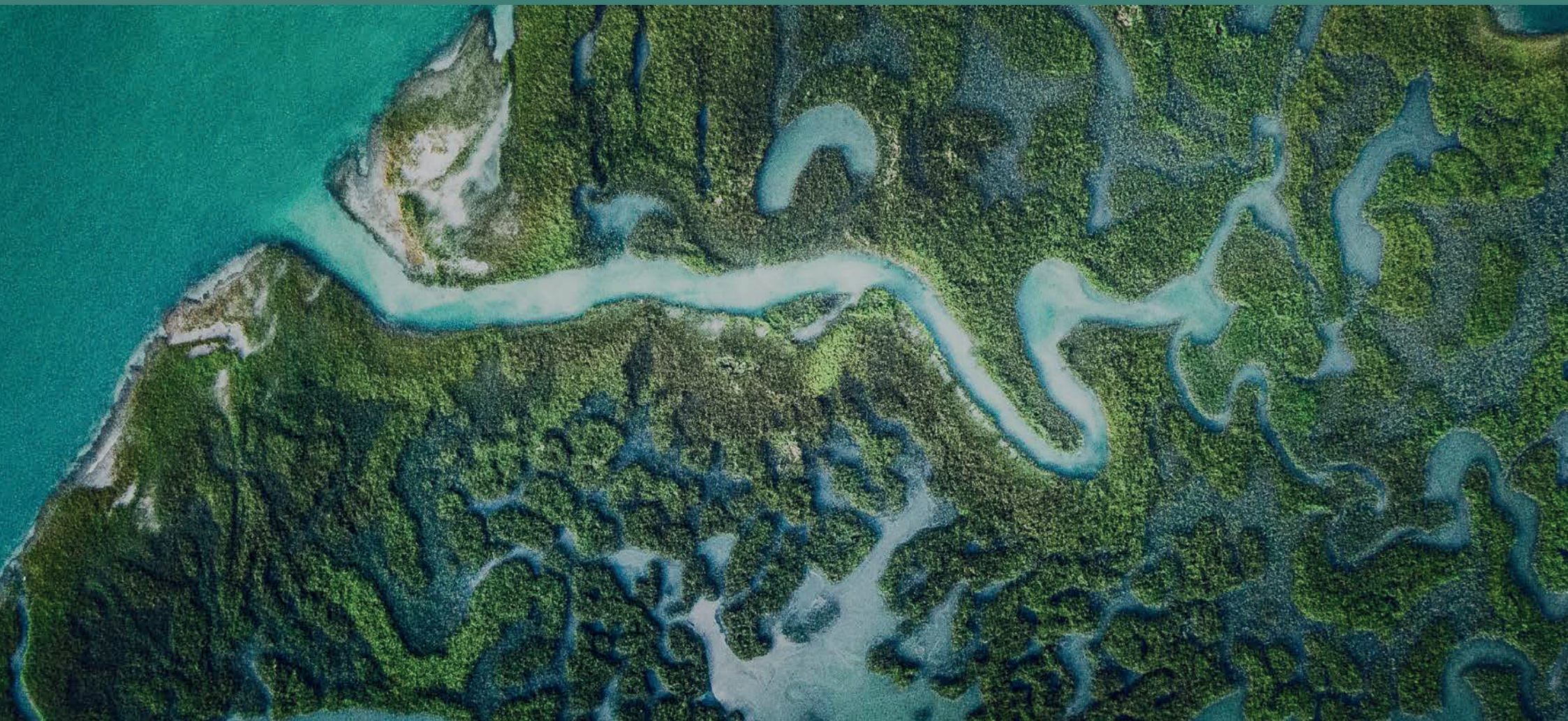




CHANGING TOMORROW NOW

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2021



Este relatório

A EDP - Energias de Portugal, S.A. (adiante designada EDP), com sede em Lisboa, no n.º 12 da Avenida 24 de Julho e com os seus títulos cotados na bolsa Euronext Lisboa, resulta da transformação da Electricidade de Portugal, E.P., constituída em 1976 na sequência da nacionalização e consequente fusão das principais empresas do sector eléctrico de Portugal Continental. Em 1994, conforme definido pelos Decretos-Lei n.º 7/91 e 131/94, constituiu-se o grupo EDP (adiante designado por grupo EDP ou grupo) após a cisão da EDP, de que resultou um conjunto de empresas participadas detidas directa ou indirectamente a 100% pela própria EDP.

As actividades do grupo EDP estão actualmente centradas, por um lado, nas áreas da produção, transmissão, distribuição e comercialização de energia eléctrica e, por outro lado, na área da comercialização de gás natural. Complementarmente, o grupo EDP dedica-se a actividades nas áreas da engenharia, ensaios laboratoriais, formação profissional, prestação de serviços energéticos e gestão do património imobiliário.

O grupo EDP opera no sector da energia, essencialmente nos mercados Europeu e Americano.

O Relatório de Sustentabilidade do grupo EDP foi elaborado de acordo com as normas constantes da Global Reporting Initiative (GRI Standards) e com a Directiva de Relato Não Financeiro 2014/95 UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de Outubro de 2014, nomeadamente, divulgação nos termos do artigo 66.º-B e aprovação pela assembleia geral nos termos do artigo 65.º, ambos do Código das Sociedades Comerciais, com a finalidade de relatar de forma transparente o desempenho do grupo no ano, nas diferentes dimensões da sustentabilidade, com foco nos temas materiais.

Na mesma linha, alguma da informação de sustentabilidade que neste relatório se apresenta, segue outros quadros regulatórios voluntários de reporte, nomeadamente da *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM).

Este Relatório abrange o ano civil de 2021 e está estruturado em três blocos distintos:

Apresentação e abordagem estratégica

Com foco na dimensão da Sustentabilidade, dentro da estratégia do grupo. Inclui os compromissos assumidos com objectivos e metas e a sua relação com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável para 2030 das Nações Unidas.

Desempenho

Reporta os temas materiais do ano, organizados em torno dos 2 eixos estratégicos de sustentabilidade do grupo. Inclui abordagens de gestão, principais acontecimentos de 2021, desafios para 2022.

Indicadores

Organizados pelos temas materiais. Inclui indicadores desagregados por geografia e com histórico de quatro anos. No seu conjunto, visam responder às exigências dos *standards da Global Reporting Initiative*.

Para além do Relatório de Sustentabilidade, a EDP disponibiliza um conjunto de relatórios na área de sustentabilidade do seu [website](#):

- Relatório e Contas do grupo
- Relatório Anual do Conselho Geral e de Supervisão
- Relatórios anuais sectoriais, nomeadamente: Relatório do Provedor de Ética, Relatório Direitos Humanos e Laborais (apenas em inglês), Relatório de Prevenção e Segurança e Relatório de *Stakeholders*
- Relatórios anuais e de sustentabilidade das sociedades EDP Espanha, EDP - Energias do Brasil e EDP Renováveis
- Relatório de Abordagem de Gestão à Sustentabilidade no qual são abordados os temas definidos pela metodologia GRI, explicitando, de forma detalhada, a relação entre os processos organizativos e os temas materialmente relevantes para a sociedade.

CHANGING TOMORROW NOW

We are creating a new energy on the planet.

More inclusive. More shared. Greener.

Promoting renewable energy on a worldwide scale.

Using the power of wind, sun and water,
to be all green by 2030.

Accelerating decarbonization, to achieve carbon
neutrality. Investing € 24 billion in the energy transition.

Duplicating the capacity in solar and wind power.

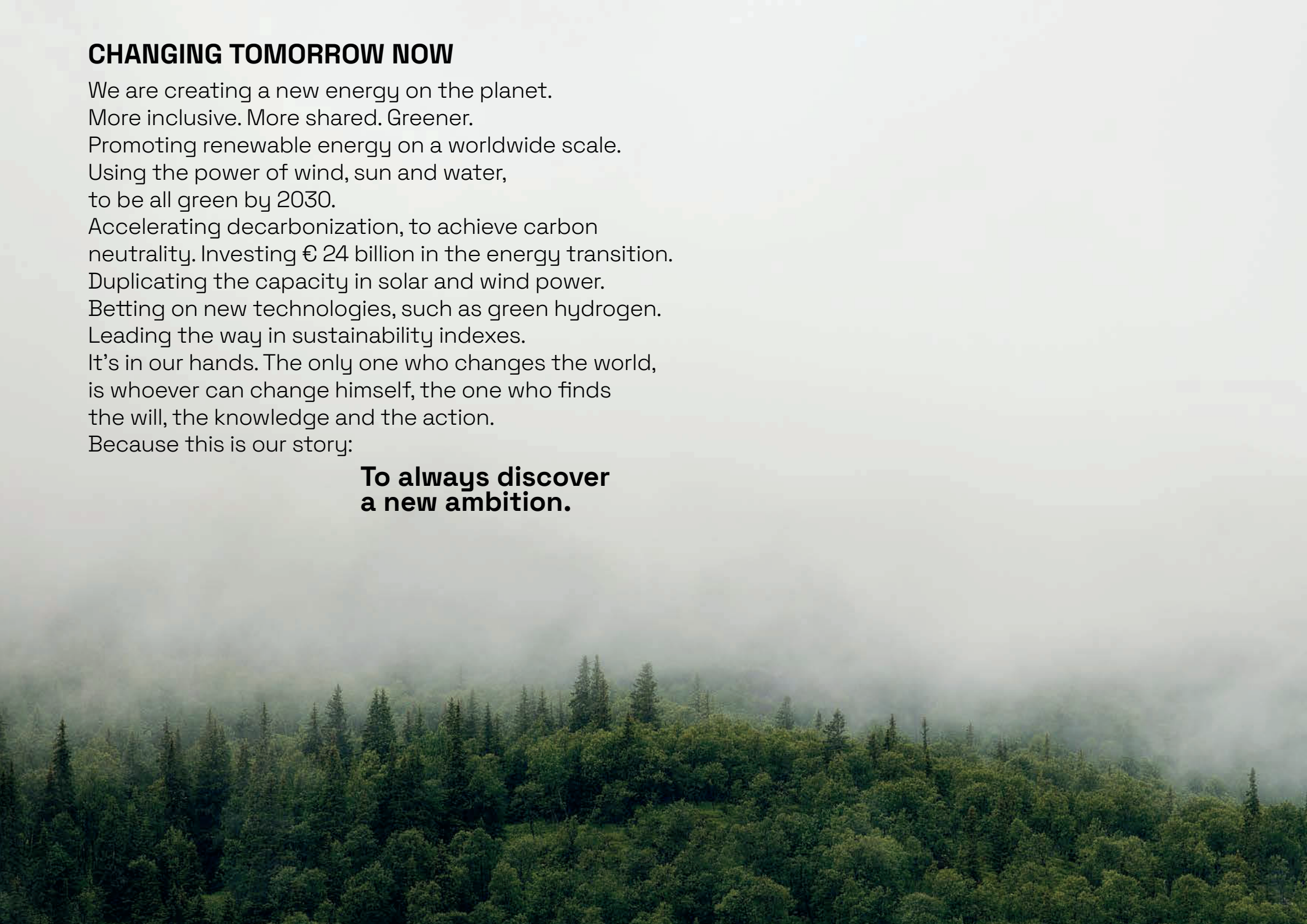
Betting on new technologies, such as green hydrogen.

Leading the way in sustainability indexes.

It's in our hands. The only one who changes the world,
is whoever can change himself, the one who finds
the will, the knowledge and the action.

Because this is our story:

**To always discover
a new ambition.**



— ÍNDICE

01 — A EDP	6
1.1. Mensagem da Administração	7
1.2. Changing Tomorrow Now	13
1.3. Desempenho 2021	16
1.4. Perfil do Grupo EDP	18
À conversa com María Mendiluce	36
02 — ABORDAGEM ESTRATÉGICA	39
2.1. Tendências do sector	40
2.2. Gestão de risco	44
2.3. Posicionamento da EDP	58
03 — DESEMPENHO	65
3.1. O ano 2021	66
3.2. Crescimento acelerado e orientado	69
3.3. Organização de futuro	90
3.4. Excelência ESG e retornos atractivos	156
04 — ANEXOS	209
4.1. Princípios e políticas EDP	210
4.2. Princípios de relato	211
4.3. Principais indicadores	213
4.4. Indicadores do artigo 8º da Taxonomia da UE	256
4.5. Acompanhamento dos objectivos 2022	264
4.6. Demonstração não financeira	265
4.7. Tabela CMVM	267
4.8. Alinhamento EDP com recomendações TCFD	274
4.9. Tabela SASB	282
4.10. Tabela GRI	287
4.11. Declaração do auditor	303
4.12. Relatório de alocações e impacto das Obrigações Verdes	305
4.13. Declaração do auditor – Relatório Obrigações Verdes	309



SAFETY

Protecting our people
is more than a will, it's a commitment.

01 — A EDP

1.1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO	7
1.1. Mensagem do Presidente	7
1.2. Mensagem do Administrador	10
1.2. CHANGING TOMORROW NOW	13
1.2.1. Visão, Valores e Compromissos	13
1.2.2. Modelo de Negócio	14
1.2.3. Stakeholders	15
1.3. DESEMPENHO 2021	16
1.3.1. Principais eventos	16
1.3.2. Números chave	17
1.4. PERFIL DO GRUPO EDP	18
1.4.1. Onde estamos	18
1.4.2. EDP no Mundo	19
1.4.3. Quem somos	21
1.4.4. Estrutura Accionista	22
1.4.5. Governo da Sociedade	23
1.4.6. Organização da Sustentabilidade	32
À CONVERSA COM MARÍA MENDILUCE	36



— Miguel Stilwell d'Andrade
PRESIDENTE DO CONSELHO
DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO

1.1.1. Mensagem do Presidente

Caros Accionistas e Stakeholders,

No futuro vamos olhar para 2021 como um ponto de viragem para o planeta. O sector da energia está exposto a uma multiplicidade de desafios estruturais, desde a luta contra as alterações climáticas até à disrupção na cadeia de abastecimento, volatilidade dos preços da energia, crescente inflação e uma pandemia duradoura – um alerta para todos planearmos adequadamente uma transição energética.

A COP26 veio aumentar o volume do debate sobre o clima. O apoio político nos dois lados do Atlântico impulsionou o tema, contribuindo decisivamente para a aceleração da descarbonização. Deram-se passos importantes através dos pacotes legislativos *Fit for 55* e *Next Generation EU* da União Europeia, e *Infrastructure Bill* nos EUA. Em paralelo, a temática do capitalismo de *stakeholders* ganhou *momentum* e, à medida em que a fronteira entre a vida pessoal e o trabalho fica cada vez mais ténue, no mundo trata-se com maior flexibilidade a forma como trabalhamos, apoiamos e desenvolvemos as nossas equipas.

O mundo enfrenta desafios sem precedentes e precisamos de repensar, em conjunto, a forma como vivemos e preservamos o nosso planeta. Na EDP, respondemos a este apelo liderando a transição energética a nível global.

O nosso compromisso estratégico

Os últimos doze meses foram transformacionais para a EDP. Em Fevereiro de 2021, divulgámos o nosso plano estratégico para 2021-2025, que tem uma ambição muito clara: crescimento acelerado e sustentável, viabilizado por uma organização preparada para o futuro, oferecendo excelência nos indicadores ESG (*Environmental, Social, & Governance*) e valor superior aos nossos accionistas.

O nosso plano de investimento ousado e ambicioso, de €24 mil milhões até 2025, será dedicado sobretudo às Energias Renováveis, mas também às Redes, Soluções para Clientes e Gestão de Energia.

O plano implica adicionar 4 GW de capacidade renovável por ano ao nosso portfólio, e atingirmos receitas sem carvão até 2025 e neutralidade carbónica (emissões de âmbito 1 e 2) até 2030 – **sermos 100% verdes**. Nas Redes, vamos continuar a focar-nos numa base de activos forte, maximizando o seu valor através de redes inteligentes, e investindo mais de €3 mil milhões até 2025. Também vamos investir em Soluções para Clientes para aumentar a nossa presença em geração solar descentralizada e mobilidade eléctrica, e explorar novos serviços com foco claro na eficiência e transformação digital. Em Gestão de Energia, vamos alavancar o nosso histórico de mais de 20 anos de experiência para criar valor, monetizar a flexibilidade e reforçar a nossa contratação de compra e venda de energia (*PPAs - Power Purchase Agreements*). Vamos investir em avenidas de crescimento, nomeadamente no *offshore* eólico,

hidrogénio verde e tecnologias de armazenamento, e comprometemo-nos a dedicar €2 mil milhões a inovação e transformação digital.

As nossas conquistas de negócio em 2021

Chegámos ao final de 2021 mais fortes e globais, agora presentes em 28 mercados na Europa, América do Norte, América Latina e Ásia-Pacífico, após chegar a acordo para a aquisição da Sunseap em Singapura, o maior *player* de solar distribuído e o quarto maior de solar no Sudeste Asiático. A EDP está agora a crescer em 4 continentes e orgulhamo-nos de ser a terceira *utility* mais verde da Europa.

Trabalhámos arduamente e valeu a pena. O nosso portfólio de renováveis tem agora uma capacidade instalada de 8,4 GW, após um recorde de 2,6 GW de adições em 2021. Na EDP, mais de 75% da energia produzida provém de fontes renováveis, o que evidencia um progresso real na descarbonização do portfólio da empresa, sem esquecer o encerramento da nossa central a carvão de Sines, em Portugal.

A diversificação geográfica e de negócio continua a ser um pilar fundamental da nossa estratégia. A esse nível, 2021 foi um ano de muitas estreias: entrámos na Hungria e no Chile e consolidámos a nossa presença na Ásia; inaugurámos o nosso primeiro parque eólico na Grécia e o nosso maior projecto eólico e solar em termos de capacidade nos EUA - onde a EDPR é agora o terceiro maior produtor de energia renovável; iniciámos a construção de um grande projecto de energias renováveis na Colômbia e inaugurámos o maior projecto fotovoltaico alguma vez desenvolvido, construído e operado, no Brasil. No *offshore*, alcançámos marcos notáveis através da *joint venture* da EDPR com a Engie (Ocean Winds), entrando na Polónia, contratando um PPA de 400 MW nos EUA e, no Reino Unido, comissionando o nosso parque eólico Moray East

de 950 MW, o maior projecto *offshore* na Escócia, e ganhando um projecto de 1 GW no mar da Caledônia. Temos outros projectos inovadores de geração a serem desenvolvidos a bom ritmo, incluindo o de solar flutuante na central hídrica do Alqueva e o desenvolvimento de um pipeline de projectos híbridos, que une a geração solar e eólica.

O negócio das redes seguiu a sua estratégia com a conclusão bem-sucedida da integração da Viesgo em Espanha, o investimento em transmissão no Brasil, incluindo na empresa Celg-T com um portfólio de 756 km de redes e 14 subestações, e a rotação de activos através da venda de 3 lotes de transmissão no Brasil. Em Portugal, reformulámos com sucesso a nossa marca (para E-Redes) e executámos o nosso plano de excelência operacional e modernização destes activos.

Nas soluções para clientes, estamos a investir e a crescer no mercado de geração solar distribuída – em 2021 adicionámos 417 MW na Europa, Brasil e EUA e adquirimos um portfólio de 194 MW na Ásia. Na mobilidade eléctrica, estamos a construir parcerias sólidas e a contribuir para uma rede pública de carregamento mais alargada.

O hidrogénio verde está claramente a emergir como uma oportunidade, e por isso, lançámos uma unidade de negócio dedicada a essa tecnologia, bem como um centro de competências de engenharia, com o objectivo de investir em projetos que garantam 1,5 GW de capacidade até 2030. Assumimos o compromisso *H2Zero* do WBCSD (*World Business Council for Sustainable Development*) juntamente com 27 empresas globais, para acelerar o desenvolvimento e a produção do hidrogénio verde. Este ano, reforçámos também os nossos esforços na tecnologia de armazenamento e, em breve, iniciaremos a construção da nossa primeira instalação de armazenamento nos EUA, enquanto avaliamos projectos de armazenamento com fundamentos sólidos nos nossos mercados.

No grupo EDP revimos a nossa ambição e modelo opera-

cional de inovação para promover a incubação de projectos através de desenvolvimento interno, parcerias e investimento em *start-ups*, tendo aumentado a nossa meta para este tipo de investimento para € 100 milhões até 2025. Os nossos esforços para acelerar a transformação digital e tecnológica do grupo estão a progredir através do desenvolvimento activo de uma nova estratégia *multi-cloud*, fortalecendo a abordagem de segurança cibernética e aprofundando a adopção de metodologias *agile*.

O nosso desempenho financeiro sólido

Em 2021, fortalecemos a nossa base financeira com um valor de €2,8 mil milhões assegurado em transacções de rotação de activos acordadas e €2 mil milhões em emissões de instrumentos financeiros híbridos. A *Standard & Poor's Global Ratings* e a *Fitch Ratings* subiram a notação de rating da EDP para “BBB”, e a Moody's deu-nos um *outlook* positivo.

Os resultados da EDP mostraram resiliência e capacidade de manter um crescimento sustentável, ao alcançar um resultado líquido recorrente de €826 milhões, representando um aumento de 6% face ao ano anterior, tudo isto num contexto crítico de recorde de preços de energia, interrupção na cadeia de abastecimento e ressurgimento de inflação. O forte desempenho operacional dos nossos segmentos de energias renováveis e redes, e a redução do OPEX nominal em mais de €30 milhões, permitiram-nos entregar um EBITDA recorrente de €3.735 milhões, representando um aumento de 7% em relação ao ano anterior.

O nosso compromisso de excelência nos indicadores ESG

Em 2021, a EDP fez história ao ser classificada como a empresa eléctrica mais sustentável do mundo pelo Índice Dow Jones de Sustentabilidade. Além disso, a EDP Brasil

ficou em primeiro lugar no índice de sustentabilidade corporativa da bolsa brasileira.

Temos estado totalmente comprometidos com o avanço da acção climática, quer internamente, quer com os nossos parceiros e através da participação em iniciativas globais, endereçando as barreiras externas para a criação de sociedades *net-zero* em fóruns internacionais como o *High-Level Dialogue on Energy* e a COP26, e aderindo a iniciativas relevantes promovidas pelo WBCSD, o *SEforALL* e a presidência da COP26 do Reino Unido. Adicionalmente, os nossos planos de Transição Justa estão a avançar e estamos a transformar as nossas centrais a carvão na Península Ibérica (Sines, Barrios, Puente Nuevo, Abonã e Soto) em *hubs* de energia verde, abrangendo projectos de energias renováveis, incluindo hidrogénio verde e baterias.

Mas o nosso compromisso com os indicadores de ESG vai muito além das nossas credenciais de descarbonização. Em 2021, revimos a nossa estratégia social estando esta hoje focada em investimentos na transição energética justa abrangendo as nossas comunidades ao nível global. Estamos a apoiar o lançamento de bairros solares para promover a partilha de energia entre comunidades de energia renovável. Comemorámos o 10.º aniversário do nosso Programa de Voluntariado, que já beneficiou mais de 1,7 milhão de pessoas, com o empenho de mais de 40 mil voluntários desde sua criação.

Na EDP, mantemos o nosso compromisso firme perante os 10 princípios do *Global Compact* das Nações Unidas, para um mundo mais sustentável, alinhado com os valores de respeito pelos direitos humanos, emprego, protecção do ambiente e combate à corrupção.

Acredito genuinamente que o nosso sucesso depende das nossas pessoas, que são fundamentais para a nossa estratégia de portfolio distintivo e crescimento.

Colocámos toda a nossa dedicação na atracção e retenção de talento, trabalhando continuamente em programas de bem-estar para proporcionar uma experiência significativa para as nossas equipas. Na EDP, as nossas pessoas demonstram elevados níveis de compromisso e orgulho perante a empresa, acima da média do mercado.

Gostaria também de destacar o nosso compromisso perante a diversidade e a igualdade de género. A EDP foi, mais uma vez, reconhecida pelo índice *Bloomberg Gender Equality* pelos seus esforços no apoio à igualdade de género. Estamos a dar o exemplo com uma participação feminina de 40% no Conselho de Administração Executivo da EDP e continuamos a progredir rumo à nossa meta de 30% de representação feminina até 2025 em todo o grupo, ao nível geral e em cargos de liderança.

Por fim, garantimos continuamente a adopção de melhores práticas de governança corporativa e temos sempre em vista os melhores interesses dos nossos *stakeholders*. Promovemos uma cultura baseada nos melhores princípios éticos e de *compliance* e lançámos uma área corporativa dedicada à saúde e segurança, especializada em políticas de segurança e de mitigação de perdas humanas, ambientais e económicas. Em 2021 aprimorámos os nossos processos de tomada de decisão, promovendo a eficiência, agilidade e aumento da autonomia e confiança nas nossas equipas, que considero crucial para o crescimento da empresa. Em Abril, os nossos accionistas aprovaram a nova composição do Conselho Geral e de Supervisão da EDP, enquadrado no modelo dualista de governo societário, com 16 membros, dos quais 9 independentes, com uma sólida e variada experiência profissional, e diversificado em género e nacionalidades, proporcionando uma supervisão e apoio valiosos naquele que foi um ano especialmente exigente para a EDP.

Estamos prontos para 2022

O Conselho de Administração Executivo da EDP completou o seu primeiro ano de liderança e tenho orgulho no que alcançámos, com foco determinado na execução do nosso plano estratégico, e dando sempre o nosso melhor, procurando ser uma liderança exemplar para as nossas pessoas. Em conjunto com o Conselho Geral e de Supervisão, sei que estamos totalmente empenhados e prontos para conduzir a EDP ao longo do seu caminho promissor na liderança da transição energética.

Por fim, em nome do Conselho de Administração Executivo, gostaria de manifestar a nossa gratidão perante a equipa global da EDP – mais de 12.000 colaboradores. As conquistas da EDP não teriam sido possíveis sem o seu contributo e dedicação – e em contexto de mais um ano de pandemia, marcado pela incerteza. Agradecemos também aos nossos *stakeholders* em todo o mundo – accionistas, clientes, fornecedores, reguladores, parceiros e comunidades locais – pela confiança que depositam na nossa missão.

Pessoalmente, encaro o ano de 2022 com grande expectativa. Permaneço empenhado em criar valor superior para os nossos accionistas e *stakeholders* e asseguro-vos que a EDP continuará a contribuir para um futuro melhor e para a prosperidade da humanidade.





— Miguel Setas

1.1.2. Mensagem do Administrador

2021, um ano de compromissos rumo à neutralidade carbónica

2021 foi marcado por um movimento global, sem precedentes, de compromissos para a neutralidade carbónica de países, cidades, regiões, empresas e investidores. A COP26 confirmou o "código vermelho para a Humanidade" constante da avaliação mais alarmante de sempre do IPCC e manteve alcançável o objetivo de limitar o aumento da temperatura global a 1,5°C.

A transição energética emergiu como o maior desafio dos nossos tempos, com o *High Level Dialogue on Energy* (UN HLDE) convocado, para Setembro, pelo Secretário-Geral da ONU (UN HLDE). O "Net Zero by 2050: A Roadmap for the Global Energy Sector", da Agência Internacional de Energia, apresentou um roteiro exigente para a neutralidade carbónica assente em energias renováveis, electrificação e eficiência energética, políticas públicas adequadas e inovação tecnológica. Neste sentido, será crucial uma maior colaboração e acção em ecossistemas inteiros, incluindo de empresas e respectivas cadeia de valor, governos e sociedade civil. Se, por um lado, 2021 foi um ano de credibilidade restaurada nas negociações internacionais, por outro lado, 2022 deverá ser um ano de concretização de acções a mais curto prazo, com adequação das políticas públicas, aumento da transparência e de parcerias significativas.

Na EDP, revimos o plano estratégico (PN 2021-25) que inclui compromissos ESG (*Environmental, Social & Governance*) ambiciosos. Também participámos no UN

HLDE e na COP26 e colaborámos com os nossos parceiros e organizações empresariais relevantes, incluindo a UN, UN Global Compact, WBCSD, The Climate Group, We Mean Business, SEforALL e Corporate Leaders Group, em projectos e iniciativas colectivas – incluindo posicionamentos como "Global Coal to Clean Power Transition", "Glasgow Accord on Zero Emission Cars and Vans", "H2Zero - Hydrogen Pledges" – e em importantes consultas públicas e debates.

A EDP na liderança da Transição Energética

Em 2021, aumentámos os nossos compromissos, incorporando no PN 2021-2025 a ambição de sermos uma empresa global de energia, líder na transição energética que assegura a protecção do ambiente, e cria impacto positivo na sociedade, mantendo um governo da sociedade robusto.

Comprometemo-nos a investir €24 mil milhões na transição energética, abandonar o carvão até 2025 (contribuição zero do carvão para os nossos proveitos até ao final de 2025), e contribuir para a criação do futuro verde das regiões afectadas pelas políticas de eliminação progressiva do carvão.

Pretendemos ser totalmente verdes até 2030, com geração 100% renovável no nosso portfolio, incluindo através da incorporação de tecnologias inovadoras, tais como o hidrogénio verde (ambicionamos alcançar 1,5 GW de capacidade até 2030) e o armazenamento (ambicionamos alcançar 1 GW de capacidade até 2026).

Assumimos também o compromisso de reduzir as nossas emissões de CO2 com vista a alcançar a neutralidade carbónica até 2030, reduzindo as emissões específicas de âmbitos 1 e 2 em 98% e as emissões de âmbito 3 em 50%, relativamente aos níveis de 2015. Esta meta foi reconhecida em 2021 pela *The Science Based Target Initiative* (SBTi) como estando em conformidade com os requisitos da

ciência climática para limitar o aquecimento global a 1,5°C. Em 2021, atingimos 19,6 GW de capacidade instalada renovável correspondente a 80% da nossa capacidade total. Também alcançámos 51% de redução das emissões específicas de CO₂ nos âmbitos 1 e 2, e 30% de redução das emissões de CO₂ no âmbito 3, relativamente a 2015. No âmbito do governo societário, atualizamos a nossa política de remuneração do Conselho de Administração Executivo, reforçando as métricas ESG, nas componentes variáveis.

A EDP continua a liderar na sustentabilidade, posição que nos é reconhecida nos principais índices mundiais – este ano fomos classificados como a empresa eléctrica mais sustentável do mundo pelo Dow Jones Sustainability Index. Fomos também reconhecidos como uma das empresas mais éticas do mundo pelo Ethisphere Institute. A EDP Brasil registou o melhor desempenho de sempre, alcançando a primeira posição no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), o principal índice de ESG no Brasil. Em Abril, integramos o S&P Global Clean Energy Index.

Em 2022, partilharemos com os nossos *stakeholders* os compromissos que temos para a transição climática. Iremos também empreender esforços no sentido de endereçar os desafios associados à redução de emissões de CO₂ de âmbito 3 e alinhar os nossos objectivos ao novo *Net Zero Standard* da SBTi.

Facilitar uma transição justa e equitativa

Liderar o caminho na transição energética implica ambicionar o alcance dos ODS (Objectivos para o Desenvolvimento Sustentável), considerando os actuais desafios globais, tais como a pandemia causada pela COVID-19, o aumento dos preços da energia e as correspondentes instabilidades geopolíticas.

A EDP tem vindo a investir em tecnologias renováveis há mais de duas décadas. Comprometeu-se a encerrar as

centrais a carvão na Península Ibérica até 2025, procurando ao mesmo tempo apoiar os trabalhadores e as comunidades. Pretendemos também contribuir para um futuro mais verde nas regiões afectadas pela eliminação progressiva do carvão através de novos investimentos alinhados com a transição energética, nomeadamente em hidrogénio verde.

Além disso, a qualidade de vida, o bem-estar e a sustentabilidade económica dos nossos parceiros e clientes dependem directamente da acessibilidade, alta qualidade e preços acessíveis da energia. Numa sociedade cada vez mais tecnológica e digital, garantir que as pessoas e organizações possam usufruir disso é uma prioridade que a EDP coloca no centro da sua estratégia de negócio. Estamos a desenvolver produtos e serviços que promovem a eficiência energética, através de soluções de solar descentralizado, mobilidade eléctrica, e outras que permitam às empresas alcançar oportunidades impulsionadas pela digitalização e avanços tecnológicos. Os nossos clientes pouparam 5,1 TWh de consumo de energia e 9 MtCO₂ de emissões, desde 2015.

Finalmente, continuamos empenhados em endereçar a vulnerabilidade de pessoas e comunidades, através de i) contribuições para reduzir a pobreza energética e ii) projectos de acesso a energia, através de investimentos em empresas promissoras no domínio do acesso à energia e através do co-financiamento a projetos promovidos sobretudo por ONGs. Assumimos o compromisso de dedicarmos €22,5 milhões ao acesso à energia até 2025. Em 2021, apoiámos projectos no Quênia, Tanzânia, Moçambique, Nigéria, Angola, Ruanda e Malawi.

Alinhamento do capital e financiamento com os ODS e os objetivos ambientais

O financiamento sustentável é a chave para acelerar a transição para sociedades neutras em carbono e o alcance dos ODS.

Em 2021, a EDP continuou a estar directamente envolvida em iniciativas internacionais e ligadas à ONU para acelerar o ODS7 - Garantir o acesso a fontes de energia fiáveis, sustentáveis e modernas para todos. A EDP tornou-se membro da *UN Global Compact CFO Task Force for the SDGs*, que está a trabalhar na plena integração dos ODS nas finanças corporativas. Desde 2018 que as nossas emissões são constituídas por obrigações são verdes, num total de €6,4 mil milhões. Além disso, assumimos o compromisso de termos 50% da nossa dívida até 2025 financiada através de fontes de financiamento sustentáveis, percentagem que ascenderia a 39% no final de 2021.

Continuamos a perseguir as melhores práticas, tendo reforçado no nosso relatório o alinhamento às recomendações da *Task Force on Climate-related Financial Disclosure* e a integração dos requisitos da Taxonomia da União Europeia, com o objectivo de termos 70% dos proveitos da EDP alinhados com a taxonomia até 2025 e 80% até 2030.

Biodiversidade

Na EDP reconhecemos o valor da natureza e os seus limites. O *World Economic Forum* (WEF) alertou que perto de \$44 bilhões de geração de valor económico mundial é, moderada ou altamente, dependente da natureza.

Na EDP reconhecemos o valor da natureza e os seus limites e, em linha com a ONU, trabalhamos continuamente para proteger, recuperar e promover a utilização sustentável dos ecossistemas e da biodiversidade. Em 2021, continuámos o nosso envolvimento em iniciativas coletivas como o Act4Nature.

Estabelecemos compromissos específicos em matéria de biodiversidade destinados a proteger os ecossistemas circundantes, que incluem: i) não construir novas

instalações de produção em áreas que integram UNESCO World Heritage Natural Sites e ii) uma meta No Net Loss de biodiversidade para todos os novos projectos com impactes residuais significativos, até 2030.

Direitos humanos

Com a entrada em vigor do novo Código de Ética, a política de Direitos Humanos e Laborais foi revista, passando a incluir uma comissão especializada para garantir a sua implementação e o alargamento das obrigações de *Due Diligence*, tanto no desenvolvimento de novas infraestruturas como na selecção de fornecedores.

A complexidade das cadeias de fornecimento continua a ser um grande desafio para as empresas na aplicação das suas políticas de sustentabilidade, particularmente no que diz respeito aos direitos humanos. Nesse sentido, EDP tem colaborado com pares e organizações, bem como com iniciativas globais (Bettercoal, Global Alliance for Sustainable Energy, Power Europe e US Solar Energy Industries Association).

A EDP iniciou, também, um programa para assegurar o empenho dos fornecedores directos em objectivos de descarbonização, transparência e igualdade, mantendo simultaneamente os objectivos de garantir o respeito e a protecção dos direitos humanos e laborais fundamentais. Em 2021, apesar dos nossos melhores esforços junto dos nossos fornecedores, ainda ocorreram sete acidentes mortais com trabalhadores de prestadores de serviços. Lamentamos profundamente estas fatalidades e perdas, e continuamos a trabalhar arduamente para alcançar zero acidentes de trabalho – objectivo reforçado pelo lançamento do programa "PlayitSafe".

Olhando para o futuro

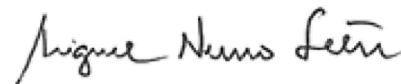
O Relatório de Riscos Globais 2021 do WEF é um alerta

para os riscos de longo prazo, incluindo as pandemias, as crescentes disparidades e fragmentação social, todos com impacto na economia e estabilidade geopolítica. As preocupações ambientais e a crise social continuam a estar no topo da lista de riscos em 2022.

Ao mesmo tempo que o sector energético enfrenta pressões de índole económica e política, reflectidas no *mix* energético global e no aumento dos preços, é fundamental acelerar e concretizar a transição energética a nível global e evitar os efeitos catastróficos das alterações climáticas.

A nossa estratégia está alinhada com a ambição de sermos uma empresa global de energia, líder na transição energética com vista à criação de valor superior. Estamos bem posicionados em todas as plataformas para perseguirmos as melhores oportunidades e criar de valor para os nossos *stakeholders*.

Muito embora o *business case* para a sustentabilidade e neutralidade carbónica seja claro, não há um caminho único para o alcançar. Em 2022, iremos focar-nos nas acções para cumprir nossos compromissos ESG e, em particular, nos desafios específicos relacionados com o alcance da neutralidade carbónica, cadeia de fornecimento e eficiência climática dos nossos produtos e serviços. Continuaremos a integrar a nova geração de legislação, regulamentação e padrões ESG, alinhando-nos às melhores práticas. E continuaremos a cooperar com nossos parceiros para melhorar colectivamente os esforços e acções complementares ao *Changing Tomorrow Now*.



1.2 Changing Tomorrow Now

1.2.1. Visão, Valores e Compromissos

VISÃO

Uma empresa global de energia, líder na transição energética com vista à criação de valor superior.

COMPROMISSOS

SUSTENTABILIDADE

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

PESSOAS

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

CLIENTES

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

RESULTADOS

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

VALORES

HUMANIZAÇÃO

Construindo relações genuínas e de confiança com os nossos colaboradores, clientes, parceiros e comunidades.

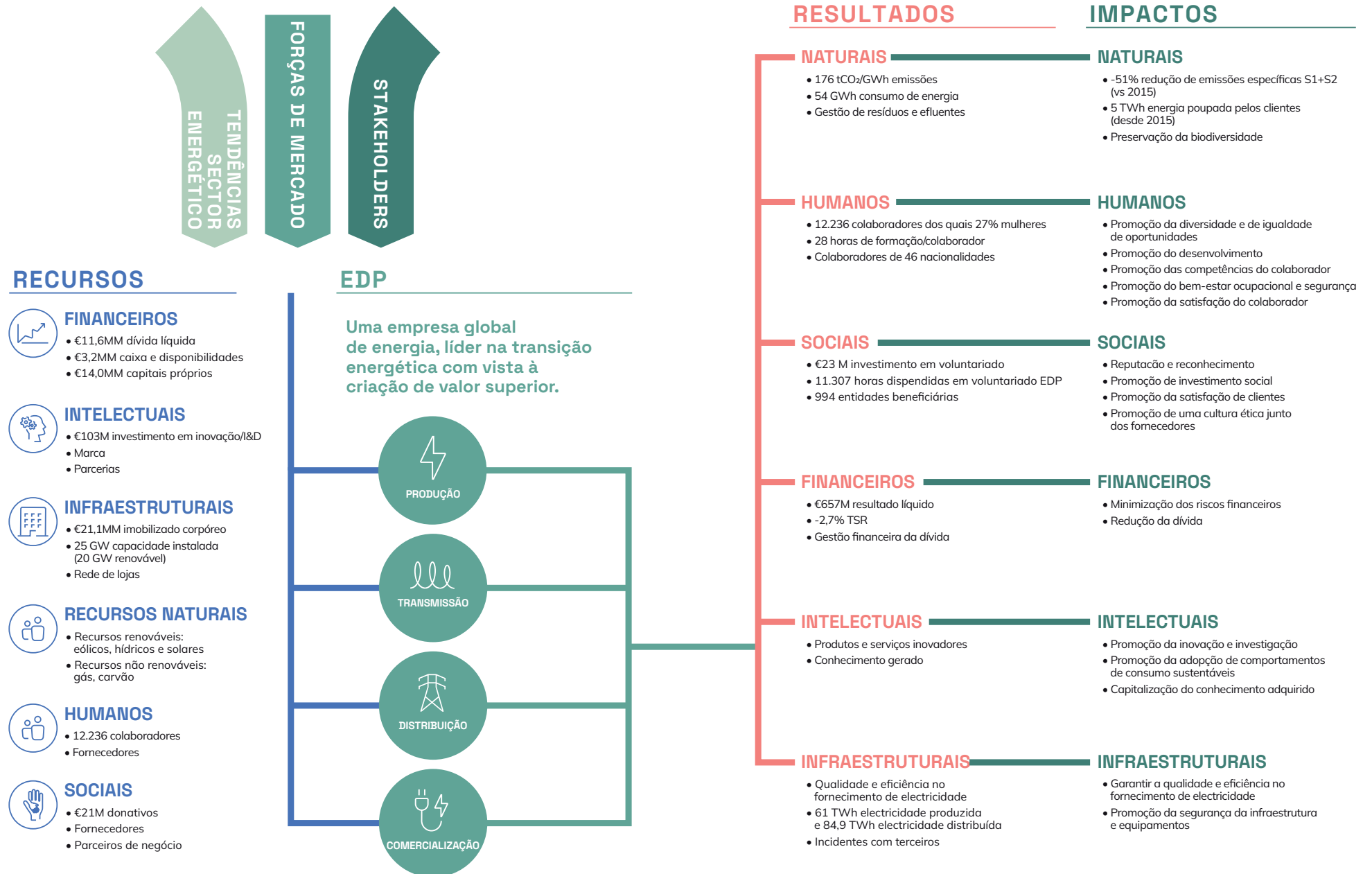
SUSTENTABILIDADE

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

INOVAÇÃO

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

1.2.2. Modelo de Negócio



1.2.3. Gestão de Stakeholders

A gestão de *stakeholders* é, há longos anos, uma prioridade estratégica para o Grupo EDP, antecipando a crescente abertura das empresas à sociedade para corresponderem a padrões éticos e de transparência cada vez mais exigentes.

A relação com as diversas partes interessadas tem também ganhado cada vez mais relevância no mundo empresarial, como um dos pilares ESG (*Environment; Social; Governance*), à medida que estes se foram consolidando como uma das métricas priorizadas pela comunidade de investimento e sociedade em geral.

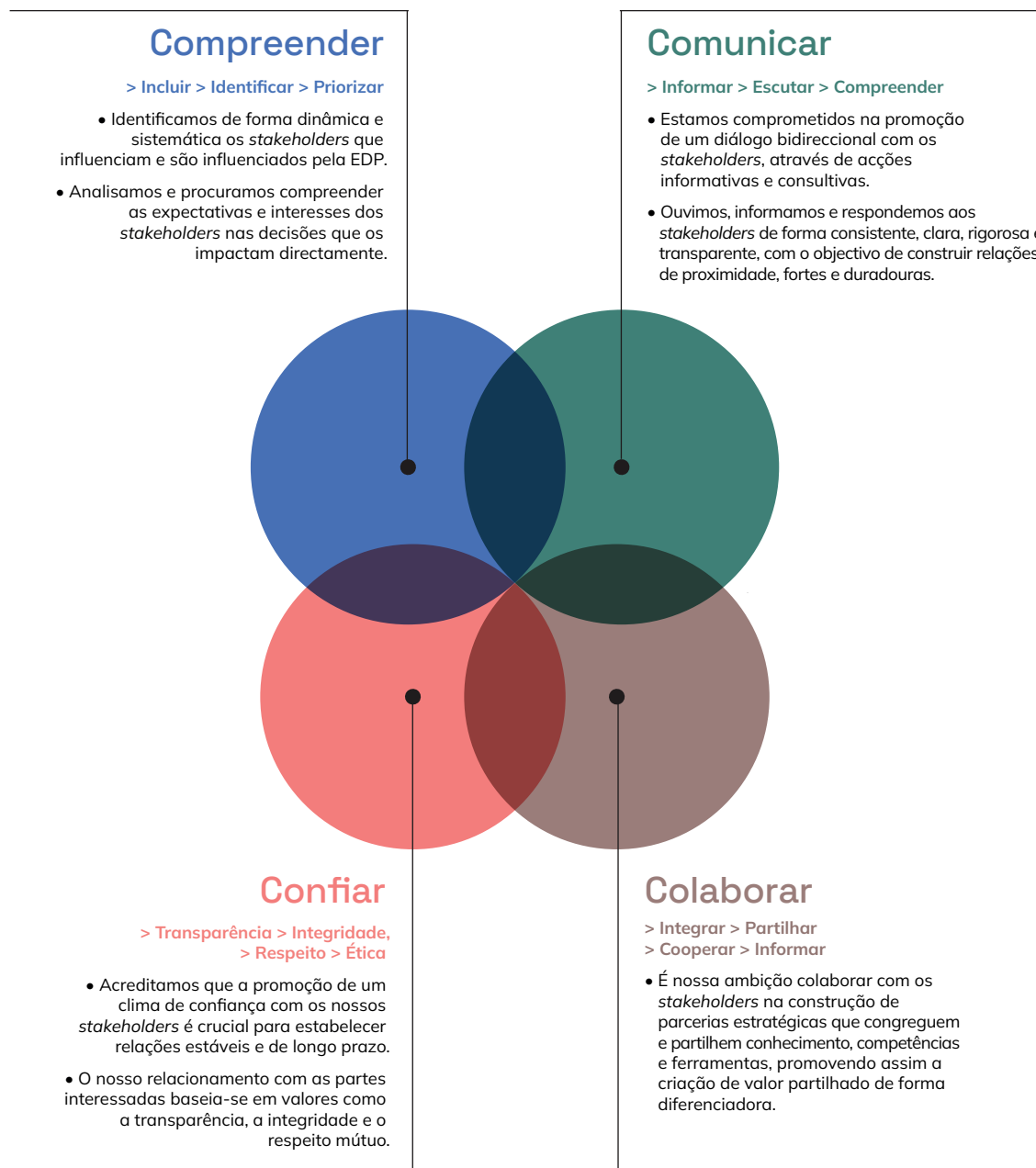
Uma clara evidência da consistência e comprometimento da EDP com esta estratégia é o seu reconhecimento internacional como *top performer*, nos últimos anos, nos critérios de *Stakeholder Engagement* e *Policy Influence* do Dow Jones Sustainability Index.

A EDP continua empenhada em preservar a excelência alcançada nesta área, procurando ouvir de forma recorrente os seus principais *stakeholders*, adaptando e melhorando os seus procedimentos e incorporando as diferentes visões nos seus planos de atuação.

Consequentemente, em 2021 e pela primeira vez, a empresa realizou uma auscultação global e integrada aos seus diversos segmentos de *stakeholders* nas principais geografias onde opera, envolvendo mais de 5.000 respostas. Este exercício permitiu aferir a perceção global dos *stakeholders* face à EDP e ao seu papel na liderança da transição energética, assim como estabelecer um ponto de referência para futuras auscultações, após a apresentação ao mercado do seu [Strategic Update](#), em Fevereiro de 2021.

A adopção das melhores práticas de gestão de *stakeholders* é condição essencial para continuar a entregar resultados consistentes e sustentáveis. Esta estratégia está também em linha com o compromisso assumido pela EDP de atingir a excelência ESG e resultados atractivos, comunicada no seu [Strategic Update](#).

POLÍTICA DE STAKEHOLDERS DO GRUPO EDP



1.3. Desempenho

1.3.1. O Nosso Ano

18 JANEIRO

EDP chega a acordo para aquisição de 85% de uma plataforma de solar distribuído nos EUA.

10 FEVEREIRO

Lançamento da campanha externa Changing Tomorrow Now e também do programa interno para mobilização da organização para o cumprimento dos compromissos estratégicos EDP.

12 FEVEREIRO

EDP entra no mercado da Hungria com um projecto solar de 50 MW.

23 FEVEREIRO

EDP distinguida como uma das empresas mais éticas do mundo, pelo Instituto Ethisphere.

24 FEVEREIRO

EDP atualiza plano estratégico para 21-25 com dois grandes compromissos

- Coal-free até 2025
- 100% verde até 2030.

03 MARÇO

Conclusão do ABB e aprovação do Conselho de Administração da EDP Renováveis relativo à proposta de aumento de capital de c.€1,5 mil milhões.

21 JULHO

EDP entra no mercado *onshore* do Reino Unido com um portefólio eólico e solar de 544 MW.

15 JULHO

Reforço da meta ambiciosa da EDP foi reconhecida pela iniciativa Science Based Target - reduzir as emissões específicas de CO₂ em 98% até 2030 (vs 2015).

30 JUNHO

EDPR entra no mercado do Vietname com um projeto solar de 28 MWacc.

28 MAIO

EDP entra no mercado Chileno com um portefólio eólico e solar de 628 MW.

06 ABRIL

Inclusão da EDP no índice S&P Clean Energy.

16 MARÇO

Standard & Poors sobe rating da EDP para "BBB" com *outlook* estável.

14 OUTUBRO

EDP Brasil compra negócio de transmissão da CELG.

25 OUTUBRO

EDP Brasil anuncia programa de compra de acções próprias e process de venda de centrais hídricas.

03 NOVEMBRO

EDP estabelece plataforma de crescimento na APAC através da aquisição da Sunseap.

09 NOVEMBRO

EDP com presença relevante na COP26 através do anúncio de um novo compromisso de investir 1,5 GW em hidrogénio renovável até 2030.

15 NOVEMBRO

EDP reconhecida como a *utility* mais sustentável do mundo - classificação mais elevada de sempre no Dow Jones World Sustainability Index.

02 DEZEMBRO

EDP é uma das 50 *utilities* mais influentes em 2021 - Top 5 pela World Benchmarking Alliance (WBA).

28 DEZEMBRO

EDP conclui transacção de rotação de activos do portefólio de linhas de transmissão no Brasil.

30 DEZEMBRO

EDP conclui a transacção de rotação de activos de um projecto solar de 200 MWac nos EUA.



1.3.2. Números chave

DADOS ESG



AMBIENTAL

INDICADOR

Geração a partir de fontes renováveis
Resíduos valorizados
Emissões específicas de CO₂
Activos certificados pela ISO 14001
Capacidade instalada carvão
Receitas alinhadas com a Taxonomia UE
Investimento ambiental



SOCIAL

INDICADOR

Nível de *engagement* (top tier company)
Nº de colaboradores
Nº de colaboradoras
Horas de formação
Colaboradores com formação
Nº de acidentes com colaboradores
Nº de acidentes em serviço com prestadores de serviço externos²



GOVERNANCE

INDICADOR

Colaboradoras em posições de gestão
Cibersegurança
Remunerações indexadas a ESG e *equity* para gestão de topo
Quartil superior de *performance* em ESG rating

UNIDADE	2021	2020	Δ
%	75	74	+1 p.p.
%	78	86	- 8 p.p.
tCO ₂ /GWh	164	146	+ 12%
%	90	94	-4 p.p.
GW	2	2	0%
%	63	58	+5 p.p.
€ M	88	67	+32%

UNIDADE	2021	2020	Δ
	X	√	
#	12.236	12.180	0%
%	27	26	+1 p.p.
H	337.295	273.873	+23%
%	100	100	0 p.p.
#	21	17	+24%
#	132	115	+15%

UNIDADE	2021	2020	Δ
%	26	25	+1 p.p.
(bitsight rating)	790	800	-10
	√	√	
	√	√	

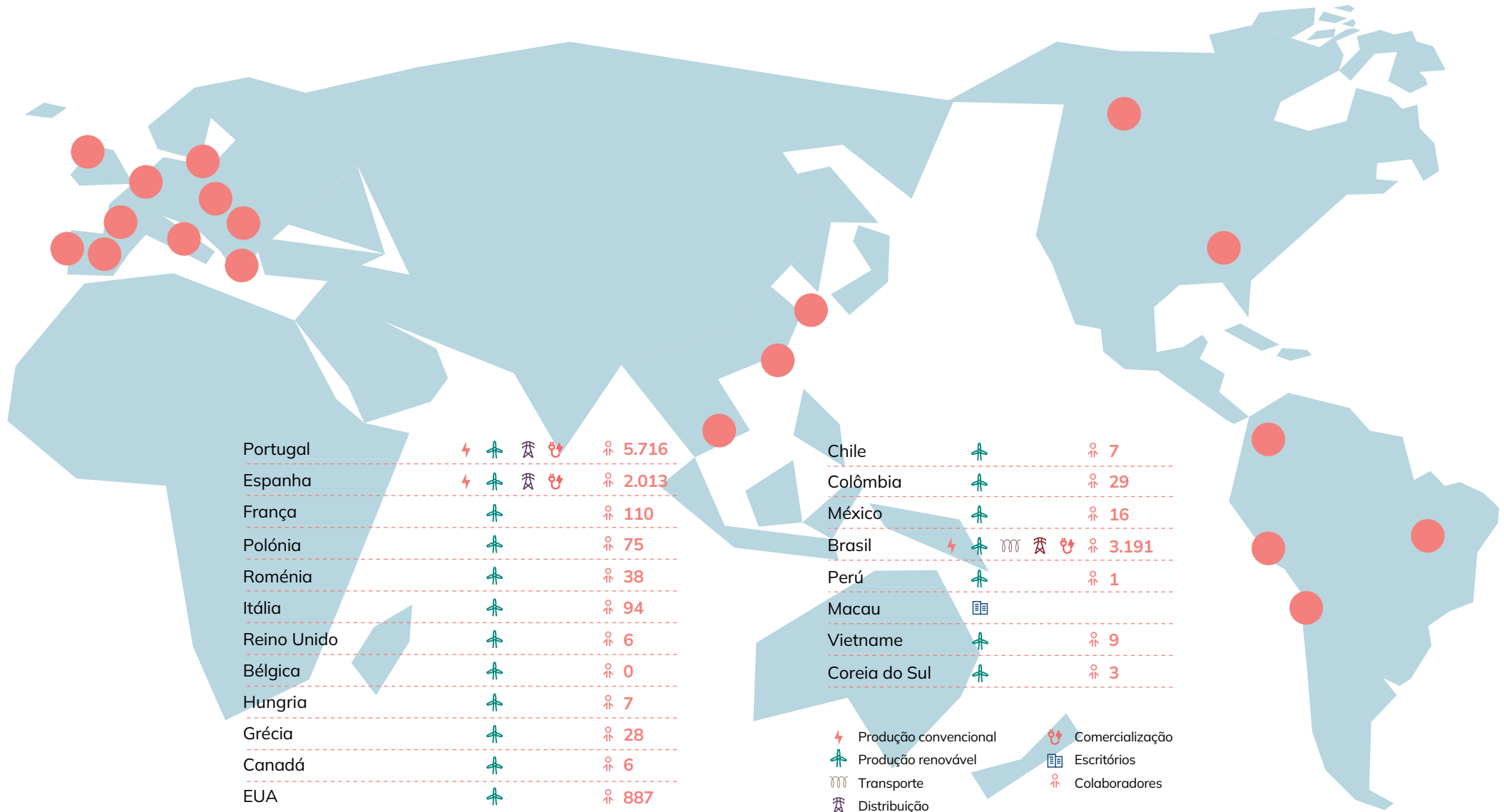
2 - Trabalhadores não funcionários mas cujo trabalho e/ou local de trabalho são controlados pela organização.



1.4 Perfil do Grupo EDP

1.4.1. Onde estamos

A EDP está presente em **20 mercados** em **4 continentes** onde conta com **12.236 colaboradores**.



1.4.2. EDP no Mundo

PORTUGAL



Produção a partir de fontes renováveis ¹	75%
Colaboradores	5.716
Clientes de electricidade	4.951.970
Clientes de gás	682.316
Capacidade instalada	8.267 MW
Produção líquida	16.043 GWh
Extensão de rede aérea	180.951 km
Extensão de rede subterrânea	49.725 km
Electricidade distribuída	44.752 GWh
Capacidade assegurada onshore	142 MW
Capacidade assegurada offshore	11 MW
	10 MW líquidos para a EDP

ESPAÑA



Produção a partir de fontes renováveis ¹	42%
Colaboradores	2.012
Clientes de electricidade	22.049
Clientes de gás	4.393
Capacidade instalada	4.910 MW
Produção líquida	13.695 GW
Extensão de rede aérea	39.553 km
Extensão de rede subterrânea	12.940 km
Electricidade distribuída	14.117 GW
Capacidade assegurada onshore	518 MW

BRASIL



Produção a partir de fontes renováveis ¹	68%
Colaboradores	3.191
Clientes de electricidade	3.679.513
Capacidade instalada	3.114 MW
Produção líquida	10.782 GWh
Extensão de rede de transporte	486 km
Extensão de rede aérea	94.708 km
Extensão de rede subterrânea	277 km
Electricidade distribuída	26.016 GWh
Rede de transporte em construção	1.013 km
Capacidade assegurada onshore	846 MW

FRANÇA



Produção a partir de fontes renováveis ¹	100%
Colaboradores	110
Capacidade instalada	181 MW
Produção líquida	314 GWh
Capacidade assegurada onshore	43 MW
Capacidade assegurada offshore	1.022 MW
	312 MW líquidos para a EDP

BÉLGICA



Produção a partir de fontes renováveis ¹	100%
Colaboradores	0
Capacidade instalada	11 MW
Produção líquida	22 GWh
Capacidade instalada offshore	487 MW
	43 MW líquidos para a EDP

EUA



Produção a partir de fontes renováveis ¹	100%
Colaboradores	887
Capacidade instalada	5.908 MW
Produção líquida	15.814 GWh
Capacidade assegurada onshore	1.577 MW
Capacidade assegurada offshore	804 MW
	201 MW líquidos para a EDP

ROMÉNIA



Produção a partir de fontes renováveis ¹	100%
Colaboradores	38
Capacidade instalada	521 MW
Produção líquida	1.116 GWh

1 - Inclui hídrica, eólica e solar.

