



Relatório de avaliação dos
potenciais impactos e do respeito
pelos Direitos Humanos e Laborais
2018



edp



We love energy.

É a energia que nos move, que nos une e nos aproxima do mundo.

Gostamos desta energia que é linguagem universal, que assume diferentes cores e formas.

Que nos impulsiona, motiva e desafia, numa história plena de conquistas e partilhas.

Que nasce do sol, da água, do vento e das pessoas.

Que se transforma, reinventa e desenha um futuro cada vez mais limpo, sustentável e eficiente.

Uma energia contagiante que nos leva a explorar, a surpreender e inovar num mundo em constante mudança.

É desta energia de que gostamos.

WE LOVE ENERGY





ÂMBITO DO RELATÓRIO

Este relatório está em linha com o relatório de respeito dos Direitos Humanos e Práticas Laborais publicado pela primeira vez em 2015, de acordo com os Princípios Ruggie, adoptados pelo Conselho dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU).

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

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



A large-scale projection of a human figure, possibly a classical statue, onto a dark wall. The figure is rendered in a light, almost white color. The most striking feature is the dense, intricate, branching patterns that appear to be growing from or extending from the figure's head and shoulders, resembling a complex network or a stylized tree. The background is dark, making the light projection stand out. The overall composition is vertical, with the figure occupying most of the frame. The text 'WE LOVE HUMANITY' is overlaid on the right side of the image.

**WE
LOVE
HUMANITY**

INDIC

ÍNDICE

01 A EDP

Compromissos da EDP Relativamente a Direitos Humanos e Laborais	7
Reconhecimento da Transparência das Nossas Operações	8

02 ESTRATÉGIA E ABORDAGEM

Objectivos 2020	9
Monitorização do Progresso	10
PMDH - Síntese do Trabalho Realizado em 2018	11

03 DESEMPENHO

Análise das Respostas em 2018	12
Conclusões	16

04 ANEXOS

Questionário de Monitorização dos Direitos Humanos e Laborais do Grupo EDP, em 2018	17
---	----



01 A EDP

1.1

COMPROMISSOS DA EDP RELATIVAMENTE A DIREITOS HUMANOS E LABORAIS

Maio 2017 - Em linha com os princípios de Direitos Humanos no Código de Ética e em aplicação dos princípios orientadores para empresas, do Conselho dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), a EDP declarou 11 compromissos:

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

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

Mais detalhe sobre a abordagem da EDP e o respeito pelos Direitos Humanos em: www.edp.com> sustentabilidade> dimensão social> direitos humanos.

1.2

RECONHECIMENTO DA TRANSPARÊNCIA DAS NOSSAS OPERAÇÕES

O Grupo EDP foi reconhecido, em 2018, pelo sétimo ano consecutivo, como uma das Empresas mais éticas do mundo. E, na lista das World's Most Ethical Companies de 2018, o Ethisphere Institute identificou 135 Empresas em 23 países, sendo o Grupo EDP um dos apenas seis representantes do sector de energia e das *utilities*.

No processo de avaliação de sustentabilidade conduzido pela RobecoSAM em 2018, a EDP foi classificada como Best-in-Class na área dos direitos humanos para as *utilities*.

Finalmente, em 2018, a EDP foi posicionada no Top 1%, do universo avaliado pela VIGEO, das empresas que adoptam compromissos de respeito pelos direitos humanos, assim como reconhecida como um Top Performer do sector das *utilities* no domínio dos direitos humanos, ocupando a 1ª posição com 82 pontos em 100.

02 ESTRATÉGIA E ABORDAGEM

2.1 OBJECTIVOS 2020

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

EIXOS ESTRATÉGICO	INDICADOR	META 2020	
MELHORAR A CONFIANÇA	<ul style="list-style-type: none"> Manter a EDP reconhecida como uma das companhias mais éticas do Mundo 	<ul style="list-style-type: none"> Proteger os Direitos Humanos na cadeia de fornecimento 	<ul style="list-style-type: none"> 4ª etapa - Planos de melhoria nos casos relevantes; ajustamento de políticas de compras
	<ul style="list-style-type: none"> Avaliar e auditar os fornecedores 	<ul style="list-style-type: none"> Fornecedores críticos avaliados pelos critérios ESG Prestadores de serviços com riscos ESG auditados 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 100%
DESENVOLVER AS NOSSAS PESSOAS	<ul style="list-style-type: none"> Promover o aumento da diversidade 	<ul style="list-style-type: none"> Colaboradores femininos 	<ul style="list-style-type: none"> 27%
	<ul style="list-style-type: none"> Atingir 100% na certificação SST (incluindo fornecedores expostos a riscos elevados) 	<ul style="list-style-type: none"> Certificação OHSAS 18001 Fornecedores expostos a riscos elevados de SST certificados 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 100%
MELHORAR O DESEMPENHO AMBIENTAL	<ul style="list-style-type: none"> Atingir 100% em certificação ambiental das actividades operacionais do Grupo (incluindo fornecedores expostos a riscos elevados) 	<ul style="list-style-type: none"> Fornecedores expostos a riscos elevados de ambiente certificados 	<ul style="list-style-type: none"> 100%



