



Planoparaa Igualdade<sup>2025\_2026</sup>

## Tabela de conteúdos

- 1. Sobre nós**
  - O nosso propósito
  - A missão por trás do nosso plano
  - Os nossos compromissos
- 2. As nossas pessoas**
  - Diagnóstico
  - Números e metas
- 3. Das palavras aos resultados**
  - O que estamos a fazer
- 4. O plano 2025/2026**
  - Diagnóstico
  - Plano de Ação
- 5. Conclusão**

# Sobre nós





# We Choose Earth

## Liderar a transição energética para criar valor superior

Na EDPR, estamos a liderar a transição energética em todo o mundo com uma missão clara e inabalável: impulsionar um amanhã melhor. No centro da nossa estratégia está o nosso investimento global para acelerar as renováveis e reforçar as nossas redes elétricas, enquanto apoiamos os nossos colaboradores, clientes, comunidades, acionistas e parceiros na construção de um futuro positivo para o clima.

O nosso negócio está bem posicionado para concretizar estas ambições, capacitando as nossas pessoas para inovar e promover a excelência em ESG em todas as nossas operações globais.

Acredito firmemente que um local de trabalho inclusivo – que valoriza a diversidade de pensamento, de origens e de talento – é fundamental para a nossa capacidade de adaptação, crescimento e liderança. Só trabalhando juntos, com respeito e justiça, conseguiremos continuar a derrubar barreiras, desbloquear novas soluções e liderar a transição para um futuro mais verde e sustentável para todos, sem deixar ninguém para trás.

**Miguel Stilwell d'Andrade**  
Chair of the Executive Board of Directors (CEO)

## O nosso propósito

As nossas pessoas contribuem diariamente com a sua energia (energy) e coração (heart) para impulsionar (drive) um amanhã melhor (a better tomorrow), proporcionando assim um futuro mais sustentável e inclusivo. Sob este propósito que nos une e caracteriza, identificámos um conjunto de competências que nos capacitam para esta missão desafiante.

Estas competências fazem parte de quem somos e, acima de tudo, de quem queremos ser, comprometendo-nos também com o seu desenvolvimento contínuo.

Na EDPR...

# Our energy and heart drive a better tomorrow

Trazemos...

## Our energy

Traduz a nossa força, o nosso legado e o que nos motiva a entregar continuamente energia verde

## Drive

Reflete a nossa ambição e liderança na concretização da mudança

Fazemo-lo através da...

Confiança  
Resolução de Problemas  
Curiosidade  
Eficiência

Autocconhecimento  
Colaboração  
Consciência  
Abertura

## Our Heart

Realça as nossas pessoas e o seu papel fundamental na entrega dos nossos compromissos aos nossos clientes, parceiros e comunidades

## Tomorrow

A razão pela qual trabalhamos todos os dias

Orientação para o impacto  
Visão de Futuro  
Coragem  
Abraçar a mudança

## A missão por trás do nosso plano

# Uma organização inclusiva e conectada a impulsionar uma transição energética justa

Na EDPR, acreditamos que construir um futuro verdadeiramente sustentável significa colocar as pessoas no centro da transformação. Como empresa socialmente responsável, a Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIB) são princípios fundamentais que moldam a nossa cultura e práticas.

Estamos comprometidos em atrair, desenvolver e reter talento diverso, garantindo que cada pessoa se sinta representada, respeitada e valorizada pela sua identidade única. Promover esta diversidade significa criar um ambiente de trabalho onde todos, independentemente da sua origem, género, capacidade ou geração, possam prosperar com um forte sentido de pertença.

Em 2020, redefinimos a nossa agenda estratégica de Diversidade & Inclusão (D&I) através do Roadmap to an Inclusive Workplace, identificando indicadores, desafios e metas essenciais, particularmente nas áreas da igualdade de género, inclusão de pessoas com deficiência, colaboração intergeracional e diversidade cultural. Este roteiro traçou um caminho claro e orientado para a ação, com compromissos alargados até 2025.

Para garantir consistência em todas as geografias, lançámos em 2022 a Política Global de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIB). Esta política define princípios, papéis e responsabilidades partilhados, incorporando a inclusão na nossa cultura e priorizando o bem-estar e o respeito por cada pessoa.

O ano de 2024 marcou um ponto de viragem significativo para a EDPR, com a implementação de um modelo organizacional matricial que transformou a forma como colaboramos globalmente. Esta mudança aproximou-nos e lançou as bases para uma empresa mais ágil, conectada e colaborativa. Enquanto esta transformação remodelava a nossa estrutura, continuámos a reforçar o compromisso com a DEIB, garantindo que esta nova forma de trabalhar permanecia centrada nas pessoas.

Em 2025 e 2026, intensificaremos ainda mais os esforços para assegurar igualdade de oportunidades para todos. O nosso foco tornou-se ainda mais intencional em torno de três prioridades-chave:

- **Igualdade de género** como base de equidade e motor de desempenho;
- **Multiculturalidade**, para enriquecer perspetivas numa força de trabalho globalmente conectada;
- **Inclusão de pessoas com deficiência**, com metas claras de representatividade.

Promovemos ativamente um local de trabalho onde a diversidade de pensamento, experiência e identidade não só é aceite como celebrada. Acreditamos que estas dimensões da diversidade são fundamentais para a inovação, a adaptabilidade e a manutenção da nossa liderança na transição energética.

Hoje, a EDPR é mais global e interconectada do que nunca. E à medida que continuamos a crescer e a transformar-nos, fazemos-lo com a convicção de que a diversidade é a nossa maior fonte de força – e que responder ao apelo da Terra significa construir um futuro onde ninguém fica para trás.

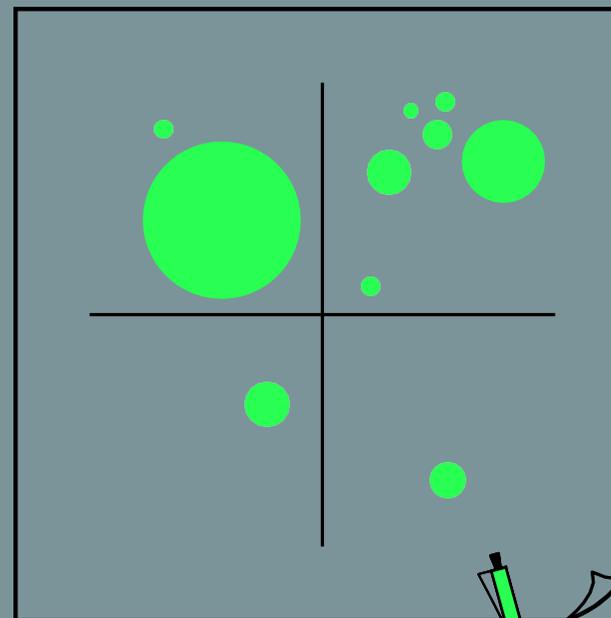
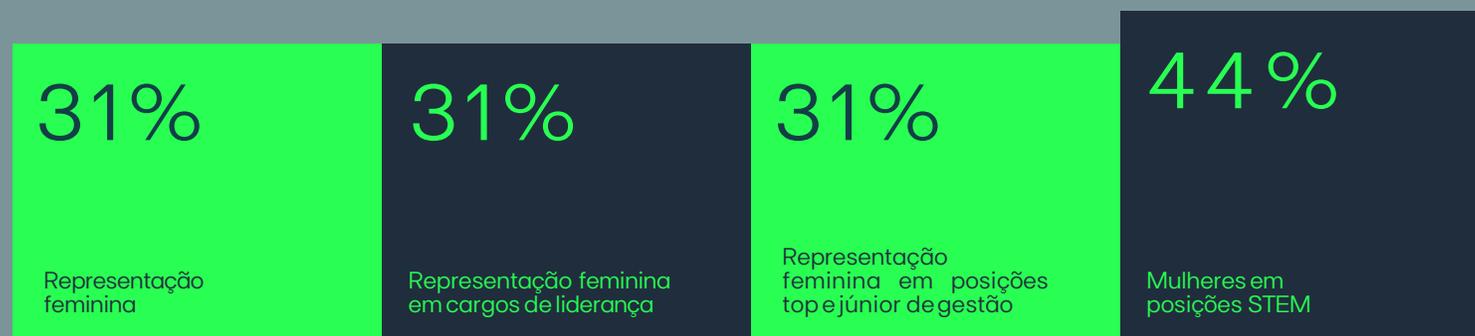
## Os nossos compromissos