1.4.2. EDP no Mundo

ITÁLIA



Produção a partir de fontes renováveis ¹	100%
Colaboradores	94
Capacidade instalada	384 MW
Produção Líquida	689 GWh
Capacidade assegurada <i>onshore</i>	159 MW

POLÓNIA



Produção a partir de fontes renováveis ¹	100%
Colaboradores	75
Capacidade instalada	747 MW
Produção Líquida	1.176 GWh
Capacidade assegurada <i>onshore</i>	299 MW
Capacidade assegurada <i>offshore</i>	399 MW

200 MW líquidos para a EDP

CANADÁ



Produção a partir de fontes renováveis ¹	100%
Colaboradores	6
Capacidade instalada	130 MW
Produção Líquida	255 GWh
Capacidade assegurada <i>onshore</i>	297 MW

MÉXICO



Produção a partir de fontes renováveis ¹	100%
Colaboradores	16
Capacidade instalada	400 MW
Produção Líquida	987 GWh
Capacidade assegurada <i>onshore</i>	96 MW

REINO UNIDO



Colaboradores	6
Capacidade assegurada <i>offshore</i>	950 MW
Capacidade instalada	5 MW
Produção Líquida	4 GWh

GRÉCIA



Colaboradores	28
Capacidade assegurada <i>onshore</i>	109 MW
Capacidade instalada	45 MW
Produção Líquida	9 GWh

COLÔMBIA



Colaboradores	29
Capacidade assegurada <i>onshore</i>	504 MW

MACAU

Escritório

Capacidade assegurada <i>onshore</i>	27 MW
--------------------------------------	-------

PERÚ

Colaboradores	1
---------------	---

HUNGRIA

Colaboradores	7
Capacidade assegurada <i>onshore</i>	75 MW

CHILE

Colaboradores	7
Capacidade assegurada <i>onshore</i>	197 MW

VIETNAME

Colaboradores	9
Capacidade instalada	28 MW
Produção Líquida	23 GWh
Capacidade assegurada <i>onshore</i>	177 MW

COREIA DO SUL

Colaboradores	3
---------------	---

1 - Inclui hídrica, eólica e solar.



1.4.3. Quem Somos

A EDP é uma *utility* multinacional verticalmente integrada estando presente em toda a cadeia de valor da electricidade e na actividade de comercialização de gás. Ao longo dos seus mais de 45 anos de história a EDP tem vindo a cimentar uma presença relevante no panorama energético mundial com destaque para o seu portefólio de energia renovável estando bem posicionada para os desafios da transição energética.



PRODUÇÃO

A actividade de produção é a primeira actividade da cadeia de valor do sector eléctrico. A electricidade é produzida a partir de recursos energéticos de origem renovável ou não renovável.

No Grupo EDP a energia produzida a partir de fontes renováveis representa 75% dum total de 61 TWh.

25 GW **2 GW**

Capacidade instalada

Capacidade em construção
100% renovável



47% eólica



29% hídrica



12% cogt

1% outros



3% solar



8% carvão



TRANSMISSÃO

Na actividade de transmissão a energia produzida é entregue à rede de transporte, que é constituída por linhas de muito alta tensão e que posteriormente canaliza a energia para a rede de distribuição. No Grupo EDP este é um segmento em crescimento no Brasil.

1.252 KM **162 KM**

Rede de transporte em construção

Rede em operação



COMERCIALIZAÇÃO

Na actividade de comercialização a energia distribuída chega ao ponto de abastecimento sendo então vendida pelo comercializador. Em toda a cadeia de valor de electricidade e gás, a comercialização é a actividade mais próxima do cliente, sendo responsável pela relação com os consumidores finais. O Grupo EDP tem vindo a fazer uma grande aposta em novas soluções para os clientes respondendo aos novos desafios da transição energética.

43.500 +123% vs 2020

Clientes com soluções de mobilidade eléctrica

€1.285k +21% vs 2020

Receita de serviços de eficiência energética



DISTRIBUIÇÃO

Na actividade de distribuição a energia transportada é canalizada para a rede de distribuição. Esta rede possibilita o escoamento da energia para os pontos de abastecimento. As redes de distribuição de electricidade são compostas por linhas e cabos de Alta, Média e Baixa tensão. O Grupo EDP tem feito grandes investimentos na modernização da sua rede como por exemplo o aumento do número de contadores inteligentes instalados.

378.155 KM

Rede

83%

Linhas de distribuição aéreas

50% +8 p.p. vs 2020

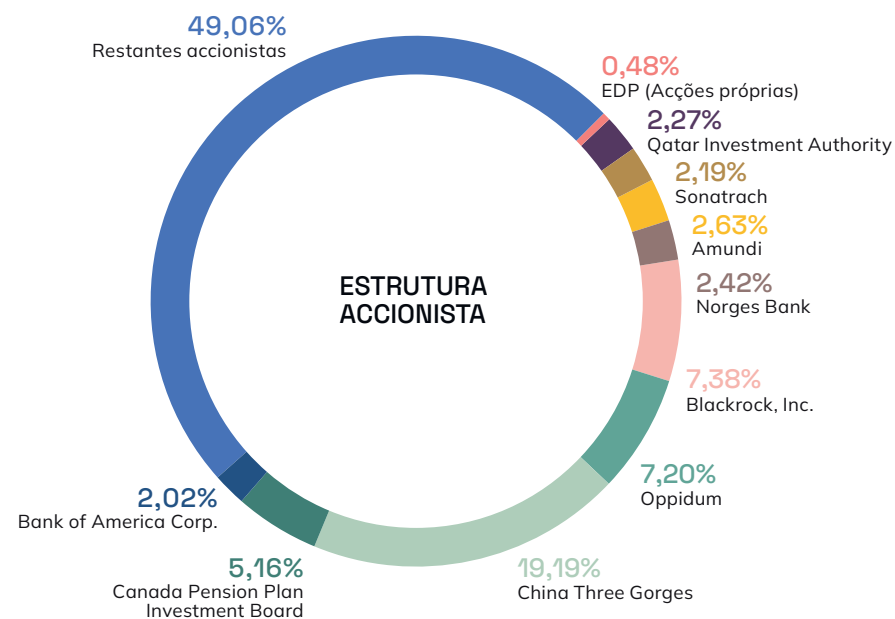
Contadores inteligentes

1.4.4. Estrutura Accionista

ESTRUTURA DE CAPITAL

O capital social é de 3.965.681.012 euros e encontra-se integralmente realizado, conforme disposto no artigo 4º dos Estatutos da Sociedade, sendo representado por 3.965.681.012 ações com o valor nominal de 1 euro cada.

A repartição por accionista da EDP era, em 31 de Dezembro de 2021, a seguinte:

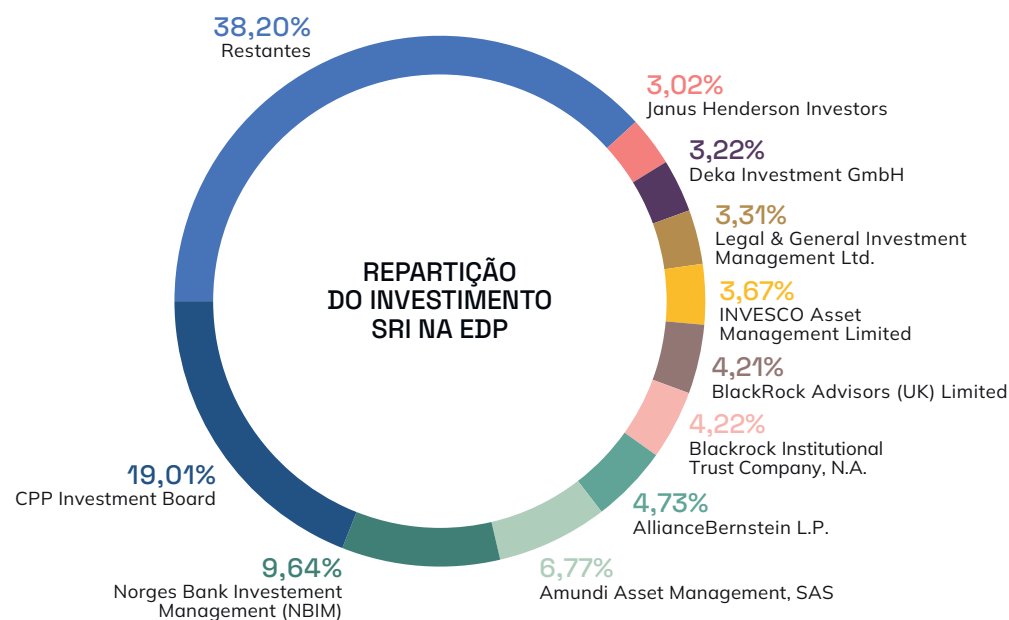


Para mais detalhes consultar o [Relatório e Contas 2021](#)

INVESTIDORES SRI

À data de Dezembro de 2021 e de acordo com os resultados da análise preparada pela Nasdaq, a EDP tinha 152 investidores SRI (mais 43 face a 2020). Seguindo uma abordagem suportada exclusivamente na análise de factores ambientais, sociais e de governance, estes investidores gerem mais de 700 fundos de investimento responsável e detêm 993.845.816 de ações. Este volume de ações representa 25,1% do capital social da EDP (mais 7 pontos percentuais face a 2020) e 49,9% das participações dos investidores institucionais (mais 8,5 pontos percentuais face a 2020).

A repartição do investimento socialmente responsável por accionista da EDP era a seguinte em 31 de Dezembro de 2021:



Informação adicional na [página 158](#)

1.4.5. Governo da Sociedade

A Sociedade adopta o modelo de governo dualista composto por Assembleia Geral, Conselho de Administração Executivo, Conselho Geral e de Supervisão e Revisor Oficial de Contas.

A repartição 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 responsável pela função de supervisão.

A repartição de competências entre o Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão tem vindo a garantir uma eficaz gestão da Sociedade, à qual acresce o benefício de uma constante e atenta supervisão. O modelo dualista de governo em vigor na Sociedade desde Julho de 2006 tem permitido uma separação eficaz das funções de supervisão e de gestão na prossecução dos objectivos e interesses da Sociedade, dos seus accionistas, colaboradores e restantes *stakeholders*, permitindo, desta forma, alcançar o grau de confiança e transparência necessário ao seu adequado funcionamento e optimização.

Importa igualmente salientar que este modelo de governo se tem revelado adequado à dimensão e estrutura accionista da Sociedade, permitindo ainda uma supervisão constante quer por parte dos accionistas de referência, quer por parte dos membros independentes, através da respectiva intervenção no Conselho Geral e de Supervisão. Considerando as competências transversais do Conselho Geral e de Supervisão e as especificidades das actividades das quatro Comissões Especializadas, deverá ser, conforme exposto na [Política de Selecção dos](#)

[membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo da EDP](#), assegurada a integração de diversas competências, experiências profissionais, diversidade de conhecimentos, de género e de culturas, atentas as especificidades dos negócios da Sociedade. A par da preocupação pela adequação individual de cada membro, procura-se igualmente que a composição dos órgãos sociais e corpos sociais evidencie uma adequação colectiva, reunindo no seu todo as valências profissionais e pessoais necessárias para o bom desempenho das funções de cada órgão social e corpo social da EDP. De igual forma, na determinação do respectivo número de membros, são ponderados, além dos custos e da desejável agilidade de funcionamento da administração, a dimensão da Sociedade, a complexidade da sua actividade e a sua dispersão geográfica.

As próximas páginas descrevem, de forma breve, as especificidades do modelo actual de governo da sociedade bem como as suas práticas. Informação mais detalhada sobre o tema encontra-se reflectida no [Relatório de Governo da Sociedade](#).

1.4.5.1. Estrutura e Funcionamento dos Órgãos Sociais

Órgãos sociais

Conselho Geral e de Supervisão

O Conselho Geral e de Supervisão, no exercício das suas competências – conforme o artigo 441.º do Código das Sociedades Comerciais e artigo 22.º dos Estatutos da EDP – tem como principal missão assegurar, em permanência, o aconselhamento, o acompanhamento e a supervisão da actividade da administração da EDP, cooperando com o Conselho de Administração Executivo e com os demais órgãos e corpos sociais na prossecução do interesse social, nos termos previstos no Código das Sociedades Comerciais e nos Estatutos da Sociedade, sendo eleito pelos accionistas em Assembleia Geral.

De acordo com o número 1 do artigo 21.º dos Estatutos, o Conselho Geral e de Supervisão é composto por um número de membros efectivos não inferior a nove, mas sempre superior ao número de membros do Conselho de Administração Executivo. Os membros eleitos do Conselho Geral e de Supervisão deverão ser, na sua maioria, independentes, nos termos do número 4 do artigo 21.º dos Estatutos.

Para mais informações, consultar pontos 17 e 21 do Capítulo 4 do [Relatório e Contas EDP 2021](#).

Conselho de Administração Executivo

O Conselho de Administração Executivo é o órgão responsável pela gestão das actividades sociais e pela representação da Sociedade, nos termos previstos no artigo 431.º do Código das Sociedades Comerciais e no

artigo 17.º dos Estatutos da EDP, sendo eleito pelos accionistas em Assembleia Geral.

De acordo com o número 2 do artigo 16.º dos Estatutos, o número de membros do Conselho de Administração Executivo deverá situar-se entre um mínimo de cinco e um máximo de nove.

Os membros do Conselho de Administração Executivo não podem exercer funções executivas em mais do que duas sociedades não pertencentes ao Grupo EDP, devendo o exercício das referidas funções ser objecto de apreciação prévia pelo Conselho de Administração Executivo, conforme disposto no artigo 7.º do Regulamento Interno do referido órgão.

É da competência do Conselho de Administração Executivo a definição do modelo organizativo do Grupo EDP e a repartição de funções entre as diferentes Unidades de Negócio, as sociedades de Serviços Partilhados (EDP Global Solutions - Gestão Integrada de Serviços, S.A.) e a estrutura central. Esta é constituída por um Centro Corporativo que assume uma função estruturante de apoio ao Conselho de Administração Executivo no âmbito da definição e do controlo da execução de estratégias, políticas e objectivos definidos.

O Centro Corporativo está organizado por Direcções Corporativas e Unidades de Negócio, permitindo assim uma maior optimização e eficiência da estrutura organizativa.

O Conselho de Administração Executivo é também apoiado por Comités específicos que permitem um acompanhamento mais eficaz das matérias e contribuem para o processo de decisão.

Para mais informações, consultar pontos 17 e 21 do Capítulo 4 do [Relatório e Contas EDP 2021](#).

Revisor Oficial de Contas

O Revisor Oficial de Contas é o órgão da sociedade responsável pelo exame dos documentos de prestação de contas, sendo eleito pela Assembleia Geral para mandatos de três anos, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 25.º dos Estatutos da EDP e no artigo 446.º do Código das Sociedades Comerciais.

Desde a Assembleia Geral Anual de 5 de Abril de 2018, data da respectiva eleição em Assembleia Geral, o Auditor Externo da EDP é a PriceWaterhouseCoopers, sendo João Rui Fernandes Ramos (*Partner*) sócio responsável pela orientação e execução directa da revisão legal das contas do Grupo EDP, tendo, na Assembleia Geral realizada em 14 de Abril de 2021, sido reeleitos para o triénio 2021-2023. A PriceWaterhouseCoopers está registada na CMVM com o número 20161485.

Para mais informações, consultar ponto 39 e seguintes do Capítulo 4 do [Relatório e Contas EDP 2021](#).

Corpos sociais

Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral

As remunerações dos órgãos sociais, à excepção dos membros do Conselho de Administração Executivo, são fixadas pela Comissão de Vencimentos eleita pela Assembleia Geral (alínea d) do número 2 do artigo 11.º dos Estatutos da EDP).

Com as alterações introduzidas pela Lei nº 50/2020, de 25 de Agosto, competirá a esta Comissão submeter uma proposta de política de remuneração à aprovação da Assembleia Geral (artigo 26º-B do Código dos Valores Mobiliários).

Nos termos do referido artigo dos Estatutos, os membros da Comissão de Vencimentos da Assembleia Geral devem ser, na sua maioria, independentes.

Conselho de Ambiente e Sustentabilidade

Ao Conselho de Ambiente e Sustentabilidade, enquanto corpo social, encontram-se atribuídas determinadas competências consultivas junto do Conselho de Administração Executivo em matéria ambiental e de sustentabilidade, em especial o aconselhamento e apoio deste na definição da estratégia societária de ambiente e sustentabilidade, incluindo a formulação de pareceres e recomendações sobre o impacto ambiental de projectos a promover pelo Grupo EDP (número 1 do artigo 28.º dos Estatutos da EDP).

Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria do Conselho Geral e de Supervisão

De acordo com os Estatutos e com o Regulamento Interno da Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria e nos termos da legislação aplicável, esta Comissão tem como principal missão acompanhar e supervisionar de modo permanente:

- as matérias financeiras e as práticas contabilísticas
- as práticas e os procedimentos internos em matéria de auditoria interna
- os mecanismos e os procedimentos internos do Sistema de Controlo Interno do Relato Financeiro (SCIRF)
- as matérias relativas ao sistema de gestão e controlo de riscos

- as actividades e os mecanismos do sistema de gestão de *compliance*
- a actividade e independência do Revisor Oficial de Contas/Sociedade de Revisores Oficiais de Contas
- os sistemas de avaliação e resolução de conflitos de interesses, designadamente no que respeita a relações da Sociedade com accionistas.

Outros órgãos estatutários

Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão

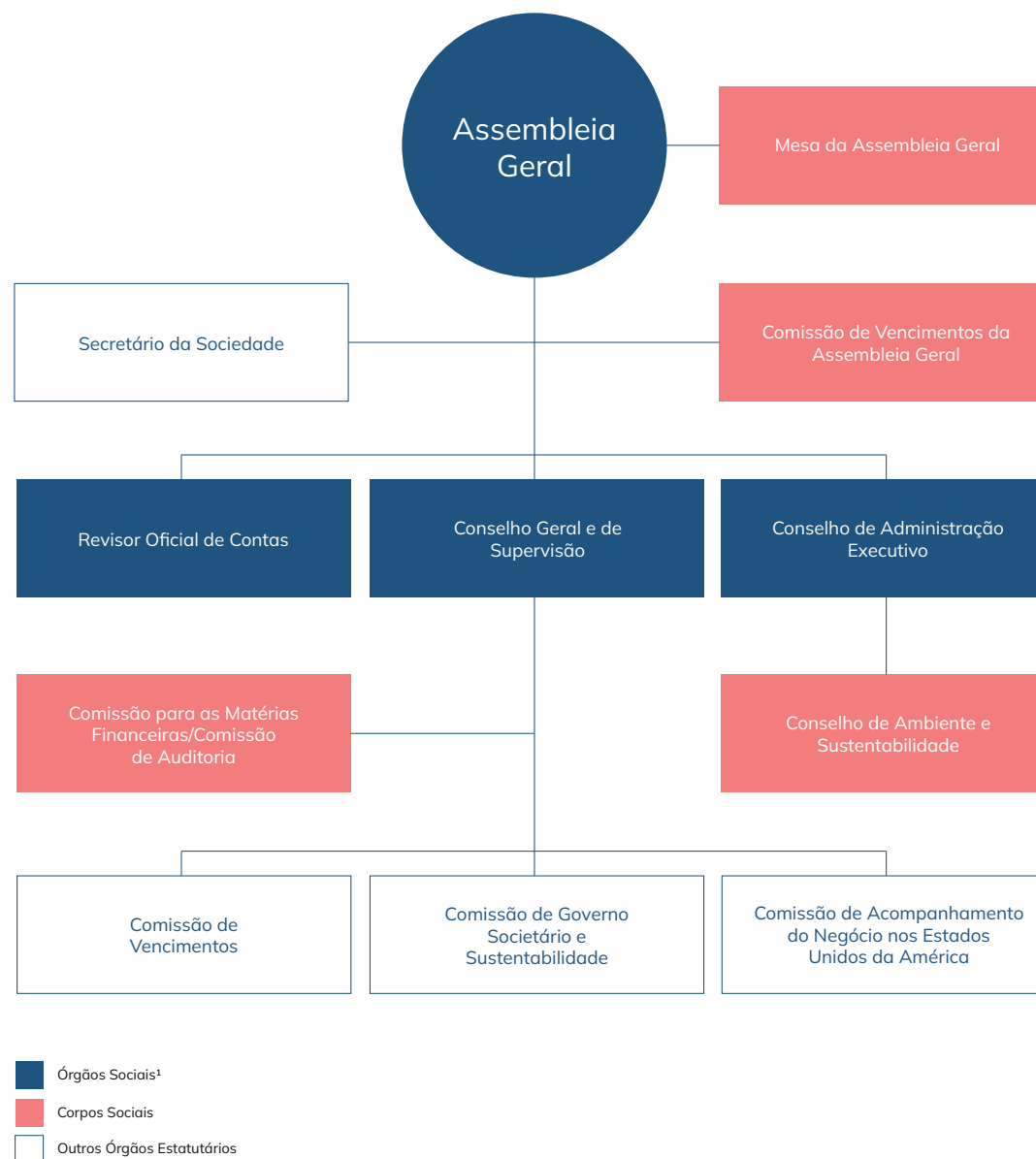
Nos termos do disposto no artigo 27.º dos Estatutos da EDP, a Comissão de Vencimentos designada pelo Conselho Geral e de Supervisão, submete uma proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo à aprovação da Assembleia Geral, pelo menos de quatro em quatro anos e sempre que ocorra uma alteração relevante da política de remuneração vigente.

Comissão de Governo Societário e de Sustentabilidade do Conselho Geral e de Supervisão

A Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade é uma Comissão Especializada do Conselho Geral e de Supervisão que tem como finalidade acompanhar e supervisionar, de modo permanente, as questões relativas às seguintes matérias:

- governo societário
- sustentabilidade em todas as suas dimensões
- códigos internos de ética e conduta

ORGANOGRAMA, DELEGAÇÃO E REPARTIÇÃO DE COMPETÊNCIAS



¹ Os Órgãos Sociais são também Corpos Sociais, de acordo com o n.º 4 do artigo 8.º dos Estatutos da EDP.

- sistemas de avaliação e resolução de conflitos de interesses, designadamente no que respeita a relações da Sociedade com os accionistas mediante a análise das propostas de remédios para as situações que lhe sejam reportadas pela Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria
- procedimentos internos e de relação entre a Sociedade e Sociedades Dominadas ou do Grupo e os seus colaboradores, clientes fornecedores e demais Stakeholders
- planos de sucessão
- processo de avaliação do Conselho Geral e de Supervisão e das diferentes Comissões Especializadas.

Comissão de Acompanhamento do Negócio nos Estados Unidos da América

A Comissão de Acompanhamento do Negócio nos Estados Unidos da América tem por missão acompanhar e adoptar autonomamente deliberações referentes a matérias relacionadas com a actividade desenvolvida pelas sociedades, integral ou maioritariamente detidas e/ou participadas pelo Grupo EDP nos Estados Unidos da América, designadamente no que respeita:

- aos planos estratégicos/negócio, analisando os diferentes cenários de desenvolvimento em que assentam e a sua implementação e os recursos necessários à sua execução (humanos e financeiros)
- ao orçamento anual
- aos projectos de investimento, desinvestimento, fusão, aquisição e reestruturação de negócios de valor significativo
- às operações de financiamento

- às alianças/parcerias estratégicas celebradas, às acções concretas daí decorrentes e à evolução dos riscos de contraparte
- à emissão de pareceres prévios incluindo em caso de casos de urgência na sequência de pedidos apresentados pelo Conselho de Administração Executivo
- ao cumprimento de compromissos assumidos respeitantes a segurança pública
- à *performance*, à avaliação de riscos, ao *value at risk* e sua gestão.

Compete ainda a este Comissão definir os procedimentos de *compliance* das obrigações assumidas pela EDP no âmbito do desenvolvimento do negócio das sociedades integral ou maioritariamente detidas e/ou participadas pelo Grupo EDP nos Estados Unidos da América no que respeita à actividade do Conselho Geral e de Supervisão.

1.4.5.2. Práticas de governo da sociedade

No actual enquadramento legal, a EDP divulga anualmente um relatório sobre as suas práticas de governo, no qual inclui o respectivo posicionamento quanto à adopção dos princípios e das recomendações do Código de Governo das Sociedades do Instituto Português de *Corporate Governance* de 2018, e revisto em 2020, especificando, nomeadamente, as recomendações em relação às quais não se verifica o respectivo acolhimento e as razões associadas.

No exercício das melhores práticas em matéria do governo da sociedade, a EDP tem ido, em diversas vertentes, para além das exigências legais e regulamentares, reforçando assim a confiança dos accionistas da EDP e restantes *stakeholders*. Neste âmbito, e sem prejuízo desta informação se encontrar detalhada no Capítulo 4 do [Relatório de Governo da Sociedade](#) importa aqui salientar os seguintes temas e a forma como a EDP o endereça.

Transacções com Partes Relacionadas

O Conselho Geral e de Supervisão aprovou em 2009 um conjunto de regras objectivas e transparentes para a identificação, a prevenção e a resolução de conflitos de interesses corporativos relevantes, designado “Quadro de tratamento de conflitos de interesses”.

Na sequência da deliberação tomada pelo Conselho Geral e de Supervisão, o Conselho de Administração Executivo aprovou, em 17 de Maio de 2010, as regras de identificação, de reporte interno e actuação em caso de conflito de interesses, aplicáveis a todos os colaboradores do Grupo EDP que tenham um papel decisor na realização de transacções com partes relacionadas. No

âmbito do reforço qualitativo das práticas governativas, o Conselho Geral e de Supervisão aprovou, em 29 de Julho 2010, o Regulamento sobre Conflitos de Interesses e Negócios entre Partes Relacionadas da EDP, o qual foi objecto de revisão em 2015. Considerando as alterações introduzidas pela Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, bem como a constante adopção de melhores práticas pela Sociedade, foi promovida a revisão dos normativos internos que regulam os conflitos de interesses e os negócios entre partes relacionadas, tendo, em 2021, entrado em vigor a Política de Transacções com Partes Relacionadas, disponível para consulta no sítio Internet da EDP, www.edp.com.

A Comissão para as Matérias Financeiras / Comissão de Auditoria é responsável por emitir parecer fundamentado sobre as matérias objecto de parecer prévio pelo Conselho Geral e de Supervisão, que digam respeito a transacções entre partes relacionadas, suportado, sempre que aplicável, por opiniões fundamentadas das áreas de Risco e de *Compliance*, o qual deverá ser dado a conhecer ao Conselho Geral e de Supervisão.

Funcionamento dos órgãos da sociedade, assente nos pilares de governo societário de separação de competências, de independência e de diversidade.

Os Estatutos da Sociedade (número 1 do artigo 9.º, número 1 do artigo 10.º, alínea d) do número 2 do artigo 11.º, número 4 do artigo 21.º, alínea a) do número 1 do artigo 22.º, artigo 23.º e artigo 27.º) e o Regulamento Interno do Conselho Geral e de Supervisão (artigo 8.º), ambos disponíveis para consulta no sítio da internet da EDP (www.edp.com), consagram regras em matéria de independência e incompatibilidades para o exercício de funções em qualquer corpo social da Sociedade.

Os critérios de independência previstos nos Estatutos da EDP encontram-se em linha com os estabelecidos no número 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, determinando que a independência corresponde à ausência de relações directas ou indirectas com a Sociedade ou órgão de gestão desta e a ausência de circunstâncias que possam afectar a isenção de análise ou decisão, nomeadamente em virtude de as pessoas em causa serem titulares, ou actuarem por conta de titulares, de participação qualificada igual ou superior a 2% (dois por cento) do capital social da EDP ou terem sido reeleitas por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.

De acordo com o número 1 do artigo 9.º dos Estatutos da EDP, entende-se a independência “como ausência de relações directas ou indirectas com a Sociedade ou órgão de gestão desta e a ausência de circunstâncias que possam afectar a isenção de análise ou decisão, nomeadamente em virtude de as pessoas em causa serem titulares, ou actuarem por conta de titulares, de participação qualificada igual ou superior a 2% do capital da Sociedade ou terem sido reeleitas por mais de dois mandatos, de forma contínua ou intercalada.”

Atendendo à necessidade de clarificar a interpretação do referido número 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais, por existirem posições doutrinárias divergentes, a Associação de Emitentes de Valores Cotados em Mercado (“AEM”) solicitou parecer à CMVM que se pronunciou no sentido de que a perda da qualidade de independentes só se verifica quando, “por aplicação do critério do número de mandatos, em situação susceptível de afectar a sua isenção, de análise ou de decisão quando, os membros dos órgãos de fiscalização das sociedades anónimas, tendo sido eleitos ou designados para um primeiro mandato e reeleitos, de forma contínua ou intercalada, para um segundo e um terceiro mandatos,

vêm a ser reeleitos (pela terceira vez, portanto) para um quarto mandato.”

Nos termos do seu Regulamento Interno, o Conselho Geral e de Supervisão estabeleceu um procedimento específico relativo ao cumprimento do vasto conjunto de regras relativas a incompatibilidades e independência aplicáveis ao exercício de funções nesse órgão (artigos 7.º e 8.º do Regulamento Interno do Conselho Geral e de Supervisão). Esse procedimento compreende os seguintes aspectos:

- a aceitação do cargo de membro do Conselho Geral e de Supervisão é efectuada mediante declaração escrita, na qual é registada especificamente (i) a inexistência de qualquer situação de incompatibilidade legal ou estatutária de exercício das respectivas funções; (ii) o preenchimento dos requisitos de independência, definidos no respectivo Regulamento Interno, no caso de a pessoa em causa ter sido eleita como membro independente; (iii) a obrigação de os membros reportarem ao Presidente do Conselho Geral e de Supervisão ou, no caso deste, directamente ao Conselho, qualquer facto superveniente susceptível de gerar uma situação de incompatibilidade ou de perda de independência
- anualmente, os membros do Conselho Geral e de Supervisão devem renovar as suas declarações relativamente à inexistência de incompatibilidade e, se for o caso, à verificação dos requisitos de independência.

Também anualmente, o Conselho Geral e de Supervisão faz uma avaliação geral da aplicação das regras sobre incompatibilidades e independência aos seus membros.

Paralelamente, o Regulamento Interno do Conselho Geral e de Supervisão (artigo 8º) densificou os critérios de independência aplicáveis aos seus membros, indo para além do previsto no número 5 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais e no artigo 9.º dos Estatutos da EDP, pelo que não podem ter o estatuto de independentes as pessoas que, directamente ou em relação ao cônjuge e a parente ou afim em linha recta, e até ao 3º grau, inclusive, na linha colateral, estejam numa das seguintes situações:

- ser titular, exercer funções de administração, ter vínculo contratual ou actuar, em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% (dois por cento) do capital social ou dos direitos de voto na EDP, ou de idêntica percentagem em sociedade que sobre aquela exerça domínio
- ser titular, exercer funções de administração, ter vínculo contratual ou actuar, em nome ou por conta de titulares de participação qualificada igual ou superior a 2% (dois por cento) do capital social ou dos direitos de voto em sociedade concorrente da EDP
- ter sido reeleito por mais de dois mandatos de forma contínua ou intercalada
- ter exercido durante mais de doze anos, de forma contínua ou intercalada, funções em qualquer órgão da Sociedade excepto se, entre o termo das suas funções em qualquer órgão da Sociedade e a sua nova designação tiverem, entretanto, decorrido pelo menos três anos
- ter, nos últimos três anos, prestado serviços ou estabelecido relação comercial significativa com a Sociedade ou com Sociedades Dominadas
- ser beneficiário de remuneração paga pela Sociedade ou por Sociedades Dominadas para além da remuneração decorrente do exercício das funções de membro do Conselho Geral e de Supervisão.

O regime de independência aplicável aos membros do Conselho Geral e de Supervisão tem particular importância atendendo nomeadamente aos seguintes requisitos:

- o órgão deve ser composto por uma maioria de membros independentes (número 4 do artigo 434.º e números 5 e 6 do artigo 414.º do Código das Sociedades Comerciais e número 4 do artigo 21.º dos Estatutos da EDP)
- a Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria é composta, pelo menos, por três membros independentes do Conselho Geral e de Supervisão (número 2 do artigo 23.º dos Estatutos e número 1 do artigo 3.º do Regulamento Interno da Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria)
- a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão deve ser composta por uma maioria de membros independentes (número 1 do artigo 27.º dos Estatutos e alínea b) do número 1 do artigo 28.º do Regulamento Interno do Conselho Geral e de Supervisão)
- a Comissão de Acompanhamento do Negócio nos Estados Unidos da América deve ser composta maioritariamente por membros independentes (número 1 do artigo 3.º do Regulamento Interno da Comissão de Acompanhamento do Negócio nos Estados Unidos da América).

Em conformidade com o procedimento supra descrito, no início do mandato os membros do Conselho Geral e de Supervisão declararam não se encontrarem em qualquer situação de incompatibilidade prevista no Código das Sociedades Comerciais (alíneas a) a e), g) e h) do número 1 do artigo 414.º-A, ex. vi número 4 do artigo 434.º e do número 1 artigo 437.º) e estatutariamente número 1 do artigo 10.º), bem como, nos casos aplicáveis, cumpriram

os requisitos de independência previstos no Regulamento Interno do Conselho Geral e de Supervisão e nos Estatutos da EDP (número 1 do artigo 9.º, alínea d) do número 2 do artigo 11.º e número 4 do artigo 21.º). De entre as situações de incompatibilidade para o exercício do cargo de membro do Conselho Geral e de Supervisão, descritas no artigo 414.º-A do Código das Sociedades Comerciais, conta-se o exercício de funções de administração ou de fiscalização em cinco sociedades, ou seja, não pode ser eleito ou designado membro do Conselho Geral e de Supervisão qualquer pessoa que exerça cargos de administração ou fiscalização em cinco sociedades.

No final de 2021, os membros do Conselho Geral e de Supervisão renovaram as suas declarações em matéria de incompatibilidades e independência.

As declarações acima referidas encontram-se disponíveis ao público no sítio da internet da EDP, em www.edp.com.

O respeito pela diversidade nos órgãos sociais e nos processos de designação constitui ainda um dos elementos estruturantes do propósito societário da EDP. Com efeito, nos diversos Regulamentos Internos dos órgãos sociais, dos corpos sociais e das Comissões Especializadas que fazem parte da estrutura da EDP, estão previstas disposições relativas à idoneidade, independência e incompatibilidades dos membros desses órgãos.

Em especial, no que diz respeito à diversidade de género, a mesma encontra-se forçosamente acolhida por força do cumprimento da Lei 62/2017, de 1 de Agosto, relativa à representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. A EDP conta, além disso, com uma política de diversidade de acordo com a qual é estabelecido (i) o compromisso

de promover o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades perante a diversidade, (ii) o reconhecimento das diferenças como fonte de fortalecimento do potencial humano e valorização da diversidade na organização, na gestão e na estratégia e (iii) a adopção de medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna, mas também junto da comunidade, com vista a uma efectiva realização e eficácia da política de diversidade.

ESTRUTURA DE REMUNERAÇÕES

Até à Assembleia Geral realizada em 14 de Abril de 2021, a definição da política de remunerações dos membros do órgão de administração era definida pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão que estabelecia uma componente fixa e uma componente variável. No que respeita à componente variável, esta Comissão fixava a remuneração a atribuir aos administradores, procurando que a mesma reflectisse o desempenho de cada um dos membros do Conselho de Administração Executivo em cada ano do mandato (remuneração variável anual), bem como o seu desempenho durante o período total do mandato, mediante a fixação de uma componente variável que fosse consistente com a maximização da performance de longo-prazo da EDP (remuneração variável plurianual). A política remuneratória era revista anualmente e, com a mesma periodicidade, era sujeita à apreciação da Assembleia Geral.

Em Assembleia Geral realizada em 14 de Abril de 2021, foi aprovada a proposta de política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo, submetida pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral e de Supervisão.

Como refere a política de remuneração dos membros do Conselho de Administração Executivo elaborada pela Comissão de Vencimentos nomeada pelo Conselho Geral

e de Supervisão, nos termos da Lei n.º 50/2020, de 25 de Agosto, que transpõe para o direito interno português a Directiva (UE) n.º 2017/828, do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de Maio de 2017, e considerando o Código de Governo Societário do Instituto Português de *Corporate Governance* (IPCG) adoptado pela EDP, o início de um mandato com um novo Conselho de Administração Executivo, considerando ainda a aprovação de um novo *business plan* e o *feedback* recebido de analistas e investidores sobre o sistema remuneratório do Conselho de Administração Executivo, entendeu a Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão ser oportuno proceder à revisão da Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo, submetendo à aprovação da Assembleia Geral da EDP a proposta de Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo da EDP resultante da referida revisão.

A Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo assegura uma remuneração base (fixa), cujo pagamento não se encontra dependente da avaliação do desempenho, que deve ser justa, competitiva e suficientemente relevante face à remuneração total, de modo a permitir maior flexibilidade na conformação da componente variável da remuneração.

A Política de Remuneração do Conselho de Administração Executivo comporta uma remuneração variável, com uma componente anual, e uma componente plurianual, com a natureza de recompensa/incentivo adequada/o ao desempenho individual e colectivo dos membros do Conselho de Administração Executivo e da promoção de boas condutas, tendo em conta os objectivos da EDP de curto e longo-prazos, financeiros e não financeiros que sejam alcançados, e a forma como se alcançaram (*pay for performance*).

A componente variável anual está vinculada a objectivos financeiros e não financeiros estabelecidos de acordo com o orçamento da EDP, avaliados anualmente, com reflexo no ano e sujeitos a avaliação e consequente repercussão nos anos seguintes, sendo paga em dinheiro. A remuneração variável anual deve ser determinada após a aprovação de contas da EDP na Assembleia Geral ordinária em cada ano, por referência ao exercício/período de desempenho anual anterior.

A componente variável plurianual está vinculada a objectivos quantitativos e qualitativos do Plano de Negócios da EDP, cujo cumprimento será avaliado no termo de um período de três exercícios, ficando o respectivo pagamento sujeito a diferimento parcial. A remuneração variável plurianual é paga exclusivamente em acções representativas do capital social da EDP ("Acções EDP"). O pagamento da remuneração variável plurianual é parcialmente diferido.

A determinação da remuneração variável, anual e plurianual, dos membros do Conselho de Administração Executivo em conformidade com a Política de Remuneração compete à Comissão de Vencimentos do Conselho Geral e de Supervisão.

O pagamento da remuneração variável fica condicionado à permanência do membro do Conselho de Administração Executivo na EDP até ao termo do período anual ou trienal de desempenho relevante, sem prejuízo do disposto na política de remuneração.

Para mais informações, consultar pontos 66 e seguintes do Capítulo 4 e Capítulo 5 do [Relatório e Contas EDP 2021](#).

AVALIAÇÃO DE ACTIVIDADE

A EDP, por iniciativa do Conselho Geral e de Supervisão, instituiu voluntariamente um processo formal e objectivo de avaliação quer da actividade deste órgão quer da actividade do Conselho de Administração Executivo. A experiência dos últimos anos tem permitido ao Conselho Geral e de Supervisão introduzir algumas alterações no processo tendo em vista uma maior eficácia e eficiência do mesmo. Durante o exercício de 2021, a metodologia adoptada compreendeu as seguintes etapas:

- condução do processo de avaliação colectiva do Conselho Geral e de Supervisão, das suas Comissões Especializadas e do Conselho de Administração Executivo por uma entidade externa, com vista à realização de entrevistas apoiadas em questionários individuais aos membros do órgão de supervisão e ao apoio no preenchimento e validação do tratamento da informação de suporte ao processo de avaliação
- no início de 2022, cada membro do Conselho Geral e de Supervisão realizou uma entrevista elaborada por consultores especializados, respondendo a questões de natureza quantitativa e qualitativa; designadamente, foram analisadas questões relacionadas com a composição, organização e funcionamento, desempenho da actividade do Conselho Geral e de Supervisão e relacionamento deste Conselho com as suas Comissões Especializadas e com outros órgãos sociais da EDP; de igual forma, procedeu-se à análise de questões relacionadas com composição e organização do Conselho de Administração Executivo, desempenho da respectiva actividade, relacionamento entre o Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão, incluindo com outros interlocutores

- foram produzidos relatórios de avaliação do Conselho Geral e de Supervisão, das suas Comissões Especializadas e do Conselho de Administração Executivo, os quais são disponibilizados para apreciação em reunião do Conselho Geral e de Supervisão
- em reunião, o Conselho Geral e de Supervisão emitiu os respectivos pareceres de avaliação, os quais se encontram incluídos no relatório anual de actividade deste órgão
- Na Assembleia Geral, no ponto relativo à avaliação do Conselho de Administração Executivo, o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão apresenta o respectivo parecer.
- De notar também que o Conselho Geral e de Supervisão procede anualmente:
 - à auto-avaliação da sua actividade e desempenho, bem como das suas Comissões, cujas conclusões constam do respectivo relatório anual de actividade (cfr. artigo 12.º do Regulamento Interno do Conselho Geral e de Supervisão)
 - à avaliação independente da actividade e desempenho do Conselho de Administração Executivo, cujas conclusões são apresentadas à Assembleia Geral e constam de anexo ao relatório anual de actividade do Conselho Geral e de Supervisão.

Os resultados do processo de avaliação do Conselho Geral e de Supervisão, das respectivas Comissões Especializadas e do Conselho de Administração Executivo poderá ser consultado no [Relatório Anual do Conselho Geral e de Supervisão](#).

DECLARAÇÃO

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO CONSELHO GERAL E DE SUPERVISÃO E SUAS COMISSÕES ESPECIALIZADAS

À luz das melhores práticas de governo societário, e numa perspetiva de melhoria contínua do processo interno de avaliação aplicado voluntariamente na EDP ao Conselho Geral e de Supervisão (CGS) e às suas Comissões Especializadas, a Mercer preparou e realizou o atual processo de avaliação.

No início de 2022, cada membro do CGS foi entrevistado por uma equipa de consultores sêniores especializados da Mercer, com o intuito de preencher um questionário de avaliação onde foram analisados dois tipos abordagem: qualitativa e quantitativa, com o propósito de aferir a sua perceção pessoal sobre o desempenho do CGS e suas Comissões Especializadas. O questionário abrange a avaliação de um conjunto diversificado de dimensões de análise (conforme tabela abaixo apresentada), numa escala quantitativa - 1 (Fraco/Discordo totalmente) a 5 (Excelente/Concordo totalmente), sendo a análise qualitativa resultante da entrevista individual, vertida em Relatório Qualitativo.

Detalhe sobre as dimensões analisadas

QUESTIONÁRIO	DIMENSÕES DE ANÁLISE
Avaliação do CGS	1. Composição, organização e funcionamento
Avaliação da CMF	2. Eficiência da Atividade
Avaliação da CVEN	3. Relacionamento com as Comissões Especializadas
Avaliação da CGSS	4. Relacionamento com os outros órgãos sociais da EDP
Avaliação da CAN	5. Autoavaliação individual

CGS: Conselho Geral e de Supervisão | CMF: Comissão de Matérias Financeiras | CVEN: Comissão de Vencimentos | CGSS: Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade | CAN: Comissão de Acompanhamento do Negócio nos Estados Unidos da América

Da análise aos resultados dos questionários de avaliação do CGS, todas as sub-dimensões avaliadas obtiveram uma avaliação média entre "Oportunidade de Melhoria" e "Excelente". Importa ainda referir que a média global das avaliações do CGS nas dimensões de análise acima referidas foi de "Acima das Expectativas".

A Mercer considera que o processo de avaliação do CGS adotado pela EDP, constitui uma boa prática de governo societário.

18 de fevereiro de 2022

Mercer (Portugal) Lda
representada por:



Rodrigo Simões de Almeida
CEO Mercer Portugal

Mercer (Portugal) Lda
Soc. Comercial por Quotas - Matriculada na Cons. Reg. Com. de Lisboa e NIPC 501 192 115
Capital Social: 187.050,00€



DECLARAÇÃO

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO DA EDP

À luz das melhores práticas de governo societário, e numa perspetiva de melhoria contínua do processo interno de avaliação aplicado voluntariamente na EDP ao Conselho de Administração Executivo (CAE) pelo Conselho Geral e de Supervisão (CGS), a Mercer procedeu à análise do atual processo de avaliação.

No início de 2022, cada membro do CGS foi entrevistado por uma equipa de consultores sêniores especializados da Mercer, com o intuito de preencher um questionário de avaliação onde foram analisados dois tipos abordagem: qualitativa e quantitativa, com o propósito de aferir a sua perceção pessoal sobre o desempenho do CAE e seus Membros. O questionário abrange a avaliação de um conjunto diversificado de dimensões de análise (conforme tabela abaixo apresentada), numa escala quantitativa - 1 (Fraco/Discordo totalmente) a 5 (Excelente/Concordo totalmente), sendo a análise qualitativa resultante da entrevista individual, vertida em Relatório Qualitativo.

Detalhe sobre as dimensões analisadas

QUESTIONÁRIO	DIMENSÕES DE ANÁLISE
Avaliação do CAE	1. Composição e organização
	2. Relacionamento com o CGS
	3. Relacionamento com outros interlocutores
	4. Avaliação Individual dos Membros

Da análise aos resultados dos questionários de avaliação do CAE pelo CGS, todas as sub-dimensões avaliadas obtiveram uma avaliação média entre "Acima das Expectativas" e "Excelente". Importa ainda referir que a média global das avaliações do CAE nas dimensões de análise acima referidas foi de "Excelente".

A Mercer considera que o processo de avaliação do CAE pelo CGS adotado pela EDP, constitui uma boa prática de governo societário.

18 de Fevereiro de 2022

Mercer (Portugal) Lda
representada por:



Rodrigo Simões de Almeida
CEO da Mercer Portugal

Mercer (Portugal) Lda
Soc. Comercial por Quotas - Matriculada na Cons. Reg. Com. de Lisboa e NIPC 501 192 115
Capital Social: 187.050,00€



1.4.6. Organização da Sustentabilidade

O Grupo EDP reconhece a importância da sustentabilidade na sua cadeia de valor, integrando na sua estratégia de negócio os riscos e as oportunidades a nível ESG (*Environmental, Social e Governance*), em particular aqueles que a transição energética criará. Para prosseguir este caminho, a EDP reconhece que é condição de boa gestão garantir a efectiva articulação de competências e decisões dos respectivos órgãos sociais.

O CLIMA

esteve na agenda do Conselho Geral e de Supervisão e das Comissões Societárias, várias vezes ao longo do ano. Em plenário do Conselho foram realizadas quatro reuniões dedicadas.

I. Órgãos Sociais

Os temas de sustentabilidade, em particular os temas do clima em alinhamento com as recomendações da *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD) são acompanhados por um conjunto de órgãos sociais, com funções e responsabilidades claramente estabelecidas.

Adicionalmente, a nossa abordagem de implementação das recomendações da TCFD em termos de estratégia, de gestão do risco e reporte do tema clima é analisada ao longo das páginas deste relatório, nomeadamente nos capítulos do Posicionamento da EDP, Descarbonizar o Mundo, e Anexos.

Conselho Geral e de Supervisão - órgão social responsável pelo aconselhamento, acompanhamento e a supervisão da actividade de administração da EDP. O Conselho Geral e de Supervisão discute pelo menos uma vez por ano a estratégia, as políticas, os planos de longo prazo e os riscos ligados ao negócio da Sociedade e das Sociedades Dominadas. em particular, em 2021, o Conselho Geral e de Supervisão, colocou a transição energética, em todas as suas dimensões, no centro da sua actividade de acompanhamento e monitorização da

gestão da EDP. O Conselho Geral e de Supervisão participou no acompanhamento da elaboração e aprovação do plano estratégico para 2021-2025, estabelece a sua visão para a transição energética através de dois compromissos fulcrais: o fim da produção de electricidade a carvão até 2025 e alcançar a neutralidade carbónica em 2030. Foram realizadas quatro reuniões dedicadas em 2021 com dedicação parcial a esse tema. Dadas a natureza e as funções que lhe foram atribuídas, e em conformidade com a Lei e os Estatutos da EDP, o Conselho Geral e de Supervisão procedeu à criação de uma comissão especializada para tratamento de assuntos de particular importância na área da sustentabilidade:

- **Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade** - acompanha as matérias relativas ao governo societário, à sustentabilidade estratégica,

ENVOLVIMENTO DA EDP EM FÓRUMS INTERNACIONAIS ESPECÍFICOS DO CLIMA	RISCOS ESTRATÉGICOS E CLIMÁTICOS	PLANO ESTRATÉGICO	ENERGIAS RENOVÁVEIS E ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS
Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade	Plenário do Conselho Geral e de Supervisão	Plenário do Conselho Geral e de Supervisão	Comissão de Acompanhamento do negócio nos Estados Unidos da América Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade
TRANSIÇÃO ENERGÉTICA	FINANÇAS SUSTENTÁVEIS	TCFD	IMPACTO SOCIAL DA TRANSIÇÃO ENERGÉTICA
Plenário do Conselho Geral e de Supervisão	Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade	Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade	Plenário do Conselho Geral e de Supervisão
NOVA POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES	ESG EXCELLENCE ROADMAP 2030		
Comissão de vencimentos	Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade		

aos códigos internos de ética e de conduta, ao sistema de resolução de conflitos de interesses, entre outras. Para mais detalhe sobre os principais assuntos tratados por esta Comissão ver o [Relatório Anual do Conselho Geral e de Supervisão 2021](#). Foram realizadas três reuniões em 2021 com enfoque aos temas da transição energética e *ESG Excellence Road Map 2030*.

- **Comissão de Acompanhamento do negócio nos Estados Unidos da América** - em complemento às actividades da Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade e devido à importância das energias renováveis que tem sido o principal motor de crescimento do grupo EDP foi criada, em 2021, a Comissão de Acompanhamento do Negócio nos Estados Unidos da América. No âmbito das suas competências em 2021, esta comissão especializada, seguiu de perto, as consequências que um evento climático no Texas teve na avaliação de risco de negócio nos Estados Unidos da América, concretizando-se numa análise sobre a forma como a contratação de energia tem que evoluir para ter em conta riscos climáticos emergentes.
- **Comissão de Vencimentos** – a nova política de remuneração do Conselho de Administração Executivo aprovada em Abril de 2021 reforçou a presença de indicadores ESG: a) componente anual, como por exemplo, o resultado do índice DJSI e b) plurianual, como por exemplo, a redução das emissões de CO₂ e o aumento do peso da produção de energia renovável.

Conselho de Administração Executivo - órgão social responsável pela gestão das actividades sociais e pela representação da Sociedade. No âmbito da Sustentabilidade, define as políticas e os objectivos, sob proposta da Direcção de Sustentabilidade. O Conselho de Administração Executivo é o responsável máximo pela decisão, supervisão

e controlo da gestão de risco, competindo-lhe aprovar os respectivos limites de exposição por categoria de risco e pela alocação de recursos, em função do perfil de risco. Com referência ao domínio da sustentabilidade, dois temas centrais implicam uma gestão proactiva dos riscos por constituírem um factor de incerteza e volatilidade no negócio, são o modelo energético global e o clima. Por fim, o apetite ao risco demonstra-se através da adopção medidas e KPIs abrangentes, específicos e transversais e pelo desempenho reconhecido por entidades internacionais independentes de referência. De referir que Miguel Setas é o membro do Conselho de Administração Executivo responsável pelos temas de sustentabilidade, e em particular o membro que assume a responsabilidade pelo tópico das alterações climáticas. Em 2021 foram apresentadas em 15 reuniões, ao Conselho de Administração Executivo, vários temas relativos ao clima.

Conselho de Ambiente e Sustentabilidade - corpo social com competências consultivas e de apoio ao Conselho de Administração Executivo na definição da estratégia, incluindo a formulação de pareceres e recomendações sobre o impacto ambiental de projectos. Este Conselho é composto por cinco personalidades de reconhecida competência na área da defesa do ambiente e da sustentabilidade. É presidido pelo presidente do Conselho de Administração Executivo e pelo membro do Conselho de Administração Executivo responsável pelos temas de sustentabilidade. Este órgão social é periodicamente consultado para aconselhar e apoiar a estratégia de sustentabilidade empresarial, sendo o clima um tema tratado frequentemente. O Conselho de Ambiente e de Sustentabilidade reuniu duas vezes em 2021.

Principais temas de sustentabilidade abordados pelo Conselho de Administração Executivo pelo Conselho de Ambiente e Sustentabilidade: plano estratégico 2021-2025 e estratégia de sustentabilidade.

II. Centro Corporativo

Os temas de sustentabilidade são ainda acompanhados pela Direcção de Sustentabilidade e pela sua articulação com várias direcções do Centro Corporativo, e pelos responsáveis de sustentabilidade das Unidades de Negócio. De referir, no processo de articulação com outras direcções, a Direcção de Relação com Investidores, a quem presta informação adequada de sustentabilidade sempre que solicitada e a Direcção de Gestão do Risco, com quem se relaciona, entre outras aspectos, para cumprir a implementação das recomendações da TCFD.

A **Direcção de Sustentabilidade** é responsável por apoiar o Conselho de Administração Executivo na definição e implementação da política e estratégia de sustentabilidade e segurança do grupo, propondo objectivos e metas corporativas, fomentando a sua implementação e melhoria contínua nos processos que envolvem as unidades de negócio e reportando informações não financeiras consolidadas para os *stakeholders*. Neste âmbito, o Conselho de Administração Executivo recebe periodicamente informação da Direcção de Sustentabilidade e, sempre que necessário, em articulação com a Direcção de Gestão de Risco e os responsáveis das Unidades de Negócio sobre questões de sustentabilidade. Estão incluídos neste relatório periódico:

- actualizações trimestrais regulares sobre a implementação das políticas, acções e metas relacionadas com o Clima. Destacam-se os KPIs estratégicos relativos ao desempenho do CO₂/kWh global e por unidade de negócio; desempenho das poupanças de energia associadas a vendas de serviços de energia lançadas e implementadas pelas unidades de negócio
- apresentação e actualização dos riscos e oportunidades emergentes com o clima e enquadrada nas recomendações da TCFD, visando a melhoria do

processo da sua gestão e continuidade do negócio, e capacitando as unidades de negócio com planos de adaptação às alterações climáticas

- contributos para a análise de investimentos e desvios na produção de electricidade devido à baixa hidraulicidade, com impacto nos planos de negócios e orçamentos anuais. Destaca-se, entre alguns factores, a alteração aos preços de CO₂
- propostas de novas políticas, acções e metas climáticas, alinhadas com a estratégia de sustentabilidade empresarial da EDP.

III. Unidades de Negócio

As **Unidades de Negócio** operacionalizam as políticas e objectivos de sustentabilidade aprovados em Conselho de Administração Executivo, através de projectos e metas próprios.

IV. Comités

O modelo organizativo da EDP prevê a existência de Comités de Gestão que contribuem para o processo de decisão da Sociedade em duas vertentes:

- são um *input* de informação para suporte à tomada de decisão pelo Conselho de Administração Executivo, reflectindo o parecer e a informação das áreas organizativas mais afectadas pela proposta em decisão
- são instrumentos de gestão utilizados por uma Unidade Organizativa (pertencente ao Centro Corporativo ou a uma Unidade de Negócio/Unidade de Serviços Partilhados) para apoio ao seu processo de recolha de informação, alinhamento,

decisão e implementação de políticas e práticas com impacto transversal num conjunto de áreas da organização.