2.2

MONITORIZAÇÃO DO PROGRESSO¹

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

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

Fazem parte deste processo de monitorização:

- O reporte do progresso de implementação dos princípios Global Compact incluídos na tabela GRI e disponíveis no relatório de sustentabilidade da Companhia. Este relatório pode ser consultado em: www.edp.com> sustentabilidade> publicações> relatórios;
- A avaliação do desempenho ético, que culmina com a produção anual de um relatório exclusivamente dedicado a essa matéria, onde se dá conta das mais importantes iniciativas ligadas à ética e é feito o balanço das reclamações éticas no Grupo. O relatório do Provedor de Ética pode ser consultado em: www.edp.com> a edp> ética;
- A avaliação e análise de forma sistemática do nível de risco dos fornecedores, que culmina com a elaboração de conteúdos apresentados no Relatório Anual de Sustentabilidade. Este relatório pode ser consultado em: www.edp.com> sustentabilidade> publicações> relatórios;
- O processo de selecção e avaliação de desempenho de fornecedores. O detalhe da informação relativa à gestão da relação com os fornecedores pode ser consultado em: www.edp.com> fornecedores> compras sustentáveis> risco cadeia de fornecimento> análise de risco;
- A auto-declaração dos representantes das empresas e actividades desenvolvidas em todas as geografias, de acordo com os Princípios Ruggie, adoptados pelo Conselho dos Direitos Humanos, no Quadro «Proteger, Respeitar e Remediar», da ONU – "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework"². Os resultados da análise das mencionadas auto-declarações apresentam-se neste relatório e foram suportadas num questionário de monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais.

¹ Processo de *due diligence*

² www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

2.3

PROGRAMA DE MONITORIZAÇÃO DO RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS – SÍNTESE DO TRABALHO REALIZADO EM 2018

À semelhança dos anos anteriores, em 2018, o processo de avaliação do respeito pelos Direitos Humanos do Grupo EDP assentou no Programa de Monitorização dos Direitos Humanos lançado conjuntamente pelas Direções de Sustentabilidade e de Auditoria Interna e Compliance.

Foi suportado num questionário de verificação do respeito pelos direitos humanos e práticas laborais relativamente:

- Aos procedimentos;
- Aos seguintes temas: respeito pela dignidade e Direitos Humanos e rejeição de qualquer forma de trabalho forçado ou de trabalho infantil, perseguição, discriminação, abusos ou outros tipos de violência física ou psicológica; Satisfação dos requisitos estabelecidos em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Aos seguintes *stakeholders*: colaboradores; fornecedores; clientes; comunidades; parceiros decorrentes de novos projectos e fusões&aquisições.

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

03 DESEMPENHO

3.1 ANÁLISE DAS RESPOSTAS EM 2018

PROCEDIMENTOS

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

TEMAS

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

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

COLABORADORES	FORNECEDORES	COMUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> Assédio verbal (# 4); Excesso de horas extraordinárias (# 4); Excesso de horas de trabalho contínuo (#1); Violação do direito de descanso semanal/férias (#1). 	<ul style="list-style-type: none"> Excesso de horas extraordinárias (#460); Reclamações laborais (atrasos de salários e salário inferior ao mínimo legal) (#258); Excesso de horas de trabalho contínuo (#202); Violação do direito de descanso semanal/férias (#41); Utilização de trabalho infantil (#1); Acidente de trabalho (#1); Utilização de trabalhadores sem contrato (#1). 	<p>Não foram identificadas ocorrências de violações de Direitos Humanos.</p>
CLIENTES	NOVOS PROJECTOS, FUSÕES & AQUISIÇÕES	
<ul style="list-style-type: none"> Cortes de energia (#61); Violação de dados pessoais/privacidade (#3). 	<p>Não foram identificadas ocorrências de violações de Direitos Humanos.</p>	

3.1.1 ACÇÕES CORRECTIVAS

ACÇÕES CORRECTIVAS DETERMINADAS POR SISTEMAS DE CONTROLO INTERNO

Colaboradores

Os casos identificados estão em fase de resolução. Espera-se encerrá-los durante o ano de 2019.