Promover a igualdade no acesso a oportunidades e condições de trabalho, ajudando a acelerar a mudança e a eliminar desigualdades de género

Todos os anos reafirmamos este compromisso ao rever o nosso Plano para a Igualdade de Género, essencial para continuar a construir um local de trabalho diverso, equilibrado e inclusivo, onde todos pertencem.

Nesse sentido, definimos metas concretas para aumentar a representação de mulheres a nível global e em cargos de liderança, promovendo a equidade no acesso a oportunidades e condições de trabalho, remuneração, formação, prevenção do assédio e proteção na parentalidade e conciliação.

## Os nossos compromissos com a igualdade de género em 2026



# As nossas pessoas



## Diagnóstico

A EDPR tem vindo a reforçar de forma e a transformar-se numa empresa global na vanguarda da transição energética.

Atualmente, estamos presentes em 27 mercados, com mais de 2,900 colaboradores de 58 nacionalidades diferentes. Enquanto organização verdadeiramente global, é essencial compreender a diversidade de género na EDPR no contexto da nossa força de trabalho diversificada, das diferentes geografias onde operamos e dos contextos socioeconómicos que moldam as experiências das nossas pessoas.

É igualmente importante comparar a nossa representatividade de género com a dos nossos pares no setor, para garantir que continuamos a crescer com equidade e inclusão no centro do negócio.

## Números e metas

Desenvolver uma compreensão clara da nossa realidade atual é essencial para definir os objetivos certos e garantir que fazemos progressos consistentes rumo à igualdade de género em todo o Grupo.

Nos últimos anos, a EDPR reforçou o seu compromisso e investimento na promoção de um maior equilíbrio e representatividade de género em todos os níveis da organização.

Atualmente, as mulheres representam 34% do nosso total de colaboradores – um valor que se destaca, tendo em conta que o setor da energia tem sido tradicionalmente constituído por funções historicamente dominadas por homens. Este progresso reflete não só a evolução positiva que temos observado na EDPR nas últimas décadas, mas também a nossa ambição de continuar a construir um local de trabalho onde as oportunidades estão abertas a todos, independentemente do género.

Embora reconheçamos os avanços alcançados, também reconhecemos o trabalho que ainda temos pela frente. Ao medir onde nos encontramos hoje, podemos identificar onde concentrar os nossos esforços para acelerar a mudança, garantindo que as nossas pessoas, a nossa cultura e a nossa liderança continuam a refletir o nosso compromisso com a justiça, a igualdade de oportunidades e a inclusão.

2.9k

Colaboradores

34%

Colaboradoras  
femininas

## Representação feminina na EDPR em 2024

Representação feminina	2024	Target 2026
Globalmente	33,7%	31%
Globalmente em posições de liderança	24,4%	31%
Conselho de Administração Executivo	43%	-
Conselho Geral e de Supervisão	38%	-
<b>Capacidade de atratividade e recrutamento</b>		
Novas admissões	26,3%	-

Garantir a representatividade de género dentro das organizações é essencial, não apenas porque reflete a verdadeira diversidade do mundo em que vivemos, mas também porque ajuda a desconstruir estereótipos que podem limitar indivíduos e travar o progresso da sociedade. Uma maior representatividade cria novos modelos de referência e impulsiona a mudança.

Na EDPR, este compromisso estende-se também aos níveis de liderança de topo. Atualmente, as mulheres representam 43% da Comissão Executiva e 38% do Conselho Geral e de Supervisão, valores que superam os requisitos estabelecidos pela legislação aplicável em alguns países (e.g., Portugal).

Para além destes indicadores de governação, continuamos a monitorizar e a divulgar anualmente a representatividade de género e outros indicadores sociais relevantes em todo o Grupo, através do nosso Relatório Integrado.

Estes indicadores, em conjunto com outros que orientam as nossas ações de sensibilização, prevenção e melhoria, ajudam-nos a garantir que estamos a construir não apenas uma empresa mais diversa, mas também mais inclusiva e equitativa.