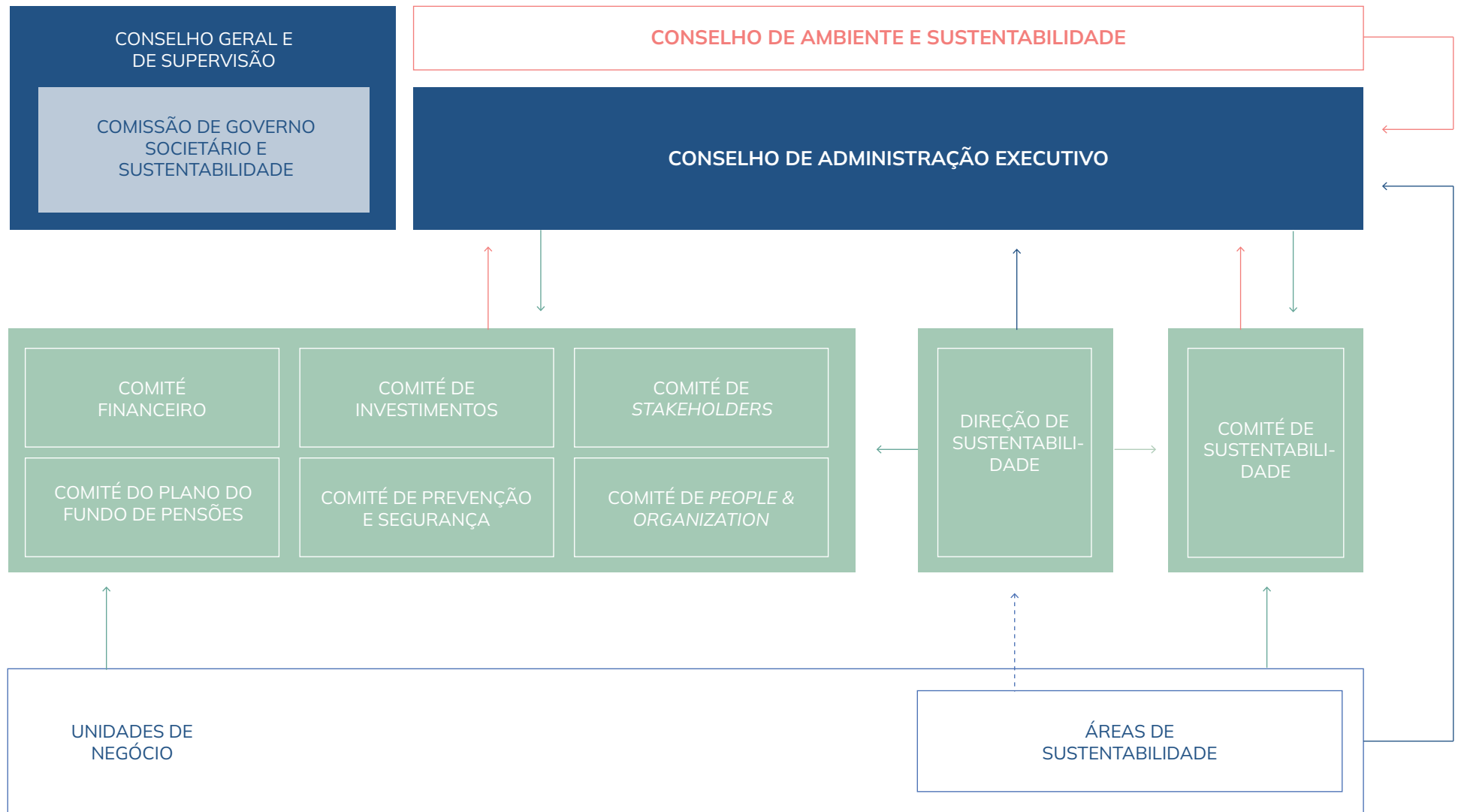
Os temas de sustentabilidade são abordados com particular atenção em dois:

- **Comité de Sustentabilidade** - este Comité é presidido pelo Presidente do Conselho de Administração Executivo e é secretariado pelo Director da Direcção de Sustentabilidade. Apoia a gestão nos temas da sustentabilidade. Tem como membros permanentes o responsável pela área corporativa de sustentabilidade no Conselho de Administração Executivo, directores do Centro Corporativo e representantes de unidades de negócio. O seu objecto de actuação é o de apoiar a Direcção de Sustentabilidade no processo de desenvolvimento de políticas corporativas ou desenvolver posições sobre determinadas questões de sustentabilidade de interesse corporativo, assegurando alinhamento e coordenação entre as partes. Para além da Direcção de Sustentabilidade, estão também presentes as seguintes Direcções: *Compliance*, *Gestão Financeira*, *People & Organizational Development*, *Relação com Investidores*, *Relações Institucionais* e de *Stakeholders*, *Social Impact Coordination Office*, *Provedor de Ética*, *Comunicação*. Este comité reúne no mínimo uma vez por ano. O Comité de Sustentabilidade realizou uma reunião em 2021.

- **Comité de Prevenção e Segurança** - este Comité é presidido pelo Administrador do Conselho de Administração Executivo com a responsabilidade da área de sustentabilidade e é secretariado por um representante da Direcção de Sustentabilidade. Tem como missão emitir pareceres sobre propostas de definição de objectivos, plano de actividades e documentos normativos em matéria de prevenção e segurança no trabalho. Avalia a evolução dos principais indicadores e propõe acções de melhoria. Para além da Direcção

de Sustentabilidade, participam, ainda, no Comité de Prevenção e Segurança, a Universidade EDP e representantes de unidades de negócio. O Comité de Prevenção e Segurança realizou duas reuniões em 2020.

Há, também, outros Comités que contam com a participação do Administrador do Conselho de Administração Executivo com a responsabilidade da área de sustentabilidade ou do Director da Direcção de Sustentabilidade e que estão indicados na imagem da página seguinte.



- Órgãos sociais
- Centro corporativo e comités
- Outros órgãos estatutários
- Unidades de negócio
- Corpo social
- Reporte hierárquico
- Participa
- Reporte funcional/Alinhamento de políticas e estratégias
- Apoia
- Secretaria



— À conversa com María Mendiluce

María Mendiluce tem mais de 25 anos de experiência no campo do desenvolvimento sustentável, energia e acção climática.

É apaixonada pela definição e implementação de soluções para a transformação empresarial sustentável, tendo ocupado anteriormente altos cargos no Gabinete Económico do Primeiro Ministro espanhol, no gabinete do CEO da Iberdrola e na Agência Internacional de Energia. Desde 2020 que é CEO da coligação We Mean Business, depois de ter desempenhado um papel vital como *Managing Director* da Economia Circular, Cidades & Mobilidade e Clima & Energia no WBCSD. Em 2021 aceitou o desafio de se juntar ao Conselho de Ambiente e Sustentabilidade (CAS) do Grupo EDP. Nesta entrevista, María Mendiluce fala sobre a EDP, as transformações climáticas que veremos nos próximos anos e o caminho para um mundo neutro em carbono.

1. O que o levou a aceitar o convite para aderir ao CAS?

Nos últimos 12 anos, trabalhei de perto com a equipa de sustentabilidade da EDP. Têm sido também um parceiro muito construtivo e dedicado muito do seu tempo ao trabalho de colaboração que desempenhei em funções anteriores. Pensei que também precisava de retribuir e dar algum do meu tempo ao CAS em troca. Também acompanhei de muito perto a evolução das utilities durante a minha carreira e fiquei muito impressionada com as concretizações da EDP. Embora ainda haja muitas coisas a fazer, é um prazer contribuir com os meus conhecimentos para dar forma a novas ideias e formas de fazer avançar o desenvolvimento sustentável na EDP.

2. Estarão as sociedades a caminhar efectivamente para modelos que protejam o ambiente, salvaguardem

a biodiversidade e eliminem as desigualdades sociais?

É um imperativo para as sociedades como um todo - governos e empresas em conjunto - perceberem a urgência das alterações climáticas. Não temos tempo a perder. Creio que a maioria dos protagonistas já aceitou que a mudança tem de acontecer, mas a rapidez de acção é actualmente insuficiente. Quanto ao clima, a meta de 1,5 está neste momento nos cuidados intensivos. A "cura" para isso é reduzir para metade as emissões até 2030 e só nos restam 8 anos para o fazer. Abordar as desigualdades sociais é um grande desafio nos dias de hoje, especialmente sob a pandemia, onde as desigualdades têm aumentado e são muito visíveis. É também importante compreender que o clima, a natureza e a igualdade social estão intrinsecamente ligados, e precisamos de trazer abordagens holísticas para os tratar. Por exemplo, precisamos de garantir que a transição climática traga de facto as pessoas, quer seja através da requalificação dos trabalhadores, fornecendo soluções limpas acessíveis aos consumidores, ou trabalhando em estreita colaboração com as empresas da cadeia de valor para que estas também se transformem.

3. 2021 foi mais um ano que trouxe grandes desafios sociais e ambientais, que tendências podemos esperar para 2022?

De acordo com o último relatório do WEF sobre o clima, a perda de biodiversidade e as desigualdades sociais continuam a ser os maiores riscos que o mundo enfrenta actualmente. Em vez de enfrentar estes desafios individualmente, as empresas precisam de os integrar nos seus planos. Por exemplo, um plano de zer emissões líquidas tem de incluir um plano de transição climática para os trabalhadores. Os investimentos na Natureza podem contribuir tanto para aumentar os sumidouros de carbono como para melhorar a biodiversidade. No que diz respeito ao clima, a descarbonização de cadeias

de valor inteiras vai ser fundamental. Isto significa que as empresas de maior dimensão devem trabalhar com os seus fornecedores para combater todas as emissões. Isto é essencial, uma vez que as cadeias de fornecimento são responsáveis por 50% a 95% das emissões produzidas pelas grandes empresas multinacionais.

O afastamento dos combustíveis fósseis vai acelerar, tal como incluído nos resultados da COP26, a redução gradual do carvão foi reconhecida por todos os países, o que vai desencadear a proliferação de mais energias renováveis no mix energético.

Finalmente, as empresas estarão sob escrutínio crescente por parte dos investidores, que exigem provas de acção climática integrada na estratégia da empresa. A criação do International Sustainability Standards Board significa que os vários estilos de relatórios de sustentabilidade serão mais harmonizados.

4. Será que a estratégia da EDP prepara a empresa para este futuro?

A EDP tem um enorme papel na liderança da transição energética. À medida que o mundo se move para a electrificação dos usos energéticos com mais energias renováveis, empresas como a EDP têm muitas oportunidades de crescer e de ter um impacto positivo. O compromisso Mudar o Amanhã Agora de ser 100% verde até 2030, com base no vento, na energia solar e na água, é definitivamente o caminho a seguir. É necessário dar especial atenção a aumentar também os investimentos em infra-estruturas de rede para facilitar um sistema energético mais descentralizado. Depois, aumentar os investimentos em hidrogénio e no armazenamento de energia ajudará a assegurar que o mix energético seja totalmente renovável.

5. Em relação ao Net Zero, quais são os principais desafios que empresas como a EDP devem enfrentar?

As empresas precisam de reduzir nas emissões das suas operações, na electricidade que consomem e nas suas cadeias de valor. Creio que as empresas têm muitos incentivos para reduzir a sua pegada operacional e investir para que isso aconteça, porque muitas vezes faz todo o sentido do ponto de vista empresarial, por exemplo, reduzir a factura da energia. Com as energias renováveis a serem competitivas e disponíveis, as empresas podem facilmente transferir a sua aquisição de electricidade para tarifas limpas. Assim, o maior desafio que as empresas enfrentam hoje em dia é reduzir as emissões da cadeia de valor. Estas emissões provêm de materiais ou serviços que fazem um uso intensivo de energia (tais como aço ou produtos químicos) ou de PME's (que podem contar como empresas de grande dimensão pela sua magnitude). Para reduzir estas emissões, as empresas terão de colaborar entre si de diferentes formas, tais como aderir a grupos de procura para adquirir aço de baixo carbono, ou juntar esforços com empresas locais para aumentar a sensibilização e a capacidade das empresas mais pequenas fazerem as escolhas acertadas no seu percurso para a descarbonização. O SME climate hub aponta nesta direcção.

6. Em que medida devem as empresas como a EDP aproximar-se da comunidade mais alargada que inclui o sector público, financeiro, parceiros e trabalhadores?

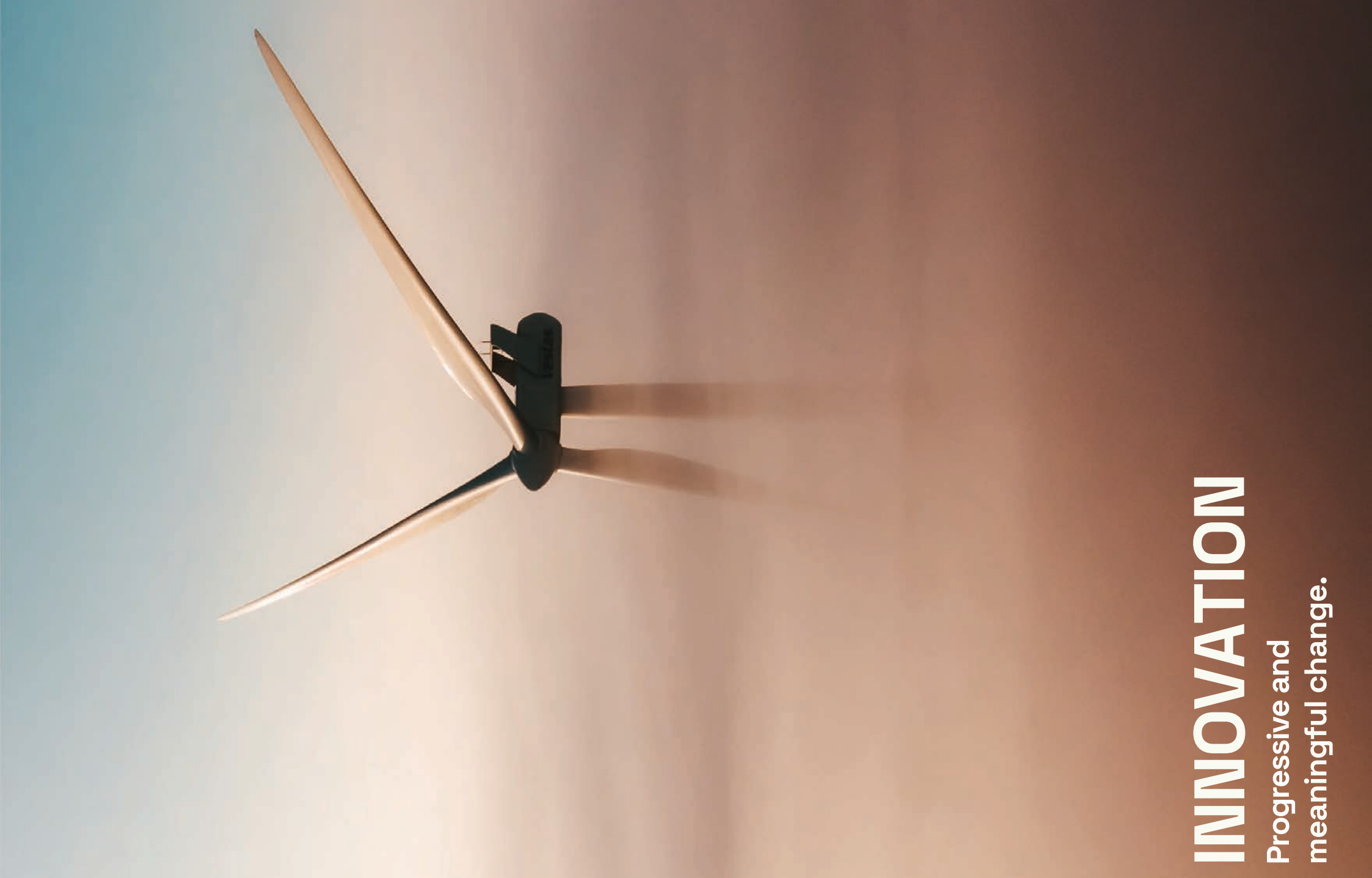
A colaboração é fundamental para reduzir as emissões para metade até 2030 e chegar ao net-zero até 2050. A colaboração é importante para alinhar esforços. Se a EDP e os seus parceiros, trabalhadores e comunidades onde opera se alinharem nos passos necessários para reduzir as emissões para metade, podemos ir muito mais longe e mais depressa em conjunto. Não temos tempo a perder, temos de nos comprometer todos com 2030. Se continuarmos com a actual fragmentação das abordagens, arriscamo-nos a perder tempo e a avançar em direcções diferentes.

A nível macro, os relatórios financeiros e de sustentabilidade estão a ficar mais harmonizados e as empresas estarão sob maior escrutínio por parte dos seus investidores relativamente às suas credenciais climáticas. Ser responsável pelas acções climáticas e ser capaz de divulgar de forma transparente informações financeiras relacionadas com o clima tornar-se-á uma obrigação nos próximos anos.

7. O que gostaria de ver alcançado pelo sector empresarial em 2025?

O número de empresas empenhadas numa acção significativa deverá crescer exponencialmente, dos milhares para os milhões. Actuar sobre as alterações climáticas e estabelecer objectivos baseados na ciência não deve ser uma actividade reservada a um grupo exclusivo de empresas. As empresas de todos os sectores, incluindo as que usam intensivamente o carbono como as do cimento ou do aço, deveriam assumir activamente a liderança no desenvolvimento dos seus próprios planos de descarbonização. É aqui que iniciativas como a Mission Possible Partnership podem induzir à acção.

Até 2025 devemos ver os resultados destes compromissos na redução de emissões reais dobrando a curva das emissões globais. Isto exigirá também um ambiente regulador favorável que crie condições equitativas onde todas as empresas devem ser responsáveis pela redução das suas emissões. O ISSB (International Sustainability Standards Board) deverá proporcionar uma estrutura global às empresas que comunicam as suas emissões, de modo a que todos - consumidores, empresas e investidores - possam escolher com rigor as empresas com que se devem envolver, dando um forte sinal a todas as empresas de que o net-zero é o único caminho a seguir.



INNOVATION

Progressive and
meaningful change.

— ABORDAGEM ESTRATÉGICA

2.1. TENDÊNCIAS DO SECTOR	40
2.2. GESTÃO DE RISCO	44
2.2.1. Principais riscos	44
2.2.2. Riscos emergentes	48
2.2.3. Estratégia e gestão dos riscos climáticos	50
2.3. POSICIONAMENTO DA EDP	58
2.3.1. Plano estratégico 2021-2025	59
2.3.2. Materialidade	60
2.3.3. Contributo para os ODS	63



2.1. Tendências do sector

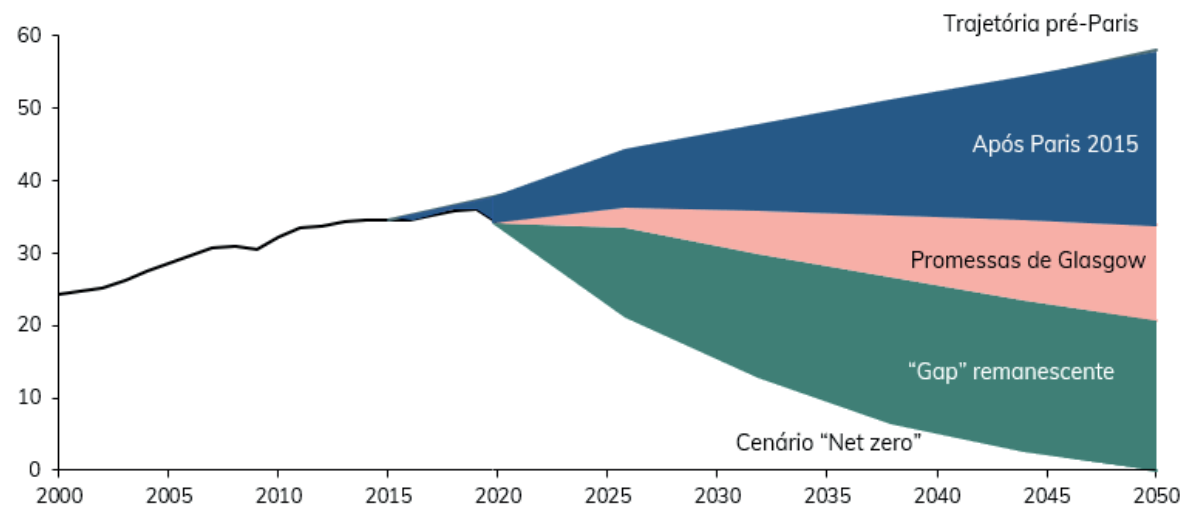
Combate às alterações climáticas: um desafio sem precedentes que exige esforços de todos

O Mundo enfrenta um desafio sem precedentes para alcançar a **neutralidade carbónica em 2050** e conseguir **limitar o aumento da temperatura global a 1,5°C face aos níveis pré-industriais**. Alcançar este objectivo implica reverter a tendência do último século de aumento sucessivo nas emissões de gases de efeito de estufa (GEE), num período em que se espera que a população mundial aumente em 2 mil milhões, o PIB mundial mais que duplique e em que é necessário garantir o acesso à energia a toda a população mundial (actualmente 770 milhões de pessoas não têm acesso a electricidade)¹.

Nos últimos anos, tem havido um forte aumento do empenho mundial no combate às alterações climáticas, sendo estimado que, após os novos compromissos assumidos na COP26 em Glasgow em Novembro de 2021, **quase 90% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial seja produzido em países que já estabeleceram ou estão em processo de estabelecer um objectivo de atingir a neutralidade carbónica**. A União Europeia e Estados Unidos assumiram o compromisso de atingir a neutralidade carbónica até 2050, sendo que outros países definiram metas posteriores a 2050, como é o caso da China e Brasil em 2060, e Índia em 2070.

¹Números da Agência Internacional de Energia

EMISSÕES DE CO₂ NO MUNDO POR CENÁRIO, 2000-2050



Fonte: Agência Internacional de Energia, *World Energy Outlook 2021*

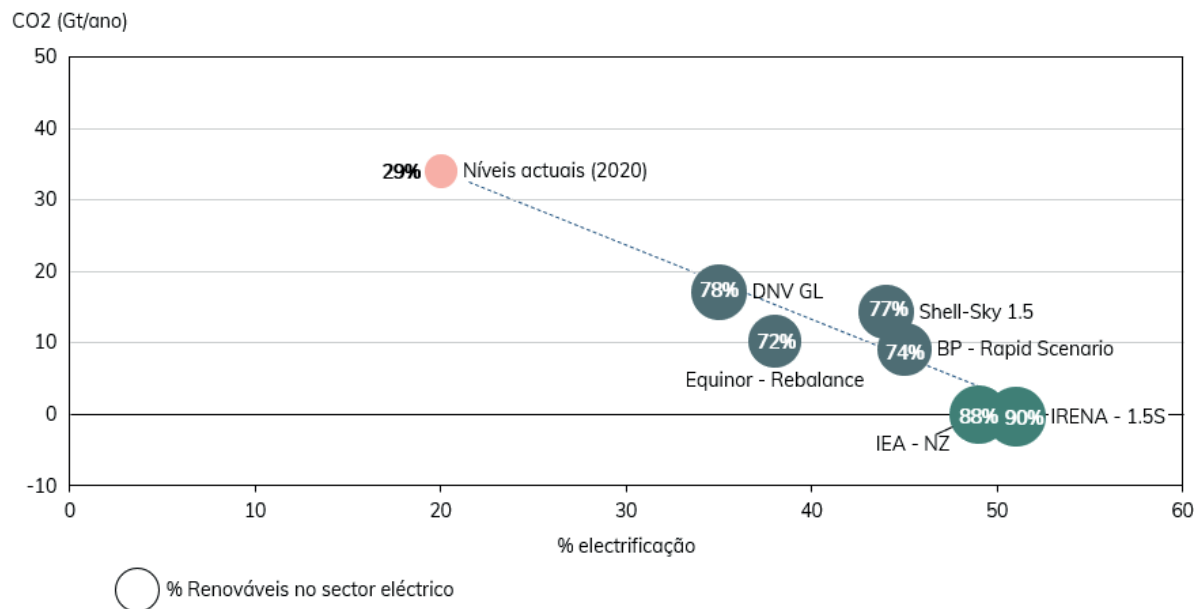
O que é necessário para atingir a neutralidade carbónica?

Têm sido realizados **diversos estudos sobre como atingir a neutralidade carbónica a nível global** da forma mais custo-eficaz. Os resultados são consensuais nas **grandes tendências do sector energético**, que passam por: **descarbonizar o consumo de energia**, nomeadamente através de **eficiência energética, alterações comportamentais e electrificação**; relativamente à produção de energia, é necessário investir em larga escala em tecnologias limpas, nomeadamente através de **renováveis para a produção de electricidade e de hidrogénio, bioenergia** e utilização de tecnologias de **armazenamento**. A comparação de alguns dos principais indicadores destes estudos pode ser observada na figura da página seguinte.

É de notar que os vários instrumentos de descarbonização devem ser utilizados numa lógica integrada, para tirar proveito das sinergias ao nível ambiental e da gestão do sistema energético. Por exemplo, a electrificação do consumo deve ser acompanhada da descarbonização do sector electroprodutor para maximizar os benefícios ambientais desta electrificação e também para permitir aumentar a flexibilidade destes consumos adicionais para a gestão da intermitência das renováveis.

De modo a conseguir tirar maior proveito do potencial destas tecnologias limpas, é também necessário investir nos denominados **“facilitadores” da transição energética**, onde se incluem as **redes de energia** e a **digitalização** da cadeia de valor.

EMISSÕES CO₂ VS. TAXA DE ELECTRIFICAÇÃO VS. % RENOVÁVEIS NO SECTOR ELÉCTRICO EM DIVERSOS ESTUDOS PARA 2050



Fonte: IRENA, *World Energy Transitions Outlook*; Agência Internacional de Energia, *World Energy Outlook 2021*

É importante garantir que a transição para a neutralidade carbónica aconteça em paralelo com a denominada “**Transição Justa**”, cujo princípio é que os benefícios da transição verde sejam partilhados por todos. Deste modo, a transição justa contempla o acesso à energia por parte de todos os cidadãos e a criação de mecanismos de protecção social que permitam salvaguardar os cidadãos mais vulneráveis das disrupções económicas e tecnológicas inerentes à transição climática.

Descarbonizar o consumo de energia

Reduzir o consumo de energia, utilizando **equipamentos mais eficientes e/ou através de alterações comportamentais**, é das medidas com maior impacto ao nível do

potencial de redução de emissões. De notar que a **electrificação** é um dos instrumentos chave para descarbonizar o consumo de energia, porque **permite simultaneamente reduzir o consumo energético e aumentar a penetração de renováveis**. Diversos estudos apontam que é necessário aumentar o peso de electricidade no consumo mundial de energia final dos actuais 20% para cerca de 50% em 2050 (ver figura acima), para atingir a neutralidade carbónica.

Hoje em dia **já existem no mercado tecnologias bastante eficientes, e economicamente competitivas, para satisfazer os consumos energéticos** das famílias e empresas. Algumas destas tecnologias são líderes de vendas no respectivo segmento (ex.: lâmpadas LED),

enquanto outras estão em estágios mais precoces da curva de penetração de mercado (ex.: veículos eléctricos, bombas de calor).

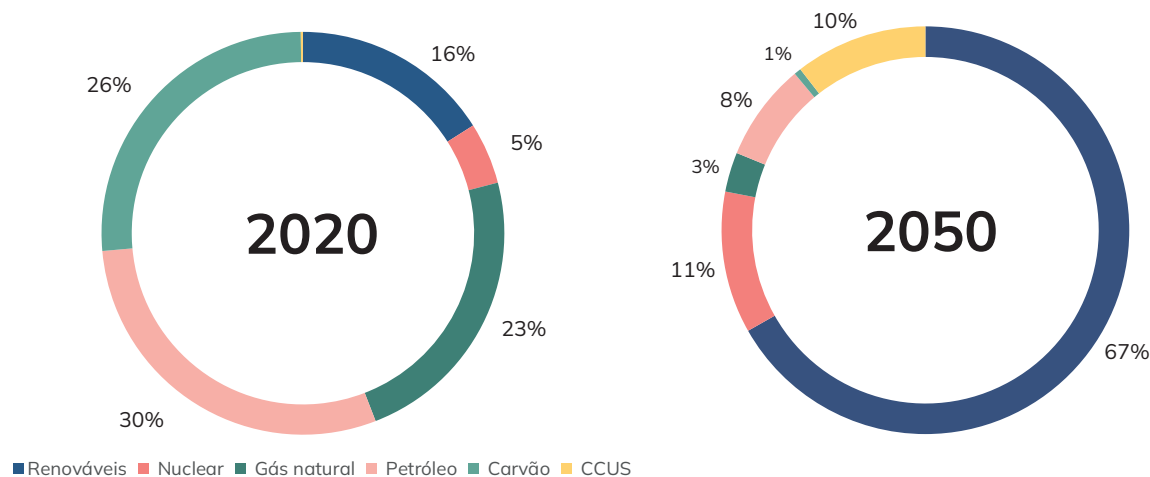
É ainda de notar que, na última década, houve uma significativa melhoria na eficiência dos consumos energéticos, evidenciada pela forte redução da intensidade energética (calculada como o rácio de consumo de energia / PIB), que melhorou quase 20% na última década no Mundo – e que explica o desacoplamento que já se tem verificado entre o crescimento económico e o crescimento do consumo energético, nomeadamente nos países mais desenvolvidos.

Descarbonizar a produção de energia

A transição energética exige que grande parte do consumo energético que hoje tem por base combustíveis fósseis seja substituído por fontes limpas, nomeadamente **renováveis**. Para alcançar o objectivo de 1,5°C, será necessária uma **completa transformação no mix de consumo de energia**: enquanto actualmente os combustíveis fósseis representam cerca de 80% do consumo de energia primária, em 2050 esse valor deverá ser inferior a 25% (com *Carbon Capture and Storage*). Em contrapartida, em 2050 as renováveis terão de representar 2/3 do consumo de energia primária (ver figura da página seguinte).

Espera-se que o **sector eléctrico seja aquele com maior contribuição para a quota de renováveis**, uma vez que é onde existe um conjunto de tecnologias competitivas com elevado potencial de expansão. De acordo com a BloombergNEF, no espaço de uma década, o custo nivelado da eólica *onshore* reduziu cerca de 60%, enquanto que o custo do solar fotovoltaico caiu cerca de 90%. A

CONSUMO DE ENERGIA PRIMÁRIA NO MUNDO, NO CENÁRIO “NET ZERO”



Fonte: Agência Internacional de Energia, *World Energy Outlook 2021*

mesma fonte indica que actualmente estas duas tecnologias são as mais económicas para novas centrais de produção de electricidade em países que representam mais de 2/3 da população mundial.

Deste modo, os **cenários consistentes com a neutralidade carbónica** (ver figura da página anterior) indicam que **a quota de renováveis no sector eléctrico terá de rondar os 90% em 2050**, face aos 29% de 2020.

O aumento do peso da geração renovável intermitente no sector eléctrico implica a utilização de **tecnologias de flexibilidade**, uma vez que a geração e o consumo têm de corresponder a cada momento. Neste pacote de tecnologias de flexibilidade contam-se algumas já maduras e que já fazem parte do sistema eléctrico – tais como a **hídrica com bombagem** e as **interligações** -, e outras que estão em fase de crescimento, como é o caso das **baterias** e de **demand side response**.

O **hidrogénio verde** tem ganhado um papel de destaque na transição energética, devido ao **potencial para descarbonizar sectores onde a electrificação é tecnicamente inviável ou não é custo-eficaz**, tais como alguns consumos da indústria pesada (ex.: produção de aço, cimento) e o transporte de pesados de longo-curso. De notar que há diversas formas de produzir hidrogénio, das quais a electrólise (que utiliza electricidade produzida a partir de renováveis) se revela a forma mais alinhada com a descarbonização.

Os facilitadores

Para o sector eléctrico em particular, a digitalização irá permitir a **mudança de paradigma para um sistema cada vez mais descentralizado** e com os consumidores a terem um papel cada vez mais activo. A digitalização também irá permitir a **gestão da procura**, ajustando o consumo de

equipamentos que permitam essa flexibilidade, tais como os veículos eléctricos e termoacumuladores.

Adicionalmente, o **investimento na expansão, digitalização e resiliência das redes de electricidade** é fundamental para viabilizar a transição energética, uma vez que permite acomodar a electrificação de outros consumos energéticos, a integração de mais renováveis e recursos distribuídos, em paralelo com a melhoria da qualidade de serviço e com uma **redução de custos de operação e manutenção** das redes.

Política energética e ambiental na Europa

Em Setembro de 2020, como parte do Pacto Ecológico Europeu, a Comissão Europeia propôs aumentar o objectivo de reduzir as emissões de gases de efeito estufa em pelo menos 55% em 2030, face aos níveis de 1990, traçando o caminho para atingir a neutralidade carbónica até 2050.

Neste âmbito, em Julho e em Dezembro de 2021 a Comissão Europeia divulgou o denominado pacote “Fit for 55”, que consiste no conjunto de propostas legislativas (incluindo revisão de legislação existente e propostas de novas leis) de modo a conseguir alcançar o objectivo de descarbonização para 2030.

Na página seguinte estão algumas das principais propostas legislativas feitas em 2021.

	RESUMO DAS PROPOSTAS
COMÉRCIO EUROPEU DE LICENÇAS DE EMISSÃO (ETS)	<ul style="list-style-type: none"> • Objectivo de redução das emissões em 61% nos sectores ETS em 2030 vs. 2005, o que implica incrementar o factor linear de redução para 4,2% na fase 4 • Inclusão do transporte marítimo no ETS • Criação de um novo ETS, para os sectores do transporte rodoviário e edifícios • Criação do “Fundo Climático para a Acção Social”, para apoiar os consumidores vulneráveis (famílias e PME), devido ao aumento dos preços de energia com a introdução no novo ETS nos transportes rodoviários e nos edifícios • 100% das receitas dos Estados Membros dos leilões de CO₂ deverão ser alocadas a projectos ou políticas de energia e clima
MECANISMO DE AJUSTAMENTO DAS EMISSÕES DE CARBONO NAS FRONTEIRAS (CBAM)	<ul style="list-style-type: none"> • Novo mecanismo que prevê a tributação das emissões de CO₂ nos bens importados de fora da União Europeia, relativas a 5 sectores (electricidade, cimento, fertilizantes, ferro e aço e alumínio), a aplicar a partir de 2026
DIRECTIVA DAS ENERGIAS RENOVÁVEIS (RED)	<ul style="list-style-type: none"> • Objectivo de 40% de quota de energias renováveis em 2030 (vinculativo ao nível dos Estados-Membros) • Criação de objectivos sectoriais de quota de renováveis: 49% nos edifícios em 2030, aumento anual de 1,1 pontos percentuais no aquecimento e arrefecimento e na indústria, redução de 13% da intensidade carbónica nos transportes até 2030 • Remoção de barreiras ao desenvolvimento de renováveis, nomeadamente para os contractos PPA e para o acesso às garantias de origem • Introdução de um mecanismo de crédito nos transportes, que consiste numa obrigação dos comercializadores de combustíveis de adquirirem créditos pela comercialização de electricidade renováveis nos postos de carregamento públicos • Promoção do hidrogénio renovável, com a criação de objectivos específicos de quota de RFNBO (<i>Renewable Fuels of Non-Biological Origins</i>) na indústria e nos transportes
DIRECTIVA DE EFICIÊNCIA ENERGÉTICA (EED)	<ul style="list-style-type: none"> • Objectivo de 36-39% de eficiência energética em 2030 (vinculativo ao nível dos Estados-Membros) • Obrigação de poupanças energéticas de 1,5% ao ano de 2024-30 • Combate à pobreza energética, com várias medidas de apoios em matéria de eficiência energética aos consumidores vulneráveis • Revisão do factor standard de energia primária (PEF) para 2,1
DIRECTIVA DE TRIBUTAÇÃO DE ENERGIA (ETD)	<ul style="list-style-type: none"> • A tributação de energia passa a ser baseada no conteúdo energético e na performance ambiental dos vários produtos energéticos • Alargamento da base tributável, pela inclusão de mais produtos energéticos e pela remoção de algumas das actuais isenções e reduções
REGULAMENTO DA PARTILHA DE ESFORÇOS (ESR)	<ul style="list-style-type: none"> • Objectivo de 40% de redução de emissões nos sectores não-ETS em 2030 vs. 2005 na União Europeia, com objectivos diferenciados por Estado Membro em função do PIB <i>per capita</i>
REGULAÇÃO DOS STANDARDS DE CO ₂ NOS VEÍCULOS E VANS	<ul style="list-style-type: none"> • Todos os novos veículos ligeiros a partir de 2035 terão de ter zero emissões
REGULAMENTO DE INFRAESTRUTURAS DE COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS (AFIR)	<ul style="list-style-type: none"> • Definição de objectivos e expansão de postos de carregamento públicos para veículos eléctricos e a hidrogénio, em veículos ligeiros e pesados • Definição de requisitos comuns sobre os meios de pagamento e preços
PACOTE LEGISLATIVO PARA OS MERCADOS DE GÁS E HIDROGÉNIO	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelece um mercado para o hidrogénio, criando um ambiente adequado para o investimento e permitindo o desenvolvimento de infraestruturas dedicadas • Facilita o acesso dos gases renováveis e de baixo teor de carbono à rede de gás existente
DIRECTIVA DO DESEMPENHO ENERGÉTICO DOS EDIFÍCIOS (EPBD)	<ul style="list-style-type: none"> • Determina que a partir de 2030, todos os novos edifícios devem ter emissões zero, marco que é antecipado para 2027 no caso dos edifícios públicos • Alarga a obrigação de haver um certificado de desempenho energético

2.2. Gestão de risco

2.2.1. Principais riscos

O grupo procura ter uma visão abrangente sobre os principais riscos a que está exposto, ao nível estratégico, de negócio, financeiro e operacional, estando estabelecidos processos para assegurar o seu acompanhamento e respectiva gestão proactiva.

O ano de 2021 continuou a ser marcado pela pandemia COVID-19 e pela elevada volatilidade nos mercados energéticos, sobretudo no segundo semestre. A gestão do risco reafirmou a sua importância, tendo um papel essencial neste contexto disruptivo.

	ILUSTRAÇÃO DE TEMAS (NÃO EXAUSTIVO)	EVOLUÇÃO RECENTE/ EXPECTÁVEL NO CURTO-PAZO	ACÇÕES DE MITIGAÇÃO (NÃO EXAUSTIVO)
ENVOLVENTE EX-TERNA	<ul style="list-style-type: none"> • Instabilidade geopolítica. • Crises sociais e económicas. • Disrupção tecnológica. • Alteração do paradigma competitivo. • Alterações climáticas. 	↑ <ul style="list-style-type: none"> • Incerteza macroeconómica devido ao aumento da inflação e incerteza relativamente à sua persistência e resposta política, social, fiscal e monetária. • Instabilidade das cadeias de fornecimento e, em particular no sector energético e na Europa, maior exposição a riscos geopolíticos no abastecimento de combustíveis fósseis. • Cenário pandémico expectável no curto prazo, com risco de medidas de contenção com impacto económico e social relevante (nomeadamente confinamento) devido ao surgimento de novas variantes. No entanto risco potencialmente mitigado devido a planos abrangentes de vacinação da população. • Reforço da aposta política e social nas tecnologias renováveis, com impacto directo nas geografias onde o Grupo EDP está presente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análises rigorosas e investimentos prospectivos, permitindo antecipar e adaptar o modelo de negócio a possíveis tendências de evolução do mercado (ex., digitalização, descarbonização).
ESTRATÉGIA INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> • Estratégia de investimento. • Relação com <i>stakeholders</i>. • Planeamento corporativo. 	= <ul style="list-style-type: none"> • Comunicação aos investidores de novo plano estratégico e reforço da aposta do grupo EDP nas tecnologias renováveis. • Obtenção da 1ª posição e da melhor pontuação de sempre, nas <i>utilities</i> por parte da S&P (<i>Dow Jones Sustainability Index</i>). • Fecho da central a carvão de Sines em Portugal, com 1.2 GW. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investimentos sujeitos a processo de <i>due diligence</i> ao nível do grupo com critérios pré-estabelecidos para análise, decisão e acompanhamento de projectos. • Parecer sobre investimentos por comité específico.

	ILUSTRAÇÃO DE TEMAS (NÃO EXAUSTIVO)	EVOLUÇÃO RECENTE/ EXPECTÁVEL NO CURTO-PRAZO	ACÇÕES DE MITIGAÇÃO (NÃO EXAUSTIVO)
MERCADOS DE ENERGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Flutuações no preço da <i>pool, commodities</i> e CO₂. • Volatilidade no volume de produção de energias renováveis (i.e., hídrica, eólica e solar). • Volatilidade do consumo energético. • Alterações das margens comerciais. 	<p>↑</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volatilidade e preços record nos mercados energéticos, com particular incidência na Europa e mercados eléctricos e gás natural. • Exposição a riscos de abastecimento da cadeia de fornecimento de gás natural. • Aumento da capacidade renovável eólica e solar. • Aumento do risco sobre volumes hídricos no Brasil na sequência de um ano de seca grave. 	<ul style="list-style-type: none"> • Portfólio diversificado por hídrica, térmica, eólica, solar reduzindo (parcialmente) a exposição a volumes renováveis e acompanhando a tendência de transição climática de aposta em tecnologias renováveis. • Contratação preferencialmente a longo-prazo. • Optimização da margem de produção a mercado realizada por área dedicada, com actuação devidamente enquadrada por política de risco. • <i>Hedging</i> das principais fontes de exposição (p. ex., preço dos combustíveis).
REGULAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Alteração das taxas, impostos e encargos sectoriais. • Alterações no regime tarifário das actividades reguladas. • Alterações legislativas. • Alteração de normas (ex.: ambientais ou climáticas). 	<p>=</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impactos regulatórios em Portugal e Espanha com materialização ao nível dos resultados do grupo. • Definição de novo período regulatório no negócio da distribuição em Portugal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento e preparação aturada dos vários dossiers regulatórios, incluindo a antevisão de potenciais riscos regulatórios (p. ex., riscos de transição climática). • Diversificação geográfica.
MERCADOS FINANCEIROS	<ul style="list-style-type: none"> • Flutuações das taxas de juro. • Flutuações das taxas de câmbio. • Inflação. • Flutuações no valor dos activos financeiros detidos pelo grupo. 	<p>↑</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento da incerteza relativamente à inflação e taxas de juro. • Principais exposições a câmbio BRL e USD. • Estabilização do câmbio EUR/BRL durante 2021, apesar de potencial aumento da incerteza em 2022 devido ao ciclo eleitoral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento das taxas de juro de acordo com procedimentos e instrumentos previstos pelas políticas do grupo e com reportes periódicos. • Exposição cambial diversificada pela presença em múltiplas geografias, com posição líquida (activos – passivos) tendencialmente equilibrada, através de fontes de financiamento em moeda local e/ou da utilização de instrumentos de cobertura. • Contractos com componentes de indexação à inflação. • Reduzido peso de activos financeiros estratégicos e aplicação de tesouraria essencialmente em depósitos bancários.
CRÉDITO E CONTRAPARTES (ENERGÉTICAS E FINANCEIRAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Incumprimento de contrapartes financeiras. • Incumprimento de contrapartes energéticas (contractos de compra e venda de energia). • Incumprimento de clientes (B2B e B2C). 	<p>↑</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento das exposições de crédito devido à escalada de preços nos mercados energéticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Selecção criteriosa de contrapartes de referência, e acompanhamento regular das mesmas. • Diversificação por múltiplas contrapartes. • Instrumentos financeiros de reduzida complexidade, liquidez e não especulativos. • <i>Mix</i> de clientes B2B e B2C, seguros de crédito e garantias bancárias (quando aplicável).

	ILUSTRAÇÃO DE TEMAS (NÃO EXAUSTIVO)	EVOLUÇÃO RECENTE/ EXPECTÁVEL NO CURTO-PRAZO	ACÇÕES DE MITIGAÇÃO (NÃO EXAUSTIVO)
LIQUIDEZ	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiências pontuais de tesouraria. • <i>Downgrade</i> de <i>rating</i> financeiro (e consequente aumento dos custos de financiamento e limitação no acesso a financiamento). 	= <ul style="list-style-type: none"> • Aumento das necessidades de liquidez devido à escalada de preços nos mercados energéticos acomodada pela posição conservadora de caixa do grupo EDP. • Liquidez financeira do Grupo EDP suficiente para cobrir necessidades de refinanciamento para além de 2022. • Upgrade de um <i>notch</i> do <i>rating</i> EDP pela <i>Standard & Poor's</i> e <i>Fitch</i> e upgrade do <i>outlook</i> pela <i>Moody's</i>, reforçando o estatuto <i>investment grade</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cashpooling</i> para todas as geografias (excluindo Brasil). • Níveis de liquidez assentes em previsão detalhada de necessidades de tesouraria (suficientes para suprir dois anos). • Diversificação de fontes de financiamento, perfis de tipo de dívida e maturidade de dívida.
RESPONSABILIDADES SOCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> • Capitalização do Fundo de Pensões de Benefício Definido. • Custos adicionais com reformas correntes e antecipadas. • Custos com despesas médicas. 	↓ <ul style="list-style-type: none"> • Posição de capitalização confortável com menor risco de défice de financiamento devido à valorização dos activos e aumento das taxas de juro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento regular do Fundo de Pensões de Benefício Definido, do valor dos activos que o compõem e responsabilidades por comité específico (Comité do Plano e do Fundo de Pensões) (com a participação de membros da área financeira e de risco).
PLANEAMENTO/ CONSTRUÇÃO DE AC- TIVOS FÍSICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Atrasos na data de comissionamento de activos (COD) e perda de receita. • Desvios no custo de investimento (CAPEX). 	↑ <ul style="list-style-type: none"> • Aumento da instabilidade e inflação na cadeia de fornecimento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspeção e manutenção preventiva regular. • Planos de gestão de crise e continuidade do negócio para eventos catastróficos (p. ex., ambientais, climáticos, danos em estruturas, avarias).
OPERAÇÃO DE ACTI- VOS FÍSICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Danos em activos físicos e terceiros. • Avarias por defeitos de componentes ou na instalação. • Indisponibilidade devido a eventos externos (p. ex., de natureza atmosférica). • Perdas técnicas e não técnicas associadas à rede de distribuição eléctrica. 	= <ul style="list-style-type: none"> • Manutenção da relevância do risco de eventos extremos com impacto nos activos de geração, transmissão e distribuição de electricidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas abrangentes de seguros (essencialmente ao nível de danos patrimoniais e perda de lucros, responsabilidade civil e ambiental). • Programas de combate à fraude (ao nível das perdas não técnicas). • Disponibilização de ferramenta interna de apoio ao registo de incidentes e análise de riscos operacionais em adopção por algumas Unidades de Negócio em Portugal.
PROCESSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Irregularidades na execução de processos (ao nível de actividades comerciais, selecção e gestão de fornecedores, facturação e cobrança de clientes, etc.). 	= <ul style="list-style-type: none"> • - 	<ul style="list-style-type: none"> • Disseminação de Sistema de Controlo Interno de Reporte Financeiro (SCIRF). • Documentação e formalização dos vários processos existentes orientados por área dedicada.
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Acidentes de trabalho. • Condutas antiéticas. • Gestão de pessoas. • Relação com sindicatos e outros <i>stakeholders</i>. 	= <ul style="list-style-type: none"> • Continuação da pandemia COVID-19, nomeadamente com a emergência de novas variantes e necessidade de assegurar a saúde e segurança dos colaboradores e parceiros EDP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação, análise e reporte de incidentes. • Acompanhamento do risco ético pelo Gabinete do Provedor de Ética. • Recolha, análise e avaliação em Comissão de Ética de todas as alegações de comportamentos não éticos. • Avaliações de risco de segurança periódicas e implementação de medidas de segurança (p. ex., formações regulares, equipamento de segurança).

	ILUSTRAÇÃO DE TEMAS (NÃO EXAUSTIVO)	EVOLUÇÃO RECENTE/ EXPECTÁVEL NO CURTO-PRAZO	ACÇÕES DE MITIGAÇÃO (NÃO EXAUSTIVO)
SISTEMAS DE INFOR- MAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Indisponibilidade dos sistemas de informação e comunicação. • Integridade e segurança de informação. 	= <ul style="list-style-type: none"> • Manutenção do nível de exposição (p. ex., ataques cibernéticos em larga escala, directivas de protecção de dados) compensada em parte por reforço contínuo de medidas de mitigação (<i>cyber-range</i>, SOC, seguro de <i>cyber</i>-riscos, formações e sessões de sensibilização). 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecimento de criticidades e tempos de indisponibilidades máximos para as principais aplicações. • Implementação de sistemas redundantes de <i>disaster recovery</i>. • Estabelecimento de <i>Security Operations Center</i> (SOC) dedicado à monitorização contínua da segurança da infra-estrutura de TO/TI do grupo. • <i>Cyber-range</i> próprio para simulação e teste de reacção dos colaboradores a <i>cyber</i> ataques. • Formação <i>online</i> e acções de sensibilização sobre princípios de segurança da informação. • Melhoria contínua da segurança dos sistemas informáticos. • Seguro de <i>cyber</i>-riscos.
LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> • Perdas resultantes do incumprimento da legislação vigente fiscal, laboral, administrativa, civil ou outra (sanções, indemnizações e acordos). 	= <ul style="list-style-type: none"> • - 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento regular da exposição legal (individualizada para processos de elevado valor). • Constituição de provisões dimensionadas para fazer face a todas as perdas estimadas como prováveis de litígios em curso.

Uma descrição mais detalhada dos vários riscos está disponível no capítulo de Governo da Sociedade, parte I, ponto 53, no [Relatório e Contas do grupo](#).

2.2.2. Riscos emergentes

Para além do acompanhamento próximo dos principais riscos inerentes à actividade do grupo, são também mapeadas de forma abrangente as principais tendências, a nível global e sectorial, que se podem traduzir em ameaças e oportunidades para o grupo, e proactivamente desenvolvidas estratégias adequadas de

mitigação. São de destacar, até pelo seu impacto ao longo dos últimos anos, (1) o desafio de ajustamento do desenho do mercado grossista às condições actuais, (2) a mudança de paradigma dos recursos descentralizados, (3) a revolução industrial e digitalização do sector eléctrico, (4) a crescente ameaça dos *cyber* riscos e (5) a

(possível) crescente frequência e agravamento do impacto da ocorrência de eventos climáticos extremos.

	DESCRIÇÃO	IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
DESENHO DE MERCADO GROSSISTA (NA EUROPA)	<p>Incerteza sobre a evolução do desenho de mercado grossista, em função dos desafios actuais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de remuneração marginalista desajustado no contexto actual de crescente penetração de tecnologias de custo fixo (renováveis, <i>backup</i>, armazenamento). • Crescente penetração de tecnologias de custo marginal zero (reduzindo preços e tornando-os mais voláteis). 	<ul style="list-style-type: none"> • Incerteza sobre retorno da geração convencional, em particular para capacidade de <i>backup</i> (relevante numa perspectiva de segurança de abastecimento). • Contexto volátil pouco conducente à realização de investimentos de longo-prazo necessários à modernização, descarbonização e segurança de abastecimento. 	<p>Participação activa e construtiva nos vários fóruns a nível europeu e de âmbito nacional, para a adopção de soluções de desenho de mercado adequadas e equilibradas para os vários <i>stakeholders</i>, em particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adopção de leilões para contratos de longo-prazo para a promoção de renováveis. • Reconhecimento da necessidade de mecanismos de remuneração de capacidade. • Reforço do sinal de preço de CO₂ a nível europeu. • Reforço de aposta em contratos de longo prazo (geração renovável e convencional), de forma a reduzir risco e aumentar competitividade.
RECURSOS DISTRIBUÍDOS	<p>Crescente proliferação de recursos distribuídos, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produção descentralizada (em particular solar PV) para autoconsumo. • Veículos eléctricos. • Gestão activa da procura. • Armazenamento. 	<p>Ameaça relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Possível) redução de margens na geração tradicional devido à redução do volume de energia gerado de forma centralizada. • Redução da contribuição dos consumidores em autoconsumo para os custos do sistema (redes e outros) e consequente necessidade de aumentos tarifários. • Alteração das dinâmicas de fluxos de energia na rede. <p>Oportunidade para a venda de novos produtos e serviços.</p>	<p>Papel proactivo na comercialização de produtos e soluções inovadores, com benefício na margem e fidelização de clientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Venda de painéis solares para autoconsumo (e baterias). • Comercialização de soluções associadas à mobilidade eléctrica (p. ex., mobilidade eléctrica verde). • Soluções de eficiência energética (p. ex., Re:dy com aplicação ao carro eléctrico, produção solar descentralizado, aquecimento, controlo de espaços exteriores). <p>Gestão regulatória activa, em particular relacionada com a estrutura tarifária, conducente à existência de sinais de preço e incentivos eficientes.</p>

	DESCRIÇÃO	IMPACTO	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL (E DIGITALIZAÇÃO)	<p>Proliferação de novas tecnologias com potencial disruptivo no sector eléctrico, entre outras ao nível de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Blockchain</i>. • IoT. • <i>AI/machine learning</i>. • Realidade virtual/aumentada. • <i>Robotic process automation</i>. 	<p>Ameaça de entrada de novos concorrentes como agregadores, serviços de <i>design science research</i> (DSR) ou soluções para clientes.</p> <p>Oportunidades de optimização operacional e de negócio, p. ex.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operação e manutenção de activos (geração e redes). • <i>Pricing</i> e segmentação. • Inovação de produto e serviço ao cliente. • Optimização de <i>back-office</i> e serviços partilhados. 	<p>Acompanhamento de melhores práticas e desenvolvimentos no âmbito do digital, com aplicação ao sector da energia.</p> <p>Criação de direcção dedicada à digitalização do grupo EDP (<i>Digital Global Unit</i> – DGU), como resultado do projecto EDPX, desenvolvido em colaboração de especialistas internos e externos, para a aceleração de ideias e teste de soluções digitais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activos/operações (p. ex., manutenção preditiva, gestão de activos, digitalização da força de trabalho, gestão de energia/<i>trading</i>). • Cliente (inovação de produtos e serviços, designadamente electrificação). • Grupo (soluções <i>agile/project-based</i>, optimização/automatização de processos internos).
CYBER-RISCOS	<p>Exposição a várias naturezas de <i>cyber-riscos</i>, decorrentes da crescente sofisticação e integração tecnológicas.</p>	<p>Perda financeira, operacional e reputacional, decorrentes (entre outros) de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perdas/interrupção de exploração (despacho/centrais, facturação, serviço a clientes). • Danos/destruição de activos (redes, centrais, outros sistemas). • Violação/destruição de dados (pessoais e outros). 	<ul style="list-style-type: none"> • Contínua melhoria da segurança dos sistemas internos. • <i>Security Operations Center</i> (SOC) dedicado para monitorização contínua da segurança da infra-estrutura de TO/TI do grupo. • <i>Cyber-range</i> próprio para simulação e teste de reacção dos colaboradores a <i>cyber</i> ataques. • Formação <i>online</i> e acções de sensibilização sobre princípios de segurança da informação. • Seguro de <i>cyber-riscos</i>.
FENÓMENOS CLIMÁTICOS EXTREMOS	<p>Alterações climáticas² estruturais (em particular de temperatura e precipitação), com impacto na frequência e severidade de fenómenos climáticos extremos (p. ex., cheias, secas, tempestades, incêndios).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Danos em activos físicos e perda de receita. • Impacto na qualidade de serviço prestado • (rede de distribuição). • (Possíveis) alterações estruturais na produtibilidade hídrica (média e volatilidade). 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificação geográfica e tecnológica. • Papel activo na agenda de combate às alterações climáticas (designadamente na promoção da descarbonização e eficiência energética). • Adopção de recomendações TCFD³, e mapeamento de principais riscos climáticos para a EDP de acordo com categorização de riscos de transição e físicos. • Existência de áreas e planos dedicados para Gestão de Crise e Continuidade de Negócio (ao nível corporativo e das principais Unidades de Negócio).

² Mais detalhe sobre o enquadramento dos riscos climáticos na TCFD disponível na [secção seguinte](#)

³ *Task Force on Climate-related Financial Disclosures*

2.2.3. Estratégia e gestão dos riscos climáticos

Durante 2021 foi aprovado um procedimento enquadrado no processo de gestão do risco corporativo, focado na análise recorrente do risco climático e descrito em seguida.

Framework dos riscos e oportunidades climáticos

Os riscos climáticos têm um processo dedicado, com periodicidade anual, para aferir junto das Unidades de Negócio (UNs) quais são os principais riscos e oportunidades climáticos, para que possa ser testada a resiliência financeira do Grupo, no que respeita à transição climática.

O processo, dinamizado pelo Centro Corporativo, assenta numa rede de interlocutores especializados e presentes nas várias Unidades de Negócio, estando dividido em três fases:

O exercício de quantificação é efectuado para cada risco material ao longo de 3 horizontes temporais (Plano de Negócio de 4 anos, 10 e 30 anos) e de acordo com 3 cenários climáticos diferentes. O exercício é consolidado ao nível do Grupo, por Unidade de Negócio e por segmento de negócio.



Validação da taxonomia de riscos e oportunidades climáticos por parte das UNs



Garante a identificação exaustiva dos riscos e oportunidades em cada negócio e geografia e em linha com a estrutura definida nas recomendações TCFD



Validação e alinhamento dos cenários climáticos



Inclui a validação e actualização dos sub-cenários físicos e de transição, assim como das principais variáveis climáticas (físicas e de transição)



Quantificação por parte das UNs dos riscos e oportunidades climáticos e cálculo final de um Value@Risk Climático agregado



Considera a quantificação dos riscos e oportunidades climáticos de cada negócio/ geografia mais relevantes (i.e., com impacto em EBITDA superior a 1M€)

1. Validação da taxonomia de riscos e oportunidades climáticas

O Grupo EDP tem três taxonomias de riscos e oportunidades climáticas específicas e alinhadas com a estrutura recomendada pela TCFD, validadas e actualizadas regularmente.

A Taxonomia climática está alinhada com a taxonomia corporativa, com os riscos climáticos presentes em várias categorias de risco, nomeadamente os riscos físicos impactam ao nível do negócio os riscos de mercado de energia (volume de geração de energia renovável e procura) e ao nível operacional os riscos dos activos físicos (danos, perdas de eficiência, atrasos, entre outros), enquanto que os riscos e oportunidades de transição têm impacto ao nível estratégico nos riscos de contexto envolvente (disrupção tecnológica e alteração do paradigma

competitivo), de relação com os *stakeholders*, ao nível de negócio no mercado de energia (preços das *commodities* e da *pool* e procura) e na regulação e ao nível operacional no risco legal, de *compliance* e ético.

2. Validação e alinhamento dos cenários climáticos

De modo a testar a resiliência às alterações climáticas, o Grupo EDP construiu 3 cenários distintos que integram cenários físicos e cenários de transição. Para cada cenário foi construída uma narrativa, que teve como base os cenários RCP (*Representative Concentration Pathway*) do IPCC (*Intergovernmental Panel on Climate Change*) para a análise dos riscos físicos e os cenários da IEA (AIE – Agência Internacional de Energia), com alguns ajustes internos procurando representar adequadamente a realidade EDP, para a análise dos riscos de transição.

