Para a EDP, o envolvimento dos stakeholders é uma prioridade estratégica para a manutenção de um diálogo aberto e transparente com todos aqueles com quem se relaciona. Construir e reforçar relações de confiança, partilhar conhecimento e informação relevante, antecipar desafios e identificar novas oportunidades de cooperação com os seus stakeholders são, assim, os principais desígnios da política de relacionamento com entidades externas da EDP.

O objetivo é claro: melhorar o desempenho e criar valor para as várias partes interessadas, em todas as geografias, reforçando a confiança e antecipando e gerindo riscos na relação com os stakeholders.

### APOSTA NUM DESEMPENHO DE EXCELÊNCIA

Com o desígnio de atingir um desempenho de excelência, em 2012 a EDP desenhou uma nova estratégia de relacionamento com stakeholders, que se traduziu nas seguintes ações:

#### 2012

- ✚ Criação da Direção de Relações Institucionais e Stakeholders (DRIS) para, de forma coordenada e estruturada, atuar em conjunto com as diferentes unidades de negócio e direções do Centro Corporativo, potenciando a eficácia do relacionamento estratégico com as diferentes partes interessadas do Grupo;
- ✚ Criação do Comité de Stakeholders, no qual estão representados: o Conselho de Administração Executivo, unidades de negócio e direções do Centro Corporativo, que define e valida a estratégia de relacionamento.

#### 2013

- ✚ Aprovação do modelo de segmentação de stakeholders, que estabelece o enquadramento das partes interessadas em quatro eixos fundamentais: Mercado, Cadeia de Valor, Envoltente Social e Territorial e Democracia;
- ✚ Criação e divulgação interna e externa da política de relacionamento com stakeholders do Grupo EDP, que define os compromissos orientadores e os princípios que regem a relação da Empresa com os stakeholders;
- ✚ Desenvolvimento do primeiro relatório de stakeholders da EDP em Portugal, que reúne a visão das unidades de negócio sobre o seu relacionamento com os stakeholders, a visão destes sobre a sua relação com a EDP, e, finalmente, a identificação de oportunidades e áreas de melhoria no relacionamento.

Com a criação da DRIS, a EDP reforçou a sua preocupação em estabelecer canais formais permanentes de relacionamento com os stakeholders mais relevantes, ouvindo-os e procurando dar resposta às suas expectativas de relacionamento.

A estratégia de envolvimento de stakeholders da EDP tem, também, uma forte componente interna, que passa pela sistematização da perceção das unidades de negócios do Grupo EDP sobre quais são os seus stakeholders críticos, quais os temas relevantes da relação, os canais de relacionamento, e quais os riscos identificados.

É precisamente este confronto entre a visão interna da relação da Empresa com os seus stakeholders e o resultado de um diálogo permanente (através de reuniões, ciclos de conversa com a macroestrutura da empresa, canais formais, inquéritos, auscultações presenciais, parcerias e outras interações) que permite identificar os temas mais relevantes para os diferentes segmentos de stakeholders da EDP, por forma a poder desenvolver estratégias de resposta direcionadas, que permitam antecipar temas críticos e começar hoje a preparar o amanhã.

## ANO DE REFORÇO DA POLÍTICA DE RELACIONAMENTO

O ano de 2014 ficou marcado pelo reforço da política de relacionamento com stakeholders do Grupo EDP, e pelo início do alinhamento da metodologia de gestão de stakeholders nas diferentes geografias do Grupo, através das seguintes ações:

- ☒ Integração na gestão da Empresa das expectativas dos stakeholders auscultados, com a implementação de novas respostas aos temas que foram identificados como relevantes para a relação;
- ☒ Início do processo de alinhamento da metodologia de gestão de stakeholders nas diferentes geografias, nomeadamente na EDP Espanha e na EDP Brasil, com o objetivo de gerir o risco associado às operações locais e identificar oportunidades globais;
- ☒ Desenvolvimento, pelo segundo ano consecutivo, de um profundo e rigoroso processo de auscultação a um conjunto de relevantes stakeholders externos. No desenho deste processo de auscultação – e dado que seria impossível, do ponto de vista operacional, convocar todo o universo –, entre os muitos grupos de stakeholders da EDP, a DRIS optou por atentar nos seguintes: instituições do setor social solidário, autarquias, instituições do ensino superior, deputados, eurodeputados, associações de consumidores, associações empresariais, fornecedores e líderes de opinião;
- ☒ Realização do Relatório de Stakeholders da EDP que, pela primeira vez em 2014, além do reporte do relacionamento em Portugal, refletiu a visão interna das unidades de negócio da EDP Brasil e da EDP Espanha.

## EXEMPLOS DE RESPOSTAS ÀS EXPECTATIVAS DO STAKEHOLDERS AUSCULTADOS PELA EDP EM 2014

### INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

- ☒ Iniciativas da EDP junto das universidades, prestando informação sobre a Empresa e o setor da energia;
- ☒ Visitas a projetos EDP;
- ☒ Criação de um grupo interno e transversal para o relacionamento estratégico da EDP com as instituições de ensino superior.

### AUTARQUIAS

- ☒ Seminário Gestão de Energia, organizado pela EDP Comercial, para debater as oportunidades e desafios decorrentes da liberalização do setor;
- ☒ Introdução de novas tecnologias e disponibilização de novos meios de gestão de consumos por parte da EDP Distribuição, com o objetivo de promover a eficiência energética e a redução de custos nos municípios;
- ☒ Visitas a projetos EDP;

### ASSOCIAÇÕES DE CONSUMIDORES

- ☒ Reuniões regulares com associações de consumidores, para abordar temas como: mercado livre, reclamações, fraudes e mobilidade elétrica;

### PARLAMENTO

- ☒ Reuniões periódicas com deputados integrantes das comissões parlamentares de Economia e de Ambiente.

## OBJETIVOS 2015

Em 2015, as prioridades do Grupo EDP na sua estratégia de relacionamento passam pela continuação do alinhamento da metodologia de gestão de stakeholders em todas as geografias e ao nível dos projetos EDP, pela criação de respostas aos temas críticos identificados em 2014, pela sistematização e divulgação externa da metodologia de gestão de stakeholders do Grupo, e, finalmente, pela divulgação da primeira versão pública do Relatório de Stakeholders.



# 05.

## ÉTICA EMPRESARIAL

### DESEMPENHO ÉTICO

#### DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E FORMAÇÃO

O ano de 2014 foi marcado pela divulgação e adaptação do novo **Código de Ética EDP** em todas as geografias onde o Grupo opera.

Resultado de uma reflexão colectiva, o novo código é agora comum para todo o Grupo, incorporando apenas diferenças de detalhe para reforçar ou adequar melhor o conteúdo ao contexto local de cada geografia.

O Código foi enviado aos colaboradores através de um email assinado pelo PCAE, tendo para além disso, em Portugal e no Brasil, sido distribuído como encarte na revista ON, a qual que vai para casa dos colaboradores, permitindo alargar o conhecimento do código às suas próprias famílias. Através da revista o Código chegou também a uma extensa lista de outras partes interessadas, incluindo fornecedores.

A publicação do novo Código de Ética em todo o Grupo foi pretexto para a concepção e desenvolvimento de um ambicioso e inovador programa de formação em ética, cuja componente em e-learning é, pela primeira vez, idêntica para todas as Unidades de Negócio e para todos os níveis hierárquicos.

Com uma duração de cerca de três horas, a formação abordou temas como a importância da ética empresarial, a forma como é gerida a ética na EDP, e ainda os valores e o risco de más práticas éticas.

A formação decorreu até ao final do ano de 2014, teve uma taxa de adesão de 79%, tendo a maioria dos formandos avaliado o curso de forma positiva (>80% como Bom, Muito Bom ou Excelente), sublinhando que a temática abordada é de extrema importância e utilidade tanto a nível profissional, como pessoal e contribui para o bom funcionamento do Grupo EDP.

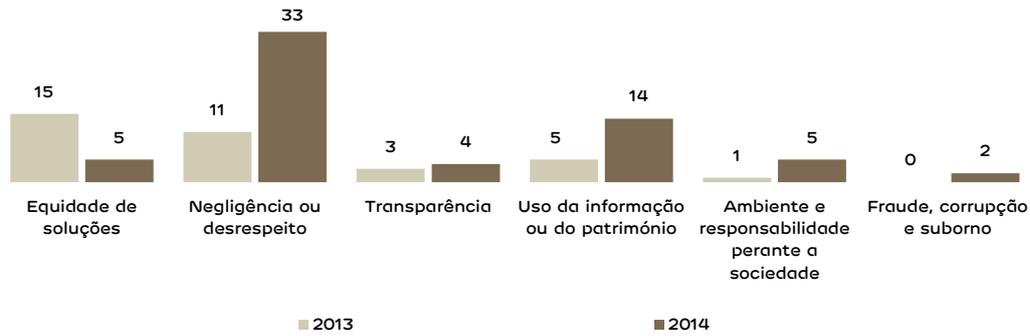
Alguns dos aspetos destacados de forma mais positiva pelos colaboradores que, em 97% dos casos recomendariam o curso a outro colaborador, foram a metodologia usada (e-learning) e a utilidade, relevância e atualidade dos conteúdos e os casos práticos/reais apresentados.



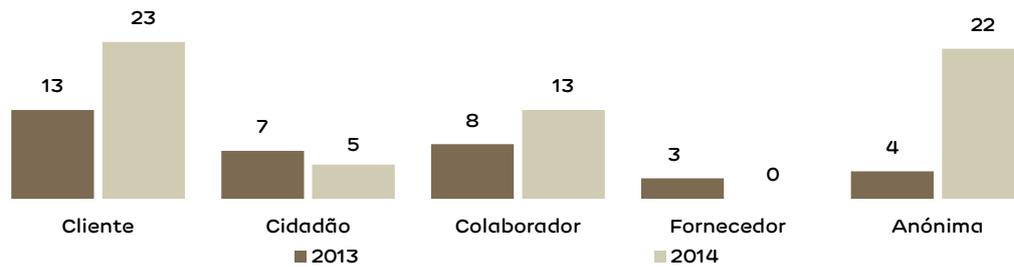
## MOVIMENTO DE RECLAMAÇÕES

Das 220 reclamações registadas, apenas 63 deram origem a novos processos presentes ao Comité de Ética da EDP, de acordo com as disposições regulamentares (“processos padronizados”), tendo as restantes sido objecto de tratamento expedito com as Unidades de Negócio envolvidas, por não revelarem dimensão ética (“processos simplificados”).

Reclamações presentes ao Comité de Ética por assunto (#)

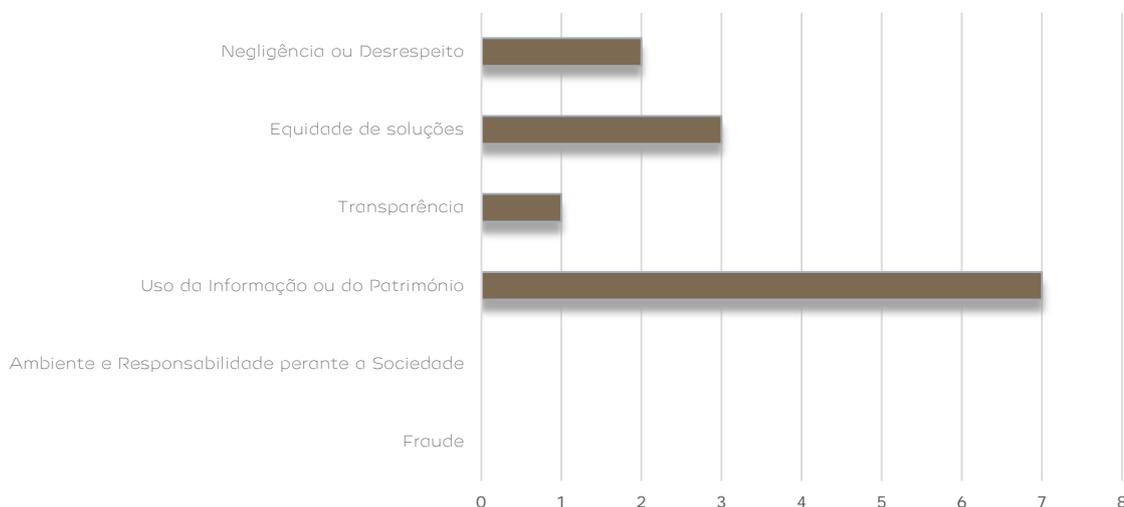


Reclamações presentes ao Comité de Ética por origem (#)



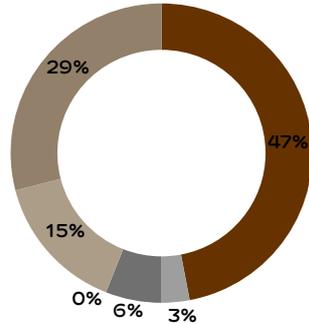
Quando analisadas por assunto, verifica-se que as reclamações apresentadas por colaboradores estavam relacionadas maioritariamente com as naturezas “Uso da Informação ou do Património” e “Equidade de soluções”.

Reclamações presentes ao Comité de Ética, com origem em colaboradores, por assunto



Tal como em 2013, as ações determinadas pelo Comité de Ética foram maioritariamente dirigidas à revisão e melhoria de procedimentos e à formação/capacitação de colaboradores ou fornecedores. O número significativo (29%) de ações classificadas como "outras" inclui: monitorização de desempenho de processos, avaliação de eficácia de iniciativas, participação a autoridades de investigação criminal, etc.

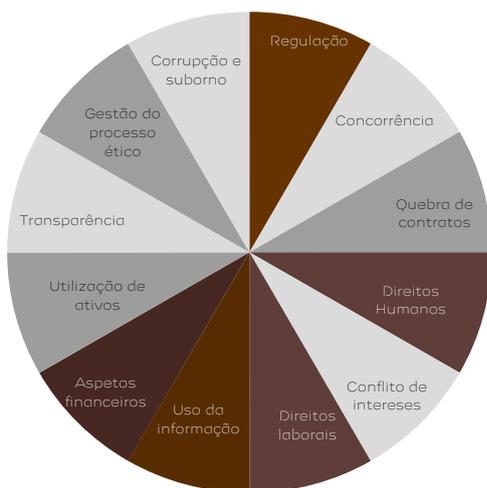
Acções determinadas pelo Comité de Ética



- Revisão/melhoria de procedimentos
- Reparação de prejuízo
- Acção disciplinar
- Desqualificação ou aplicação de penalidades contratuais
- Acções de formação/capacitação
- Outras

## AVALIAÇÃO DO RISCO ÉTICO

Categorias dos Riscos Ético



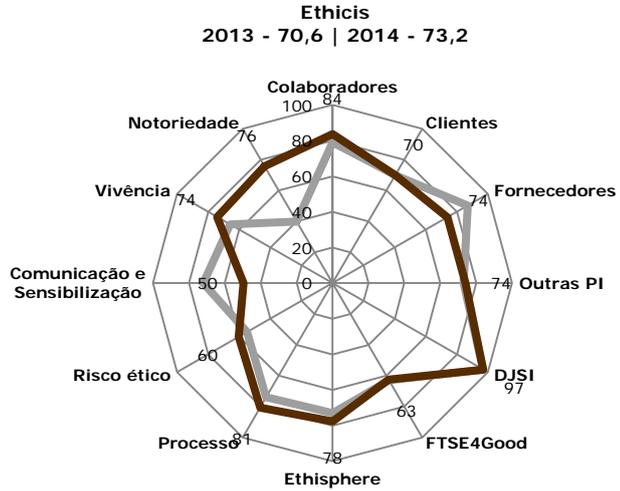
Teve início do projeto de análise do risco ético. Este projeto, apoiado num Grupo de Trabalho que envolve 5 unidades organizacionais, está ainda em curso e tem como objetivo a criação de uma ferramenta de avaliação de risco ético comum ao Grupo EDP.

A avaliação de risco ético realizada servirá como ponto de partida para a formação presencial de colaboradores, planeada para 2015.

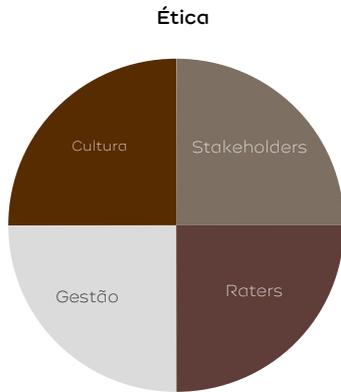
## AVALIAÇÃO E REPORTE DO DESEMPENHO ÉTICO

Desde 2013 que a EDP monitoriza e avalia o seu desempenho ético através do Índice Ethicis que em 2014 o teve um valor cerca de 3 pontos acima do obtido no ano anterior.

Este valor foi obtido apesar de ter sido aumentada a dimensão da amostra de fornecedores consultados - que passou de 100 para 1000 - e de terem sido acrescentadas outras perguntas, o que nos permitiu identificar novas potenciais oportunidades de melhoria do desempenho.



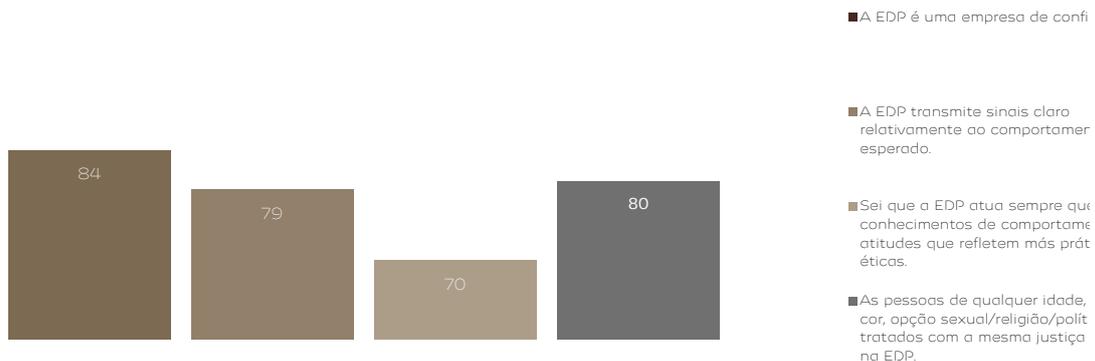
Os eixos "Risco", "Vivência" e "Notoriedade" que, em 2013, tinham sido assumidos como estando em construção aparecem agora robustecidos com mais indicadores, o que permitiu aumentar substancialmente, a confiança que nos é dada pelo nosso índice de gestão do desempenho ético e, conseqüentemente, a sua valia como instrumento de gestão.



O Índice Ethicis é composto por 4 dimensões havendo contribuição da perceção dos colaboradores para três delas: "Partes interessadas"; "Gestão" e "Cultura".

Na dimensão "Perceção das partes interessadas", são utilizadas algumas perguntas que foram incluídas para esse feito no diagnóstico de clima e que permitem aferir aspetos como a confiança dos colaboradores na empresa.

Perceção de colaboradores





De notar que, para além da avaliação interna, o nosso desempenho ético é também sujeito a avaliação externa, tendo em 2014 a EDP **voltado a ser reconhecida pela Ethisphere** (pelo 3.º ano consecutivo) como uma das companhias com melhor gestão do seu desempenho ético. Nesta avaliação a EDP melhorou em 4,4 pontos a sua pontuação global, relativamente a 2013, mantendo o posicionamento acima da média das avaliações das **World Most Ethical Companies**.

Também na avaliação da Score Brand a imagem corporativa no que respeita à atuação com ético no setor registou uma variação positiva de 7,3 pontos.

À semelhança do ano anterior, a EDP torna público o Relatório Anual do Provedor de Ética, onde se detalham as diferentes iniciativas do ano e que se encontra disponível em [www.edp.pt](http://www.edp.pt) > a edp > governo societário > ética.

## DIREITOS HUMANOS

Em matéria de Direitos Humanos, as decisões do Grupo EDP são baseadas nos Princípios de Desenvolvimento Sustentável e no Código de Ética, onde se consubstancia o essencial das práticas de salvaguarda dos Direitos Humanos e boas práticas laborais do Grupo EDP.

No seguimento do projeto de identificação e avaliação de riscos éticos, a EDP preparou um programa de monitorização dos Direitos Humanos, para 2015, visando avaliar as práticas internas no quadro dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas – Ruggie Framework.

O canal de reclamação, participação e apresentação de dúvidas ao Provedor de Ética do Grupo EDP é o meio preferencial de recurso relacionado com as matérias de direitos humanos e laborais. É também um meio disponível e acessível relativamente a temas de direitos humanos e laborais relacionados com a cadeia de fornecedores – salienta-se que o cumprimento da proibição de recurso a trabalhadores em situação ilegal e ao trabalho infantil, além de contratualmente estabelecida e pressuposto explícito de qualificação de fornecedores, é suscetível de verificação por ações inspetivas realizadas a nível operacional.

## ANTICORRUPÇÃO

A EDP desenvolveu vários mecanismos – como o Código de Ética da EDP Distribuição, o SCIRF (sistema de controle de informações e relato financeiro) e a identificação de riscos éticos promovida pelo Provedor de Ética – para garantir o cumprimento das normas legais e éticas relacionadas com a prevenção da corrupção e do suborno, a nível interno (colaboradores, incluindo hierarquias), bem como na cadeia de fornecedores.

Por outro lado, a EDP também participa em iniciativas colaborativas para o estudo, identificação e prevenção de riscos de corrupção e para melhorar a transparência, como o Projeto Gestão Transparente.org ([www.gestaotransparente.org](http://www.gestaotransparente.org)), que fornece uma ferramenta gratuita baseada na Internet e um acervo consistente de legislação, nacional e internacional, informações e boas práticas disponibilizadas livremente a empresas, indivíduos ou organizações.

Especificamente, a EDP mantém padrões de transparência e prevenção da corrupção que são comunicados aos colaboradores em funções relevantes e realiza avaliações periódicas dos riscos de más práticas, incluindo suborno e corrupção, bem como avaliações periódicas e análise comparativa dos procedimentos e iniciativas de prevenção da corrupção. O Grupo EDP interdita pagamentos de facilitação como uma regra de política, tal como consta do nosso Código de Ética.

A formação é propiciada aos colaboradores em áreas de risco mais sensíveis sobre formas de identificar *red flags* e de atuar em conformidade, incluindo em matérias financeiras, de contabilidade, compras e vendas, bem como junto dos colaboradores que se relacionam com autoridades e entidades reguladoras.

Particularmente face à nossa cadeia de fornecedores, agentes, intermediários e distribuidores, a EDP inclui nos contratos respetivos disposições explícitas quanto ao respeito de padrões de conduta ética e disposições específicas em matéria de conformidade com as leis aplicáveis a matérias de corrupção e suborno.

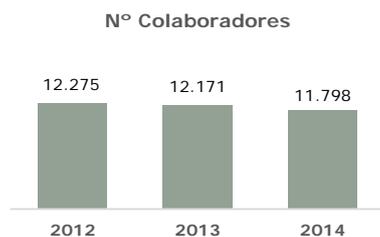
De harmonia com as disposições do Código de Ética, os canais de reclamação da EDP (telefone, correio eletrónico e postal do Provedor de Ética e do Provedor do Cliente, linha de comunicação de irregularidades do SCIRF) e outros mecanismos de reclamação e participação estão disponíveis para fornecedores, agentes, intermediários e seus colaboradores.



# 06.

## PESSOAS NA EDP

*É a energia das suas pessoas que conduz a EDP ao sucesso, num setor desafiante e em constante transformação. Ser uma empresa global de energia, líder em criação de valor, inovação e sustentabilidade, implica recrutar o melhor talento e investir no seu potencial. É por esse motivo que entre atrair e reter os seus colaboradores, a EDP tem o compromisso de os desenvolver e entusiasmar, construindo em conjunto um ambiente dinâmico e diverso, que promova o trabalho em equipa e fomente o crescimento pessoal e profissional. Envolver-las com o futuro e fazer com que evoluam o mundo à sua volta, é o compromisso assumido com as suas pessoas, tendo sempre a segurança como prioridade.*



Em 2014, o número de colaboradores do Grupo desceu ligeiramente face a 2013, de 12.171 para 11.798. Esta pequena descida centrou-se nas geografias Península Ibérica e Brasil, já que nos restantes países o número de colaboradores aumentou ligeiramente.

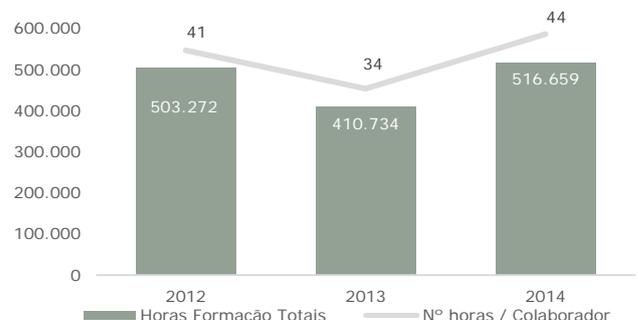
Em termos globais, esta variação está em linha com as grandes tendências de evolução do negócio, que apontam para uma estabilização na Península Ibérica, uma quebra no Brasil, motivada pela maior seca vivida nos últimos 84 anos, e um crescimento nos Estados Unidos da América e restantes países da Europa.

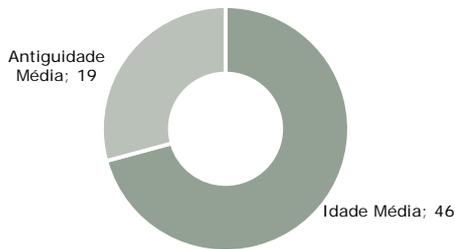
Para a diminuição do número de colaboradores na Península Ibérica, contribuiu, de forma significativa, o número de colaboradores que passaram para a reforma em 2014. Complementarmente, a maior integração do negócio do Gás e da Eletricidade em Espanha, e o esforço de otimização de algumas estruturas em Portugal, permitiram que, através de reformas antecipadas, fosse também possível reduzir o número de colaboradores nestes dois países.

Na geografia Brasil, 2014 foi marcado por uma reorganização a meio do ano que se deveu à alienação de algumas empresas/participações e saídas voluntárias, culminando num decréscimo de 4% do seu *headcount*.

Por oposição, e em linha com as frentes de crescimento da Empresa, foram as geografias com negócio eólico em expansão, como os Estados Unidos da América e o resto da Europa, que verificaram o maior crescimento do número de colaboradores.

Todos estes factos contribuíram para que o turnover do Grupo, em 2014, fosse ligeiramente superior.





A diversidade do Grupo EDP manteve-se: no final do ano, 23% do universo de colaboradores era composto por mulheres e 77% por homens.

A formação foi dos indicadores de pessoas que obteve uma evolução mais significativa. O número total de horas de formação aumentou mais de 25%, representando, no final do ano, um total de 44 horas de formação por colaborador. Para estes números, contribuíram decisivamente os trabalhos de alargamento dos cursos da Universidade EDP para o segmento técnico e também a criação de vários conteúdos em formato de *e-learning*.

A taxa de rejuvenescimento da força de trabalho manteve-se nos valores do ano anterior, com a idade média dos colaboradores a situar-se nos 46 anos e a antiguidade média nos 19 anos (informação complementar nas tabelas a partir da página 69).

Acompanhando a evolução do *headcount*, 2014 foi um ano em que os custos com pessoal e benefícios diminuíram ligeiramente. A manutenção do negócio e a maior eficiência também ao nível das pessoas traduziram-se em melhores taxas de retorno por colaborador.

Sendo a segurança dos colaboradores uma prioridade da Empresa, a diminuição dos indicadores de sinistralidade por comparação com 2013 foi um fator de satisfação interna.

Lamentavelmente, registaram-se ainda algumas fatalidades ao nível dos prestadores de serviços, mas o objetivo mantém-se firme e claro: 0 acidentes. E para garantir esse target a EDP apostou, de forma continuada, na formação nesta área.

Em alinhamento com o Plano de Negócios, também ao nível dos Recursos Humanos foram definidos os eixos de atuação para os próximos três anos. Nesse sentido, o Grupo aprovou o Corporate People Plan 2014-2017, que determinou as prioridades da Empresa em matéria de pessoas.

**Algumas das ações que compõem este plano encontram-se decompostas nas próximas páginas, assim como nas tabelas de prioridades em anexo.**

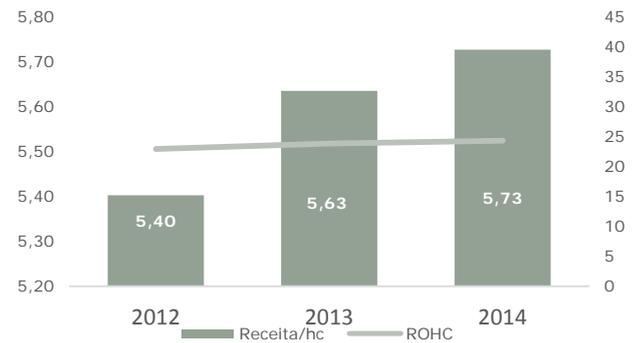
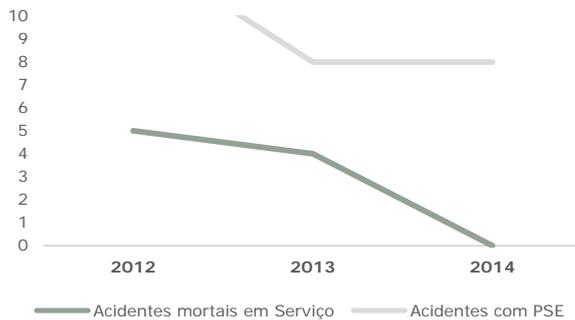
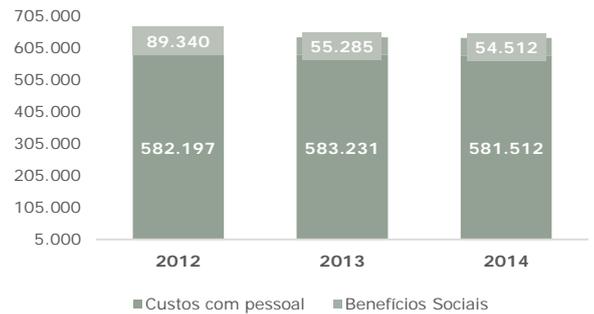
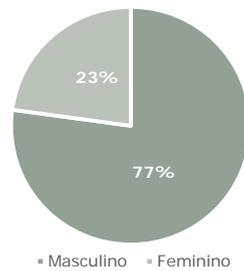
O contexto global em que a EDP se encontra está hoje em mudança. O setor energético passou de estável, com ciclos longos de negócio, para uma realidade mais competitiva, em que a imprevisibilidade e a rapidez são constantes. Contudo, não é apenas o contexto externo que está a mudar. A EDP é uma empresa global, presente em 14 geografias, com 28 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 quase metade do efetivo do Grupo seja distinto do que é hoje.