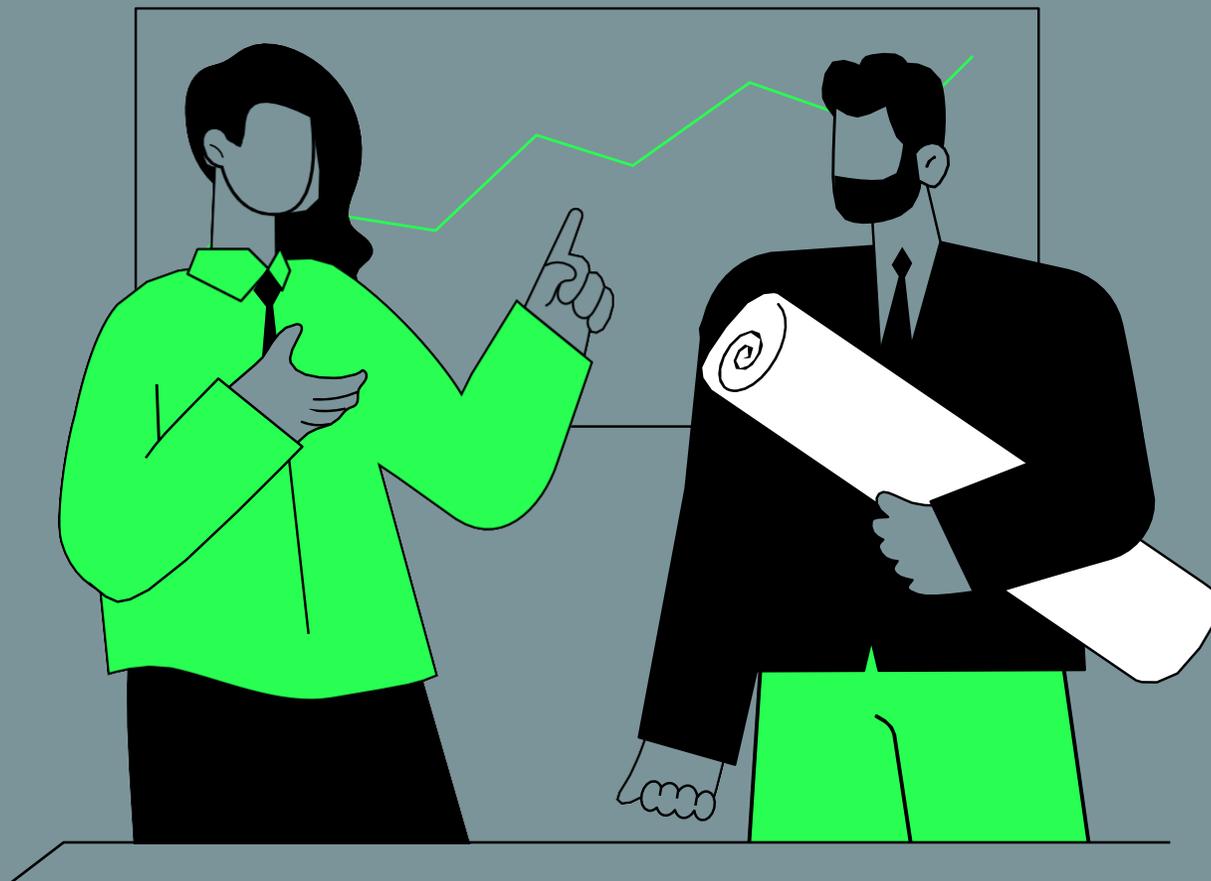
# Das palavras aos resultados



## O que estamos a fazer

Os compromissos que assumimos são fundamentais para definir a direção que pretendemos seguir em matéria de igualdade de género. Para colocar estes compromissos em prática, criámos um conjunto de ações que incluem políticas, programas, incentivos, benefícios e diversas iniciativas ou projetos em diferentes áreas, tais como:

<b>01</b> <b>Estratégia, Liderança e Governance</b>	<b>02</b> <b>Cultura inclusiva e um ambiente de trabalho seguro</b>	<b>03</b> <b>Jornada do colaborador</b>
<b>04</b> <b>Bem-estar e conciliação entre vida pessoal e profissional</b>	<b>05</b> <b>Monitorização, Responsabilização e Envolvimento com a Comunidade</b>	



# 01 Estratégia, Liderança e Governance

## → Estratégia DEIB & Plano de Ação – Roadmap to an Inclusive Workplace

É um plano de ação estratégico que orienta a forma como a EDPR atua nas várias dimensões de DEIB. Este plano, revisto anualmente, inclui um diagnóstico interno e um plano de ação com iniciativas específicas.

## → DEIB Council

O DEIB Council é um órgão estratégico de governação responsável por impulsionar a implementação, o alinhamento e a melhoria contínua das iniciativas de DEIB da EDPR em toda a organização. Constitui um fórum de reflexão, diálogo e tomada de decisão, assegurando que os princípios de DEIB estão profundamente integrados na nossa cultura, políticas e práticas diárias. O Conselho reúne-se, normalmente, duas vezes por ano.

## → Políticas Globais

O nosso objetivo é gerar valor excepcional em cada etapa da jornada das nossas pessoas, colocando em prática, de forma exemplar, a visão, os compromissos e a estratégia da EDPR. Para tal, alinhamos as nossas ações com as orientações definidas nas nossas políticas e princípios, incluindo:

### → Política DEIB

- A DEIB Policy procura estabelecer um compromisso comum, oferecendo um conjunto de orientações e mecanismos aplicáveis a todo o Grupo, incluindo a Comissão Executiva, a Liderança, os profissionais de Pessoas e Organização e os Colaboradores, que individual e coletivamente têm a responsabilidade e a capacidade de contribuir para um local de trabalho mais diverso e inclusivo.

### → Código de Ética

- É um documento de referência que define como trabalhamos na EDPR e como queremos ser reconhecidos pelos nossos stakeholders:

colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores e comunidade. Para este fim, os nossos Princípios de Desenvolvimento Sustentável e a nossa Política de Direitos Humanos e Laborais traduzem a aplicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, do Pacto Global das Nações Unidas e dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (o Ruggie Framework).

### → Código de Boa Conduta

- Um código complementar ao Código de Ética, centrado na responsabilidade e no poder daqueles que são chamados a assumir funções de Supervisão, Administração e Gestão de Topo no seio do Grupo EDPR.

### → Outras Políticas Globais de Pessoas & Organização

- Dispomos de várias políticas globais (e.g., Recrutamento, Aprendizagem e Desenvolvimento, entre outras) que apoiam cada etapa da jornada das nossas pessoas dentro da organização. Estas políticas foram concebidas para garantir uma conduta ética e responsável em todas as fases da experiência do colaborador.

## → Planos de Igualdade

Os Planos para a Igualdade de Género são instrumentos de consolidação da ação, do investimento e da monitorização de medidas concebidas para garantir o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre colaboradores, bem como para prevenir a discriminação com base no sexo ou em qualquer outro motivo. Este princípio está integrado em todas as políticas, procedimentos e processos de gestão de pessoas e de desenvolvimento organizacional da EDPR. Em Portugal, estes Planos são regulados pela Lei n. 62/2017, de 1 de agosto, e pelo artigo 3. da Portaria Normativa n. 18/2019, de 21 de junho; em Espanha, são regidos pelo Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro.

## 02 Cultura inclusiva e um ambiente de trabalho seguro

### → Canais Speak Up

O Grupo EDPR prossegue de forma firme uma política de transparência, dando voz a todos aqueles que considerem que uma determinada conduta não cumpre os princípios éticos, as disposições legais ou os regulamentos internos. Para este fim, disponibiliza diferentes canais Speak Up, que cumprem os requisitos legais de reporte e asseguram um acesso fácil a quem pretenda utilizá-los. Estes princípios são reforçados através do nosso Código de Ética, que orienta a conduta e promove um ambiente de integridade e respeito.

### → Formação ética

Oferecemos um conjunto de iniciativas de formação concebidas para sensibilizar para a ética, abordando os seus princípios fundamentais e a sua importância para as empresas e para a sua reputação. Estas iniciativas tratam de temas-chave como a adesão ao nosso código de conduta, a promoção de uma comunicação aberta e a prevenção do assédio. Adicionalmente, materiais de sensibilização apelativos, incluindo conteúdos ilustrados sobre ética e compliance, apoiam a experiência de aprendizagem e reforçam o nosso compromisso em fazer o que é certo. Em 2024, alcançámos e envolvemos 7.487 colaboradores através destas iniciativas, reforçando a nossa cultura partilhada de integridade.

### → Formação em Enviesamento Inconsciente

Esta formação essencial explora a forma como processamos cognitivamente a informação, como construímos estereótipos e desenvolvemos ideias pré-concebidas que podem conduzir a preconceitos e discriminação. Recorrendo a exemplos reais do local de trabalho, ajuda os participantes a desconstruir estes enviesamentos de forma prática. Está disponível em formato e-learning no Online Campus para todos os colaboradores da EDPR, sendo particularmente destacada para líderes de equipa através do programa Lead Now — uma iniciativa interna de desenvolvimento de novas lideranças dentro da organização. Desde 2021, mais de 9.686 pessoas já concluíram esta formação.