Assim, os cenários agregados utilizados na quantificação dos riscos e oportunidades apresentados na página seguinte.

Riscos Físicos	Riscos de Transição	Oportunidades de Transição
Risco crónico <ul style="list-style-type: none"> • Aumento da temperatura • Aumento do nível médio do mar • Disponibilidade hídrica • Disponibilidade eólica 	Risco regulatório e legal	Fontes de energia
	Risco de mercado	Produtos e serviços
	Risco tecnológico	Eficiência de recursos
Risco agudo <ul style="list-style-type: none"> • Dias de calor/ frio extremo • Dias consecutivos de calor/ frio extremo • Eventos extremos (vento, precipitação, incêndios) 	Risco reputacional	Mercados
		Resiliência

Narrativas cenários físicos



IEA SDS

(c/ ajustes internos)

+ RCP 2.6

- **Cumprimento do Acordo de Paris**
- Sistema energético atinge a **neutralidade carbónica até 2070**
- Temperatura aumenta entre 1.5°C e 2°C
- Nível médio do mar aumenta 0.4m e a acidificação dos oceanos começa a recuperar até 2050



IEA STEPS

(c/ ajustes internos)

+ RCP 4.5

- **Acordo de Paris não é cumprido**
- **Temperatura aumenta entre 2°C e 3°C**
- Temperaturas extremas tornam-se mais frequentes
- Nível médio do mar aumenta 0.5m e muitas espécies são incapazes de se adaptarem



IEA CP

(c/ ajustes internos)

+ RCP 8.5

- **Acordo de Paris não é cumprido**
- **Temperatura aumenta mais de 3°C**
- Eventos extremos tornam-se mais frequentes
- Grandes variações na precipitação
- Nível médio do mar aumenta 0.7m

Narrativas cenários de transição

- **Crescimento económico e criação de emprego** relacionados com energia sustentável
- **Sistema energético mais resiliente e limpo**
- **Cooperação internacional total para o desenvolvimento sustentável**
- **Redução dos preços dos combustíveis** e geração renovável
- **Preço do CO₂ bastante elevado**

- **Políticas anunciadas são, em geral, cumpridas**
- Políticas são adoptadas para **reduzir** a utilização de combustíveis fósseis, no entanto a **procura ainda é elevada**
- **Aumento preço dos combustíveis e renováveis mais baratas**, com preço de CO₂ médio

- **Nenhum esforço adicional é feito para o desenvolvimento sustentável**
- Políticas limitadas para redução de combustíveis fósseis e promoção de fontes sustentáveis
- **Elevada procura e preços altos para os combustíveis fósseis**
- **Quota dos combustíveis fósseis e emissões de CO₂ sem alterações**
- **Preço de CO₂ mantém-se baixo**

2.1. Sub-cenário físico

Os cenários físicos, constituídos por riscos e oportunidades físicas, resultam de alterações climáticas no longo prazo, seja por (1) riscos crónicos derivados de mudanças estruturais dos padrões climáticos (i.e., aumento da temperatura média e do nível médio dos oceanos e alteração dos padrões de precipitação e de vento médios); ou (2) riscos agudos por aumento dos fenómenos meteorológicos extremos, com impacto no aumento da frequência e/ou severidade destes (i.e., tempestades, ondas de calor e de frio, inundações e secas, e incêndios florestais). Em seguida estão identificadas algumas das variáveis ou parâmetros físicos que foram considerados.

A evolução, ao longo dos 3 horizontes temporais (4, 10 e 30 anos) e para os 3 cenários, das variáveis físicas consideradas foi obtida a partir de diversas fontes de informação alinhadas com os cenários RCP (RCP 2.6, RCP 4.5 e RCP 8.5), nomeadamente o *World Bank Group* e a base de dados Copernicus, tendo sido feita, posteriormente, uma validação com base de dados locais.

2.2. Sub-cenário de transição

Os cenários de transição resultam do compromisso assumido para a transição para uma economia descarbonizada e traduz-se na análise de alterações significativas predominantemente na regulação, nas alterações de mercado e na evolução tecnológica.

VARIÁVEIS CENÁRIOS FÍSICOS

TIPO DE RISCO	RISCO	VARIÁVEIS
CRÓNICO	Aumento da temperatura	Aumento da temperatura média
	Aumento do nível médio do mar	Aumento do nível médio do mar
	Disponibilidade hídrica	Variação da precipitação média Dias com precipitação média <1mm
	Disponibilidade eólica	Vento médio
AGUDO	Dias de calor extremo	Dias com temperaturas >35°C
	Dias consecutivos de calor extremo	Dias consecutivos com temp. >35°C
	Dias de frio extremo	Dias com temperatura <0°C
	Dias consecutivos de frio extremo	Dias consecutivos com temp. <0°C
	Eventos extremos de vento	Eventos extremos por ano
	Eventos extremos de precipitação	Eventos extremos por ano
	Eventos extremos de incêndios	Incêndios florestais por 100ha

DESCRIÇÃO RISCOS DE TRANSIÇÃO

	DESCRIÇÃO
RISCO REGULATÓRIO E LEGAL	Relativos a ações governamentais concertadas para a adoção de estratégias de mitigação e adaptação climática, p. ex., alteração dos esquemas de apoio às energias renováveis
RISCO DE MERCADO	Decorrentes da alteração de dinâmicas de mercado, por influência, por exemplo, de alterações do comportamento dos clientes e alterações dos fundamentos de mercado
RISCO TECNOLÓGICO	Referente à adoção de novas tecnologias requerendo maior investimento por parte das organizações.
RISCO REPUTACIONAL	Referente ao aumento da preocupação dos <i>stakeholders</i> e influência da opinião pública.

Considerando o horizonte temporal de 30 anos, e com base nos cenários da IEA (SDS, STEPS e CPS), foram construídas narrativas para cada cenário, com foco em várias dimensões (social, regulatória e política, económica e tecnológica e energética). A evolução dos preços, procura e mix energético é igualmente baseada nos cenários IEA, mas adaptado pelas direcções de planeamento energético (corporativo e local) em função das geografias onde o Grupo EDP tem presença. As principais variáveis para os cenários de transição, consideradas no exercício de *assessment* do risco climático, encontram-se na tabela ao lado.

VARIÁVEIS CENÁRIOS DE TRANSIÇÃO

PREÇOS	Brent Gás natural Carvão CO ₂	Preço de electricidade
TAXA DE CÂMBIO	EUR/USD EUR/BRL	
MIX DE GERAÇÃO	Hídrica Térmica Cogeração	Nuclear Eólica Solar
FACTORES AJUSTE RENOVÁVEIS	WAF SAF	
PROCURA DE ELECTRICIDADE		

3. Quantificação dos riscos e oportunidades e cálculo de um Value@Risk climático agregado

A metodologia de quantificação baseia-se na análise individual do impacto em EBITDA de cada risco e oportunidade (físicos e de transição), realizada por cada Unidade de Negócio e para cada geografia. Esta quantificação tem em conta as variáveis usadas em cada um dos cenários assumidos. O método de quantificação utilizado depende de cada risco e oportunidade considerado, utilizando-se, quando possível, o método directo (perda/ ganho esperado e perda/ ganho máximo P95%), ou em alternativa o método indirecto (probabilidade/ frequência, impacto médio e impacto máximo P95%). Para efeitos de análise do Grupo, foi feita a consolidação de perdas e ganhos considerando uma correlação entre os riscos e oportunidades e entre geografias.




A tabela da página seguinte exemplifica, para o horizonte de 10 anos e cenário RCP 2.6, qual o potencial impacto no Grupo EDP dos riscos e oportunidades físicos (crónicos e agudos) relevantes, assim como respectivas medidas de mitigação.

DESCRIÇÃO OPORTUNIDADES DE TRANSIÇÃO

	DESCRIÇÃO
FONTES DE ENERGIA	Decorrente do aproveitamento de políticas de incentivo à geração renovável, alavancando no portfolio de geração já existente
PRODUTOS E SERVIÇOS	Decorrente do desenvolvimento e expansão de produtos e serviços de baixo carbono, e na electrificação do consumo como medida de descarbonização da economia; e (potencialmente) no aumento da procura de energia para aquecimento/ arrefecimento por influência de riscos físicos.
EFICIÊNCIA DE RECURSOS	Referente à redução de custos operacionais por aumento da eficiência nos processos da cadeia de valor
MERCADOS	Referente ao acesso a novos mercados através da diversificação geográfica, tecnológica, e de negócio (por exemplo, novos serviços). A emissão de obrigações “verdes” (Green Bonds) para geração de baixo carbono constitui igualmente uma nova oportunidade.
RESILIÊNCIA	Decorrente do desenvolvimento da capacidade de adaptação para responder às mudanças climáticas para melhor gerir os riscos associados e aproveitar as oportunidades.

QUANTIFICAÇÃO RISCOS FÍSICOS




	RISCO/OPORTUNIDADE	PRINCIPAIS IMPACTOS	SEGMENTOS DE NEGÓCIO IMPACTADOS	QUANTIFICAÇÃO M€		MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
				<100	>100	
CRÓNICO	Aumento da temperatura	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de perdas das distribuidoras • Redução de eficiência (centrais térmicas e solar) • Aumento da procura 	Grupo EDP	◊		Como mitigação natural, o aumento da temperatura que levará a um aumento de procura. Adicionalmente, o Grupo EDP faz uma gestão integrada do risco energético e segue também uma estratégia de diversificação por área de negócio e geografia.
	Disponibilidade hídrica	<ul style="list-style-type: none"> • Redução da produção hídrica 	Produção convencional	▼		Estratégia de diversificação por tecnologia, geografia e por área de negócio.
AGUDO	Temperaturas extremas (onda de calor ou frio)	<ul style="list-style-type: none"> • Imprevisibilidade do consumo • Redução de eficiência • Mau funcionamento de turbinas e painéis 	Comercialização EDP Renováveis	▼		Gestão do risco energético para cobrir eventuais interrupções de produção e estratégia de diversificação por tecnologia, geografia e por área de negócio.
	Tempestades (vento e chuva)	<ul style="list-style-type: none"> • Disrupção das actividades (produção e distribuição) • Aumento do custo operacional • Danos em activos (redes de distribuição, produção) 	Grupo EDP	▼		Manutenção preventiva das faixas de protecção nas linhas de distribuição, plano de seguros abrangente e o Grupo EDP tem também vindo a reforçar planos de continuidade do negócio e gestão de crise, minimizando o impacto para o negócio e terceiros.
	Incêndios florestais			▼		

-  Impacto positivo (oportunidade)
-  Impacto negativo (risco)
-  Impacto distinto consoante o negócio

Analogamente, também nos próximos 10 anos e para o cenário IEA SDS, são apresentados nas seguintes tabelas os principais potenciais impactos e medidas de mitigação para os riscos e oportunidades de transição.

QUANTIFICAÇÃO RISCOS DE TRANSIÇÃO

RISCO	PRINCIPAIS IMPACTOS	SEGMENTOS DE NEGÓCIO IMPACTADOS	QUANTIFICAÇÃO M€		MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
			<100	>100	
REGULATÓRIO E LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> Aumento da exposição a litígios ambientais Alterações da regulação de produtos 	Grupo EDP (em especial EDP Renováveis)	▼		Estratégia activa de diversificação em várias tecnologias e geo-grafias (ver oportunidades), maturidade de activos, bem como através de um acompanhamento rigoroso da regulação e políticas governamentais.
DE MERCADO	<ul style="list-style-type: none"> Perda de receita por entrada de novos competidores Efeito de medidas adicionais ambientais nos preços das variáveis de mercado 	Grupo EDP (em especial Produção e EDP Renováveis)	▼		Este risco é compensado positivamente pelo actual reconhecimento da electrificação como solução essencial à descarbonização da economia, acelerando o reforço da oferta de serviços de energia, conforme descrito na tabela das oportunidades.
TECNOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> Falha no acompanhamento/ atraso na adopção de novas tecnologias Desvalorização/ substituição de activos devido a obsolescência tecnológica 	Grupo EDP (em especial Produção e EDP Renováveis)	▼		A EDP acompanha as tendências de mercado, o estudo de tecnologias ainda em amadurecimento ao longo da cadeia de valor e tem uma Política de Inovação clara e focada nas principais tendências do sector (ver capítulo Inovação de negócio).
REPUTACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Preocupações por parte de <i>stakeholders</i> com a trajectória da transição climática da empresa Falhas na implementação de medidas ambientais ou posicionamento no mercado face à nova realidade climática 	Grupo EDP	▼		O sector eléctrico é tradicionalmente visto como contribuinte líquido para as alterações climáticas. Numa mudança de paradigma, o Grupo está a reforçar o seu portfolio renovável, comprometendo-se a atingir 100% de capacidade renovável em 2030. Simultaneamente, é reconhecido pelo seu comportamento de excelência nos vários índices de sustentabilidade onde está integrado, demonstrando o seu carácter sustentável e fornecendo evidência sobre medidas e estratégias adoptadas.

-  Impacto positivo (oportunidade)
-  Impacto negativo (risco)
-  Impacto distinto consoante o negócio

Em termos de resultados agregados, o Grupo EDP apresenta um portfolio bastante resiliente, uma vez que já iniciou, há alguns anos, o caminho para a transição energética. A comparação do seu portfolio tendo em conta a estratégia actual para os próximos 30 anos, assumindo um portfólio equivalente permite verificar uma

redução de risco anual da ordem dos 20%⁴, com maior impacto nos riscos físicos. É ainda importante referir, que o Grupo EDP procura manter uma estratégia de diversificação por negócio, tecnologia e geografia, de modo a mitigar os riscos climáticos e maximizar as oportunidades climáticas.

QUANTIFICAÇÃO OPORTUNIDADE DE TRANSIÇÃO

OPORTUNIDADES	PRINCIPAIS IMPACTOS	SEGMENTOS DE NEGÓCIO IMPACTADOS	QUANTIFICAÇÃO M€	
			<100	>100
FONTES DE ENERGIA	<ul style="list-style-type: none"> Utilização de políticas de incentivo à geração renovável 	Grupo EDP	▲	
PRODUTOS E SERVIÇOS	<ul style="list-style-type: none"> Maior electrificação que leva a um aumento da procura de energia Maior necessidade de aquecimento e arrefecimento como consequência dos riscos físicos 	Grupo EDP	▲	
EFICIÊNCIA DE RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> Utilização de meios de transporte mais eficientes e consequente aumento de capacidade instalada 	Grupo EDP	▲	
MERCADOS	<ul style="list-style-type: none"> Acesso a novos mercados e consequente aumento de capacidade instalada 	Grupo EDP	▲	
RESILIÊNCIA	<ul style="list-style-type: none"> Aumento da fiabilidade da cadeia de fornecimento 	Grupo EDP	▲	

- ▲ Impacto positivo (oportunidade)
- ▼ Impacto negativo (risco)
- ◆ Impacto distinto consoante o negócio

⁴ Valor como % do Value@Risk Climático do portfólio projectado para 2050 face ao actual (mantendo estrutura de activos inalterada).

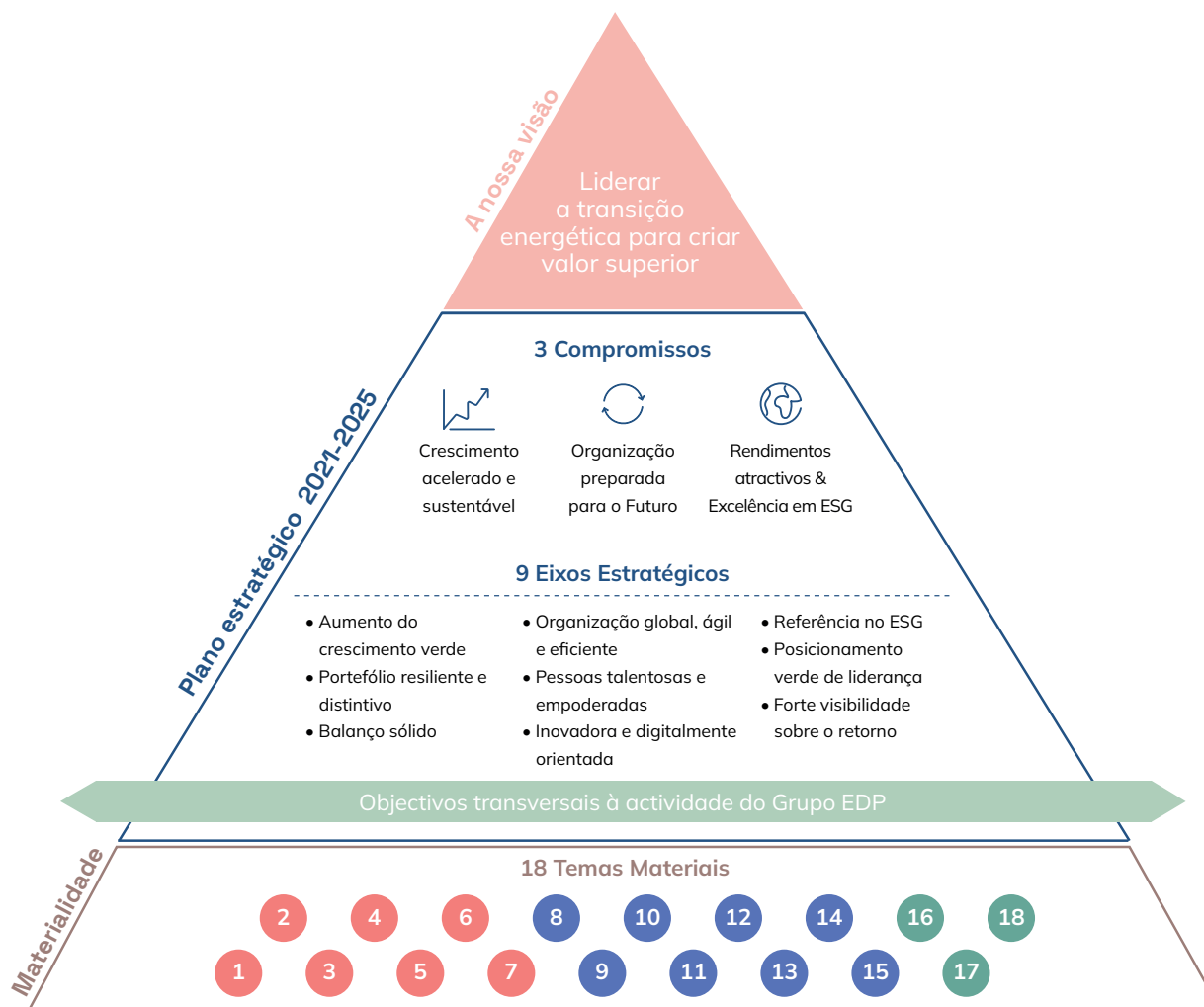
2.3. Posicionamento da EDP

A EDP reconhece a importância da sustentabilidade na sua cadeia de valor, integrando na sua estratégia de negócio os riscos e as oportunidades a nível ESG.

Desde 2006, antecipando as grandes tendências do mercado energético, o Grupo assume como prioridade de negócio o investimento em produção renovável. Este posicionamento, alinhado com a visão da EDP, corrobora a materialização de uma empresa global de energia, líder na transição energética e, capaz de entregar valor superior através de um modelo de negócio robusto.

Através do processo de materialidade, o Grupo identifica os temas de maior relevância para a sociedade e para o negócio. Os Temas Materiais para a EDP são aqueles passíveis de afectar a criação de valor da empresa, no curto, médio ou longo prazo, e que são reconhecidamente importantes para os seus diferentes grupos de *stakeholders*. Em função da sua identificação, é possível otimizar a orientação estratégica do Grupo e direccionar a sua gestão interna no sentido de internalizar e dar resposta aos Temas Materiais, consubstanciando-se em parte integrante das linhas orientadoras da estratégia do Grupo.

O Plano Estratégico 2021-2025 e os objectivos transversais à actividade do Grupo definidos para o presente quadriénio, de forma integrada, contribuem para alcançar a visão de liderar a transição energética para criar valor superior.



2.3.1. Plano estratégico 2021-2025

A Fevereiro de 2021, a EDP apresentou a actualização do seu Plano Estratégico até 2025, comunicando aos seus

stakeholders uma estratégia de investimento, assente em três compromissos:

- Crescimento acelerado e sustentável;
- Organização preparada para o futuro;
- Retornos atractivos & excelência ESG.

Cada um dos compromissos estabelece três eixos estratégicos, para os quais foram definidos iniciativas chave e objectivos, transversais à sua estratégia global. Para a EDP, o caminho para a liderança energética tem de ser feito integrando os mais elevados padrões ESG.

Nesse sentido, este novo Plano reforça o compromisso com o desenvolvimento sustentável. Assumindo em pleno, o papel estruturante da energia no suporte a modelos de crescimento mais equilibrados do ponto de vista social e ambiental, a EDP mantém o seu modelo de negócio focado na descarbonização, e antevê metas para 2030.

COMPROMISSO	EIXOS ESTRATÉGICOS	OBJECTIVOS TRANSVERSAIS AO GRUPO EDP	2025	2030	
CRESCIMENTO ACCELERADO E SUSTENTÁVEL	Aumento do crescimento verde	CAPEX em transição energética ¹ (€MM)	24	-	
		Adições brutas ¹ (GW)	20	-	
		Rotação de activos (€MM)	8	-	
		EBITDA (€MM)	4,7	-	
		FFO/Net Debt ² (%)	>20	-	
	Portefólio resiliente e distintivo	Produção Renovável (%)	≈85	100	
		Capacidade instalada de hidrogénio verde (%)	-	1,5	
		Balanço sólido	Frota eléctrica EDP (%)	>40	100
			Pontos de carregamento para VE (#)	>40.000	100.000
		ORGANIZAÇÃO PREPARADA PARA O FUTURO	Organização global, ágil e eficiente	Poupanças OPEX life-for-like (€M)	100
TOTEX em digital e inovação ^{1,3} (€MM)	2			-	
Nível de <i>engagement</i> (<i>top tier company</i>)	✓			✓	
Pessoas talentosas e empoderadas	Colaboradores femininos (%)		30	35	
	Índice de frequência de acidentes ⁴		1,55	<1,00	
	Mulheres em cargos de chefia (%)		30	35	
Inovadora e digitalmente orientada	Remuneração da gestão de topo indexada a ESG & Equity ⁵		✓	✓	
	Cybersecurity (<i>rating</i>) ⁶		Advanced ⁷	Advanced ⁷	
	Coal-free		✓	✓	
	Referência no ESG		Neutralidade Carbónica em 2030	-	✓
RENDIMENTOS ATRACTIVOS E EXCELÊNCIA EM ESG	Posicionamento verde de liderança	Resultado Líquido (€MM)	1,2	-	
		Dividendo mínimo (€/acção)	0,19	-	
		Turnover alinhado com a taxonomia da EU (%)	≈70	>80	
	Forte visibilidade sobre o retorno	Emissões de âmbito 1 e 2 (gCO ₂ /kWh)	≈100	0	
		Materiais residuais (kt)	118	30	
		Investimento social alinhado com os ODS (€M) ⁷	50	100	
		Desempenho ESG no 1º quartil ⁸	✓	✓	

¹2021-2025. ²FFO/ND com formula consistente com a metodologia das agências de rating, considerando a definição de EBITDA recorrentes da EDP. ³€1MM TOTEX em inovação, €1MM CAPEX em Digital. ⁴Número de acidentes de trabalho por milhão de horas trabalhadas (inclui colaboradores e prestadores de serviço extemos). ⁵Aplicável ao CAE e gestão de topo; alteração, no caso do CAE, dependente de decisão em Assembleia Geral de Accionistas. ⁶Cybersecurity BitSight rating ≥740. ⁷Valores acumulados desde 2021. ⁸Inclui DJSI, FTSE4Good, MSCI e Sustainalytics.

2.3.2. Materialidade

O processo de análise de Materialidade da EDP é desenvolvido, desde 2016, através de uma metodologia transversal, comum a todo o grupo, sistematizada e detalhada em relatório próprio disponível em www.edp.com.

O grupo EDP desenvolve o seu processo de Materialidade anualmente, identificando a relevância dos temas não financeiros, para os seus *stakeholders*, cruzando-a com a relevância dos mesmos, face às prioridades e estratégia de negócio. Esta análise suporta o processo de tomada de decisão e desenvolvimento de estratégias na organização, nomeadamente a definição da sua actuação ao nível da sustentabilidade. As principais etapas do processo de materialidade encontram-se descritas na infografia à direita.

A abordagem metodológica da EDP na definição da materialidade considera o conceito de dupla-materialidade, conforme definido pelos GRI Standards. Este alinhamento reflecte a importância dada pelo Grupo, ao eixo da relevância dos temas para a sociedade, no qual tem em conta o impacto dos mesmos para os seus *stakeholders*.

Contudo, à medida que o conceito de dupla-materialidade se operacionaliza no contexto regulatório internacional, nomeadamente com a criação do *International Sustainability Standards Board* e conforme definido pelo *European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG), a EDP está a acautelar possíveis ajustes à sua metodologia de identificação de temas materiais em relatos subsequentes, por forma a ir de encontro às expectativas dos seus *stakeholders* e cumprir o seu compromisso para com a sociedade e o ambiente.

ETAPA 1 – Atualização a lista de Temas Materiais

Com base em fontes transversais e no processo do ano anterior.

ETAPA 2 – Priorização dos temas pela sua relevância para a sociedade

Identificação dos temas relevantes para cada grupo de *stakeholders*

Através da análise de:

- Fontes directas (auscultação directa)
- Fontes indirectas (informação pública)
- Fontes transversais (estudos e índices)

ETAPA 3 – Priorização dos temas pela sua relevância para o negócio

Identificação dos temas relevantes para o negócio

Através da análise de:

- Objectivos estratégicos de negócio e respectivas metas
- Planos de actividades de áreas estratégicas
- Taxonomia, Política e Reportes de Risco
- Entrevistas a alta direcção

ETAPA 4 – Construção da Matriz de Materialidade

Cruzamento da relevância dos temas para a sociedade e para o negócio

Elaboração da matriz Corporativa

ETAPA 5 – Análise de temas críticos e temas sensíveis

Análise do resultado do processo para:

- Definição da estratégia de sustentabilidade
- Temas críticos – para direccionar a gestão interna de forma mais eficaz
- Temas sensíveis – análise interna e definição de planos de acção

Em 2021, foram identificados para o grupo EDP 18 temas materiais, cuja relevância para a sociedade e para o negócio se posiciona de acordo com a matriz na página seguinte.

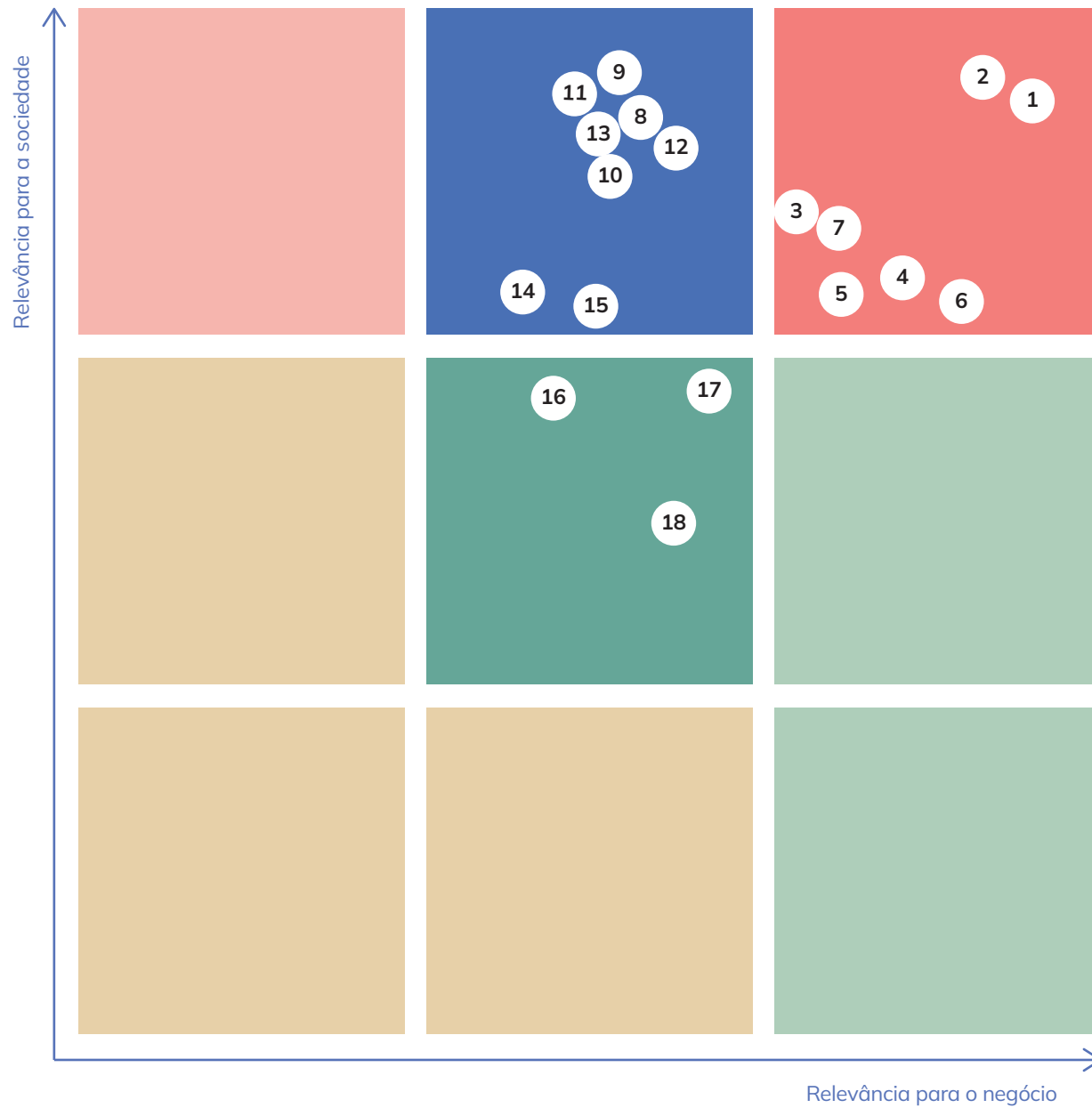
A maioria dos temas mantém o seu posicionamento na matriz, face ao ano anterior, salientando-se como principais destaques do ano:

7 Satisfação e Serviço ao Cliente – O consumo sustentável destaca-se como tema emergente dentro da **Satisfação e Serviço ao Cliente**, não só para a sociedade, mas também para o negócio. Assim, é um tema ao qual a EDP pretende dar particular atenção na sua abordagem e planos de actividade. Adicionalmente, o acréscimo verificado nos preços da energia a nível europeu também foi identificado como um dos temas mais relevantes para a sociedade em 2021.

3 Transformação digital – É um tema catalisador da transição energética e uma prioridade estratégica do Grupo. Em linha com o verificado em 2020, em 2021 este tópico destaca-se cada vez mais enquanto tema crítico, dada a crescente importância da **digitalização no contexto pandémico**. Em paralelo, a **inclusão digital é uma temática cuja relevância para a sociedade tem vindo a aumentar**.

6 Segurança – A saúde mental tem-se distinguido pelo seu crescimento abrupto em termos de relevância para a sociedade, diferenciando-se, assim, dos restantes temas da Segurança, tendo o seu posicionamento subido de média para alta relevância para a sociedade em 2021.

17 Gestão de Fornecedores – O aumento da relevância deste tema para o negócio deve-se à crescente importância dada ao tema do carbono na cadeia de fornecimento, no contexto da descarbonização face às metas globais.



- 1 Alterações Climáticas
- 2 Promoção da Energia Renovável
- 3 Transformação Digital e Inovação
- 4 Sustentabilidade Económica do Negócio
- 5 Soluções de Descarbonização
- 6 Segurança e Saúde
- 7 Satisfação e Serviço ao Cliente
- 8 Gestão de Crise
- 9 Protecção do Ambiente
- 10 Envolvimento da Comunidade
- 11 Comunicação e Transparência
- 12 Direitos Humanos
- 13 Clientes Vulneráveis
- 14 Governo Societário
- 15 Ética e *Compliance*
- 16 Gestão de Pessoas
- 17 Gestão de Fornecedores
- 18 Finanças Sustentáveis

Temas sensíveis para o negócio
 Relevância alta para a sociedade
 Temas críticos
 Relevância baixa
 Relevância média
 Relevância alta para o negócio

O processo de Materialidade permite também identificar o grau de prioridade dado por cada grupo de stakeholders aos temas de sustentabilidade. Desta análise verifica-se uma natural dispersão da relevância atribuída pelos diferentes *stakeholders* aos temas analisados, inerentemente relacionados com a sua natureza e o seu relacionamento com a empresa. A figura ao lado detalha os temas identificados agregados pelo grau de relevância atribuído por cada um dos grupos de *stakeholders*.

PRINCIPAIS TEMAS

1. Alterações Climáticas

- Mitigação

2. Soluções de Descarbonização

- Eficiência Energética

3. Gestão de Crise

- Doenças infecciosas (Covid-19)

4. Protecção do Ambiente



2.3.3. Contributo para os ODS

Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas - (7) Energia limpa e acessível, (9) Indústria, inovação e infra-estruturas, (11) Cidades e comunidades sustentáveis e (13) Acção climática – estão directamente relacionados com quatro dos temas materiais críticos da EDP, com alta relevância para o negócio e para a sociedade. Alinhados com a estratégia do Grupo e representam uma ligação directa ao programa de investimento de 24 biliões de euros em CAPEX ao longo do período 2021-2025.

Adicionalmente, a EDP assegura que a sua estratégia contribui para que os *stakeholders* alcancem equilíbrio nas três dimensões da sustentabilidade, contribuindo assim para outros ODS, nomeadamente, ODS: 5, 7, 8 e 12.

Em Junho de 2021, a EDP aderiu à *UN Global Compact CFO Task Force for the SDGs*. Através desta participação, comprometeu-se em alinhar as estratégias e investimentos corporativos com os ODS, e divulgar publicamente o seu progresso na implementação dos Dez Princípios do Pacto Global da ONU e dos ODS no âmbito dos Princípios do CFO.

A EDP realiza um reporte público do progresso dos objectivos de sustentabilidade da EDP. O reporte apresenta a ligação entre os objectivos e os respectivos ODS abrangidos (mais informação em www.edp.com/).

Materialidade

- 1 Alterações Climáticas
- 2 Promoção da Energia Renovável
- 3 Transformação Digital e Inovação
- 5 Soluções de Descarbonização

Plano Estratégico

Investimento de €24MM

€19,2MM em renováveis (investimento em ~20 GW) contribuindo para a neutralidade carbónica até 2030

€3,6MM em redes, como foco na digitalização e inovação contribuindo para apoiar nosso caminho para liderar a transição energética

€1,2MM em soluções para os clientes e serviços de gestão de energia contribuindo para promover o consumo descarbonizado e produtos baixos em carbono e com elevada eficiência energética

Objectivos de Desenvolvimento Sustentável



Contribuição indirecta





RENEWABLE

Where innovation
and sustainability meet.

03 — DESEMPENHO

3.1 O ANO 2021	66
3.2 CRESCIMENTO ACELERADO E ORIENTADO	69
3.2.1. Descarbonizar o Mundo	69
3.2.2. Satisfação e serviço ao cliente	79
3.3. ORGANIZAÇÃO DE FUTURO	90
3.3.1 Ética e Compliance	90
3.3.2 Transformar o nosso negócio	108
3.3.3 Gestão de pessoas	118
3.3.4 Segurança e saúde	143
3.3.5 Gestão de crise	149
3.4 EXCELÊNCIA ESG E RETORNOS ATRACTIVOS	156
3.4.1 Sustentabilidade no negócio	156
3.4.2 Cuidar do nosso planeta	170
3.4.3 Respeitar e promover os Direitos Humanos	183
3.4.4 Gestão de fornecedores	200

3.1. O Ano 2021

EIXOS ESTRATÉGICOS	OBJECTIVOS		META 2025	ESTADO 2021	
CRESCIMENTO ACCELERADO E ORIENTADO	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar o crescimento nas energias renováveis, acelerando as estratégias de propriedade e rotação de activos - Focar investimentos em Renováveis & Redes na Europa e nos EUA - Atingir rating BBB no curto prazo (mantendo um nível de alavancagem sustentável) 	- CAPEX em transição energética	€24 MM	€3,2 MM	√
		- Adições brutas	20 GW	2,6 GW	
		- Rotação de activos	€8 MM	€1,4 MM	
		- EBITDA ¹ em 2025	€4,7 MM	€3,7 MM	
		- FFO / NET DEBT ²	> 20 %	21 %	
ORGANIZAÇÃO DE FUTURO	<ul style="list-style-type: none"> - Fazer evoluir a organização para se tornar mais global, ágil e eficiente - Reforçar o foco na inovação e promover uma organização digitalmente habilitada 	- Poupanças OPEX <i>like-for-like</i>	€100 M	€32 M	√
		- TOTEX em digital e inovação	€2 MM	€0,3 MM	
EXCELÊNCIA ESG & RETORNOS ATRACTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Intensificar um posicionamento de liderança verde e ser referência em ESG - Entregar um crescimento do RPA sustentável e uma política de dividendos atractiva 	- Coal-free ³ em 2025	0 %	8 %	√
		- Neutralidade Carbónica ⁴ em 2030	0 tCO ₂ /GWh ⁵	164 tCO ₂ /GWh	
		- Resultado Líquido ¹ em 2025	€1.2MM	€0,8MM	
		- Dividendo mínimo por acção	€0,19	€0,19	

1- Valores recorrentes. 2- FFO/ND com fórmula consistente com a metodologia das agências de rating, considerando a definição de EBITDA recorrente da EDP.

3- Capacidade instalada de carvão / total da capacidade instalada. 4- Emissões específicas de CO₂. 5- Emissões residuais compensadas.

3.1. O Ano 2021

EIXOS ESTRATÉGICOS	OBJECTIVOS	META 2025	ESTADO 2021	ODS	
CRESCIMENTO ACELERADO E ORIENTADO	- Produção Renovável (%)	≈ 85	75	7	√
	- Frota eléctrica EDP (%)	>40	13,2	7	
	- Pontos de carregamento para VE (#)	40.000	3.804	7	
ORGANIZAÇÃO DE FUTURO	- <i>Turnover</i> alinhado com a taxonomia da EU (%)	≈ 70	63	7	√
	- Emissões de âmbito 1 e 2 (gCO ₂ /kWh)	≈ 100	176	7	
	- Materiais residuais (kt)	118	216	12	
	- Investimento social alinhado com os ODS (€M)	50	12	11	
	- Desempenho ESG no 1º quartil	√	√	-	
EXCELÊNCIA ESG & RETORNOS ATRACTIVOS	- Nível de <i>engagement</i> (<i>top tier company</i>)	√	X	8	√
	- Colaboradores femininos (%)	30	26	5	
	- Índice de frequência de acidentes	1,55	0,92	8	
	- Mulheres em cargos de chefia (%)	30	25	5	
	- Remuneração da gestão de topo indexada a ESG & Equity	√	√	-	
	- Cybersecurity (<i>rating bitsight</i>)	Advanced	Advanced (790)	11	

CRESCIMENTO ACELERADO E ORIENTADO

DESTAQUES 2021




1. Reforço da presença na região da Ásia-Pacífico com investimento no grupo Sunseap – 5,5 GW de projectos renováveis em diferentes fases de desenvolvimento: projectos solares de 540 MW em operação e construção; 127 MW de capacidade assegurada e uma carteira de 4,8 GW em diferentes fases de desenvolvimento.
2. Inauguração do Parque Pereira Barreto, o maior complexo solar do Estado de São Paulo e o quinto maior do Brasil, com uma potência instalada de 252 MWdc.
3. EDP Renováveis entra no Vietname com projecto solar PV de 28 MWac.
4. EDP apresenta o seu update estratégico e define a meta de ser all green até 2030
5. Criação da nova unidade de negócio H2 Business Unit (H2BU), com o objectivo de reforçar a integração do hidrogénio verde no portefólio do Grupo de forma estratégica e transversal e promover o investimento nas renováveis.
6. Lançamento da Campanha Changing Tomorrow Now com 39 iniciativas, integradas nos três compromissos da EDP: Crescimento Acelerado e Sustentável, Organização Preparada para o Futuro e excelência ESG.
7. Compromisso de reduzir em 98% as emissões específicas de CO₂ até 2030 (face aos níveis de 2015), meta reconhecida pela SBTi.

DESAFIOS 2022

1. Explorar as oportunidades no compromisso com Net-Zero Standard alinhado com a Ciência (SBTi) com ênfase particular no scope 3.
2. Prosseguir na expansão do negócio de produção renovável.
3. Reforçar o papel das utilities na descarbonização da economia e na preservação da biodiversidade.

3.2. Crescimento acelerado e orientado

3.2.1. Descarbonizar o Mundo

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2025
	Capacidade instalada de origem renovável	80%	> 90%
	Smart meters instalados na península ibérica	70%	100%
	Pontos de carregamento de VE públicos e privados em Portugal, Espanha e Brasil	3.804	> 40k

O combate às alterações climáticas e, em particular, o cumprimento dos objectivos climáticos do Acordo de Paris, reforçados com o Pacto de Glasgow, determina que exista uma aceleração do ritmo de descarbonização da economia mundial em cerca de cinco vezes o ritmo actual.

O sector eléctrico assume uma posição fundamental nesta aceleração, através do recurso às energias renováveis e à promoção da electrificação dos restantes sectores, em particular os transportes, a climatização dos edifícios e a indústria.

Indiscutivelmente, pela natureza da sua actividade, a EDP desempenha um papel fulcral neste esforço colectivo de combate às alterações climáticas.

O Grupo prioriza o combate às alterações climáticas enquanto peça integrante da sua estratégia global. Efectivamente, liderar a transição energética, contribuindo para uma economia de baixo carbono, tem sido um objectivo primordial do Grupo. Foi neste sentido que o negócio se foi construindo e desenvolvendo e é actualmente, um exemplo reconhecido entre as empresas de maior dimensão a nível global.

A EDP contribui para a descarbonização da economia mundial em duas frentes distintas. Por meio da descarbonização da produção, através da expansão em energias renováveis e do fecho progressivo das centrais termoeléctricas. E, por intermédio da descarbonização do consumo, com soluções de novos produtos e serviços de baixo carbono, que podem ser utilizados na sua maioria dentro e fora da esfera EDP. Estes serviços são, principalmente, de três naturezas distintas e complementares:

- energia solar – simulação de poupanças e instalação de sistemas solares fotovoltaicos em regime de

autoconsumo e adaptadas aos clientes e às características locais

- mobilidade eléctrica – apoio, aconselhamento e disponibilização de soluções de carregamento, dentro e fora de casa, disponíveis nas três geografias onde a EDP está presente

- eficiência energética – equipamentos e iluminação mais eficientes, como lâmpadas LED, motores de alto rendimento, variadores electrónicos de velocidade e bombas de calor. Serviços de aconselhamento e auditorias energéticas

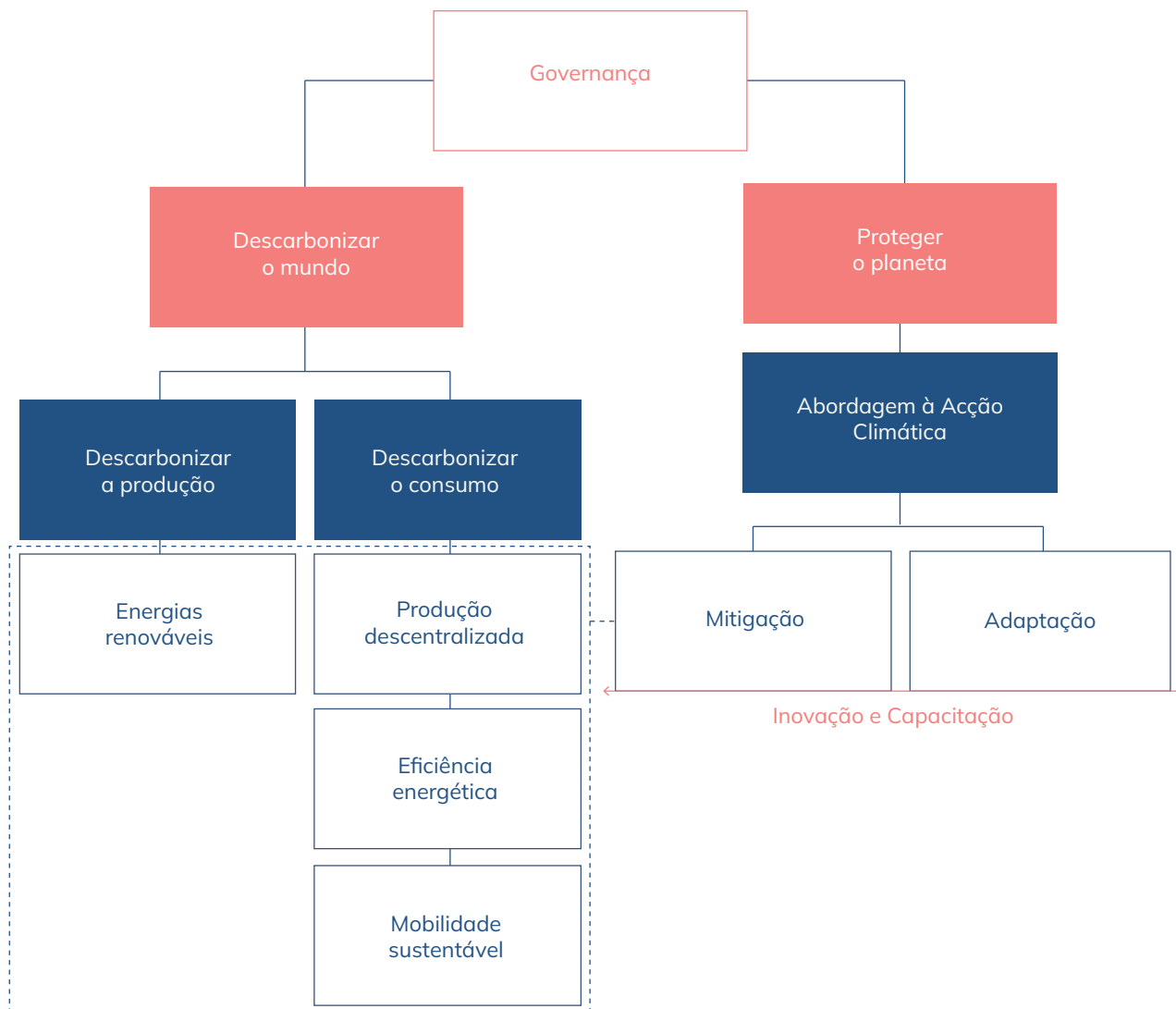
3.2.1.1. Energias renováveis

O Grupo EDP tem, desde cedo e de forma antecipada relativamente aos seus pares, percorrido o caminho da descarbonização com uma forte aposta na produção de electricidade a partir de fontes renováveis. A EDP Renováveis é, actualmente, o quarto produtor mundial de energia eléctrica a partir de fontes renováveis e um dos maiores produtores de energia eólica a nível global.

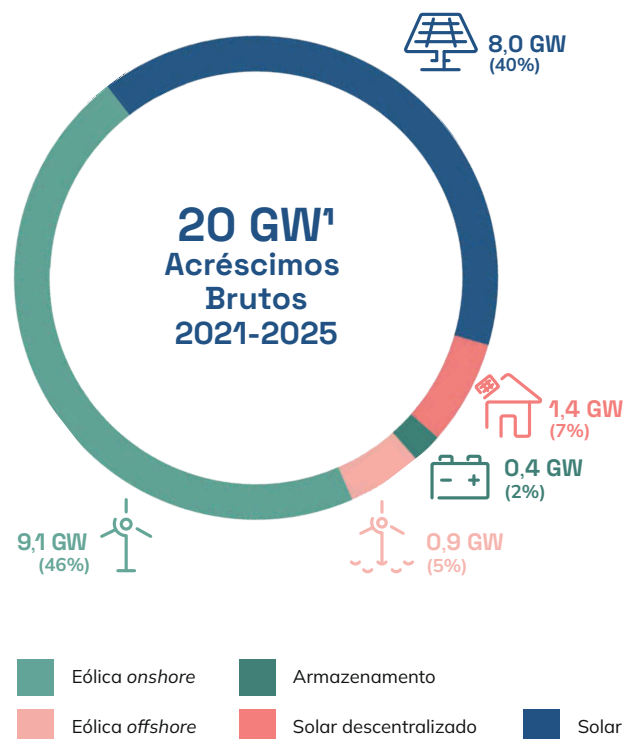
Em 2021, as energias renováveis representaram 76% da electricidade gerada pelo Grupo (excluindo nuclear). Destes 76%, a energia eólica representou cerca de 65%.

O Plano de Negócios 2021-2025 veio enfatizar a aceleração de investimento do Grupo em energias renováveis. Para o período 2021-2025, o investimento previsto para a expansão de renováveis é de 19,2 mil milhões de euros, o que corresponde a 80% do valor total de investimento do Grupo no âmbito da transição energética. Este investimento sem precedentes em energias renováveis inclui as tecnologias eólica, solar, hidrogénio verde e armazenamento. O Plano visa 20 GW de acréscimo bruto de capacidade renovável até 2025. Estimam-se, em média, novos acréscimos brutos de capacidade de 4 GW anualmente, durante o período 2021 a 2025.

Este acréscimo de capacidade será acautelado, maioritariamente, através do crescimento do Grupo nos seus mercados principais, nomeadamente, E.U.A e Europa. Trata-se de um investimento em geografias bem conhecidas pelo Grupo, em mercados de baixo risco e com estabilidade regulatória, através de, predominantemente, contractos de venda de energia PPA (*Power Purchase Agreement*) e de Contractos por Diferença. De uma perspectiva tecnológica, 9,1 GW dos 20 GW de capacidade renovável prevista, isto é, 46%, serão alocados a energia eólica *onshore*, uma tecnologia onde a EDP tem



uma clara vantagem competitiva e *know-how* acumulado.



¹ EBITDA + Equidade GWs

A tecnologia solar prevê um acréscimo de capacidade idêntico significativo para o período 2021-2025. 47% do total de capacidade prevista, ou seja, 9,4 GW dos 20 GW, serão destinados a tecnologia solar. 8 GW destinam-se à produção centralizada de energia elétrica, permitindo aumentar a competitividade dos custos da tecnologia solar. 1,4 GW serão destinados à geração solar descentralizada, contribuindo para as diversas estratégias *go-to-market* e para a natureza diferenciadora do Grupo.

Com o propósito de aumentar flexibilidade, a EDP procura também expandir a sua capacidade de armazenamento de energia para além do já tradicional armazenamento em centrais hidroelétricas com albufeira. Para o efeito, está previsto um acréscimo de 0,4 GW de capacidade, durante o período 2021-2025.

No âmbito da flexibilidade, a energia hídrica continuará a desempenhar um papel de extrema relevância. Os activos hidroelétricos do Grupo permitem assegurar *cash flows* elevados, tirando proveito da energia hídrica através da gestão da capacidade de bombagem variável. O Plano de Investimentos não prevê acréscimos de capacidade neste âmbito, mas sim, investimentos ao nível da manutenção dos seus activos.

O caminho da descarbonização que o Grupo tem percorrido passa também pelo desenvolvimento de projectos inovadores, antecipando soluções de negócio futuras. Destaca-se o investimento em áreas como a hibridização energética, que tira proveito de potenciais sinergias entre diferentes tecnologias (solar, eólica, hídrica e armazenamento), a produção de hidrogénio verde a médio prazo e,

as instalações solares e eólicas em estruturas flutuantes (*offshore*).

Em 2021, destacam-se os seguintes projectos inovadores: o projecto BEHYOND (exemplo de sinergia entre energia eólica *offshore* e produção de hidrogénio verde) e, o projecto fotovoltaico flutuante do Alqueva.

Relativamente à tecnologia eólica *offshore*, o Plano de Negócios 2021-2025 preconiza ainda um acréscimo de capacidade de 0,9 GW para o seu período de vigência, a realizar pela empresa Ocean Winds (*joint venture* 50/50 com a Engie).

A EDP tem vindo a aumentar a sua visibilidade no crescimento eólico *offshore* com 0,5 GW de capacidade em operação em 2021, e 3,5 GW em construção. Desta forma, o Grupo amplifica e diversifica as opções de crescimento rentável a longo-prazo mantendo um perfil de risco equilibrado.

KPI 2021

ENERGIAS RENOVÁVEIS

META 2025

80% Capacidade instalada de origem renovável	>90%
76% Produção a partir de fontes renováveis	83%
645 MW Capacidade instalada em sistemas solares fotovoltaicos centralizados	5,5 GW
436 MW Capacidade instalada em sistemas solares fotovoltaicos descentralizados	3,7 GW

A estratégia de continuidade de rotação de activos do Grupo contribui significativamente para a implementação do Plano de Negócios 2021-2025. A rotação facilita a monetização dos activos antes do seu fim de vida útil (por exemplo: parques eólicos), com o objectivo de acelerar o investimento e, por conseguinte, o crescimento da EDP. Com efeito, relativamente ao acréscimo de capacidade renovável previsto (20 GW), 65% ficará mantido em balanço (capacidade instalada) enquanto 35% ficará abrangido pela estratégia de rotação de activos.

Actualmente, a EDP tem, para o período de 2021 a 2025, 8,1 GW de capacidade renovável assegurada (EBITDA e Equidade GW), através de retornos atractivos, por via de contractos de longo prazo, resguardados da inflação de CAPEX.

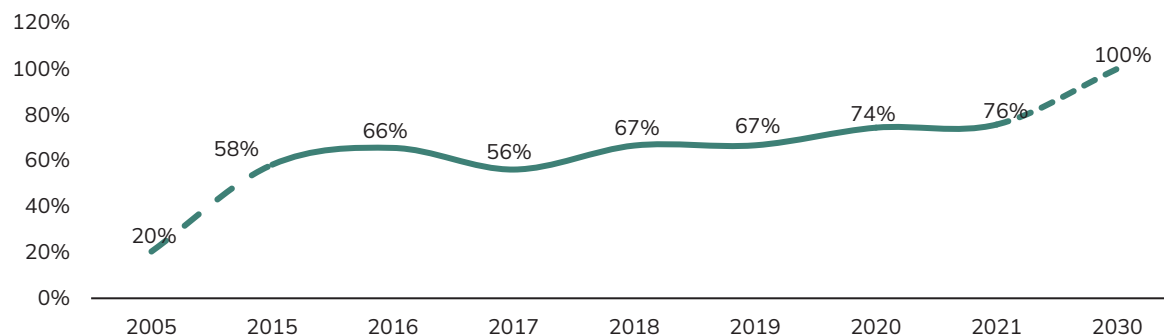
Neste âmbito, e pela diversidade geográfica que veio crescer ao Grupo, destaca-se a aquisição de uma participação de 87,4% da Sunseap por parte da EDP. A Sunseap é a maior empresa de solar descentralizado e uma das quatro maiores empresas de energia solar no Sudeste Asiático.

A aquisição permitiu à EDP estabelecer um quarto *hub* regional de energia renovável (a adicionar à América do Norte, Europa e América do Sul).

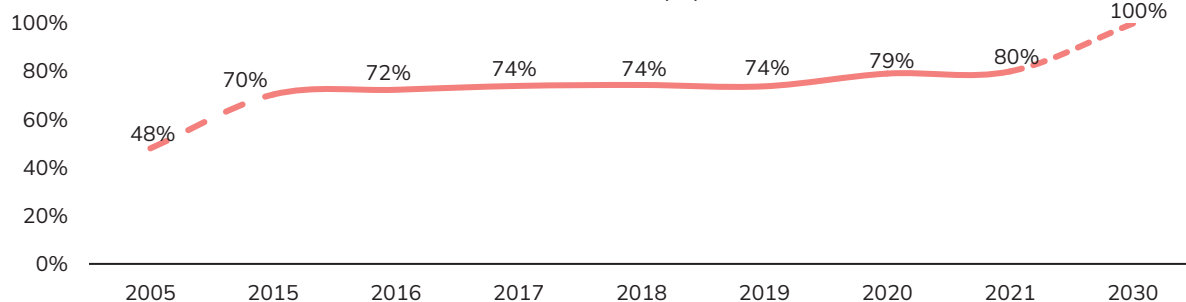
Da capacidade renovável global garantida, aproximadamente 4 GW correspondem a eólica *onshore*, 3 GW a solar (centralizada e descentralizada) e, cerca de 0,3 GW encontram-se assegurados através de energia eólica *offshore*.

Em linha com o acentuado investimento previsto em energias renováveis, a EDP definiu metas exigentes para o período de 2021 a 2025, relativamente à origem renovável (%) da capacidade instalada e da produção

PRODUÇÃO A PARTIR DE FONTES RENOVÁVEIS (%)



CAPACIDADE INSTALADA DE ORIGEM RENOVÁVEL (%)



eléctrica, que corroboram a ambição do Grupo em abandonar a produção a carvão até 2025 e em ser neutro em carbono em 2030. Em 2030, o Grupo pretende que 100% da capacidade instalada tenha origem renovável e que, a produção de energia eléctrica seja, de igual modo de origem 100 % renovável.