Perante o desafio de ser 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, é cada vez mais uma necessidade fazer evoluir a estratégia de Recursos Humanos do Grupo.

A renovação geracional e a consequente mudança na cultura da Empresa criam a oportunidade ideal para que essa transformação tenha lugar.

### Porquê uma evolução dos Recursos Humanos





## 1. ATRAIR E RECRUTAR

*Procuramos reforçar o posicionamento do Grupo EDP enquanto employer of first choice, através do desenvolvimento e implementação de iniciativas de atratividade nos diversos mercados onde atuamos, permitindo a captação de novos talentos e contribuindo para o rejuvenescimento e diversidade da Empresa.*

### ATRATIVIDADE NO GRUPO EDP

A atratividade é uma peça fundamental que contribui de forma decisiva para execução da estratégia definida, uma vez que é o primeiro passo para a captação de talento. Num momento de expansão e crescimento do seu negócio, que em paralelo passa por uma fase de renovação e rejuvenescimento, a estratégia de atratividade tem-se focado no reforço e consolidação da imagem da Empresa nos diversos segmentos.

A estratégia do Grupo EDP, para atrair talento nos mercados em que está presente, assentou em cinco grandes eixos de atuação:

- Promoção:** Aposta na divulgação de iniciativas e oportunidades existentes no Grupo EDP, a fim de atrair potenciais candidatos. Neste âmbito, em 2014 o Grupo EDP esteve presente em 25 Jobshops e em mais de 14.900 candidaturas, através de plataformas do LinkedIn entre setembro e dezembro de 2014;
- Networking:** Promoção de um conjunto de iniciativas de aproximação à comunidade académica, com vista à partilha de experiências e know-how, entre os alunos e o contexto organizacional;
- Competição:** Realização de competições assentes em aspetos críticos do setor, para os segmentos universitário e técnico-profissional, que visaram o desenvolvimento de competências dos alunos e a identificação de potenciais candidatos para posições no Grupo EDP. São exemplo o EDP University Challenge e o Global Management Challenge;

- ✚ **Parcerias:** Estabelecimento de parcerias estratégicas com instituições de ensino e outras entidades, que constituem canais privilegiados no contexto de atratividade do Grupo EDP. Em 2014 foram 31 as universidades parceiras do Grupo EDP;
- ✚ **Desenvolvimento:** Promoção da aproximação dos candidatos ao mercado de trabalho e do aumento da pool de potenciais novos colaboradores, através da atribuição de estágios e o desenvolvimento de um programa de trainees. Em 2014, foram atribuídos 888 estágios e deu-se início à 2ª edição do EDP Trainee Program com o recrutamento de 25 trainees.



Em 2014, 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 as seguintes:

#### A EDP e o LinkedIn:

A EDP adere a uma das maiores redes sociais de emprego, o LinkedIn, aumentando exponencialmente a sua visibilidade e a sua pool de potenciais talentos. Presente em 14 geografias com necessidades de recrutamento em todas as regiões, que em 2014 se materializaram em 615 novas admissões, este é mais um canal que a EDP tem agora para chegar e captar talento em todos os mercados onde opera. No primeiro ano de parceria, este produziu resultados bastantes satisfatórios, com mais de 14.900 candidaturas através da plataforma.

#### EDP Trainee Program:

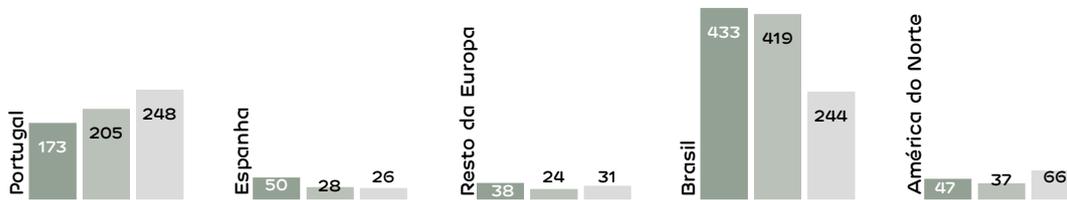
A EDP deu início à 2ª edição do EDP Trainee Program, um programa global que conquistou o reconhecimento do mercado pelo seu caráter único e diferenciado. Nesta edição foi alargado o número de vagas e de geografias envolvidas. Foram recebidas cerca de 4000 candidaturas, e através de um rigoroso processo de seleção foram escolhidos os 25 trainees que deram início a este desafio.

## NOVAS ENTRADAS NA EDP

A estratégia de atratividade do Grupo tem permitido a captação de novos talentos para a Empresa. Em 2014, a EDP integrou 615 novos colaboradores em diversas áreas, dando resposta ao crescimento do negócio e à necessidade de renovação. O ligeiro decréscimo verificado face a 2013 deveu-se a variações em três geografias:

- ✚ **Portugal:** com mais 17% de novas entradas face a 2013, para compensação do número de saídas, maioritariamente por reformas, que também aumentam em 2014;
- ✚ **Brasil:** com menos 72% de novas entradas, devido ao abrandamento do negócio provocado pela seca e pela indefinição de algumas medidas determinantes a nível governamental, apenas garantiu entradas para colmatar saídas;
- ✚ **Estados Unidos da América e resto da Europa:** respetivamente com mais 44% e 23% de novas entradas face a 2013, acompanhando o ritmo de crescimento do negócio nessas geografias.

Número de entradas por geografia



Número de entradas por geografia

| Geografias/Ano   | 2012       | 2013       | 2014       |
|------------------|------------|------------|------------|
| Portugal         | 173        | 205        | 248        |
| Espanha          | 50         | 28         | 26         |
| Resto da Europa  | 38         | 24         | 31         |
| Brasil           | 433        | 419        | 244        |
| América do Norte | 47         | 37         | 66         |
| <b>Total</b>     | <b>741</b> | <b>713</b> | <b>615</b> |

A maioria das entradas efetuadas ao longo do ano foi para o quadro permanente da Empresa.

Em 2014, quase 98% dos colaboradores pertenciam ao quadro permanente, e apenas 1,9% eram contratados a termo, devido a atividades pontuais de âmbito temporário ao nível de alguns projetos, maioritariamente em Portugal. **(Informação complementar nas tabelas da página 69).**

Número de contratações para o quadro permanente por geografia

| Geografias/Ano   | 2012       | 2013       | 2014       |
|------------------|------------|------------|------------|
| Portugal         | 107        | 117        | 153        |
| Espanha          | 45         | 21         | 22         |
| Resto da Europa  | 37         | 25         | 26         |
| Brasil           | 432        | 416        | 235        |
| América do Norte | 47         | 35         | 66         |
| <b>Total</b>     | <b>668</b> | <b>614</b> | <b>502</b> |

**NOTA:** O nº de contratações para o quadro permanente inclui entradas diretas para o quadro permanente e passagens de contrato a termo para quadro permanente.

## Número de colaboradores por tipo de contrato e geografia

|                                  | 2013         |              |                 |              |                  | 2014          |              |                 |            |                  | Total      |               |
|----------------------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|------------------|---------------|--------------|-----------------|------------|------------------|------------|---------------|
|                                  | Portugal     | Espanha      | Resto da Europa | Brasil       | América do Norte | Portugal      | Espanha      | Resto da Europa | Brasil     | América do Norte |            |               |
| <b>Órgãos Sociais Executivos</b> | 31           | 1            | 0               | 23           | 0                | 55            | 32           | 1               | 0          | 19               | 0          | 52            |
| Homem                            | 30           | 1            |                 | 21           |                  | 52            | 31           | 1               |            | 19               |            | 51            |
| Mulher                           | 1            |              |                 | 2            |                  | 3             | 1            |                 |            |                  |            | 1             |
| <b>Quadro Permanente</b>         | 6.814        | 1.919        | 163             | 2.773        | 300              | 11.969        | 6.493        | 1.891           | 170        | 2.654            | 316        | 11.524        |
| Homem                            | 5.378        | 1.442        | 109             | 2.115        | 200              | 9.244         | 5.095        | 1.408           | 112        | 2.026            | 214        | 8.855         |
| Mulher                           | 1.436        | 477          | 54              | 658          | 100              | 2.725         | 1.398        | 483             | 58         | 628              | 102        | 2.669         |
| <b>Contratos a termo</b>         | 138          | 7            | 2               | 0            | 0                | 147           | 208          | 6               | 7          | 1                | 0          | 222           |
| Homem                            | 115          | 4            | 1               |              |                  | 120           | 185          | 6               | 4          | 1                |            | 196           |
| Mulher                           | 23           | 3            | 1               |              |                  | 27            | 23           |                 | 3          |                  |            | 26            |
| <b>Total</b>                     | <b>6.983</b> | <b>1.927</b> | <b>165</b>      | <b>2.796</b> | <b>300</b>       | <b>12.171</b> | <b>6.733</b> | <b>1.898</b>    | <b>177</b> | <b>2.674</b>     | <b>316</b> | <b>11.798</b> |

## Na vertente de Atração e Recrutamento, os principais objetivos para os próximos dois anos passam por:

Rever o processo de atratividade a nível global, assegurando uma maior integração e alinhamento entre geografias, com vista a consolidar a imagem do Grupo como empregador de referência;

Continuar a recrutar colaboradores para os seus quadros, através de um processo de recrutamento cada vez mais global, em estreito alinhamento com o crescimento dos diversos negócios e tendo em conta a renovação geracional a decorrer, assente no princípio de otimização e eficiência;

*Detalhe destes e de outros objetivos encontram-se no final do capítulo, a partir da página 71.*

## 2. DESENVOLVER

*Entendemos o desenvolvimento dos nossos colaboradores como um ciclo integrado, complexo e robusto, que começa no seu primeiro dia na Empresa e se energiza ao longo do tempo, com os inputs de um modelo avaliativo transparente. Contribuímos para a sua evolução profissional, através de uma abordagem focada na retenção do conhecimento crítico do nosso negócio e na criação de uma cultura de feedback e de desenvolvimento individual baseado na diversidade de experiências, que se operacionalizam em processos core sólidos e transversais.*

Para a EDP, o desenvolvimento do colaborador é um processo completo, que se inicia logo no primeiro dia da sua integração no Grupo, durante o qual as suas competências e capacidades se desenvolvem, não só através de formação mas através do acesso a experiências diversificadas, sob o acompanhamento atento e feedback continuado dos diferentes intervenientes organizacionais. Todo este processo é acompanhado por um constante mapeamento das áreas de conhecimento e do know-how crítico da organização, assegurando a constante transição de conhecimento.

| Acolhimento e Integração  | Formação e Capacitação   | Mobilidade  | Gestão do Conhecimento e Sucessão   |
|---|--|---|---|
| Apoiamos a integração dos novos colaboradores, garantindo o seu alinhamento desde o primeiro momento, com os Valores, Compromissos e Cultura do Grupo | Investimos numa cultura de permanente aprendizagem, individual e coletiva, e apostamos na qualificação e valorização pessoal e profissional dos seus colaboradores | Incorporamos e destacamos a mobilidade como um dos pilares essenciais para o desenvolvimento dos nossos colaboradores | Asseguramos a gestão e retenção do conhecimento crítico do nosso sector e gerimos de forma antecipada o planeamento e execução da sucessão no Grupo |

Em 2014 foram diversas as iniciativas que materializaram o compromisso da EDP para com o desenvolvimento dos seus colaboradores. Das diversas iniciativas realizadas destacam-se as seguintes:

- Formação e capacitação:**
  - Conceção da oferta formativa para Quadros Técnicos de acordo com as escolhas da Universidade EDP (UEDP) e lançamento dos primeiros cursos;
  - Lançamento de um programa formativo estratégico para a área comercial, envolvendo colaboradores de Portugal e Espanha. Foram realizadas mais de 240 sessões, resultando em mais de 19.000 horas de formação;
- Mobilidade:**
  - Aprovação do Programa Corporativo de Mobilidade, com o objetivo de fomentar a mobilidade no Grupo como uma forma primordial de desenvolvimento;
- Gestão do conhecimento e sucessão:**
  - Desenvolvimento da 4ª edição do Programa Valorizar a Experiência dirigido a colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade. Esta edição do Valorizar a Experiência teve a participação de 142 colaboradores e beneficiou cerca de 3.600 colaboradores através das iniciativas paralelas;
  - Implementação do Programa TOP, direcionado para a gestão do conhecimento crítico do negócio da Produção no Grupo.

## FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

A EDP sustenta a concretização da sua estratégia e a sua competitividade, numa cultura de permanente aprendizagem, individual e coletiva, e aposta na qualificação e valorização pessoal e profissional dos seus colaboradores.

A Universidade EDP é a estrutura criada para desenvolver as competências dos colaboradores, para facilitar a captação e partilha do conhecimento gerado dentro do Grupo e para assegurar que a empresa possui as capacidades necessárias para garantir a sustentabilidade dos negócios.

Constituída por sete escolas, duas das quais 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, a Universidade EDP é responsável pela definição e acompanhamento do Plano e Orçamento de Formação do Grupo EDP e pela coordenação das iniciativas de desenvolvimento de competências, e aquisição e retenção de conhecimento dos colaboradores do Grupo.

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 ações destinadas a responder a necessidades de desenvolvimento individual, identificadas durante o processo de Avaliação de Potencial e Desempenho.

## FORMAÇÃO

Em 2014, o volume de formação no Grupo EDP foi de aproximadamente 517 mil horas, correspondendo a um total de 144 mil participações em mais de quatro mil ações de formação. Este valor traduz um acréscimo de 25% face ao volume de formação realizado em 2013, fortemente influenciado pelo aumento verificado em Portugal.

De facto, em Portugal verificou-se um acréscimo significativo do volume de formação (+ 65 % face a 2013), atingindo cerca de 256 mil horas, que resultou, quer do desenvolvimento de iniciativas corporativas, quer do incremento das modalidades de formação à distância (*e-learning* e *blended*). Estas últimas representaram 17% (44 mil horas) do volume total de formação realizado em Portugal, justificando o incremento significativo de participações (acessos a conteúdos online).

Apesar de aparentemente o custo de formação indicar valores mais elevados face a 2013, tal deve-se ao novo modelo de custeio e *pricing* da formação, que junta numa mesma rubrica custos diretamente afetos à execução da formação e custos associados a serviços prestados pela Universidade EDP. No entanto se olharmos para este valor de forma desagregada, com a separação dos custos associados a serviços transversais prestados pela UEDP (3.198.340€) e custos diretamente associados à execução da formação (6.489.107€) verificamos um decréscimo no investimento de formação, traduzindo um aumento de eficiência verificado nesta atividade com o aumento do nº de horas por colaborador.

O volume médio de formação por colaborador no Grupo EDP subiu significativamente, atingindo 44 horas por colaborador (+33% face a 2013). O aumento no volume de formação teve particular relevância ao nível dos Quadros Técnicos, com um incremento de 79 mil horas (mais 38% face a 2013).

| Geografia       | Volume de Formação |                | Participações  |               | Ações de Formação |              | Investimento Direto (€) |                  |
|-----------------|--------------------|----------------|----------------|---------------|-------------------|--------------|-------------------------|------------------|
|                 | 2014               | 2013           | 2014           | 2013          | 2014              | 2013         | 2014                    | 2013             |
| Portugal        | 255.865            | 155.086        | 125.872        | 19.717        | 1.896             | 1.441        | 4.062.841               | 4.864.172        |
| Espanha         | 74.936             | 77.309         | 8.823          | 10.572        | 1.266             | 1.460        | 1.051.601               | 1.649.463        |
| Resto da Europa | 9.991              | 5.525          | 528            | 496           | 113               | 124          | 455.452                 | 204.059          |
| Brasil          | 169.233            | 170.509        | 6.578          | 6.317         | 717               | 841          | 731.069                 | 863.704          |
| EUA             | 6.635              | 2.304          | 2.284          | 665           | 251               | 87           | 188.144                 | 349.583          |
| <b>Total</b>    | <b>516.659</b>     | <b>410.734</b> | <b>144.085</b> | <b>37.767</b> | <b>4.243</b>      | <b>3.953</b> | <b>6.489.107</b>        | <b>7.930.981</b> |

| Nível de Qualificação | Volume de Formação (h/p) |                | Volume de Formação por Colaborador |             | Colaboradores Formados |               |
|-----------------------|--------------------------|----------------|------------------------------------|-------------|------------------------|---------------|
|                       | 2014                     | 2013           | 2014                               | 2013        | 2014                   | 2013          |
| Dirigentes            | 25.842                   | 24.371         | 37                                 | 31,2        | 647                    | 632           |
| Gestores              | 46.474                   | 40.444         | 65                                 | 49,9        | 823                    | 770           |
| Especialistas         | 155.979                  | 136.655        | 41,7                               | 38,6        | 3.211                  | 3.034         |
| Técnicos              | 288.365                  | 209.264        | 42,8                               | 29,4        | 6.476                  | 6.045         |
| <b>TOTAL</b>          | <b>516.659</b>           | <b>410.734</b> | <b>44</b>                          | <b>33,5</b> | <b>11.157</b>          | <b>10.481</b> |

### Percentagem de Colaboradores Formados

| 2014 | 2013   |
|------|--------|
| 95%  | 85,50% |

Verificou-se, ainda, um aumento significativo da população abrangida por ações de formação, com 95% dos colaboradores formados.

No que se refere às áreas formativas, verificou-se um predomínio da formação no domínio Técnico (68%), seguindo-se os domínios de Gestão (21%), Comportamental (7%) e Organizacional (4%).

| Domínio Formativo              | Área Formativa                               | Vol. de Formação (h/p) | Participações  | Ações de Formação |
|--------------------------------|--|------------------------|----------------|-------------------|
| COMPORTAMENTAL                 | Atendimento                                  | 56                     | 6              | 3                 |
|                                | Liderança                                    | 10.047                 | 1.158          | 91                |
|                                | Outras                                       | 1.783                  | 225            | 23                |
|                                | Relações interpessoais e liderança           | 23.957                 | 2.856          | 231               |
| <b>COMPORTAMENTAL Total</b>    |  | <b>35.843</b>          | <b>4.245</b>   | <b>348</b>        |
| GESTÃO                         | Comercial/Vendas                             | 22.580                 | 5.693          | 264               |
|                                | Finanças                                     | 7.369                  | 1.018          | 93                |
|                                | Gestão de pessoas                            | 7.815                  | 2.272          | 83                |
|                                | Gestão de projetos                           | 5.725                  | 394            | 50                |
|                                | Gestão geral e formação avançada             | 23.580                 | 328            | 210               |
|                                | Inovação                                     | 76                     | 6              | 3                 |
|                                | Logística e compras                          | 1.223                  | 248            | 25                |
|                                | Marketing                                    | 531                    | 50             | 8                 |
|                                | Negócio de energia                           | 23.460                 | 2.959          | 176               |
|                                | Outras                                       | 16.140                 | 2.084          | 120               |
|                                | Sistemas de planeamento e controlo de gestão | 827                    | 74             | 15                |
|                                | <b>GESTÃO Total</b>                          |                        | <b>109.324</b> | <b>15.126</b>     |
| ORGANIZACIONAL                 | Ambiente                                     | 5.009                  | 1.602          | 109               |
|                                | Desenvolvimento sustentável                  | 912                    | 88             | 11                |
|                                | Ética  | 7.310                  | 5.126          | 19                |
|                                | Outras                                       | 2.631                  | 3.605          | 34                |
|                                | Projeto/Cultura de empresa                   | 3.755                  | 738            | 51                |
|                                | Qualidade                                    | 2.245                  | 281            | 54                |
| <b>ORGANIZACIONAL Total</b>    |  | <b>21.861</b>          | <b>11.440</b>  | <b>278</b>        |
| TÉCNICA                        | Civil  | 648                    | 46             | 21                |
|                                | Desenho técnico                              | 608                    | 24             | 9                 |
|                                | Eletrotecnia e eletrónica                    | 32.138                 | 877            | 100               |
|                                | Gás  | 1.594                  | 186            | 32                |
|                                | Línguas                                      | 32.124                 | 1.135          | 226               |
|                                | Manutenção Sistemas/Equipamentos             | 5.882                  | 554            | 75                |
|                                | Mecânica                                     | 790                    | 39             | 8                 |
|                                | Outras                                       | 53.120                 | 1.931          | 234               |
|                                | Prevenção e segurança                        | 69.642                 | 14.253         | 823               |
|                                | Produção                                     | 15.075                 | 1.303          | 140               |
|                                | Redes de distribuição de energia eléctrica   | 67.133                 | 3.419          | 241               |
|                                | Secretariado                                 | 356                    | 24             | 10                |
|                                | Sistemas de informação                       | 67.323                 | 88.617         | 572               |
| Técnicas de inspeção e ensaios | 3.199  | 866                    | 79             |                   |
| <b>TÉCNICA Total</b>           |  | <b>349.631</b>         | <b>113.274</b> | <b>2.570</b>      |
| <b>TOTAL</b>                   |  | <b>516.659</b>         | <b>144.085</b> | <b>4.243</b>      |

Em paralelo com a preparação do alargamento da oferta formativa para Quadros Técnicos, prosseguiu em 2014 a realização de ações no âmbito dos programas formativos das escolas da Universidade EDP.

| Escola                                 | Volume de Formação (hp) | Participações |
|--|-------------------------|---------------|
| Escola de Desenvolvimento de Diretivos | 12.061                  | 2.224         |
| Escola EDP                             | 24.081                  | 6.873         |
| Escola de Produção                     | 11.542                  | 890           |
| Escola de Distribuição                 | 12.886                  | 1.651         |
| Escola de Gás                          | 1.303                   | 133           |
| Escola de Renováveis                   | 7.049                   | 687           |
| Escola Comercial                       | 3.640                   | 312           |
| <b>Total</b>                           | <b>72.562</b>           | <b>12.770</b> |

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

Ao longo do ano 2014, 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, e, simultaneamente, promovendo o aumento do volume de formação e a redução dos respetivos custos.

## ESCOLAS EM DESTAQUE EM 2014

### ESCOLA DE DISTRIBUIÇÃO

No âmbito da renovação geracional que tem vindo a operar-se na EDP Distribuição, tornou-se imperativo apostar forte na formação técnica e comportamental, de acordo com as políticas de ética e prevenção e segurança definidas pelo Grupo EDP, com vista a desenvolver níveis de competência que sustentem um patamar de excelência na atividade a desempenhar. Neste contexto, nos dois últimos anos foram formados 123 alunos, a que correspondeu, em 2014, um volume de formação superior a 63 mil horas por pessoa.

Este tipo de formação tem vindo a ser gradualmente integrado na oferta formativa da Escola de Distribuição. Ainda em 2014, e introduzindo novas metodologias formativas na Escola de Distribuição, arrancaram dois projetos dirigidos a Quadros Técnicos:

#### Gestão de Ativos

Por forma a cumprir o objetivo de garantir a aquisição de conhecimentos dos conceitos e das terminologias utilizadas na gestão de ativos técnicos, com foco na aplicação dos conceitos de análise de riscos e da sua mitigação, dadas as especificidades da população e a sua dimensão (2.500 colaboradores), em 2014 iniciou-se o desenvolvimento do primeiro curso em formato *e-learning*. Prevê-se que a oferta formativa da Escola de Distribuição para os Quadros Técnicos venha a ser realizada em 2015.

#### Sensibilização Ambiental ao Sistema de Gestão Ambiental da EDP Distribuição

A Direção de Ambiente, Sustentabilidade e Continuidade do Negócio da EDP Distribuição solicitou apoio para, de forma expedita e não presencial, formar cerca de 200 colaboradores que laboram em regime de turnos. Foi, assim, necessário estudar um método alternativo à formação em formato presencial, económico e com um período de implementação reduzido. Optou-se, então, pela aplicação da metodologia Rapid Learning, modelo de criação, produção e disseminação de conteúdos importantes, de forma rápida, que permitiu aumentar a capacidade de resposta às necessidades de formação, mantendo a sua eficácia e o enfoque no método de ensino.

## ESCOLA EDP

Atualmente, o foco da Escola EDP consiste em transmitir a todos os colaboradores do Grupo os conceitos de importância transversal, em temas como Negócio da Energia, Finanças Empresariais e Regulação. Em 2014, foram envolvidos nestes cursos 522 colaboradores na EDP (Portugal e Espanha), num total de 8,5 mil horas.

Esta dedicação a temas considerados universais tem dado à Escola EDP um papel fundamental na formação de novos colaboradores no âmbito de vários programas, entre os quais o programa de Acolhimento e Integração, que em 2014 envolveu 131 participantes, correspondente a um volume de 2.631 horas.

Destaca-se o esforço desenvolvido na reestruturação deste programa, que alargou a sua abrangência para acolher, em 2015, os colaboradores com contratos de estágio e a termo.

## ESCOLA DE DESENVOLVIMENTO DE DIRETIVOS

Com foco no desenvolvimento de competências de lideranças e gestão, prioridades para o Grupo, em 2014, a Escola de Desenvolvimento de Diretivos assegurou a implementação de um conjunto de programas formativos, que representou cerca de 12 mil horas de formação. Este foi o ano em que se repensou as necessidades ao nível da formação de lideranças para os diversos níveis organizacionais. Este foi ainda o ano em que se implementou a 2ª edição do Lead Now Program, programa dirigido a novas lideranças. A aposta em programas desta natureza surge num momento de grande necessidade de formação e preparação das novas lideranças, com a passagem à reforma de muitos colaboradores.

Como complemento às ações de desenvolvimento interno, a EDP tem nas diferentes geografias parcerias com instituições de referência do setor, visando a qualificação e certificação dos seus profissionais. São exemplo disso a AQTSE (Associação para a Qualificação Técnica do Sector Energético), em Portugal, e o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) no Brasil.

## INICIATIVAS EM DESTAQUE EM 2014

No ano 2014, a Universidade EDP desenvolveu um programa formativo estratégico para a área Comercial: o Cliente EDP 365. Esta formação teve como objetivo dotar todos os colaboradores da visão do cliente, preparando-os para responder às dúvidas recorrentes da comercialização de energia.

Em mais de 240 sessões, os colaboradores EDP ficaram a conhecer a evolução do mercado livre de energia e foram desafiados a responder a dúvidas colocadas por clientes. Este projeto resultou em 17 mil horas de formação e abrangeu mais de 4.800 colaboradores.

Em 2015, está previsto a realização de 30 sessões em Portugal, e 80 em Espanha. Para o sucesso do Cliente EDP 365, contribuíram os 100 formadores envolvidos, todos eles especialistas de Negócio (Conselho de Administração, diretores e gestores de Área), que ajudaram a dinamizar as sessões partilhando os seus conhecimentos.

Por forma a ajustar a formação às exigências regulatórias, a Universidade EDP criou dois programas separados e com conteúdos distintos para os colaboradores do operador de rede da Distribuição e para os colaboradores de outras empresas.

Este investimento produziu, desde logo, retorno para o Negócio, comprovado pelo facto de a linha de apoio comercial para familiares e amigos ter registado um aumento significativo ao longo do ano, chegando a dezembro de 2014 com mais de 250 chamadas.

## MOBILIDADE

Em 2014, uma das principais iniciativas da área de Recursos Humanos foi o desenvolvimento do Programa Corporativo de Mobilidade Interna à escala global, planeado e intimamente ligado ao desenvolvimento e evolução dos colaboradores.

Os objetivos deste programa são:

- ☒ Reforçar a cultura e a partilha de conhecimento ao promover a interação entre colaboradores com experiências e backgrounds distintos;
- ☒ Aumentar a satisfação e a produtividade;
- ☒ Valorizar o colaborador e reforçar as suas competências, preparando-o para assumir novos desafios e responsabilidades;
- ☒ Otimizar custos com recrutamento externo e minimizar riscos de integração.

No seguimento da aprovação da Política e Programa de Mobilidade Interna, foi planeado um conjunto de iniciativas que englobaram programas de mobilidade interna de curto e longo prazo, e envolveram todas as geografias a serem desenvolvidas no ano de 2015.

Em 2014, um total de 808 colaboradores integrou este programa de mobilidade, o que representou uma percentagem de 6,8%, ligeiramente abaixo dos 823 verificados em 2013.

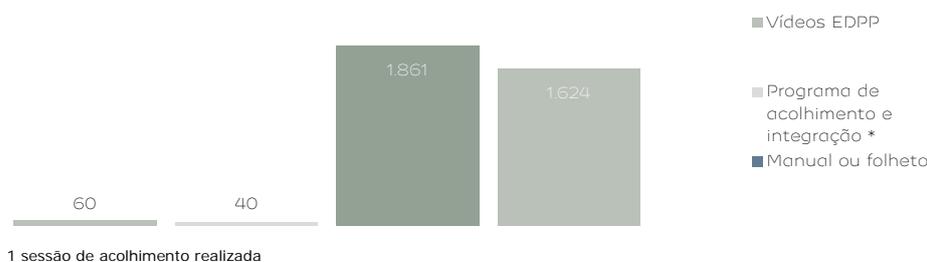
## GESTÃO DO CONHECIMENTO

A preocupação do Grupo EDP passa não só por formar e dar competências aos seus colaboradores numa área tão especializada como é o setor energético, mas também por garantir uma sistematização e gestão de todo o conhecimento da e na Empresa. Nesse sentido, a criação da Universidade EDP foi um marco histórico, com o desenvolvimento e sistematização de conteúdos e programa globais que mapeiam áreas-chave de conhecimento e o colocam à disposição da Empresa.

Em 2014, foi dado mais um passo nesse sentido, com a implementação de um novo sistema para o serviço de documentação da UEDP (Biblioteca Online), que, além da atualização tecnológica, traduz uma alteração na natureza do próprio serviço, que passa a estar mais focado na disponibilização de informação em áreas de conhecimento críticas para o negócio da EDP e na resposta às necessidades do utilizador. O lançamento desta nova plataforma de suporte à gestão do conhecimento no Grupo EDP está previsto para o primeiro trimestre de 2015.