Fornecedores

Com respeito aos casos de atrasos no pagamento de salários, 3 já foram resolvidos em 2018. Espera-se, durante o ano de 2019, encerrar os restantes casos de reclamações salariais ainda em fase de resolução.

O mesmo se passou com respeito ao caso identificado de recurso a mão-de-obra infantil: o caso foi resolvido.

Espera-se, durante o ano de 2019, encerrar os restantes casos ainda em fase de resolução.

Clientes

Os cortes realizados foram devidos sobretudo a gestão interna incorrecta. Para minimizar estas ocorrências reforçou-se a formação dos operadores.

Quanto aos casos de violação de privacidade dos dados identificados, um foi resolvido e dois ainda se encontram em fase de resolução.

Comunidades indígenas

As actividades mais expostas a eventuais impactos sobre Direitos Humanos e Laborais são as relacionadas com a construção de infra-estruturas com impacto na deslocação de pessoas e populações indígenas. Esta questão é particularmente relevante no Brasil, onde em 2018 a Companhia continuou a ter de referir o caso relativo à Empresa de Energia São Manoel (EESM - empresa constituída pelos accionistas EDP Brasil, S.A, furnas Centrais Eléctricas e China Three Gorges Corporation) e seu objecto social, a construção e exploração da Central Hidroeléctrica de São Manoel no rio Teles Pires, localizada entre os estados do Mato Grosso e do Pará. As comunidades indígenas impactadas são Kayabi, Munduruku e Apiaká.

A Licença de Instalação (LI - Início das Obras) foi emitida em Julho de 2014, pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), de acordo com a qual a EESM foi autorizada a iniciar as obras de construção, formando um reservatório de 63,96 km². A obtenção da Licença de Operação (LO - Enchimento do Reservatório e Operação Comercial da Usina), que autoriza a Companhia a operar a Central Hidroeléctrica São Manoel, ocorreu em Novembro de 2017. O início da operação comercial das quatro unidades ocorreu em meados do ano de 2018.

A EESM é parte em 3 Acções Cíveis Públicas (ACP) propostas pelo Ministério Público Federal (MPF), sob a alegação de irregularidades no licenciamento ambiental para a construção da Central Hidroeléctrica São Manoel, tais como não cumprimento das condicionantes relativas à componente indígena, em particular os direitos fundamentais dos Povos Indígenas e Tribais, em conformidade com a Convenção nº 169 da OIT. As acções encontram-se em fase de instrução.

Mais recentemente, em Dezembro de 2018, foi proposta pelo Ministério Público Federal, perante a 1ª Vara Federal de Cuiabá contra o IBAMA e a EESM, uma nova acção cível pública, alegando que a licença de operação não poderia ter sido expedida em razão do suposto descumprimento de condicionantes da Licença Prévia e, posteriormente, da Licença de Instalação, no que se refere ao direito das tribos indígenas Kayabi, Apiaká e Munduruku de serem consultadas previamente sobre as medidas mitigatórias e compensatórias que foram implantadas, exigindo a participação efectiva delas.

No estágio em que se encontra o processo, a EDP entende ser remota a possibilidade de suspensão da operação da instalação.

Entretanto, cabe registrar que:

- A EESM realizou ampla discussão sobre a construção do empreendimento com os povos indígenas da área de abrangência da central, devidamente registrados no processo de licenciamento. Para cada etapa do processo de licenciamento ambiental decorreram fóruns específicos, a saber:
 - i. Elaboração dos Estudos da Componente Indígena e realização das Audiências Públicas na fase de discussão da Viabilidade Ambiental da central;
 - ii. Elaboração do Projecto Básico Ambiental Indígena (PBAI) na fase de Autorização para o início das obras, onde os programas ambientais foram elaborados com a participação dos indígenas; e
 - iii. Ambos os estudos/projectos foram acompanhados e aprovados pela FUNAI (Fundação Nacional do Índio).