Em termos relativos, no final de 2021, a percentagem de capacidade instalada de origem renovável foi de 80%, ou seja, um acréscimo de um ponto percentual face a 2020. Para este valor percentual de capacidade instalada de origem renovável, contribuíram, de forma predominante, a instalação de 1.769 MW de novos parques eólicos e 503 MW de parques solares. Contudo, com a rotação de

activos, o acréscimo líquido de capacidade foi de 990 MW.

Assim, em 2021, a capacidade instalada EBITDA da EDP Renováveis aumentou para 11,5 GW, o que representa um acréscimo de ~1 GW face a 2020. A Europa e a América do Norte representaram 42% e 52% do portfólio, respectivamente.

O balanço entre a venda de centrais renováveis nas diversas geografias (de acordo com o previsto pela estratégia de rotação de activos), e as novas aquisições, foi assim, positivo em 2021.

Desde 2005 que a evolução da EDP tem sido no sentido de alcançar, de forma genericamente progressiva, uma capacidade instalada totalmente assente em energias renováveis.

De forma análoga, esta tendência tem vindo também a verificar-se para a produção de electricidade a partir de energias renováveis.

Embora a produção total de electricidade do Grupo tenha tido uma quebra de 5% em 2021 em relação ao ano anterior - em grande parte, devido à situação pandémica e menor procura de energia associada em todos os mercados em que a EDP opera-, as energias renováveis representaram 76% da electricidade total produzida. Ou seja, um acréscimo de um ponto percentual face a 2020.

A produção de energia eólica aumentou 5% em 2021 relativamente a 2020 e representou 49% do total de energia produzida (renovável e não renovável). Para o efeito, foram preponderantes as contribuições da Europa e do Brasil, resultantes de uma maior capacidade instalada nestas regiões geográficas.

Por outro lado, a produção hídrica diminuiu significativamente (menos 19% face a 2020) devido principalmente à alienação de 1,7 GW de 6 centrais hidroeléctricas em Portugal em Dezembro de 2020. Adicionalmente, o Brasil testemunhou uma época historicamente seca, revertida no quarto trimestre de 2021, o que manteve o factor de utilização da produção hídrica em linha com o ano de 2020. Esta melhoria possibilitou a interrupção da produção a partir de carvão, desde meados de Dezembro de 2021.

Não obstante, o Grupo registou um aumento de produção a partir de carvão de 30% em 2021 face ao ano anterior, em grande parte devido à situação de seca do Brasil e à escalada de preço do gás natural, contrabalançando a

redução de 34% de produção de energia a partir de gás natural em 2021.

Em 2021, a EDP Renováveis produziu 30,3 TWh de energia eléctrica a partir de fontes renováveis – um aumento de 6% face ao ano de 2020.

3.2.1.2. Produção descentralizada

Antecipando o novo paradigma energético, a EDP tem vindo a firmar a sua presença num futuro onde a produção, consumo e distribuição de energia serão crescentemente descentralizados. Neste sentido, o Grupo disponibiliza uma variedade de soluções orientadas para as necessidades específicas dos vários segmentos de clientes, através de um conjunto diverso e competitivo de produtos e serviços que evitam emissões no consumo final de energia. Os serviços de energia solar descentralizada têm sido uma das grandes apostas do Grupo.

Para além das comercializadoras em Portugal, Espanha e Brasil, e da oferta de serviços na Itália e na Polónia por parte da EDP Comercial, também a EDP Renováveis iniciou esta actividade:

- nos Estados Unidos, com a aquisição de uma participação maioritária na empresa C2 Omega, com um portfólio de 88 MWp de capacidade instalada e um *pipeline* de curto prazo de mais de 150 MWp em 16 estados;
- em Singapura, com a aquisição de uma participação maioritária na empresa Sunseap, um dos maiores operadores do sudeste asiático, com 540 MWp de projectos solares operacionais e em construção e uma carteira considerável em diferentes fases de desenvolvimento, nomeadamente 5,5 GW de projectos renováveis. No entanto, estes activos não foram consolidados em 2021.

Em 2021, a EDP instalou um total de 219 MWp de sistemas solares fotovoltaicos, tanto na modalidade transaccional, com serviço de instalação personalizado à medida de cada cliente, como na modalidade *as-a-service*, em que o investimento e operação do sistema é

assegurado pela EDP durante um determinado período de tempo contratado com o cliente.

Em Portugal, os cerca de 183 MWp instalados geraram poupanças estimadas em mais de 200 GWh, evitando a emissão de ~32 ktCO₂.

Em Espanha, com 46 MWp de capacidade instalada em soluções de energia solar fotovoltaica para autoconsumo, as poupanças ascenderam a 60 GWh e um CO₂ evitado de 7 kt.

No Brasil, a actividade é desenvolvida pela EDP Smart, tendo terminado o ano com 106 MWp de potência instalada. Estima-se que estes sistemas tenham gerado cerca de 36 GWh e evitado a emissão de 4,6 ktCO₂.

3.2.1.3. Mobilidade sustentável

No âmbito dos serviços disponibilizados pela EDP, que contribuem para a descarbonização do consumo de energia, a mobilidade eléctrica desempenha também um papel fundamental.

Com efeito, a mobilidade sustentável será essencial para a descarbonização do sector dos transportes, que actualmente corresponde a cerca de 25% das emissões globais de carbono.

Para a EDP, a descarbonização da economia passa pelo aumento significativo da produção a partir de fontes renováveis, acompanhado por uma forte electrificação do consumo de energia, em particular nos transportes. Por conseguinte, o Grupo pretende posicionar-se como o parceiro de referência para a mobilidade eléctrica.

Face ao potencial de acção, a empresa tem internalizado grande parte dos seus esforços na área da mobilidade eléctrica, através de soluções (produtos, serviços e redes de carregamento), na sua maioria, direccionadas para os seus clientes, mas também, em medidas internas ao nível do Grupo. Nesta esfera, a EDP estabeleceu iniciativas de incentivo à aquisição de veículos eléctricos por parte dos seus colaboradores. **Em 2021, a EDP lançou a iniciativa “Pack Colaborador Mobilidade Eléctrica” que oferece**

condições especiais aos colaboradores, em Portugal, na aquisição de veículos eléctricos e na utilização de soluções de carregamento. A EDP assumiu ainda a meta de electrificação de 100% da sua frota ligeira, até 2030. A transição para uma frota 100% eléctrica já foi iniciada e permitirá uma redução de 70% das emissões de CO₂ da frota global da EDP, composta por mais de 4.000 viaturas.

Adicionalmente, a abordagem da EDP tem integrado a promoção de um ecossistema de parcerias e iniciativas para a mobilidade eléctrica, alguns dos quais estão listados na página seguinte.

KPI 2021

MOBILIDADE SUSTENTÁVEL

META 2025

43,5 K Clientes com soluções de mobilidade eléctrica	180k
13,2 % Electrificação da frota ligeira	100% em 2030
3.804 Pontos de carregamento instalados	>40k



A iniciativa EV100, promovida pelo *The Climate Group*, que reúne empresas de diversos sectores a nível global, compromete-se a acelerar a transição para a electrificação dos transportes. A EV100 constitui um sinal claro de requisição da expansão de veículos eléctricos dirigido aos fabricantes e governos.



O *Corporate Mobility Pact (CMP)*, uma iniciativa promovida pelo *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* com a cidade de Lisboa. Este pacto foi assinado por 54 empresas e pretende catalisar a liderança corporativa para transformar a mobilidade nas cidades, envolvendo as cidades e as empresas para acções colaborativas. Ainda no âmbito do WBCSD, a integração da EDP num programa multisectorial de soluções de negócio e orientações para a Transformação da Mobilidade Urbana.



A realização anual do *Portugal Mobi Summit*, em parceria com o *Global Media Group*, o maior evento de mobilidade urbana em Portugal onde se debatem os temas da mobilidade sustentável.



A parceria estratégica com a associação de Utilizadores de Veículos Eléctricos (UVE), com o objectivo conjunto da promoção da mobilidade eléctrica em Portugal e através de uma maior proximidade com os utilizadores, entender os constrangimentos. A EDP tem participado ativamente no evento nacional de utilizadores de VE – ENVE.



A participação da EDP enquanto membro do conselho de administração da *ChargeUp Europe*, uma associação que representa empresas do setor de infraestruturas de carregamento de veículos eléctricos. A EDP foi a primeira empresa portuguesa a aderir a esta associação, que tem como missão facilitar a criação de infra-estruturas de carregamento modernas e de qualidade em toda a Europa, que respondam às necessidades dos utilizadores de veículos eléctricos.



A participação activa da EDP na *Eurelectric* e no *Conseil de Cooperation Economique*, contribuindo para as discussões em curso nestas organizações no âmbito do desenvolvimento de regulamentos e enquadramentos orientados para o negócio de apoio à transição para a mobilidade limpa.

Produtos e serviços

O Grupo EDP apresenta uma diversa oferta comercial de produtos e serviços, em particular, em Portugal, Espanha e Brasil. Ao longo de 2021 a EDP trabalhou por forma a disponibilizar as melhores soluções de carregamento aos seus clientes. O Grupo focou-se, por um lado, no desenvolvimento de soluções de mobilidade eléctrica cada vez mais completas e ajustadas às necessidades do mercado em crescimento. E, por outro, em ter preços mais competitivos, chegando assim, crescentemente, a mais condutores de veículos eléctricos.

Em Portugal

A EDP Comercial fornece e instala soluções de carregamento para veículos eléctricos através de estações de carregamento para os segmentos B2C e B2B.

No segmento B2C, a EDP lançou uma nova gama de soluções de carregamento para particulares com novos preços e produtos, desde uma tomada eléctrica reforçada indicada para veículos híbridos *plug-in*, até ao novo carregador *Premium* EDP Comercial, para carregar os veículos eléctricos de forma mais rápida.

Para os clientes B2B, a oferta disponível na plataforma *Save to Compete* (programa criado pela EDP em 2012, que promove a eficiência energética, a competitividade e a inovação) foi actualizada com soluções de carregamento adequadas às reais necessidades dos clientes empresariais, tanto para espaços de acesso privado como para espaços de acesso público, mais concretamente em cinco produtos diferentes, com diferentes níveis de personalização.

Consciente da importância do sector dos transportes na descarbonização, em 2021 o Grupo analisou internamente os movimentos pendulares dos seus colaboradores, antes e depois da pandemia de COVID-19. Os resultados permitiram averiguar que, antes da pandemia, os veículos a gasóleo e gasolina eram o modo de transporte utilizado de forma predominante. As emissões anuais associadas à utilização destes veículos foram estimadas em 22.736 toneladas de carbono. Por outro lado, e num cenário pós-confinamento, a grande maioria dos colaboradores inquiridos demonstraram a sua vontade em permanecer em teletrabalho dois dias por semana, caso a função assim o permita. O estudo

permitiu verificar que a permanência em teletrabalho destes colaboradores, representaria um decréscimo de 35% das emissões de carbono proveniente dos movimentos pendulares. Neste cenário, evitar-se-ão 7.200 toneladas anuais de CO₂.

Adicionalmente, do universo dos colaboradores que respondeu ao inquérito, 20% demonstrou interesse em mudar para um veículo eléctrico, caso a EDP oferecesse benefício na aquisição ou *renting* do mesmo. Esta mudança traduzir-se-ia numa redução de 5% das emissões de carbono anuais nos movimentos pendulares por unidade de negócio (988 toneladas de CO₂ por ano).



A plataforma EDP EV.Charge (*app* e portal) – uma interface digital com o cliente de mobilidade eléctrica criada em 2019 - é a solução digital criada pela EDP Comercial para integrar a experiência de carregamento de veículos eléctricos em espaços públicos e privados. A *app* oferece ainda a possibilidade de pesquisar pontos de carregamento públicos mais próximos, a consulta de informação detalhada, incluindo localização, tomadas, potências, ID, custo ou indicações de como chegar aos locais de carregamento pretendidos. Em 2021, a plataforma passou a integrar todas as dimensões e necessidades do carregamento, nomeadamente, carregamento em casa (moradia e condomínio), no trabalho e na via pública. A plataforma faz parte da aposta contínua na digitalização da experiência do cliente, permitindo que os seus utilizadores, através da *app* ou portal, façam a gestão e monitorizem as sessões de carregamento.

Em Espanha

O produto MiVê, lançado em Dezembro de 2020, é uma *app* dirigida ao segmento B2C, totalmente configurável pelo cliente, através de uma calculadora que abrange todas as necessidades do consumidor numa única mensalidade fixa, em particular: carregamento em casa, incluindo o carregador, a respectiva instalação e consumo de energia; carregamento fora de casa, nos postos de carregamento públicos da *app* de carregamento público da EDP (MOVE ON); e outros serviços adicionais.



No segmento B2B, a EDP finalizou em 2021 uma configuração na plataforma Save to Compete que oferece a possibilidade da gestão dos seus pontos de carregamento através do MOVE ON. Desta forma, o cliente empresarial decide as condições de acesso aos seus pontos de carregamento (utilizadores, preços, etc.), a EDP faz a respectiva gestão e, posteriormente, devolve ao cliente empresarial o rendimento gerado. A empresa aderente obtém assim uma nova fonte potencial de receita.

Rede de carregamento público

A pandemia veio acelerar a transição para uma mobilidade eléctrica. O teletrabalho e a intensificação da micromobilidade incentivaram de modo significativo a procura de veículos eléctricos e a inevitável requisição de infra-estrutura de carregamento.

Em Portugal

Em Portugal, as necessidades estimadas de carregamento eléctrico para os próximos anos apontam para uma procura de 20 mil postos de carregamento em 2025.

Em 2021, a EDP assumiu o compromisso de ter mil postos de carregamento na rede pública. No final do ano, o Grupo tinha mais de 1.100 pontos de carregamento contratados na rede pública de carregamento em parcerias de mobilidade eléctrica e contractos de concessão.

No ano de 2021 destacam-se novas parcerias de mobilidade eléctrica com parceiros-chave, nomeadamente, com a McDonald's, para instalação de 150 pontos de carregamento em 75 locais.

Os 48 pontos de carregamento rápido e ultra-rápido nas auto-estradas nacionais previstos pela parceria com a Brisa, BP e Repsol encontram-se na sua maioria já instalados e operacionais.

A EDP lidera o mercado CEME (Comercializador de Electricidade para a Mobilidade Eléctrica) e tem um dos tarifários mais competitivos do mercado de carregamento público com mais de 38.000 cartões emitidos.

Em Espanha

Em Espanha, no final de 2021, a EDP contabilizou um total de 366 postos de carregamento público, um aumento de 38%, em relação a 2020.

Ao longo de 2021, a EDP aumentou o número de vendas e clientes em todos os segmentos, com especial destaque para o carregamento público através do MOVE ON, terminando o ano com mais de 6.800 clientes registados.

A EDP mantém ainda o seu compromisso com a interoperabilidade. Ou seja, através da *app* MOVE ON, os clientes podem carregar os veículos nos pontos de recarga do Grupo, mas também nos pontos de carregamento de outros operadores.

No Brasil

O número de pontos de carregamento ascendeu a mais de 300 pontos em 2021, no Brasil.

Em 2021, destaca-se a instalação de mais dois pontos de carregamento no Aeroporto Internacional de São Paulo, em Guarulhos. Este acréscimo viabilizou ao aeroporto uma infra-estrutura de carregamento de veículos eléctricos em todos os seus terminais de passageiros.

O ano de 2021 contemplou ainda a instalação de nove pontos de carregamento ultra-rápidos, sendo um deles o mais potente da América Latina (350 kW).

3.2.1.4. Eficiência energética

A EDP promove a melhoria da eficiência energética ao longo da cadeia de valor como um importante contributo para a descarbonização, contribuindo para a uma maior eficiência no uso final de energia através da oferta aos seus clientes de produtos e serviços de baixo carbono.

Em 2021, 16% dos clientes B2C no mercado liberalizado tinham serviços sustentáveis, como serviços de eficiência energética, de mobilidade eléctrica ou de solar descentralizado. O objectivo é garantir que oferecemos estes serviços a 25% destes clientes em 2025 e 50% em 2030.

Em Portugal, prosseguiu o programa Casa Eléctrica, orientado para os clientes B2C, o qual visa promover a alteração de consumos a gás butano ou propano para electricidade, com impacto no consumo energético e na segurança e em alinhamento com a estratégia de electrificação do consumo.

No segmento empresarial, a EDP apoia as empresas na implementação de serviços integrados de eficiência energética, através da oferta de soluções de energia solar, mobilidade sustentável e gestão de consumos. Um dos programas de referência no apoio às empresas foi o Save to Compete. Este programa identifica medidas de redução do consumo energético, incluindo solar descentralizado, promovendo a sua implementação e custeio através das poupanças geradas. Desde o seu lançamento, em Portugal (2012) e em Espanha (2013), o programa conduziu a uma poupança acumulada de mais de 600 GWh, correspondendo a uma redução de aproximadamente 170 mil toneladas de CO₂.

No Brasil, a EDP investe igualmente em iniciativas de eficiência energética, quer através das empresas distribuidoras, quer da empresa de serviços EDP Smart.

As distribuidoras, que operam no mercado regulado, de acordo com a legislação do sector eléctrico brasileiro, têm a obrigatoriedade de aplicar anualmente 0,4% da receita operacional líquida em Programas de Eficiência Energética (PEE) e 0,1% no Programa Nacional de Conservação de Energia Eléctrica (PROCEL). A EDP Smart opera no mercado liberalizado e oferece soluções de melhoria da eficiência energética (iluminação, climatização, produção de vapor) e ainda na área da mobilidade eléctrica e geração distribuída. Em 2021, as medidas implementadas conduziram a poupanças de energia de 51 GWh e 52 ktCO₂ evitado.

Os serviços de eficiência energética geraram, em 2021, cerca de 261 milhões de euros de proveitos, representando um acréscimo de 7% face a 2020.

O conjunto das iniciativas de eficiência energética, mobilidade sustentável e geração distribuída levado a cabo em 2021 conduziram a uma poupança de energia estimada em 513 GWh, evitando a emissão de 267 ktCO₂, incluindo a correspondentes à venda de electricidade de origem renovável. Desde 2015, as poupanças geradas com os serviços sustentáveis permitiram evitar a emissão de 8,9 MtCO₂, um pouco mais de metade do objectivo assumido para 2025.

KPI 2021

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

META 2025

16% Clientes com serviços sustentáveis	25%
8,9 MtCO ₂ Emissões evitadas nos clientes	15 MtCO ₂

Projecto do parque solar flutuante no Alqueva

O projecto do parque fotovoltaico flutuante na albufeira da barragem do Alqueva é um dos mais inovadores projectos de energia solar da EDP.

A central hídrica do Alqueva é uma central reversível, com uma das maiores capacidades de armazenamento de energia de Portugal. Através da bombagem de água para montante da albufeira nos períodos em que existe excesso de produção de energia eléctrica, é possível armazenar a água a montante com o intuito de a reutilizar mais tarde na produção de energia hidroeléctrica. Nomeadamente, fazendo a água passar pelas turbinas, *a posteriori*, nas horas de pico, a energia fica disponível em períodos de maior procura.

Atendendo à tipologia reversível da central do Alqueva, o parque solar, além dos painéis fotovoltaicos, preconiza um sistema de armazenamento de baterias, integrado com a central hídrica. As baterias permitem que a central hídrica do Alqueva possa tirar proveito da energia produzida pelo parque fotovoltaico durante os períodos de bombagem para montante da albufeira (períodos de excesso de produção).

Depois de recebida a licença de produção em Abril de 2021, a EDP procedeu à adjudicação dos cinco contratos que compõem o projecto híbrido, fotovoltaico de 5MWp e bateria de 1 MW/2 MWh, na central hidroeléctrica de Alqueva.

Os trabalhos no local iniciaram-se em Outubro de 2021, com o fornecimento do equipamento da plataforma flutuante, incluindo 60 pontões, 26.000 flutuadores e 11.312 painéis fotovoltaicos de 445 Wp.

A montagem iniciada em Dezembro de 2021 registou várias filas completas de flutuadores com painéis montados na linha de água. Totalizaram-se em 2021 a montagem de 237 painéis, 272 flutuadores primários, 320 flutuadores secundários e 83 flutuadores de passadiço.

No estaleiro da adjudicatária do contrato das ancoragens e amarrações, no âmbito do projecto europeu FRESHER, encontra-se desde já todo o equipamento necessário à construção das 28 âncoras, tendo sido já sinalizados com bóias de diferentes cores os locais de implantação na albufeira e instaladas as 10 âncoras provisórias de apoio à montagem.

Os contratos relativos às baterias, às alterações nos sistemas de controlo, contagem e comunicação com a Rede Nacional de Transporte do projecto, encontram-se em adiantado estado de desenvolvimento e serão instalados no início de 2022, enquanto decorrerão os primeiros testes de ligação da central fotovoltaica à rede.

Actualmente, já é possível observar em pormenor os equipamentos constituintes da plataforma flutuante - os pontões fabricados em UHPC (*ultra high performance concrete*) que serão instalados perifericamente à plataforma, os flutuadores principais de suporte aos painéis fotovoltaicos e, os flutuadores que incorporam uma percentagem de cortiça no material HDPE (*high-density polyethylene*) reciclado, permitindo reduzir em 30% a pegada de carbono do projecto.

A nível ambiental, destaca-se ainda que o projecto recorre a uma área do espelho de água que não tem utilização e que não sofre alterações com a instalação dos painéis flutuantes.

Por outro lado, a integração com uma central com as ligações à rede já existentes evitou a construção de novas



linhas de transporte e distribuição e a consequente ocupação de solo. Neste caso, a hibridização pode permitir a duplicação da energia escoada no mesmo ponto, sem necessidade de aumentar a capacidade da linha.

Estes aspectos, entre outros, foram reconhecidos no Estudo de Incidências Ambientais, incluído no processo de avaliação e de licenciamento.

O projecto veio reforçar a capacidade instalada de energia renovável em 5 MWp, e permitirá produzir anualmente 7 GWh, o que corresponde a um abastecimento aproximado de energia de 25% das famílias da região.

3.2.2. Satisfação e serviço ao cliente

A comercialização de energia e serviços no grupo EDP é assegurada tanto a clientes domésticos (B2C) como a clientes empresariais (B2B).

Actualmente, esta actividade é prestada em Portugal, Espanha, Itália, Polónia e Brasil, e a sua posição nestes mercados tem evoluído ao longo dos anos.

A nível ibérico, o quadro regulatório define a separação entre actividades de distribuição, de comercialização em mercado livre e de comercialização em mercado regulado. Em Portugal, a EDP opera nas três actividades através de empresas independentes. Em Espanha, após a venda, em 2020, da sua carteira de clientes de energia B2C à Total, a EDP manteve a sua actividade de comercialização nas áreas de *new downstream* - geração solar distribuída e mobilidade eléctrica. No Brasil, nos estados de São Paulo e do Espírito Santo, o quadro regulatório iniciou a separação das actividades em 2020.

No segmento B2B, além de Portugal, Espanha e Brasil, a EDP consolidou, em 2021, a sua presença nos mercados de Itália e Polónia onde, desde a sua entrada em 2019, tem vindo a crescer na geração e gestão de produção solar para autoconsumo por parte dos clientes empresariais. Em Itália, com a aquisição da Enertel – empresa que fornece soluções de autoconsumo de energia solar descentralizada – a EDP reforçou o seu compromisso com a aceleração da transição energética no sector empresarial, no qual se posiciona cada vez mais como um parceiro de sustentabilidade para os seus clientes.

São várias as tendências que pressionam a qualidade de serviço e desafiam a relação comercial com os clientes, destacando-se:

- a prioridade da descarbonização e da adaptação às alterações climáticas, num quadro de contínua inovação tecnológica, digital e legislativa
- a abertura dos mercados à concorrência e à descentralização da produção
- as novas dinâmicas regulatórias e comportamentos de clientes associados aos objectivos da descarbonização
- a crescente importância dos serviços de energia face ao tradicional negócio de venda de energia
- a ocorrência, cada vez mais frequente, de fenómenos extremos com impacto nas infra-estruturas. Em consequência, a dinâmica de transformação do contexto do mercado está a modificar a segmentação clássica de clientes, alargando a sua diversidade e ampliando as oportunidades e desafios de negócio. Neste domínio, merecem especial atenção as tendências de qualificação energética do edificado, a aceleração da mobilidade eléctrica, o autoconsumo e as comunidades de energia, o aumento das desigualdades decorrentes da diferença de acessibilidade e cultura digital dos clientes, e o aumento da clivagem entre clientes com capacidade de investir em eficiência energética e clientes em pobreza energética.

A par da pandemia que veio adicionar novas pressões sobre a qualidade do serviço, modificou perfis de consumo e agravou a vulnerabilidade de clientes, 2021 trouxe um contexto de elevada volatilidade dos preços de energia com impacto em várias dimensões do negócio e na gestão energética, em especial, por parte dos clientes empresariais e que potenciou a promoção de soluções que privilegiem estabilidade e previsibilidade de preços.

O Grupo EDP manteve o compromisso de acelerar o investimento na inovação comercial, diversificando o seu portefólio de serviços e mercados, garantindo uma elevada satisfação da experiência do cliente, quer através da oferta comercial quer através da excelência na qualidade da relação comercial. Compromissos que fazem parte dos valores e cultura do grupo EDP e são traduzidos em objectivos estratégicos quantitativos.

3.2.2.1. Promover o consumo sustentável

Em linha com a ambição da EDP de ser líder global na transição energética, o Grupo tem vindo a alargar o seu portefólio, por forma a disponibilizar aos consumidores produtos e serviços que lhes permitam contribuir para um planeta mais sustentável.

Planeta Zero

A par de um consumidor mais exigente, informado e preocupado com os seus impactos no planeta, cresce a procura por parte dos clientes de informação de suporte a um estilo de vida mais amigo do ambiente.

Em 2020, a EDP Comercial lançou a *app* EDP Zero, em Portugal, a partir da qual o cliente pode ficar a conhecer o potencial de poupança de CO₂ associado à electricidade que consome e é convidado a entrar na área Planeta Zero. Este programa, orientado para clientes residenciais, premeia as boas práticas ambientais e sociais

PLANETA ZERO EM 2021:

+ **500.000** Clientes

10 Projetos de cariz social

12 Desafios globais

+ **120** Workshops de sensibilização

+ **590.000** Interações

dos seus clientes, desafiando-os a mudar os seus comportamentos individuais através da participação em acções de voluntariado, sendo mais eficientes no seu consumo de energia e aderindo a soluções EDP mais sustentáveis. Como incentivo, os clientes somam pontos por cada comportamento mais sustentável, que por sua vez lhes dá acesso a sorteios, experiências, benefícios de parceiros e a votar em projectos sociais e ambientais. Ao longo do ano, o Planeta Zero registou mais de 590 mil interações com experiências, desafios, sorteios e apoio a projectos.

Energia Verde

Optar por uma fonte de electricidade baixa em carbono é uma das formas mais simples de contribuir para um planeta descarbonizado e, assim, mais limpo.

Em 2021 o número de clientes residenciais a aderir à tarifa verde EDP mais que duplicou face a 2020, representando um sinal claro do seu compromisso para com o consumo sustentável de energia.

No entanto, as tarifas verdes são especialmente atractivas para as empresas para as quais a aquisição de energia de origem renovável faz já parte da sua estratégia de sustentabilidade.

Actualmente, existe um conjunto de soluções que asseguram este consumo, como é o caso dos certificados de garantia de origem, documentos electrónicos que comprovam a origem renovável da energia adquirida. Adicionalmente, destaca-se ainda a realização de acordos de compra de energia a longo prazo (*Power Purchase Agreements*), que permitem às empresas adquirir energia de fontes renováveis por longos períodos a um preço fixo pré-estabelecido, assegurando previsibilidade e estabilidade de custos, assim como poupanças

significativas nas suas facturas de energia. Tudo isto, enquanto reduzem a sua pegada carbónica. Estes acordos têm ainda a capacidade de acelerar projectos de energia renovável ao estarem associados a activos renováveis.

Oferta de electricidade verde e gás natural com compensação carbónica

Embora caminhemos para um futuro de electrificação dos consumos energéticos, no presente, ainda não são todos os clientes que reúnem as condições necessárias para esta transição. Nesse sentido, por forma a apoiar a redução da pegada ambiental dos seus clientes, a EDP Comercial lançou uma oferta inovadora: a garantia de compensação do CO₂ associado ao consumo de gás natural em contexto doméstico. Esta compensação é feita através da compra de créditos de carbono gerados por projectos sustentáveis que reduzem as emissões de CO₂ noutra lugar do mundo e que são escolhidos pelos consumidores via votação no Planeta Zero. Estima-se que, até ao final de 2025, mais de 260 mil clientes da carteira de gás natural (40% da carteira de Gás Natural prevista em Plano de Negócios) tenham o atributo de compensação de CO₂ ativo, correspondendo a uma compensação total de mais de 100 mil toneladas de CO₂.

Energia Solar

A produção de energia solar em modelo autoconsumo permite ao cliente reduzir a sua dependência energética e, conseqüentemente, a sua factura de energia, podendo ainda rentabilizar o seu investimento através da venda de excedentes à rede.

As soluções de Energia Solar EDP incluem ainda a oferta de um sistema de monitorização de consumos, que permite ao cliente acompanhar a produção de energia e gerir os consumos de energia da sua casa, onde quer que esteja.

Para o sector empresarial, a EDP desenvolve ofertas customizadas para acomodar as necessidades únicas de cada negócio, com destaque para o modelo *as-a-service*, no qual o Grupo assume a totalidade do investimento e se encarrega da instalação, operação e manutenção da central, beneficiando o cliente de uma poupança de custos líquida desde o primeiro dia.

Para ultrapassar a falta de espaço disponível para instalação, a EDP lançou os Bairros Solares, comunidades de energia renovável nas quais a energia produzida por uma instalação fotovoltaica beneficia não só os produtores, que disponibilizam o seu espaço, mas também os membros da comunidade. Os Bairros Solares EDP permitem a democratização da participação dos consumidores na geração descentralizada com baixos custos de aquisição, descontos na factura e impacto positivo no planeta. Adicionalmente, de modo a garantir que esta é uma transição justa e inclusiva, foram também criadas as Comunidades Solares Inclusivas, que tem como objectivo facilitar a instituições e/ ou comunidades vulneráveis o acesso a energia de fontes renováveis, associando-lhe também descontos na factura da electricidade.

Mobilidade

Para além de desenvolver soluções de carregamento em casa e no trabalho, cada vez mais completas e digitais, a EDP tem vindo a aumentar significativamente a rede pública de carregamento, nas suas várias geografias. Em 2021, a EDP ultrapassou, no primeiro semestre, a meta estabelecida para o ano de alcançar os 1.000 pontos de carregamento contratados na rede pública. O aumento da capilaridade é um dos grandes objectivos da EDP para assim reduzir a ansiedade de carregamento dos consumidores e, conseqüentemente, acelerar a adopção deste modelo de mobilidade mais sustentável.

Adicionalmente, com uma forte e clara aposta no digital e na experiência do utilizador, a *app* EDP EV.Charge foi a primeira em Portugal a integrar na mesma aplicação a gestão de carregamento em espaços públicos e privados. A *app* permite aos utilizadores consultar o mapa dos pontos de carregamento da rede pública e a sua disponibilidade e tarifário, bem como associar o cartão Mobilidade Eléctrica EDP para carregar com energia 100% verde, de forma totalmente digital, através do telemóvel em qualquer posto da rede nacional.

3.2.2.2. Satisfação do cliente

O grupo EDP assumiu um compromisso de manter um nível de satisfação de clientes superior a 75% até 2022. A monitorização deste objectivo é feita ao nível das unidades de negócio comerciais, seja através da monitorização da satisfação dos clientes com as interações com a empresa (questionários *Voice of Customer*), pelo número de reclamações, ou através de questionários de satisfação realizados periodicamente.

Em **Portugal**, o valor de satisfação no mercado livre atingiu os 82%, uma subida de quase 3 p.p. face ao ano anterior. O NPS (*Net Promoter Score*) do mercado livre, que mede o grau de recomendação dos clientes relativamente à empresa, manteve-se estável face a 2020 no segmento B2C (23%) e registou um crescimento no segmento B2B (alcançando também uma pontuação de 23%). No mercado regulado de electricidade registou-se uma queda de 3 p.p. para 78%, que mesmo assim continua acima do objectivo corporativo. Este foi um ano marcado pelo aumento dos preços da energia nos mercados grossistas que acabaram por ser reflectidos no cliente final e que causaram uma natural insatisfação nos clientes, mas que também pressionou as margens dos diversos operadores. Alguns deles foram mesmo forçados

a abrir falência e a SU Electricidade, enquanto Comercializado de Último Recurso teve de integrar esses clientes.

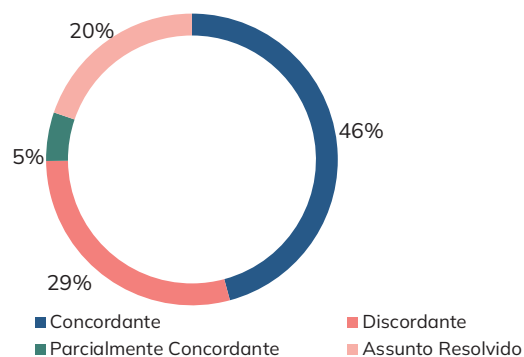
No **Brasil**, o principal indicador usado para medir a satisfação dos clientes é o Índice de Satisfação da Qualidade Percebida (ISQP), obtido por meio da Pesquisa ABRADDEE Residencial, realizada anualmente. Em 2021, houve uma queda nacional nos resultados, e a EDP registou também uma redução neste indicador, tanto em São Paulo quanto em Espírito Santo. Apesar da queda verificada a nível no indicador, a EDP melhorou a posição no *ranking* para as duas geografias. A EDP São Paulo alcançou 69,5% e a EDP Espírito Santo, 72,6%.

Em **Espanha**, em 2021, não foi efectuado nenhum estudo sobre a satisfação dos clientes B2C, dada a reestruturação do atendimento ao cliente no seguimento da venda da carteira B2C. No B2B, a satisfação média registada no 4º trimestre de 2021 foi de 7,6 (numa escala de 0 a 10).

3.2.2.3. Gestão de queixas e reclamações

O grupo EDP investe constantemente no desenvolvimento de canais e meios de resolução de queixas e reclamações, bem como na melhoria da experiência do cliente. Para além da facilitação dos meios de atendimento – telefónicos, presenciais e por correspondência – são disponibilizadas soluções de recurso das decisões administrativas além das previstas legalmente. O Provedor do Cliente, o Provedor de Ética (ver capítulo [Ética](#)) e a participação em iniciativas de cidadania, como é o Portal da Queixa, são instrumentos de resolução de queixas e reclamações que melhoram a experiência do cliente e reflectem os valores da EDP.

ORIENTAÇÃO DA RESPOSTA DO PROVEDOR DO CLIENTE (%)



No segmento de comercialização de energia, no ano de 2021, continuaram a fazer-se sentir os efeitos da pandemia, em particular no início do ano, a que a um contexto de confinamento se aliou um Inverno particularmente rigoroso. Procurando encontrar soluções de modo a facilitar o contacto e proporcionando uma experiência adequada aos clientes, a EDP renovou a sua aposta

tendo reforçado de forma significativa a capacidade nos serviços de *call center* e alargado os horários de atendimento nas lojas. Também ao nível dos canais digitais e de ferramentas de *selfcare*, foram introduzidas melhorias relevantes no sentido de robustecer os canais remotos e de tornar os processos mais ágeis e garantindo um melhor serviço.

Adicionalmente, também o contexto sem precedentes de preços de energia impactou as queixas e reclamações de em Portugal e em Espanha.

Ainda em Portugal, a EDP dispõe de um Provedor do Cliente, entidade independente que tem por missão apreciar as reclamações apresentadas pelos clientes, nos casos em que não tenham ficado satisfeitos com as respostas dadas no sistema de reclamação convencional. O Provedor do Cliente pronuncia-se sobre o fornecimento de energia e a prestação de serviços das empresas EDP,

designadamente: cumprimento de contractos, estimativas de consumo, facturação e pedidos de indemnização por danos que resultem directamente do serviço prestado

Na sequência da venda do negócio B2C em Espanha no final de 2020, o número global de reclamações registou uma redução significativa. Nas restantes geografias mantem-se a trajectória de redução no Brasil, apesar da ligeira subida registada em Portugal.

RECLAMAÇÕES	UN	2021	2020	2019
Portugal		94.761	86.750	85.683
B2B	#	1.034	972	1.103
B2C	#	93.727	85.778	84.580
Espanha		921	63.883	72.469
B2B	#	921	761	759
B2C1	#	0	63.122	71.710
Brasil		49.678	59.316	74.393
Empresa	#	40.799	49.047	57.746
ANEEL	#	1.828	1.632	2.081
PROCON	#	1.811	3.657	6.255
Justiça	#	5.240	4.980	8.311

¹ A partir de Dezembro de 2020, a EDP deixou de operar no segmento B2C em Espanha para venda de electricidade e gás. Valor de 2020 representa reclamações até 30 de Novembro de 2020.

3.2.2.4. Preços de energia

Na Península Ibérica, a comercialização de energia é livre e os consumidores podem contratar o fornecimento com qualquer empresa comercializadora.

Em Portugal, e segundo a ERSE, no final de Setembro de 2021, o mercado livre representava mais de 86% do número total de clientes (cerca de 95% do consumo) em Portugal Continental, estando prevista ocorrer a extinção da tarifa do mercado regulado no final de 2025. Até lá, os clientes de electricidade em Baixa Tensão Normal no mercado livre têm o direito de acesso a um regime equiparado ao das tarifas reguladas, podendo regressar ao mercado regulado caso o seu comercializador não disponibilize esse regime equiparado. O preço médio das tarifas de referência de venda a clientes finais em Portugal, em 2021, foi maioritariamente composto por custos com energia e comercialização, com um peso de 46,6% na tarifa final, sendo que as componentes de custos de política energética e uso das redes representaram, respectivamente, 34,6% e 18,8% do total.

Em Espanha, a 30 de Setembro de 2020, o mercado livre representava 63,1% do número total de clientes, correspondendo a 98,7% e 99,2% do total de clientes nos segmentos de PME e Industriais, respectivamente, e a 61,9% do número de clientes do segmento doméstico. Os preços domésticos em Espanha, em 2021, apresentavam uma componente de custos de política energética inferior a Portugal, com um peso de cerca de 21,7% da tarifa final, sendo que as componentes de energia e uso das redes representavam, respectivamente, 61,8% e 16,5% do total.

No Brasil, em Novembro de 2021, o mercado livre representava 0,01% do número total de clientes (9.668 num

total de cerca de 86 milhões de clientes), que se traduziam em cerca de 34% do consumo. Desde Janeiro de 2020 que todos os consumidores com potência contratada igual ou superior a 500 kW estão habilitados a

migrar para o mercado livre, desde que adquiram energia de fontes renováveis, com o segmento igual ou superior a 2.000 kW a poder adquirir energia de qualquer fonte. Nos termos da Portaria MME 465/2019, que veio definir o calendário de redução da compra obrigatória de determinadas fontes e de abertura de mercado, desde 1 de Janeiro de 2021 que os consumidores com potência contratada igual ou superior a 1.500 kW podem adquirir energia de qualquer fonte como consumidores livres, reduzindo-se esse limiar para 1.000 kW a partir de 1 de Janeiro de 2022 e 500 kW a partir de 1 de Janeiro de 2023, quando se planeia não haver mais reserva de mercado. A Portaria prevê também o desenvolvimento de estudos para a preparação do cronograma de abertura do mercado de baixa tensão até 2024. Relativamente à composição do preço de electricidade, os custos com energia e comercialização constituem cerca de 50% dos custos facturados ao cliente, sendo que os custos de uso das redes (transporte e distribuição) e de política energética correspondem a 39% e 11%, respectivamente,

3.2.2.5. Qualidade de serviço

A melhoria da qualidade do serviço técnico prestado ao cliente constitui um dos principais desígnios da EDP enquanto operador de redes de distribuição. A EDP mantém um processo de acompanhamento rigoroso da qualidade de serviço técnico, permitindo a adopção de medidas mitigadoras sempre que tal se justifique. Simultaneamente, são efectuadas verificações e análises complementares nos pontos de entrega aos clientes, de acordo com as disposições regulamentares. Estes procedimentos visam contribuir para a optimização da manutenção e exploração da rede de distribuição, com foco na melhoria dos níveis de qualidade do serviço prestado.

Em 2021, a qualidade de serviço manteve-se elevada em resultado do empenho das equipas técnicas, num esforço conjunto entre a EDP e as empresas prestadoras de serviços, e de medidas de gestão, de novos investimentos e de cooperação e diálogo com as partes interessadas.

Em Portugal, para o bom desempenho da rede de distribuição têm contribuído os investimentos específicos e os planos de manutenção dos activos de rede, bem como os projectos de modernização e automatização das redes AT, MT e BT desenvolvidos ao longo da última década, constatando-se uma estabilização dos principais indicadores de continuidade de serviço nos últimos anos.

Em 2021, a rede de distribuição foi sujeita a vários fenómenos climatéricos extraordinários, em que se incluem a depressão Hortense ocorrida entre 21 e 22 de Janeiro e o fenómeno Rio Atmosférico (passagem de uma superfície frontal fria com posterior influência de uma massa de ar tropical com elevado conteúdo em vapor de água) ocorrido entre os dias 29 e 30 de Outubro. As regiões Norte e Centro de Portugal continental foram as zonas mais afectadas, com rajadas de vento a superar os 120 km/h,

impactando a rede nacional de distribuição nos seus diferentes níveis de tensão.

A E-REDES desenvolveu uma resposta eficaz aos eventos mencionados, tendo alertado toda a sua estrutura operacional com a activação do POAC-RD (Plano Operacional de Actuação em Crise da Rede Distribuição), resultando no reforço das equipas da E-REDES e dos seus Prestadores de Serviços Externos e no reforço da alocação de veículos, geradores e restante equipamento especializado.

Num esforço de melhoria contínua, a E-REDES desenvolveu um Sistema de Previsão de Incidentes – PREDICTIVE GRID. Este sistema utiliza modelos de *machine learning* que permitem, com base em dados meteorológicos e no histórico de incidentes já ocorridos, prever o número de incidentes dos dias seguintes, agrupados por zona geográfica. Estes resultados dotam a E-REDES da capacidade de antecipar ocorrências com impacto na Qualidade de Serviço e adaptar a sua resposta a eventos extraordinários.

De modo a facilitar e estimular a Transição Energética, a E-REDES desenvolveu uma ferramenta de previsão – PREDIS – que recorre a algoritmos de *machine learning* em ambiente *big data cloud* para obter uma estimativa de geração e consumo para os dias seguintes (D+5). Esta ferramenta dota a E-REDES, na operação da rede eléctrica, de capacidade de reduzir o desperdício a nível de perdas, de identificar antecipadamente estrangulamentos da rede e de otimizar o seu desempenho. Salienta-se ainda que o PREDIS foi o projecto vencedor na categoria *Best Future of Intelligence Project* dos prémios *Portugal Digital Awards 2021*.

Também premiada com o prémio *Best Energy & Utilities Project* dos *Portugal Digital Awards 2021*, a plataforma *Field Force Remote Support*, disponibiliza meios digitais

que permitem a assistência a mais de 3.500 equipas operacionais. Através desta plataforma é possível acompanhar a presença de colaboradores em locais críticos da infra-estrutura eléctrica, bem como disponibilizar assistência remota vídeo com recursos a soluções de realidade aumentada às diferentes forças vivas presentes no terreno. No momento em que estes se deparam com uma situação desconhecida, ou que suscite dúvidas, estas equipas têm a possibilidade de estabelecer uma sessão com um colaborador especialista no tipo de activos ou procedimentos a implementar, para rapidamente terem assistência no que toca às acções a desempenhar, evitando deslocações de segundas equipas ao terreno. A implementação da plataforma *Field Force Remote Support* traduziu-se em ganhos reais ao nível de eficiência na alocação de recursos operacionais e numa melhoria dos tempos de resolução de ocorrências de elevada complexidade.

No Brasil, em 2021, os indicadores das distribuidoras, EDP São Paulo e EDP Espírito Santo, permaneceram abaixo dos limites regulatórios estabelecidos pela ANEEL, devido principalmente às acções de melhoria e manutenções preventivas. As distribuidoras contam com projectos específicos para a melhoria dos índices de qualidade e focados em promover tratamentos de cortes reincidentes, melhoria de processos internos e aquisição de novas tecnologias.

O bom desempenho dos indicadores está também relacionado com a utilização de plataformas digitais para as equipas de campo, com rapidez no fluxo de informação, bem como com a agilidade e eficiência dos atendimentos. Além disso, foi desenvolvida a iniciativa “De Olho no DEC”, com reforço da multidisciplinaridade das equipas, reestruturação do Centro de Operação Integrado (COI), um plano de ampliação do número de religadores na rede e centralização do despacho de equipas pelo COI.

No último ano, os indicadores de Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora (DEC) foram de 6,35 para a EDP São Paulo, registando uma diminuição em relação 2019 (7,18) e de 7,56 para a EDP Espírito Santo, representando uma melhoria face ao ano anterior (7,85). A Frequência Equivalente de interrupção por Unidade Consumidora (FEC) registada tanto em São Paulo como no Espírito Santo foi consistentemente melhor do que os limites definidos pelo regulador e menores do que o verificado em 2020, sendo 4,13 e 3,92, respectivamente, os resultados verificados em 2021.

3.2.2.6. Segurança de produtos e serviços

A segurança dos produtos e serviços comercializados pela EDP representa um aspecto fundamental para a sustentabilidade do negócio. Garantir que os equipamentos disponibilizados e as actividades efectuadas não apresentam riscos, ou apenas riscos reduzidos conciliáveis com um elevado nível de protecção da saúde e segurança dos clientes, fornecedores, colaboradores e sociedade em geral, é considerado um requisito organizacional essencial, subscrito ao mais alto nível e declinado por todo o grupo.

Assim, no âmbito dos serviços de energia disponibilizados pela área comercial aos clientes, existe um conjunto de práticas que são promovidas de modo a garantir a segurança dos produtos e serviços comercializados, nomeadamente:

- disponibilização de simuladores online que permitem o dimensionamento da solução para o cliente. No caso de equipamentos com instalação e dimensionamento mais complexos, é feita uma visita prévia à habitação do cliente, de forma a avaliar a melhor solução e eventual necessidade de intervenções adicionais. Paralelamente, é feita a selecção de equipamentos que asseguram o cumprimento da regulamentação em vigor, adequados a eventuais condicionalismos existentes nas instalações dos clientes
- instalação dos equipamentos por equipas devidamente capacitadas, supervisionadas pela coordenação de segurança da área comercial
- realização de ensaios aos equipamentos em fábrica e, posteriormente, nas instalações dos clientes, de

modo a assegurar a conformidade dos mesmos com os requisitos de segurança vigentes

- disponibilização de formação ao cliente, incluindo instruções de utilização e regras de segurança
- disponibilização de meios para uma utilização segura por parte do cliente, de modo a evitar acidentes ou situações potencialmente perigosas
- estudos específicos para análises de segurança, quer ao nível da estrutura de edifícios, quer ao nível de análises de equipamentos acessórios que permitam mitigar, ou mesmo eliminar, riscos de segurança, numa óptica de melhoria contínua
- inspecção periódica aos activos, de acordo com a sua função, tipologia e regulamentação, garantindo a sua operação em condições de segurança durante o seu ciclo de vida.

No âmbito dos serviços de distribuição de energia, actividade desenvolvida no Brasil, Espanha e Portugal, os sistemas são instalados de forma a garantir a máxima protecção contra acidentes e usos indevidos, cumprindo-se as normas técnicas estabelecidas pelas entidades reguladoras.

Desde 2020, e com continuação em 2021, foi acompanhada a evolução da pandemia nas várias geografias de forma a aplicar um alargado conjunto de acções junto dos parceiros, com o objectivo de os alertar e proteger, assim como alertar e proteger os clientes.

3.2.2.7. Clientes vulneráveis

A qualidade de vida e o bem-estar estão directamente dependentes da acessibilidade à energia, em especial, à energia eléctrica de qualidade e a preços acessíveis. Numa sociedade crescentemente tecnológica e digital, garantir que todos podem usufruir deste bem essencial é um desafio que o Grupo EDP coloca no centro da sua estratégia de negócio, para o qual estabeleceu objectivos quantitativos (mais detalhe em www.edp.com) e o compromisso de contribuir para as metas dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS 7).

A abordagem da EDP face à vulnerabilidade energética dos clientes assenta em três eixos:

Compromissos comerciais

A EDP aplica escrupulosamente as garantias de serviço definidas regulamentarmente, e que visam acautelar os clientes prioritários de interrupções do fornecimento de energia. Os clientes prioritários são informados individualmente sobre as interrupções de fornecimento que sejam objecto de pré-aviso, com a antecedência mínima adequada, e têm prioridade na reposição de serviço em caso de avarias. São clientes prioritários os serviços de saúde, as forças de segurança, bombeiros, protecção civil, segurança marítima e aérea, e as instalações penitenciárias. Igualmente, para os clientes com necessidades especiais, com limitações de visão, audição, comunicação oral ou olfacto, a EDP adapta os sistemas de informação e comunicação e garante os mesmos níveis de qualidade de serviço e direitos disponíveis para os restantes clientes.

A EDP oferece igualmente o serviço “Factura Segura”, que cobre situações de desemprego involuntário, incapacidade temporária para o trabalho ou invalidez absoluta e definitiva.

Pobreza energética

As situações de pobreza energética estão associadas à incapacidade das famílias em obter o nível de serviços energéticos necessários para garantir um nível adequado de conforto térmico, isto é, à incapacidade de aquecerem e arrefecerem as suas casas adequadamente a um custo aceitável. A pobreza energética tem como causas estruturais o fraco desempenho energético do parque habitacional e a incapacidade das famílias em situação de desemprego e pobreza económica de investirem na melhoria da eficiência energética das suas habitações. São igualmente conhecidos os impactos sociais da pobreza energética, aprofundando a pobreza e a exclusão social estruturais, com relevantes impactos na saúde pública.

COMPROMISSOS COMERCIAIS	POBREZA ENERGÉTICA	ACESSO À ENERGIA
<ul style="list-style-type: none"> • Garantia de serviço • Soluções adaptadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifas sociais • Eficiência energética 	<ul style="list-style-type: none"> • Novos negócios • Donativos sociais

A EDP defende que o apoio a clientes em situação de pobreza energética deve ser orientado para a resolução do problema estrutural, fundamentalmente através da implementação de medidas de eficiência energética e da adopção de medidas preventivas que evitem interrupções no fornecimento de energia em situações de incumprimento de pagamentos. Em linha com as orientações da Comissão Europeia, o Grupo defende ainda que

⁵ Durante o período de confinamento geral, estes clientes beneficiaram, ainda, de um desconto adicional de 10% na factura de electricidade, financiado pelo Fundo Ambiental.

o financiamento deste tipo de medidas deve ser preferencialmente realizado via Orçamento de Estado, enquanto obrigação do Estado Social, ou, em alternativa, suportado pelos restantes consumidores, numa lógica de solidariedade nacional.

Em Portugal, a legislação prevê, desde 2010, a aplicação de uma tarifa social para a electricidade e para o gás natural, que se traduz num desconto atribuído aos clientes economicamente vulneráveis na tarifa de acesso, financiado, no caso da electricidade, pelos produtores de energia eléctrica em regime ordinário e, no caso do gás natural, pelo operador da rede de transporte, pelos operadores da rede de distribuição e pelos comercializadores de gás natural.

Em 2011, foi criado o Apoio Social Extraordinário ao Consumidor de Energia (ASECE), financiado pelo Estado, que consistia num desconto atribuído aos clientes economicamente vulneráveis no valor de 13,8% do valor da factura, com o objectivo de os compensar pelo aumento do IVA de 6% para 23%. Em 2016, o acesso à tarifa social foi facilitado, com o alargamento dos critérios de elegibilidade e a sua atribuição de forma automática, a par da incorporação do ASECE na mesma. No final de 2021, o número de beneficiários da tarifa social de electricidade em Portugal foi de cerca de 762 mil clientes, com um desconto equivalente a 33,8% do preço bruto das tarifas transitórias do mercado regulado⁵, correspondente a 117 milhões de euros, dos quais 74 milhões de euros são suportados pela EDP. Por sua vez, registaram-se cerca de 52 mil beneficiários da tarifa social de gás natural em Portugal Continental, com um desconto equivalente a 31,2% da factura antes de impostos no mercado regulado, correspondente a um valor de 2,6 milhões de euros, dos quais 257 milhares de euros são suportados pelas

empresas comercializadoras do Grupo EDP. Em Novembro de 2021, o número de beneficiários da tarifa social na carteira de clientes da EDP ascendia a, aproximadamente, 550 mil clientes no que diz respeito à electricidade e 23 mil no que diz respeito ao gás.

Suplementarmente, durante 2021, permaneceram em vigor as medidas de apoio aos clientes em situação de exposição à pandemia (desemprego, quebra no rendimento do agregado familiar igual ou superior a 20%, ou infecção por COVID-19), proibindo-se a suspensão do fornecimento de electricidade e de gás natural por falta de pagamento das facturas e flexibilizando-se o pagamento das dívidas geradas, através do fraccionamento dos montantes em dívida até 12 prestações mensais, não havendo lugar à cobrança de juros de mora.

Em Espanha, a tarifa social encontra-se implementada desde 2009, abrangendo, no entanto, apenas os clientes de electricidade. O mecanismo actualmente em vigor diferencia três categorias de beneficiários da tarifa social, em função do seu nível de rendimentos: os clientes vulneráveis, com um desconto de 25%, os clientes vulneráveis severos, com um desconto de 40% e os clientes em risco de exclusão, com um desconto de 100%. Contudo, por força da publicação do Real Decreto-lei 23/2021, de 26 de Outubro, os clientes vulneráveis e os clientes vulneráveis severos vêem os seus descontos aumentados para, respectivamente, 60% e 70% até 31 de Março de 2022. Os descontos em causa aplicam-se ao termo fixo e a um consumo máximo de energia. A tarifa social não é atribuída de forma automática, devendo, por regra, ser solicitada e renovada periodicamente pelo cliente, caso reúna as condições de elegibilidade, dependentes designadamente de critérios relacionados com o rendimento. Na sequência da venda do negócio comercial de B2C à

Total em Dezembro de 2020, não há beneficiários da tarifa social na carteira de clientes das comercializadoras da EDP em Espanha.

No Brasil, a tarifa social foi implementada em 2002 e consiste num benefício criado pelo Governo Federal aplicável às famílias de baixos rendimentos. Trata-se de um desconto que incide sobre a tarifa aplicável à classe residencial das distribuidoras de energia eléctrica que pode variar conforme patamares de 10%, 40% e 65%, de acordo com o consumo de cada residência, até um máximo de 220 kWh/mês. As famílias indígenas e quilombolas que cumpram os requisitos definidos beneficiam, por sua vez, de um desconto de 100% até ao limite de consumo de 50 kWh/mês. Em 2021, as duas empresas de distribuição de energia da EDP somaram aproximadamente 360 mil clientes cadastrados na tarifa social, podendo este número aumentar em 2022 reflectindo a recente aprovação da Resolução Normativa ANEEL 953/2021, nos termos da qual as distribuidoras, a partir de Janeiro de 2022, serão obrigadas a conceder o benefício da tarifa social de forma automática. A ANEEL deverá fornecer as bases de dados com as informações necessárias para que as distribuidoras realizem o cruzamento das informações. Desta forma, caso seja identificado algum cliente que se enquadre nos critérios da tarifa social, será concedido o benefício.

O contributo do Grupo EDP para a protecção dos clientes vulneráveis não se limita, no entanto, à promoção da tarifa social e ao cumprimento das obrigações legais. De forma voluntária, através da sua [Política de Investimento Social](#), a EDP desenvolve também programas de combate à pobreza energética (ver capítulo [Investimento voluntário nas comunidades](#)).

O solar quando nasce é para todos

Nesta que é agora a década decisiva para o planeta, a EDP tem traçado um caminho de reinvenção no qual deixa de ser apenas um fornecedor tradicional de energia para se tornar um parceiro de soluções de sustentabilidade. A democratização da energia solar através da geração distribuída é um vector chave da transição energética e um dos principais impulsionadores da execução da estratégia de sustentabilidade da EDP. A implementação de painéis solares em cada vez mais casas e empresas será fundamental tanto para a transição energética dos consumidores, como para a resiliência do sistema.

A crescente valorização desta tecnologia resulta na previsão de que a capacidade instalada em solar fotovoltaico venha a triplicar até ao fim da década para atingir os 900 GW a nível global. Cada vez mais, a EDP tem vindo a assistir à concretização desta tendência, materializada numa enorme aceleração do ritmo de adopção a nível transversal pelos clientes nos vários segmentos.

Em 2021, a EDP reforçou uma vez mais a sua posição nos mercados onde actua. Este fortalecimento tem sido cumprido não apenas em Portugal, onde o crescimento é alavancado por uma carteira sólida de clientes adquirida ao longo dos anos, mas também nos restantes mercados de entrada mais recente, onde o crescimento tem sido acelerado de outras formas, nomeadamente, pela aquisição de empresas relevantes no mercado local e especializadas no sector. Em Itália, a compra da Enertel, fornecedora de soluções de autoconsumo de energia solar descentralizada, permitiu o acesso a uma forte rede

comercial e a mais de 350 projectos, o correspondente a cerca de 14 MWp, trazendo robustez às operações.