Para complementar o trabalho já desenvolvido, e porque o Grupo atravessa um momento de renovação geracional, com mais de 2.000 colaboradores a passarem à reforma nos próximos cinco anos, sobretudo na Península Ibérica, a EDP tem vindo a valorizar e a reconhecer o conhecimento e a experiência dos seus colaboradores mais experientes, desde 2010, potenciando mecanismos de transmissão de conhecimento crítico.

### Mais de 3.600 destinatários destas iniciativas



O Programa Valorizar a Experiência dirige-se a colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade e tem como objetivos:

- ☒ Realçar a experiência e conhecimento existente no Grupo EDP e associar a partilha à motivação individual;
- ☒ Dinamizar a transferência do conhecimento e da experiência ao serviço do negócio da EDP;
  - ☒ Reconhecer os colaboradores através da importância que possuem na gestão do conhecimento adquirido;
  - ☒ Colocar o conhecimento e experiência de cada um ao serviço da valorização de todos.

A 4ª edição do Programa Valorizar a Experiência iniciou-se em fevereiro de 2014 e envolveu 142 participantes. Os projetos de partilha desenvolvidos por este universo, quer na realização de sessões de formação, quer na elaboração de documentação técnica, beneficiaram mais de 3.600 colaboradores do Grupo EDP.

Desde a 1ª Edição já participaram no programa mais de 1.000 colaboradores.

## GESTÃO DO CONHECIMENTO NO MAIOR NEGÓCIO DE PRODUÇÃO DO GRUPO

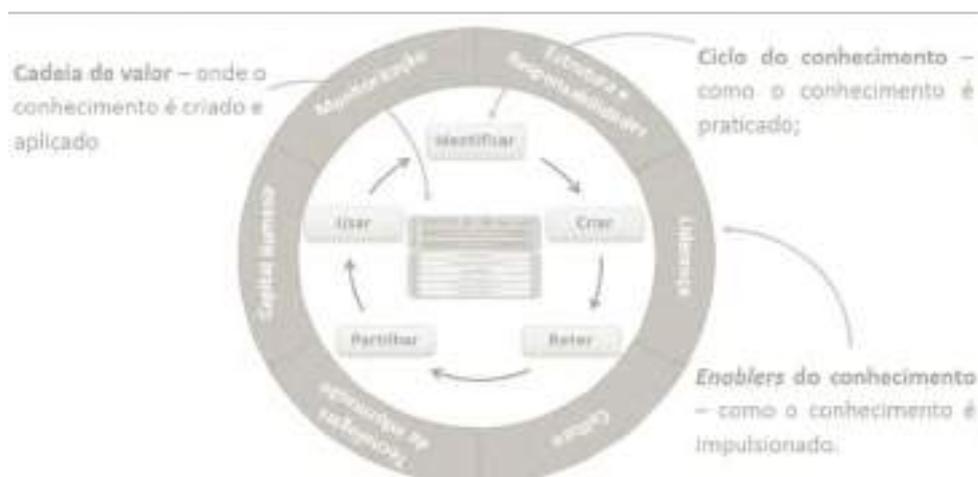
Em 2012, iniciou-se um processo de mudança na EDP Produção (EDPP) - a maior empresa da área de Produção de energia elétrica do Grupo, com cerca de 1.100 colaboradores em 2014 (quase 10% do total) -, que pretendeu ser uma verdadeira transformação organizacional. Este processo revolucionário, designado por Projeto TOP - Transformação Organizacional da Produção, foi desenvolvido entre 2012 e 2014. Ainda que algumas das iniciativas se mantenham em curso, e tenham já sido assimiladas nas atividades da Empresa e dinamizadas pelas próprias unidades organizativas que por elas ficaram responsáveis.

O Projeto TOP foi assumido como um desígnio de mudança coletivo, em resposta aos desafios relacionados com o contexto atual e futuro: consumos de energia elétrica em queda na Península Ibérica, grandes obras de construção de centrais hídricas a terminar maioritariamente até 2015, a expectável diminuição da utilização de centrais térmicas e, internamente, uma força de trabalho envelhecida.

Esta nova realidade, alicerçada na sua história, na sua dimensão e no seu capital humano, impeliu a EDP Produção a assumir-se como centro de competências do Grupo EDP para a produção de eletricidade (não intermitente), intervindo ativamente no apoio à internacionalização do Grupo.

O projeto estratégico TOP Conhecimento nasceu com o objetivo de atuar no imediato sobre a potencial perda de conhecimento crítico face à saída de parte significativa da sua força de trabalho, pela sua elevada senioridade, e também de estruturar e implementar um Modelo de Governo para a Gestão do Conhecimento, alicerçado na sua Missão e com uma abordagem integrada para a criação, partilha e utilização do conhecimento, contribuindo para a criação de valor nas atividades que desenvolve.

### Modelo de Governo da Gestão do Conhecimento na EDP Produção



No âmbito do **TOP Conhecimento**, foram desenvolvidas várias iniciativas, sendo de destacar, pela sua urgência, o **Mapeamento do Conhecimento Crítico**, com a consequente elaboração dos **Planos de Transmissão do Conhecimento**.

No seguimento deste mapeamento, foi também possível identificar alguns *gaps* de conhecimento, principalmente na área da formação de Quadros Técnicos Não Licenciados, pelo que em conjunto com a Universidade EDP, foram delineadas as ações de formação necessárias e realizados dois cursos piloto durante os anos de 2013 e 2014 (abrangendo cerca de 50 colaboradores). O sucesso destas ações permitiu o lançamento do Programa Para Quadros Técnicos na Escola da Produção, cuja 1ª turma terá início no ano de letivo de 2015.

Outra iniciativa a destacar pela sua complexidade e pela forma como se enquadra na execução da missão da Empresa foi a criação do **Centro de Competências da Produção**.

Sob a égide do TOP Conhecimento, e com o objetivo de promover a mudança para uma cultura de partilha e colaboração, foram realizadas várias iniciativas transversais, que abrangeram uma vasta população de colaboradores da EDP Produção e que contaram com a participação da EDP Espanha e EDP Brasil.

Dessas iniciativas, as que tiveram maior impacto foram:

- ✚ **Estudos de Caso:** Análise de casos práticos por parte de equipas de três elementos provenientes de áreas funcionais e/ou geografias diferentes, com o objetivo de desenvolver competências e partilhar conhecimentos. A 1ª edição desenvolveu-se em 2014, e abrangeu diretamente **30 colaboradores**, que estudaram dez temas previamente selecionados através de votação na Intranet. Esta primeira edição culminou com uma sessão pública de apresentação dos casos, perante uma audiência de cerca de **150 pessoas**, e com a publicação em livro e divulgação destes dez estudos de caso.
- ✚ **Sessões EDPartilha “À conversa com...”:** Conversas informais habitualmente com três oradores, sendo pelo menos um deles membro do Conselho de Administração, que partilharam os seus pontos de vista sobre um tema em concreto, com base na sua experiência, respondendo a perguntas da audiência.

Em 2014 foram realizadas sete sessões, subordinadas a temas considerados críticos para o negócio da EDPP, que contaram com a participação presencial de cerca de 250 colaboradores e 675 através de videoconferência.

#### NA VERTENTE DESENVOLVIMENTO, OS PRINCIPAIS OBJETIVOS PARA OS PRÓXIMOS DOIS ANOS PASSAM POR:

Rever o atual Modelo de Competências do Grupo EDP em linha com os desafios do negócio;

Continuar o processo de implementação gradual da oferta formativa para Quadros Técnicos no âmbito das Escolas da Universidade EDP;

Ter uma oferta que cubra todas as geografias em que a EDP está presente (prossequindo com o desenvolvimento da UEDP Brasil);

Consolidar a oferta formativa para todos os níveis de Liderança do Grupo EDP;

Implementar as iniciativas definidas ao nível do Projeto Corporativo de Mobilidade em todas as geografias do Grupo;

Lançar um projeto de Gestão do Conhecimento que numa primeira fase passará pelo diagnóstico das práticas de gestão do conhecimento no Grupo EDP e proposta de desenvolvimento de um projeto específico nesta área.

*Detalhe destes e de outros objetivos encontram-se no final do capítulo, a partir da página 69.*

### 3. RECONHECER E RECOMPENSAR

*Acreditamos que as nossas políticas de reconhecimento e recompensa exercem um papel fundamental na atração 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 atuamos, e nos destaquem enquanto player manifestamente competitivo.*

O Grupo EDP considera que a remuneração do trabalho, mais do que um simples cálculo matemático em função do cargo exercido ou das horas de trabalho efetuadas, é uma forma de premiar o conhecimento, as competências, o desempenho e a energia dos colaboradores. Daí que o sistema de compensações e benefícios reflita os valores e a cultura da EDP, na procura de uma melhoria continuada, sem deixar de respeitar 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 da competitividade externa, ou seja, a diferenciação pelo binómio contribuição/retribuição, não perdendo de vista a manutenção de uma posição de referência de mercado em termos de política remuneratória alinhada com as melhores práticas. Todos os colaboradores estão posicionados numa determinada banda salarial, sendo as regras de progressão e promoção na carreira profissional do conhecimento global e consagrados no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) quando aplicável.

Com o foco no reconhecimento e no modo como este é compensado, destaca-se a existência dos Prémios de Distribuição de Resultados, anuais, Prémios de Mérito e de Reconhecimento pontuais.

A EDP valoriza a capacidade de iniciativa, o mérito, o empenhamento e a superação de objetivos dos seus colaboradores, e dá especial atenção à forma de compensar esse dinamismo individual e coletivo. O sucesso do Grupo passa pelas suas pessoas e a sua satisfação depende necessariamente da maneira como a Empresa reconhece a performance de cada colaborador.

Em 2014, registou-se um aumento global remuneratório no Grupo EDP de 1%. O aumento da tabela salarial negociada com os sindicatos, quando aplicável, foi de 1,17% em Portugal, entre 2% e 1,83% em Espanha, 6,59% no Brasil e 3,23% nos Estados Unidos. As restantes variações face aos valores apresentados nos quadros anexos devem-se a evoluções de carreira através de promoções por mérito e rotação das chefias intermédias, bem como a outros efeitos decorrentes das entradas e saídas de colaboradores.

| Geografia/Género | 2013         |              |              | 2014         |              |              | Variação em % em 2014 |             |              |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------|-------------|--------------|
|                  | Masculino    | Feminino     | Total        | Masculino    | Feminino     | Total        | Masculino             | Feminino    | Total        |
| Portugal         | 3.010        | 3.118        | <b>3.033</b> | 3.076        | 3.216        | <b>3.105</b> | 2,2%                  | 3,1%        | <b>2,4%</b>  |
| Espanha          | 4.463        | 3.763        | <b>4.289</b> | 4.465        | 3.850        | <b>4.309</b> | 0,0%                  | 2,3%        | <b>0,5%</b>  |
| Resto da Europa  | 4.399        | 3.044        | <b>3.948</b> | 4.353        | 3.123        | <b>3.929</b> | -1,0%                 | 2,6%        | <b>-0,5%</b> |
| Brasil           | 1.833        | 1.912        | <b>1.852</b> | 1.735        | 1.764        | <b>1.742</b> | -5,3%                 | -7,7%       | <b>-5,9%</b> |
| América do Norte | 6.475        | 5.114        | <b>6.021</b> | 6.505        | 5.285        | <b>6.111</b> | 0,5%                  | 3,4%        | <b>1,5%</b>  |
| <b>Total</b>     | <b>3.058</b> | <b>3.012</b> | <b>3.047</b> | <b>3.088</b> | <b>3.068</b> | <b>3.083</b> | <b>1,0%</b>           | <b>1,8%</b> | <b>1,2%</b>  |

**NOTA:** Foi corrigida a remuneração de Espanha em 2013 e consequentemente a global face ao que estava no RS 2013.

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 9% face a 2013.

De referir que, de uma forma global, registou-se um maior aumento das remunerações no género feminino, que se traduziu numa redução do rácio salarial entre géneros (Homem/Mulher) de 1,02, em 2013, para 1,01, em 2014.

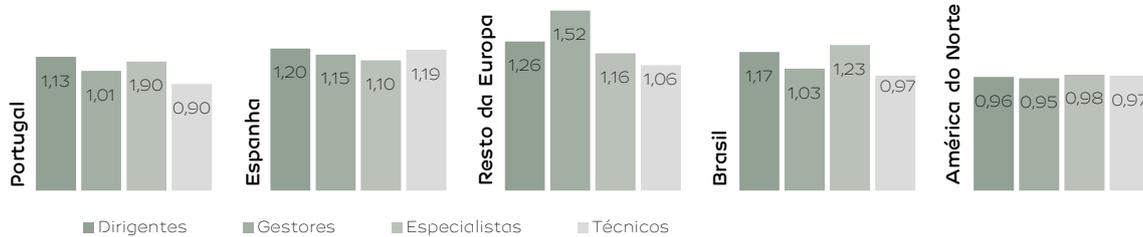
## Rácio salarial por género (H/M) por categoria profissional e geografia

| Categoria Profissional/Geografia                  | 2013        |             |                 |             |                  | Total       |
|---|-------------|-------------|-----------------|-------------|------------------|-------------|
|   | Portugal    | Espanha     | Resto da Europa | Brasil      | América do Norte |             |
| <b>Rácio salarial por género (H/M)</b>            | <b>0,97</b> | <b>1,19</b> | <b>1,45</b>     | <b>0,96</b> | <b>1,27</b>      | <b>1,02</b> |
| Dirigentes  | 1,10        | 1,18        | 1,18            | 0,99        | 0,97             | <b>1,09</b> |
| Gestores  | 1,01        | 1,15        | 1,30            | 0,94        | 0,99             | <b>1,06</b> |
| Especialistas                                     | 1,09        | 1,12        | 1,12            | 1,23        | 1,04             | <b>1,15</b> |
| Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos | 0,92        | 1,23        | 1,04            | 1,03        | 0,94             | <b>0,95</b> |

**NOTA:** Foi corrigido o rácio salarial de Espanha em 2013 e consequentemente o global face ao que estava no Relatório Social 2013.

| Categoria Profissional/Geografia                  | 2014        |             |                 |             |                  | Total       |
|---|-------------|-------------|-----------------|-------------|------------------|-------------|
|   | Portugal    | Espanha     | Resto da Europa | Brasil      | América do Norte |             |
| <b>Rácio salarial por género (H/M)</b>            | <b>0,96</b> | <b>1,16</b> | <b>1,39</b>     | <b>1,00</b> | <b>1,23</b>      | <b>1,01</b> |
| Dirigentes  | 1,13        | 1,20        | 1,26            | 1,35        | 0,96             | <b>1,16</b> |
| Gestores  | 1,01        | 1,15        | 1,52            | 1,04        | 0,95             | <b>1,06</b> |
| Especialistas                                     | 1,09        | 1,10        | 1,16            | 1,22        | 0,98             | <b>1,14</b> |
| Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos | 0,90        | 1,19        | 1,06            | 0,97        | 0,97             | <b>0,92</b> |

## Rácio entre o salário mínimo praticado pela empresa e o respetivo salário mínimo nacional



Relativamente ao rácio entre o salário mínimo praticado pela EDP em cada geografia face ao respetivo salário mínimo nacional, verificámos em 2014 um ligeiro aumento em Portugal, originado por uma revisão em alta da grelha salarial, que entrou em vigor no âmbito do novo ACT, enquanto em Espanha se verificou a situação inversa. A grelha salarial de uma das empresas da EDP em Espanha que entrou em vigor em 2014, também no âmbito de um novo acordo coletivo, foi revista em baixa, sendo que houve contratações de colaboradores com um nível salarial inferior ao mínimo existente.

Relativamente ao Brasil e aos Estados Unidos, o rácio manteve-se constante.

**Relação entre o menor salário pago e o salário mínimo por geografia**

| Salário Mínimo EDP/Salário Mínimo Nacional | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------|------|------|
| Portugal                                   | 1,4  | 1,4  | 1,5  |
| Espanha                                    | 2,0  | 2,0  | 1,4  |
| Brasil                                     | 1,6  | 1,3  | 1,3  |
| América do Norte                           | 1,7  | 2,0  | 1,9  |

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 atuação 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 | 2013      |           |             |               | 2014      |          |             |               |
|---|-----------|-----------|-------------|---------------|-----------|----------|-------------|---------------|
|   | Portugal  | Espanha   | Brasil      | América Norte | Portugal  | Espanha  | Brasil      | América Norte |
| Colaborador mais bem pago               | 238.000 € | 284.250 € | R\$ 876.781 | 366.898 USD   | 238.000 € | 284.250  | R\$ 899.775 | 366.898 USD   |
| Restantes colaboradores                 | 238.000 € | 51.352 €  | R\$ 63.429  | 95.170 USD    | 37.233 €  | 51.585 € | R\$ 64.945  | 96.582 USD    |
| Rácio entre ambos                       | 6,5       | 5,5       | 13,8        | 3,9           | 6,4       | 5,5      | 13,9        | 3,8           |

Relativamente à proporção entre os aumentos percentuais remuneratórios entre ambos, verificou-se que apenas no Brasil, a remuneração do colaborador mais bem pago aumentou em 2014. Por conseguinte, o rácio nas restantes geografias é 0 o que significa que houve uma aproximação salarial em 2014.

**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 | 2014     |         |        |               |
|--|----------|---------|--------|---------------|
|  | Portugal | Espanha | Brasil | América Norte |
| Colaborador mais bem pago                    | 0,0%     | 0,0%    | 2,6%   | 0,0%          |
| Restantes colaboradores                      | 2,4%     | 0,5%    | 2,4%   | 1,5%          |
| Rácio entre ambos                            | 0,0      | 0,0     | 1,1    | 0,0           |

Na EDP a prática de compensações reconhece os diversos contributos, através da adoção de critérios que visam enaltecere o valor estratégico dos colaboradores para a Empresa.

A Empresa posiciona-se ao nível das melhores práticas do mercado, por forma a integrar diversos níveis de reconhecimento, através de compensações pecuniárias:

**Remuneração fixa permanente**, composta pela remuneração normal regular, atribuída como contrapartida do trabalho contratado; subsídios e prémios de carácter regular, dependentes do trabalho efetivo 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 atividades e chefias funcionais;

**Remuneração variável**, na qual se inclui a distribuição de resultados e prémios extraordinários e/ou ocasionais por desempenho individual ou de grupo;

A gestão de potencial e de desempenho no Grupo EDP tem como objetivo alinhar os colaboradores com a estratégia de criação de valor do Grupo, cujo processo é aplicado a todos os colaboradores, nos países onde a Empresa tem presença.

O processo de Avaliação de Potencial e de Desempenho (APD) realiza-se em duas fases: a primeira, realizada no 4.º trimestre de cada ano, dedicada à avaliação do potencial, ou seja às competências dos colaboradores, e uma segunda, realizada no primeiro trimestre do ano seguinte, relativa ao apuramento de resultados do ano anterior, focada na avaliação de desempenho, isto é, na análise do grau de cumprimento dos objetivos (KPI).

Em 2014, o processo APD abrangeu 11.182 colaboradores do quadro permanente do Grupo, que corresponde a 95% do total, dos quais:

Colaboradores avaliados a 360º: 1.109

Colaboradores avaliados a 270º: 6.188

Colaboradores avaliados a 180º: 3.885

## BENEFÍCIOS

Todos os colaboradores do Grupo EDP, em todas as geografias, usufruem de sistemas de proteção 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 Coletivo anteriormente assinado em 2000, 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 atual ACT e que continuam a beneficiar de um plano de benefícios definido.

Os montantes seguidamente apresentados traduzem não só os benefícios sociais reportados no relatório e contas como também outros benefícios complementares atribuídos aos colaboradores.

### Benefícios sociais

|  | 2013              |                   |                 |                   |                  | América do Norte   | GRUPO EDP |
|--|-------------------|-------------------|-----------------|-------------------|------------------|--------------------|-----------|
|  | Portugal          | Espanha           | Resto da Europa | Brasil            |                  |                    |           |
| Seguro de Vida, Acidentes Pessoais e Saúde | 27.452.561        | 932.691           | 230.314         | 13.955.408        | 2.552.701        | <b>45.123.676</b>  |           |
| Fundo de Pensões                           | 39.570.581        | 7.453.485         | 228.889         | 8.950.517         | 1.441.941        | <b>57.645.412</b>  |           |
| Creche e escolas                           | 2.484.110         | 83.488            | 7.854           | 539.587           | 0                | <b>3.115.039</b>   |           |
| Colónias de Férias                         | 570.813           | 169.862           | 0               | 0                 | 0                | <b>740.675</b>     |           |
| Subsídio de Morte e Funeral                | 4.000.122         | 0                 | 0               | 0                 | 0                | <b>4.000.122</b>   |           |
| Prémios de Antiguidade                     | 223.405           | 0                 | 0               | 0                 | 0                | <b>223.405</b>     |           |
| Prémio de Passagem à Reforma               | 1.261.744         | 0                 | 0               | 0                 | 0                | <b>1.261.744</b>   |           |
| Subsídios para Atividades Socioculturais   | 811.522           | 19.529            | 0               | 0                 | 0                | <b>831.051</b>     |           |
| Fornecimento Energia a Preços Reduzidos    | 5.910.213         | 1.387.148         | 0               | 0                 | 0                | <b>7.297.362</b>   |           |
| Outros                                     | 627.452           | 329.778           | 6.936           | 727.725           | 0                | <b>1.691.891</b>   |           |
| <b>Total</b>                               | <b>82.912.523</b> | <b>10.375.981</b> | <b>473.993</b>  | <b>24.173.237</b> | <b>3.994.642</b> | <b>121.930.376</b> |           |

|  | 2014              |                  |                 |                   |                  | América do Norte   | GRUPO EDP |
|--|-------------------|------------------|-----------------|-------------------|------------------|--------------------|-----------|
|  | Portugal          | Espanha          | Resto da Europa | Brasil            |                  |                    |           |
| Seguro de Vida, Acidentes Pessoais e Saúde | 26.824.396        | 1.124.301        | 174.665         | 8.639.653         | 2.559.795        | <b>39.322.811</b>  |           |
| Fundo de Pensões                           | 38.707.361        | 5.672.523        | 322.868         | 3.355.877         | 1.529.666        | <b>49.588.295</b>  |           |
| Creche e escolas                           | 2.334.648         | 96.546           | 7.266           | 446.148           | 0                | <b>2.884.609</b>   |           |
| Colónias de Férias                         | 561.522           | 120.000          | 0               | 0                 | 0                | <b>681.522</b>     |           |
| Subsídio de Morte e Funeral                | 4.204.871         | 0                | 0               | 0                 | 0                | <b>4.204.871</b>   |           |
| Prémios de Antiguidade                     | 96.366            | 0                | 0               | 0                 | 0                | <b>96.366</b>      |           |
| Prémio de Passagem à Reforma               | 1.598.205         | 0                | 0               | 0                 | 0                | <b>1.598.205</b>   |           |
| Subsídios para Atividades Socioculturais   | 1.063.050         | 0                | 0               | 0                 | 0                | <b>1.063.050</b>   |           |
| Fornecimento Energia a Preços Reduzidos    | 4.063.370         | 1.228.955        | 0               | 0                 | 0                | <b>5.292.325</b>   |           |
| Outros                                     | 620.322           | 503.941          | 11.116          | 541.760           | 6.774            | <b>1.683.912</b>   |           |
| <b>Total</b>                               | <b>80.074.109</b> | <b>8.746.266</b> | <b>515.915</b>  | <b>12.983.439</b> | <b>4.096.235</b> | <b>106.415.965</b> |           |

A parentalidade, mais do que um benefício é um direito e, como tal, é respeitada e incentivada na EDP.

Em 2014, à semelhança do ano anterior, a quase totalidade dos colaboradores abrangidos por esse direito, usufruiu da licença de parentalidade. As duas únicas situações de não gozo da licença de parentalidade em 2014 registaram-se em Portugal: num dos casos o trabalhador em causa já se encontrava de baixa médica quando foi pai, no outro foi o próprio que decidiu não recorrer a esse benefício.

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 97%, em 2013, para 98%, em 2014. Esta taxa de retenção é medida pela proporção dos trabalhadores que saíram do Grupo em 2014 e que tinham gozado licenças de parentalidade nos últimos dois anos.

## Indicadores de Parentalidade

|   | 2013     |         |                 |        |                  | GRUPO EDP  |
|---|----------|---------|-----------------|--------|------------------|------------|
|   | Portugal | Espanha | Resto da Europa | Brasil | América do Norte |            |
| <b>Número de colaboradores com direito a licença de parentalidade</b>   | 113      | 87      | 10              | 56     | 24               | <b>290</b> |
| Masculino   | 86       | 52      | 5               | 38     | 18               | <b>199</b> |
| Feminino  | 27       | 35      | 5               | 18     | 6                | <b>91</b>  |
| <b>Número de colaboradores que gozaram licença de parentalidade</b>   | 112      | 85      | 10              | 56     | 24               | <b>287</b> |
| Masculino   | 85       | 50      | 5               | 38     | 18               | <b>196</b> |
| Feminino  | 27       | 35      | 5               | 18     | 6                | <b>91</b>  |
| <b>Número de colaboradores que saíram da empresa no período reportado por motivo de despedimento que gozaram licenças de parentalidade nos últimos 2 anos</b> | 0        | 0       | 1               | 9      | 0                | <b>10</b>  |
| Masculino   | 0        | 0       | 0               | 4      | 0                | <b>4</b>   |
| Feminino  | 0        | 0       | 1               | 5      | 0                | <b>6</b>   |
| <b>Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade</b>  | 100%     | 100%    | 90%             | 84%    | 100%             | <b>97%</b> |
| Masculino   | 100%     | 100%    | 100%            | 89%    | 100%             | <b>98%</b> |
| Feminino  | 100%     | 100%    | 80%             | 72%    | 100%             | <b>93%</b> |

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

## BENEFÍCIOS PARA UMA SAÚDE MELHOR

A aposta na saúde tem sido mantida e desenvolvida pela EDP ao longo dos anos, e tornou-se desde há muito uma das preocupações centrais do Grupo.

A Sávica - Medicina Apoiada S.A., detida a 100% pelo Grupo EDP, responsável pela aplicação do Plano de saúde EDP que cobre cerca de 44.000 utentes, entre efetivos, reformados e pensionistas.

Esta empresa mantém até hoje um acordo de cooperação com o Ministério da Saúde, através do qual acaba por aliviar as listas de espera das consultas de clínica geral e as consultas de especialidade médico-cirúrgicas dos centros de saúde do SNS, e das cirurgias, como por exemplo as cirurgias vasculares (varizes), oftálmicas (cataratas), ortopédicas (próteses da anca), entre outras.

Esta complementaridade permite, ainda, à Sávica prestar uma assistência mais célere aos trabalhadores integrados no Acordo Coletivo de Trabalhadores (ACT) do Grupo, e a todos os que usufruem do Plano de Saúde da empresa, o que resulta numa melhoria de desempenho e num aumento de produtividade.

Desenvolvendo a sua atividade no território de Portugal continental com 43 Postos Médicos onde se realizam, ao longo do ano, mais de 200.000 consultas de clínica geral, a Sávica tem, ainda, acordos com médicos e clínicas convencionadas, através dos quais realiza cerca de 40.000 consultas de outras especialidades.

Em prossecução da sua atividade de assegurar a saúde e bem-estar dos colaboradores, reformados e pensionistas a Sávica desenvolve ao longo do ano, através da intranet, várias campanhas de sensibilização sobre cuidados de saúde e bem-estar, por forma a manter a sua saúde e prevenir doenças.

Esta atividade é, ainda, complementada com campanhas específicas, em colaboração com entidades particulares, de que é exemplo mais emblemático a parceria com a Fundação de Cardiologia com a promoção do Dia do Coração, a que este ano acrescentou o Dia da Diabetes.

## 4. SAÚDE E BEM-ESTAR

### EM DEFESA DO EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PESSOAL

No Grupo EDP os recursos humanos são geridos com dedicação, de acordo com as melhores práticas do mercado, e com a participação e envolvimento de todos, sendo o objetivo último proporcionar bem-estar e realizações pessoais e profissionais.

Nesse sentido, a vida pessoal e familiar de cada colaborador é estimulada e reconhecida como complemento integrado na dimensão do Grupo. Ser EDP não se limita a um trabalho para a obtenção de resultados, significa também poder conciliar o trajeto profissional com os interesses individuais e familiares, uma conciliação e equilíbrio sentidos internamente como fundamentais para o sucesso da empresa.

*Conciliar é pôr de acordo, é juntar vontades em torno de um mesmo objetivo, é mediar entre aspetos aparentemente incompatíveis, é abraçar a harmonia nos processos. Conciliar é compatibilizar o lado familiar e o lado laboral da vida das pessoas. Conciliar é, em suma, possibilitar uma vida mais justa, mais feliz e mais plena.*

Fundación Másfamilia

Para uma empresa inovadora e saudável como a EDP, cuja atuação em termos humanos é orientada por três princípios - sensibilização permanente para uma progressiva mudança cultural; implementação de medidas de conciliação profissional, pessoal e familiar; recolha e integração dos contributos das pessoas -, é essencial ter a perceção de que os seus colaboradores se sentem realizados e completos na conciliação que fazem da vida dentro e fora do local de trabalho, e para tornar isso possível, incentiva a criatividade e a motivação, promove uma maior proximidade entre empresa e colaborador, gera uma melhor comunicação entre todos, facilita a introdução de novos métodos de trabalho, reduz os conflitos laborais, e no final impulsiona um aumento da produtividade.

No âmbito desta estratégia de gestão que pretende CONCILIAR, SEMPRE, a missão assumida pela empresa resume-se em poucas palavras: contribuir para a melhoria de vida dos seus colaboradores, estimulando o equilíbrio entre os diversos planos da vida de cada um.

Para concretizar esta missão, e no seguimento do prémio Empresa Familiarmente Responsável, atribuído à EDP, em 2007, pela AESE/Deloitte, como reconhecimento pela contribuição evidente da empresa para o bem-estar dos seus colaboradores, foi criado o Programa Conciliar, primeiro em Portugal e no ano seguinte nas outras geografias, à exceção dos EUA.