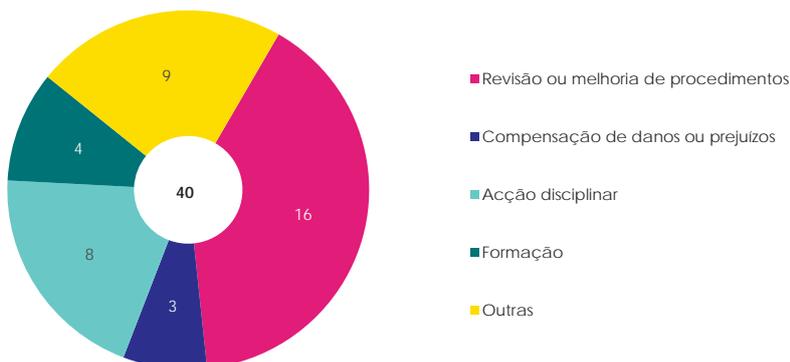
Todos esses fóruns conduziram a FUNAI a emitir parecer ao IBAMA com posicionamento favorável à emissão das Licença Ambiental Prévia (Viabilidade Ambiental), Licença de Instalação e Licença de Operação.

- Não houve alagamento de terras indígenas e todas as propriedades rurais afectadas pela formação do reservatório foram devidamente indemnizadas. A Central Hidroeléctrica São Manoel e o seu reservatório não afectam directamente nenhum território indígena, distando cerca de 1.500 metros do início do território indígena e 16 quilómetros da aldeia mais próxima. Todos os impactos provocados são de natureza indirecta e, consequentemente, as medidas mitigatórias estabelecidas no Projecto Ambiental Indígena são de natureza compensatória (construção de escolas e doações de bolsas de estudo; construção de postos de saúde, torres de telefonia e sinais de internet; doação de tractores agrícolas, camionetas, camiões, autocarros, barcos, motores de popa, etc.) não apresentando qualquer correlação com possíveis impactos provocados por centrais hidreléctricas;
- A construção da Central Hidroeléctrica São Manoel não afectou qualquer lugar tido como sagrado pelos povos indígenas. A EESM sempre manteve o diálogo constante com as comunidades indígenas na área envolvente do empreendimento, antes, durante e após a construção da central. As medidas compensatórias acordadas com as comunidades indígenas da envolvente estão a ser cumpridas conforme cronogramas acordado com os indígenas;
- O rápido designado “Sete Quedas” foi inundado pelo reservatório da Central Hidroeléctrica Teles Pires, a montante da Central Hidroeléctrica São Manoel. A Central Hidroeléctrica São Manoel dista 40 km do local onde existia o rápido Sete Quedas, e não causou qualquer tipo de interferências a esse ou qualquer outro local tido como sagrado pelos povos indígenas. Nas margens desse rápido foram encontradas urnas funerárias indígenas durante os trabalhos de prospecção arqueológica, da Central Hidroeléctrica Teles Pires. Essas urnas e demais vestígios arqueológicos foram resgatados e depositados num museu indicado pelo Instituto do Património Histórico e Artístico Nacional (IPHAN) na cidade de Alta Floresta, enquanto aguardam dos indígenas a definição do local da edificação que os receberá definitivamente. O compromisso de resgate e construção do local para guardar essas urnas é da responsabilidade da empresa concessionária da Central Hidroeléctrica Teles Pires.

ACÇÕES CORRECTIVAS DETERMINADAS PELO COMITÉ DE ÉTICA

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

ACÇÕES DETERMINADAS PELO COMITÉ DE ÉTICA (#)



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

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

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

Alinhado com esta convicção, e colocando a ética enquanto elemento central e fundamental da cultura organizacional, foi aprovado pelo Conselho de Administração Executivo da EDP, em 2005, o Código de Ética do Grupo EDP, tendo sido feita uma distribuição nominativa a todos os colaboradores em Fevereiro de 2006 estando disponível em português, castelhano e inglês.

A EDP tem um código de conduta do Fornecedor EDP, que se operacionaliza pelo “Protocolo de Sustentabilidade para a cadeia de fornecimento” e se sustenta em objectivos estratégicos definidos até ao ano 2020, apresentados no ponto 4 deste documento.

Da mesma forma, na Apresentação de Boas-Vindas, organizada todos os anos para as novas contratações do Grupo EDP, também são explicados os principais conteúdos desses documentos, assim como a existência e o funcionamento do Canal de Ética. Esta informação é publicada na Intranet e em www.edp.com.