De forma transversal às diversas geografias, a EDP tem-se revelado capaz de responder à crescente procura por parte dos clientes pela solução de solar descentralizado, antecipando possíveis barreiras à adesão e procurando desenvolver soluções adaptadas ao segmento residencial, mas também empresarial. Pela complexidade especialmente exigida pelo segmento empresarial, as equipas de engenharia da EDP estão equipadas com as melhores ferramentas de mercado, que lhes permitem trabalhar lado a lado com os clientes para, através da personalização da instalação, garantir a rentabilidade do projecto. Em adição, no modelo de negócio “As-a-Service”, a EDP assume 100% do investimento inicial e encarrega-se da operação e manutenção da central por um período de 15 anos, ultrapassando assim a necessidade de financiamento para o investimento inicial por parte do cliente e permitindo-lhe uma poupança significativa de custos e emissões.

Esta capacidade de resposta traduz-se em resultados recorde nesta área de negócio. A EDP mais que duplicou em 2021 os MWp contratados de energia solar face a 2020, no agregado das suas geografias de actuação comercial, ultrapassando os 430 MWp instalados desde o início da sua actividade.

Na Península Ibérica, onde o solar distribuído tem maior expressão dentro do portefólio EDP, foram mais de 20 mil as famílias que, ao longo do ano, instalaram painéis solares nas suas casas. No total, são já mais de 65 mil as instalações efectuadas no segmento residencial. No sector empresarial, o parque instalado nos dois países produziu, em 2021, mais de 50 GWh, o correspondente à absorção de CO₂ por 1,2 milhões de árvores.

A EDP vê no solar descentralizado uma peça fundamental para o cumprimento das ambições do seu plano de negócios e está comprometida a disputar a liderança na energia solar a nível global, proporcionando uma experiência de excelência ao consumidor, acompanhada de um processo operacional pautado pela eficiência e escalabilidade.

ORGANIZAÇÃO DE FUTURO

DESTAQUES 2021



1. EDP integra o índice Bloomberg Gender Equality Index, bem como a EDP Renováveis, que renovou a sua presença pelo segundo ano consecutivo.
2. Criação da SICO - Social Impact Coordination Office com o objectivo de reforçar o impacto do investimento voluntário nas comunidades, com destaque para programas de transição energética justa.
3. Lançamento de pipeline interno de projectos de incubação e aumento da nossa meta de *ventures* em *startups* até €100M até 2025.
4. Aprovação da nova [Política de Direitos Humanos e Laborais](#) com o objectivo de capacitar a organização e os seus parceiros para os desafios do plano de crescimento e expansão geográfica da EDP

DESAFIOS 2022

1. Uniformizar a dicotomia entre TCFD (EUA) e Taxonomia (EU) no reporte de risco climático.
2. Promover o desenvolvimento de um *standard/norma* global para comparação objectiva e eficaz dos Relatórios de Sustentabilidade.
3. Progredir a revisão do *framework* de financiamento verde para acomodar os princípios do ICMA 2021 e promover o alinhamento com a regulação da taxonomia europeia.

3.3. Organização de futuro

3.3.1. Ética e Compliance

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2025
	Reconhecimento pelo Ethisphere	SIM	SIM
	Casos de corrupção confirmados, com impacto na empresa	0	0

O Grupo EDP assume como um dos seus princípios de desenvolvimento sustentável a Integridade e boa governação, que se traduz em cumprir a legislação e os padrões éticos estabelecidos, respeitar e promover o respeito pelos direitos humanos dentro da sua esfera de influência e assegurar uma governação dos negócios participativa, competente e íntegra.

Neste sentido, e por forma a contribuir para os seus objectivos de sustentabilidade, a EDP dispõe, desde 2005, de um Código de Ética que estabelece os princípios e compromissos éticos transversais a todas as actividades do Grupo, sendo complementado por outras políticas como o Código de Conduta para a Alta Direcção e Senior Financial Officers, a Política de Integridade, a Política de Segurança de Informação, a Política de Protecção de Dados Pessoais, o Código de Conduta do Fornecedor, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao

Assédio no Trabalho, a Política de Respeito pelos Direitos Humanos e Laborais, as quais são implementadas através de procedimentos específicos.

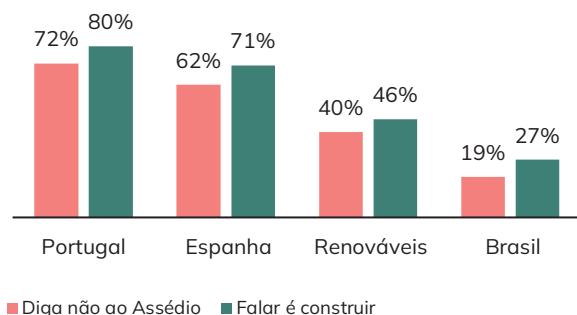
Por sua vez, existe um Sistema de Gestão de *Compliance* no qual estão incluídas diversas políticas, normas organizacionais e responsabilidades, planos de acção e procedimentos definidos ao nível corporativo e aplicados a todo o Grupo. Sempre que necessário, as orientações corporativas são especificadas pelas unidades de negócio, a fim de atender às particularidades das diversas geografias e actividades.

3.3.1.1. Ética

Em 2021, a actividade da EDP seguiu a linha de trabalhos definida no Programa de Ética 19-21, centrando os esforços na incorporação no Grupo do conhecimento sobre o novo Código de Ética revisto em 2019-2020, e na optimização dos modelos de governo e de gestão da Ética.

A divulgação do novo Código e o acentuar de algumas das suas orientações, foi apoiada por um completo Plano de Formação e Comunicação em Ética, de que se destaca a realização de sessões transversais de formação, sob a marca “Ética é Valor” criada no ano transacto, em temas como Falar é Construir (destinado a incentivar uma atitude de reporte natural de violações éticas) e Diga não ao Assédio (destinado a sensibilizar os colaboradores para uma actuação responsável neste campo). Estas sessões foram disponibilizadas nas diversas geografias em que a

EDP actua, cuja taxa de realização consta no gráfico seguinte.



Desenvolveram-se também sessões específicas destinadas a populações concretas – líderes da área comercial, sobre os riscos éticos deste negócio, e prestadores de serviço mais relevantes em Portugal, sobre o *awareness* ao novo [Código de Ética](#) – cumprindo assim as orientações do Modelo de Formação em Ética desenhado em 2019, que preconiza a prática de um misto de formação transversal e específica para atingir os objectivos de uma maior consciência ética nas organizações. Nas mencionadas sessões específicas, foram abrangidos 56 líderes da área comercial e 107 “energizadores” de mais de 45 parceiros da EDP, que nas respectivas Empresas iniciaram a partilha da mensagem sobre a importância do [Código de Ética](#).

Conscientes da importância da comunicação nesta matéria, foram produzidos ao longo do ano vários apontamentos sobre a importância da Ética na EDP, publicados nos diversos canais internos, merecendo destaque a celebração em Outubro, através de vários eventos, do Dia da Ética.

Com a constituição do novo ciclo de administração da EDP – Conselho de Administração Executivo e Conselho Geral e de Supervisão - foi possível levar à prática um modelo de *governance* da Ética mais consentâneo com

as melhores práticas, baseado em maior independência e competência específica dos seus membros, tendo sido constituídas novas Comissões de Ética – EDP SA, EDP Renováveis e EDP Brasil – devidamente suportadas por Regulamentos de funcionamento alinhados nas três geografias. Uma visão mais integrada da política de ética empresarial entretanto promovida pelo Presidente da Comissão de Ética da EDP SA - que é o Presidente do Conselho Geral e de Supervisão – permitiu o desenvolvimento de, entre outras iniciativas, a construção, assegurada pelo Gabinete do Provedor de Ética, de um *scorecard* global de contactos recebidos em todos os canais de ética do Grupo, que o permitem ter uma informação global e atempada do movimento em matéria de denúncias éticas.

Prosseguiu a actividade de melhoria de processos e procedimentos de Ética e *Compliance* constante do plano de trabalhos criado no ano anterior para apoiar a candidatura anual ao reconhecimento de “Empresas mais ética do Mundo” do Instituto Ethisphere – concedido uma vez mais em 2021 à EDP – candidatura que se apresentou de novo para 2022. Este plano é assegurado por uma equipa multidisciplinar coordenada pelo GPE e concorre decisivamente para uma gestão da Ética mais sólida e coerente com todas as suas “áreas fronteira”.

Foi construído e lançado na última parte do ano, um *Questionário de Ambiente Ético*, que visou recolher junto de todos os colaboradores do Grupo, as suas percepções sobre a cultura ética da Empresa, tendo sido avaliados os pilares da incorporação da Ética nos valores da organização, da transparência e solidez do edifício ético e da liderança ética. Neste que foi o primeiro ano em que o estudo foi dirigido a todos os colaboradores, mais de 4.700 responderam.

Globalmente os resultados foram positivos e, quando comparados com o estudo internacional “Ethics @ Work”

do Institute of Business Ethics, a posição da EDP nesta matéria é mais favorável na generalidade dos indicadores observados.

Refira-se que no eixo da incorporação de valores éticos, a generalidade dos colaboradores percepciona a Empresa como sendo comprometida com os princípios de Ética (90%) e afirma saber o que é esperado de si em termos de comportamento ético (88%). Relativamente ao processo de gestão da ética, os colaboradores afirmam estar familiarizados ou ter conhecimento do Código de Ética (87%), considerando-o um guia útil (86%). Também no que respeita à liderança ética, a maioria sente que a gestão de topo transmite com precisão a importância da Ética (82%) e, quanto às chefias directas, afirma que as mesmas são bons exemplos de conduta ética (85%).

No entanto, foram também identificadas algumas oportunidades de melhoria, nomeadamente no âmbito do reporte de problemas de eventual natureza ética, onde apenas 1/3 de situações observadas foram reportadas, no conhecimento do processo de gestão de reclamações éticas, onde apenas 58% conhece o processo, e na percepção (22%) de que os bons resultados são recompensados mesmo que obtidos de forma não ética.

A análise dos resultados do questionário será utilizada para, na sequência das oportunidades de melhoria identificadas, definir planos de acção. O processo de gestão de contactos potencialmente éticos - responsabilidade da Provedora de Ética – seguiu o seu curso normal, tendo sido aperfeiçoados alguns procedimentos que o tornam mais eficaz e eficiente. A análise regular dos casos e o seu tratamento, bem como o encaminhamento quando pertinente para as Comissões de Ética – nomeadamente da EDP S.A. e da EDP Renováveis – foram assegurados ao longo do ano pela Provedora de Ética.

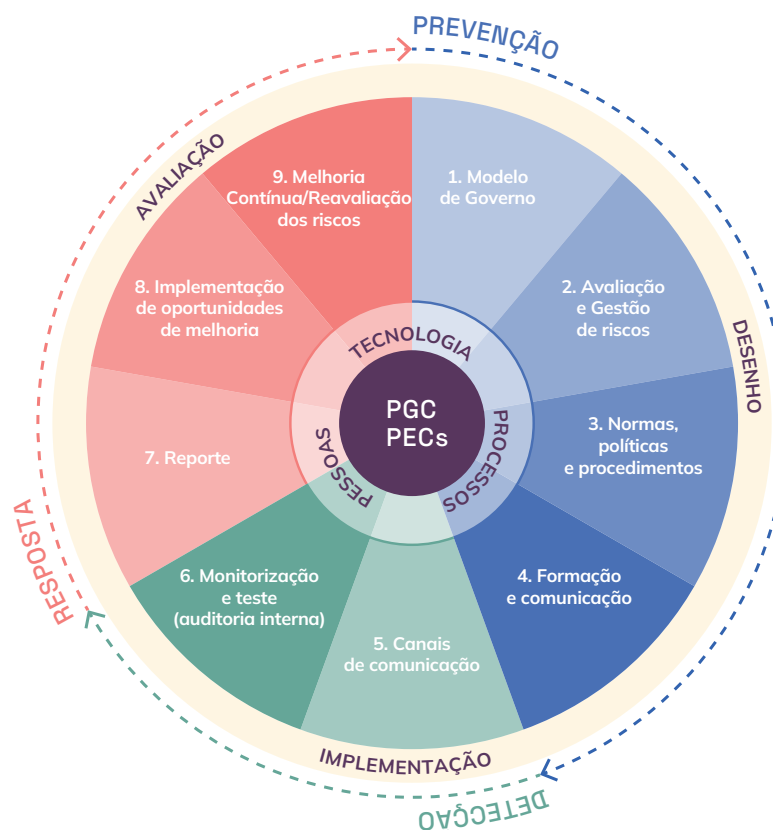
Destaque, por último, para a cooperação do Gabinete do Provedor de Ética/ Provedora de Ética com a AESE, no âmbito da Cátedra de Ética existente entre a EDP e esta Business School, que permitiu a publicação em 2021 de livro que aborda a temática dos riscos éticos em matéria de trabalho, através dos testemunhos a este propósito de empresários e académicos (Livro: “O Futuro do Trabalho – Contributos para um trabalho digno e inclusivo”, Ed. AESE Lisboa),

3.3.1.2. Compliance

O cumprimento da legislação e regulamentação, quer externa, quer interna, constitui um compromisso fundamental para o Grupo EDP, exigindo às suas entidades, colaboradores e prestadores de serviços que actuem em seu nome, que pautem o seu comportamento de acordo com este compromisso, não tolerando a prática de quaisquer actos ou omissões, que constituam violação ou incumprimento de normas.

Neste sentido, a EDP assume uma política de *Compliance* de tolerância zero, relativamente a qualquer tipo de acto desconforme às regras legais e regulamentares aplicáveis, assente nos princípios da transparência e justiça, no que respeita à prevenção e combate a actos ilícitos, nomeadamente a práticas associadas ao suborno, corrupção, branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, entre outros.

SISTEMA DE GESTÃO DE COMPLIANCE

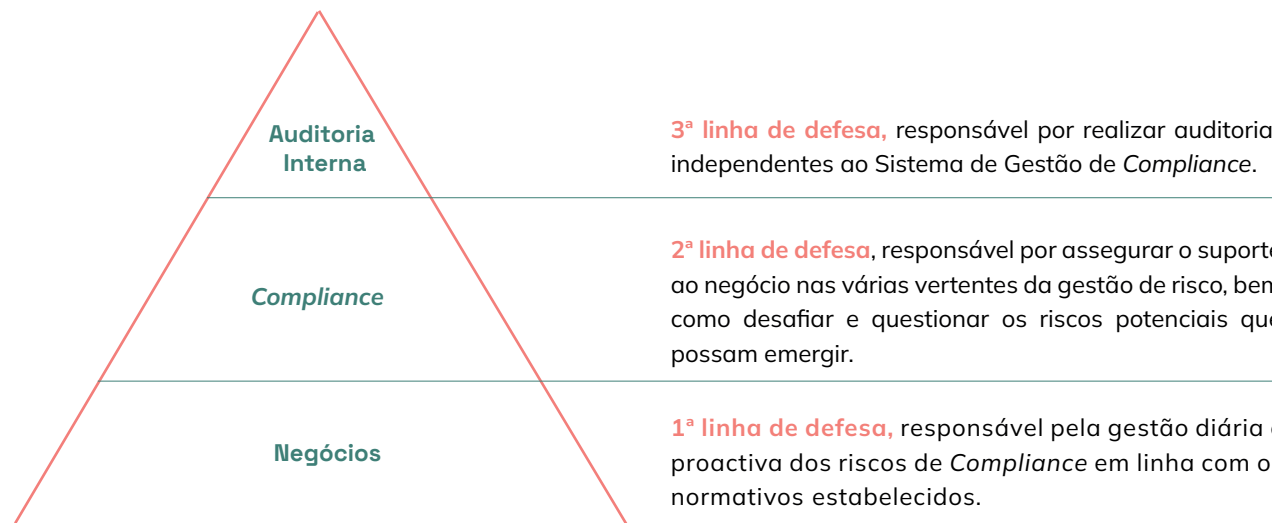


Em alinhamento com esta política de *Compliance* de tolerância zero, foi criada a Direcção de *Compliance* (DCO), cujas responsabilidades passam por promover o respeito e o cumprimento da lei e regulamentos em vigor em todas as geografias onde o Grupo EDP opera, por meio da implementação de um Sistema de Gestão de *Compliance*, alinhado com as melhores práticas internacionais de gestão de risco, controlo interno e prevenção de fraude, designadamente com a ISO 37301 e metodologia COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*).

O Sistema de Gestão de *Compliance* da EDP encontra-se estruturado em nove componentes, agrupadas em três grandes princípios, conforme figura ao lado, o qual resulta de um Programa Global de *Compliance* (PGC) composto por diferentes Programas Específicos de *Compliance* (PECs), nomeadamente: (i) Integridade/Anticorrupção; (ii) Protecção de Dados Pessoais; (iii) Concorrência, (iv) Prevenção do Branqueamento de Capitais; (v) Separação de Actividades; (vi) Ambiente; (vii) Saúde e Segurança; (viii) Sistema de Controlo Interno de Relato Financeiro; permitindo harmonizar as orientações e metodologias de gestão de *Compliance* a toda a organização e a diferentes âmbitos normativos.

O modelo de governo do Grupo EDP assenta num sistema de controlo interno baseado nas “3 linhas de defesa”, com o intuito de identificar e gerir adequadamente os riscos decorrentes da actividade, no termos do qual a função de *Compliance* integra a 2ª linha, o negócio a 1ª linha e a auditoria interna a 3ª linha (figura acima)

Em termos hierárquicos, a função de *Compliance* reporta ao Conselho de Administração Executivo e tem um reporte funcional ao Conselho Geral e de Supervisão através da sua Comissão para as Matérias Financeira/Comissão de Auditoria, assegurando, dessa forma,



o acompanhamento da sua actividade por esses dois órgãos sociais.

O Programa Global de *Compliance* assim como os Programas Específicos de *Compliance* são monitorizados pela função de *Compliance* e sujeitos periodicamente a auditorias internas e externas, as quais podem resultar na identificação de oportunidades de melhoria, as quais são considerados para efeitos de aperfeiçoamento da gestão de *Compliance*.

Protecção de dados

O estrito respeito pela privacidade de clientes, trabalhadores, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros e demais *stakeholders* é assumido pela EDP como uma máxima a seguir na sua actividade em toda a cadeia de valor. Assim, a protecção de dados pessoais constitui um importante programa específico do Programa Global de *Compliance*, o qual assenta em sete grandes princípios estabelecidos na Política de Protecção de Dados Pessoais (ver página seguinte).

Neste sentido, as empresas do Grupo regem-se por Políticas de Privacidade específicas baseadas na gestão de risco de cumprimento, cujo conteúdo é do conhecimento de todos os titulares dos dados pessoais abrangidos, e aplicadas a todo o ciclo de vida do tratamento de dados realizados, quer pelas empresas, quer por prestadores de serviços.

Em cada geografia e unidade de negócio, a EDP nomeia um Encarregado de Protecção de Dados (DPO) sempre que exista essa obrigatoriedade legal, constituindo também, equipas específicas com a responsabilidade de promover a difusão, o conhecimento, a formação e a implementação do programa de *Compliance* nas suas respectivas áreas de actuação. A gestão deste Programa Específico de *Compliance* é coordenada pela Direcção de

1. Licitude e propósito

As empresas do Grupo EDP apenas tratam dados pessoais para finalidades legítimas e claramente delimitadas.

2. Transparência e Lealdade

Informamos todos os nossos clientes, utentes, trabalhadores, fornecedores e parceiros sobre como processamos os seus dados pessoais, porque o fazemos, durante quanto tempo os conservamos e com quem os partilhamos.

3. Proporcionalidade

Apenas recolhemos e utilizamos os dados pessoais que sejam estritamente necessários para as nossas finalidades legítimas

4. Controlo

Todos os titulares de dados pessoais utilizados pelo Grupo EDP têm controlo sobre estes.

5. Privacidade desde o momento “0”

Quando idealizam um novo modelo de negócio ou serviço, as empresas do Grupo EDP avaliam o impacto daqueles na sua privacidade, esforçando-se para mitigar os riscos que daí possam surgir.

6. Responsabilidade

Definimos tarefas, responsabilidades e linhas de reporte em cada empresa do Grupo EDP em matéria do cumprimento da legislação de protecção de dados.

7. Segurança

Implementamos medidas técnicas alinhadas com as melhores práticas do mercado e desenvolvemos processos e procedimentos que permitam manter todos os dados pessoais que tratamos em condições adequadas de segurança face aos riscos envolvidos.

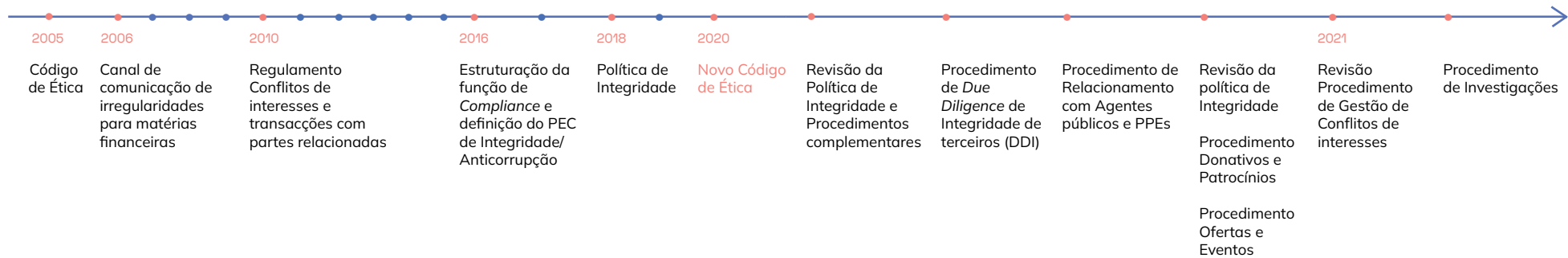
Compliance Corporativa, sendo da competência da Auditoria Interna a responsabilidade de conduzir trabalhos de auditoria específicos de verificação da adequação e eficácia dos mecanismos de controlo implementados.

No âmbito do programa de *Compliance* de Protecção de Dados Pessoais, em 2021, receberam formação um total de 6.158 colaboradores, correspondendo a um total de 3.976 horas de formação (2020: 4.600 colaboradores / 2.761 horas).

Foi definido um conjunto de metodologias e procedimentos transversais ao Grupo com vista a salvaguardar a protecção de dados em todos os novos projectos, produtos e serviços com o intuito de monitorizar a forma de como podem impactar a esfera privada dos clientes e outros titulares de dados, abordando nomeadamente:

- avaliações de risco e de impacto;
- processos de Privacy by Design;
- resposta ao exercício de direitos;
- gestão de subcontratantes;
- tratamento de violações de dados pessoais; e
- complementados por procedimentos específicos definidos ao nível das áreas de negócio.

Nas políticas de privacidade, assim como noutros documentos informativos sobre actividades de tratamento de dados pessoais as entidades do grupo EDP disponibilizam os contactos do respectivo DPO, bem como, contactos da própria entidade responsável pelo tratamento de dados, através dos quais, os titulares dos dados podem exercer os seus direitos em matéria de protecção de dados pessoais, e pedir informação ou esclarecimentos sobre os seus dados e apresentar reclamações.



Os princípios e orientações gerais previstos na Política de Integridade encontram-se assim concretizados em procedimentos específicos

- procedimento de due diligence de integridade de terceiros com os quais a EDP se relaciona, designadamente fornecedores, parceiros de negócios/contrapartes, beneficiários de patrocínios/donativos, candidatos a colaboradores e outros terceiros no âmbito da legislação de prevenção do branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo, cuja profundidade de análise é determinada em função de uma avaliação preliminar de risco do terceiro e da operação em causa
- procedimentos para as interações com funcionários públicos e com pessoas politicamente expostas, o qual inclui orientações de conduta para este tipo de interação, prevendo a necessidade de registo e comunicação de determinados tipos de interação
- procedimento para ofertas e eventos, no âmbito do qual são definidos thresholds para a respectiva atribuição e aceitação e mecanismos de aprovação para situações de excepção, com vista a garantir uma maior transparência e a mitigação de situações, ainda que aparentes ou potenciais, de má conduta ou de conduta imprópria
- procedimento para a atribuição de donativos e patrocínios, no âmbito da qual deve ser assegurada a análise de integridade dos respectivos beneficiários e monitorizada a efectiva aplicação dos apoios concedidos
- procedimento de gestão de conflitos de interesses que estabelece as regras de actuação no âmbito da prevenção, detecção e gestão de situações aparentes, potenciais ou reais de Conflito de Interesses, com vista a garantir isenção e transparência no processo decisório e a prevenir situações de má conduta ou conduta imprópria
- procedimento de investigações, no âmbito do qual são definidos os princípios de actuação e regras a seguir num processo de investigação, o qual é composto por cinco fases, iniciando-se pela análise preliminar, investigação documental, realização de entrevistas, investigação interna e por último a emissão de um relatório final.

No que respeita a reclamações de clientes, o grupo EDP recebeu, em 2021, um total de 364 (2020: 456).

Relativamente a questões relacionadas com violações de dados pessoais, durante o ano de 2021, as entidades do grupo EDP notificaram às respectivas autoridades de controlo 9 violações de dados pessoais de clientes em Portugal (2020: 14), não se tendo realizadas notificações às autoridades de controlo nas demais geografias. Dessas, 2 foram igualmente comunicadas aos titulares dos dados (2020: 1).

Dados mais seguros

Em 2021, o Grupo implementou um novo software com vista a assegurar uma maior automatização na gestão de processos internos associados ao Programa Específico de *Compliance* de Protecção de Dados Pessoais. Este software, internamente denominado de Ferramenta de Gestão de Protecção de Dados Pessoais (FGPD), encontra-se disponível para os principais intervenientes no PEC de Protecção de Dados das empresas da EDP em Portugal e dos subgrupos da EDP Espanha, EDP Renováveis e da EDP Brasil.

A FGPD proporciona uma maior eficiência nos processos internos através da centralização dos principais elementos do PEC, através do preenchimento de *templates* e adoção de fluxos de trabalho, garantindo uma maior segurança de informação e rastreabilidade da mesma.

Além disso, esta ferramenta facilita a comprovação do cumprimento dos deveres e obrigações das empresas do Grupo, enquanto responsáveis pelo tratamento de dados pessoais.

UN		CLIENTE			AUTORIDADE DE PROTECÇÃO DE DADOS
		VIA CANAIS COMERCIAIS EDP	VIA DPO	VIA OUTROS CANAIS ¹	VIA DPO
EDP COMERCIAL	#	286	10	19	1
SU ELETRICIDADE	#	22	15	10	0
EDP ESPANHA	#	0	0	1	0

¹Ex. livro de reclamações, portal da queixa, Deco, etc.

Risco de corrupção, suborno, fraude e branqueamento

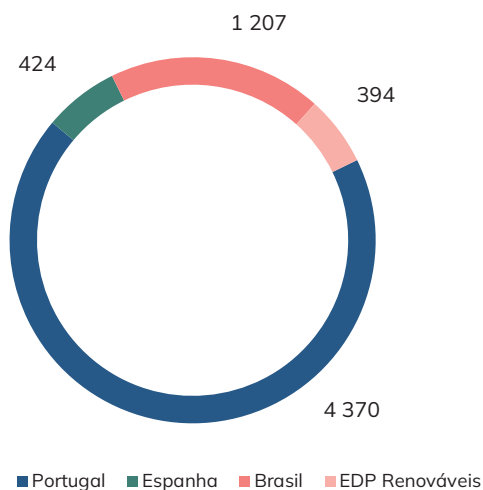
Na esfera EDP, é tida como prioridade a promoção de mecanismos que garantam que todas as entidades do Grupo, bem como, os respectivos colaboradores e prestadores de serviço, se pautem por elevados padrões éticos, de integridade negocial, consciência, responsabilidade social e pelo rigoroso cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis.

Neste contexto, e em complemento aos princípios constantes no Código de Ética, a Política de Integridade reforça, interna e externamente, a política de tolerância zero relativamente à adoção de práticas susceptíveis de serem percebidas como actos de corrupção ou suborno, clarifica a proibição de pagamentos de facilitação, e detalha os princípios relacionados com a prevenção de conflitos de interesse, donativos e patrocínios, contribuição para partidos políticos e prevenção de branqueamento de capitais e combate ao financiamento do terrorismo.

Esta política, estabelece ainda, orientações para (i) a realização de *due diligence* de integridade de terceiros, (ii) o relacionamento com funcionários públicos e pessoas politicamente expostas, (iii) a aceitação e atribuição de ofertas e de convites para eventos e (iv) a monitorização de sanções internacionais.

No que concerne ao tema de corrupção e suborno, a Política de Integridade contribuiu para a sistematização do Programa Específico de *Compliance* de Integridade/Anti-corrupção, complementando o conjunto de normativos internos e de mecanismos de *Compliance* já existentes. Em 2021, foram analisados 6 395 terceiros no âmbito do procedimento de *due diligence* de integridade de terceiros (DDI). Os principais factores de risco considerados nas análises de integridade realizadas passam pela verificação da inclusão das contrapartes em listas de sanções, a associação com Pessoas Politicamente Expostas, a existência de processos judiciais, de adverse media, conflitos de Interesses ou outros riscos em matéria de integridade.

DUE DILLIGENCE DE INTEGRIDADE (# de terceiros analisadas)



Dependendo da análise realizada, a mesma poderá ser aprofundada, nomeadamente recorrendo a consultores externos especializados. As conclusões das DDIs realizadas dão origem à emissão de um parecer que inclui recomendações específicas em matéria de aprovação da transacção, de adequação das respectivas condições contractuais e de monitorização da execução do contracto.

O Grupo EDP disponibiliza diversos meios e canais para a comunicação de irregularidades, incidentes e reclamações com uma natureza transversal, cuja gestão é assegurada por áreas independentes e imparciais. Existem ainda canais de comunicação de irregularidades específicos, com um âmbito de aplicação dirigido a determinados países ou subgrupos. Neste âmbito e de uma perspectiva global, transitaram em aberto, de 2020, 3 incidências relacionadas com a prática de actos ilícitos de corrupção e suborno e, em 2021, foram registados 9 novos casos. Do total de incidências registadas, ainda não foi concluída a análise de 2 casos, 8 foram considerados

improcedentes e 2 procedentes sem impacto na empresa. Nestes 2 casos, foram desencadeados procedimentos disciplinares em relação aos colaboradores envolvidos.

Relativamente ao Programa Específico de *Compliance* de Prevenção de Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo, e de acordo com os regulamentos internos específicos e do procedimento transversal relativo à comunicação de operações suspeitas, em 2021 não foram identificadas quaisquer operações suspeitas ao nível do grupo.

Globalmente em 2021, no âmbito do programa de *Compliance* de Integridade/Anticorrupção, foram desenvolvidas formações a nível transversal para assegurar o conhecimento dos Procedimentos transversais publicados em 2020, as quais foram complementadas por iniciativas específicas desenvolvidas a nível local consoante as necessidades identificadas. Neste contexto, receberam formação um total de 23.978 participações nas diversas sessões, correspondendo a um total de 7.706 horas de formação (2020: 9.732 colaboradores).

Neste contexto, destacam-se ainda as seguintes iniciativas:

- em Portugal, uma sessão de sensibilização aberta a todos os colaboradores sobre o Programa Global de Compliance e Programa Específico de Integridade
- na EDP Espanha, sessões de esclarecimentos sobre os Procedimentos de Integridade
- no Brasil, formação para fornecedores estratégicos
- na EDP Renováveis, a realização do evento Compliance Day.

Práticas concorrenciais justas

A EDP promove o estrito cumprimento das regras de Concorrência, com base nos compromissos assumidos no seu [Código de Ética](#), na sua [Política de Integridade](#), no seu [Compromisso de Práticas de Sã Concorrência](#) e no seu Programa Específico de *Compliance* em matéria de Concorrência.

O Programa Específico de Compliance (PEC) - Obrigações Legais da Concorrência visa reforçar a garantia de cumprimento das empresas do Grupo EDP, em Portugal, dos requisitos legais em matéria de Concorrência, nomeadamente no que respeita a contractos celebrados e actuação dos seus colaboradores de acordo com os padrões mais elevados da ética, integridade e compliance concorrenciais, contribuindo para a sustentabilidade e desenvolvimento dos mercados em que a EDP opera. O PEC foi revisto e aprovado no final do ano de 2019, e compreende, os 7 elementos e documentos centrais que constam da página seguinte.

2020 foi o ano-piloto da implementação do PEC nas empresas do Grupo EDP a operar em Portugal, tendo os resultados sido extremamente positivos, com comprovada adesão dos colaboradores e empresas às práticas jus concorrenciais. As empresas apresentaram evidências da sua actuação em conformidade com as regras de Concorrência.

A formação *online* disponibilizada em 2020 teve uma taxa de acesso superior a 70%, tendo cerca de 2.200 colaboradores concluído a formação com sucesso. Esta formação continua disponível a todos os colaboradores, fazendo inclusive parte do programa de acolhimento de novos colaboradores da EDP.

PEC

Modelo de Governo do Grupo EDP no que respeita à conformidade com a legislação nacional e comunitária da Concorrência

Manual de Concorrência do Grupo EDP, de conhecimento obrigatório dos colaboradores

Controlos específicos frequentes para o cumprimento das regras de Concorrência nas diferentes unidades de negócio abrangidas;

Endereço de e-mail específico para denúncias confidenciais de eventuais infracções

Acções de formação e de sensibilização dos colaboradores do Grupo EDP em Portugal sobre os conceitos básicos de Concorrência, as principais regras de conduta a observar

Políticas e procedimentos internos relativos à actividade do Grupo EDP, nomeadamente em matéria de ofertas grossistas e retalhistas e de acessos às redes, de forma a garantir que são respeitados os princípios a seguir em matéria de Concorrência;

Checklist e cláusula-tipo para garantia da conformidade dos contratos com as regras de Concorrência. Estas regras são igualmente aplicáveis de forma explícita no contexto da participação da EDP em associações de empresas

Com base nos resultados obtidos no ano-piloto do PEC, foram implementadas, no decorrer do ano de 2021, algumas oportunidades de melhoria nas unidades de negócio.

O ano de 2021 contou ainda com a revisão e aprovação de novos elementos do PEC, designadamente:

- Actualização do Procedimento de Realização de Ofertas de Geração
- Divulgação de uma nova acção de formação sobre os conceitos de Concorrência e as principais regras de conduta a observar pelos colaboradores. No ano 2021, cerca de 3.150 colaboradores concluíram esta formação com sucesso
- Revisão do Manual de Concorrência. O Manual foi objecto de envio por via electrónica a todos os colaboradores envolvidos, novamente com o sponsorship do Presidente do Conselho de Administração Executivo

- **Formalização do Procedimento de Coordenação de notificação de operações de concentração às autoridades de Concorrência relevantes**

Presentemente, encontram-se em aberto dois processos judiciais, de cariz jus concorrencial:

- no primeiro caso, a EDP S.A. e a EDP Comercial encontram-se acusadas pela Autoridade da Concorrência portuguesa pela celebração de um alegado pacto de não concorrência com a Sonae MC — Modelo Continente, tendo havido recurso dessa decisão para o Tribunal da Concorrência, Regulação e Supervisão (TCRS) que reduziu as coimas em 10%, para 2,6 milhões de euros e 23,2 milhões de euros, respectivamente. Esta decisão do TRCS foi objecto de recurso para o Tribunal da Relação de Lisboa. Em Abril de 2021, este tribunal reenviou o processo para apreciação do Tribunal de Justiça da União Europeia. Aguarda-se decisão.

- no segundo caso, a EDP Produção encontra-se acusada pela Autoridade da Concorrência portuguesa de abuso de posição dominante no mercado de banda de regulação secundária, com imposição de coima de 48 milhões de euros, tendo recorrido da Decisão da Autoridade da Concorrência para o TCRS. Aguarda-se pela conclusão do julgamento, que terminará no primeiro trimestre de 2022.
- A EDP está plenamente convicta que, em ambos os casos, não foi praticada qualquer infracção.

Abordagem similar de prevenção e mitigação de práticas que restrinjam a Concorrência encontra-se a ser implementada para as restantes geografias, sem prejuízo dos códigos e manuais já aplicados.

Sistema de controlo interno do relato financeiro

A EDP, no âmbito das suas obrigações de reporte financeiro dispõe de um Sistema do Controlo Interno do Relato Financeiro (SCIRF). Tal, consiste num modelo de avaliação e mitigação dos riscos do reporte financeiro, que compreende a análise e avaliação dos riscos existentes, a concepção de planos de acção, a implementação e monitorização da execução de actividades de controlo e a identificação de potenciais acções de melhoria.

O SCIRF do Grupo EDP foi desenvolvido e implementado de acordo com os critérios estabelecidos pelo enquadramento normativo do controlo interno emitido pelo *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO 2013) em relação aos processos de negócio e controlos globais e pelo *Control Objectives for Information and related Technologies* (COBIT) em relação aos controlos gerais de tecnologias de informação. Em 2021, o SCIRF tem mapeados e monitorizados um total de 3.235 controlos que contribuem para a mitigação dos riscos do Reporte Financeiro, incluindo os riscos de fraude.

Anualmente, o SCIRF é sujeito a uma auditoria externa por uma entidade independente, e é considerado, desde 2010, em todos os aspectos materiais relevantes, um sistema de controlo interno apropriado e eficaz, estando desta forma certificado pelo auditor externo, sem reservas e sem ênfases

3.3.1.3. Transparência na comunicação

Envolvimento político responsável

A abordagem de relacionamento com as instituições nacionais, europeias e internacionais é realizada de acordo com os requisitos legais e de forma alinhada com os princípios de actuação estabelecidos no [Código de Ética](#), [Política de Integridade](#) e outras disposições internas que regulam o relacionamento com *stakeholders*, em particular os princípios de integridade, transparência e envolvimento político responsável.

O princípio de envolvimento político responsável traduz-se na proibição de qualquer contribuição ou associação da marca EDP a partidos políticos, candidatos, estruturas de campanha/candidatura política ou a pessoas ou entidades relacionadas, nomeadamente através de entrega de bens ou prestação de serviços, de forma directa ou indirecta, em nome ou representação da EDP e na proibição da utilização de recursos da EDP para acções relacionadas com processos políticos.

Neste sentido, ainda que alguns dos regimes jurídicos vigentes em países onde o Grupo EDP opera o permitam, nenhuma das sociedades do grupo realizou contribuições monetárias ou em espécie para partidos políticos.

Não obstante, a EDP participa nos processos de formação das decisões públicas, desenvolvendo actividades junto de diversas instituições nacionais, europeias e internacionais, com vista a transmitir às entidades públicas os seus legítimos interesses e/ou do sector, que considera ser meritório de ponderação no âmbito dos processos legislativos.

As actividades desenvolvidas neste âmbito compreendem:

1. Sensibilização de pessoas e instituições especializadas, nos EUA (EDP Renováveis)

De acordo com a legislação dos EUA, e a pedido dos colaboradores, a EDP Renováveis North America (EDPR NA) fornece mecanismos devidamente regulamentados para a participação dos colaboradores em processos políticos, tendo estabelecido um comité de acção política (PAC) denominado “EDPR NA PAC”. O PAC da EDPR NA é financiado inteiramente por contribuições monetárias pessoais voluntárias realizadas pelos membros do PAC, neste caso, os colaboradores. As decisões sobre quais as campanhas políticas a apoiar são tomadas com a aprovação do Conselho de Administração do PAC, que é constituído por membros eleitos do PAC, também de acordo com a legislação norte-americana.

As actividades de representação de interesses da EDPR NA consubstanciam-se principalmente nas iniciativas de sensibilização que constam na página seguinte.

2. Participação nas principais associações sectoriais ou industriais europeias ou internacionais

No decorrer de 2021 a EDP, no contexto das instituições europeias - Conselho Europeu, Parlamento Europeu e Comissão Europeia -, procurou sensibilizar, quer de forma proactiva, quer no âmbito de consultas públicas, diversos *stakeholders* para um conjunto de questões centrais à sustentabilidade no âmbito da energia. O Grupo EDP, manteve o seu compromisso com os trabalhos das principais associações sectoriais europeias, com destaque para a *Eurelectric*, *WindEurope*, *European Federation of Energy Traders* (EFET) e *European Distribution System Operators* (E.DSO). Paralelamente, e com o objectivo de promover o desenvolvimento do sector energético, bem como a sua sustentabilidade e eficiência, a EDP e reforçou alianças entre pares no sentido de estabelecer macro plataformas de posicionamentos públicos conjuntos, que

reflectam a visão do sector como um todo, face aos compromissos de descarbonização assumidos internacionalmente.

Neste contexto, cumpre destacar i) o posicionamento defendido de colocar o Pacto Ecológico Europeu e o sector eléctrico no centro dos esforços de recuperação económica, ii) as cartas enviadas a representantes da Comissão Europeia, por exemplo em defesa de uma lei do clima que reconheça os benefícios de um sistema energético baseado em renováveis, iii) as diversas iniciativas de apoio ao aumento do objectivo de descarbonização para 2030 e ao papel que o hidrogénio verde pode desempenhar para determinados usos onde o desafio de descarbonização é superior, e iv) os múltiplos contactos com decisores nas diferentes instituições procurando contribuir para a formação de opinião e transmitindo os pontos de vista da companhia em temas tão abrangentes e decisivos tais como o fundo para a transição justa, as finanças sustentáveis ou a integração de sistemas energéticos.

A afiliação e as actividades desenvolvidas em associações globais como o World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), ou a nível europeu como a Eurelectric, ou a nível nacional, nas diferentes geografias, como a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico (Elecpor), Asociación de Empresas de Energia Eléctrica (Aelec), Asociación Española del Gas (Sedigas), Edison Electric Institute (EEI), American Wind Energy Association (AWEA), Transport Decarbonization Alliance (TDA) e outras, identifica o caminho partilhado e construtivo que o grupo EDP pretende continuar a percorrer.

A participação activa nos trabalhos preparatórios da COP26, elaborando um COMPACT EDP *all green by 2030* com todos os compromissos de conduta e posicionamento entre as *utilities* de energia; aderindo ao COMPACT 24/7 da Google e ainda ao COMPACT DK sobre desenvolvimento de H₂, acompanham o posicionamento transparente, escrutinado e construtivo do crescimento do Grupo EDP.

3. A intervenção directa ou indirecta de colaboradores nomeados/designados para esse fim

No espaço europeu, a transparência da actividade de representação de interesses desenvolvida por colaboradores nomeados para esse fim é garantida. através da publicação das suas actividades no Registo de Transparência da União Europeia, um registo público *online*, no qual as organizações que representam interesses específicos a nível da União Europeia, se inscrevem e disponibilizam informações actualizadas sobre esses interesses.

Internamente, o Grupo EDP dispõe de uma Política de Relacionamento com *Stakeholders* com a definição de princípios e orientações para a interacção com público estratégico, em particular com funcionários e pessoas politicamente expostas (PEP), tendo por base quatro compromissos orientadores: Compreender, Comunicar, Confiar e Colaborar Adicionalmente existe uma plataforma interna de *compliance* para registo com PEP; uma outra para registo de intervenções realizadas e contactos estabelecidos (TRUST) e ainda um arquivo partilhado das representações externas da EDP na sociedade.

Em 2021, os custos relativos à actividade de representação de interesses exercida foram de perto de 5 milhões de euros com destaque para os temas da descarbonização da economia, mobilidade eléctrica, eficiência energética e segurança do abastecimento.

O enfoque dos trabalhos desenvolvidos, no âmbito das representações nas principais associações nacionais do sector energético (UNESA, Eurelectric, American Clean Power Association, Elecpor), versou sobretudo em temáticas relacionadas com o Pacto Ecológico Europeu e os Planos Nacionais de Energia e Clima dos Estados Membros.

CONTRIBUIÇÕES PARA AS ACTIVIDADES DA AMERICAN ENERGY ACTION	A EDP Renováveis North America contribui para as actividades da America Energy Action, uma organização de bem-estar social estruturada sob a Secção 501(c) (4) do Código de Receita Federal dos EUA. As organizações pertencentes a esta tipologia podem participar, legalmente, em actividades políticas defendendo ou fazendo oposição a candidatos a cargos públicos. Porém, este tipo de actividades deve ser absolutamente independente de candidatos ou campanhas específicas, isto é, por meio de ideias, por conceitos ou por interesses públicos.
CONTRIBUIÇÕES PARA ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS (ONG)	A EDP Renováveis North America trabalha com um conjunto de organizações com objectivos sociais ou ambientais que vão ao encontro dos objectivos alinhados com o apoio à descarbonização e à transição para uma economia de baixo carbono. Este tipo de organização pode apoiar um candidato com os seus próprios fundos, mas a sua comunicação não pode ser coordenada por um partido político, campanha ou candidato.
CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE LOBBYING	A EDP Renováveis North America tem consultores de <i>lobbying</i> a operar junto do Governo dos EUA e em alguns estados norte americanos. Estes consultores políticos estão proibidos de fazer contribuições a candidatos ou partidos políticos e a campanhas, em nome da EDP Renováveis, pelo que, em momento algum, as suas actividades violam a proibição de realização de contribuições políticas estabelecida no grupo EDP.

NOME DA ASSOCIAÇÃO	CATEGORIA (ASSOCIAÇÕES SECTORIAIS OU INDUSTRIAIS EUROPEIAS OU INTERNACIONAIS, INSTITUIÇÕES)	DESCRIÇÃO (MISSÃO DA ASSOCIAÇÃO/INSTITUIÇÃO)	PRINCIPAIS AÇÕES DA ASSOCIAÇÃO/INSTITUIÇÃO	PRINCIPAL PAPEL DA EDP NA ASSOCIAÇÃO	PRINCIPAIS ACÇÕES DESENVOLVIDAS EM 2021 PELA EDP	CONTRIBUIÇÃO DA EDP (€)
Asociación Española de la Industria Eléctrica - Aelec (ex-UNESA)	Associação sectorial/industrial	Associação empresarial da indústria eléctrica para a representação, promoção e defesa geral e comum dos interesses dos seus membros. Foco de acção em aspectos técnicos e regulatórios. <i>Key-player</i> na transição energética espanhola.	Posicionamento para uma adequada transição energética em Espanha; representação Espanhola na Eurelectric	Representação de interesses	Envolvimento no plano de actividades 2021	839.800
American Clean Power Association (former American Wind Energy Association – AWEA)	Associação sectorial/industrial	Associação empresarial da indústria eólica para a representação, promoção e defesa geral e comum dos interesses dos seus membros	Defesa da representação de interesses dos produtores eólicos; análise e interpretação a nível legislativo. Recomendações.	Representação de interesses	Análise legislativa e <i>advocacy</i>	369.904
Associação portuguesa das empresas do sector eléctrico - Elecpor	Associação sectorial/industrial	Associação empresarial da indústria eléctrica para a representação, promoção e defesa geral e comum dos interesses dos seus membros. Interlocutor para a elaboração de políticas e regulação, entre Portugal e entidades estrangeiras	Representante português na Eurelectric	Participação em diversos grupos de trabalho da Eurelectric para defesa das posições do sector eléctrico junto das instâncias europeias	Electrificação; preços de electricidade; finanças sustentáveis- taxonomia;	210.000
SC Partners	Sensibilização de pessoas/instituições especializadas	Realiza <i>advocacy</i> empresarial	Realiza <i>advocacy</i> empresarial; acompanha assuntos federais e representa regularmente os interesses <i>offshore</i> da EDPR em DC	Representação de interesses	Representação dos interesses da EDPR <i>Offshore</i> em DC.	194.516
Solar Energy Industry Association	Associação sectorial/industrial	Associação empresarial da indústria solar para a representação, promoção e defesa geral e comum dos interesses dos seus membros	Defesa da representação de interesses dos produtores solares; estudos, actualizações, análise legislativa, obrigatoriedades estaduais; <i>advocacy</i> na indústria; compromissos ISSO e PUC, relações públicas e com media.	Representação de interesses	Análise legislativa e <i>advocacy</i>	140.775
WBCSD - WORLD BUSINESS COUNCIL FOR	Associação sectorial/industrial	Organização líder mundial que apoia abordagens empresariais ao desenvolvimento sustentável. Mais de 200 das empresas sustentáveis de todo o mundo trabalham em conjunto na aceleração da transição energética.	Realiza <i>advocacy</i> nos temas de sustentabilidade	Participar em projectos de alto nível	H2Zero; Finanças sustentáveis	128.669

Transparência fiscal

A pegada fiscal do grupo

A EDP é uma *utility* presente em 20 países, cuja cadeia de valor integra as actividades de produção, transporte e distribuição e comercialização de energia. Sobre estas actividades incidem diversas tipologias de impostos, tributos e contribuições financeiras as quais, quando consideradas de uma forma global, determinam o nível de tributação a que o grupo EDP se encontra sujeito.

De todas as fases da cadeia de valor da EDP, a actividade de produção de energia é aquela que contribui mais significativamente com o pagamento de impostos e outras contribuições.

Missão estratégica fiscal

A estratégia fiscal do grupo EDP assenta em cinco pilares fundamentais:

1. O grupo EDP considera que constitui um dever ético e cívico contribuir para o financiamento das funções gerais dos Estados onde está presente, mediante o pagamento de impostos, tributos e demais contribuições que sejam devidos, contribuindo para o bem-estar dos cidadãos e para o desenvolvimento sustentável dos negócios locais do grupo. Neste contexto, desenvolve a função fiscal com o máximo rigor e profissionalismo em linha com a [Missão Fiscal do grupo EDP](#), em conformidade com os seguintes princípios:

- implementa as opções que se revelem mais adequadas ao negócio e accionistas no fiel cumprimento do espírito e da letra da Lei
- paga os impostos que são devidos, em todas as geografias onde exerce actividade

- adopta o princípio de plena concorrência em operações intra grupo, no contexto das regras, orientações e melhores práticas internacionais aplicáveis em matéria de preços de transferência, à luz das orientações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) nesta matéria, implementando transversalmente uma política interna de preços de transferência assente em três grandes princípios:

- (i) todas as operações intra grupo de natureza comercial ou financeira têm um *pricing* pré-definido e alinhado, no que respeita aos termos e condições, com o que seria normalmente praticado entre entidades independentes em operações comparáveis
- (ii) a definição do preço de transferência tem por base a racionalidade económica subjacente à operação intra grupo, não podendo nunca constituir, de acordo com as regras internas do grupo EDP, um instrumento de planeamento fiscal
- (iii) as operações intra grupo são documentadas de acordo com a legislação de preços de transferência vigente em cada geografia.

- adopta práticas fiscais baseadas em princípios de relevância económica e práticas de negócio comumente aceites
- divulga informação verdadeira e completa sobre as transacções relevantes
- pugna pela defesa dos seus legítimos interesses pela via administrativa e, se for caso disso, judicialmente, quando o pagamento de quaisquer impostos, contribuições e tributos fundamentadamente suscite dúvidas de legalidade.

2. O grupo EDP concilia o cumprimento responsável das suas obrigações fiscais com o compromisso de criar valor para os seus accionistas, preconizando a gestão eficiente do seu encargo fiscal através da utilização dos benefícios e incentivos fiscais legalmente disponíveis aplicáveis em cada região e que se revelem apropriados aos negócios desenvolvidos.

3. O grupo EDP tem como compromisso a manutenção de uma relação com as Autoridades Tributárias dos países onde opera assente em princípios de confiança, boa-fé, transparência, colaboração e reciprocidade, tendo por objectivo facilitar a aplicação da lei fiscal e minimizar a litigância.

4. O grupo EDP aplica políticas fiscais responsáveis, pugnando pela manutenção de um perfil de baixo risco fiscal que permita evitar condutas passíveis de gerar riscos fiscais significativos. Para tal, tem implementada uma política transversal de gestão de risco com o objectivo de identificar, quantificar, gerir, monitorizar e minimizar, entre outros, os riscos fiscais, em estreita ligação com os níveis mais altos de controlo e decisão (Conselho de Administração Executivo e Conselho Geral e de Supervisão).

5. O grupo EDP considera a transparência como princípio basilar para a função fiscal, nomeadamente através de:

- não recurso a estruturas opacas ou operações em jurisdições por motivos que não tenham uma estreita conexão com a actividade económica nelas desenvolvida. O grupo EDP não detém subsidiárias em territórios considerados como não cooperantes de acordo com a legislação portuguesa e / ou com os referenciais da OCDE
- divulgação de informação fiscal de acordo com as melhores práticas e recomendações internacionais,

ACTIVIDADE DE PRODUÇÃO



ACTIVIDADES DE TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO



ACTIVIDADES DE COMERCIALIZAÇÃO

A EDP paga imposto sobre o rendimento, o qual incide sobre o seu lucro tributável



A EDP paga impostos que incidem sobre a produção de energia eléctrica. Paga, ainda, contribuições sectoriais que incidem sobre determinados activos de produção de energia eléctrica



A EDP paga taxas sobre a utilização de recursos naturais

A EDP suporta encargos com contribuições para a segurança social dos seus colaboradores e entrega aos Estados o imposto que incide sobre os salários pagos



A EDP paga taxas de tratamento de resíduos e impostos especiais sobre a utilização de combustíveis fósseis, bem como licenças de emissão de CO₂



A EDP suporta encargos relacionados com a função social dos Estados (tarifa social)



A EDP suporta encargos inerentes à utilização e exploração das instalações eléctricas



A EDP contribui para o cumprimento de metas comunitárias relacionadas com a poupança e eficiência energética, através da contribuição para fundos de eficiência energética

A EDP paga imposto sobre os bens imóveis detidos



A EDP suporta encargos com mecanismos que visam a reposição do equilíbrio concorrencial entre os produtores de electricidade ao nível ibérico



A EDP paga aos municípios rendas pela energia produzida ou pela capacidade instalada



A EDP paga contribuições sectoriais que incidem sobre determinados activos de distribuição de energia



A EDP cobra e administra tributos por conta do Estado ou terceiros, ao longo da sua cadeia de valor. Destacam-se o IVA cobrado na venda de energia e outros impostos especiais que incidem sobre o consumo de electricidade

tendo em vista facilitar a compreensão da sua contribuição global e dos princípios que regem as suas políticas e práticas fiscais.

A missão e [Política Fiscal](#), seguida transversalmente no grupo EDP, foi objecto de aprovação pelo Conselho de Administração Executivo do grupo e está divulgada *on-line*, sendo mencionada nos relatórios e contas do grupo EDP.

Contribuição fiscal

Contribuição global do grupo EDP

Em 2021, a contribuição fiscal global do grupo EDP para a receita pública dos vários países onde está presente ascendeu a cerca de 2,3 mil milhões de euros, dos quais 0,6 mil milhões de euros corresponderam a tributos e contribuições suportados (pagos) pelo grupo EDP e 1,7 mil milhões de euros a contribuições entregues ao Estado por conta de outros agentes económicos, conforme gráficos ao lado.

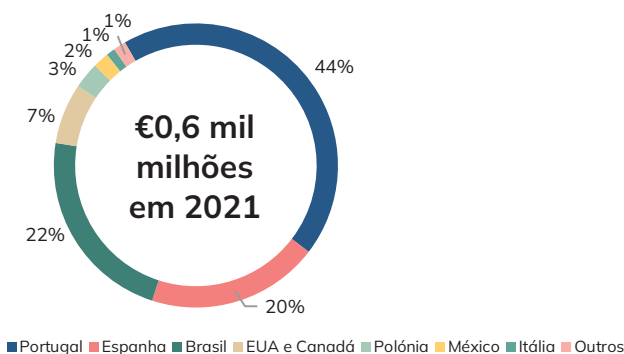
Relativamente aos impostos suportados pelo grupo EDP, constata-se que Portugal é o país onde o contributo é mais elevado, sendo responsável por 44% do total dos impostos suportados pelo grupo EDP.

Por outro lado, considerando o conjunto de tributos que são encargo do grupo EDP, a parcela mais relevante (42%) diz respeito a tributação específica sobre o sector energético (incluindo a Contribuição Extraordinária para o Sector Energético em Portugal – CESE), seguindo-se as contribuições para a segurança social a cargo das empresas (24%). No que respeita a impostos sobre o rendimento, nos principais países onde opera, o grupo EDP encontra-se sujeito a taxas nominais de tributação que variam entre 16% na Roménia e 31,5% em Portugal,

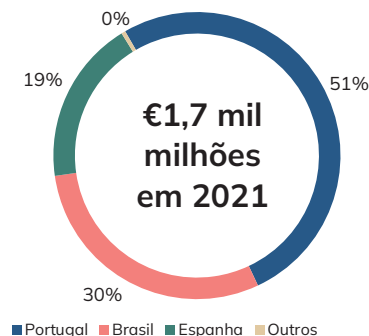
somando-se à taxa nominal, no caso das empresas localizadas em Portugal, a derrama municipal e a derrama estadual.