Equilíbrio, diversidade, flexibilidade e proximidade são ideias que se distinguem de um programa que sustenta uma cultura empresarial humana e sustentável, que, através de diversas medidas, valoriza a cidadania, facilitando e fomentando as relações entre os colaboradores e as respetivas famílias, promove o desenvolvimento de competências, valorizando a formação técnico-profissional e pessoal, aposta na diversidade, com medidas que acautelam a igualdade de oportunidades, e fomenta a qualidade de trabalho e o desenvolvimento da flexibilidade temporal e espacial.

Estas medidas de conciliação, previstas ao nível da legislação laboral e promovidas internamente, sob o lema **PESSOAS MAIS FELIZES SÃO COLABORADORES MAIS PRODUTIVOS. EMPRESAS SUSTENTÁVEIS SÃO MAIS COMPETITIVAS**, que se refletem no incremento da motivação, da produtividade e, acima de tudo, colaboram para a felicidade de todos os seus colaboradores, valeram à EDP a certificação de Empresa Familiarmente Responsável (EFR), atribuída pela Fundación Másfamilia, em janeiro de 2013, até 18 de janeiro de 2016.

Na sequência desta certificação “Conciliação e Igualdade”, e acreditando que a promoção de boas práticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos seus colaboradores contribui para um ambiente mais justo e equilibrado, e reconhecendo que as pessoas que se desenvolvem permanentemente como seres humanos, que têm uma vida saudável, que participam ativamente na vida familiar e comunitária, são profissionalmente mais comprometidas, entusiasmadas, responsáveis e acrescentam significativo valor à empresa, a EDP definiu uma série de objetivos para o biénio 2013/2014 cuja concretização assenta numa série de medidas e ações em prol do equilíbrio profissional, pessoal e familiar dos seus colaboradores.

- ☒ Garantir, sempre que possível, a descentralização geográfica das medidas EFR para abranger os colaboradores das várias regiões;
- ☒ Promover medidas que abranjam os vários segmentos de colaboradores (escalão etário, região, estado civil, deficiência, género e constituição de agregado familiar);
- ☒ Promover a realização de ações que sensibilizem e preparem melhor os colaboradores para a gestão do seu tempo profissional e pessoal;
- ☒ Promover a flexibilidade espacial e temporal, concretamente através da regulamentação e difusão do trabalho à distância;
- ☒ Promover ações que aproximem a Empresa e a família dos colaboradores;
- ☒ Garantir apoio socioeconómico aos colaboradores cuja real necessidade seja comprovada;
- ☒ Garantir a igualdade de oportunidades dos colaboradores que constituem grupos minoritários na EDP;
- ☒ Assegurar a passagem de conhecimento em matéria de EFR aos líderes da Empresa;
- ☒ Aumentar o nível de eficiência da comunicação das medidas EFR em prática na EDP, melhorando a perceção em relação à proposta de valor da Empresa;
- ☒ Reforçar a política de voluntariado na EDP, garantindo a realização de ações de voluntariado protocolado em todas as regiões onde residem ou trabalham colaboradores, a possibilidade dos reformados participarem, e a melhoria da comunicação e capacidade de mobilização da Empresa para esta causa;
- ☒ Promover ações de sensibilização junto dos parceiros/fornecedores com o objetivo de partilhar as melhores práticas EFR nas suas organizações;
- ☒ Realizar uma campanha de sensibilização/comunicação com vista à consciencialização dos colaboradores sobre a importância do equilíbrio profissional, pessoal e familiar e do valor do salário emocional patrocinado pela EDP.

Integrados nestes objetivos, são diversas as possibilidades, serviços e ofertas proporcionadas pela Empresa, que colaboram para um maior equilíbrio e bem-estar na vida dos seus colaboradores, no ativo ou reformados, e familiares. Assistência médica e medicamentosa, consultas de medicina especializadas, complementos de subsídios, seguros de saúde, de acidentes pessoais, e de vida, ginástica laboral, cursos livres e formação, atividades culturais e desportivas, campos de férias e estágios de verão para filhos e netos, ações de incentivo à natalidade, programas de mobilidade interna e de trabalho à distância, horários flexíveis e tolerâncias de ponto, prémios de mérito e estacionamento privilegiado para grávidas e deficientes, são algumas das 154 medidas de conciliação que a EDP propõe aos seus colaboradores e que dão suporte ao lema **CONCILIAR É SERMOS DONOS DO NOSSO TEMPO**.

## GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### ENQUADRAMENTO

A segurança e saúde no trabalho são valores essenciais no desenvolvimento sustentável do Grupo EDP, cuja importância ultrapassa o cumprimento dos imperativos legais. Esta postura da Empresa está bem explicitada na política interna definida para este tema, orientada para o objetivo estratégico “Zero acidentes, nenhum dano pessoal”.

A Política de Segurança e Saúde no Trabalho refere explicitamente o seu caráter global no Grupo EDP, isto é, a sua aplicabilidade a todo o universo de empresas nas diversas geografias.

Para melhor gerir os objetivos estratégicos desta matéria, a EDP adotou um sistema de gestão da Segurança e Saúde no Trabalho que respeita as recomendações da Organização Internacional do Trabalho, expressas no documento ILO-OSH 2001 e na Convenção n.º 155 relativa à Segurança e Saúde dos Trabalhadores.

### CERTIFICAÇÕES DE SEGURANÇA

#### SISTEMA CORPORATIVO DE GESTÃO DA SEGURANÇA

Reforçando o princípio de que as questões da segurança e saúde no trabalho são geridas segundo critérios comuns e concertados nas empresas do Grupo EDP, o sistema corporativo de gestão da segurança segue a recomendação ILO-OSH 2001 da Organização Internacional do Trabalho e o modelo da norma de referência OHSAS 18001:2007.

Localmente, cada empresa/unidade organizativa, adota diretamente este sistema de gestão ou toma-o como referência para desenvolver o seu próprio sistema, específico ou integrado com as vertentes do ambiente e/ou da qualidade, de acordo com a sua atividade.

#### POTÊNCIA TOTAL INSTALADA

No setor elétrico, a potência total instalada, certificada de acordo com sistemas de gestão de segurança reconhecidos por normas internacionais (OHSAS 18001: 2007), é em Portugal de 9216,97 MW, em Espanha de 5848,43 MW, no EUA 3655,34 MW, em França/Bélgica 333,54 MW, Polónia 373,5 MW, Roménia 521,38 MW, em Itália 70 MW, e Brasil 1534,05 MW.

Estas certificações abrangem 12% dos trabalhadores em Portugal, 94% em Espanha, 100% em França/Bélgica, 100% na Polónia, 100% Roménia, 31% nos EUA e 11% no Brasil.

No setor do gás, 100% dos trabalhadores em Portugal (EDP Gás) e Espanha (Naturgás), estão abrangidos por uma certificação de acordo com a mesma norma.

## ASPETOS E ATIVIDADES MAIS RELEVANTES DESENVOLVIDAS EM 2014

A execução do programa anual de segurança e saúde no trabalho teve por base um conjunto de ações com vista a prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, e a redução das taxas de frequência e de gravidade dos acidentes e doenças profissionais, que incluiu a formação e treino dos trabalhadores da EDP e de prestadores de serviços, a permanente avaliação e controlo de riscos laborais e a execução de um programa de inspeções e auditorias internas e externas às instalações e obras da EDP.

A apresentação mais desenvolvida das atividades mais relevantes realizadas pelas diferentes empresas e geografias encontra-se no **Sumário da Segurança 2014 em [www.edp.pt](http://www.edp.pt)**.

## MELHORIA DA GESTÃO DE SEGURANÇA – ENTRADA EM PRODUTIVO DO MÓDULO EH&S DO SAP

Na sequência de um projeto global (Projeto Lince), para a uniformização dos sistemas informáticos utilizados, com particular enfoque na aplicação do SAP, e com o objetivo de agilizar a gestão da segurança no trabalho, a EDP adotou o módulo SAP – EH&S, que entrou em produtivo no mês de janeiro de 2014. Esta ferramenta, numa fase inicial, deu suporte aos processos de Gestão de Riscos, Gestão de Incidentes e Gestão de Auditorias, para todos os trabalhadores do Grupo EDP.

## FORMAÇÃO DE COLABORADORES E DE PSE (PRESTADORES DE SERVIÇO)

Assegurar a colaboradores e prestadores de serviços as condições adequadas para um desenvolvimento sustentável em matéria de segurança no trabalho, é um dos compromissos expressos na Política de Segurança e Código de Ética da EDP.

A formação em Segurança e Saúde no Trabalho é realizada de acordo com o procedimento PG 38.005 EDP Formação, Sensibilização e Competências em Segurança do sistema corporativo de gestão da segurança.

Para os colaboradores, a identificação das necessidades de formação é desenvolvida no momento do processo de avaliação de desempenho. Esta identificação é realizada após acordo entre a hierarquia e o trabalhador, e tem em conta a prevenção de riscos que possam advir de:

- ☒ Exercício da atividade;
- ☒ Mudanças funcionais;
- ☒ Novos locais de trabalho;
- ☒ Novos equipamentos de trabalho e/ou alterações nos equipamentos;
- ☒ Utilização de novas tecnologias, materiais e/ou produtos.

No momento da admissão de um colaborador, a respetiva hierarquia assegura que estes sejam informados e sensibilizados para:

- ☒ A Política de Segurança do Grupo EDP e a sua aplicação no local de trabalho;
- ☒ Os riscos associados à sua atividade e os meios de controlo operacional existentes, incluindo os meios de proteção individual e coletiva;
- ☒ O Plano de Emergência/Evacuação do seu local de trabalho;
- ☒ As ações de formação essenciais à realização do seu trabalho.

As empresas contratadas e subcontratadas estão obrigadas a cumprir as condições estabelecidas nos cadernos de encargos em matéria de segurança e saúde no trabalho, no que respeita a formação e habilitação dos seus trabalhadores, só assim a EDP admite que todos os trabalhadores de prestadores de serviços receberam a formação necessário ao cumprimento das suas tarefas em condições de segurança.

Em complemento da formação recebida dos seus empregadores, os trabalhadores dos prestadores de serviços participam, ainda, com os trabalhadores da EDP em ações complementares sobre comportamentos seguros e prevenção de riscos específicos de algumas atividades ou instalações.

Em 2014, a formação em matérias de segurança e saúde no trabalho aos colaboradores do Grupo EDP passou por um extenso programa que envolveu:

| Geografia         | Número de ações | Colaboradores envolvidos | Horas de formação | Horas de formação /colaboradores |
|-------------------|-----------------|--------------------------|-------------------|----------------------------------|
| Portugal          | 199             | 7.562                    | 22.004            | 2,92                             |
| Espanha           | 351             | 3.151                    | 15.182            | 4,82                             |
| Brasil            | 100             | 1.910                    | 29.311            | 15,35                            |
| América do Norte  | 140             | 1.508                    | 2.284             | 1,51                             |
| Outras geografias | 41              | 122                      | 861               | 7,06                             |
| <b>Grupo EDP</b>  | <b>823</b>      | <b>14.276</b>            | <b>69.760</b>     | <b>31,66</b>                     |

No que diz respeito à formação e sensibilização ministrada a trabalhadores de prestadores de serviços, foram realizadas 18.034 ações, envolvendo 60.816 colaboradores durante 165.381 horas, cujo detalhe se mostra na tabela abaixo:

| <b>Geografia</b>  | <b>PSE - Número de ações</b> | <b>PSE - Colaboradores envolvidos</b> | <b>PSE - Horas de formação</b> | <b>Horas de formação /colaboradores PSE</b> |
|-------------------|------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---|
| Portugal          | 15.720                       | 53.243                                | 50.522                         | 0,94  |
| Espanha           | 195                          | 1.071                                 | 800                            | 0,75  |
| Brasil            | 19.125                       | 5.054                                 | 101.271                        | 20,04                                       |
| América do Norte  | 913                          | 500                                   | 12.552                         | 25,1  |
| Outras geografias | 191                          | 948                                   | 538                            | 0,57  |
| <b>Grupo EDP</b>  | <b>18.857</b>                | <b>75.069</b>                         | <b>235.325</b>                 | <b>165.683</b>                              |

**Nota:** Os valores apresentados nos quadros anteriores, incluem a formação registada em sistema pela Universidade EDP e a formação/sensibilização realizada e registada localmente indicada por cada empresa.

## FORMAÇÃO EM PRIMEIROS SOCORROS

Em 2014, foram realizadas 91 ações de formação em Primeiros Socorros com colaboradores EDP e de PSE, envolvendo:

| <b>Geografia</b>  | <b>Número de ações</b> | <b>Número de formandos abrangidos</b> |
|-------------------|------------------------|---------------------------------------|
| Portugal          | 17                     | 165                                   |
| Espanha           | 39                     | 289                                   |
| Brasil            | 24                     | 308                                   |
| América do Norte  | 3                      | 110                                   |
| Outras geografias | 8                      | 27                                    |
| <b>Grupo EDP</b>  | <b>91</b>              | <b>899</b>                            |

## AÇÕES DE INTERVENÇÃO NA SOCIEDADE

Em colaboração com corporações de bombeiros, escolas profissionais e secundárias, associações empresariais e sindicatos, foram realizadas no Grupo EDP 40 ações de informação sobre os procedimentos a respeitar em situações de combate a incêndios em instalações elétricas, em redes e instalações de gás ou em locais na sua proximidade e cuidados a ter no manuseamento de equipamentos elétricos.

É de salientar que as centrais de produção de energia elétrica, bem como subestações e postos de transformação de distribuição da EDP têm sido bastante procuradas por escolas e associações recreativas, para visitas de estudo. A estas visitas precede sempre uma sessão de sensibilização e esclarecimentos sobre a produção e distribuição de energia elétrica e cuidados a ter nas proximidades de infraestruturas elétricas.

Além destas visitas, registou-se ainda a presença de 2.490 pessoas de localidades próximas das instalações de produção de energia elétrica ou grandes obras da EDP, que pediram e visitaram as respetivas infraestruturas.

## PREPARAÇÃO PARA RESPOSTA A EMERGÊNCIAS

No âmbito da gestão de situações de emergência, foram realizados, em todo o Grupo EDP, 328 exercícios de simulacros (41 em Portugal, 89 em Espanha, 40 no Brasil, 76 nos EUA e 82 nas outras geografias), abrangendo diversas instalações industriais, administrativas, e obras em curso, com a finalidade de testar a eficácia dos respetivos planos de emergência. Estes exercícios contaram com o envolvimento de entidades externas: Proteção Civil, Bombeiros e autoridades de Polícia e Segurança Pública.

## PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

As empresas do Grupo EDP têm por princípio integrar os trabalhadores no seu sistema de gestão da segurança, tendo em consideração a legislação de cada país.

O Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho institui a constituição de comissões e subcomissões paritárias de Segurança e Saúde no Trabalho nas empresas e suas unidades de negócio de maior dimensão, que incluem representantes dos trabalhadores legalmente eleitos e representantes das empresas, que se reúnem com uma periodicidade pré-estabelecida.

A representação dos trabalhadores, e a correspondente atividade desenvolvida, estão sintetizadas na tabela seguinte:

| Geografia         | Número de representantes eleitos | % de trabalhadores representados | Número de reuniões realizadas |
|-------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Portugal          | 67                               | 77%                              | 57                            |
| Espanha           | 19                               | 80%                              | 60                            |
| Brasil            | 142                              | 95%                              | 179                           |
| América do Norte  | 3                                | 100%                             | 192                           |
| Outras geografias | 5                                | 47%                              | 13                            |
| <b>Grupo EDP</b>  | <b>236</b>                       |                                  | <b>501</b>                    |

## COBERTURA DOS TEMAS DE SEGURANÇA NO TRABALHO POR ACORDOS COM ESTRUTURAS SINDICAIS

Dependendo da legislação em cada país e da existência de acordos coletivos, quando estes existem abrangem por princípio a totalidade dos colaboradores no que se refere às cláusulas de Segurança e Saúde no Trabalho.

A EDP tem estabelecido com as estruturas sindicais acordos na área da Segurança e Saúde no Trabalho que abrangem 100% dos colaboradores e cobrem as seguintes áreas:

- ☒ Obrigações dos trabalhadores e das empresas;
- ☒ Representatividade dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
- ☒ Atribuições dos serviços de prevenção e segurança;
- ☒ Normas e equipamentos de segurança;
- ☒ Higiene industrial;
- ☒ Formação, informação e sensibilização sobre segurança e saúde no trabalho.

## AUDITORIA 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 atividades de operação e manutenção de infraestruturas 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 inspeção.

Além disso, o Grupo EDP todos os anos é sujeito a um conjunto significativo de auditorias externas decorrentes da certificação dos sistemas de gestão da segurança e da atividade inspetiva de entidades externas, tais como seguradoras ou entidades governamentais.

A tabela seguinte sintetiza as auditorias realizadas durante 2014:

| Geografia         | Número de auditorias realizadas por entidades externas | Número de auditorias internas | Número de auditorias internas realizadas a PSE | Número de PSE auditados |
|-------------------|--|-------------------------------|--|-------------------------|
| Portugal          | 44   | 559                           | 5.123  | 310                     |
| Espanha           | 7  | 6                             | 705  | 136                     |
| Brasil            | 9  | 19                            | 111  | 1.516                   |
| América do Norte  | 10   | 12                            | 3  | 3                       |
| Outras geografias | 5  | 20                            | 34   | 22                      |
| <b>Grupo EDP</b>  | <b>75</b>  | <b>616</b>                    | <b>5.976</b>                                   | <b>1.987</b>            |

## SEGURANÇA RODOVIÁRIA

Como empresa socialmente responsável e consciente da importância que a prevenção rodoviária assume na segurança dos seus colaboradores e de terceiros que circulem na via pública, a EDP desenvolve campanhas de Segurança Rodoviária, que passam por disponibilidade de informação e ações de condução defensiva e de condução todo o terreno.

Em 2014, foram realizadas, em Portugal, cinco sessões de formação em condução defensiva, que contaram com 52 participantes de todo o país.

Na EDP Espanha, a campanha consistiu em briefings mensais focados em aspetos fundamentais da Segurança Rodoviária, com o intuito de promover uma condução segura e responsável. Foram, ainda, disponibilizados vídeos através da comunicação interna que realçavam de uma forma clara, os principais aspetos relacionados com a Segurança Rodoviária para evitar acidentes.

Em 2014 continuou a desenvolver-se o programa e as ações de informação e sensibilização previstos para a implementação da Política de Prevenção e Controlo do Álcool.

Em Portugal, foram realizadas 98 ações de formação exclusivamente dedicadas a este tema, envolvendo cerca de 4.949 colaboradores das empresas do Grupo EDP e de trabalhadores de empresas exteriores de prestação de serviços.

## ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO

De acordo com a legislação de cada país, as empresas do Grupo EDP cumprem os requisitos de vigilância da saúde ocupacional dos seus colaboradores, incluindo o programa de exames médicos e visitas aos locais de trabalho.

Através das condições de contrato, a EDP exige a toda a sua cadeia de prestadores de serviços o cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos em cada país relativamente ao enquadramento e obrigações em matéria de vigilância da saúde ocupacional dos seus colaboradores, pelo que se considera que todos os colaboradores são adequadamente acompanhados.

**Em Portugal, em 2014, os aspetos mais relevantes da atividade da Medicina do Trabalho foram os seguintes:**

- ☒ Cumprimento do plano de exames médicos;
- ☒ Sensibilização para a promoção da saúde e bem-estar e de prevenção do risco cardíaco;
- ☒ Continuação dos programas de nutrição e de desabituação tabágica.

**Quadros resumo da atividade da Medicina do Trabalho 2014**

|   |              |
|---|--------------|
| <b>Número de exames médicos realizados</b>                  | <b>5.743</b> |
| Admissão  | 249          |
| Periódicas  | 5.346        |
| Ocasionais  | 148          |
| <b>Consulta de desabilitação tabágica</b>                   | <b>70</b>    |
| <b>Consulta de nutrição</b>                                 | <b>495</b>   |
| Rastreio de risco cardiovascular (trabalhadores abrangidos) | 1.914        |
| Ações de educação para a saúde                              | 21           |
| Participação em comissões de segurança                      | 40           |
| Visitas aos locais de trabalho                              | 26           |

O Prémio EDP de Desporto e Manutenção Física 2014 foi realizado em Portugal, pelo sétimo ano consecutivo. Este prémio distingue os colaboradores que ao longo do ano se salientaram na prática de atividades desportivas amadoras, via Clube de Pessoal ou outras vias, incluindo a participação em provas ou torneios, ou outros programas de manutenção física e de práticas de um estilo de vida saudável.

. Este prémio tem por finalidade reconhecer os colaboradores que se distinguiram no ano anterior por práticas de vida saudável associadas a modalidades de desporto amador ou de manutenção física.

**AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E GESTÃO DO STRESS**

Com o objetivo de fazer a avaliação dos fatores determinantes dos riscos psicossociais nas empresas, está em curso em Portugal um programa, que conta com o apoio do Instituto de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina de Lisboa, que visa desenvolver uma ferramenta integrada que possibilite diagnosticar as situações de ameaça à segurança, saúde e bem-estar dos colaboradores, assim como monitorizar os efeitos de ações de controlo desenvolvidas no terreno.

Este programa inclui um processo de diagnóstico dinâmico, cuja 3ª fase e a respetiva apresentação de resultados ocorreu durante 2014, que pressupõe amostragem, ações de informação e sensibilização e um programa de acompanhamento através da medicina do trabalho.

Uma das vertentes deste programa é dedicada à prevenção do stress ocupacional, com o objetivo de dotar os colaboradores com ferramentas para uma gestão equilibrada do stress. Este programa inclui ações de informação e sensibilização para os grupos de trabalhadores mais expostos, nomeadamente os trabalhadores em horários de turnos.

Na EDP Espanha, em 2014, realizou-se um programa de avaliação de riscos psicossociais com o objetivo de obter um parâmetro objetivo sobre a existência, ou não, de elementos derivados de fatores de riscos psicossociais sobre todas as empresas e centros da Empresa.

Os resultados dos programas de avaliação de riscos psicossociais feitos na EDP Portugal e EDP Espanha não evidenciaram a existência de determinantes psicossociais que deixassem supor a existência de riscos para a segurança e saúde dos colaboradores.

**DOENÇAS PROFISSIONAIS**

**Em 2014, foi reconhecido em Portugal apenas um caso de doença profissional sem desvalorização.** Face ao número de situações com desvalorização, a taxa de doenças profissionais com desvalorização por milhão de horas trabalhadas é de 0,09 em Portugal e 0,05 para o universo do Grupo EDP.

## SINISTRALIDADE E AUSÊNCIAS POR ACIDENTES DE TRABALHO

Para a EDP, o conhecimento, análise e correção de situações de quase-acidentes constitui uma ferramenta essencial como forma de atingir os objetivos e metas de redução dos riscos e danos pessoais nas operações conduzidas nas empresas do Grupo, tendo para este efeito desenvolvido um procedimento específico no âmbito do Sistema de Gestão da Segurança Corporativo implementado de acordo com a OHSAS 18001:2007.

Em 2014, em matéria de acidentes de trabalho e dias de ausência:

- ☒ Nas empresas do Grupo EDP ocorreram 33 acidentes de trabalho com colaboradores EDP (42 em 2013), com ausência de um ou mais dias. Destes acidentes resultaram 2.496 dias de ausência;
- ☒ No conjunto dos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços externos em todas as geografias ocorreram de 181 acidentes de trabalho com um ou mais dias de ausência (face a 223 em 2013). Destes acidentes resultaram 12.193 dias de ausência de ausência.

A evolução dos principais indicadores de segurança é medida pelos índices de frequência, incidência e gravidade, conforme a seguir definidos:

**Índice de Frequência** – Número de acidentes de trabalho, mortais e não mortais, por milhão de horas trabalhadas, no período de referência.

**Índice de Incidência** – Número de acidentes de trabalho, mortais e não mortais, por mil trabalhadores, no período de referência.

**Índice de Gravidade** – Número de dias de calendário perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência.

Assim, para o Grupo EDP:

- ☒ O **Índice de Frequência** consolidado das empresas das várias geografias e respetivos prestadores de serviços foi de 3,7 acidentes por milhão de horas trabalhadas (4,0 em 2013);
- ☒ O **Índice de Incidência** consolidado das empresas das várias geografias e respetivos prestadores de serviços foi de 2,8 acidentes por mil trabalhadores (3,5 em 2013);
- ☒ O **Índice de Gravidade** consolidado das empresas das várias geografias e respetivos prestadores de serviços foi de 246 dias perdidos por milhão de horas trabalhadas (203 em 2013).

Durante o ano de 2014 foram reportadas nas empresas do Grupo EDP 187 situações de quase-acidente.

Estes indicadores refletem os resultados das ações e iniciativas concretizadas ao longo do ano em reforço da atuação preventiva junto dos prestadores de serviços, nomeadamente nos domínios da formação e sensibilização, avaliação e controlo de riscos e incremento do programa de auditorias e inspeções.

Não obstante o esforço desenvolvido, há a lamentar a ocorrência de oito acidentes mortais, com prestadores de serviço, dos quais sete em Portugal, sendo três elétricos, uma queda em altura, dois entalamentos e uma queda de objetos. No Brasil, ocorreu um acidente por queda de uma árvore.

Há a lamentar, a ocorrência de nove situações de eletrocussão de pessoas estranhas às atividades desenvolvidas para a EDP, na maior parte das situações resultantes de contatos de máquinas de construção civil ou agrícolas com condutores de linhas elétricas em tensão.

Nota: A informação por geografia consta do **Sumário da Segurança 2014, disponível em [www.edp.pt](http://www.edp.pt)**.

## 5. RELAÇÕES LABORAIS

A EDP mantém uma relação construtiva e de colaboração junto das entidades oficiais e representantes dos trabalhadores – comissões de trabalhadores 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 2014, 48% dos colaboradores do Grupo 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    | 2012         | 2013         | 2014         |
|------------------|--------------|--------------|--------------|
| Portugal         | 4.622        | 4.284        | 3.973        |
| Espanha          | 417          | 403          | 346          |
| Resto da Europa  | 1            | 0            | 0            |
| Brasil           | 1.178        | n.d.         | 1332         |
| América do Norte | 0            | 0            | 0            |
| <b>Total</b>     | <b>6.218</b> | <b>4.687</b> | <b>5.651</b> |

NOTA: Devido a alterações nos sistemas de informação locais, o Brasil não tem esta informação disponível para 2013

O ano de 2014 destacou-se por ter sido um ano de intensa atividade ao nível das relações laborais. Começou com a negociação de dois Acordos Coletivos de Trabalho em Portugal e Espanha, e terminou com a concretização de dois processos de redução do efetivo na Península Ibérica e no Brasil. De salientar que todas estas iniciativas foram realizadas em estrita colaboração com as diversas entidades representativas dos colaboradores.

Em Portugal, na sequência de um processo negocial, em 2014 a EDP alcançou o consenso com todos os sindicatos representantes dos trabalhadores que levou à concretização de um novo **Acordo Coletivo de Trabalho, o ACT/EDP 2014**. Este acordo abrangeu 23 empresas do Grupo EDP com sede em Portugal, detidas a 100% pela EDP ou nas quais esta tem uma posição de domínio, **aplicando-se a cerca de 6.700 trabalhadores** que passam a ter um único enquadramento regulamentar.

Após o fecho do ACT/EDP 2014, foram realizadas **34 reuniões plenárias em todo o país**, que contaram com a **presença de cerca de 3.000 trabalhadores**, para apresentação do acordo e esclarecimento das questões suscitadas. Continuam a ser realizadas reuniões com as empresas outorgantes e os representantes dos trabalhadores, no sentido de se garantir a implementação do ACT/EDP 2014, de forma transparente e dialogada.

Além da negociação referida, durante o ano foram realizadas mais de 120 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 atualização da regulamentação coletiva. Estas reuniões contribuíram ainda para intensificar a transmissão de informação e cooperação, facto que permitiu que, em 2014, mais uma vez, não tenham existido conflitos laborais por razões internas ao Grupo EDP.

Ainda no âmbito das relações laborais, foi mantido o apoio a organizações de trabalhadores com fins recreativos, culturais e sociais, designadamente, o Clube do Pessoal EDP, a Associação de Dadores de Sangue e a Associação de Reformados e Pensionistas.

Em Espanha o novo convénio, de eficácia geral, foi assinado e subscrito por três dos quatro sindicatos presentes na mesa de negociação (SOMA FIAG, UGT e CCOO), que em conjunto têm uma representação de mais de 80%.

Este novo acordo tem uma duração de cinco anos (entre 1/01/2013 e 31/12/2017), que representa um largo período de estabilidade nas relações laborais e é aplicado, durante o seu período de vigência, a todos os colaboradores de um conjunto alargado de empresas, com exceção de colaboradores dos segmentos mais elevados e colaboradores com contrato individual de trabalho.

Na EDP Brasil, apesar de não se ter verificado nenhum processo negocial de grande dimensão, devido à situação macroeconómica do país, a empresa desenvolveu dois processos de negociação com oito sindicatos, que envolveram em média dez reuniões mensais: Acordos Trabalhistas e PLR – Participação nos Lucros e Resultados. Ambos foram bem-sucedidos.

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 2014, tendo em conta o processo de redução de efetivos, que no Brasil levou à saída de 55 colaboradores e na Península Ibérica à pré-reforma de 109 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.

## 6. DIVERSIDADE

No que respeita à diversidade, o Grupo EDP identifica como áreas prioritárias de intervenção: a igualdade de género, a diversidade de nacionalidade, a integração de pessoas com deficiência e de outros setores mais vulneráveis e, ainda, a coexistência de gerações variadas.