### → Celebrações globais

Na EDPR, assinalamos ao longo do ano datas globais relevantes como uma forma importante de sensibilizar, promover o diálogo e reforçar o nosso compromisso com a diversidade, equidade, inclusão e pertença. Momentos como o Mês do Orgulho, o Dia do Multiculturalismo, o Dia Internacional da Mulher e o Dia das Raparigas nas TIC são oportunidades para celebrar as nossas diferenças, promover a igualdade de oportunidades e inspirar reflexão e ação nas nossas equipas. Estas datas juntam as nossas pessoas através de campanhas, palestras, workshops e outras iniciativas que dão visibilidade a diferentes realidades e fortalecem a nossa cultura de respeito e inclusão.

### → Grupos de afinidade

Os Grupos de Afinidade são espaços de partilha e de desenvolvimento de relações interpessoais, bem como de troca de ideias de trabalho entre colaboradores da EDPR, com o objetivo de promover a discussão e novas iniciativas em várias dimensões de DEIB, como a Igualdade de Género, a Inclusão de Pessoas com Deficiência, as Gerações, a comunidade LGBTQIA+, entre outras. Estes grupos assumem diferentes designações em distintas geografias, como Pride on the Move em Portugal ou SynERgy Groups na América do Norte.

## 03 Jornada do colaborador

### → Iniciativas targetizadas de employer branding e recrutamento

Na EDPR, recorremos a estratégias específicas de employer branding para atrair talento diverso, promovendo a igualdade de oportunidades e a inclusão. Iniciativas como os programas HerCTRL e #STEMsuitsyou evidenciam o nosso compromisso em incentivar mulheres e grupos sub-representados no setor da energia e nas áreas STEM. Paralelamente, direcionamos o recrutamento para profissionais do sexo feminino e pessoas com deficiência, ao mesmo tempo que promovemos a sensibilização interna para desafiar estereótipos e apoiar práticas de recrutamento inclusivas.

### → Apoio ao crescimento das mulheres

Na EDPR, acreditamos em investir no desenvolvimento de todas as nossas pessoas, garantindo o acesso a oportunidades de aprendizagem que reforcem competências e carreiras em todas as etapas. Para além deste compromisso abrangente, apoiamos ativamente iniciativas internas e externas que fomentam especificamente o crescimento e a progressão das mulheres dentro da organização, contribuindo para reduzir desigualdades e promover a igualdade de oportunidades no acesso a cargos de liderança e de progressão profissional.



**O Women Rising tem sido uma experiência transformadora para a minha carreira e para o meu desenvolvimento pessoal. A sua comunidade inspiradora e o seu formato direcionado proporcionaram-me ferramentas práticas e uma profunda autoconsciência, dando-me a confiança para liderar com propósito e resiliência.**

### Carmen Hevia

Participante do Women Rising  
EDPR Espanha  
Espanha

## 03 Jornada do colaborador

### → Plano de sucessão

O planeamento de sucessão na EDPR é um processo estratégico concebido para identificar e desenvolver talento interno, garantindo a continuidade da liderança e a resiliência organizacional. Ao preparar proativamente colaboradores de elevado potencial para funções-chave, pretendemos promover o crescimento de carreira, reter competências críticas e apoiar o sucesso sustentável da empresa a longo prazo. Este processo integra princípios de diversidade e inclusão, de forma a construir uma linha de liderança que reflita o compromisso da EDPR com a igualdade de oportunidades e com a valorização de perspetivas diversas.

### → Remuneração justa e benefícios

A igualdade salarial é um projeto contínuo na EDPR que procura consolidar todos os aspetos legais e regulamentares, normas e práticas internacionais, bem como iniciativas internas, de forma a garantir a transparência e a justiça remuneratória. Esta abordagem abrangente envolve ações de curto, médio e longo prazo para assegurar o cumprimento destes padrões e mitigar potenciais desigualdades salariais. Em 2022/2023, foi implementado o Global Compensation Framework, que estabeleceu uma estratégia de remuneração unificada no Grupo EDPR, alinhando as práticas locais com uma política global que promove a transparência, a equidade e a meritocracia. Este enquadramento clarifica os conceitos remuneratórios, os segmentos organizacionais e a sua relação com a matriz da família funcional e com os percursos de carreira, tornando-se uma pedra angular para a sustentabilidade da equidade salarial. Adicionalmente, a EDPR promove benefícios inclusivos que apoiam a diversidade e a igualdade, respondendo às diferentes necessidades da sua força de trabalho. Estes benefícios visam fomentar a conciliação entre a vida pessoal e profissional, a saúde e o bem-estar, bem como a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, reforçando assim uma cultura organizacional inclusiva e de apoio.



**Ao longo dos últimos anos, a EDPR tem trabalhado para construir e comunicar políticas que valorizam o mérito e reconhecem as suas pessoas de forma global e transparente. Uma cultura assente em princípios de equidade reforça o sentimento de pertença e de confiança em toda a organização.**

### José Miguel Vaz

Compensation & Benefits, WB and Labor Executive Director  
People & Organization

## 04 Bem-estar e conciliação entre vida pessoal e profissional

### → **Novas formas de trabalho**

Um conjunto de medidas de flexibilidade e de conciliação, concebidas para apoiar as nossas pessoas na produtividade no trabalho e na gestão das responsabilidades do dia a dia, materializou-se no novo modelo de trabalho híbrido. Este modelo prevê a possibilidade de os colaboradores, em funções compatíveis, trabalharem remotamente dois dias por semana.

### → **Semanas globais de bem-estar**

Uma iniciativa global da EDPR destinada a desenvolver o autoconhecimento e a sensibilizar para a importância de promover uma cultura de bem-estar, alinhada com as cinco dimensões da nossa estratégia de bem-estar: emocional, física, social, profissional e financeira.

### → **Campanha Mind Your Mind**

Tendo como referência o Dia Mundial da Saúde Mental, ao longo dos anos a EDPR tem promovido, nesse mês, um conjunto de iniciativas que colocam a saúde mental como prioridade para todas as pessoas. Em linha com a estratégia global de bem-estar do Grupo EDPR, esta iniciativa centra-se na saúde mental e sublinha a importância de abordar o tema de forma transparente, incentivando comportamentos preventivos através de diversas ações globais e locais, destinadas a promover um ambiente de trabalho mais saudável e a garantir serviços de apoio em todo o mundo.

### → **Flexibilidade temporal e espacial**

A EDPR concede dois dias adicionais de férias face ao previsto por lei em Portugal, nomeadamente o dia de aniversário do colaborador e um dia de dispensa em datas associadas ao Carnaval, Natal e Páscoa, em Portugal. Foi ainda lançada a medida de flexibilidade “Flex Friday”, que permite aos colaboradores com horário flexível gerirem autonomamente a sua tarde de sexta-feira, desde que o horário de trabalho e os objetivos semanais estejam cumpridos (globalização de uma medida que já existia em Espanha e nos Estados Unidos).

### → **Celebração do nascimento ou adoção**

Cada nascimento ou adoção de uma criança por um colaborador ativo é celebrado com a oferta de um presente ao novo progenitor e, mediante solicitação, com a atribuição de um subsídio inicial de adoção no valor de 500€, transferido para a conta bancária do progenitor.

### → **KIT Novos Pais**

Um guia de apoio aos colaboradores antes, durante e após o nascimento ou adoção de uma criança, disponibilizando informação jurídica essencial e detalhes sobre os benefícios que a empresa oferece nesta nova etapa da vida.

### → **Féria de escola**

Um dia de dispensa para colaboradores com filhos ou netos até 12 anos, para os acompanhar no primeiro dia de aulas de cada ano letivo.