Em Portugal, os impostos suportados (pagos) em 2021 ascenderam a 250 milhões de euros, sublinhando-se o peso da tributação específica do sector energético (ver [secção seguinte](#)), em que se destacam 53 milhões de euros referente a CESE e 87 milhões de euros de tarifa social. A estes montantes acrescem 78 milhões de euros

TRIBUTOS SUPOSTADOS (PAGOS) PELO GRUPO EDP, POR GEOGRAFIA



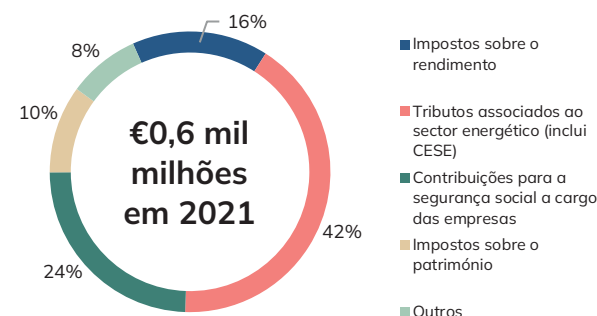
TRIBUTOS RECOLHIDOS PELO GRUPO EDP E ENTREGUES AOS ESTADOS (ENCARGO DE OUTROS AGENTES), POR GEOGRAFIA



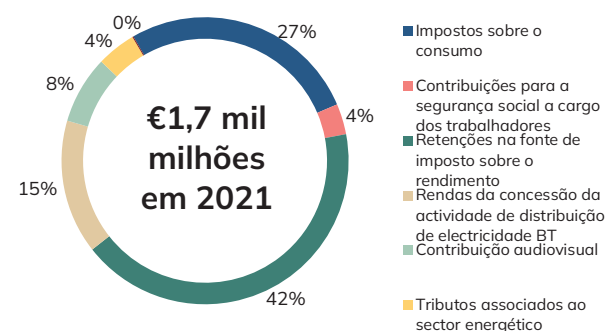
de contribuições para a segurança social a cargo das empresas e 40 milhões de euros referentes a impostos sobre o rendimento.

No que respeita a impostos recolhidos pelo grupo EDP e entregues aos Estados onde exerce a sua actividade (encargo de terceiros), em 2021 o seu valor ascendeu a 1,7 mil milhões de euros, maioritariamente associado à recolha de impostos sobre o consumo (ex.: IVA). A actividade de recolha de impostos por conta do Estado tem vindo a

TRIBUTOS SUPOSTADOS (PAGOS) PELO GRUPO EDP, POR TIPO DE CONTRIBUIÇÃO



TRIBUTOS RECOLHIDOS PELO GRUPO EDP E ENTREGUES AOS ESTADOS (ENCARGO DE OUTROS AGENTES), POR TIPO DE CONTRIBUIÇÃO



absorver recursos significativos do grupo EDP sem qualquer contrapartida, traduzindo-se assim em custos de contexto da actividade.

A simplificação dos sistemas fiscais, a redução da carga burocrática e dos custos de contexto será desejável, por forma a que os mesmos não constituam um obstáculo ao investimento e ao desenvolvimento da actividade económica das empresas.

Tributação específica do sector energético

Conforme anteriormente referido, a tributação específica sobre o sector energético assume um peso significativo no grupo EDP, em particular, em Portugal e em Espanha, que no ano de 2021 representam cerca de 97% do valor total pago por todo o grupo EDP em sede de tributos associados ao sector energético.

Em face do elevado impacto que o sector energético, em particular o sector eléctrico, possui sobre as comunidades (populações e ambiente) e do seu peso sobre as economias, diversos países implementaram mecanismos de tributação específica sobre o mesmo.

Não estando, regra geral, relacionada com o resultado da actividade económica desenvolvida, esta tributação é susceptível de influenciar as decisões dos agentes económicos no desenvolvimento dos seus negócios e nas

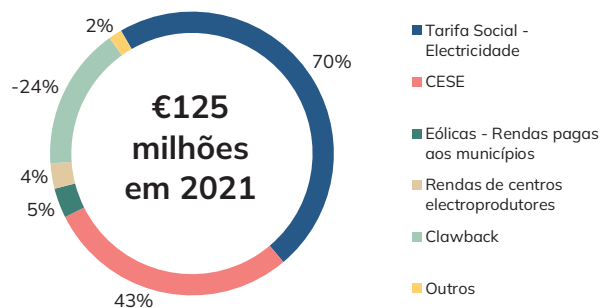
decisões de financiamento, investimento e desinvestimento.

Efectivamente, enquanto os impostos sobre o rendimento incidem sobre o lucro tributável, outros tributos, taxas e contribuições de impacto significativo incidem, por exemplo, sobre a quantidade de energia produzida, a utilização de recursos naturais, a posse de determinados activos associados à produção e à distribuição de energia eléctrica, os resíduos produzidos ou a utilização de combustíveis fósseis, não estando, por conseguinte, relacionados com o desempenho económico dos negócios espelhado nos seus resultados contabilísticos, capturando assim parte do valor do accionista.

O ano de 2021

Tendo por base o conjunto de países onde o grupo EDP exerce a sua actividade, Portugal e Espanha são os que apresentam um maior nível de tributação energética, quer em número de tributos, quer em montantes arrecadados, tendo representado, em 2021, um encargo total de 232 milhões de euros, conforme passamos a apresentar:

TRIBUTOS E CONTRIBUIÇÕES ESPECÍFICOS PARA O SECTOR ENERGÉTICO SUPOSTOS (PAGOS) PELO GRUPO EDP EM PORTUGAL, EM 2021



A estabilidade e previsibilidade dos ordenamentos tributários, constitui factor crítico para o desenvolvimento do negócio, no contexto de um sector que requer elevados níveis de investimento e financiamento.

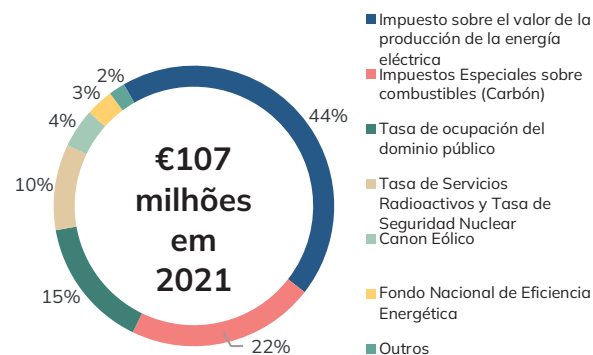
O sector energético tem sido especialmente penalizado com medidas fiscais extraordinárias, de natureza temporária, introduzidas num contexto de austeridade económica e que urge reverter. A tributação da electricidade e dos produtos energéticos deveria ser tendencialmente reduzida, com vista a incentivar a mobilidade eléctrica e a transição para a descarbonização.

- A tarifa social consiste num desconto na factura da electricidade atribuído aos consumidores economicamente vulneráveis, cujo número tem vindo a ser alargado ao longo do tempo, e que é totalmente financiado pelos produtores de electricidade em regime ordinário. No ano de 2021, o valor suportado pelo Grupo EDP a este respeito ascendeu a 87,5 milhões de euros.
- No ano de 2021, o Grupo EDP pagou 53 milhões de euros a título de CESE. Uma vez que este tributo incide sobre os activos líquidos de produção, transporte, distribuição e comercialização de electricidade e considerando que, no ano de 2021, o Grupo EDP vendeu parte dos seus activos de produção, o valor suportado em 2021 diminuiu em 18% face ao ano anterior.
- O mecanismo tendente a restabelecer uma situação de equilíbrio concorrencial entre produtores de electricidade a operar em território Português e produtores de electricidade a operar em Espanha (genericamente designado por *clawback*) foi criado na sequência da introdução do Impuesto Sobre el Valor de la Producción de la Energía Eléctrica em Espanha. Tendo este último sido suspenso em Espanha nos 3º e 4º trimestres de 2021, também o legislador português previu a suspensão do *clawback* por igual período. Salientamos que o impacto desta suspensão apenas será perceptível, em termos de imposto pago, no ano de 2022. O gráfico demonstra um peso de -16% face ao total dos impostos pagos, o qual reflecte a devolução ao Grupo EDP do valor pago em excesso nos anos de 2019 e de 2020.

Ainda em relação a Portugal, são de registar duas outras variações muito significativas, no âmbito dos impostos ambientais:

- Fruto da opção legislativa, em 2020, pela redução gradual da isenção de Imposto sobre os Produtos Petrolíferos (ISP) aplicável ao gás natural utilizado na produção de electricidade (em 2021, 20% passou a estar sujeito a tributação, mantendo-se a isenção referente ao adicionamento do CO₂ para as instalações do CELE), observou-se um aumento de 79% do encargo com ISP sobre o gás natural comparativamente com o ano de 2020.
- Na sequência do encerramento da central termoelectrica de Sines, o Grupo EDP deixou de adquirir carvão para a produção de energia eléctrica, pelo que o valor suportado a título de ISP e taxa de adicionamento sobre emissões de CO₂ sobre o carvão reduziu para 0 (zero) euros.

TRIBUTOS E CONTRIBUIÇÕES ESPECÍFICOS PARA O SECTOR ENERGÉTICO SUPTADOS (PAGOS) PELO GRUPO EDP EM ESPANHA, EM 2021



- Relativamente a Espanha, em face da subida de preços da energia eléctrica que se registou durante o ano de 2021, e como forma de minimização do respectivo impacto nos consumidores, foram introduzidas medidas de âmbito fiscal (entretanto prorrogadas para 2022) como a suspensão do Impuesto Sobre el Valor de la Producción de la Energía

Eléctrica, a partir do 3º trimestre de 2021. À semelhança do que acontece com o *clawback* em Portugal, o impacto desta medida apenas será perceptível, em termos de imposto pago, no ano de 2022.

- Ao contrário da realidade portuguesa, em Espanha, as centrais a carvão continuam a operar e o aumento do preço do gás natural determinou o aumento da produção de energia eléctrica com recurso ao carvão. Consequentemente, assistimos a um incremento de 68% no valor suportado pelo Grupo EDP a título de Impuestos Especiales sobre combustibles.
- A Tasa de ocupación del dominio público é devida pelas empresas distribuidoras e comercializadoras de electricidade, sendo a respectiva base tributável composta pelas receitas líquidas apuradas na área municipal por parte dos sujeitos passivos. No ano de 2021 esta taxa representou um encargo de 16 milhões de euros.
- Por fim, destacamos a redução da taxa de tributação do Impuesto Especial sobre la Electricidad, um imposto que incide sobre o consumo de electricidade, de 5,1% para 0,5%, que entrou em vigor no dia 16 de Setembro de 2021. Também esta medida teve o intuito de mitigar o efeito do aumento dos preços da energia eléctrica para os consumidores.

Divulgação de informação fiscal

O grupo EDP informa, trimestralmente, nos seus relatórios e contas, as principais características dos sistemas fiscais aplicáveis nos países em que opera, tais como as taxas nominais de imposto sobre o rendimento, o enquadramento de prejuízos/benefícios fiscais, a política de preços de transferência e as alterações legislativas mais relevantes.

Adicionalmente, a informação divulgada publicamente neste âmbito inclui uma análise à reconciliação entre a taxa nominal e a taxa efectiva de imposto sobre o rendimento aplicável no grupo EDP, numa lógica consolidada. Através desta análise, o grupo EDP explica o peso, nos seus resultados, do imposto sobre o rendimento contabilizado, que inclui, de uma forma global, o impacto do imposto corrente e o efeito das diferenças temporárias (impostos diferidos) existentes.

Na medida em que o normativo contabilístico internacional (IFRS) nos termos do qual o grupo EDP prepara e divulga as suas demonstrações financeiras não preconiza, necessariamente, o alinhamento entre a contabilização do gasto ou rendimento de imposto sobre o rendimento e o correspondente efeito de entrada ou saída de caixa, cumpre sublinhar que a informação constante do relatório e contas não representa o imposto pago ou recebido pelo grupo EDP, no período a que respeita.

Ao invés, neste Relatório, são divulgados os impostos pagos e recebidos pelo grupo EDP numa óptica de caixa, em base anual, incluindo um conjunto de informação e métricas de natureza fiscal.

Adicionalmente, de notar que o grupo EDP, enquanto grupo multinacional, cumpre integralmente a obrigação anual de comunicação e reporte que decorre da transposição para o normativo fiscal português das disposições da Acção 13 do projecto *Base Erosion and Profit Shifting* (denominada de *Country-by-Country Reporting*), o qual faz parte de um plano de reforço da transparência para as administrações fiscais adoptado pelos países da OCDE e do G20. Esta obrigação é cumprida em Portugal pela empresa-mãe, de acordo com os prazos legais estabelecidos (correspondendo o último período de reporte ao exercício de 2020).

Gestão e controlo do risco fiscal

O processo de gestão e controlo do risco fiscal tem início na identificação e tipificação dos riscos aos quais o grupo EDP se encontra sujeito.

Neste sentido, o grupo EDP acompanha em permanência os riscos e incertezas de índole fiscal, realizando regularmente exercícios de identificação e avaliação quantitativa dos seus principais riscos fiscais, e monitorizando atentamente o desenvolvimento de possíveis eventos exógenos com potencial impacto material. O grupo identifica os riscos a que se encontra exposto com base na seguinte classificação:

- risco de compliance, associado ao potencial incumprimento das obrigações fiscais de forma plena e atempada
- risco de análise técnica que conduza a uma potencial tomada de decisão fiscal menos adequada, especialmente em contextos de incerteza no tratamento fiscal
- risco de comunicação interna e externa, associado ao risco de deficiente comunicação entre as equipas que compõem as áreas fiscais e entidades internas (ex.: unidades de negócio) ou externas (ex.: Autoridades Tributárias)
- risco reputacional, relacionado com distorções na interpretação, pelos stakeholders, da informação financeira e fiscal divulgada.



Considerando o referido, o grupo implementou uma política de gestão de risco com o objectivo de identificar, quantificar, gerir, monitorizar e minimizar, entre outros, os riscos fiscais, nomeadamente o risco de materialização de contingências fiscais. Efectivamente, o grupo EDP, através de equipa especializada, procede ao acompanhamento permanente dos processos associados a

riscos e contingências fiscais, em estreita relação com as respectivas unidades de negócio, os serviços jurídicos corporativos e advogados e assessores externos, com reporte semestral da sua evolução ao Conselho Geral e de Supervisão do grupo EDP.

Adicionalmente, o Conselho de Administração Executivo do grupo EDP é envolvido no processo de tomada de decisão das operações mais relevantes, sendo o seu impacto fiscal, quando exista, obrigatoriamente analisado, documentado e incluído na documentação submetida à aprovação, nomeadamente quando possa constituir um elemento relevante para a tomada de decisão, tendo em vista assegurar a criação de valor para os accionistas no longo-prazo.

A EDP tem, ainda, uma Comissão para as Matérias Financeiras/Comissão de Auditoria que tem como principal missão, por delegação do conselho Geral e de Supervisão, acompanhar e supervisionar de modo permanente, entre outras, as matérias relativas ao sistema de controlo interno da informação financeira e ao processo de gestão de risco, nomeadamente na sua vertente fiscal.

3.3.2. Transformar o nosso negócio

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2025
	Investimento em I&D+i	€103M	€1.000M
	Investimento em digitalização	€229M	€1.000M

A transformação digital e a inovação de negócio da EDP são ambas abordagens transformadoras de negócio que, embora se complementem, são distintas.

A transformação digital está predominantemente relacionada com a digitalização de processos e com a integração de tecnologias digitais na operacionalidade diária. O desafio da transformação digital é um desafio de execução, e a EDP encontra na inovação incremental a resposta às ineficiências quotidianas.

Diametralmente, a inovação de negócio detém uma natureza disruptiva, e está associada ao aumento da capacidade de crescimento e de competição e a um prazo e alcance de negócio mais amplo. O desafio da inovação de negócio é, por isso, a gestão da incerteza.

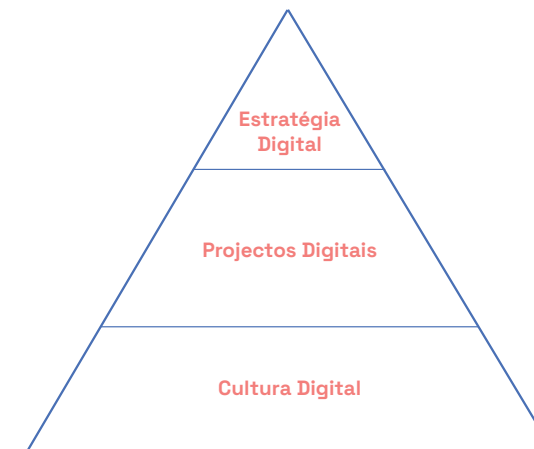
3.3.2.1. Transformação digital

No Grupo EDP, a digitalização está a ocorrer em todos os negócios e geografias, com intuito de nos reposicionarmos quanto à actuação no sector da energia, mas também quanto à relação com colaboradores, clientes e comunidades onde estamos inseridos.

Com o objectivo de garantir a integração eficaz e em escala, entre os novos produtos digitais e os sistemas Core de TI, e paralelamente, de reforçar a importância da inovação tecnológica na estratégia do Grupo, a transformação digital na EDP assenta em três dimensões interdependentes: (1) Estratégia, (2) Projectos Digitais e (3) Cultura Digital.

A centralização da estratégia digital do Grupo EDP permite ter uma visão global do *roadmap* digital das várias unidades de negócio e das iniciativas em pipeline, assegurando um correcto alinhamento e aproveitamento de sinergias.

Por forma, a garantir a concretização da estratégia foram definidos objectivos ambiciosos nas várias vertentes de negócio e de actuação do Grupo (*Digital Business*). Até



2025, o objectivo passa por investir um total de 1.000 milhões de euros em CAPEX digital, possibilitando a concretização de projectos nas várias áreas de desenvolvimento. Ao nível da relação com os clientes, pretende-se um aumento da qualidade e rapidez dos serviços de atendimento, através de ferramentas de robotização e automatização. Na gestão de Activos & Operações, o principal objectivo é o aumento da eficiência através da implementação de soluções de manutenção preditiva. No âmbito do funcionamento da esfera EDP, pretende-se simplificar e digitalizar a grande maioria dos processos, como por exemplo o *check-in* para reuniões e a assinatura de contractos.

Para que a transformação digital seja uma realidade na perspectiva do negócio, torna-se essencial investir também em “alavancas” tecnológicas que a suportem, nomeadamente dados e tecnologia, desenvolvimento e formação de colaboradores em novas competências, disponibilização de ferramentas colaborativas e estabelecimento de um ecossistema de parceiros tecnológicos.

Nos últimos anos a EDP iniciou a sua transição para a *cloud* através de um programa ambicioso de migração de 80% dos seus sistemas e aplicações até 2022. A aposta no desenvolvimento de interfaces de programação de aplicações (APIs) e micro serviços tem-se revelado numa alavanca fundamental da transformação digital.

A aceleração digital começa com a transformação da própria organização, quer ao nível do *re-skilling* da força de trabalho, quer ao nível da cultura organizacional. O contexto pandémico apenas potenciou a aceleração da transformação iniciada há vários anos no Grupo EDP. Os meios e a tecnologia para suportar novos modelos de trabalho híbridos, entre o físico e o digital estão disponíveis e salvaguardam a qualidade e produtividade.

KPI 2021

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

	META 2025
64% Agile adoption in it	75%
64% Predictive maintenance in generation	90%
84% Digitalized processes	95%
80% Customers selfcare interactions	70%
790 Cybersecurity BitSight rating	740

Em 2021 e, dado o reconhecido alinhamento da estratégia do grupo EDP com a visão da iniciativa “*Digital with Purpose Movement*” (DWP), há a destacar a adesão da EDP à mesma.

O movimento “*Digital With Purpose*” (DWP) trata-se de uma iniciativa da *Global Enabling Sustainability Initiative* (GeSI) (<https://digitalwithpurpose.org/>). Em parceria com governos, associações, ONG e várias organizações internacionais, o movimento DWP é composto por mais de 40 empresas líderes em tecnologia e, tem como o principal objectivo promover o progresso da indústria das tecnologias, aliado a práticas sustentáveis, apelando aos governos e decisores políticos para que acelerem o cumprimento dos objectivos de sustentabilidade estabelecidos pelas Nações Unidas e pelo Acordo de Paris, até 2030.

A adesão da EDP ao DWP, traduziu-se nos seguintes compromissos públicos:

- Contribuir para os ODS das Nações Unidas e estabelecer medidas práticas e incrementais para que nos possamos tornar num negócio orientado para o propósito

- Tomar e reportar medidas concretas em matéria de alterações climáticas
- Adoptar os princípios de transparência de impacto e realizar o reporte em conformidade com os mesmos, anualmente.

Em Novembro de 2021, a EDP recebeu o selo de compromisso do movimento DWP, o primeiro de quatro dos selos da iniciativa. Estes compromissos encontram-se alinhados com a estratégia da EDP em liderar a transição energética, bem como, com o objectivo da EDP deixar de produzir energia a partir do carvão em 2025, e de ser neutra em carbono em 2030.



Projectos digitais

Os projectos digitais são maioritariamente orientados para a optimização de processos e de gestão dos activos. Desde meados de 2020, o portfólio de projectos foi alargado para quatro tipologias distintas, consoante a sua duração e impacto na organização: os *Digital Boosts*, MVPs, *scale-ups* e os *quick wins*.

Os *Digital Boosts* são desenvolvidos entre três e nove meses, com um impacto significativo na estrutura organizacional.

Com base em metodologias *Agile*, os MVPs - *Minimum Viable Product* - são o tipo de projecto digital mais desenvolvido no Grupo EDP. Os MVPs permitem testar as funcionalidades base de um novo produto, com um mínimo de investimento financeiro e no menor espaço de

tempo possível. Os MVPs apresentam um tempo estimado de execução de cerca de três meses e um impacto médio na estrutura organizacional.

Os *scale-ups*, são iniciativas que se focam em desenvolvimento de *features* adicionais, integrações e/ ou aumento de scope para garantir a adopção de MVPs pré-desenvolvidos pelas áreas de negócio.

Por fim, os *quick wins*, são projectos com impacto reduzido, que têm a duração de cerca de duas a quatro semanas, e estão divididos em cinco categorias – PowerBI, Design Thinking, MS Teams, Office 365 e Comunidades Globais.

- Assinaturas Digitais de Documentos
- Experiência Digital do Colaborador
- Manutenção Preditiva dos Activos
- Relação Sustentável com Cliente através do Digital.

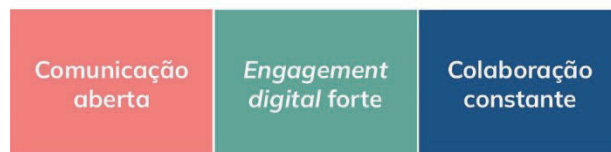
De entre os vários projectos realizados em 2021, pode destacar-se o “*Image Processing 4 Condition Management*”.

Este MVP consistiu na criação de um modelo de *machine learning* que, com base em imagens captadas através de *drone* das pás de hélices de turbinas eólicas, avalia o estado das mesmas. O modelo identifica eventuais danos existentes como por exemplo, erosão, fissuras. Este modelo funciona através de uma aprendizagem contínua, melhorando à medida que novas imagens são introduzidas. Esta aprendizagem permite que a EDP Renováveis possa aumentar a eficiência e eficácia das ordens de reparação no terreno.

Cultura digital

A transformação digital não se traduz apenas no desenvolvimento de projectos digitais e implementação de novas tecnologias disruptivas. Na verdade, a transformação digital começa nas pessoas e, por essa razão, uma das prioridades da DGU é a adopção e disseminação de *Digital Thinking*, novas formas de trabalho e novos modelos organizacionais que fomentem a cooperação e a aprendizagem.

Cultura digital da EDP



A EDP tem vindo a reforçar a aposta na habilitação dos colaboradores do Grupo para a utilização de ferramentas colaborativas e de produtividade, cada vez mais essenciais num modelo de trabalho híbrido suportado pela tecnologia.

Com o objectivo de dotar os colaboradores de conhecimento sobre o ecossistema tecnológico das ferramentas do *Office 365* disponíveis na EDP (*Teams*, *SharePoint*, *OneDrive*, *Power Platform*, entre outros), foram realizadas 16 sessões que contaram com 2.181 participantes. No âmbito destas sessões foram ainda implementados 21 processos de automação junto de equipas da EDP, e disponibilizados tutoriais de apoio aos processos implementados.

A procura de documentação estruturada sobre diferentes ferramentas e metodologias colaborativas, de produtividade e de automação foi endereçada através da criação de Guias de Activação (*Booklets*). Os *Booklets* complementam a oferta formativa do Grupo e harmonizam o *know-how* teórico e prático disponível em cada uma das

áreas de conhecimento. Em 2021 foram desenvolvidos três Guias de Activação, para os Colaboradores EDP: *Digital Workplace Office 365*, *PowerBI e Design Thinking*. Estes três guias vieram juntar-se ao já existente de *Robot Process Automation* (RPA).

O *Booklet* de activação *Office 365*, disponibilizado para todas as geografias nas versões em português, inglês e espanhol, teve como objectivo garantir a uniformização da informação acerca das potencialidades do *Office 365* na EDP para todos os colaboradores do Grupo. Com ênfase nas funcionalidades de colaboração (*Teams* e *Sharepoint*) e automação de processos (*Power Automate* e *Power Apps*), inclui ainda outras ferramentas integrantes do ecossistema *Office 365*.

O *Booklet* de *PowerBI* permite dotar os colaboradores de conhecimentos essenciais para, de acordo com os seus diferentes níveis de proficiência, utilizarem esta ferramenta de forma autónoma. O *PowerBI* tem permitido aos colaboradores a construção de relatórios e *dashboards* que suportam o acompanhamento e a decisão dos diferentes negócios do Grupo, potenciando uma cultura *data-centric*.

Por fim, o *Booklet* de *Design Thinking* aborda os vários aspectos desta metodologia, em termos gerais e no caso prático da EDP, potencia a sua utilização em todas as áreas do Grupo. Dando a conhecer esta metodologia de ideação, que se destaca por ter um carácter colaborativo, criativo e com foco na resolução de um problema centrado nas pessoas. O *Booklet* tem como objectivo ajudar os colaboradores a encontrar soluções para os principais desafios do Grupo.

A formação é, cada vez mais, uma peça-chave no desenvolvimento de competências digitais do colaborador e na cultura digital da organização. Em 2021, a EDP continuou

a reforçar a diversificação da sua oferta formativa de temas digitais, complementada por aprendizagens informais *on-the-job* e colaborativas, bem como a apostar em cursos em formato *e-learning* produzidos *in-house*.

Esta oferta formativa, disponibilizada pela Universidade EDP com o apoio da DGU, vai ao encontro das necessidades diferenciadas de quatro segmentos de *expertise* digital (“*aware*”, “*savvy*”, “*skilled*” e “*expert*”), com cada curso incluído num de três eixos formativos digitais (Negócio Digital@EDP; Novas formas de trabalhar e colaborar; Inovação & Tecnologia).

Temas como a transformação digital, a cultura *Agile*, a segurança de informação, o *Design Thinking*, a *cloud* e a analítica avançada, ganharam peso predominante no portefólio, contribuindo decisivamente para um ano de 2021 com elevado desempenho, no âmbito formativo digital dos colaboradores EDP. Neste ano, 10.107 colaboradores tiveram formação em temas digitais, o que representa mais 42% face ao ano anterior. Das cerca de 56.000 horas de formação correspondentes, 93% foram ministradas em formatos remotos (*live online* ou *e-learning*), demonstrando uma capacidade de adaptação à realidade pandémica e às diferentes necessidades dos formandos.

Prevê-se em 2022 a consolidação e aprofundamento destes temas formativos digitais, através de formatos didácticos cada vez mais diversificados e adaptados às necessidades do colaborador, das unidades de negócio e da gestão de talento.

No ano de 2021, também o ritmo de comunicação foi intensificado, ao nível da organização de sessões interactivas e *talks online*. As temáticas apresentadas seguem as tendências face ao contexto de pandemia e de trabalho híbrido. Durante 2021 foram organizadas 41

talks que abordaram temáticas como inteligência artificial, cibersegurança e automação, que deram a conhecer alguns projectos desenvolvidos no Grupo EDP.

O ano de 2021 foi um ano de revisão estratégica do posicionamento, e dos objectivos das nove *Virtual Communities* lançadas em 2019. Esta revisão decorre de uma ambição de impulsionar o dinamismo e a participação dos *experts*, que compõem as comunidades virtuais e a criação de uma nova comunidade de cibersegurança. 2021 foi o ano de abrir as fronteiras às comunidades, para além dos seus membros, envolvendo toda a organização através de iniciativas de divulgação para os colaboradores EDP. Foram criadas novas dinâmicas nas comunidades, que conjugadas com as pré-existentes, contribuíram para um incremento na participação, bem como um acréscimo no número de participantes na ordem dos 60%, para cerca de 1.300 membros.

Adicionalmente, o aumento do número e do grau de sofisticação das ameaças de segurança veio colocar uma maior pressão no papel que cada indivíduo desempenha, quer na sua protecção individual, quer na protecção dos sistemas corporativos. Tornou-se, assim, fundamental, sensibilizar e capacitar a organização para adoptar as melhores práticas e alertar para potenciais riscos e vulnerabilidades. Para além de formação específica, iniciativas de informação e sensibilização, e campanhas de comunicação interna conduzidas ao longo de todo o ano, em Novembro de 2021, o Grupo EDP promoveu o mês da segurança, através de uma campanha global em todas as geografias do Grupo.

Inclusão digital

No âmbito dos projectos digitais desenvolvidos para as diversas unidades de negócio do Grupo EDP, destacam-se alguns produtos que contribuem para a inclusão digital dos clientes. Disponibilização de serviços *online*,

facturação electrónica, interacção através de aplicações móveis, atendimento por assistentes virtuais são alguns dos produtos, que melhoram a eficiência e a rapidez do serviço, bem como, a satisfação do cliente.



A EDP é parceira do MUDA – Movimento pela Utilização Digital – desde o seu lançamento em 2017. Promovido por diversas entidades privadas e pelo Estado Português, merece reconhecimento da Comissão Europeia desde 2018, no âmbito do DESI (Digital Economy & Society Index). Nomeadamente, pelas acções desenvolvidas para possibilitar que todos os cidadãos tenham acesso à informação (redução da info-exclusão) e beneficiem da transformação digital através da aquisição e desenvolvimento de competências digitais (inclusivas e participativas).

Em 2021 destacam-se as seguintes temáticas desenvolvidas ou apoiadas pelo MUDA, nas quais a EDP colaborou activamente:

- Inclusão digital e social com democratização do acesso e capacitação. Neste eixo destacam-se: a colaboração no EUSOUDIGITAL (programa lançado pelo Estado Português para capacitação digital de um milhão de adultos)
- O apoio à massificação da adopção da Chave Móvel Digital pelos cidadãos e extensão da sua utilização nos serviços das empresas, na qual a EDP foi pioneira

- Dinamização de webinars para fomentar a utilização de novas tecnologias (por exemplo, tecnologias de voz)
- Incentivo à utilização de serviços online das empresas e do Estado (concurso MUDAR É GANHAR, webinar sobre e-Health, entre outros)
- Promoção de uma legislação digital friendly através da Iniciativa Digital by Default, alterando paradigmas antigos focados no uso obrigatório do papel e incentivando a novos modelos de processos online, que reduzem a utilização de papel e contribuem para serviços mais ágeis e sustentáveis.

3.3.2.2. Inovação de negócio

As áreas de investigação e desenvolvimento (I&D) e de inovação do Grupo concorrem para um objectivo comum: criar condições para que a EDP possa liderar a transição energética. Fazem-no, no entanto, de modo diferenciado.

A área de I&D abrange a exploração de novas áreas tecnológicas, aplicação de novos conhecimentos, teste de tecnologias e processos em ambiente laboratorial numa primeira fase, e em activos da EDP, à posteriori. Por sua vez, a actividade da área de inovação está tipicamente a jusante da actividade de I&D e trabalha com tecnologias/conceitos de maturidade superior e com um maior enfoque em impacto. Ambas as áreas contribuem para o propósito da EDP no âmbito da inovação: acelerar novos negócios criadores de impacto e promover a rápida adopção de soluções inovadoras para liderar a transição energética.

Atingir a neutralidade carbónica em 2050 exige que a transição energética integre a descarbonização da produção de electricidade, a par da electrificação do consumo. Para o efeito, é preciso induzir alterações na forma como a energia é consumida sem impactar a economia. A este desafio acresce o facto desta alteração decorrer enquanto a população mundial continua a crescer, na ordem dos 30%. E, é por isso que é fundamental a inovação.

A inovação está no coração da transição energética e é peça fundamental para o crescimento da EDP.

Para a EDP não basta lançar invenções, é fundamental desenvolvê-las e implementá-las, de forma massiva. A inovação constitui a peça central da transição energética necessária para uma sociedade descarbonizada.

Impact - revisão do sistema e modelo operativo de inovação

A actualização da estratégia do Grupo EDP, sob a forma do Plano Estratégico 2021-2025, definiu um ambicioso plano de crescimento, que prevê uma aceleração sem precedentes na adopção de energias renováveis. Adicionalmente, a actualização estratégica veio estabelecer o objectivo de o Grupo se tornar uma empresa 100% verde até 2030.

Trata-se de um desafio de grande magnitude que depende de uma forte aposta em inovação, direccionada para o aumento substancial da capacidade de desenvolvimento e de adopção rápida de soluções inovadoras.

Reconhecendo esta urgência, o mais recente Plano Estratégico da EDP preconiza, até 2025, o investimento de 1.000 milhões de euros em inovação, a duplicação dos recursos alocados a esta área e, a priorização do foco em oportunidades de inovação.

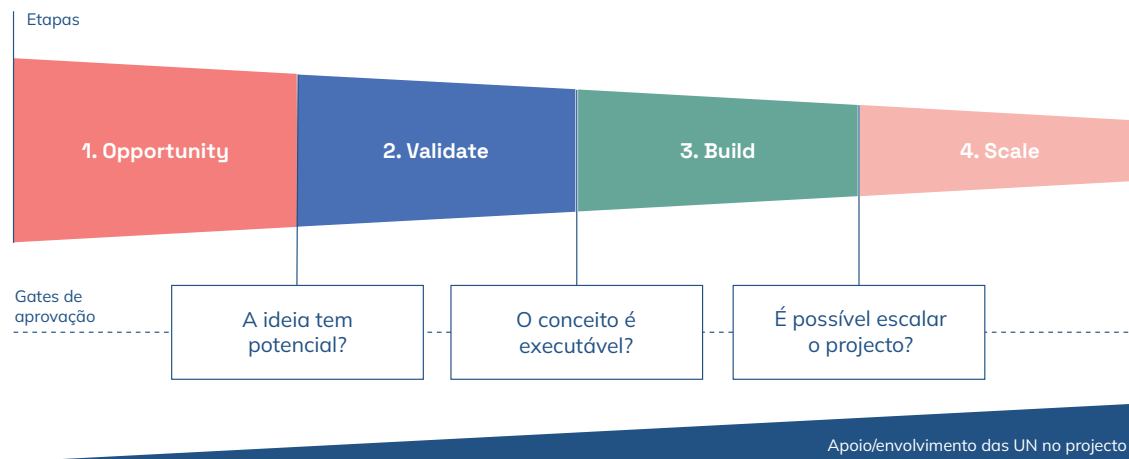
A actualização estratégica veio, assim, reforçar de modo assinalável a aposta em inovação, relativamente ao plano estratégico precedente. De forma natural, este reforço levou à necessidade de repensar a estratégia e o modelo operativo de inovação do Grupo, de modo a aumentar a capacidade de entrega, a nível de rapidez e de impacto.

A revisão do modelo, materializada pelo projecto *Impact*, endereçou oportunidades de melhoria ao nível da partilha de conhecimento sobre inovação no Grupo, alavancou o potencial de captura de sinergias entre projectos e, potenciou o alinhamento de processos e melhores práticas entre geografias.

O modelo operativo de inovação da EDP está assente numa lógica de *fast-adopter* com um propósito bem-definido de acelerar novos negócios com impacto e de promover a adopção rápida de soluções inovadoras para liderar a transição energética. Com base neste alinhamento estratégico, o modelo privilegia três vias de inovação (uma interna e duas externas) que actuam paralelamente e de forma complementar, alimentadas por um processo de *sourcing* transversal. As vias são:

- Projectos internos: implementação de um portfólio de inovação desenvolvido internamente, através de um processo numa lógica metered financing, com gradual redução de risco entre as fases do processo e com o objectivo de se atingirem scale-ups;
- Investimentos externos: realização e gestão de investimentos de capital de risco em oportunidades externas / startups, de modo a acelerar a adopção de soluções e negócios inovadores;
- Parcerias externas: implementação de parcerias externas (startups, corporates, universidades, entre outros) de igual modo para acelerar a adopção de soluções e negócios inovadores.

VIAS DE INOVAÇÃO



Fonte: EDP/BCG Team

A revisão do sistema e modelo operativo de inovação veio redefinir e formalizar a via de inovação interna, alargar o âmbito e o valor da via de investimento externo e, a abrangência e ramificações da via de parcerias externas.

A via interna de inovação encontra-se suportada num modelo em *pipeline* constituído por quatro fases, alimentado de dois em dois meses. Em cada fase, caracterizada por objectivos bem definidos, a oportunidade de inovação (ideia/projecto) é avaliada, com base no seu mérito, em *gates* de aprovação. Os *gates* de aprovação constituem momentos de tomada de decisão relativamente ao avanço ou não, da oportunidade de inovação, para a fase seguinte. A dinâmica dos *gates* de aprovação é suportada por uma reunião chamada “Global Innovation Steering” onde participam elementos de todas as unidades de negócio e geografias.

As quatro fases são: *Opportunity*, *Validate*, *Build* e *Scale*. Cada uma das fases do modelo em *pipeline* exige a preparação evolutiva da ideia/projecto, que se inicia na fase de oportunidade, pela avaliação básica da ideia, até ao seu potencial *scale-up*. O *scale-up* prevê o *hand-over*

para, por exemplo, uma unidade de negócio do Grupo, ou até, para a criação de um negócio autónomo.

Em cada fase, o que se procura é a identificação do investimento mínimo necessário para eliminar o maior risco/incerteza da oportunidade. À medida que se vai retirando risco ao longo do *pipeline*, o investimento vai sendo também de maior dimensão.

Com efeito, um *pre-launch* comercial ou um piloto de escala só é realizado depois de garantido que grande parte das incertezas da oportunidade já foram validadas e que os resultados geram conforto para um maior nível de investimento, tanto financeiro, como de tempo e de recursos humanos.

Em cada uma das quatro fases deste processo de inovação interno, o potencial de alavancagem da oportunidade é paralelamente avaliado, através das duas restantes vias de inovação externas. Nomeadamente, por via de investimento externo, através de criação de valor suportado em Ventures ou, através da via de parcerias externas, de forma a criar aceleradores que promovam,

sempre que possível, a rápida adopção de soluções que vão de encontro às oportunidades identificadas.

Assim, a distinção do mecanismo gerador de valor em três vias de inovação, não invalida de modo algum a interligação entre as mesmas. Apesar do modelo de pipeline descrito ser restrito à via de geração de valor interno, cada vez que há uma “luz verde” de uma ideia, são avaliadas as formas de aceleração para potenciar essa mesma oportunidade. Há uma procura efectiva e activa em criar continuamente estas sinergias.

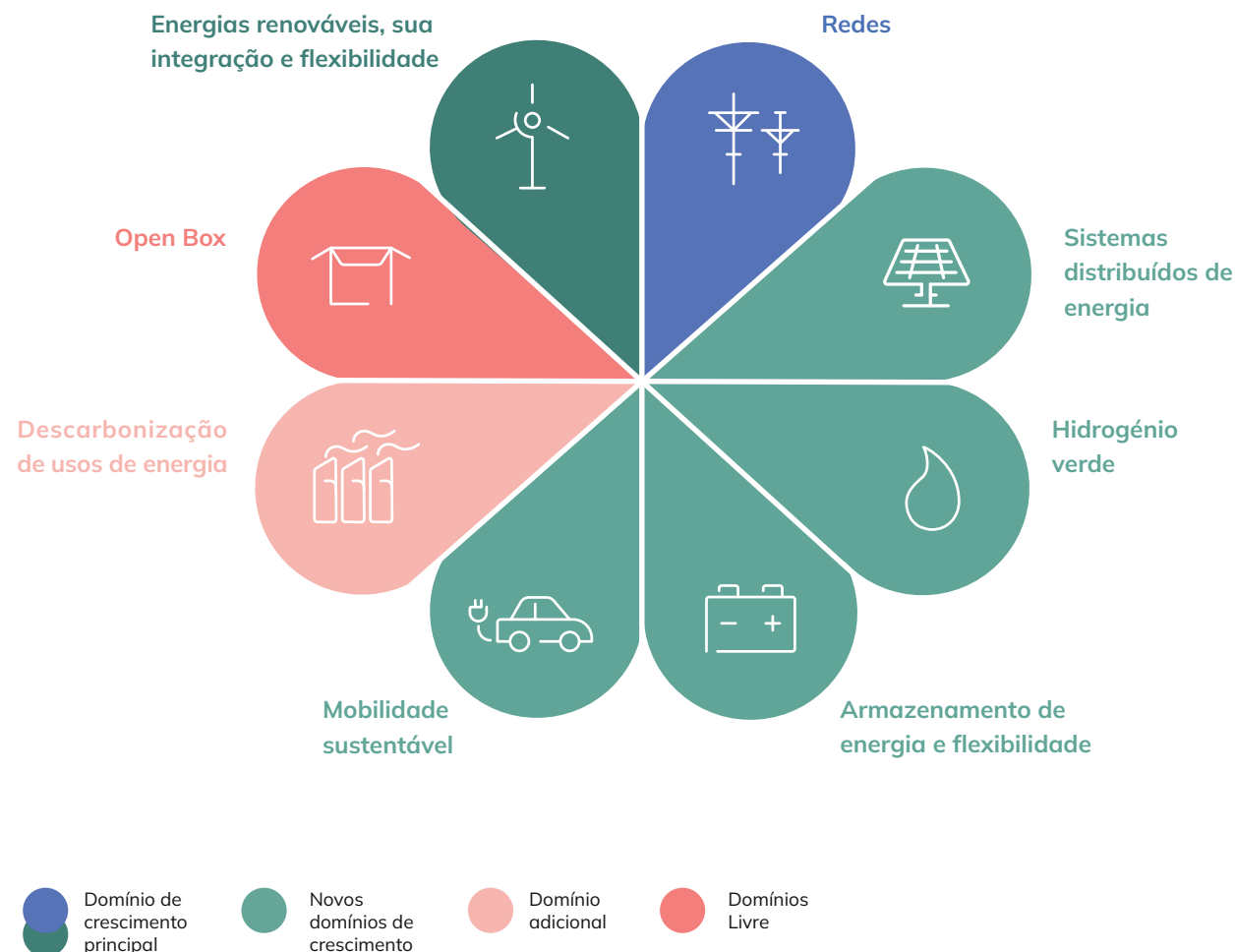
O projecto *Impact* veio também reformular a relação interna entre as unidades de negócio e a inovação. As unidades de negócio têm participação activa na selecção de oportunidades de inovação de elevada incerteza, através dos gates de aprovação e trabalham de forma próxima com as equipas de inovação nos projectos e pilotos. Ainda que as oportunidades sejam geridas pela EDP Inovação, a participação das unidades de negócio é constante e com alocação incremental à medida que as oportunidades vão sendo validadas e o risco para a apropriação da unidade de negócio diminui.

A Inovação é uma área de investimento tradicional da EDP desde há muito. A inovação incremental é desenvolvida e gerida pelas várias unidades de negócio com equipas próprias focadas em melhorar de forma contínua o posicionamento competitivo dos negócios em mercado. A inovação incremental representa 70% do investimento total em inovação e uma parte significativa dos recursos globalmente alocados a inovação. A inovação mais disruptiva é gerida por equipas dedicadas à inovação que fazem parte da plataforma global de inovação. A relação entre as equipas de inovação de cada unidade de negócio e as equipas da EDP Inovação é contínua e em várias vertentes: ao nível do *scouting* e análise de oportunidades (sessões regulares por domínio designadas de

Heads-Up Innovation), ao nível da avaliação das oportunidades (através do *Global Innovation Steering* onde estão representadas todas as unidades de negócio) e, na fase de preparação da entrega dos projectos para as unidades de negócio.

O novo modelo operativo de inovação iniciou-se em 2021 e incluiu a revisão do sistema e modelo operativo de inovação no sentido de redefinir e alargar o contexto de actuação da inovação.

Foram identificados sete domínios de acordo com a estratégia de negócio da EDP, que se posiciona em todas as fases da cadeia de valor da indústria da energia, em particular nos principais pilares de crescimento (energias renováveis, redes), novos domínios de crescimento (sistemas distribuídos de energia, hidrogénio verde, armazenamento de energia e flexibilidade, e mobilidade sustentável) e principais tendências do sector (descarbonização).



Foi ainda contemplado um domínio de “Open Box”, que pretende abrir espaço para o esforço contínuo da procura de novas soluções, que podem originar tanto dentro como fora da indústria da energia, dado o seu papel fundamental para outros sectores críticos e para a sociedade geral.

Os domínios são temas abrangentes de inovação e que podem ser trabalhados por diferentes unidades de negócio da EDP. As actividades e projectos das áreas de inovação e de I&D de base tecnológica estruturam-se assim em sete domínios (7+1) da transição energética:

- **Energias renováveis, sua integração e flexibilidade**, para desenvolver as soluções que irão ajudar a EDP a atingir as suas metas de capacidade instalada de energias renováveis
- **Redes**, que capacita a transição energética através de redes inteligentes - os inúmeros sensores instalados ao longo da sua extensão permitem controlar ao instante o estado de toda a rede, balancear cargas e prevenir avarias antes que elas aconteçam
- **Sistemas distribuídos de energia** que apoia clientes B2B e B2C no desenvolvimento das suas soluções de geração distribuída
- **Hidrogénio verde** por forma a apoiar a transição energética em sectores cuja actividade é preponderantemente dependente de soluções emissoras de carbono
- **Armazenamento de energia e flexibilidade**, que testa novas tecnologias de armazenamento, gestão de flexibilidade
- **Mobilidade sustentável**, que apoia os clientes da EDP na sua transição para mobilidade eléctrica e providencia serviços associados;

- **Descarbonização de usos de energia** que apoia os esforços de descarbonização dos clientes da EDP através do desenvolvimento de novas soluções e da agilização da sua adopção.

O domínio “Open box” surge ainda como um domínio adicional que cria espaço para que sejam desenvolvidas ideias/projectos que não se enquadrem de forma rígida em nenhum dos restantes domínios.

Inovação como motor de crescimento

A EDP Inovação surgiu em 2007, no âmbito de um conjunto de compromissos associados à descarbonização, mas também devido à procura da optimização das várias unidades de negócio. Procurou-se, desde então, ter uma equipa dedicada de inovação que se focasse para além do horizonte temporal, que as unidades de negócio estariam naturalmente a endereçar. A missão da EDP Inovação foi, desde cedo, procurar assegurar que o “dia a seguir” à operação das várias unidades de negócio se encontrava acautelado, salvaguardando alguns modelos de negócio e tecnologias.

O empreendedorismo e a inovação são, de facto, áreas onde a EDP tem vindo a investir e onde tem hoje uma participação expressiva no ecossistema, nomeadamente através de vários instrumentos de apoio ao empreendedorismo.

De acordo com António Coutinho, CEO da EDP Inovação, a missão da EDP Inovação é “pensar que coisas vamos poder fazer para entregar o crescimento” com que a empresa se comprometeu a longo prazo – 2024, 2025, 2030. O seu papel é “debruçar-se sobre os projectos que, para já, soam como uma ideia estranha, mas que podem mesmo tornar-se realidade.” Quando surgiu, o Windfloat Atlantic era um desses projectos.

O Windfloat Atlantic é um projecto de inovação liderado pelo Windplus, um consórcio constituído pela EDP Renováveis (54,4%), Engie (25%), Repsol (19,4%) e Principle Power Inc. (1,2%). O projecto tinha como objectivo principal a demonstração da viabilidade técnica de uma plataforma eólica flutuante à escala real, com instalação numa zona com profundidade superior a 50 metros, situada nas águas territoriais portuguesas.

O Windfloat está a ser implementado através de passos incrementais: protótipo, fase pré-comercial e fase comercial, o que permitiu obter um know-how significativo num estado inicial da tecnologia. Foram realizadas várias parcerias no sentido de avançar com a implementação do projecto, as quais incluíram design, produção, instalação e operação de turbinas eólicas offshore.

Depois de testada a tecnologia com sucesso durante cinco anos, em 2020, destacou-se a entrada em exploração do parque eólico offshore flutuante - Windfloat Atlantic — com 25 MW de potência, instalado a 20 quilómetros da costa de Viana do Castelo, onde as águas alcançam uma profundidade de 100 metros. O WindFloat Atlantic usa tecnologia avançada com base nas experiências da indústria de petróleo e gás, para suportar turbinas eólicas multi-MW em aplicações marítimas.

Impulsionadores de crescimento

FREE ELECTRONS



Contexto

A EDP Ventures, criada em 2008, já investiu cerca de 45 milhões de euros em 35 startups com soluções inovadoras interessantes para a EDP, inseridas ou relacionadas com a transição energética. Iniciativas como a EDP Starter, o Starter Acceleration Programs, o Free Electrons, bem como diversos hackathons & challenges, conferências e summits, aproximam startups do Grupo EDP, promovendo projectos, investimentos e roll outs de soluções. O 'Climate Change Pitch' da EDP, desafiou os empreendedores a apresentarem as suas ideias ou negócios num minuto, enquanto eram

confrontados com o impacto que as alterações climáticas podem ter nas nossas cidades, se nada for feito para as travar. No evento, foram auscultadas 323 start-ups, das quais 93 passaram a primeira triagem. A edição de 2021 foi particular pelo número elevado de start-ups focadas no tema da energia e da sustentabilidade que trouxe. Desde a primeira edição da Web Summit, já foram ouvidas mais de 800 startups vindas de todo o mundo, tendo realizado mais de 200 reuniões de negócio, que resultaram em 12 projectos pilotos e em quatro investimentos.

A inovação e I&D da EDP posiciona-se assim como *open innovation*, privilegiando a colaboração com *start-ups*, *stakeholders* impulsionadores de inovação, como, incubadoras, aceleradoras, empresas tecnológicas, *utilities*, universidades, centros de I&D, entre outros. A EDP continua a apostar em parcerias e no equilíbrio entre financiamento próprio e financiamento público competitivo para a sua actividade de inovação. Ainda neste contexto, podem destacar-se o Smart Energy Lab (SEL) e o NEW/CNET enquanto impulsionadores de I&D.



O Smart Energy Lab – SEL – é um Laboratório Colaborativo (CoLab), na área dos serviços de energia. Foi desenvolvido sob a égide do Ministério da Ciência e Ensino Superior, visando a criação de emprego científico altamente qualificado em área específicas – serviços de energia. Tem financiamento da FCT/ANI, em paralelo com financiamento competitivo para I&D e financiamento próprio (em capital e “in kind”)

dos seus Associados. Para além da EDP e da Accenture, conta também com seis parceiros académicos nacionais de referência. A EDP é o maior associado, detendo 40% do capital, implementado através da EDP Comercial. Os CoLabs têm um objectivo geral de fomentar a cooperação próxima entre a indústria e a academia, visando o desenvolvimento de produtos e serviços de elevado valor acrescentado. Adicional

mente, o SEL acaba por integrar o ecossistema global de inovação do Grupo EDP, a par de outros CoLabs em que a EDP também participa (HyLab – Hidrogénio Verde; Vasco da Gama – Armazenamento de Energia; Foreswise – gestão da floresta), contribuindo para o esforço de desenvolvimento de novas soluções inovadoras.



O NEW – Centre for New Energy Technologies é uma subsidiária do Grupo EDP, totalmente dedicada ao desenvolvimento de I&D aplicada na área da energia. Trata-se de um centro de I&D, actualmente com 40 investigadores, que giza a criação de possibilidades com vista à

liderança da transição energética, trabalhando todos os 7(+1) domínios tecnológicos que contribuem para a referida transição energética. Trabalha essencialmente com recurso a financiamento competitivo para I&D, e é a maior instituição privada portuguesa no acesso a financiamento dos Progra

mas Horizonte 2020 e Horizonte Europa. Tem cerca de 30 projectos de I&D em curso, que mobilizam mais de 400 parceiros europeus de referência, que co-desenvolve através da sua rede de parcerias e em estreita colaboração com as UNs do grupo EDP.



BEHYOND: sinergias entre o hidrogénio e a eólica offshore

Ao mesmo tempo que o *Windfloat* vai aumentando a sua maturidade, a EDP Inovação dá lugar a outros projectos. Um desses projectos é o BEHYOND que pretende avaliar a produção de hidrogénio em parques eólicos offshore.

O projecto BEHYOND é coordenado pela EDP (através da EDP NEW R&D e da EDP Inovação), em consórcio com *TechnipFMC*, *CEiiA*, *WavEC* e a Universidade Norueguesa *USN*.

O novo projecto vai incluir a integração de equipamentos para produção e condicionamento de hidrogénio verde e uma infra-estrutura que permita o seu transporte até à costa. Pelo carácter inovador, este projecto foi seleccionado para ser apoiado pelo Programa Crescimento Azul do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (*EEA Grants*).

Os principais objectivos do BEHYOND são:

Construir um projecto de engenharia de um módulo de produção de hidrogénio offshore (electrólise) e a correspondente infra-estrutura utilizando a electricidade produzida por parques eólicos offshore durante períodos de necessidade energética;

Criar um sistema inovador para enfrentar os desafios iminentes no sistema energético, o crescimento da penetração de renováveis no sistema energético, que são altamente intermitentes e dependentes das mais-valias geradas em mercado;

Oferecer uma solução aos donos de parques eólicos que aumente a competitividade dos leilões de eólica offshore, assegurando o acesso a um novo vector energético que seja acessível e confiável;

E aumentar a participação do hidrogénio na procura energética final de modo a expandir a fatia dos recursos energéticos limpos no consumo energético global e promover a sustentabilidade energética.

No final de 2021, o projecto BEHYOND finalizou o estudo da viabilidade técnico-económica para a produção de hidrogénio verde a partir de vento produzido em alto mar.

Foi também desenvolvida uma análise de diferentes configurações para um módulo de produção de hidrogénio offshore, cuja electrólise é feita com recurso a energia produzida por parques eólicos instalados em alto mar.

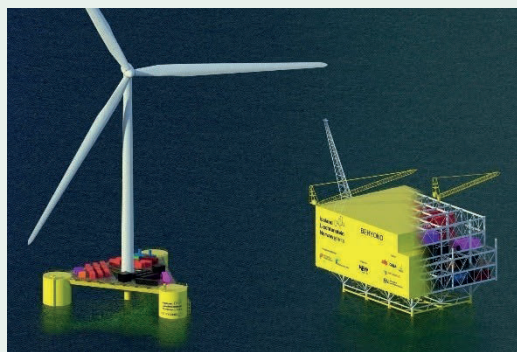
Esta primeira fase do projecto concluiu que a viabilidade económica será alcançada com a maturidade da indústria e da cadeia de valor do hidrogénio verde, e com investimento das empresas que se estão a posicionar no mercado do hidrogénio, complementado por fundos de apoio à inovação. *“O hidrogénio verde irá tornar-se uma das principais alavancas da descarbonização, ao mesmo tempo que mitiga a intermitência das fontes de energia*

renovável”, afirma Sofia Ganilha, *project manager* do BEHYOND.

A configuração do módulo estudada no projecto pode ser implementada em todo o mundo, produzindo e transferindo hidrogénio em larga escala.

O projecto BEHYOND comprova que há potencial para existir dupla produção renovável no mesmo local, criando sinergias nas infra-estruturas, cabos de transporte de energia até terra e pontos de rede.

Este desenvolvimento tecnológico é pioneiro no surgimento da cadeia de valor do hidrogénio no contexto de uma economia azul e esta poderá ser uma solução para aumentar a competitividade dos parques eólicos *offshore*.





Parceiros:



Promotor:



3.3.3. Gestão de pessoas

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2025
	Nível de <i>engagement</i>	76%	High performance company
	Colaboradores femininos	27%	30%

A EDP está empenhada em evoluir como uma organização global, ágil e eficiente, com uma abordagem centrada nas suas pessoas e na atracção, desenvolvimento e retenção das competências necessárias para enfrentar os desafios do futuro.

Para que a EDP seja uma organização verdadeiramente *future-proof*, foi definida uma ambiciosa estratégia de Pessoas e Organização, através da qual se pretende que, até 2025, seja possível:

- Proporcionar às suas pessoas uma experiência humana e com significado, revisitando o propósito e valores da EDP e definindo e implementando medidas concretas ao nível da saúde física, bem-estar, flexibilidade e novas formas de trabalhar (ex: 60% dos colaboradores em modelo de trabalho híbrido), através de uma estratégia de escuta activa que permita uma melhoria contínua e um posicionamento acima das *high performing companies* ao nível do envolvimento e compromisso (*engagement*) e da percepção de suporte organizacional (*enablement*) dos colaboradores
- Apostar na valorização e retenção do seu talento interno, com uma taxa de *turnover* voluntário desta

população inferior a 2% (3% no caso da população global) e uma assertividade de sucessão de 90%, posicionando-se acima das *high performing companies* em gestão de *performance* e compensação e benefícios

- Fomentar oportunidades de desenvolvimento a todas as suas pessoas e lideranças de forma envolvente (satisfação de aprendizagem de 90%) e numa lógica on-demand, posicionando-se acima das *high performing companies* em matérias de desenvolvimento
- Investir na colaboração e promoção de mobilidades, como forma partilha de conhecimento, desenvolvimento individual e organizacional, com pelo menos 30% da população a colaborar através de comunidades globais e/ou mobilidades ou projectos de curto-prazo
- Encarar a diversidade e a inclusão como elementos aceleradores e imprescindíveis para a inovação, promovendo a atracção e retenção de mulheres (30% a nível global e em cargos de liderança) e pessoas com deficiência (2% da população global), sendo capaz de adaptar a sua força de trabalho aos desafios de liderar a transição energética, através

da renovação geracional (40% da geração Y em cargos de liderança), reconversão de perfis e crescimento das famílias funcionais digitais

- Promover agilidade e eficiência, através da melhoria dos processos digitais que permitam reduzir o tempo de tomada de decisão, implementação de um programa de digital upskill e de iniciativas de atractividade cada vez mais digitais, permitindo chegar a mais pessoas em todo o mundo
- Utilizar ferramentas de People Analytics abrangentes a todos os mercados do Grupo EDP, como o People Scorecard, enquanto instrumento à tomada de decisão, planeamento estratégico em várias vertentes, identificação de gaps e riscos, análise e descrição de processos, reporte de resultados, entre outros.