Em 2014 realizou-se um conjunto de iniciativas, das quais se destacam:

- ☒ Promoção da adesão de colaboradoras, segundo critérios previamente definidos, à Professional Women's Network Global (PWN). Atualmente estão já inscritas 50 colaboradoras para participarem nas atividades da PWN;
- ☒ Acompanhamento da aplicação da norma interna relativa à obrigatoriedade de se refletir, no mínimo, a proporcionalidade de género feminino existente no público-alvo, nos programas de desenvolvimento corporativo do Grupo. Neste sentido tem vindo a aumentar a proporcionalidade na generalidade dos programas, tendo sido verificado um ligeiro aumento de participantes do sexo feminino nos programas corporativos;
- ☒ Realização de um estudo sobre a perceção existente na Empresa, relativamente às barreiras existentes à ascensão profissional das mulheres a cargos de gestão. Este estudo foi implementado numa amostra de 325 colaboradores, que permitiu ter um ponto de partida para uma investigação mais alargada.

Como se pode verificar pela tabela abaixo, no que diz respeito à diversidade de género mantém-se a estabilidade no Grupo EDP, verificando-se, no entanto, um incremento de 0,8% de mulheres no segmento de dirigentes.

### Segmentação profissional por geografia e género

| Categorias Profissionais/Geografia                       | 2013         |              |                 |              |                  |               |
|--|--------------|--------------|-----------------|--------------|------------------|---------------|
|  | Portugal     | Espanha      | Resto da Europa | Brasil       | América do Norte | Total         |
| <b>CAE - Conselho de Administração Executivo</b>         | <b>7</b>     | <b>0</b>     | <b>0</b>        | <b>0</b>     | <b>0</b>         | <b>7</b>      |
| Homem  | 7            | 0            | 0               | 0            | 0                | 7             |
| Mulher   | 0            | 0            | 0               | 0            | 0                | 0             |
| <b>Dirigentes</b>  | <b>447</b>   | <b>158</b>   | <b>26</b>       | <b>77</b>    | <b>53</b>        | <b>761</b>    |
| Homem  | 365          | 126          | 23              | 64           | 44               | 622           |
| Mulher   | 82           | 32           | 3               | 13           | 9                | 139           |
| <b>Gestores</b>  | <b>345</b>   | <b>381</b>   | <b>37</b>       | <b>91</b>    | <b>57</b>        | <b>911</b>    |
| Homem  | 276          | 280          | 26              | 71           | 40               | 693           |
| Mulher   | 69           | 101          | 11              | 20           | 17               | 218           |
| <b>Especialistas</b>                                     | <b>1.735</b> | <b>573</b>   | <b>92</b>       | <b>895</b>   | <b>157</b>       | <b>3.452</b>  |
| Homem  | 1.178        | 414          | 59              | 555          | 115              | 2.321         |
| Mulher   | 557          | 159          | 33              | 340          | 42               | 1.131         |
| <b>Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos</b> | <b>4.449</b> | <b>816</b>   | <b>10</b>       | <b>1.733</b> | <b>33</b>        | <b>7.041</b>  |
| Homem  | 3.697        | 628          | 2               | 1.446        | 1                | 5.774         |
| Mulher   | 752          | 188          | 8               | 287          | 32               | 1.267         |
| <b>Total</b>   | <b>6.983</b> | <b>1.927</b> | <b>165</b>      | <b>2.796</b> | <b>300</b>       | <b>12.171</b> |

| Categorias Profissionais/Geografia                       | 2014         |              |                 |              |                  | Total         |
|--|--------------|--------------|-----------------|--------------|------------------|---------------|
|  | Portugal     | Espanha      | Resto da Europa | Brasil       | América do Norte |               |
| <b>CAE - Conselho de Administração Executivo</b>         | 7            | 0            | 0               | 0            | 0                | 7             |
| Homem  | 7            |              |                 |              |                  | 7             |
| Mulher   |              |              |                 |              |                  | 0             |
| <b>Dirigentes</b>  | <b>398</b>   | <b>158</b>   | <b>22</b>       | <b>74</b>    | <b>54</b>        | <b>706</b>    |
| Homem  | 321          | 124          | 19              | 62           | 45               | 571           |
| Mulher   | 77           | 34           | 3               | 12           | 9                | 135           |
| <b>Gestores</b>  | <b>344</b>   | <b>227</b>   | <b>15</b>       | <b>86</b>    | <b>42</b>        | <b>714</b>    |
| Homem  | 269          | 168          | 7               | 70           | 31               | 545           |
| Mulher   | 75           | 59           | 8               | 16           | 11               | 169           |
| <b>Especialistas</b>                                     | <b>1.831</b> | <b>711</b>   | <b>131</b>      | <b>855</b>   | <b>184</b>       | <b>3.712</b>  |
| Homem  | 1.254        | 506          | 89              | 532          | 136              | 2.517         |
| Mulher   | 577          | 205          | 42              | 323          | 48               | 1.195         |
| <b>Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos</b> | <b>4.153</b> | <b>803</b>   | <b>9</b>        | <b>1.659</b> | <b>36</b>        | <b>6.660</b>  |
| Homem  | 3.460        | 618          | 1               | 1.382        | 2                | 5.463         |
| Mulher   | 693          | 185          | 8               | 277          | 34               | 1.197         |
| <b>Total</b>   | <b>6.733</b> | <b>1.898</b> | <b>177</b>      | <b>2.674</b> | <b>316</b>       | <b>11.798</b> |

No âmbito da integração de pessoas com incapacidades, na tabela abaixo podemos verificar que apesar de o número de colaboradores ter diminuído, a EDP tem vindo a manter a percentagem de colaboradores incapacitados.

#### Número de colaboradores incapacitados por geografia

| Geografias/ano   | 2012       | 2013       | 2014       |
|------------------|------------|------------|------------|
| Portugal         | 108        | 120        | 107        |
| Espanha          | 16         | 17         | 24         |
| Resto da Europa  | 0          | 0          |            |
| Brasil           | 70         | 60         | 58         |
| América do Norte | 0          | 0          |            |
| <b>Total</b>     | <b>194</b> | <b>197</b> | <b>189</b> |

## 7. ENVOLVIMENTO E RETENÇÃO

### 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, à receita 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.

Em 2014 registou-se um ligeiro decréscimo das horas efetivamente trabalhadas, de 20.831.211 em 2013 para 20.514.574. Esta alteração deveu-se à diminuição do número de colaboradores do Grupo. Por outro lado, o VAB por colaborador aumentou significativamente, como consequência lógica da diminuição do número de colaboradores, revelando maiores níveis de otimização do capital humano.

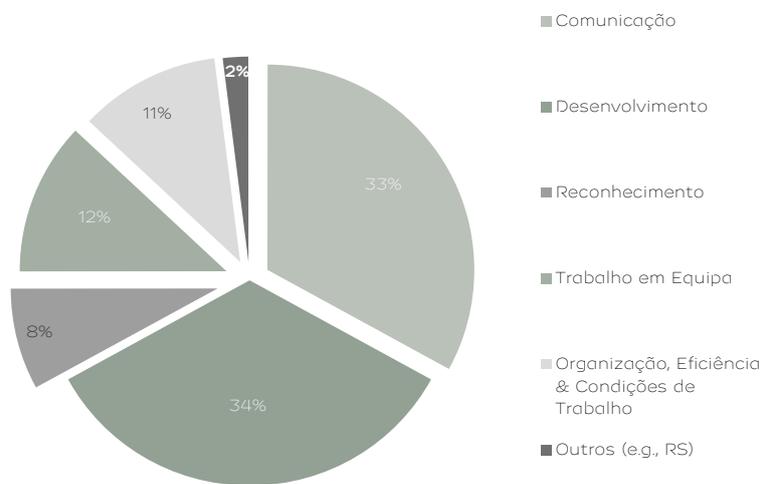
Por oposição, o absentismo regista um aumento residual de 0,2%, passando de 3,26% para 3,46% em 2014.

## SATISFAÇÃO DE COLABORADORES

A satisfação dos colaboradores e a sua aferição sistemática constituem fatores essenciais no desenvolvimento e na eficácia da performance de qualquer empresa. Nesse sentido, e para monitorizar a sua evolução, realiza-se bianualmente o Inquérito de Satisfação dos Colaboradores do Grupo, que permite trabalhar competentemente os resultados obtidos, e efetuar uma melhor avaliação dos planos de ação implementados e a desenvolver.

Tendo o último estudo sido realizado em 2013, o ano de 2014 foi dedicado à comunicação de resultados e à definição e implementação de planos de melhoria em todas as geografias, que levou à definição de mais de 170 medidas, muitas das quais estão já em implementação.

Apesar de em 2014 não se ter efetuado o estudo global de satisfação, no final do ano foi lançado um breve questionário a uma amostra de colaboradores das diferentes geografias, num total de cerca de 50% do universo de colaboradores, no qual se aferiu que **o Índice Global de Satisfação se manteve em linha com o anterior, isto é nos 80%**. Este resultado traduz a eficácia das diversas medidas desenvolvidas e aplicadas nos diferentes negócios e reitera o esforço do Grupo nesta matéria.



Importa ainda destacar que no âmbito da satisfação, a EDP foi reconhecida em dois estudos externos, tendo em conta as respostas dos colaboradores.

EM PORTUGAL: PRÉMIO EXCELÊNCIA NO TRABALHO – BEST NO SECTOR DA INDÚSTRIA E ENERGIA.

NA POLÓNIA: VENCEDORA DO GREAT PLACE TO WORK, NA CATEGORIA DAS EMPRESAS DE PEQUENA DIMENSÃO.

NO BRASIL: A EDPBR OBTÉM A CERTIFICAÇÃO TOP EMPLOYER, QUE É CONCEDIDA APENAS AOS MELHORES EMPREGADORES DO MUNDO E A ORGANIZAÇÕES QUE DEMONSTREM OS MAIS ALTOS PADRÕES DE OFERTAS DE CARREIRA.

## TURNOVER E RETENÇÃO

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

Em 2014, o turnover na companhia foi de 7,2%, isto é mais 0,7% que em 2013. Apesar deste crescimento, quando analisada a tipologia de saídas (2014 foram 853, mais 59 que em 2013), verificamos que este aumento se deveu essencialmente a saídas por reforma e/ou reforma antecipada, representando as saídas por iniciativa do colaborador apenas 1,2% do total do *headcount*. Este valor é no entanto inferior ao valor médio dos diferentes países.

Este impacto das saídas por reforma e/ou reforma antecipada continuará a refletir-se no turnover da companhia, uma vez que nos próximos 10 anos se estima que 4.572 passem à situação de reforma.

### Turnover de saídas

| Geografias/Ano   | 2013        | 2014        |
|------------------|-------------|-------------|
| Portugal         | 6,0%        | 7,3%        |
| Espanha          | 2,5%        | 2,9%        |
| Resto da Europa  | 6,1%        | 10,7%       |
| Brasil           | 10,3%       | 9,0%        |
| América do Norte | 10,3%       | 15,5%       |
| <b>Total</b>     | <b>6,5%</b> | <b>7,2%</b> |

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

### Colaboradores que em referência a 31 de Dezembro de cada ano poderão a vir reformar-se nos próximos 5 e 10 anos por geografia e por segmentação profissional

| Categoria Profissional/Geografia                  | 2012         |           |                 |            |                  |              | 2013         |           |                 |           |                  | 2014         |           |          |                 |           |                  |       |
|---|--------------|-----------|-----------------|------------|------------------|--------------|--------------|-----------|-----------------|-----------|------------------|--------------|-----------|----------|-----------------|-----------|------------------|-------|
|   | Portugal     | Espanha   | Próximos 5 anos |            | América do Norte | Total        | Portugal     | Espanha   | Resto da Europa | Brasil    | América do Norte | Total        | Portugal  | Espanha  | Próximos 5 anos |           | América do Norte | Total |
| Dirigentes  | 174          | 2         | 0               | 18         | 4                | 198          | 168          | 5         |                 | 4         | 4                | 181          | 143       | 5        |                 | 4         | 3                | 155   |
| Gestores  | 78           | 7         | 0               | 18         | 0                | 103          | 83           | 10        |                 | 2         | 95               | 82           | 8         |          |                 | 4         | 4                | 94    |
| Especialistas                                     | 238          | 9         | 0               | 165        | 3                | 415          | 295          | 21        |                 | 8         | 341              | 295          | 17        | 1        | 20              | 6         | 339              |       |
| Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos | 1.825        | 26        | 0               | 306        | 2                | 2.159        | 1.969        | 40        |                 | 33        | 2.045            | 1.778        | 63        |          | 28              | 4         | 1.873            |       |
| <b>Total</b>                                      | <b>2.315</b> | <b>44</b> | <b>0</b>        | <b>507</b> | <b>9</b>         | <b>2.875</b> | <b>2.515</b> | <b>76</b> | <b>0</b>        | <b>54</b> | <b>2.662</b>     | <b>2.298</b> | <b>92</b> | <b>1</b> | <b>52</b>       | <b>17</b> | <b>2.460</b>     |       |

| Categoria Profissional/Geografia                  | 2012         |            |                  |            |                  |              | 2013         |            |                 |            |                  | 2014         |              |            |                  |            |                  |              |
|---|--------------|------------|------------------|------------|------------------|--------------|--------------|------------|-----------------|------------|------------------|--------------|--------------|------------|------------------|------------|------------------|--------------|
|   | Portugal     | Espanha    | Próximos 10 anos |            | América do Norte | Total        | Portugal     | Espanha    | Resto da Europa | Brasil     | América do Norte | Total        | Portugal     | Espanha    | Próximos 10 anos |            | América do Norte | Total        |
| Dirigentes  | 253          | 16         | 1                | 33         | 8                | 311          | 241          | 23         |                 | 10         | 6                | 280          | 208          | 23         | 1                | 14         | 9                | 255          |
| Gestores  | 156          | 52         |                  | 26         | 3                | 237          | 149          | 63         |                 | 10         | 4                | 226          | 139          | 45         |                  | 7          | 6                | 197          |
| Especialistas                                     | 489          | 66         | 1                | 249        | 9                | 814          | 527          | 73         |                 | 83         | 11               | 694          | 523          | 80         | 1                | 81         | 8                | 693          |
| Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos | 3.562        | 185        |                  | 562        | 3                | 4.312        | 3.364        | 203        |                 | 83         | 3                | 3.653        | 3.038        | 217        |                  | 95         | 4                | 3.354        |
| <b>Total</b>                                      | <b>4.460</b> | <b>318</b> | <b>2</b>         | <b>870</b> | <b>23</b>        | <b>5.673</b> | <b>4.281</b> | <b>361</b> | <b>0</b>        | <b>186</b> | <b>24</b>        | <b>4.852</b> | <b>3.908</b> | <b>364</b> | <b>2</b>         | <b>197</b> | <b>27</b>        | <b>4.498</b> |

NOTA: Alterada a segmentação face à apresentada no RS 2013: segmentação 2013 foi ajustada para permitir uma análise comparativa. O nº saídas de Espanha, América Norte e Brasil de 2013 foi corrigido face ao que estava no RS 2013.

O turnover voluntário no Grupo verifica-se com maior incidência em colaboradores com idades até 29 anos e vai decrescendo à medida que a idade aumenta. As geografias com maior turnover nesta faixa etária são o Brasil, os Estados Unidos da América e ainda nos países da Europa (com exceção de Portugal e Espanha), o que está diretamente relacionado com a própria dinâmica do mercado (informação complementar nas tabelas a partir da página 87). Com vista a fazer face a este fenómeno, o Grupo realizou durante 2014 um diagnóstico a mais de 400 colaboradores de todo o Grupo com idades inferiores a 34 anos, pertencentes à chamada Geração Y, para identificar quais os fatores de maior insatisfação e preocupação face às políticas de Recursos Humanos. Deste workshop saíram um conjunto de sugestões no âmbito do Desenvolvimento, Conciliação, Flexibilidade que foram incorporadas no plano de pessoas a implementar até 2017. Havendo um movimento de renovação geracional em curso, está previsto para 2015 um novo diagnóstico para diagnóstico das diferenças entre as diversas gerações.

# INFORMAÇÃO E TABELAS COMPLEMENTARES

NOTA GERAL: O *headcount* em 2013 foi ajustado em menos oito colaboradores face ao reportado (12.179 para 12.171), por exclusão da empresa participada em 50% em Espanha CIDE. De acordo com as normas contabilísticas atuais (aplicação das IFRS 10 e 11), as empresas participadas a 50% não devem ser consolidadas pelo que foi necessário fazer o ajustamento para efeitos comparativos.

Em 2014 foi ainda ajustado o modelo de segmentação dos colaboradores, tendo sido adotado um novo modelo de quatro segmentos organizacionais.

## PRIORIDADES NA GESTÃO DAS PESSOAS 2014

|              | OBJETIVOS/METAS   | Status       | Principais Impactos /<br>Milestones atingidos   | Indicadores Medida  |
|--------------|---|--------------|---|---|
| Atratividade | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar o LinkedIn enquanto ferramenta de recrutamento externo para o Grupo EDP, com o objetivo de posicionar o Grupo enquanto Employer of First Choice e reforçar/melhorar a atração de candidatos a nível global.</li> </ul> | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento da Notoriedade da EDP enquanto empregador de referência - Nos primeiros 6 meses, a EDP recebeu 14.973 candidaturas através da plataforma.</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementação do LinkedIn como ferramenta de recrutamento externo para o Grupo</li> <li>14.973 Candidaturas submetidas no LinkedIn em 2014.</li> </ul>   |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar a 2ª Edição do EDP Trainee Program, alargando o número de posições e o âmbito do programa à EDP Espanha e EDP Renováveis.</li> </ul>   | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento da Notoriedade da EDP enquanto empregador de referência - No âmbito da 2ª Edição do Programa a EDP recebeu 4.000 candidaturas.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>4.000 Candidaturas submetidas ao programa.</li> </ul>  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolver iniciativas de atratividade nos diversos mercados onde atua para os diferentes segmentos.</li> </ul>   | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reforçar o posicionamento da EDP enquanto empregador de referência e permitir a captação de novos talentos, tendo em conta o período de transição geracional ao nível das Lideranças.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Foram recebidas 27.309 candidaturas para 153 posições de estágio profissional para o segmento universitário (178 por posição).</li> <li>Foram recebidas 1.203 candidaturas para 71 posições de quadros juniores para o segmento universitário (20 por posição).</li> <li>Foram recebidas 1.031 candidaturas para 20 posições de estágio profissional para o segmento técnico profissional/12.ºano (52 por posição).</li> <li>Foram recebidas 728 candidaturas para 38 posições de quadros juniores para o segmento técnico profissional/12.ºano (19 por posição).</li> </ul> |



|                            |   |              |   |  |
|----------------------------|---|--------------|---|--|
| Formação e Desenvolvimento | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Conceber a oferta formativa para Quadros Técnicos no âmbito das Escolas da Universidade EDP.</li> </ul>  | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Preparação da oferta formativa das Escolas de Distribuição, Produção, Gás e Comercial dirigida a Quadros Técnicos. Realização de cursos piloto em formato presencial em todas as Escolas e construção, pela Escola de Distribuição, de dois cursos em formato e-Learning a lançar em 2015.</li> </ul>  | Um total de 7 cursos concebidos nas Escolas de Produção (5 formato presencial) e Distribuição (2 formato online). Um curso efetivamente ministrado como piloto na Escola de Produção (Manutenção I).   |
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Ter uma oferta que cubra todas as geografias em que a EDP está presente (prossequindo com o desenvolvimento da Universidade EDP Brasil).</li> </ul>  | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Realização de cursos abrangendo várias geografias. Redefinição da estratégia de implementação da UEDP na EDP Brasil.</li> </ul>  | 9.686 colaboradores abrangidos por ações da UEDP.  |
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Alargar a outras geografias a realização no Campus Online de toda a gestão da formação do Grupo.</li> </ul>  | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Projeto de implementação do COL na EDP Espanha.</li> </ul>   | 10.111 colaboradores ativos em COL;<br>A gestão da formação é efetuada através do COL para 57% dos colaboradores do Grupo EDP.   |
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Entrar em ritmo de cruzeiro com o processo de Gestão de Conteúdos e de produção e disponibilização de cursos <i>e-learning</i>.</li> </ul>   | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Incremento do volume de formação em elearning em Portugal (44 mil horas.pessoa para colaboradores do Grupo em Portugal representando 18% do total da formação realizada. Lançamento dos cursos de Ética, Quiosque RH e SIM PT + em Portugal. Lançamento do curso EDP Challenge para colaboradores e prestadores de serviços da área comercial. Lançamento dos cursos eCloud para todos os colaboradores do Grupo EDP e utilizadores externos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>. N.º de cursos novos (desenvolvidos à medida ou adquiridos)</li> <li>. N.º de horas de formação em <i>e-learning</i></li> <li>. N.º de vídeos pedagógicos capturados internamente</li> <li>. % de colaboradores abrangidos.</li> </ul> |
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Lançar um projeto de gestão de conhecimento.</li> </ul>  | Não Iniciado | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Preparação do arranque do projeto.</li> </ul>  | . Não Aplicável  |
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Rever o sistema de suporte ao serviço de documentação.</li> </ul>  | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Migração do sistema de suporte aos serviços de documentação, para atualização e a introdução de melhorias no software de <i>backoffice</i> (Aleph) e respetivo interface com o colaborador (Primo).</li> </ul>   | . 95% do projeto executado: sistema base implementado e migração de dados concluída, desenho do <i>layout</i> do interface com o colaborador e definição do plano de comunicação.  |
| Mobilidade                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Revisitar a estrutura da oferta formativa das Escolas que arrancaram inicialmente, nomeadamente da Escola de Desenvolvimento de Diretivos e, em simultâneo, reiniciar o processo de discussão da convergência entre as ofertas formativas das diferentes escolas.</li> </ul> | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Realização de reuniões com parceiros e escolas de negócio procurando identificar as melhores práticas. Novas orientações estratégicas definidas pelo Comité da EDD. Revisão da nova estrutura formativa da EDD.</li> </ul>   | . Identificação da necessidade de conceção de novo programa formativo de Liderança para Chefias Intermédias.   |
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Promover a Mobilidade Interna através da implementação de um programa global, com iniciativas transversais, que visam satisfazer as necessidades dos diversos negócios e aumentar a diversidade de oportunidades de desenvolvimento dos nossos colaboradores.</li> </ul>     | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Melhorar o processo de mobilidade do Grupo não apenas em termos percentuais mas também ao nível de <i>timings</i>. Aprovação de um programa de mobilidade interna global, implementação de campanhas globais.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>. % Global de Mobilidade do Grupo - 6,8%</li> <li>. N.º de Movimentações Grupo EDP: 808.</li> </ul>   |

|                                 |  |              |   |   |
|---------------------------------|--|--------------|---|---|
|                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rever a atual política de mobilidade internacional.</li> </ul>  | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Devido ao momento de crescimento a nível internacional do Grupo, existia a necessidade de revisão da atual política de diversidade para fazer face aos novos desafios</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Política Aprovada no final de 2014</li> </ul>  |
| Gestão de carreiras             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir o modelo de segmentação da população do Grupo EDP alinhado com todas as Geografias</li> </ul>   | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Criar um referencial único para o universo de colaboradores do Grupo, permitindo gerir as diferentes políticas de RH numa base comum</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Adoção do novo modelo de segmentação pelas diversas geografias durante 2014. Criação em SAP de campo específico para o efeito e reporte interno e externo alinhado com o novo modelo</li> </ul>  |
|                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar o novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) em Portugal.</li> </ul>  | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Criar um referencial único em Portugal que permita gerir a componente de carreiras e remuneração dos colaboradores</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Conversão de todos os colaboradores das empresas em Portugal para o novo Acordo Coletivo de Trabalho até ao 1º Trimestre de 2015. Comunicação individual a cada colaborador do novo enquadramento.</li> </ul>  |
|                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar o Modelo de Famílias Funcionais em todas as Geografias do Grupo.</li> </ul>   | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Criar um modelo de mapeamento das principais áreas de competência do Grupo e alocação dos respetivos colaboradores, permitindo um maior conhecimento por parte dos colaboradores das diferentes áreas da organização nas diferentes geografias, potenciando a sua mobilidade e desenvolvimento e permitindo à organização gerir da melhor forma as necessidades de competências e recursos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Afetação dos Colaboradores do Grupo às Famílias Funcionais e divulgação na organização até ao final de 2015</li> </ul>   |
| Gestão do Potencial e Liderança | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar programas que visam o desenvolvimento comportamental dos colaboradores e a preparação para assumirem cargos de maior responsabilidade - Energizing Development Program e Lead Now Program.</li> </ul> | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir o desenvolvimento e consolidação de competências de Liderança e de Gestão dentro da Organização.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº colaboradores no Energizing em 2014 = 109</li> <li>Nº de Colaboradores que passaram pelo Energizing nos últimos 3 anos e que foram promovidos a Managers=27 (i.e. 13%, considerada 3ª, 4ª e 5ª Ed. Energizing)</li> <li>93% dos Participantes ficaram totalmente satisfeitos com o Energizing (3ª ed)</li> <li>Nº de Colaboradores no Lead Now em 2014 = 34 concluíram a 1ª edição e 50 iniciaram a 2ª edição.</li> <li>Nº de Colaboradores que passaram pelo Lead Now e que já não possuem cargos de Liderança = 0 (todos se mantêm em cargos de liderança)</li> </ul> |
|                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir oferta de desenvolvimento para o segmento Liderança de Topo.</li> </ul>   | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptar a oferta de programas de formação e Desenvolvimento face às novas necessidades de competências.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisão da estrutura da oferta da Escola de Desenvolvimento de Diretivos.</li> <li>Implementação até ao final de 2015.</li> </ul>  |
|                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reforçar o papel do <i>mentoring</i> interno na promoção do conhecimento, networking e desenvolvimento dos colaboradores.</li> </ul>  | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reforçar iniciativas que contribuam para o desenvolvimento profissional dos colaboradores.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de Colaboradores abrangidos por <i>Mentoring</i>=104</li> </ul>   |

|                                     |   |              |  |  |
|-------------------------------------|---|--------------|--|--|
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolver processos de <i>coaching</i> interno na promoção do desenvolvimento dos colaboradores.</li> </ul>  | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reforçar iniciativas que contribuam para o desenvolvimento profissional dos colaboradores.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Em 2014 foram concluídos 36 processos de <i>coaching</i> interno e iniciaram-se 50 novos processos com <i>coaches</i>, participantes da 2ª edição do Lead Now Program.</li> </ul> |
| Gestão da sucessão                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rever o processo de identificação de sucessores através da criação de comitês de sucessão.</li> </ul>  | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Criar mecanismos internos que garantam o acompanhamento de processos críticos dentro da Organização, garantindo a identificação de sucessores e a concretização de iniciativas para o desenvolvimento e preparação dos mesmos.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lançamento de um processo comum na identificação da nova pool de sucessores através da descentralização do processo, envolvendo a gestão de topo das empresas.</li> </ul>         |
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar na Organização da 4ª Edição do Programa Valorizar a Experiência, dirigido a colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade.</li> </ul> | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar na Organização programas que permitam a passagem de conhecimento.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Em 2014, 142 colaboradores integraram o programa, 128 concluíram e definiram iniciativas de passagem de conhecimento, com uma taxa de concretização de 80%.</li> </ul>            |
| Avaliação de potencial e desempenho | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar a avaliação 270º a todos os quadros médios.</li> </ul>   | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir um processo avaliativo multiparticipante, tornando o processo de avaliação mais completo.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>7297 colaboradores com formação pelo menos 270 graus, o que corresponde a um total de 62% do universo de colaboradores.</li> </ul>  |
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Assegurar a incorporação na mesma plataforma dos sistemas de avaliação de potencial e desempenho do Grupo</li> </ul>                                 | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir que os processos de avaliação se encontram alojados numa mesma plataforma e acessíveis centralmente</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporação dos sistemas de avaliação numa única plataforma até ao final de 2014.</li> </ul>   |
| Reconhecimento                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementação de Iniciativas de Reconhecimento dentro da Organização</li> </ul>  | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir a implementação de mecanismos globais de reconhecimento</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de Colaboradores envolvidos em processos de reconhecimento.</li> </ul>   |
| Satisfação dos colaboradores        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Manter a Satisfação Global dos colaboradores acima dos 80% no <i>survey</i> de clima 2015.</li> </ul>  | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir que os indicadores de clima e de satisfação da organização se mantêm em níveis elevados, possibilitando um maior nível de retenção e um menor turnover</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Índice Satisfação Global &gt;= 80.</li> </ul>   |
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir o desenvolvimento e a implementação de planos de melhoria em todas as empresas do Grupo, com base no <i>survey</i> de 2013.</li> </ul>      | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar na Organização e nos diversos processos iniciativas de melhoria âmbito do estudo de satisfação com vista a permitir a melhoria dos níveis de Satisfação - Em 2014 X iniciativas de melhoria foram implementadas ao nível das diversas empresas do Grupo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>171 Iniciativas desenvolvidas ao nível da organização.</li> <li>% de Colaboradores com conhecimento dos planos de clima.</li> </ul>   |
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolver um Focus Group com colaboradores da Geração Y do Grupo para identificação de menores níveis de Satisfação</li> </ul>                     | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Conhecer em profundidade quais as prioridades e quais os aspetos ao nível dos RH que estes colaboradores mais valorizam e Incorporar na Organização e nos diversos processos iniciativas de melhoria âmbito do estudo de satisfação com vista a permitir a melhoria dos níveis de Satisfação deste segmento.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Grau de Satisfação dos colaboradores da Geração Y (até 34 anos).</li> </ul>   |
| Diversidade                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Continuar a operacionalizar o plano de ações da política de diversidade.</li> </ul>  | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar na organização iniciativas que visem o aumento da diversidade nas suas diversas vertentes.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>As 4 ações identificadas para 2014 foram implementadas com sucesso.</li> </ul>  |
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementação de um Estudo Sobre Diversidade a uma amostra de Colaboradores da Empresa.</li> </ul>   | Concretizado | <ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnóstico de Barreiras à Diversidade em Cargos de Gestão e implementação de medidas que visem a sua mitigação.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Concretizado</li> </ul>   |
|                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analisar a evolução dos diversos indicadores de Diversidade do Grupo e propor medidas adicionais.</li> </ul>   | Em curso     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar na organização novas iniciativas que visem o aumento da diversidade nas suas diversas vertentes.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Em aberto. As medidas a implementar deverão estar definidas em final de março.</li> </ul>   |