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

O projecto começou em 2016, com a definição do seu enquadramento e arquitectura e lançamento de um piloto. Em 2017, foi desenvolvida a totalidade das versões customizadas, efectuada a formação de todos os formadores e lançadas as primeiras versões que abrangeram 270 formandos na modalidade online e 550 na presencial, num volume total de formação aproximado de 1.000 horas. A formação foi alargada em 2018 aos inúmeros parceiros com que a EDP interage, fazendo hoje parte dos compromissos, tendencialmente obrigatórios, para todos aqueles que trabalham com o Grupo, tendo já sido formados, desde o início do projecto (Dezembro de 2016), 78% dos aproximadamente 400 fornecedores que actuam em nome da empresa ou que trabalham nas instalações desta e que são vistos, pelos clientes e pelos diferentes *stakeholders* com quem interagem, como fazendo parte da “empresa ampliada” identificados.

Em 2018, no que respeita às várias temáticas em que a ética se projecta, foram realizadas 35 acções de formação a que correspondem 5.379 horas e 6.500 formandos.

3.1.2 COMPLIANCE

A integridade no *procurement*, o relacionamento com clientes e fornecedores, a gestão e segurança da informação, o combate à corrupção e suborno e o respeito pelos Direitos Humanos, são importantes focos de análise, monitorização e gestão no Grupo EDP, com suporte num conjunto de fontes de informação, como por exemplo: auscultação e auditoria interna e externa; análise de reclamações; resultado de inquéritos; *feedback* recolhido em acções de formação; grupos de trabalho pluridisciplinares. Devido à complexidade e dinâmica destes temas, as políticas e procedimentos são alvo de contínuas melhorias e controlos adicionais ao Sistema de Controlo Interno de Reporte Financeiro (SCIRF) actualmente existente. De forma a complementar este mecanismo, destaca-se a realização de actividades de *due diligence* de Integridade de terceiros na EDP Brasil, com um total de 1.408 terceiros analisados durante o ano de 2018.

3.2 CONCLUSÕES

Em 2018, do processo de *due diligence* conduzido a todas as empresas do Grupo EDP e fornecedores, não resultou a identificação de violação do respeito pelos Direitos Humanos. No entanto, preconiza-se a manutenção do objectivo 2020 - proteger os Direitos Humanos na cadeia de fornecimento - implementando a quarta etapa do Plano³.

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

04 ANEXOS

QUESTIONÁRIO DE MONITORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E LABORAIS DO GRUPO EDP, EM 2018

DESCRIÇÃO

COMPROMISSO PÚBLICO: www.edp.com> sustentabilidade> dimensão social> direitos humanos

A EDP assume o compromisso público de respeito pelos Direitos Humanos e Laborais tomando como referência normas internacionais (Ruggie Framework) e normas internas (Código de Ética).

Compromisso sistematiza-se nos seguintes passos:

- Declaração de compromisso: ver *link* anterior.
- Avaliação de impactos: *due diligence*; processo ético; processo *screening* fornecedores (selecção, avaliação, auditorias).
- Integração na empresa: ex. formação; visitas.
- Monitorização das medidas: instrumentos existentes.
- Reporte das medidas: instrumentos de reporte como, por exemplo, relatórios.
- Procedimentos de reclamação: canais de denúncia e de reclamação.

PROCESSO

No processo *on going* as unidades de negócio têm procedimentos e mecanismos que permitem identificar, prevenir e mitigar impactos adversos relativamente ao respeito pelos Direitos Humanos e Laborais que a empresa pode causar e contribuir através do desenvolvimento das suas actividades e operações e/ou no relacionamento profissional com terceiros (desenvolvimento do negócio/novos projectos, cadeia de fornecimento, clientes e comunidades). Nos casos de ocorrência de desrespeito pelos Direitos Humanos e Laborais as empresas implementam medidas para resolver as violações ocorridas e deste modo reforçar as garantias de respeito pelos Direitos Humanos. Sempre que necessário deverão fazer propostas de melhoria de procedimentos.

OBJECTIVO DO QUESTIONÁRIO

Obter a auto declaração dos representantes das empresas e actividades desenvolvidas em todas as geografias de que foram cumpridos os passos mencionados anteriormente na caixa "processo".

GERAL

Identificação da Unidade de Negócio:
Responsável pelo preenchimento:

A - PROCEDIMENTOS

PROCEDIMENTOS

OS PROCEDIMENTOS IMPLEMENTADOS CARECEM DE MELHORIA?