## 05 Monitorização, Responsabilização e Envolvimento com a Comunidade

### → EDPR Y.E.S. YouEmpowerSociety

O EDPR Y.E.S. é um programa global que reúne mais de 300 projetos de responsabilidade social, que estão a ser desenvolvidos em todo o mundo em torno de um objetivo comum: implementar iniciativas para descarbonizar a produção e o consumo, promover os direitos humanos e a inclusão social, correspondendo a um investimento anual de 30 milhões de euros a nível mundial.

### → Parcerias

Estabelecemos várias parcerias globais e locais que nos apoiam na promoção da inclusão e no avanço da igualdade de género dentro da nossa organização. Estas parcerias ajudam a reforçar o nosso compromisso em criar um ambiente ético, respeitoso e inclusivo em todas as etapas da jornada das nossas pessoas. Alguns exemplos incluem colaborações com organizações internacionais, ONGs locais (ex.: The Valuable 500; Inclusive Community Forum; APPDI; Fórum IGEN), redes do setor e iniciativas comunitárias dedicadas à promoção da igualdade de oportunidades.



# O plano 2025/2026

# 4

# O Plano para a Igualdade 2025/2026

## Diagnóstico

### Ferramentas internas de diagnóstico e monitorização

Na EDPR, acreditamos que uma cultura mais inclusiva só é possível quando criamos espaços intencionais de escuta e de diagnóstico. Estes momentos ou ferramentas ajudam-nos a compreender melhor as experiências das nossas pessoas e a melhorar continuamente as nossas ações.

#### → Estratégia DEIB & Business Case

O projeto “Roadmap to an Inclusive Workplace”, que orienta o nosso plano de ação DEIB 2023 – 2026, incluiu uma fase de diagnóstico abrangente. Esta fase abrangeu múltiplas dimensões da diversidade e ajudou a identificar desafios-chave e oportunidades de melhoria.

#### → Questionários de feedback da jornada de colaborador

Ao longo de todo o ciclo de vida do colaborador, aplicamos questionários de feedback direcionados, para garantir que recolhemos perceções que reforçam os nossos processos, a cultura e a inclusão em cada etapa.

#### → Organizational Climate Study

É a nossa principal ferramenta global e anual de escuta, concebida para compreender as perceções dos nossos colaboradores relativamente a fatores que impactam o seu bem-estar diário e o seu nível de engagement.

#### → Inquérito Global de Ética

Realizado de dois em dois anos (ou sempre que necessário), este inquérito avalia de que forma os nossos valores éticos estão incorporados na organização, o nível de conhecimento do nosso Código de Ética, os canais de denúncia e os mecanismos de reflexão, bem como a relevância da liderança ética e das preocupações emergentes nesta área.

#### → Scorecard de Pessoas & Organização

Analisamos e monitorizamos regularmente todos os indicadores sociais e de desempenho, incluindo métricas específicas de DEIB, para acompanhar o progresso e garantir que alcançamos os nossos objetivos.

### Ferramentas externas de autoavaliação

#### → WEPs Gender Gap Analysis Tool

Desenvolvida pelo UN Global Compact, pela UN Women e por outros parceiros, esta ferramenta voluntária ajuda as organizações a avaliar o seu alinhamento com os Women’s Empowerment Principles.

#### → Autodiagnóstico, Portal Igualdade (CITE)

Esta ferramenta online apoia o nosso reporte formal do Plano para a Igualdade de Género à CITE. Permite à EDPR e às equipas responsáveis avaliar a existência e o impacto das nossas medidas para promover uma empresa ética, diversa e inclusiva, atenta ao bem-estar dos colaboradores.

### Plano de Ação

O atual Plano para a Igualdade de Género (“o Plano”) reúne um conjunto de ações desenhadas pela EDPR, tanto a nível global como local, nos diferentes mercados onde operamos, plenamente alinhadas com os princípios e compromissos de DEIB que defendemos. O seu sucesso depende do contributo ativo de todos, através de ações concretas como:

→ **Incluir e respeitar a diversidade de cada pessoa,** compreendendo que cada indivíduo tem a sua própria experiência e percurso de aprendizagem.

→ **Refletir e agir sobre si próprio,** reconhecendo os seus preconceitos inconscientes e entendendo como estes podem afetar a nossa capacidade de ser mais inclusivos e colaborativos, contribuindo assim para a construção de um local que valoriza e protege a individualidade.

→ **Atuar proativamente como aliado,** motivando-se a si próprio e aos outros, e implementando ações concretas no dia a dia que contribuam para uma organização livre de discriminação e/ou microagressões.

Na EDPR, estamos comprometidos em promover uma cultura inclusiva e em desenvolver iniciativas que respondam às necessidades das nossas pessoas, parceiros e comunidades. Acreditamos que a colaboração próxima e a participação ativa – desde a conceção até à implementação e criação de sinergias – são essenciais para acelerar os nossos objetivos globais de igualdade e gerar um impacto positivo tanto para a nossa organização como para a sociedade no seu todo:

A nossa estratégia de promoção da igualdade de género assenta em 5 pilares:

→ **Estratégia, Liderança e Governance**

→ **Cultura inclusiva e ambiente de trabalho seguro**

→ **Jornada do colaborador**

→ **Bem-estar e conciliação entre vida profissional e pessoal**

→ **Monitorização, responsabilização e envolvimento com a comunidade**

## Plano para a Igualdade 2025/2026

Este Plano tem como objetivo contribuir para a divulgação das medidas adotadas pela EDPR, nos termos das orientações para a elaboração dos Planos anuais para a Igualdade, preparadas à luz do disposto na Portaria Normativa n. 18/2019, de 21 de junho, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), abrangendo as seguintes áreas:

<b>01</b> Estratégia, Missão e Valores	<b>02</b> Igualdade no Acesso ao Emprego	<b>03</b> Formação Inicial e Contínua
<b>04</b> Condições de Trabalho Equitativas	<b>05</b> Proteção parental	
<b>06</b> Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	<b>07</b> Prevenção do Assédio no Local de Trabalho	



De seguida, será apresentado um conjunto de medidas para a promoção da igualdade de género na EDPR, relativas ao seu estado de implementação, que estarão em vigor ou entrarão em vigor, conforme aplicável, entre 2025 e 2026.

	Medida	Objetivo	Equipe responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Redefinir a estratégia DEIB com base em tendências externas e no novo Plano de Negócios.	Alinhar as prioridades DEIB com a estratégia de negócios e tendências de mercado para garantir relevância, impacto e sustentabilidade.	People & Organizational, EDPR; Outros stakeholders internos.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	A definir de acordo com o novo Plano de Negócios e estratégia de P&O.	A definir de acordo com o novo Plano de Negócios e estratégia de P&O.	Global	Informações sobre os objetivos DEIB em: <a href="https://www.EDP.com">https://www.EDP.com</a>
ii.	Redefinir a Política de Diversidade, Equidade, Inclusão & Pertença (DEIB) para refletir tendências externas, o novo Plano de Negócios e a recente transformação organizacional.	Garantir que a Política se mantenha relevante e fortemente alinhada com a direção estratégica e transformação da empresa, envolvendo ativamente todos os colaboradores na sua adoção.	People & Organizational, EDPR; Outros stakeholders internos.	N/A	Implementação de sessões de sensibilização e formação sobre a Política DEIB (>2 por ano); Desenvolvimento de conteúdos sobre a Política DEIB (>2 por ano).	Número de sessões de sensibilização realizadas; Número de comunicações da Política DEIB nos meios internos; Número de interações nas comunicações do Plano para a Igualdade de Género.	Global	Informações sobre os objetivos DEIB em: <a href="https://www.EDP.com">https://www.EDP.com</a>
iii.	Nomeação de um(a) DEIB Champion dedicado(a) a nível de Conselho de Administração para patrocinar, supervisionar e comunicar a estratégia DEIB em toda a organização.	Garantir governação ao mais alto nível, responsabilização e visibilidade dos compromissos DEIB, reforçando a importância estratégica da equidade e inclusão como partes integrantes do plano de negócios.	Comissão de Administração Executiva; People & Organizational, EDPR.	N/A	A definir em alinhamento com o(a) patrocinador(a).	A definir em alinhamento com o(a) patrocinador(a).	Global	N/A