PRIORIDADES NA GESTÃO DAS PESSOAS 2015/2016

| Eixo Estratégico  | OBJETIVOS/METAS          | Timings   | Principais Impactos | Indicadores Medida  |   |
|-------------------|--------------------------|---|---------------------|---|---|
| Atrair e Recrutar | Atratividade             | Rever o Plano de Atratividade a nível global.   | 2016                | Definir um modelo de atratividade global a ser adotado pelas diferentes geografias com adaptações / ajustes locais, permitindo consolidar a imagem do Grupo enquanto empregador de referência a nível global.   | Implementação de um plano de Atratividade Global até ao Final 2016.   |
|                   |                          | Desenvolver iniciativas de atratividade nos diversos mercados onde atua para os diferentes segmentos.   | 2015                | Reforçar o posicionamento da EDP enquanto empregador de referência e permitir a captação de novos talentos tendo em conta o período de transição geracional ao nível das Lideranças.  | N.º de candidatos por posição de estágio profissional e quadro júnior por segmento.   |
|                   | Recrutamento e Seleção   | Revisão do Processo de Recrutamento e Seleção em Portugal.  | 2016                | Otimização do Processo de Recrutamento, para maior eficiência quer ao nível de rapidez quer ao nível do n.º de processos efetuados.   | N.º de Processos<br>Timings de Recrutamento.  |
|                   |                          | Definição de Critérios de Recrutamento globais para o Grupo.  | 2016                | Definir, com base no novo modelo de competências, características transversais a diagnosticar nos candidatos a vagas na EDP, permitindo uniformizar e universalizar alguns critérios transversais de recrutamento.  | Implementação de critérios transversais de Recrutamento nas diversas geografias até ao final de 2016.   |
| Desenvolver       | Acolhimento e Integração | Implementar um processo de Acolhimento e Integração a nível global.   | 2016                | Definir um processo de acolhimento e integração a nível global que permita aos novos colaboradores obter uma visão mais coerente e integrada do Grupo, respeitando as especificidades das diferentes geografias.  | Implementação de um plano de Acolhimento Global até ao 1.º Trimestre de 2016.   |
|                   | Formação                 | Implementar gradualmente a oferta formativa para Quadros Técnicos no âmbito das Escolas da Universidade EDP.  | 2016                | Início das atividades de formação para Quadros Técnicos de forma estruturada em todas as Escolas. Lançamento de dois cursos em formato <i>e-learning</i> pela Escola de Distribuição.   | . N.º de cursos / programas disponíveis para Quadros Técnicos<br>. % de colaboradores abrangidos.   |
|                   |                          | Ter uma oferta que cubra todas as geografias em que a EDP está presente (prossequindo com o desenvolvimento da Universidade EDP Brasil).  | 2016                | Realização de cursos, em algumas Escolas (EEDP, EDD, ED, Escola de Gás...), abrangendo várias geografias. Redefinição da estratégia de implementação da UEDP na EDP Brasil.   | . N.º de cursos / programas que abrangem várias geografias. Lançamento da UEDP noutras geografias<br>. % de colaboradores abrangidos.   |
|                   |                          | Alargar a outras geografias a realização no Campus Online de toda a gestão da formação do Grupo.  | 2016                | Utilização do COL para gestão da formação na EDP Espanha. Lançamento do projeto de implementação nas restantes geografias.  | % de colaboradores em geografias com a gestão da formação efetuada através do COL.  |
|                   |                          | Entrar em ritmo de cruzeiro com o processo de Gestão de Conteúdos e de produção e disponibilização de cursos <i>e-learning</i> .  | 2016                | Incremento do volume de formação e flexibilização da aprendizagem. Localização dos cursos existentes e lançamento de cursos de âmbito transversal para os colaboradores do Grupo EDP e utilizadores externos. Desenvolvimento de conteúdos em formato de vídeo. | . N.º de cursos novos (desenvolvidos à medida ou adquiridos).<br>. N.º de horas de formação em <i>e-learning</i> .<br>. N.º de vídeos pedagógicos capturados internamente<br>% de colaboradores abrangidos. |
|                   |                          | Lançar um projeto de gestão de conhecimento.  | 2016                | Diagnóstico das práticas de gestão do conhecimento no Grupo EDP e proposta de desenvolvimento de um projeto específico nesta área.  | . Âmbito e etapas do projeto definidos.<br>. % de execução do projeto.  |
|                   |                          | Rever o sistema de suporte ao serviço de documentação.  | 2016                | Lançamento do sistema de suporte aos serviços de documentação, com melhoria no acesso à informação por parte dos colaboradores.   | . Novo sistema de suporte aos serviços de documentação em pleno funcionamento e devidamente comunicado a todo o Grupo EDP.<br>. % de colaboradores abrangidos.  |
|                   |                          | Revisitar a estrutura da oferta formativa das Escolas que arrancaram inicialmente, nomeadamente da Escola de Desenvolvimento de Diretivos e, em simultâneo, reiniciar o processo de discussão da convergência entre as ofertas formativas das diferentes escolas. | 2016                | Implementação da nova estrutura formativa da EDD e alargamento às outras geografias.  | . Implementação do Programa estruturado para a Macroestrutura na Escola de Desenvolvimento de Diretivos.<br>. N.º de colaboradores abrangidos.  |

|                        |   |   |  |   |   |
|------------------------|---|---|--|---|---|
| Desenvolver<br>(cont.) | Gestão de Carreiras   | Reestruturação do Programa de Acolhimento e Integração.   | 2016   | Criação de um Programa Global de Acolhimento e Integração no Grupo EDP em que passam a estar incluídos estágios profissionais e contratos a termo.  | . Implementação do Programa Global de Acolhimento e Integração no Grupo EDP.<br>. N° de colaboradores abrangidos  |
|                        |   | Certificação da UEDP enquanto entidade formadora pela DGERT.  | 2015   | Reconhecimento da UEDP enquanto entidade formadora certificada.   | Certificação concedida pela DGERT   |
|                        |   | Certificação da UEDP pela EFMD.   | 2016   | Benchmarking e reconhecimento internacional da UEDP.  | Certificação concedida pela EFMD  |
|                        |   | Alargamento do Campus Online a outras populações.   | 2016   | Utilização da plataforma Campus Online como plataforma única de disponibilização de formação para os colaboradores do Grupo EDP e para os seus prestadores de serviço.  | . % de colaboradores abrangida;<br>. % de utilizadores externos/prestadores de serviços envolvida   |
|                        |   | Lançamento de um projeto-piloto para formação de inglês online e seleção da solução de longo prazo a adotar no Grupo EDP.   | 2015   | Melhoria do nível de inglês dos colaboradores que participarem no grupo piloto e disponibilização alargada de uma solução mais flexível e ajustada às reais necessidades de cada colaborador.   | . Tx de participação vs. taxa de desistência<br>. Avaliação de progresso<br>. Avaliação da satisfação com a solução<br>. % de colaboradores envolvida   |
|                        | Gestão de Potencial e Liderança   | Implementar o novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) em Portugal.   | 2015   | Criar um referencial único em Portugal que permita gerir a componente de carreiras e remuneração dos colaboradores.   | . Conversão de todos os colaboradores das empresas em Portugal para o novo Acordo coletivo de Trabalho até ao 1º Trimestre de 2015<br>. Indicador de Clima relativo a Carreiras >= x%.  |
|                        |   | Potenciar o conhecimento das oportunidades de desenvolvimento profissional através da implementação do Modelo de Famílias Funcionais no Grupo EDP.  | 2015/<br>2016  | Criação de um modelo de mapeamento das principais áreas de competência do Grupo e alocação dos respetivos colaboradores, permitindo um maior conhecimento por parte dos colaboradores das diferentes áreas da organização nas diferentes geografias, potenciando a sua mobilidade e desenvolvimento e permitindo à organização gerir da melhor forma as necessidades de competências e recursos.  | . Afetação dos Colaboradores do Grupo às Famílias Funcionais, inicialmente para os GE1 a GE4, e divulgação dentro da organização até ao final de 2015.  |
|                        |   | Rever e adequar o modelo de Competências do Grupo EDP aos desafios estratégicos de negócio.   | 2015/<br>2016  | Definição de um novo modelo de competências para o Grupo EDP alinhado com os novos desafios do Negócio.   | . Definição do novo modelo de competências para o Grupo até ao final de 2015.<br>. Incorporação do novo modelo de competências nos diversos processos de RH até ao final de 2016.   |
|                        |   | Garantir o roll-out dos atuais programas e incrementar a oferta, incorporando as necessidades percecionadas pelas diferentes geografias e alinhando com as macro tendências transversais sobre as competências do futuro. | 2015/<br>2016  | Adaptar a oferta de programas de formação e Desenvolvimento face às novas necessidades de competências.   | . Implementação de nova oferta formativa para Gestão Intermédia até ao final de 2015.<br>. Indicador de Clima relativo a Formação >= x%.<br>. Avaliação da formação: perceção de utilidade da formação (após a sua implementação).<br>. % de cumprimento do objetivos de n° participantes |
|                        |   | Disponibilizar recursos que promovam o autoconhecimento e incrementar a construção de Planos de Desenvolvimento Individual nos colaboradores, enquanto forma de potenciar a responsabilização pelo autodesenvolvimento.   | 2015/<br>2016  | Construção de PDI para Quadros Superiores após a avaliação de potencial com o suporte das hierarquias. Preparar as hierarquias para o apoio ao desenho e acompanhamento de PDI. Realizar Assessments à população que permita potenciar o seu desenvolvimento, mobilidade e retenção, nomeadamente para a Alta Direção de Topo e Hierarquias.<br><b>Diagnosticar necessidades de desenvolvimento e incorporar esses inputs na definição de PDI e desenho de novos programas formativos, que permitam responder aos desafios do futuro.</b> | . Modificação do template do PDI em virtude da implementação da nova plataforma informática.<br>. % de colaboradores e chefias com formação em PDI.<br>. % de população com PDI definido.<br>. Implementação de Assessment até ao final de 2015.  |
| Mobilidade             | Implementação do Programa Corporativo de Mobilidade Interna global, que responda aos desafios e necessidades do Grupo, respeitando as especificidades dos diferentes negócios e geografias, contribuindo para o desenvolvimento dos | 2015  | Melhorar o processo de mobilidade do Grupo não apenas em termos percentuais mas também ao nível de timings; Implementar campanhas de mobilidade global que envolvam as diferentes geografias; O programa visa ainda implementar um modelo de mobilidades planeada, diretamente relacionado com o processo de | . % Global de Mobilidade do Grupo.<br>. N° de Mobilidades - Por tipologia.<br>. N° Médio de Candidatos.<br>. Implementação de Mobilidade Planeada para as Famílias Funcionais RH e Controlo de Gestão.  |   |

|                                  |                                     |  |   |   |   |                                 |
|----------------------------------|-------------------------------------|--|---|---|---|---------------------------------|
| <b>Desenvolver (cont.)</b>       | Gestão do Conhecimento e Sucessão   | colaboradores e para a sua satisfação pessoal e profissional. Lançar um projeto de gestão de conhecimento.   | Em curso  | desenvolvimento dos colaboradores e com as necessidades de sucessão;<br>Diagnóstico das práticas de gestão do conhecimento no Grupo EDP e proposta de desenvolvimento de um projeto específico nesta área.  | . Âmbito e etapas do projeto definidos.<br>. % de execução do projeto.  |                                 |
|                                  |                                     | Rever o sistema de suporte ao serviço de documentação.   | Em curso  | Lançamento do sistema de suporte aos serviços de documentação, com melhoria no acesso à informação por parte dos colaboradores.   | . Novo sistema de suporte aos serviços de documentação em pleno funcionamento e devidamente comunicado a todo o Grupo EDP.<br>. % de colaboradores abrangidos.                    |                                 |
|                                  |                                     | Rever o processo de sucessão em alinhamento com o novo conceito de potencial na Organização.   | 2015/2016   | Criação de mecanismos internos que garantam a identificação de sucessores e a concretização de iniciativas para o desenvolvimento e preparação dos mesmos.  | . Cruzamento e análise da informação decorrente de assessments e identificação de sucessores.   |                                 |
|                                  |                                     | Implementar programa que potencie a passagem de conhecimento na Organização, bem como a preparação dos colaboradores que irão sair por motivos de reforma num curto prazo. | 2015/2016   | Realizar a 5ª Edição do Programa Valorizar a Experiência, dirigido a colaboradores com mais de 30 anos de antiguidade. Desenhar e implementar um programa de Preparação para a Reforma, de forma a planear as saídas da Organização no curto - médio prazo.   | . Nº de Participantes;<br>. Nº de iniciativas de passagem de conhecimento;<br>. Taxa de concretização de iniciativas<br>. Grau de satisfação.                                     |                                 |
| <b>Gerir Performance e Reter</b> | Avaliação de potencial e desempenho | Rever e implementar um novo modelo de potencial dentro do Grupo EDP  | 2015  | Criação de um modelo único de identificação de potencial dentro da Organização.   | . Implementação e Identificação dos diversos níveis de potencial da Organização.  |                                 |
|                                  |                                     | Implementar a avaliação multi avaliador ao nível das competências para os restantes níveis organizacionais.  | 2015 / 2016   | Garantir um processo avaliativo multiparticipante, tornando o processo de avaliação mais completo.  | . Nº de colaboradores com formação pelo menos 270 graus.  |                                 |
|                                  |                                     | Revisão do modelo de Avaliação de Desempenho para o Grupo.   | 2016  | Garantir a revisão do modelo de avaliação de performance mais meritocrático e que permita maior diferenciação.  | . Implementação da revisão do modelo de avaliação de Performance até ao final de 2016.<br>. Indicador de Clima relativo ao processo de Avaliação de Potencial e Desempenho >= X%. |                                 |
|                                  | Reconhecimento                      | Implementação de Iniciativas de Reconhecimento dentro da Organização.  | 2015  | Garantir a implementação de mecanismos globais de reconhecimento.   | . Nº de Colaboradores envolvidos em processos de reconhecimento.<br>. Indicador de Clima sobre reconhecimento >= a X%.  |                                 |
|                                  |                                     | Satisfação dos colaboradores   | Manter a Satisfação Global dos colaboradores acima dos 80% no survey de clima 2015. | 2015  | Garantir que os indicadores de clima e de satisfação da organização se mantêm em níveis elevados, possibilitando um maior nível de retenção e um menor turnover.                  | Índice Satisfação Global >= 80. |
|                                  |                                     | Implementar um novo Estudo de Satisfação de Colaboradores para o Grupo.  | 2015  | Implementar um novo Estudo de Satisfação de Colaboradores para a todas as Geografias, que permita não só analisar o nível de satisfação da empresa como permitir a comparação com os diversos mercados. Afirmar o Estudo de Satisfação não apenas como uma ferramenta para os recursos Humanos, mas principalmente como suporte aos managers na Gestão da sua equipa. | Implementação de novo Estudo de Satisfação de Colaboradores até Setembro de 2015.   |                                 |
| <b>Reconhecer e Recompensar</b>  | Compensação                         | Rever e atualizar a política de Compensação do Grupo.  | 2015  | Rever as atuais práticas salariais do Grupo, efetuar benchmark e ajustar consoante os mercados  | Atualização das bandas salariais do Grupo até ao final de 2015  |                                 |
|                                  |                                     | Revisão dos Targets de Variável de acordo com as melhores práticas de mercado e com o modelo revisto de avaliação de Desempenho.   | 2016  | Revisão dos Targets de Variável de acordo com as melhores práticas de mercado e com o novo modelo de avaliação de Desempenho tendo em conta os diferentes níveis de contribuição organizacionais para os resultados do Grupo e fomentando maiores níveis de diferenciação e meritocracia.   | % Retenção de colaboradores com as avaliações mais elevadas.  |                                 |
|                                  | Benefícios                          | Atualização e Uniformização dos Benefícios do Grupo.   | 2015 / 2016   | Rever o atual pacote de benefícios e proceder à adequação do mesmo face às necessidades dos diversos segmentos nas diferentes Geografias.   | Revisão e atualização da oferta de Benefícios até ao final de 2016.   |                                 |
| <b>Diversidade</b>               | Diversidade                         | Continuar a operacionalizar o plano de ações da política de diversidade.   | 2015  | Incorporar na organização iniciativas que visem o aumento da diversidade nas suas diversas vertentes.   | . Nº de Iniciativas desenvolvidas âmbito do plano de ações de diversidade.  |                                 |

|                            |   |      |  |   |
|----------------------------|---|------|--|---|
| <b>Diversidade (cont.)</b> | <p>Analisar a evolução dos diversos indicadores de Diversidade do Grupo e propor medidas adicionais. Implementação de medidas para mitigação de barreiras ao desenvolvimento de Carreiras por parte do Género Feminino. Definir as principais áreas de diversidade do Grupo e quais os targets a atingir.</p> <p>Fazer o levantamento de todas as funções que podem acomodar pessoas com incapacidades.</p> | 2015 | Incorporar na organização novas iniciativas que visem o aumento da diversidade nas suas diversas vertentes.  | . Nº de Novas Iniciativas.                    |
|                            |   | 2015 | Potenciar o nº de Mulheres em Cargos de Gestão.  | Targets Diversidade para cargos de Gestão.    |
|                            |   | 2015 | Clarificar as áreas de diversidade do Grupo e definir targets com vista a incorporar a temática da diversidade nos diferentes processos.                 | Targets Diversidade.                          |
|                            |   | 2015 | Fazer o levantamento de todas as funções que podem acomodar pessoas com incapacidades tendo em vista o aumento do número de colaboradores incapacitados. | % de colaboradores do Grupo com incapacidade. |

## CAPÍTULO PESSOAS NA EDP: INTRODUÇÃO

### Idade média dos colaboradores por geografia

| Geografias/ano   | 2012      | 2013      | 2014      |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| Portugal         | 49        | 49        | 49        |
| Espanha          | 44        | 45        | 46        |
| Resto da Europa  | 34        | 35        | 35        |
| Brasil           | 39        | 38        | 38        |
| América do Norte | 38        | 39        | 39        |
| <b>Total</b>     | <b>46</b> | <b>46</b> | <b>46</b> |

### Antiguidade média dos colaboradores por geografia

| Geografias/ano   | 2012      | 2013      | 2014      |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| Portugal         | 24        | 25        | 24        |
| Espanha          | 15        | 16        | 17        |
| Resto da Europa  | 2         | 3         | 4         |
| Brasil           | 11        | 11        | 11        |
| América do Norte | 3         | 4         | 4         |
| <b>Total</b>     | <b>19</b> | <b>19</b> | <b>19</b> |

### Segmentação profissional por geografia e género

| Categorias Profissionais /Geografia                      | 2013         |              |                 |              |                  | 2014          |              |              |                 |              |                  |               |
|--|--------------|--------------|-----------------|--------------|------------------|---------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|------------------|---------------|
|  | Portugal     | Espanha      | Resto da Europa | Brasil       | América do Norte | Total         | Portugal     | Espanha      | Resto da Europa | Brasil       | América do Norte | Total         |
| <b>CAE - Conselho de Administração Executivo</b>         | <b>7</b>     | <b>0</b>     | <b>0</b>        | <b>0</b>     | <b>0</b>         | <b>7</b>      | <b>7</b>     | <b>0</b>     | <b>0</b>        | <b>0</b>     | <b>0</b>         | <b>7</b>      |
| Homem  | 7            | 0            | 0               | 0            | 0                | 7             | 7            | -            | -               | -            | -                | 7             |
| Mulher   | 0            | 0            | 0               | 0            | 0                | 0             | -            | -            | -               | -            | -                | 0             |
| <b>Dirigentes</b>  | <b>447</b>   | <b>158</b>   | <b>26</b>       | <b>77</b>    | <b>53</b>        | <b>761</b>    | <b>398</b>   | <b>158</b>   | <b>22</b>       | <b>74</b>    | <b>54</b>        | <b>706</b>    |
| Homem  | 365          | 126          | 23              | 64           | 44               | 622           | 321          | 124          | 19              | 62           | 45               | 571           |
| Mulher   | 82           | 32           | 3               | 13           | 9                | 139           | 77           | 34           | 3               | 12           | 9                | 135           |
| <b>Gestores</b>  | <b>345</b>   | <b>381</b>   | <b>37</b>       | <b>91</b>    | <b>57</b>        | <b>911</b>    | <b>344</b>   | <b>227</b>   | <b>15</b>       | <b>86</b>    | <b>42</b>        | <b>714</b>    |
| Homem  | 276          | 280          | 26              | 71           | 40               | 693           | 269          | 168          | 7               | 70           | 31               | 545           |
| Mulher   | 69           | 101          | 11              | 20           | 17               | 218           | 75           | 59           | 8               | 16           | 11               | 169           |
| <b>Especialistas</b>                                     | <b>1.735</b> | <b>573</b>   | <b>92</b>       | <b>895</b>   | <b>157</b>       | <b>3.452</b>  | <b>1.831</b> | <b>711</b>   | <b>131</b>      | <b>855</b>   | <b>184</b>       | <b>3.712</b>  |
| Homem  | 1.178        | 414          | 59              | 555          | 115              | 2.321         | 1.254        | 506          | 89              | 532          | 136              | 2.517         |
| Mulher   | 557          | 159          | 33              | 340          | 42               | 1.131         | 577          | 205          | 42              | 323          | 48               | 1.195         |
| <b>Técnicos de Apoio, Operacionais e Administrativos</b> | <b>4.449</b> | <b>816</b>   | <b>10</b>       | <b>1.733</b> | <b>33</b>        | <b>7.041</b>  | <b>4.153</b> | <b>803</b>   | <b>9</b>        | <b>1.659</b> | <b>36</b>        | <b>6.660</b>  |
| Homem  | 3.697        | 628          | 2               | 1.446        | 1                | 5.774         | 3.460        | 618          | 1               | 1.382        | 2                | 5.463         |
| Mulher   | 752          | 188          | 8               | 287          | 32               | 1.267         | 693          | 185          | 8               | 277          | 34               | 1.197         |
| <b>Total</b>   | <b>6.983</b> | <b>1.927</b> | <b>165</b>      | <b>2.796</b> | <b>300</b>       | <b>12.171</b> | <b>6.733</b> | <b>1.898</b> | <b>177</b>      | <b>2.674</b> | <b>316</b>       | <b>11.798</b> |

## CAPÍTULO PESSOAS NA EDP: ENTRADAS NA EDP

### Tipo de entradas por geografia

| Tipos de Entrada/Geografia                | 2013       |           |              |            |               | 2014       |            |           |              |            |               |            |
|---|------------|-----------|--------------|------------|---------------|------------|------------|-----------|--------------|------------|---------------|------------|
|   | Portugal   | Espanha   | Resto Europa | Brasil     | América Norte | Total      | Portugal   | Espanha   | Resto Europa | Brasil     | América Norte | Total      |
| Entradas diretas para o Quadro Permanente | 106        | 19        | 24           | 416        | 35            | 600        | 107        | 19        | 24           | 235        | 66            | 451        |
| Entradas para Contrato a Termo            | 80         | 3         | 0            | 1          | 2             | 86         | 128        | 4         | 7            | 1          |               | 140        |
| Outras Entradas                           | 19         | 6         | 0            | 2          | 0             | 27         | 13         | 3         |              | 8          |               | 24         |
| <b>Total</b>                              | <b>205</b> | <b>28</b> | <b>24</b>    | <b>419</b> | <b>37</b>     | <b>713</b> | <b>248</b> | <b>26</b> | <b>31</b>    | <b>244</b> | <b>66</b>     | <b>615</b> |

### Colaboradores por geografia e faixa etária

| Geografia/Faixa Etária | 2012         |                 |                 |               | 2013         |                 |                 |               | 2014         |                 |                 |               |
|------------------------|--------------|-----------------|-----------------|---------------|--------------|-----------------|-----------------|---------------|--------------|-----------------|-----------------|---------------|
|                        | Até 29 anos  | De 30 a 49 anos | 50 Anos ou mais | Total         | Até 29 anos  | De 30 a 49 anos | 50 Anos ou mais | Total         | Até 29 anos  | De 30 a 49 anos | 50 Anos ou mais | Total         |
| Portugal               | 484          | 2.195           | 4.516           | 7.195         | 530          | 2.113           | 4.340           | 6.983         | 569          | 2.105           | 4.059           | 6.733         |
| Espanha                | 114          | 1.220           | 638             | 1.972         | 82           | 1.165           | 680             | 1.927         | 58           | 1.139           | 701             | 1.898         |
| Resto da Europa        | 44           | 100             | 4               | 148           | 42           | 115             | 8               | 165           | 45           | 124             | 8               | 177           |
| Brasil                 | 665          | 1.574           | 430             | 2.669         | 723          | 1.637           | 436             | 2.796         | 648          | 1.585           | 441             | 2.674         |
| América do Norte       | 56           | 183             | 52              | 291           | 52           | 194             | 54              | 300           | 61           | 197             | 58              | 316           |
| <b>Total</b>           | <b>1.363</b> | <b>5.272</b>    | <b>5.640</b>    | <b>12.275</b> | <b>1.429</b> | <b>5.224</b>    | <b>5.518</b>    | <b>12.171</b> | <b>1.381</b> | <b>5.150</b>    | <b>5.267</b>    | <b>11.798</b> |

### Idade média de entradas por geografia

| Geografias/Ano   | 2012      | 2013      | 2014      |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| Portugal         | 54        | 55        | 56        |
| Espanha          | 53        | 50        | 52        |
| Resto da Europa  | 37        | 33        | 40        |
| Brasil           | 41        | 41        | 40        |
| América do Norte | 35        | 36        | 38        |
| <b>Total</b>     | <b>46</b> | <b>49</b> | <b>50</b> |

## CAPÍTULO ENVOLVIMENTO E RETENÇÃO

### Número de saídas de colaboradores por geografia

| Geografias/Ano   | 2012       | 2013       | 2014       |
|------------------|------------|------------|------------|
| Portugal         | 214        | 417        | 489        |
| Espanha          | 54         | 49         | 55         |
| Resto da Europa  | 14         | 10         | 19         |
| Brasil           | 299        | 288        | 241        |
| América do Norte | 39         | 31         | 49         |
| <b>Total</b>     | <b>620</b> | <b>795</b> | <b>853</b> |

### Turnover de saídas totais

| Geografias/Ano   | 2013        | 2014        |
|------------------|-------------|-------------|
| Portugal         | 0,3%        | 0,2%        |
| Espanha          | 0,1%        | 0,2%        |
| Resto da Europa  | 4,8%        | 7,3%        |
| Brasil           | 2,9%        | 2,4%        |
| América do Norte | 8,7%        | 13,6%       |
| <b>Total</b>     | <b>1,1%</b> | <b>1,2%</b> |

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

## Decomposição da antiguidade média das saídas por género e escalão etário

|                         | 2013      | 2014      |
|-------------------------|-----------|-----------|
| <b>Portugal</b>         | <b>33</b> | <b>33</b> |
| Homem                   | 34        | 34        |
| Mulher                  | 23        | 30        |
| Até 29 anos             | 2         | 1         |
| De 30 a 49 anos         | 8         | 8         |
| 50 anos ou mais         | 36        | 36        |
| <b>Espanha</b>          | <b>23</b> | <b>25</b> |
| Homem                   | 27        | 26        |
| Mulher                  | 8         | 17        |
| Até 29 anos             | 2         | 2         |
| De 30 a 49 anos         | 9         | 9         |
| 50 anos ou mais         | 34        | 34        |
| <b>Resto da Europa</b>  | <b>3</b>  | <b>4</b>  |
| Homem                   | 3         | 4         |
| Mulher                  | 3         | 4         |
| Até 29 anos             | 1         | 1         |
| De 30 a 49 anos         | 4         | 3         |
| 50 anos ou mais         | -         | 9         |
| <b>Brasil</b>           | <b>12</b> | <b>10</b> |
| Homem                   | 13        | 11        |
| Mulher                  | 9         | 8         |
| Até 29 anos             | 2         | 2         |
| De 30 a 49 anos         | 8         | 7         |
| 50 anos ou mais         | 26        | 22        |
| <b>América do Norte</b> | <b>3</b>  | <b>4</b>  |
| Homem                   | 3         | 3         |
| Mulher                  | 2         | 5         |
| Até 29 anos             | 2         | 3         |
| De 30 a 49 anos         | 3         | 4         |
| 50 anos ou mais         | 3         | 3         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>23</b> | <b>24</b> |
| Homem                   | 26        | 25        |
| Mulher                  | 12        | 18        |
| Até 29 anos             | 2         | 2         |
| De 30 a 49 anos         | 7         | 7         |
| 50 anos ou mais         | 34        | 34        |

## Rotatividade por região, sexo e escalão de idades

| Geografias/Ano          | 2012          | 2013          | 2014          |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Portugal</b>         | <b>2,68%</b>  | <b>4,39%</b>  | <b>5,38%</b>  |
| Homem                   | 2,65%         | 4,88%         | 5,58%         |
| Mulher                  | 2,80%         | 2,50%         | 4,65%         |
| Até 29 anos             | 19,81%        | 17,06%        | 18,02%        |
| De 30 a 49 anos         | 3,06%         | 1,56%         | 2,06%         |
| 50 anos ou mais         | 0,66%         | 4,31%         | 5,39%         |
| <b>Espanha</b>          | <b>2,63%</b>  | <b>1,95%</b>  | <b>2,11%</b>  |
| Homem                   | 2,80%         | 1,80%         | 2,13%         |
| Mulher                  | 2,08%         | 2,38%         | 2,03%         |
| Até 29 anos             | 15,79%        | 8,33%         | 11,47%        |
| De 30 a 49 anos         | 1,14%         | 1,26%         | 1,19%         |
| 50 anos ou mais         | 2,95%         | 2,24%         | 2,68%         |
| <b>Resto da Europa</b>  | <b>19,19%</b> | <b>10,86%</b> | <b>14,33%</b> |
| Homem                   | 17,68%        | 9,62%         | 16,37%        |
| Mulher                  | 22,22%        | 13,33%        | 10,34%        |
| Até 29 anos             | 2,53%         | 18,60%        | 20,69%        |
| De 30 a 49 anos         | 12,50%        | 7,91%         | 12,13%        |
| 50 anos ou mais         | 337,50%       | 8,33%         | 12,50%        |
| <b>Brasil</b>           | <b>14,07%</b> | <b>13,16%</b> | <b>8,87%</b>  |
| Homem                   | 13,74%        | 12,35%        | 8,13%         |
| Mulher                  | 15,18%        | 14,90%        | 11,26%        |
| Até 29 anos             | 8,54%         | 22,48%        | 12,55%        |
| De 30 a 49 anos         | 9,56%         | 8,78%         | 7,36%         |
| 50 anos ou mais         | 38,19%        | 13,05%        | 8,67%         |
| <b>América do Norte</b> | <b>14,96%</b> | <b>11,51%</b> | <b>18,67%</b> |
| Homem                   | 15,70%        | 9,30%         | 18,84%        |
| Mulher                  | 13,68%        | 15,69%        | 18,32%        |
| Até 29 anos             | 4,00%         | 27,78%        | 30,09%        |
| De 30 a 49 anos         | 10,20%        | 7,69%         | 17,39%        |
| 50 anos ou mais         | 46,39%        | 8,49%         | 11,61%        |
| <b>Total</b>            | <b>5,57%</b>  | <b>6,16%</b>  | <b>6,12%</b>  |

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

# 07.

## COMUNIDADE

### 1. INVESTIMENTO SOCIAL NA COMUNIDADE

O Grupo EDP é desde 2008 membro do London Benchmarking Group (LBG) cuja função é medir e avaliar o impacto do investimento social das empresas nas comunidades. Esta avaliação é feita através do Modelo LBG, atualmente já utilizado por mais de 200 empresas ao nível mundial.