NÃO

SIM

Sistemas informáticos de gestão

Normas internas

Avaliação e gestão de risco

Auditorias

Linhas de reclamação e denúncia

Formação

Outros

PROPOSTAS DE MELHORIA:

B – COLABORADORES

No ano de 2018, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?

B - COLABORADORES (INCLUINDO COLABORADORES DAS SOCIEDADES DOMINADAS)

OCORRÊNCIAS DE DESRESPEITO RELATIVAS A:

SIM

NÃO

Atraso / não pagamento de salários

Excesso de horas extraordinárias

Excesso de horas de trabalho contínuo

Violação do direito de descanso semanal/férias

Salários inferiores ao mínimo legal/contratual

Inibição da Contratação Colectiva/direitos de associação

Trabalho infantil

Trabalho juvenil em actividades de risco

Ausência de formação/equipamentos de protecção e segurança

Incumprimento do direito à baixa médica

Incumprimento do direito de assistência à família

Sujeição a trabalho forçado

Utilização de trabalhadores ilegais

Utilização de trabalhadores sem contrato

Condições inadequadas para os trabalhadores deslocados

Violação de dados pessoais

Discriminação de género nos salários e funções

Discriminação racial/étnica

Assédio sexual

Assédio verbal

Violência física

Outras

EXPLICAÇÃO DAS OCORRÊNCIAS:

Nº DE CASOS

ESTADO DE RESOLUÇÃO

C – FORNECEDORES

No ano de 2018, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?

OCORRÊNCIAS DE DESRESPEITO RELATIVAS A:	SIM	NÃO
Atraso/ não pagamento de salários		
Excesso de horas extraordinárias		
Excesso de horas de trabalho contínuo		
Violação do direito de descanso semanal/férias		
Salários inferiores ao mínimo legal/contratual		
Inibição da Contratação Colectiva/direitos de associação		
Trabalho infantil		
Trabalho juvenil em actividades de risco		
Ausência de formação/equipamentos de protecção e segurança		
Incumprimento do direito à baixa médica		
Incumprimento do direito de assistência à família		
Sujeição a trabalho forçado		
Utilização de trabalhadores ilegais		
Utilização de trabalhadores sem contrato		
Condições inadequadas para os trabalhadores deslocados		
Violação de dados pessoais		
Discriminação de género nos salários e funções		
Discriminação racial/étnica		
Assédio sexual		
Assédio verbal e/ou chantagem		
Violência física		
Outras		
EXPLICAÇÃO DAS OCORRÊNCIAS:	Nº DE CASOS	ESTADO DE RESOLUÇÃO

D – CLIENTES

No ano de 2018, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?

OCORRÊNCIAS DE DESRESPEITO RELATIVAS A:	SIM	NÃO
Cortes indevidos de energia		
Cortes de energia a doentes crónicos dependentes de electricidade		
Violação de dados pessoais /Privacidade		
Violação da propriedade privada		
Violência física		
Outras		
EXPLICAÇÃO DAS OCORRÊNCIAS:	Nº DE CASOS	ESTADO DE RESOLUÇÃO

E- COMUNIDADES

No ano de 2018, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?

OCORRÊNCIAS DE DESRESPEITO RELATIVAS A:	SIM	NÃO
Costumes e hábitos de comunidades locais		
Usurpação de propriedade privada		
Não reposição de direitos		
Violência física		
Outras		
EXPLICAÇÃO DAS OCORRÊNCIAS:	Nº DE CASOS	ESTADO DE RESOLUÇÃO

F – ACTIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE NEGÓCIO E PROJECTOS DE INVESTIMENTO

No ano de 2018, verificaram-se ocorrências em algum destes domínios?

OCORRÊNCIAS DE DESRESPEITO RELATIVAS A:	SIM	NÃO
---	-----	-----

Conformidade com as Compliance *Guidelines* do Grupo EDP
Implementação do processo de actividades de *Due Diligence* ¹

EXPLICAÇÃO DAS OCORRÊNCIAS:	Nº DE CASOS	ESTADO DE RESOLUÇÃO
-----------------------------	-------------	---------------------

¹ em termos de direitos humanos e laborais





Edição

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

Conceito

HAVAS Design Portugal, Lda.

Paginação

EDP - Energias de Portugal

Abril 2019

edp

WE LOVE ENERGY