Medida	Objetivo	Equipe responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
iv	Criação e manutenção de um órgão consultivo interno semestral como espaço para criar maior envolvimento interno em questões DEIB, dando visibilidade às melhores práticas da empresa e definindo diretrizes para ações futuras (Conselho DEIB).	Conselho de Administração Executivo; People & Organization, EDPR.	N/A	Pelo menos 1 sessão do Comitê por ano, com progresso claro na visibilidade do tema DEIB na EDPR, bem como na implementação de medidas concretas.	Número de sessões do Comitê; Número de medidas implementadas em função das sessões do Comitê.	Global	N/A
v	Desagregação de todos os dados por gênero em todas as ferramentas de gestão da empresa, nomeadamente em diagnósticos e relatórios.	People & Organizational, EDPR; Reward & Analytics Services, GSS.	N/A	Aumento contínuo do número de indicadores de gênero ou segmentados por gênero em comparação com o ano anterior.	Número de indicadores de gênero ou segmentados por gênero.	Global	Embora esta medida já tenha sido implementada, continuamos a focar no desenvolvimento contínuo de ferramentas para recolha, processamento e análise de dados para aprofundar nossa capacidade de avaliar e reportar sobre Igualdade de Gênero.
vi	Desagregação de todos os dados por gênero em todas as ferramentas de gestão da empresa, nomeadamente em diagnósticos e relatórios.	People & Organization, EDPR; Communication Global Unit, EDPR; Brand Global Unit, EDPR.	N/A	Atualização do site e da intranet com as medidas que compõem este Plano e/ou promoção da Igualdade de Gênero.	Nível de atualização dos meios internos/externos (%).	Global	N/A

Medida	Objetivo	Equipa responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
vii.	Divulgação das iniciativas da EDPR e boas práticas de gestão no campo da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site da empresa, intranet, e-mail e em locais internos de reconhecida visibilidade.	People & Organization, EDPR; Communication Global Unit, EDPR; Brand Global Unit, EDPR.	N/A	Atualização do site e da intranet com as medidas que compõem este Plano e/ou promoção da igualdade de Género.	Nível de atualização da comunicação interna/externa (%).	Global	Informação sobre DEIB em: <a href="https://www.EDP.com">https://www.EDP.com</a>
viii.	Celebração de datas globais através da promoção de iniciativas marcantes ao longo do ano sobre Igualdade de Género e outras dimensões da diversidade.	People & Organizational, EDPR; Outros stakeholders internos.	To be defined according to project needs.	Realização de campanhas globais associadas à diversidade e bem-estar (>2); Celebração de datas globais, tanto em sensibilização quanto em ação (>2).	Número de sessões realizadas; Número de participantes/pessoas impactadas; Nível de impacto e satisfação dos participantes.	Global	Exemplos: Semana Global de Diversidade e Bem-Estar; "Mind Your Mind" (iniciativa que promove saúde mental).
ix.	Estabelecimento de relações de cooperação com organismos públicos e/ou organizações da sociedade civil que persigam o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	People & Organizational, EDPR; Outros stakeholders internos.	To be defined according to project	Estabelecer ou manter uma ou mais parcerias para cada dimensão de DEIB trabalhada pela EDPR.	Número de organizações/parceiros e/ou projetos; Número de iniciativas desenvolvidas em parceria com entidades e/ou projetos.	Global	Exemplos: GRACE, APPDI, The Hawthorn Club, Fórum iGen, Engenheiras por um dia, etc.

	Medida	Objetivo	Equipa responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
x	Colaborar com as equipas de tecnologia da informação para criar um ambiente de trabalho digital que atenda às necessidades e desejos das nossas pessoas.	Trabalhar com TI para possibilitar um ambiente de trabalho digital inclusivo que atenda às necessidades e desejos dos colaboradores; Estabelecer um ambiente remoto inclusivo com tecnologia acessível; Atender às necessidades tecnológicas dos diversos colaboradores.	People & Organizational, EDPR; Outros stakeholders internos.	N/A	Trabalhar com TI para permitir um ambiente de trabalho digital inclusivo, acessível e ajustado às necessidades das pessoas.	Número de iniciativas realizadas; Nível de impacto e satisfação dos beneficiários; Número de participantes.	Global	Exemplos de iniciativas: Design inclusivo; Website inclusivo.
xL	Abertura de oportunidades para voluntariado de competências, mantendo ou estabelecendo novas parcerias com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que promovam a igualdade entre mulheres e homens.	Estabelecer relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que promovam a igualdade entre mulheres e homens.	People & Organization, EDPR; Social Impact Coordination Office, EDPR.	N/A	Manutenção ou adesão a iniciativas de voluntariado baseadas em competências, associadas à promoção da diversidade e igualdade de género.	Número de iniciativas realizadas; Nível de impacto e satisfação dos beneficiários; Número de participantes e voluntários.	Global	Informação sobre o Voluntariado EDP em: EDP Y.E.S. EDP.com ou em voluntariado.EDP.com
xL	Inspirar e gerir comunicações internas e externas inclusivas, atendendo às necessidades de colaboradores, parceiros, fornecedores e comunidade em geral.	Garantir uma comunicação acessível a todos e livre de discriminação na forma e no conteúdo.	People & Organization, EDPR; Communication Global Unit, EDPR; Brand Global Unit, EDPR.	N/A	Responder à cobertura da mídia; Comunicar a proposta de valor da EDPR (EVP) para talentos diversos; Promover comunicação inclusiva interna e externa.	Número de iniciativas realizadas; Número de melhorias implementadas em comunicação inclusiva.	Global	Exemplos de iniciativas: Guia de comunicação inclusiva; Acessibilidade digital

	Medida	Objetivo	Equipa responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	
xiii.	Integração de aspetos relacionados com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, e proteção durante a parentalidade em instrumentos de avaliação da satisfação de trabalhadores e trabalhadoras e do clima organizacional.	Garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação com base em género, parentalidade e/ou conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	Incluído no custo estimado da parceria e gestão da plataforma para o projeto de Estudo de Clima Organizacional.	Manter ou melhorar as atuais ferramentas e momentos de consulta para incluir, por exemplo, questões mais orientadas para aspetos de equidade, inclusão e pertença.	Taxa de participação em sessões de consulta para avaliar perceções sobre estes temas; Nível de favorabilidade (%) (ou equivalente) em questões relacionadas com Diversidade e Inclusão; Número de campos/canais de autoidentificação disponíveis nos sistemas de gestão de pessoas.	Global	N/A