A utilização deste modelo, permite à EDP conhecer o seu posicionamento relativo face às restantes empresas que seguem a mesma metodologia, melhorar o relato interno e externo do seu envolvimento voluntário com a comunidade, tornando-o mais credível e transparente, alterar o foco dos custos para os benefícios das contribuições, e valorizar algumas áreas desconhecidas de um modo integrado (contribuições em espécie, em tempo e custos de gestão).

A Empresa dispõe ainda de outras ferramentas capazes de fornecer inputs para o seu desenvolvimento nesta área, dar resposta aos requisitos das diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), e responder às solicitações dos stakeholders, que procuram investimentos socialmente responsáveis, como por exemplo o Índice Dow Jones de Sustentabilidade.

Ao longo dos anos o Grupo EDP tem aperfeiçoando a recolha e reporte dos investimentos voluntários feitos na comunidade, evoluindo no relato de resultados alcançados.

#### RESULTADOS ALCANÇADOS

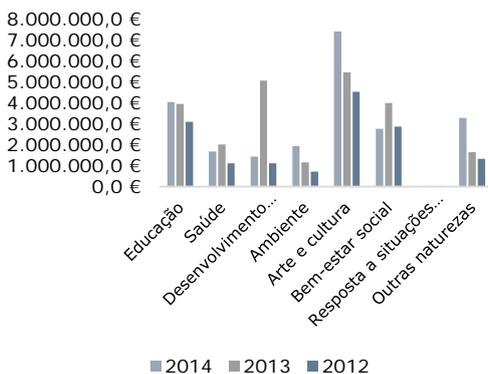
A tabela seguinte apresenta as diferentes iniciativas voluntárias de acordo com a metodologia LBG, ao longo dos três últimos anos:

## Contribuições para a Comunidade

|  |                                     | 2014              | 2013              | 2012              |                   |
|--|-------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Por Categoria</b>   | <b>Investimento não estratégico</b> | <b>450.758</b>    | <b>1.420.710</b>  | <b>2.641.330</b>  | <b>1.677.376</b>  |
|  | Investimento estratégico            | 21.113.332        | 19.489.794        | 10.626.216        | 14.220.185        |
|  | Iniciativa comercial                | 1.013.458         | 2.438.857         | 1.563.966         | 4.493.958         |
|  | <b>Total Categorias</b>             | <b>22.577.548</b> | <b>23.349.361</b> | <b>14.831.512</b> | <b>20.397.239</b> |
| <b>Por Natureza</b>  | <b>Educação</b>                     | <b>4.039.760</b>  | <b>3.953.578</b>  | <b>3.099.908</b>  | <b>3.335.096</b>  |
|  | Saúde                               | 1.689.097         | 2.023.827         | 1.118.569         | 723.878           |
|  | Desenvolvimento económico           | 1.438.385         | 5.070.349         | 1.116.830         | 2.909.176         |
|  | Ambiente                            | 1.939.015         | 1.163.148         | 728.911           | 1.877.078         |
|  | Arte e cultura                      | 7.420.933         | 5.457.164         | 4.527.648         | 5.526.203         |
|  | Bem-estar social                    | 2.766.742         | 3.996.029         | 2.870.075         | 1.602.737         |
|  | Resposta a situações de emergência  | 7.640             | 32.673            | 32.344            | 65.300            |
|  | Outras naturezas                    | 3.275.977         | 1.652.592         | 1.337.228         | 4.357.773         |
|  | <b>Total Naturezas</b>              | <b>22.577.548</b> | <b>23.349.361</b> | <b>14.831.512</b> | <b>20.397.241</b> |
| <b>Por Tipo</b>  | <b>Contribuições monetárias</b>     | <b>21.206.580</b> | <b>22.807.122</b> | <b>14.535.732</b> | <b>18.889.685</b> |
|  | Contribuições em espécie            | 813.399           | 238.101           | 23.559            | 1.330.315         |
|  | Contribuições em tempo de trabalho  | 557.569           | 304.137           | 272.220           | 177.239           |
|  | <b>Total Tipos</b>                  | <b>22.577.548</b> | <b>23.349.361</b> | <b>14.831.512</b> | <b>20.397.239</b> |
| <b>Custos de Gestão</b>  |                                     | 3.676.277         | 3.625.300         | 2.652.758         | 306.851           |
| <b>Valor total das contribuições (incluindo os custos de gestão)</b> |                                     | <b>26.253.825</b> | <b>26.974.661</b> | <b>17.484.270</b> | <b>20.704.090</b> |

Nota: Relativamente ao que foi reportado para 2013 no Relatório e Contas do exercício de 2013, houve um ajustamento às contas após uma análise pela Corporate Citizenship.

Evolução do Investimento Social na Comunidade



Evolução do Investimento Social na Comunidade



O grande objetivo para 2014 de conseguir o reporte dos resultados alcançados com o investimento envolvido foi de algum modo cumprido, já que enquanto em 2013 menos de metade das iniciativas tinha resultados reportados, no ano passado mais de dois terços das iniciativas reportadas apresentou os respetivos resultados.

Em 2014 foram feitas algumas análises de impacto realizadas a projetos e o início do reporte do investimento obrigatório através da metodologia LBG, no qual foi recolhida informação sobre dois projetos da EDP Produção.

**Estes resultados refletem um maior acompanhamento com as diversas empresas do Grupo EDP para o correto reporte do investimento social.**

Na tabela seguinte são apresentados os resultados, outputs, do investimento social feito pelo Grupo EDP nos últimos dois anos:

| Resultados - Outputs  | 2014             | 2013               | 2012             | 2011       |
|---|------------------|--------------------|------------------|------------|
| Alavancagens monetárias   | 459.195 €        | 1.003.258 €        | 907.587 €        | -          |
| Alavancagens nº voluntários EDP - fora horário trabalho   | 1.087            | 625                | -                | -          |
| Nº de participações de colaboradores em ações de voluntariado                                     | 3.632            | -                  | -                | -          |
| Alavancagens nº voluntários não EDP   | 2.891            | 3.502              | -                | -          |
| Alavancagens horas voluntariado colaborador EDP - fora horário trabalho                           | 7.840            | 5.471              | -                | -          |
| Alavancagens horas voluntariado colaborador não EDP   | 8.875            | 215.626            | -                | -          |
| Alavancagens através de colaboradores   | 25.380 €         | 51.389 €           | -                | -          |
| Alavancagens - <i>payroll giving</i>  | 21.827 €         | 18.987 €           | -                | -          |
| <b>Total alavancagens, contabilizando a valorização dos colaboradores fora do horário laboral</b> | <b>506.402 €</b> | <b>1.073.633 €</b> | <b>907.587 €</b> | <b>0 €</b> |
| Nº de beneficiários diretos   | 4.626.924        | 2.236.256          | 893.113          | -          |
| Nº de atividades reportadas   | 728              | 541                | -                | -          |
| N.º de atividades reportadas onde foram medidos resultados  | 548              | 242                | -                | -          |
| Nº de organizações beneficiárias  | 1.237            | 3.686              | 315              | -          |

## FUNDAÇÃO EDP - PORTUGAL

Através da Fundação, a EDP tem vindo a dar forma ao compromisso assumido ao longo da sua existência para com a cidadania, através de um verdadeiro envolvimento com a comunidade, assente numa política social, cultural e humana proactiva continuada.

Com sede no campus da antiga Central Tejo, onde está instalado o Museu da Eletricidade, a Fundação EDP é uma das instituições privadas que mais investe no terceiro setor em Portugal, e uma das principais do país no domínio cultural, sendo o investimento em projetos sustentáveis, quer em termos de produção própria quer na vertente de mecenato, o seu principal foco.

Como veículo de afirmação dos valores e da visão de negócio do Grupo EDP a atividade da Fundação têm a sua intervenção assente em cinco áreas estratégicas, Cultura, Ciência e Energia, Inovação Social, Envolvimento de Comunidades e Acesso à Energia, com vista à construção de uma cultura.

A Fundação EDP apoia projetos inovadores e impactantes, orientados para a valorização e estímulo do empreendedorismo, para a valorização do potencial dos produtos e negócios locais, particularmente nas regiões em que tem em curso a construção de barragens, para o combate à exclusão social, para o desenvolvimento de talentos e para a formação cultural. Sendo sempre centradas nas pessoas e nas comunidades, as iniciativas promovidas pela Fundação têm provocado um impacto muito positivo nas regiões em que se desenvolvem, e revelam-se como fator decisivo de desenvolvimento económico, social e cultural.

No seguimento do triénio iniciado em 2013, durante o qual a Fundação EDP se comprometeu a afirmar uma identidade na Inovação Social a criar uma programação própria e original na Cultura Energia e a executar projetos de escala internacional no âmbito do A2E-Acesso à Energia para o Desenvolvimento Humanos, foram várias as iniciativas da Fundação que deram corpo a esta afirmação como potenciadora do crescimento cultural e da melhoria do bem-estar social.

## UMA VONTADE DE ENVOLVIMENTO POSTA EM PRÁTICA

### Bem-Estar Social

#### **Portugal, Brasil e América Latina - Dentista do Bem – Turma do Bem**

O projeto Dentista do Bem tem como objetivo levar atendimento odontológico gratuito a jovens carenciados, entre 11 e 17 anos, através de uma rede de médicos dentistas voluntários que atendem no próprio consultório e garantem o acompanhamento odontológico gratuito do utente até aos 18 anos.

A rede global de médicos conta com **15.255 dentistas voluntários**, dos quais 550 em Portugal, 13.771 no Brasil e 934 nos restantes países da América Latina.

Este projeto é levado a cabo pela Turma do Bem, uma organização sem fins lucrativos, fundada no Brasil em 2002. Os pacientes são selecionados através de rastreios realizados pelos coordenadores-dentistas voluntários em jovens com idades entre 11 e 17 anos, matriculados em escolas da rede pública ou vinculadas a alguma instituição social. A seleção é feita no escritório central da TdB, através da aplicação do IHC (Índice de Hierarquia de Complexidade). Crianças e jovens com problemas orais graves, as mais pobres e mais próximas do primeiro emprego têm prioridade no atendimento.

Em 2010, a Fundação EDP cofundou a Turma do Bem em Portugal, que, através dos seus escritórios em Lisboa, faz o acompanhamento dos atendimentos e funciona como um canal de comunicação entre os envolvidos: a criança, a família, a escola, o médico dentista e a equipe técnica.

Em 2014, o Dentista do Bem beneficiou diretamente **50.450 crianças e jovens**, dos quais 1.695 em Portugal, 46.802 no Brasil e 1.953 nos restantes países da América Latina.

#### **EDP Solidária**

Em 2014, este programa contou com um montante global máximo de € 1.500.000 e **beneficiou mais de 75 organizações**, através do apoio a projetos que tiveram como objetivos a atenuação de situações sociais prioritárias, promovendo a melhoria da qualidade de vida de pessoas socialmente desfavorecidas, a integração de comunidades em risco de exclusão social e a promoção do empreendedorismo social, através de projetos que se revelaram sustentáveis.

### Arte e Cultura

#### **Museu da Eletricidade**

Em 2014, o Museu da Eletricidade teve o maior número de visitantes desde que abriu as suas portas ao público, em 2006, mais de 244,7 mil pessoas, sendo a primeira vez que a instituição ultrapassou a barreira dos 200 mil visitantes (o maior número até então tinha sido de 199.771 mil em 2012). Um crescimento de 22,5% face ao ano de 2013.

Criado com o objetivo de preservar a história e o património da Central Tejo, o Museu da Eletricidade tem como missão promover a investigação e a proteção do património elétrico nacional, e, nos últimos anos, tem procurado afirmar-se também como espaço de fusão entre as ciências e as artes, cujo denominador comum é a criatividade e o risco.

#### **Aldeias Artísticas - Ecogerminar**

Integrado no programa Há Festa no Campo, e contando com o apoio da Fundação Calouste Gulbenkian, este projeto promove a dinamização cultural e social das aldeias, valorizando o seu património imaterial e cultural. Durante 2014 foram realizados diversos encontros, oficinas de formação, assembleias participativas, festas e exposições, mantendo sempre a relação com as tradições, memórias e festividades locais.

## LINHAS DE ORIENTAÇÃO

Em 2014, a Fundação EDP integrou o Grupo de Reflexão para a Avaliação de Impacto Social (GRAIS), que contou com a participação da AESE-Escola de Direção e Negócios, Cases, Comunidade Vida e Paz, Fundação Calouste Gulbenkian, GRACE; IPAV-Instituto Padre António Vieira, Instituto da Segurança Social, Montepio, Santa Casa, UDIPSS Lisboa e Universidade Católica.

O objetivo do GRAIS foi o de contribuir para a criação de uma métrica de atuação de empresas e fundações enquanto investidores sociais. As conclusões deste Grupo de Trabalho foram apresentadas no dia 27 de Janeiro de 2015, numa cerimónia pública, no Museu da Eletricidade, sendo criado um documento para investidores “Linhas de orientação para investidores e financiadores socialmente responsáveis”.



Disponível em:  
[www.grace.pt/linhas\\_orientacao](http://www.grace.pt/linhas_orientacao)

## INSTITUTO EDP - BRASIL

No Brasil, a missão de agente de transformação e de melhoria socio ambiental é levada a cabo pelo Instituto EDP, criado no final de 2007. Esta instituição sem fins lucrativos, que serve de plataforma de relacionamento com os *stakeholders*, apoia iniciativas que contribuem para a inclusão social, para a qualidade de vida e bem-estar das comunidades onde a EDP atua, promove o acesso à formação, valoriza a diversidade e as culturas regionais, e reforça o compromisso com a inovação e a sustentabilidade. Neste sentido, são dois os grandes eixos estratégicos em que atua: Educação & Desenvolvimento Local e Cultura & Desporto.

🏠 Bem-Estar Social

### Bancos Comunitários e Moradia Digna - Associação Ateliê de Ideias

Este programa foi criado para garantir a famílias com rendimentos reduzidos o direito humano a uma habitação digna em condições salubres, seguras e confortáveis, através do acesso a crédito e a conhecimentos e apoio técnico para reformar as suas casas. Em 2014, os Bancos Comunitários e Moradia Digna beneficiaram 63 famílias, num total de 252 pessoas, sete comunidades do Espírito Santo, e seis Bancos como agentes arrecadadores. As 10.724 contas constituídas corresponderam a R\$745.099,51 (+ 240 mil euros).

## FUNDACIÓN EDP - ESPANHA

Em Espanha, é a Fundación EDP que, à semelhança da Fundação EDP e do Instituto EDP, tem um papel crucial na promoção do conhecimento científico e tecnológico nas áreas da energia e do ambiente, e está vocacionada para a atividade mecenática, e para a intervenção nas áreas da Educação e Investigação, Cultural, Inovação Social e Ambiente.

🏠 Educação

### Bolsas de Estudo

A Fundación EDP lançou o maior programa de bolsas para estudantes universitários de diferentes cursos, para completar o estágio em diferentes locais da EDP: em Espanha - Oviedo, Murcia, Cantábria e País Vasco -, Paris, Lisboa e Porto. Este programa beneficiou 300 alunos em 2014.

Programa “Viva a nuestra Energia”: Este programa foi criado com o objetivo de divulgar a estudantes dos 1.º e 2.º ciclo aspetos gerais sobre as diferentes formas de obtenção e produção de eletricidade, a diferenciação entre fontes renováveis e não renováveis. Em 2014, o programa “Viva a nuestra Energia” beneficiou 62.086 crianças entre os seis e os nove anos.

## 2. PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

A EDP encara o voluntariado de forma global, numa dupla perspetiva: investir os seus recursos humanos na sociedade e colocar o voluntariado no centro das políticas de RH do Grupo.

Tendo em conta a importância do trabalho que as instituições de solidariedade social desenvolvem junto das comunidades, e seguindo a linha dos objetivos estratégicos do Grupo EDP, que fixa a sustentabilidade como um dos valores que norteiam a sua presença no mundo, a Fundação EDP, em conjunto com a Direção de Recursos Humanos do Centro Corporativo, consolidou, em 2014, o Programa de Voluntariado EDP (PV EDP) nas geografias onde o Grupo está presente.

O envolvimento da EDP na sensibilização dos seus colaboradores para a importância do exercício dedicado e continuado de trabalho voluntário está espelhado nomeadamente na concessão a cada colaborador do uso de quatro horas mensais em horário laboral (num máximo de oito horas mensais) para ações de cidadania.

Lançado em 2011, com o objetivo de promover o voluntariado junto dos colaboradores, o PV EDP tem vindo a cativar cada ano que passa mais colaboradores para as iniciativas e ações que apoia e promove juntamente com organizações não-governamentais, sem fins lucrativos.

Em 2014, reforçou a sua estratégia de desenvolvimento do voluntariado de competências, complementado com campanhas organizadas internamente – Parte de Nós -, com vista à sensibilização e mobilização para a prática do voluntariado. Atualmente, em Portugal, são já 46 as organizações sociais parceiras, cujas necessidades o PV EDP tenta suprir.

Este programa, liderado pela Fundação EDP, envolve todas as empresas em Portugal e dispõe de equipas internacionais que atuam como interlocutoras das várias geografias e são responsáveis pela implementação da estratégia definida anualmente.

O PV EDP estimula os colaboradores da EDP a investirem algum dos seus tempos livres em ações de voluntariado, seja de forma individual ou coletiva, e inclui, ainda, medidas que integram nessas iniciativas a colaboração de familiares dos trabalhadores, de trabalhadores já aposentados, de parceiros de negócio e stakeholders, promovendo um conceito de Comunidade EDP.

Sendo uma empresa global e um dos maiores grupos portugueses no que respeita o voluntariado empresarial, a EDP faz parte da International Association for Volunteer Effort (IAVE), que organiza, de dois em dois anos, uma conferência mundial que junta organizações sociais, empresas, organizações estatais, para debater os avanços do voluntariado a nível mundial.

### EM DESTAQUE

Em 2014, A EDP marcou a sua presença na conferência, em Brisbane na Austrália, juntamente com dezenas de outras grandes empresas mundiais desta área, e ainda na reunião do Conselho Mundial de Voluntariado Corporativo (GCVC), já que integra o Steering Committee. De salientar que fazem parte deste conselho mais de 60 empresas.

Durante a conferência, a maior sobre voluntariado do mundo, que contou com cerca de 850 participantes de 50 países, ficaram comprovados os bons resultados atingidos pela EDP, com a mobilização de efetivos em 15%, valor que se situa no intervalo entre os 15 e os 20% de uma empresa média da IAVE (muitas delas americanas, com uma cultura mais favorável ao voluntariado do que na média das geografias onde a EDP opera). Em termos de benchmarking, segundo a IAVE, apenas um terço das suas empresas tem esquemas de voluntariado de competências já a funcionar e a EDP é uma delas.

Numa perspetiva de transparência, de facilitação de acesso e de maior abertura à sociedade, o PV EDP criou e mantém um *site* na Internet, que reúne toda a informação sobre o Voluntariado EDP, e no qual quer as organizações sociais, quer os interessados da EDP podem registar-se e ser parte do PV EDP: [www.voluntariado.edp.pt](http://www.voluntariado.edp.pt).

## ESPIRITO DE EQUIPA E MOTIVAÇÃO ESTÃO ADN DO VOLUNTÁRIO EDP

### VOLUNTARIADO DE COMPETÊNCIAS

Em 2014 o voluntariado de competências cresceu em resultado das diversas iniciativas realizadas ao longo do ano, das quais se destacam as seguintes:

#### SERVIÇOS PRO BONO - AUDITORIAS ENERGÉTICAS

A EDP Comercial providenciou uma auditoria energética pro bono ao Centro Comunitário São Cirilo no Porto. Esta ação identificou uma poupança potencial de cerca de 10% na fatura anual, com um investimento associado recuperável através da poupança gerada em menos de seis meses.

#### MOBILIZAR AS EMPRESAS PARA PROJETOS SOCIAIS

O GRACE (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial) e o K'CIDADE realizaram dez sessões de formação sobre "Como mobilizar as empresas para projetos sociais", e envolveram cinco voluntários EDP.

#### BOLSA DE ELETRICISTAS VOLUNTÁRIOS

Idealizada e criada com o apoio da EDP Distribuição, a Bolsa de Eletricistas Voluntários é a primeira do género em Portugal. Em 2014, através desta bolsa de voluntários, foi estabelecida uma parceria em escala e transversal para a iniciativa REPARAR, da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, que visou a reparação de casas de idosos.

São já 29 voluntários eletricistas a fazerem parte desta bolsa, que já soma 20 trabalhos, no Porto e em Lisboa, desde a correção de avarias, substituição e melhoria de sistemas, até a verificações de segurança, num valor social de 2.020 Euros.

O sucesso desta iniciativa e importância para as organizações de apoio social são tais que no início de 2015 a Fundação EDP tinha já 14 pedidos pendentes.

#### VOLUNTARIADO LEAN

Através deste projeto, em curso desde 2012, os voluntários EDP têm vindo a dar formação e acompanhamento LEAN nas escolas. Em 2014, foram conhecidos os resultados da parceria estabelecida entre o núcleo do Ribatejo e o agrupamento escolar da Abrigada, que envolveu 70 professores, 40 funcionários, 800 alunos e encarregados de educação. Esta ação revelou-se um sucesso, tendo recolhido mais de 1.200 ideias LEAN e permitido a poupança de seis mil euros logo no primeiro ano de implementação (2012/2013). Mas mais importante, ainda, foi o facto de esta metodologia ter migrado para a casa dos alunos e para instituições vizinhas, como a Santa Casa da Misericórdia e Câmara Municipal de Alenquer.

O projeto da Abrigada foi reconhecido, em 2013 no LEAN Summit Portugal, como uma das aplicações LEAN mais interessantes do simpósio, e em 2014 foi alvo de um artigo de destaque de boas práticas empresariais pela revista *Executive Digest*.

Neste momento o Voluntariado LEAN está em fase de expansão para escolas em Constância e Figueira da Foz e no verão começou, pela primeira vez, a ser aplicado numa câmara municipal, a Câmara de Alenquer.

A EDP tem já muitos pedidos pendentes para este voluntariado, o que evidencia a sua necessidade e pertinência.

#### VOLUNTARIADO NAS ESCOLAS – JUNIOR ACHIEVEMENT PORTUGAL

A EDP é, desde 2005, empresa associada fundadora da Junior Achievement Portugal, e desde então já mobilizou 534 participantes, do primeiro ano do ensino básico ao final do secundário, ao longo dos sete programas realizados.

No último ano letivo, 85 voluntários EDP (mais 18% do que em 2013), lecionaram 88 turmas, num total de 1.683 alunos, concretizando 601 horas de voluntariado.

A angariação de voluntário, que ocorreu em novembro, **teve um acréscimo de 28% de inscrições em 2014**, face a 2013.

#### PARTE DE NÓS – AMBIENTE

O Parte de Nós - Ambiente faz parte do programa de voluntariado corporativo da EDP, e realiza-se em todos as geografias em que a EDP está presente.

Em Portugal, contou com o apoio de colaboradores, familiares, amigos e, ainda, 48 parceiros (desde câmaras municipais, fornecedores, agentes locais e organizações sociais) para a sensibilização da sociedade para a problemática ambiental, e contribuição para a preservação da natureza e em especial das florestas.

Em 2014, o foco centrou-se nas espécies invasoras como uma das principais causas da perda de biodiversidade, quer nas florestas, quer nas praias. Foram realizadas 15 ações de norte a sul do país em zonas florestais, situadas em áreas classificadas, em colaboração com o Instituto da Conservação da Natureza e da Floresta (ICNF), e em praias em colaboração com as respetivas Câmaras Municipais, nas quais participaram **1.379 voluntários (mais 15% do que no ano anterior)**.

De salientar que a importância da parceria entre o voluntariado EDP e o ICNF, no âmbito do Parte de Nós – Ambiente, foi reconhecido publicamente pelo Governo Português, na pessoa do secretário de Estado do Ordenamento do Território e Ambiente, em sessão pública no Parque Nacional Peneda-Gerês. A nível internacional, este programa contou com **2.196 participantes (mais 32% do que em 2013), que realizaram 27 ações, totalizando 12.663 horas (mais 41% do que no ano anterior).**

#### PARTE DE NÓS – NATAL

Em coordenação com todas as geografias onde o Grupo EDP está presente, lançou-se a Campanha de Natal, com o objetivo de promover um Natal mais humano, distribuindo afetos a crianças e idosos institucionalizados. Esta campanha decorreu entre 9 de dezembro de 2014 e 9 de janeiro de 2015.

Em Portugal, foi realizado um total de 115 ações (mais 58% que em 2013), com **774 Voluntários EDP (+30% que no ano anterior)**, que reuniram 288 de voluntários convidados, perfazendo um total de **1.335 participações (um acréscimo de 56%)**. Foram despendidas **8.768 horas (+86%)**, que beneficiaram diretamente 73.145 crianças e idosos, valor que é **15 vezes superior ao do ano anterior**, muito por influência de ações feitas em hospitais, onde o número de beneficiários é superior.

Ao nível do grupo, realizaram-se 134 ações, envolvendo 105 instituições, **beneficiando direta e globalmente 73.266 pessoas**. Os **1.505 participantes (mais 43% que em 2013)** realizaram 10.092 horas de voluntariado. As ações foram diversas, destacando-se a recolha de donativos em favor de uma aldeia nas Honduras, levada a cabo pela EDP Renováveis, para a qual contribuíram 115 colaboradores.

As várias ações, incluindo recolhas de donativos, permitiram entregar às instituições verbas no valor de 89.471€.

#### PRÉMIOS EDP

A Bolsa de Eletricistas Voluntários recebeu o Prémio de Melhor Projeto Solidário.

#### FORMAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS

Foi lançada em Março, a segunda edição da formação em Voluntariado com base no *e-learning*, disponível no Campus Online. Para esta edição foram convidados 891 colaboradores, tendo sido possível obter uma taxa de conclusão de **54%**. No final, **90%** dos formandos classificou de forma positiva a ação, como Bom, Muito Bom ou Excelente.

**Nas duas edições já realizadas, 96% dos formandos afirmou que recomendaria esta ação a outras pessoas.**

#### APROVAÇÃO DA ESTRATÉGIA DO VOLUNTARIADO EDP PELO COMITÉ DE CONCILIAÇÃO E IGUALDADE

Em abril o Comité de Conciliação e Igualdade aprovou o modelo de governo do Voluntariado EDP, com a validação da equipa internacional, e a estratégia focada no voluntariado de competências complementada com ações Parte de Nós, que visam sensibilizar e mobilizar para a prática do voluntariado.

#### RECOLHAS SOLIDÁRIAS

Em 2014, foi lançada a Campanha Recolhas Solidárias nas instalações do Porto e Lisboa, para a recolha de medicamentos com o intuito de constituir um banco de medicamentos, com o parceiro Médicos do Mundo (que venceu o Prémio EDP Solidária), e de cremes solares para pessoas com albinismo em Moçambique, com o parceiro Kanimambo.

#### APOIO DO ENERGIA COM VIDA

No sentido de expandir a prática do voluntariado pelos alunos das escolas de Portugal, a Fundação EDP estabeleceu uma parceria com a DMP+ASO. O objetivo foi o de levar o programa Energia com Vida a todo o país durante o ano letivo de 2014. De salientar que este programa tem sido totalmente apoiado pela EDP Gás desde a sua origem.

## INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO SOCIAL

Verifica-se que os valores globais do Voluntariado EDP subiram significativamente, sobretudo devido às campanhas organizadas internamente, de que é exemplo o programa Parte de Nós, e mais importante consolidou-se diversas formas de voluntariado de competências, como a Bolsa de Eletricistas e o Voluntariado LEAN.

Desde Janeiro 2011 o Voluntariado EDP já gerou **1.140.798 horas de serviço voluntário**, e contou com 29.263 participações em prol de cerca de **1,83 milhões de beneficiários**, tendo a empresa concedido 46.770 horas de expediente, equivalente a 1,54 milhões de euros.

### BENCHMARKING COM OUTRAS EMPRESAS

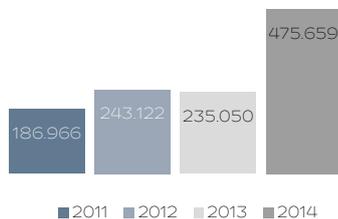
Através da IAVE, foi possível obter dados de outras empresas (como referido anteriormente) que mostram que, em geral, as taxas médias de envolvimento dos colaboradores se situam entre os 15 e os 20%. Para mais, muitas dessas empresas são americanas, sendo que têm na sua génese uma cultura mais favorável ao voluntariado do que na média das geografias onde o Grupo EDP opera.