## 02 Igualdade no Acesso ao Emprego

Medida	Objetivo	Equipa responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Implementação de iniciativas de employer branding exclusivamente para mulheres, para combater barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens no setor energético.	People & Organization, EDPR; People Services, EDPR GSS.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Iniciativas de employer branding (ex.: workshops, masterclasses, job shadowing, etc.) (>2).	Número de iniciativas realizadas; Número de mulheres impactadas.	Global	N/A
ii.	Sessões de formação para responsáveis de seleção e recrutamento sobre entrevistas e procedimentos de recrutamento sem viés de género.	People & Organization, EDPR; People Services, EDPR GSS.	N/A	Disponibilizar guias de recrutamento; Realizar pelo menos 3 sessões de formação, para cada público-alvo dos Guias: equipas de recrutamento, profissionais de gestão de pessoas e líderes.	Número de sessões de formação realizadas; Número de participantes nas formações.	Global	N/A
iii.	Projeto-piloto de Employee Resource Group (ERG) para estagiários em início de carreira.	People & Organization, EDPR; People Services, EDPR GSS.	N/A	Criar um espaço seguro para colaboradores em início de carreira partilharem experiências, obterem apoio entre pares e fortalecerem o sentido de pertença.	Número de membros ativos envolvidos no ERG; Frequência e tipo de atividades/eventos organizados pelo ERG.	Global	N/A

## 03 Formação Inicial e Contínua

	Medida	Objetivo	Equipa responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
I.	Implementação de um hub global de projetos com equipas multidisciplinares focadas nas dimensões de DEIB [Inclusion Office].	Promover projetos que garantam dias de aprendizagem intensiva sobre temas de DEIB, bem como a implementação de iniciativas concretas.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Acelerar a implementação da estratégia DEIB.	Número de projetos abertos e iniciativas implementadas durante o projeto; Número de colaboradores envolvidos e respetiva satisfação com a experiência (NPS).	Global	N/A
II.	Redefinir a jornada de aprendizagem DEIB, alinhando conteúdos e formatos com o novo Plano de Negócios, estrutura organizacional e Política DEIB atualizada.	Garantir que a formação desenvolva eficazmente a sensibilização, competências e comportamentos inclusivos, fomentando uma cultura de pertença e equidade em todos os níveis.	People & Organization, EDPR.	N/A	Promover a formação dos colaboradores em temas de DEIB.	Número de colaboradores que concluíram a formação; Cobrir pelo menos 80% das novas entradas na EDPR e novos líderes.	Global	N/A

## 04 Condições de Trabalho Equitativas (1/3)

	Medida	Objetivo	Equipa responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Promoção de iniciativas de mentoring, aconselhamento, coaching e/ou programas de desenvolvimento para mulheres.	Combater barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens; Contribuir para um melhor equilíbrio entre mulheres e homens na empresa e em cargos de decisão.	People & Organization, EDPR.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Disponibilizar um tipo de mentoring no atual programa corporativo de mentoring orientado para o desenvolvimento da liderança feminina; Manutenção de outros programas já apoiados pela EDPR para segmentos de liderança de topo e extensão do apoio a programas para segmentos de liderança intermédia.	Número de colaboradores envolvidos no programa; Nível de satisfação das participantes.	Global	N/A
ii.	Consolidação e melhoria contínua do Modelo de Avaliação Individual de Desempenho [Holistic Assessment], garantindo um processo de avaliação mais meritocrático e promovendo uma cultura onde o “como” se entrega é tão valorizado quanto o “quanto” se entrega.	Garantir um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens, promovendo a igualdade de oportunidades.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	N/A	Aumentar o nível de participação e avaliação (%) no Holistic Assessment; Garantir uma distribuição de avaliações justas e equitativas por género, geração e segmento, minimizando vieses inconscientes.	Taxa de participação no processo de avaliação; Número de pessoas avaliadas anualmente; Distribuição das avaliações por género, geração e segmento.	Global	N/A
iii.	Promover a mobilidade interna de talentos diversos.	Combater barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens; Contribuir para um melhor equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.	People & Organization, EDPR.	Incluído no custo da gestão da mobilidade interna.	10 % de mobilidades internas em 2026.	Número de movimentações de mobilidade interna feminina; Satisfação do género feminino com a experiência de mobilidade interna.	Global	Informação sobre DEIB em: <a href="https://www.EDP.com">https://www.EDP.com</a>

## 04 Condições de Trabalho Equitativas (2/3)

	Medida	Objetivo	Equipa responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
iv.	Criação e implementação de procedimentos para identificar grupos sub-representados em cargos de liderança, de forma a promover planos de sucessão mais diversos.	Combater barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens; Contribuir para um melhor equilíbrio entre mulheres e homens na empresa e em cargos de decisão.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	N/A	Garantir que o género sub-representado (mulheres) esteja representado em pelo menos 35% dos sucessores.	Número de sucessores identificados, com informação por género.	Global	N/A
v.	Realização de workshops de liderança inclusiva.	Capacitar líderes em todos os níveis com competências práticas para reconhecer vieses, fomentar equipas diversas e promover ativamente a inclusão na gestão e tomada de decisão diária.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	2.250€	Capacitar líderes em todos os níveis com conhecimentos e ferramentas práticas para reconhecer vieses inconscientes, fomentar equipas diversas e de alto desempenho, e promover a inclusão na gestão do dia a dia.	Número de líderes/gestores treinados  (% do público-alvo).	Global	N/A
vi.	Consolidação de todos os aspetos legais e regulatórios, normas internacionais e práticas, e todas as medidas internas para garantir a equidade salarial na EDPR, reduzindo situações que possam gerar desigualdade e injustiça.	Garantir o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor.	People & Organization, EDPR.	A definir conforme necessidades do projeto.	Entrega do projeto com resultados claros sobre a análise interna de equidade salarial e definição de plano de ação para reduzir a diferença salarial, se aplicável.	Número de medidas implementadas no âmbito do projeto, se aplicável; Rácio da remuneração de mulheres para homens; Rácio entre salários-base de mulheres e homens; Rácio da remuneração de mulheres e homens por segmento de carreira.	Global	N/A

## 04 Condições de Trabalho Equitativas (3/3)

Medida	Objetivo	Equipa responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários	
vi.	Atualização da matriz de famílias funcionais em linha com a nova estrutura organizacional, mantendo o modelo transparente para o Grupo e como parte integrante dos processos de gestão de pessoas.	Manter a matriz de famílias funcionais atualizada e transparente, em linha com a atual estrutura organizacional, para garantir remuneração justa e valorização entre funções semelhantes.	People & Organization, EDPR.	N/A	Tornar o modelo de famílias funcionais um padrão reconhecido e adotado em todos os processos de gestão de pessoas no Grupo.	Número de ações por família funcional; Número de relatórios elaborados com famílias funcionais.	Global	N/A
vii.	Desenvolver e atualizar o Modelo Global de Compensação existente, reforçando significativamente a transparência em todos os aspetos relacionados como tema.	Melhorar a transparência e a eficácia do Modelo Global de Compensação, garantindo uma política salarial equitativa alinhada com os princípios da igualdade de género.	People & Organization, EDPR.	N/A	Tornar o Modelo Global de Compensação a principal estratégia de remuneração do Grupo, reconhecida pela sua transparência e justiça.	Nível de conformidade (%) ou número de geografias e unidades de negócio que utilizam o Modelo Global de Compensação.	Global	N/A
ix.	Realização de verificação interna e revisão (se necessário) da determinação dos benefícios para todo o Grupo EDPR e sua comunicação, respeitando o princípio da equidade e justiça [EDPR Global Benefits Framework].	Garantir o princípio de benefícios iguais para trabalho de igual valor ou valor equivalente.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	N/A	Consolidação e aprovação do quadro global de benefícios, lançamento e comunicação do pacote global de benefícios para os colaboradores.	Nível de aprovação (%) do projeto; Número de benefícios globais alinhados; Número de peças de comunicação realizadas e implementadas.	Global	N/A

## 05 Proteção parental

	Medida	Objetivo	Equipa responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
I	Estudo de Parentalidade II – projeto para diagnosticar as necessidades das nossas pessoas com funções parentais.	Estudo do impacto da parentalidade na experiência profissional das nossas pessoas.	People & Organization, EDPR.	N/A	Diagnóstico da experiência de parentalidade; Plano de ação para a melhoria da experiência de parentalidade.	Nível de conclusão (%) do estudo; Número de iniciativas implementadas; Satisfação com a experiência de parentalidade na EDPR.	Global	2ª edição do questionário.



	Medida	Objetivo	Equipe responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
I.	Implementação da estratégia de bem-estar da organização, promovendo um ambiente de trabalho saudável, dinâmico e próspero, bem como uma experiência centrada nas pessoas.	Garantir um ambiente de trabalho inclusivo e saudável, livre de discriminação, que promova ou apoie a parentalidade e/ou a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	A definir conforme necessidades do projeto.	Alcançar a certificação global e fre integraras iniciativas de bem-estar nos programas estruturais da EDPR.	Concluir e obter a certificação global; Número de iniciativas de bem-estar integradas em processos internos/ programas estruturais.	Global	N/A
II.	Implementação de um modelo de trabalho híbrido que ajude as nossas pessoas a conciliar a sua vida profissional e familiar com o seu bem-estar.	Assegurar que a organização do horário de trabalho considera a necessidade de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal das nossas pessoas.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	N/A	Manter o modelo híbrido de trabalho.	Número de colaboradores com modelo de trabalho híbrido; Satisfação com o modelo de trabalho híbrido.	Global	N/A
III.	Implementação de um modelo FlexFriday para ajudar as pessoas a conciliar a sua vida profissional e familiar com o seu bem-estar.	Assegurar que a organização dos horários de trabalho considera a necessidade de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal das nossas pessoas.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	N/A	Manutenção do modelo das sextas-feiras flexíveis.	Número de colaboradores com acesso ao modelo FlexFriday; Satisfação com o modelo FlexFriday.	Global	N/A

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Canal de comunicação onde qualquer pessoa pode denunciar condutas antiéticas na empresa, incluindo questões relacionadas com assédio no trabalho ou discriminação [Speak Up].	Responder a possíveis condutas antiéticas na empresa, garantindo a segurança e o bem-estar de todas as nossas pessoas.	Ethics & Compliance, EDPR.	N/A	Zero comportamentos antiéticos reportados.	Número de condutas antiéticas reportadas.	Global	N/A
ii.	Protocolo de prevenção e atuação em casos de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho, através do qual se demonstra tolerância zero perante ocorrência de qualquer situação que possa constituir assédio sexual ou baseado no género, em qualquer área da organização.	Melhorar a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Ethics & Compliance, EDPR.	N/A	Avaliar os casos de assédio que cheguem ao canal de ética, garantindo a confidencialidade e a segurança da pessoa que reporta; Criar um plano de ação envolvendo toda a organização quando um caso de assédio seja confirmado como provado.	Número de casos de assédio reportados ao canal de ética; Número de casos de assédio no canal de ética que são considerados fundamentados pela equipa de compliance; Nível de resolução (%) e igualdade do tratamento dos casos de assédio considerados fundamentados.	Global	N/A
iii.	Disponibilização de novas ações de formação interna em ética, que incluem, entre outros tópicos, a importância da prevenção do assédio.	Sensibilizar e formar sobre a prática de assédio no trabalho e outras ofensas contra a integridade física ou moral, a liberdade, a honra ou a dignidade das nossas pessoas.	Ethics & Compliance, EDPR.	A definir de acordo com as necessidades do projeto	Disponibilizar formação a todos os colaboradores.	Número de colaboradores que concluíram a formação.	Global	N/A

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
M	Monitorização de nova legislação relacionada com a gestão de denúncias, em particular a proteção de denunciante, nos países onde a EDPR opera, de modo a rever o procedimento, a documentação e a respetiva formação.	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Ethics & Compliance, EDPR.	N/A	Promover uma cultura de transparência em que todos se sintam livres para falar, disponibilizando documentação de apoio ao novo Sistema de Gestão de Denúncias da EDPR	Revisão da documentação e da formação em gestão de denúncias	Global	N/A

# Conclusão

# 5



# Earthis callingus

## para construirmos um futuro mais inclusivo

Liderar a transição energética continua a ser, em simultâneo, um desafio e um compromisso firme, com ambições claras definidas até 2026.

Conforme estabelecido no plano de negócios partilhado com o mercado, a EDPR prossegue esta missão através de três pilares estratégicos – um dos quais é a excelência em ESG (Environmental, Social and Governance, em inglês) e o desenvolvimento de uma organização preparada para o futuro.

Neste pilar, reafirmamos marcos fundamentais: coal-free até 2025, alcançar 100% de geração de energia limpa até 2030 e atingir a neutralidade carbónica (Net Zero) até 2040. Igualmente central para esta estratégia está a promoção de um local de trabalho diverso e inclusivo. O nosso compromisso público com a inclusão está refletido no objetivo de atingir 31% de representação feminina em toda a força de trabalho e em cargos de liderança.

Estas ambições refletem o compromisso contínuo da EDPR com o desenvolvimento sustentável e a nossa dedicação em melhorar a qualidade de vida das nossas pessoas. Estamos focados em remover barreiras ao longo dos percursos profissionais, promover um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional e defender ativamente a igualdade de género.

O Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão da EDPR continuam a desempenhar um papel crítico na supervisão e promoção desta agenda. O seu apoio reforça uma cultura sólida de mérito, de melhoria contínua e a convicção de que a diversidade e a inclusão são motores essenciais do sucesso a longo prazo, estando firmemente incorporadas na nossa estratégia de gestão de pessoas.

No Plano 2025/2026, a EDPR reafirma a sua dedicação a este caminho, ampliando a sua abordagem à diversidade para além do género. Acreditamos que abraçar perspetivas diversas é fundamental para a inovação e para a criação de valor no negócio.

We Choose Earth porque escolhemos promover uma cultura que atrai e desenvolve talento; que apoia o crescimento pessoal e profissional; que valoriza a flexibilidade, a cooperação e a inclusão; que recompensa a excelência e respeita a individualidade. Acima de tudo, estamos a construir um local de trabalho onde o respeito, o bem-estar, a igualdade de oportunidades e a produtividade caminham lado a lado para todos.

Lisboa, 1 de Setembro de 2025  
EDP Renováveis



EDPR [Plano para Igualdade 2025\\_2026](#)