Mesmo assim, a EDP atingiu, em 2014, uma taxa de **21,4%**, o que supera claramente esta média. Esta percentagem indica que mais do que um em cada cinco colaboradores fizeram voluntariado, e põe em evidência os bons resultados do Voluntariado EDP a nível internacional.

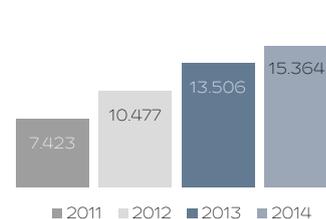
Acresce que apenas um terço das empresas da IAVE dispõe de esquemas de voluntariado de competências já a funcionar, sendo a EDP uma delas.

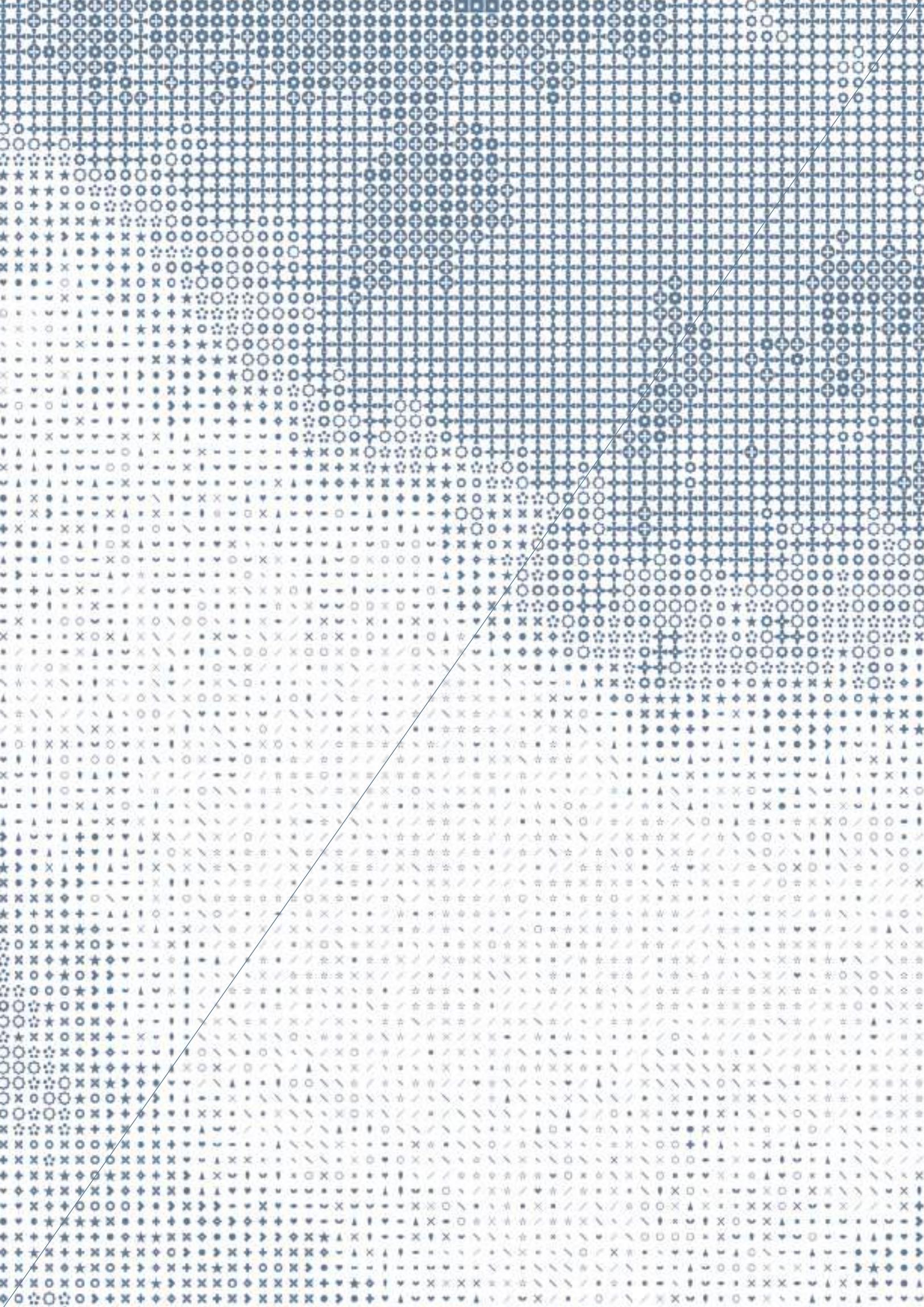
Para melhorar ilustrar os resultados obtidos ao nível do Grupo EDP, apresenta-se em seguida os gráficos dos indicadores mais significativos:

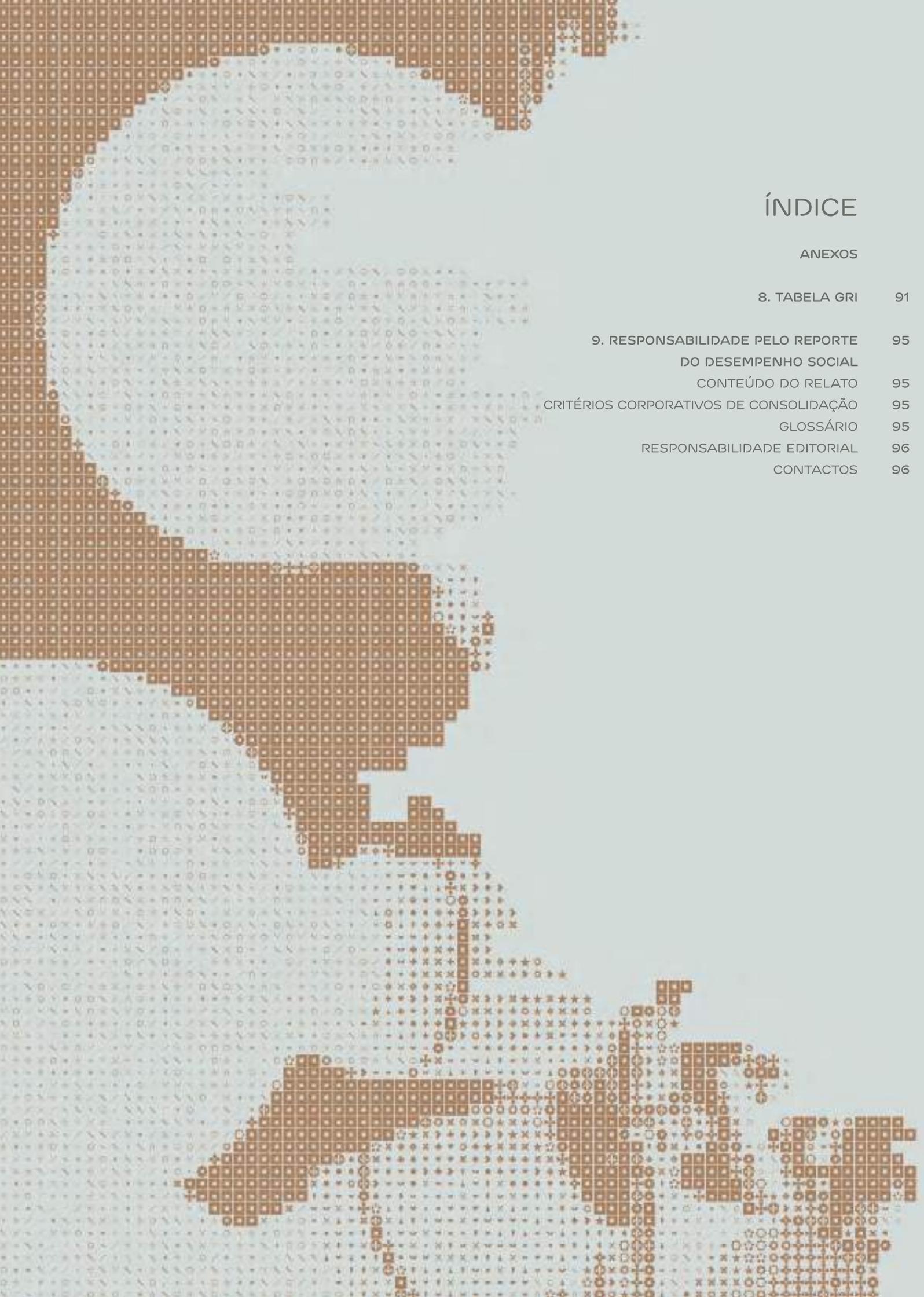
Horas totais de voluntariado



Horas totais de voluntariado







# ÍNDICE

## ANEXOS

|  |    |
|--|----|
| 8. TABELA GRI  | 91 |
| 9. RESPONSABILIDADE PELO REPORTE<br>DO DESEMPENHO SOCIAL | 95 |
| CONTEÚDO DO RELATO                                       | 95 |
| CRITÉRIOS CORPORATIVOS DE CONSOLIDAÇÃO                   | 95 |
| GLOSSÁRIO  | 95 |
| RESPONSABILIDADE EDITORIAL                               | 96 |
| CONTACTOS  | 96 |

# UMA ENERGIA QUE TRANSFORMA OPORTUNIDADES

Faz a diferença na vida de clientes oferecendo-lhes soluções inovadoras, mas também na vida de colaboradores e accionistas, aliando uma conduta ética e de rigor ao entusiasmo e à iniciativa.



# 08.

## TABELA GRI

### TABELA GRI - OPÇÃO ABRANGENTE

| CONTEÚDOS<br>GERAIS   | PÁGINA RELATÓRIO<br>SOCIAL  | RELATO | OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL  | GLOBAL<br>COMPACT |
|---|---|--------|--|-------------------|
| <b>ESTRATÉGIA E ANÁLISE</b>   |   |        |  |                   |
| G4-1  | 6   | ●      |  |                   |
| G4-2  | 15-22; 36-38; 70-77   | ●      |  |                   |
| <b>ORGANIZAÇÃO</b>  |   |        |  |                   |
| G4-3  | 9 e 10  | ●      |  |                   |
| G4-4  | 9 e 10  | ●      |  |                   |
| G4-5  | 9 e 10  | ●      |  |                   |
| G4-6  | 9 e 10  | ●      |  |                   |
| G4-7  | 9 e 10  | ●      |  |                   |
| G4-8  | 9 e 10  | ●      |  |                   |
| G4-9  | 9 e 10  | ●      |  |                   |
| G4-10   | 41; 77-78   | ●      |  |                   |
| G4-11   | 20; 65  | ●      |  |                   |
| G4-13   | 92; 98  | ●      |  |                   |
| G4-14   | Código de Ética - página 17   | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx</a>   |                   |
| G4-15   | Participações   | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/sustentabilidade/abordagemasustentabilidade/participacoes/Pages/Participa%C3%A7%C3%B5es.aspx">www.edp.pt/pt/sustentabilidade/abordagemasustentabilidade/participacoes/Pages/Participa%C3%A7%C3%B5es.aspx</a> |                   |
| G4-16   | Participações   | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/sustentabilidade/abordagemasustentabilidade/participacoes/Pages/Participa%C3%A7%C3%B5es.aspx">www.edp.pt/pt/sustentabilidade/abordagemasustentabilidade/participacoes/Pages/Participa%C3%A7%C3%B5es.aspx</a> |                   |
| <b>IDENTIFICAÇÃO DOS ASPECTOS MATERIAIS E SUAS FRONTEIRAS DE RELATO</b> |   |        |  |                   |
| G4-17   | 92: Nota 5 das Demonstrações Financeiras do Relatório Anual EDP 2014 (página 277) | ●      |  |                   |
| G4-18   | 92: Página 377 do Relatório Anual EDP 2014  | ●      |  |                   |
| G4-19   | 92: Página 26 do Relatório Anual EDP 2014   | ●      |  |                   |
| G4-20   | 93: Página 26 do Relatório Anual EDP 2014   | ●      |  |                   |
| G4-21   | 92: Página 26 do Relatório Anual EDP 2014   | ●      |  |                   |
| G4-22   | 92: Página 26 do Relatório Anual EDP 2014   | ●      |  |                   |
| G4-23   | 92: Página 26 do Relatório Anual EDP 2014   | ●      |  |                   |
| <b>ENVOLVIMENTO DE PARTES INTERESSADAS</b>                              |   |        |  |                   |
| G4-24   | 26-28; <a href="http://www.edp.pt">www.edp.pt</a>                                 | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/sustentabilidade/partesinteressadas/Pages/partesinteressadas.aspx">www.edp.pt/pt/sustentabilidade/partesinteressadas/Pages/partesinteressadas.aspx</a>   |                   |
| G4-25   | 26-28; <a href="http://www.edp.pt">www.edp.pt</a>                                 | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/sustentabilidade/partesinteressadas/Pages/Dialogo.aspx">www.edp.pt/pt/sustentabilidade/partesinteressadas/Pages/Dialogo.aspx</a>   |                   |
| G4-26   | 26-28; <a href="http://www.edp.pt">www.edp.pt</a>                                 | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/sustentabilidade/partesinteressadas/Pages/Dialogo.aspx">www.edp.pt/pt/sustentabilidade/partesinteressadas/Pages/Dialogo.aspx</a>   |                   |

|                                      |  |               |   |                       |
|--------------------------------------|--|---------------|---|-----------------------|
| G4-27                                | 26-28; www.edp.pt                                | ●             | www.edp.pt/pt/sustentabilidade/partesinteressadas/Pages/Dialogo.aspx;<br>www.edp.pt/pt/sustentabilidade/partesinteressadas/Pages/TemasRelevantes.aspx |                       |
| <b>PERFIL DO RELATÓRIO</b>           |  |               |   |                       |
| G4-28                                | 92; Página 26 do Relatório Anual EDP 2014        | ●             |   |                       |
| G4-29                                | 92; Página 26 do Relatório Anual EDP 2014        | ●             |   |                       |
| G4-30                                | 92; Página 26 do Relatório Anual EDP 2014        | ●             |   |                       |
| G4-31                                | 99   | ●             |   |                       |
| <b>GOVERNANÇA</b>                    |  |               |   |                       |
| G4-34                                | 12-13  | ●             |   |                       |
| G4-35                                | 12-13  | ●             |   |                       |
| G4-36                                | Páginas 139 e 165 do Relatório Anual 2014        | ●             |   |                       |
| G4-37                                | 92; Página 377 do Relatório Anual EDP 2014       | ●             |   |                       |
| G4-38                                | www.edp.pt                                       | ●             | www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/orgaosgovernosocietario/Pages/default_new.aspx   |                       |
| G4-39                                | www.edp.pt                                       | ●             | www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/orgaosgovernosocietario/Pages/default_new.aspx   |                       |
| G4-40                                | www.edp.pt                                       | ●             | www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/orgaosgovernosocietario/Pages/default_new.aspx   |                       |
| G4-41                                | www.edp.pt                                       | ●             | www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/Independenciaeincompatibilidade/Pages/Declara%C3%A7%C3%A3odeIndepend%C3%AanciaeIncompatibilidades.aspx           |                       |
| G4-42                                | www.edp.pt                                       | ●             | www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/orgaosgovernosocietario/Pages/default_new.aspx   |                       |
| G4-43                                | 12-13  | ●             |   |                       |
| G4-44                                | www.edp.pt                                       | ●             | http://www.edp.pt/pt/investidores/assembleiasgerais/assembleiasanuais/2015/Pages/AssembleiaGeral-21deAbrilde1015.aspx                                 |                       |
| G4-45                                | Páginas 142-143 do Relatório Anual 2014          | ●             |   |                       |
| G4-46                                | Páginas 142-143 do Relatório Anual 2014          | ●             |   |                       |
| G4-47                                | Página 144 do Relatório Anual 2014               | ●             |   |                       |
| G4-48                                | 92   | ●             |   |                       |
| G4-49                                | www.edp.pt                                       | ●             | www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/orgaosgovernosocietario/Pages/default_new.aspx   |                       |
| G4-50                                | 30   | ●             |   |                       |
| G4-51                                | Páginas 188-190 do Relatório Anual 2014          | ●             |   |                       |
| G4-52                                | 188 do Relatório Anual 2014                      | ●             |   |                       |
| G4-53                                | 188-189 do Relatório Anual 2014                  | ●             |   |                       |
| G4-54                                | 54   | ●             |   |                       |
| G4-55                                | 54   | ●             |   |                       |
| <b>CONTEÚDOS GERAIS</b>              | <b>PÁGINA RELATÓRIO SOCIAL</b>                   | <b>RELATO</b> | <b>OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL</b>  | <b>GLOBAL COMPACT</b> |
| <b>ÉTICA E INTEGRIDADE</b>           |  |               |   |                       |
| G4-56                                | Código de Ética                                  | ●             | www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx  |                       |
| G4-57                                | 29-34  | ●             |   |                       |
| G4-58                                | 29-34  | ●             |   |                       |
| <b>CONTEÚDOS ESPECÍFICOS</b>         | <b>PÁGINA RELATÓRIO SOCIAL</b>                   | <b>RELATO</b> | <b>OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL</b>  | <b>GLOBAL COMPACT</b> |
| <b>PRÁTICAS LABORAI S</b>            |  |               |   |                       |
| <b>EMPREGO</b>                       |  |               |   | 6                     |
| G4-DMA*                              | Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade | ●             |   |                       |
| G4-LA1*                              | 40-41; 79; 80                                    | ●             |   |                       |
| EU15                                 | 70   | ●             |   |                       |
| EU17                                 | 20   | ●             |   |                       |
| EU18                                 | 61   | ●             | Formação é reportada mas não em % do total de fornecedores. A EDP está a rever o processo no âmbito das linhas de orientação GRI G4.                  |                       |
| G4-LA2                               | 55   | ●             |   |                       |
| G4-LA3                               | 55-56  | ●             |   |                       |
| <b>RELAÇÕES LABORAI S</b>            |  |               |   | 3                     |
| G4-DMA                               | 66-67  | ●             |   |                       |
| G4-LA4                               |  |               |   |                       |
| <b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b> |  |               |   |                       |

| CONTEÚDOS ESPECÍFICOS                                 | PÁGINA RELATÓRIO SOCIAL   | RELATO | OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL  | GLOBAL COMPACT |
|---|---|--------|--|----------------|
| G4-DMA  | 12; 58; Política de Segurança; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/sobreaedp/principiosepoliticas/Pages/Principios_e_politicas.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/sobreaedp/principiosepoliticas/Pages/Principios_e_politicas.aspx</a> |                |
| G4-LA5  | 61  | ●      |  |                |
| G4-LA6*   | 20; 64  | ●      |  |                |
| G4-LA7  | 63  | ●      |  |                |
| G4-LA8  | 61  | ●      |  |                |
| <b>FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO</b>                         |   |        |  |                |
| G4-DMA  | 42-49; Política de Formação; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade   | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/sobreaedp/principiosepoliticas/Pages/Principios_e_politicas.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/sobreaedp/principiosepoliticas/Pages/Principios_e_politicas.aspx</a> |                |
| G4-LA9  | 44-55   | ●      |  |                |
| G4-LA10   | 44-55   | ●      |  |                |
| G4-LA11   | 44-55   | ●      |  |                |
| <b>DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>       |   |        |  |                |
|   |   |        |  | 6              |
| G4-DMA  | Política de Diversidade; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade       | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/sobreaedp/principiosepoliticas/Pages/Principios_e_politicas.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/sobreaedp/principiosepoliticas/Pages/Principios_e_politicas.aspx</a> |                |
| G4-LA12   | 41; 77-78   | ●      |  |                |
| <b>IGUALDADE REMUNERATÓRIA DE GÉNERO</b>              |   |        |  |                |
|   |   |        |  | 6              |
| G4-DMA  | Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade                                | ●      |  |                |
| G4-LA13   | 50-52   | ●      |  |                |
| <b>RECLAMAÇÕES RELACIONADAS COM PRÁTICAS LABORAIS</b> |   |        |  |                |
| G4-DMA  | Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade                                | ●      |  |                |
| G4-LA16   | 31  | ●      |  |                |
| <b>DIREITOS HUMANOS</b>                               |   |        |  |                |
|   |   |        |  | 1              |
| <b>INVESTIMENTO</b>                                   |   |        |  |                |
| G4-DMA  | 29-34; Código de ética; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade        | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx</a>       | 1              |
| G4-HR1  | 34  | ☹      | Programa em curso conforme referido na página 34   |                |
| G4-HR2  | 44-45   | ☹      | Programa em curso conforme referido na página 34   |                |
| <b>NÃO DISCRIMINAÇÃO</b>                              |   |        |  |                |
|   |   |        |  | 1; 6           |
| G4-DMA  | 29-34; Código de ética; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade        | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx</a>       |                |
| G4-HR3  | 31  | ●      |  |                |
| <b>LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLECTIVA</b> |   |        |  |                |
|   |   |        |  | 1; 3           |
| G4-DMA*   | 29-34; Código de ética; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade        | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx</a>       |                |
| G4-HR4  | 34  | ●      |  |                |
| <b>TRABALHO INFANTIL</b>                              |   |        |  |                |
|   |   |        |  | 5              |
| G4-DMA  | 29-34; Código de ética; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade        | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx</a>       |                |
| G4-HR5  | 34  | ●      |  |                |
| <b>TRABALHO FORÇADO</b>                               |   |        |  |                |
|   |   |        |  | 4              |
| G4-DMA  | 29-34; Código de ética; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade        | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx</a>       |                |
| G4-HR6  | 34  | ●      |  |                |
| <b>PRÁTICAS DE SEGURANÇA</b>                          |   |        |  |                |
|   |   |        |  | 2              |
| G4-DMA  | Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade                                | ○      | Não material   |                |
| G4-HR7  |   | ○      | Não material   |                |
| <b>DIREITOS INDÍGENAS</b>                             |   |        |  |                |
|   |   |        |  | 1; 2           |
| G4-DMA  | 29-34; Código de ética; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade        | ●      |  |                |
| G4-HR8  | 34  | ●      |  |                |
| <b>AVALIAÇÃO</b>                                      |   |        |  |                |
| G4-DMA  | 29-34; Código de ética; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade        | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx</a>       |                |
| G4-HR9  | 34  | ☹      | Programa em curso conforme referido na página 34   |                |

| AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM DIREITOS HUMANOS      |  |        |  | 1:2            |
|--|--|--------|--|----------------|
| G4-DMA   | Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade                         | ●      |  |                |
| G4-HR10  | 34   | ☹      | Programa em curso conforme referido na página 34   |                |
| G4-HR11  | 34   | ☹      | Programa em curso conforme referido na página 34   |                |
| RECLAMAÇÕES RELACIONADAS COM DIREITOS HUMANOS      |  |        |  | 1:2            |
| G4-DMA   | 29-34: Código de ética: Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade | ●      | <a href="http://www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx">www.edp.pt/pt/aedp/governosocietario/etica/codigodeetica/Pages/CodeofEthics.aspx</a> |                |
| G4-HR12  | 29-34  | ●      |  |                |
| SOCIEDADE  |  |        |  | 1              |
| COMUNIDADES LOCAIS                                 |  |        |  |                |
| G4-DMA*  | 26-27;80: Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade               | ●      |  |                |
| G4-SO1   | 80   | ●      |  |                |
| G4-SO2   | 80   | ●      |  |                |
| EU22   | Página 109-110 do Relatório Anual 2014                                   | ●      |  |                |
| COMBATE À CORRUPÇÃO                                |  |        |  | 10             |
| G4-DMA   | 34; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade                     | ●      |  |                |
| G4-SO3   | 34   | ●      |  |                |
| G4-SO4   | 34   | ●      |  |                |
| G4-SO5   | 34   | ●      |  |                |
| CONTEÚDOS ESPECÍFICOS                              | PÁGINA RELATÓRIO SOCIAL  | RELATO | OMISSÕES/INFORMAÇÃO ADICIONAL  | GLOBAL COMPACT |
| POLÍTICAS PÚBLICAS                                 |  |        |  | 10             |
| G4-DMA   | 34; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade                     | ●      |  |                |
| G4-SO6   | 34   | ●      |  |                |
| RECLAMAÇÕES RELACIONADAS COM IMPACTOS NA SOCIEDADE |  |        |  |                |
| G4-DMA   | 31; Relatório Abordagem de Gestão à Sustentabilidade                     | ●      |  |                |
| G4-SO11  | 31   | ●      |  |                |

● Cumprimento

Total

☹ Cumprimento

Parcial

○ Não

disponível

\* Indicadores específicos do sector

# 09.

## RESPONSABILIDADE PELO REPORTE DO DESEMPENHO SOCIAL

### 1. CONTEÚDOS DO RELATO

Este relatório apresenta informação sobre o desempenho social do Grupo EDP, no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2014, focando os principais acontecimentos ocorridos durante esse ano. Tem ainda como finalidade relatar o desempenho obtido na área social, seguindo as normas da Global Reporting Initiative - G4, de acordo com a opção “Abrangente”.

Além deste relatório anual, a EDP:

- Disponibiliza o Relatório e Contas anual;
- Comunica os resultados trimestrais ao mercado;
- Publica os relatórios anuais das empresas EDP no Brasil e EDP Renováveis, cuja consulta poderá complementar a informação sobre o desempenho social destas empresas;
- Disponibiliza o relatório anual de atividades da Fundação EDP, cuja consulta poderá aprofundar o envolvimento da EDP com a comunidade.

Para informação mais detalhada, consultar:

[www.edp.pt](http://www.edp.pt) > Sobre a EDP > Recursos Humanos.

[www.edp.pt](http://www.edp.pt) > Sustentabilidade.

[www.edp.pt](http://www.edp.pt) > Investidores > Publicações.

[www.edp.pt](http://www.edp.pt) > Sustentabilidade > Publicações.

[www.edp.pt](http://www.edp.pt) > Sustentabilidade > Abordagem à Sustentabilidade > Índice de Sustentabilidade.

### 2. CRITÉRIOS CORPORATIVOS DE CONSOLIDAÇÃO

Os critérios de consolidação da informação social reportada podem ser consultados no Relatório e Contas 2014, em anexo I às demonstrações financeiras (aí é feita referência às empresas subsidiárias e associadas incluídas no perímetro da consolidação).

### 3. GLOSSÁRIO

Para melhorar a compreensão e transparência do relato é disponibilizado um glossário online, que inclui a definição dos indicadores quantitativos e métodos utilizados, apresentados ao longo do documento.

## 4. RESPONSABILIDADE EDITORIAL

EDP Energias de Portugal SA:

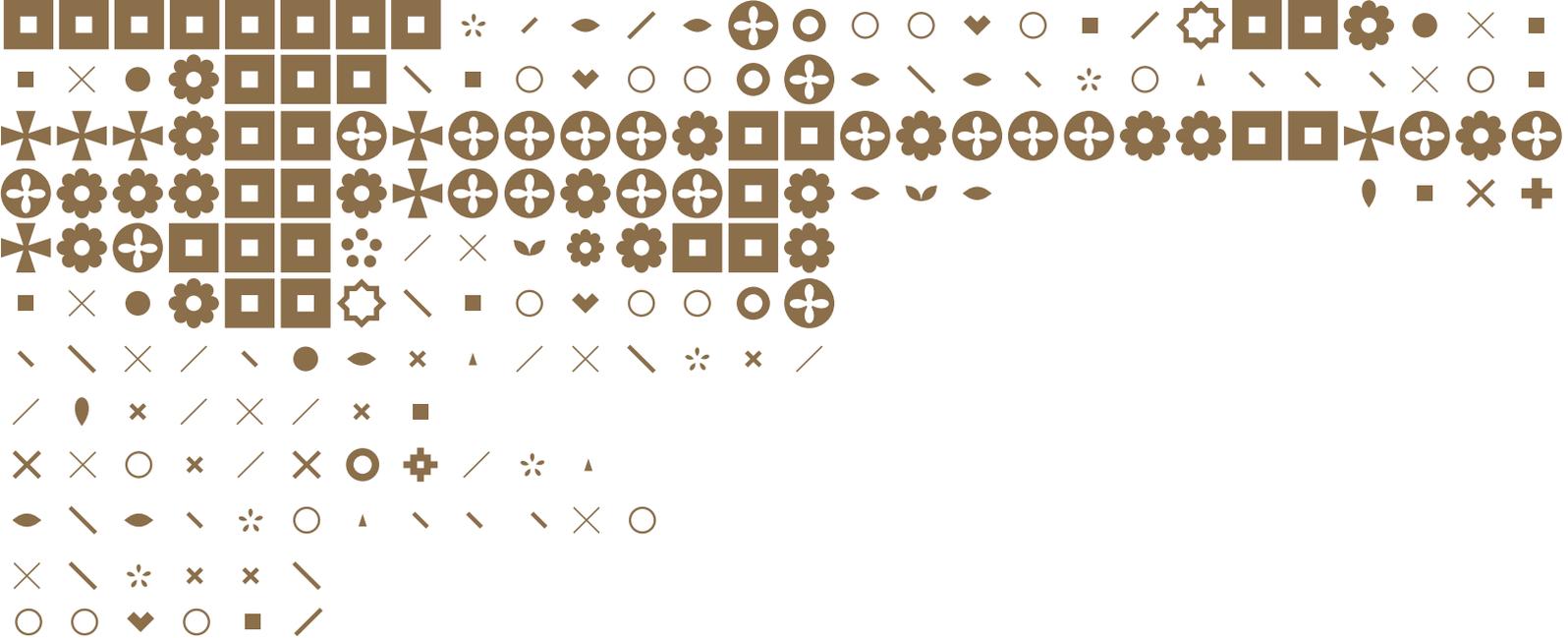
- ✚ Direção de Sustentabilidade;
- ✚ Direção de Recursos Humanos;
- ✚ Direção de Marca e Comunicação.

## 5. CONTACTOS

- ✚ Geral  
Tel.: +351 21 001 2500  
Fax.: +351 21 002 1403
- ✚ Direção de Marca e Comunicação  
Tel.: +351 21 001 2680  
Fax.: +351 21 001 2910
- ✚ Direção de Relações com Investidores  
Tel.: +351 21 001 28 34  
Fax.: +351 21 001 28 99
- ✚ Direção de Recursos Humanos  
Tel.: 351 21 001 25 89  
Fax: 351 21 001 29 11
- ✚ Direção de Sustentabilidade  
sustentabilidade@edp.pt

## 6. DATA DE EDIÇÃO

Abril de 2015.



*edp*