Em 2021, os efeitos provocados pela pandemia COVID-19 continuam a reflectir-se em todo o mundo ao nível da gestão de pessoas, sendo que nos EUA, por exemplo, verificaram-se este ano elevadas taxas de *turnover* voluntário, um fenómeno apelidado pelos especialistas como “*The Great Resignation*”. Os motivos subjacentes a estes pedidos de demissão em massa não são ainda totalmente claros, mas a busca de um novo propósito, a necessidade de reconhecimento e a procura de condições

de trabalho flexíveis que permitam uma maior conciliação vida-trabalho são alguns dos factores apontados. Esta realidade, apesar de não ser ainda visível na EDP, reforça a importância de proporcionar a melhor experiência possível aos colaboradores, mantendo a capacidade de atracção e retenção de talento.

A EDP procurou, por isso, ouvir as suas pessoas através de diferentes *surveys*, como aconteceu durante o período mais intenso da pandemia ou nos estudos de clima anuais, para conhecer as suas percepções e tomar decisões mais conscientes. Estes processos inserem-se numa estratégia de escuta activa, na qual se pretende que os colaboradores se sintam envolvidos nos processos de tomada de decisão e com impacto na sua experiência de trabalho.

Tendo em vista uma maior conciliação vida-trabalho, flexibilidade e *enablement* das suas pessoas, a EDP implementou em 2021 um modelo de trabalho híbrido. Continuando a tirar partido dos actuais avanços tecnológicos e da própria globalização, foram também desenvolvidas novas comunidades globais, através das quais se pretende que pelo menos 30% dos colaboradores estejam envolvidos, facilitando a colaboração global e promovendo as oportunidades de mobilidade no grupo.

A preocupação da EDP com o bem-estar das suas pessoas foi também reforçada, através do desenvolvimento e implementação de uma estratégia global de bem-estar composta por 26 iniciativas que se encontram alicerçadas em cinco dimensões fundamentais do bem-estar: físico, emocional, social, profissional e financeiro.

Baseando-se numa abordagem orientada para resultados, a EDP reviu ainda o seu modelo de gestão de desempenho, com vista a promoção da autonomia e *accountability* das suas pessoas e de um ambiente no qual

os colaboradores se sintam seguros, valorizados e empoderados.

Para dar resposta às necessidades de desenvolvimento, reforçou-se o posicionamento da EDP enquanto *hub* formativo, através de uma revisão estratégica da sua universidade corporativa e do investimento num conjunto de iniciativas internas e externas promotoras do *reskilling* e *upskilling* dos colaboradores.

A pandemia mundial provocada pela COVID-19 obrigou a que pessoas e empresas se readaptassem rapidamente, com claros impactos económicos, sociais, ambientais e organizacionais. Em tempos sem precedentes, a EDP aproveitou esta oportunidade para assumir um posicionamento forte e que possibilite a retenção do seu talento para começar a mudar, já hoje, o amanhã.

3.3.3.1. Atractividade e recrutamento

A EDP pretende atrair e recrutar diferentes perfis, assumindo a diversidade como um factor potenciador e diferenciador de inovação fundamental.

Atracção de talento

Apesar do contínuo contexto pandémico adverso, durante o ano de 2021 a EDP continuou a adaptar-se e a reforçar a sua estratégia de *employer branding*, consolidando a sua presença junto de candidatos e colaboradores, de forma totalmente remota, em mais de 165 iniciativas, que contaram com a cooperação de mais de 80 colaboradores.

Globalmente, em 2021, o Grupo EDP impactou mais de 34 mil pessoas, através de diversas iniciativas:

INICIATIVAS	NÚMERO DE ACTIVIDADES	PESSOAS IMPACTADAS
<i>Workshop/Business Project</i>	39	1.782
<i>Speed Recruitment/Pitch</i>	31	3.603
Feiras de Emprego	52	24.873
<i>Networking/Mesas Redondas</i>	23	1.987
<i>Open Days/ Apresentações</i>	21	2.115
Total	166	34.360

De forma a complementar estas iniciativas, foram também desenvolvidas diversas comunicações nas principais redes sociais da EDP:

- **LinkedIn:** rede através da qual foi possível uma proximidade mais distinta junto dos candidatos, resultando em cerca de 1.479.263 visualizações de vagas, mais de 325.326 da página do Grupo EDP e num incremento de 16% de novos seguidores. A EDP continua a ser a empresa portuguesa com maior número de seguidores, tendo já ultrapassado os 340 mil seguidores
- **Instagram:** através desta rede social foi possível alavancar algumas iniciativas de employer branding, originando mais de 30 publicações sobre o tópico, o que representou um incremento de 158% em comparação com o ano anterior.

Estes números corroboram a importância crescente da comunicação digital para a atracção de talento. Não obstante, em 2021, a EDP usufruiu de outras ferramentas digitais para fortalecer a sua relação com candidatos, como, por exemplo, uma newsletter mensal com 7 edições e cerca de 100 mil envios.

Foi também dada continuidade ao programa EDP *Ambassadors*, através do qual 15 jovens universitários tiveram a oportunidade de difundir a missão, visão e valores da EDP por universidades nacionais e internacionais, numa relação próxima e de *win-win*.

Procurando uma estratégia cada vez mais direccionada, em 2021, foram aprofundadas relações com diversos *stakeholders* internos e externos (empresas, áreas de negócio, colaboradores, organizações, gabinetes de empregabilidade e gabinetes de empregabilidade inclusiva, juniores empresas, etc.), destacando-se as sinergias estabelecidas com o *Innoenergy – Knowledge Innovation*

Community e com a *CEMS – The Global Alliance in Management Education*, onde foram desafiados alunos com projectos inovadores e desafios de negócio.

De referir ainda o patrocínio e participação da EDP no *Global Management Challenge*, que contou com 34 colaboradores, tendo uma das equipas alcançado o segundo lugar da final nacional; e no *IST Management Challenge*, com a participação de 56 alunos das áreas de engenharia. Em Portugal, a parceria *Corporate Partners* com a *Spark Agency*, resultou na participação de quase 20 colaboradores EDP em 20 *Pitch Bootcamps*, impactando 4.500 alunos universitários aproximadamente; bem como a participação em 5 *FireSide Talks*, para partilha de boas práticas a cerca de 1.300 pessoas.

Em 2021, a estratégia de *employer branding* do Grupo EDP resultou em várias distinções entregues por diversas entidades.

Após um processo de certificação exigente e extensivo, a EDP foi reconhecida como *TOP Employer*, em Portugal, pela primeira vez. Para além da EDP, também a EDP Renováveis recebeu este reconhecimento em Portugal e foi considerada uma das melhores empresas para se trabalhar em mais cinco mercados onde está presente - Espanha, França, Itália, Polónia e Roménia -, arrecadando assim a certificação europeia de *TOP Employer*.



Também a *Universum*, a *Randstand Employer Brand Research 2021* e a *Spark Agency*, consideraram a EDP como a melhor empresa no seu sector para trabalhar em Portugal.

Estas distinções evidenciam o forte posicionamento do Grupo EDP junto de candidatos e colaboradores e a sua dedicação e compromisso em garantir a implementação das melhores políticas e práticas de gestão de pessoas.

Recrutamento

Durante o ano de 2021, a estratégia de atractividade originou cerca de 55 mil candidaturas nos diferentes mercados da EDP, o que resultou num decréscimo de 21% face ao ano anterior, e em 1597 admissões e 645 estágios, na sua maioria, com processos de recrutamento totalmente digitais.

A EDP promove também a aproximação dos jovens ao mercado de trabalho, através de experiências que fomentem uma educação prática e multidisciplinar e permitam a criação de uma *pipeline* mais diversificada de talento. Neste sentido, em 2021, o Grupo EDP proporcionou estágios, na sua maioria em formato híbrido ou totalmente remoto, conforme tabela na página seguinte.

No âmbito do EDP *Trainee Program*, foram também integrados em 2021, de forma totalmente remota, 25 jovens de 11 nacionalidades, e foi lançada a campanha de recrutamento para a nova edição do programa. Esta iniciativa global visa reforçar o compromisso da EDP com a integração e valorização da diversidade como fonte de riqueza organizacional. Pela segunda edição consecutiva, o processo de recrutamento realizou-se de forma totalmente digital.

	TOTAL ESTÁGIOS	PROFISSIONAIS	CURRICULARES	VERÃO
Portugal	364	253	59	52
Espanha	112	-	112	-
América do Sul	129	129	-	-
América do Norte	38	-	-	38
Resto do mundo	2	-	-	2
Total	645	382	171	92

Por fim, e em alinhamento com o objectivo definido de proporcionar experiências de desenvolvimento aos jovens não recrutados pela EDP, foram desenvolvidas 3 edições do EDP *Recall*, garantindo uma segunda oportunidade a mais de 200 jovens e que envolveram mais de 30 colaboradores.

Por outro lado, e de forma a atrair e potenciar o talento nacional, em 2021 a EDP investiu na criação de um centro de excelência que irá prestar serviços especializados à EDP Renováveis nos EUA, com sede em Portugal e com a ambição de recrutar mais de 150 colaboradores com diferentes *backgrounds* académicos (Engenharia, TI, Finanças, Recursos Humanos).

Neste sentido, apesar dos desafios sem precedentes do actual contexto, a estratégia de atracção e recrutamento continuou a evoluir, garantindo que a experiência dos candidatos e colaboradores da EDP seja cada vez mais positiva, impactante, diferenciadora, inclusiva e humana.

3.3.3.2. Desenvolvimento e gestão de talento

A experiência de desenvolvimento na EDP procura dar resposta às novas formas de aprendizagem, garantindo o *upskilling* e *reskilling* das competências críticas necessárias para o atingimento dos objectivos de curto, médio e longo prazo da organização, sem esquecer as necessidades individuais das suas pessoas.

O modelo de desenvolvimento da EDP concretiza-se através de um conjunto de acções e programas baseados na metodologia 70-20-10, incluindo acções de formação (10%), iniciativas de aprendizagem através da partilha de conhecimento e desenvolvimento de relações (20%) e ainda através de experiências *on-the-job* (70%).

Formação e outras iniciativas de desenvolvimento

Em 2021, foi desenhado um novo modelo de desenvolvimento mais flexível e centrado na pessoa, alinhado com os ciclos estratégicos do negócio, articulado o ecossistema de gestão de pessoas e suportado por uma

plataforma mais integrada, digital e acessível. Neste sentido, a universidade corporativa da EDP (*EDP University*) repensou a experiência de aprendizagem do Grupo, de acordo com os seguintes eixos de actuação:

- Evoluir para um novo learning mindset, no qual se pretende que os colaboradores encarem o desenvolvimento como uma oportunidade de aprendizagem contínua, on-demand e feita ao seu ritmo, tendo acesso a formação relacionada com as suas funções e também a outros conteúdos formativos que permitam adquirir novas competências que os preparem para os desafios futuros da EDP
- Apoiar-se numa forte digitalização dos conteúdos formativos, proporcionando aos colaboradores um acesso contínuo e uma experiência de aprendizagem diferenciada, apoiada por novos formatos digitais, como realidade virtual, experiências imersivas, gamificação, e-books, experiências interactivas, entre outros
- Servir como suporte ao crescimento e transformação dos colaboradores e negócio, assegurando uma oferta formativa de *upskilling* e *reskilling* dos colaboradores
- Reforçar a relação com a academia e o ecossistema formativo, tendo em conta o sector e a transformação do negócio, promovendo a renovação constante de competências e a estreita ligação entre empresa e mundo académico, preparando a actual e futura geração de colaboradores para as competências de futuro do sector.

Com base nestes eixos e na estratégia de negócio, foi revisto o âmbito da EDP University e o alinhamento de algumas áreas formativas com as plataformas de negócio da EDP, originando um racional de escolas de negócio por plataforma: *Network*, *Generation*, *Commercial*, *Energy Management and Renewables*.



Também ao nível transversal, a estrutura da EDP University reorganizou-se em quatro áreas chave de suporte ao crescimento e cultura da organização – *Leadership, People and Culture; Business Fundamentals; Digital and Innovation*. Em 2022, perspectivam-se novos conteúdos que irão facilitar o processo de transição energética e o objectivo de tornar a EDP uma organização *future-proof*: hidrogénio, digital, sustentabilidade, mobilidade eléctrica, economia verde, redes inteligentes, entre outros.

Em 2021, os colaboradores EDP participaram em 9.012 acções de formação, contabilizando cerca de 212.613 participações e 337.296 horas de formação. Em linha com o ano anterior, a redução do número de horas justifica-se pelo contexto pandémico que obrigou à conversão de muitos conteúdos para formato digital. Apesar desta redução, os formatos digitais permitem

chegar a mais colaboradores em simultâneo, assegurando uma formação mais frequente. Uma parte significativa da formação na EDP é assegurada por formadores internos que partilham o seu conhecimento com os restantes colaboradores do Grupo, nas áreas em que são considerados especialistas. Em 2021, foi possível contar com cerca de 400 formadores internos, registados na plataforma de gestão de formação.

De entre os vários programas e iniciativas globais, estratégicas e ligadas aos negócios, é possível destacar a nível transversal:

- *Well-being Program*: Apesar do tema do bem-estar já estar presente em diversas iniciativas formativas, o contexto pandémico trouxe novos desafios que requereram outras ferramentas. Assim, surgiram as

Well-being Talks que chegaram a mais de 4.700 pessoas da EDP e permitiram estimular a literacia e consciência sobre o bem-estar nas suas diferentes dimensões

- eLearnings transversais obrigatórios: Ao longo de 2021, foi lançado um conjunto de cursos eLearning transversais ao Grupo que, por abordarem competências, políticas e regulamentos críticos para a EDP, foram considerados fundamentais (ex: Ética, Compliance, Sustentabilidade, Digital) e com uma percentagem de conclusão de 55 %
- *English for all*: Negociação de uma app de inglês para todo o Grupo EDP, de forma a apoiar o desenvolvimento de competências linguísticas dos colaboradores e o processo de globalização.

Ao nível dos diferentes negócios da EDP, foram desenvolvidos programas alinhados com os ciclos estratégicos da Geração, Redes, Comercial, Renováveis e Gestão de Energia, sendo possível destacar:

- Geração: **criação de seminários e workshops** que permitiram uma reflexão profunda sobre os desafios actuais e futuros deste negócio
- Redes: **realização do Programa Técnico**, composto por 11 cursos obrigatórios para o exercício de funções e que aconteceu de forma presencial, apesar do contexto pandémico
- Comercial: aposta num **programa sobre riscos éticos** na relação com os clientes
- Gestão de Energia: criação de um **eLearning de onboarding** sobre os principais temas ligados à gestão de energia em Portugal e Espanha
- Renováveis: desenvolvimento do **programa Virtual Office**, apoiando o momento de integração de novos colaboradores e o *networking*, através da partilha dos principais valores da empresa; **40five'**

Webinars, mais de 14 sessões com o objectivo de partilhar a organização, responsabilidades e *stakeholders* e os diferentes contributos do negócio e das diferentes direcções e departamentos; Webinars apresentados por Directores de forma global ou local onde todos foram convidados a participar e colocar questões; e ainda a realização dos workshops **H2 contents**, direccionados a directores para se apresentar à EDP Renováveis o papel do hidrogénio verde e os actuais e futuros projectos e desafios, contando com mais de 50 participantes.

O investimento em formação em 2021 pode ser analisado considerando quatro principais domínios, conforme tabela abaixo.

Por sua vez, as principais áreas formativas do negócio da EDP são representadas por:

- Formação Técnica nas principais competências EDP (Redes, Geração, Renovável), com 225.715 horas de formação
- Liderança e desenvolvimento pessoal, com 26.874 horas de formação
- Digital, com 56.951 horas de formação
- Prevenção e segurança, com 92.354 horas de formação.

Em linha com a estratégia de acesso universal remoto à aprendizagem, foram produzidos 93 cursos *e-learning*, dos quais 23 são novos cursos, 5 são actualizações e 65

representam localizações. A plataforma de formação da EDP possui também actualmente mais de 200 conteúdos formativos *on-demand* para consulta e que contabilizam mais de 40 mil visualizações.

Em 2021, foi também reforçada a temática da inclusão ao nível da formação, tendo-se produzido 20 cursos *eLearning* em formato multilingue: 14 cursos em 4 idiomas (Português de Portugal, Inglês, Espanhol e Português do Brasil); 3 cursos em Português de Portugal, Inglês e Espanhol; 2 cursos em Português de Portugal e Espanhol; 1 curso em Português de Portugal e do Brasil.

A experiência e a qualidade da formação são também cada vez mais importantes para assegurar a apropriação de conhecimento, sendo que, em 2021, a formação teve um score médio de satisfação de 3,4 (numa escala de 0 a 5).

À medida que a EDP evolui para um *learning mindset* mais fluído e contínuo, a formação *online* e *on demand* representam peças chave para apoiar o desenvolvimento dos colaboradores. Neste sentido, em 2022, o Grupo EDP irá apostar na definição de percursos de aprendizagem recomendados para as suas famílias funcionais, garantindo uma verdadeira democratização global da aprendizagem, através do igual acesso a oportunidades de aprendizagem.

Em 2021, teve início mais uma edição do programa de **Mentoring Corporativo**, com 53 duplas formadas, no qual diversas *human skills* são trabalhadas, através de

relações de *mentoring*. Nesta edição, destaca-se a diversidade dos participantes (mentores e *mentees*), representantes de mais de 10 empresas do Grupo EDP, com idades compreendidas entre os 25 e 65 anos e 34% do género feminino.

O processo de formação das duplas deu-se através de uma avaliação de perfil dos participantes e das necessidades de desenvolvimento do *mentee*, com índices de satisfação de 95% e 100% nas duas rondas de *matching* efectuadas, respectivamente. À semelhança das edições anteriores, os participantes são acompanhados ao longo de todo o processo, através de:

- Sessões de Mentoria (cerca de 6 a 8 sessões por *mentee*)
- Workshops e Sessões de Acompanhamento Individuais de apoio aos mentores
- Mentoring Circles para que as duplas formadas possam partilhar as suas experiências no contexto do programa.

A nível de projectos globais de desenvolvimento, importa destacar o programa **Your Board** que, em 2021, iniciou uma nova edição, após o sucesso e impacto da primeira edição. O **Your Board** é um programa global, representando uma oportunidade única de desenvolvimento, *networking* e de exposição à gestão de topo.

Através de um processo de selecção rigoroso e promotor da diversidade, foram seleccionados para a segunda edição 18 colaboradores de 9 nacionalidades diferentes e provenientes de 8 unidades de negócio da EDP. Estes participantes foram desafiados a formar duas equipas que irão trazer novas perspectivas e visões para a tomada de decisão no âmbito do plano de negócios da EDP (*Business Plan Challengers*) e da estratégia de inovação e digital (*Innovation & Digital Challengers*).

	UN	COMPORTA-MENTAL	CORPORA-TIVO	GESTÃO	TÉCNICO	TOTAL
Volume de formação	h/f	26.174	54.583	30.823	225.715	337.296
Participações por domínio	#	25.399	77.804	13.334	96.076	212.613
Investimento por domínio	€	351.760	264.812	906.065	2.025.158	3.703.747

Ao longo do programa, com a duração de um ano, os participantes poderão contar com o apoio e acompanhamento próximo de membros do Conselho de Administração Executivo. De modo a enriquecer a experiência dos participantes, esta edição conta ainda com uma *Learning & Development Journey*, assente no modelo 70-20-10 e composta por um conjunto de conteúdos, acções e iniciativas de desenvolvimento.

Upskill Digital

O desenvolvimento de competências e know-how digital é uma das prioridades da EDP, concretizado através de um *roadmap* de *upskilling* digital, que vai sendo ajustado à medida das necessidades e das novas tendências.

Durante 2021, foram lançados 261 cursos, num total de 56.951 horas de formação, 58.427 participações e um índice de satisfação médio de 3,4 (numa escala de 0 a 5). Considerando as formações integradas neste *roadmap* digital, é possível afirmar que 84% dos colaboradores realizaram pelo menos uma formação na área digital nos últimos dois anos.

Foram também realizadas 9 sessões de *Digital Random Coffee*, com a participação de 112 colaboradores, de forma a promover conversas informais que aumentem o conhecimento sobre um tema digital, mediadas por um colaborador com expertise no tema, e com um índice de 100% no que se refere a aplicabilidade da sessão no dia-a-dia de trabalho. Foram ainda lançados 6 projectos digitais na plataforma de *markteplace* interna da EDP (*Grow*), bem como um projecto de voluntariado de competências na área digital.

Para apoiar este processo de digitalização, em 2021 foi ainda criada uma tipologia específica de *mentoring* para o desenvolvimento de competências digitais (*Digital*

10 Formação	20 Relacional	70 Experiência
Formações e certificações externas	Ambassadors Program	Digital Volunteering Consultants
Formações em sala e em formato <i>blended</i>	Digital Mentorship Program	Digital Projects Pool
Cursos e-learning com conteúdos digitais relevantes para todos os colaboradores EDP	Digital Random Coffee	

Mentorship), constituindo-se 22 duplas entre *experts* digitais e colaboradores interessados em desenvolver competências em IoT, Ferramentas Colaborativas, Automação e Robotização, *Design Thinking*, Cibersegurança, *Agile*, *Analytics*, *Big Data* e Inteligência Emocional.

Desenvolvimento de lideranças e sucessão

O desenvolvimento das competências de gestão e liderança é decisivo para o sucesso da EDP, pelo que se continuou a criar um grande impacto junto dos líderes EDP a nível global, apesar dos desafios impostos pelo contexto actual. Assim, em 2021, desenvolveram-se programas customizados para lideranças num total de 937 eventos, 12.581 horas de formação e 5.373 participações. A destacar os seguintes programas e iniciativas:

- *Meaningful Conversations 1-to-1*, uma iniciativa que envolveu a alta direcção, gestores e macroestrutura sem equipa da EDP para trabalhar uma *framework* de conversas com significado, num total de 220 participações e com uma avaliação média ao nível da recomendação de 9 (numa escala de 0 a 10)

- *Energizing Program* (8ª edição), destinado ao segmento de especialistas da EDP, identificados como agentes transformadores de mudança, e que contou com 192,75 horas de formação
- *Lead Now Program* (8ª e 9ª edição), destinado aos colaboradores que assumiram recentemente posições de liderança, com os novos desafios de gestão de equipas híbridas incorporados
- *Leading Others Program* (4ª edição), destinado a gestores e macroestrutura com equipa, com alguma experiência, para actualização de conhecimentos, incluindo os novos desafios e tendências da liderança. Com um total de 313 participações, esta edição alcançou um nível médio de recomendação de 8,7 (numa escala de 0 a 10)
- *Leading Through Others Program* (1ª edição), destinado ao segmento de alta direcção e focado nas competências de um líder de futuro, incluiu responder a um desafio com uma ONG no qual se trabalharam competências de transformação pessoal e social (agilidade, flexibilidade, curiosidade, influência). Esta edição obteve um nível médio de recomendação de 8 (numa escala de 0 a 10)
- *Leadership Talks*, através das quais se chegou aos líderes de forma global, tendo sido abordados tópicos de liderança directamente relacionados com os temas de isolamento social, registando-se 2.581 participações
- Partilha de mais de 30 conteúdos *online* úteis para a gestão de equipas à distância, através dos canais de comunicação interna e contabilizando cerca de 12 mil visualizações
- Na EDP Renováveis, decorreu o *Management & Leadership Essentials Program*, direccionado a mais de 100 gestores em sete mercados, com o objectivo de desenvolver competências de gestão e liderança

como parte do seu plano de carreira. Um programa com mais de 50 horas e que envolveu módulos online, live *webinars* e sessões individuais de *coaching*

- Na EDP Brasil, foi lançado o programa Gestão Remota e Bem-Estar, em resposta ao *feedback* recebido via estudos de clima, eventos e encontros de líderes, para apoiar as lideranças na adaptação ao modelo de trabalho híbrido, procurando trazer as competências e práticas recomendadas para uma liderança mais equilibrada no novo formato de trabalho e fortalecendo a criação e manutenção de hábitos que apoiem a saúde mental e a segurança psicológica. Para além destas sessões, foi também disponibilizado um conjunto de conteúdos *online* na plataforma *Degreeed* e um guia de acções de bem-estar.

Durante o ano de 2021, foi também desenhado um Plano de Sucessão para as posições de topo do Grupo EDP, garantido uma *pool* de sucessores global e diversa e procurando capitalizar as suas competências e aspirações. Considerando a sua criticidade, este plano foi construído com um grande envolvimento dos membros do Conselho de Administração Executivo, através de um processo de colaboração contínuo, suportado por critérios claros e fontes de informação globais e diversificadas.

Como resultado deste exercício, foram mapeados 153 sucessores (mais 51% do que no anterior plano de sucessão), com representatividade ao nível do género, geração, nacionalidade e *background* académico e profissional. Importa referir que 30% desta *pool* é representada por mulheres, valor totalmente alinhado com a meta de representatividade feminina em posições de liderança definida para 2025. No que diz respeito às gerações, cerca de 30% dos sucessores são *millennials*, revelando o aumento da representatividade do talento

jovem na empresa. Estão ainda representadas 6 nacionalidades, com maior predominância da portuguesa.

Pool de Sucessores Top Management



28% Ger Y
69% Ger X
3% Ger BB

44 anos - idade média
12 anos - antiguidade média



30% Mulheres
70% Homens



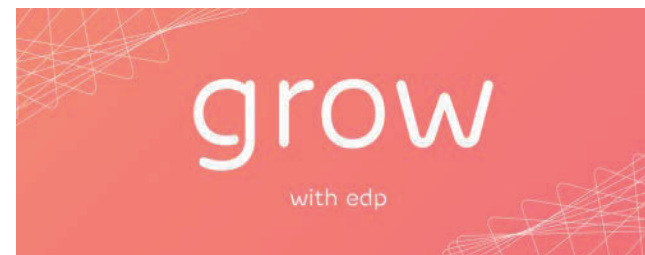
6 Nacionalidades

57% Portuguesa
24% Espanhola
10% Americana
7% Brasileira
1% Indiana
1% Grega

Para a totalidade de sucessores, foram mapeados 273 potenciais movimentos (mais 48% do que no plano de sucessão anterior). Estes movimentos para posições de *Top Management* representam mobilidades intra e interempresa/mercado e consideram também o nível de prontidão dos sucessores para assumir estas posições. Nesse sentido, para 60% dos movimentos identificados, a pessoa sucessora está pronta para assumir a posição de forma imediata. Para os restantes movimentos, os sucessores estarão prontos num período de 2-3 anos, o que significa que existem ainda necessidades de desenvolvimento a endereçar, já analisadas e com iniciativas e acções de curto e médio prazo desenhadas.

Mobilidade e novas formas de trabalhar

A mobilidade interna de colaboradores, seja definitiva ou temporária, representa uma das prioridades da EDP e constitui umas das ferramentas mais impactantes no processo de desenvolvimento, permitindo a diversificação de experiências como uma alavanca do desenvolvimento de competências, ganho de perspectiva global e democratização do talento interno. Os processos de mobilidade permitem ainda suprir a oferta e procura a nível de competências, satisfazendo as necessidades de perfis que os desafios de negócio exigem.



Na EDP, a mobilidade interna é alavancada através da plataforma **Grow** que promove a colaboração e a retenção de talento, dando a conhecer o mercado de trabalho interno e possibilitando que os colaboradores se candidatem a oportunidades existentes em todo o Grupo, sejam estas de longo prazo (mudança de função) ou de curto prazo (participação em projectos e actividades). Em 2021, esta plataforma contou com cerca de 13 mil visitas.

Em 2021, foram preenchidas 947 posições através de mobilidades internas, representando uma mudança funcional, de âmbito de actuação e/ou geográfica para quase 82% do universo de colaboradores do Grupo EDP elegíveis para mobilidade a Dezembro de 2020.

No âmbito das oportunidades de curto prazo, nas quais os colaboradores têm a possibilidade de exercer uma função temporária (até 6 meses a *full-time* ou 12 meses *part-time*) ou participar numa actividade de outra área com dedicação de até 40 horas, foram lançadas 25 iniciativas.

Mais do que uma oportunidade de desenvolvimento, a mobilidade interna é, também, um estímulo às novas formas de trabalho mais colaborativas, onde o ecossistema de projecto se torna uma estratégia clara de retenção de talentos.

Tirando partido dos actuais avanços tecnológicos e da própria globalização, a EDP continua também a apostar no desenvolvimento de comunidades globais e virtuais, através das quais se pretende melhorar a experiência do colaborador e a colaboração e partilha entre diferentes unidades de negócio e mercados. Nestas comunidades, são dinamizadas diversas iniciativas customizadas aos membros de cada comunidade, entre as quais a realização de *live events* e *talks* com especialistas, acesso a oportunidades de mobilidade e a um percurso formativo desenhado à medida dos perfis envolvidos, bem como a disponibilização de conteúdo prático e informativo inerente aos temas abordados em cada comunidade. Em 2021, foram lançadas as seguintes comunidades: *ESG Global Community*, *People & Organization Global Community* e *Global Energy Management Community*. Para o início de 2022, prevê-se a criação de mais três comunidades: *Brand & Communication Global Community*, *Digital Global Community* e *Innovation Global Community*.

Gestão de performance e talento

Uma gestão de desempenho eficaz e consequente, bem como uma estratégia de talento clara e accionável, constituem peças-chave na transformação a EDP procura nos próximos anos, enquanto organização *future-proof*.

Neste sentido, e alinhado com a estratégia de Pessoas & Organização 2021-2025, foi desenvolvido um projecto para desenho dos novos modelos de gestão de *performance* e gestão de talento.

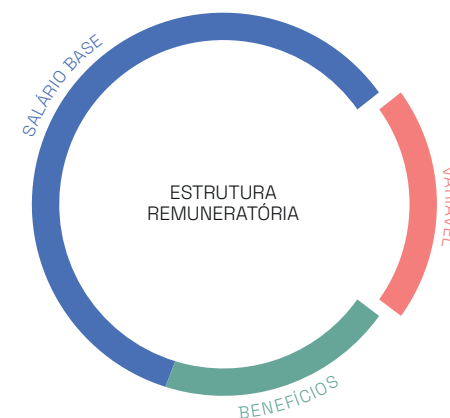
Os novos modelos globais foram desenhados de forma colaborativa, considerando as contribuições das várias áreas de gestão de pessoas do Grupo EDP e posicionam-se como motores essenciais para a ambição da EDP se tornar uma organização mais meritocrática, orientada para o desenvolvimento e com uma cultura activa de *feedback*.

Estes modelos, que serão implementados em 2022, vão estar incluídos num novo ciclo de gestão de pessoas, assegurando uma experiência mais integrada, clara e consequente para colaboradores e líderes, procurando assegurar um maior *engagement* e retenção de talento na EDP.

3.3.3.3. Compensação e benefícios

Em 2021, definiu-se uma estratégia de compensação global e transversal a todo o Grupo EDP, por forma a reforçar a transparência, acompanhar a transformação do mercado de trabalho e garantir o alinhamento com as melhores práticas. Embora a implementação deste projecto transite para o ano seguinte, algumas acções já tiveram lugar em 2021.

As políticas de reconhecimento exercem um papel fundamental na atracção e na retenção de talento. Assim, por forma a dar resposta às necessidades da EDP e em linha com as práticas de mercado, foi reforçada uma estrutura de compensação de visão global que visa não só atender a remuneração fixa, mas também os benefícios e a remuneração variável (de curto e de longo prazo) directamente relacionada com a *performance* individual dos colaboradores e os resultados da EDP.



Neste sentido, tendo por base um olhar atento das melhores práticas de mercado, verificou-se a necessidade de implementar um programa de Incentivos de Longo

Prazo (ILP) à escala global e em exclusivo para o segmento de Top Management. Este programa permite tornar a política de compensação muito competitiva e reconhecer o contributo dos colaboradores para os resultados de negócio. O programa encontra-se assente nos principais objectivos do Grupo, alinhados com o Plano de Negócios definido para o período de 2021-2025 e pretende não só valorizar o capital humano e social da EDP, atraindo e retendo os seus colaboradores, como também criar um pacote de incentivos que permita recompensar o atingimento de objectivos ambiciosos, ao mesmo tempo que compromete com a performance global do Grupo EDP.

Em linha com esta abordagem, tem vindo a ser trabalhado um novo projecto de incentivos de vendas, específico para um conjunto de funções comerciais, que será desenvolvido em 2022.

Por outro lado, a EDP continua a promover uma cultura de meritocracia, onde a diferenciação do desempenho e o contributo das suas pessoas é sustentado por processos e ferramentas de avaliação e reconhecimento. Neste sentido, o modelo de *performance* corporativo sofreu uma evolução em 2021, de forma valorizar uma cultura de *feedback* contínuo, fundamental para suportar os desafios de negócio e o acompanhamento dos colaboradores, potenciando o seu envolvimento permanente com os objectivos e desempenho do Grupo. Este modelo, alinhado como actual Plano de Negócios da EDP, tem uma configuração de triângulo (*Attractive Returns, ESG Excellence e Future-Proof People & Organization*), sendo composto pelos objectivos do Grupo, Unidades de Negócio/Plataformas, Áreas e Contribuição Individual (medida pela Apreciação Global).

Face à necessidade de adaptação constante aos desafios actuais das estruturas empresariais e ao negócio, definiu-se o posicionamento de todas as funções de Top

e *Senior Management* a nível global e, neste sentido, está a ser trabalhada a (re)definição e actualização de uma matriz organizacional, essencial para garantir o sucesso da empresa. Esta matriz será construída tendo em conta a avaliação de cada função, de forma a clarificar a diferenciação entre famílias funcionais, grupos organizacionais, funções e competências com o objectivo de se tornar o pilar para todas as estratégias de recursos humanos, uma vez que permitirá ter uma visão mais ampla quanto à distribuição dos recursos pelas áreas e, assim, ser facilitadora do atingimento dos objectivos estratégicos pela EDP definidos.

Considerando a motivação e expectativas dos seus colaboradores, bem como as necessidades da EDP, foi renovado o foco no modelo de gestão carreira, permitindo ao colaborador evoluir na empresa em papéis técnicos e não apenas de gestão, promovendo maior autonomia e valorização e, conseqüentemente, o *best fit* entre o seu perfil e o desempenho das suas tarefas (carreira em Y).

A EDP continua também a recompensar extraordinariamente os colaboradores em situações particulares de actuação, como por exemplo com o prémio extraordinário pelo desempenho de funções em tempo de pandemia, um prémio transversal a todo o Grupo.

Ainda no âmbito da política de compensação, e em linha com o compromisso de promoção da diversidade e inclusão da EDP, continuam a ser trabalhadas questões relativas ao *Equal Pay*. Este é um trabalho global, cujo objectivo será responder não só aos desafios presentes

em cada legislação, mas acima de tudo garantir a monitorização das avaliações de desempenho, promoções, revisões salariais e saídas voluntárias, de forma a garantir uma gestão correcta dos processos ao nível de igualdade e não-discriminação.

Benefícios

A EDP atribui a todos os seus colaboradores um conjunto de benefícios alinhado com as suas necessidades e do seu agregado familiar ao longo do ciclo de vida do colaborador na empresa, nomeadamente o acesso a sistemas de protecção e cuidados de saúde complementares aos dos serviços públicos de saúde de cada país, planos complementares de reforma e seguros de acidentes pessoais e de vida.

De salientar que existem ainda os benefícios indexados aos Acordos Colectivos de Trabalho ou a planos flexíveis adaptados de acordo com a legislação de cada país.

Em **Portugal**, através da plataforma para a gestão de benefícios (Benefits4all), é possível proporcionar aos colaboradores abrangidos pelo Plano EDP Flex uma gestão mais flexível do seu plano de benefícios e a consulta das medidas que a empresa coloca à sua disposição através do programa Conciliar. Em 2021, esta plataforma foi também lançada em Espanha, garantindo uma melhor experiência para todos os colaboradores deste mercado.

MEDIDAS	EDP PORTUGAL	EDP ESPANHA	EDP RENOVÁVEIS	EDP BRASIL
Plano de pensões	✓	✓	✓	✓
Seguro de vida e acidentes de trabalho	✓	✓	✓	✓
Seguro de saúde	✓	✓	✓	✓
Plano de compensação flexível	✓	✓	✓	*

* Desenhado em 2021 e implementação prevista em 2022

Em linha com a estratégia global de bem-estar, os benefícios do EDP Flex passaram a reflectir os eixos definidos pela empresa nesta matéria. Foi adicionado um novo benefício (*wi-fi* em casa) aos 17 benefícios da componente flexível já existentes, possibilitando aos colaboradores suportar as suas despesas de acesso à Internet fixa. Foi também introduzida a extensão do benefício da tecnologia à componente de *home office*, possibilitando a compra de alguns equipamentos tecnológicos aprovados pela empresa.

Por outro lado, e considerando a política de sustentabilidade da EDP, foi lançada através do programa Conciliar uma medida de mobilidade sustentável que consiste na atribuição de condições vantajosas de aquisição ou *renting* de viaturas 100% eléctricas (BEV), bem como descontos em soluções de carregamento de viaturas eléctricas. Esta medida está comprometida com a estratégia da EDP no âmbito da mobilidade sustentável e a descarbonização, onde a ambição é de electrificar 100% da sua frota até 2030, bem como a instalação de 100 mil pontos de carregamento eléctrico no mesmo intervalo de tempo.

Na **EDP Espanha** ocorreu, ainda este ano, a negociação do Convénio Colectivo e a integração das empresas da Viesgo no Grupo EDP.

A **EDP Renováveis** oferece um pacote de benefícios individualizado e customizado ao ciclo de vida dos seus colaboradores (geração e situação familiar). Houve ainda a expansão, em 2021, dos *tickets* restaurante para Itália, Colômbia e Grécia.

Já na **EDP Brasil**, e considerando a importância do bem-estar físico e emocional dos seus colaboradores, foram desenvolvidos vários programas de sensibilização (ex: “Rodas de conversas sobre Saúde Mental”, “Electricista Saudável”, “Recupera COVID”, “Gerando e Transmitindo

Saúde”) que contaram com o acompanhamento de nutricionistas, ortopedistas e psicólogos. Estes projectos tiveram especial atenção aos colaboradores que se encontram a desempenhar funções no terreno, e cujas funções não são compatíveis com as de teletrabalho. Relativamente à monitorização das medidas de protecção contra a COVID-19, a EDP Brasil lançou ainda um programa de acompanhamento médico para os colaboradores com eventuais sequelas causadas pelo vírus.

3.3.3.4. Direitos laborais

A EDP mantém uma relação construtiva e de colaboração junto das entidades oficiais e dos representantes dos colaboradores – comissões de trabalhadores e sindicatos – de modo a intensificar a transmissão de informação e cooperação que, em 2021, se traduziu num clima de concertação e paz social.

Esta relação é operacionalizada, em cada mercado, por equipas locais que garantem o contacto e a proximidade com aquelas entidades, comunicando, entre outras, as alterações organizacionais com impacto nos colaboradores, tanto aos próprios, como às suas estruturas representativas.

Representação Sindical no Grupo EDP

No final de 2021, 30,4% dos colaboradores do Grupo EDP eram sindicalizados. O maior número de sindicalizados verifica-se em Portugal e na América do Sul respectivamente, com 1.957 e 1.338 colaboradores, seguido de Espanha com 430 colaboradores sindicalizados. A respectiva caracterização consta na tabela abaixo.

COLABORADORES SINDICALIZADOS POR SEGMENTO POPULACIONAL

SEGMENTAÇÃO	UN	ESPECIALISTAS	GESTORES	QUADROS DIRECTIVOS	TÉCNICOS	TOTAL
Percentagem de sindicalizados	%	5,0	0,9	0,4	24,2	30,4
Portugal	#	259	65	39	1.594	1.957
Espanha	#	99	31	2	298	430
América do Sul	#	255	13	3	1.067	1.338
Total	#	613	109	44	2.959	3.725

Actividade em Portugal

Em 2021, manteve-se vigente o Acordo Colectivo de Trabalho (ACT), outorgado no final de 2014, nas empresas do Grupo EDP em Portugal que o subscreveram ou àquele aderiram.

Na relação com as estruturas sindicais, merece destaque a negociação relativa ao aumento da tabela salarial, realizada exclusivamente por meios telemáticos (videoconferência), devido às limitações impostas pela situação pandémica.

O processo de concertação social para a revisão da tabela salarial iniciou-se em Janeiro e terminou em Maio, tendo sido realizadas 12 reuniões plenárias com a participação dos representantes de 9 comissões negociadoras. Foi alcançado um acordo com a maioria das comissões negociadoras sindicais, em que se verificou a fixação de salário base de entrada com o mínimo de 1.020€ para os quadros técnicos e 1.520€ para quadros superiores, posicionando o salário mais baixo da EDP em Portugal 53% acima do salário mínimo nacional.

Foram ainda desenvolvidas soluções para introdução de melhorias na aplicação da convenção colectiva e sua interpretação, encetando-se processo negocial sobre diferentes matérias constantes da mesma.

De Junho a Outubro, ao abrigo de protocolo negocial celebrado entre a Comissão Negociadora do Grupo EDP e das Comissões Negociadoras Sindicais, foi iniciado um processo negocial com largo debate em reuniões periódicas bilaterais e plenárias relativamente a diversas matérias do acordo colectivo de trabalho, nomeadamente, enquadramentos e carreiras profissionais.

Acompanhando as alterações legislativas de âmbito laboral, de natureza social e de prevenção e adaptação às restrições da pandemia, foram realizadas cerca de 130 reuniões com entidades oficiais, comissões de trabalhadores e sindicatos. Estas interações ocorreram numa óptica de permanente diálogo e acompanhamento da evolução pandémica e seus reflexos nas relações laborais, com alteração da organização do trabalho, novas formas de execução do mesmo, introdução e implementação de regulamentos específicos e sua adequação à regulamentação colectiva.

Na esfera de competência das relações laborais, manteve-se o apoio e diálogo com as organizações de colaboradores com fins recreativos, culturais e sociais, designadamente, o Clube do Pessoal EDP, Associação de Reformados e Pensionistas e a Associação de Dadores de Sangue.

Actividade em Espanha

O ano 2021 foi um ano muito intenso e com muita actividade no âmbito das Relações Laborais. Destaca-se a criação de um **Comité de Coordenação Covid** com representantes das várias áreas da empresa e a criação de

uma “**Comissão de Ligação**” com os sindicatos que representam os trabalhadores de todas as empresas do Grupo EDP Espanha, a fim de manter sempre actualizada a informação sobre as medidas preventivas a aplicar e para assegurar uma coordenação adequada na implementação dessas medidas.

Salienta-se a assinatura de um Acordo de Teletrabalho com os sindicatos, o qual irá regular a situação para o período pós-pandemia. Este acordo foi assinado por todos os sindicatos da EDP Espanha e da Viesgo.

Um dos marcos mais importantes foi a assinatura do IV Acordo Colectivo de Trabalho da Viesgo, em Agosto de 2021, com os representantes desta. A assinatura deste Acordo é um marco muito importante na concretização da integração desta Empresa na EDP Espanha, unificando as condições de trabalho em ambas as empresas, em conformidade com o III Acordo Colectivo de Trabalho da EDP Espanha, que termina a sua vigência em 2025. A assinatura do acordo implica a integração dos colaboradores da Viesgo ao nível da estrutura remuneratória e classificação profissional da EDP.

Em 2021 ocorreram também as **eleições sindicais nas duas empresas com maior representação** no Grupo EDP Espanha, a **EDP España** e a **Hidrocantábrico Distribución Eléctrica**, e teve início o **processo eleitoral** na empresa **EDP Clientes**, para a representação no Comité de Empresa, que se concluirá a 17 de Fevereiro.

Realizaram-se igualmente **eleições para a Comissão de Controlo do Plano de Pensões**, com recurso a plataforma digital para votação *online*, dada a situação pandémica vivida. O processo de eleição digital enquadrou-se numa iniciativa da Digital Global Unit (DGU).

Apesar da situação pandémica e das restrições de mobilidade, foi alcançada a mesma percentagem de partici-

pação dos anos anteriores, (5% de votos presenciais e 38% de votos através de Plataforma Digital) sem quaisquer reclamações, constituindo uma referência para processos eleitorais e outros tipos de votação futuros.

Foram ainda realizados vários **processos negociais com os representantes dos trabalhadores**, alguns deles modificando o acordo colectivo de trabalho para introdução de temas pendentes de regulamentação, bem como para modificar escalas/horários na área da Geração, adaptando-os às necessidades organizacionais, e na área da Distribuição como resultado do processo de integração para a centralização do Serviço de Avarias.

A **Comissão de Assuntos Laborais** trabalhou ao longo do ano, tratando as questões de âmbito laboral em diálogo contínuo com os representantes dos trabalhadores.

Actividade no Brasil

Em 2021, as questões políticas e económicas do país, bem como a crise sanitária causada pela COVID-19, afectaram drasticamente a economia e o mercado de trabalho. Esta realidade exigiu que os sindicatos intensificassem as mobilizações em busca das reposições salariais, garantia de emprego e condições de saúde para os colaboradores.

No entanto, a EDP organizou-se e mobilizou-se para reuniões presenciais e por meios telemáticos, garantindo o cumprimento de todos os procedimentos de segurança e prevenção definidos. Além das reuniões bimestrais previamente programadas, em média foram realizadas cinco reuniões mensais, com sete sindicatos. Nestas reuniões foram discutidos assuntos relacionados com Acordos Colectivos de Trabalho (vigência anual), participação nos lucros e/ou resultados e demais reivindicações dos colaboradores.

A EDP Brasil actuou activamente em diversos temas laborais, discutindo-se as questões económicas e de saúde com os sindicatos e demonstrando-se de forma positiva a importância do bem-estar dos seus colaboradores.

A comunicação do desenrolar das negociações colectivas foi realizada, concomitantemente, pela EDP Brasil e pelos sindicatos, com o objectivo de esclarecer eventuais dúvidas e demonstrar transparência no processo de negociação. As negociações colectivas são realizadas anualmente, conforme normas constantes na legislação laboral nacional.

3.3.3.5. Clima organizacional

O clima organizacional é um indicador fundamental para a EDP, reflectindo o *feedback* dos seus colaboradores, nomeadamente ao nível de envolvimento e compromisso (*engagement*) e da sua percepção de suporte organizacional (*enablement*), aspectos que afectam directamente o seu bem-estar e produtividade.

O estudo do clima organizacional concretiza-se através do lançamento de um questionário anual a toda a organização. De forma alternada, num ano é aplicado um questionário mais longo e exaustivo e, no seguinte, um questionário mais curto e de acompanhamento. A metodologia utilizada permite, através de uma plataforma digital, realizar análises da evolução anual dos indicadores, comparações internas, e comparações com o sector, mercado e empresas de elevado desempenho.

Os resultados deste estudo são referenciados com um *benchmark* internacional. Nas principais dimensões do estudo, a EDP tem liderado o seu sector e está alinhada com as empresas com melhor desempenho do mercado global. Não obstante os bons resultados, o objectivo do Grupo EDP é continuar a melhorar. Por este motivo, a gestão do clima não se esgota nos resultados do estudo, uma vez que estes dão origem à definição de planos de acção de melhoria a todos os níveis da organização: um plano corporativo, com iniciativas que endereçam temas transversais ao Grupo; e planos das empresas e áreas, através dos quais são implementadas medidas para a melhoria de temas específicos identificados no estudo.

No âmbito do plano corporativo decorrente dos resultados dos anos anteriores, e apesar das condicionantes impostas pela pandemia, em 2021 destaca-se a implementação global de um modelo híbrido de trabalho que

contempla até dois dias de teletrabalho por semana, desde que exista compatibilidade com a função.

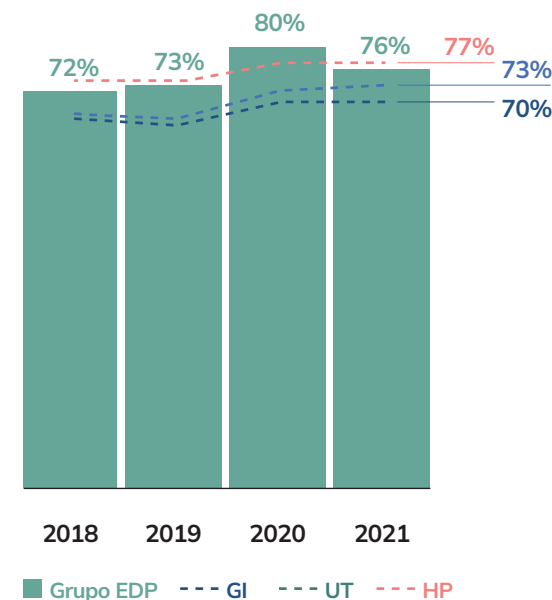
Em relação ao Estudo de Clima de 2021, para além das principais dimensões de *engagement* e *enablement*, foram também avaliadas duas novas dimensões que visam auscultar, i) o bem-estar holístico dos colaboradores do Grupo EDP e, ii) a sua adaptação ao modelo de trabalho híbrido, para funções assim compatíveis.

Este estudo, que contou com a participação de 94% dos colaboradores do Grupo EDP, obteve um grau de resposta 13 pontos percentuais acima do mercado geral, 11 pontos percentuais acima das *utilities* e oito pontos percentuais acima das *high performing companies* (HPC).

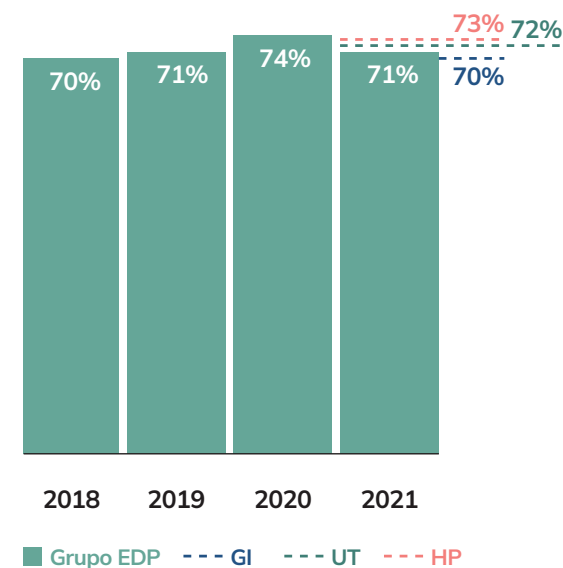
Ao nível do *engagement*, verificou-se que 76% dos colaboradores se sentem envolvidos com a empresa, resultado que se encontra um ponto percentual abaixo dos resultados obtidos pelas HPC, quatro pontos percentuais acima das *utilities* e seis acima do mercado em geral. Nesta dimensão, destaca-se a intenção de permanência na empresa, correspondentes a uma intenção de permanência de 3 ou mais anos na EDP, assim como o sentimento de orgulho dos colaboradores perante a empresa, ambos com 85% de favorabilidade.

Na dimensão de *enablement*, concluiu-se também que 71% dos colaboradores tem uma percepção de suporte organizacional elevada, valor que se posiciona dois pontos percentuais abaixo dos resultados obtidos pelas HPC, um ponto percentual abaixo das *utilities* e três pontos percentuais acima do mercado geral. Destaca-se, neste âmbito, a oportunidade que a empresa proporciona para que os colaboradores realizem tarefas desafiantes e interessantes (81% de favorabilidade), resultado que se encontra três pontos percentuais acima dos resultados obtidos pelas HPC.

% DE COLABORADORES COM ELEVADO *ENGAGEMENT*



% DE COLABORADORES COM ELEVADO *ENABLEMENT*



Para a dimensão de bem-estar, que contempla o bem-estar emocional, financeiro, físico, profissional e social, destaca-se o sentimento de respeito enquanto indivíduo e pelas chefias, resultados com 91% e 93% de favorabilidade, respectivamente. Por outro lado, verifica-se que 26% dos colaboradores consideram que o nível de *stress* do seu trabalho tem um impacto negativo no seu bem-estar, algo identificado como oportunidade de melhoria. Tratando-se de uma nova dimensão impulsionada internamente, não existem resultados de *benchmark*. No entanto, e não obstante a inexistência deste comparativo, esta análise e auscultação dos colaboradores é fundamental para a EDP actuar sobre a experiência proporcionada às suas pessoas.

Relativamente ao modelo de trabalho híbrido, e considerando a sua implementação global no segundo semestre de 2021, foi possível verificar que existe uma reacção bastante positiva sobre o mesmo. Destaca-se a percepção dos colaboradores relativamente à sua produtividade num ambiente de trabalho híbrido (96% favorabilidade), assim como a capacidade de colaboração das equipas e as ferramentas digitais de colaboração disponibilizadas pela empresa, ambas com 94% favorabilidade. Identifica-se também a necessidade de adaptação das instalações físicas ao modelo (78% favorabilidade). O conjunto de questões desta dimensão aplica-se apenas aos colaboradores com funções compatíveis com o teletrabalho.

3.3.3.6. Estabilidade no emprego

O Estudo de Clima 2021 do Grupo EDP revelou que 85% dos colaboradores considera que, no contexto actual, a EDP proporciona estabilidade de emprego, tendo aumentado 3 pontos percentuais face a 2019. De acordo com o *benchmark*, este resultado pontua 12 pontos percentuais acima da norma do mercado em geral.

Para além desta percepção, a EDP comprometeu-se, desde o início da pandemia, em não reduzir qualquer posto de trabalho nem recorrer a qualquer medida de *lay-off* devido à pandemia.

3.3.3.7. Medidas de conciliação e protecção social

O surgimento da pandemia COVID-19 levou a que a EDP accionasse um Plano de Contingência, adoptando regras e procedimentos de protecção e prevenção, com o objectivo de gerir o impacto da pandemia nos colaboradores, nos prestadores de serviço e no próprio negócio do Grupo EDP. Para além deste plano, em 2021 a EDP continuou a disponibilizar outras medidas de prevenção e combate à pandemia.

Em Portugal, para além da linha telefónica criada para apoio médico e de um programa especial de apoio psicossocial associado ao actual contexto de pandemia, foi novamente promovido um programa voluntário de vacinação antigripal totalmente gratuito, recomendado a colaboradores com mais de 50 anos, doentes crónicos ou imunodeprimidos.

Na **EDP Brasil**, foi desenvolvido o programa “Recupera COVID” para apoio médico a colaboradores com sequelas decorrentes da COVID-19, mediante a aplicação de tomas, saúde mental e presença de sequelas.

O contexto pandémico veio também reforçar a importância do cuidado com as pessoas de uma forma holística, pelo que a promoção do bem-estar dos colaboradores na EDP tem ganho cada vez mais relevância.

Face a esta realidade, a EDP reinventou e adaptou algumas das suas medidas de conciliação entre a vida pessoal e profissional para melhor responder às necessidades actuais de bem-estar dos seus colaboradores.



Empresa familiarmente responsável

A EDP, reconhecida e certificada em Portugal e Espanha como "Empresa Familiarmente Responsável" pela Fundación +Família, considera a conciliação um pilar fundamental. Esta certificação surge da avaliação do conjunto de medidas e programas que a empresa disponibiliza, e do respectivo impacto e retorno que dele resultam. A EDP é, por isso, uma organização reconhecida neste campo, apresentando-se como uma empresa mais competitiva e mais justa, baseando a sua visão na flexibilidade, respeito e igualdade de oportunidades.

Ao longo dos anos, tem vindo a implementar diversas medidas de conciliação entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores, promovendo um equilíbrio essencial na vida dos colaboradores. A EDP em Portugal e a EDP Renováveis Espanha têm o nível de excelência como empresa familiarmente responsável através do modelo efr, desde 2019 e 2020, respectivamente. Em 2021, a EDP Espanha melhorou e renovou por mais um triénio esta certificação em matérias de conciliação e bem-estar, reforçando a importância que estas medidas têm para as suas pessoas.

Estratégia global de bem-estar

Em 2021, a EDP definiu uma estratégia global de bem-estar com o *sponsorship* do CEO, Miguel Stilwell d'Andrade, permitindo nos próximos anos trabalhar sobre os processos, benefícios e comportamentos para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores. Através desta estratégia, pretende-se alcançar cinco objectivos estratégicos:

- **Promover uma experiência de bem-estar global**, através de uma abordagem holística, responsabilidades claras e um ecossistema de bem-estar
- **Liderar pelo exemplo**, gerando resultados de negócios através de uma liderança empática, autêntica e consciente do bem-estar das suas pessoas
- **Focar e promover o bem-estar físico e mental**, como a chave para um local de trabalho saudável e produtivo (pós-pandemia)
- **Garantir uma oferta de bem-estar útil, equilibrada e de fácil acesso**, adaptada às necessidades das nossas pessoas nos 5 pilares de bem-estar
- **Comunicar uma história viva e envolvente**, alinhada com a narrativa de negócio, marca e pessoas.

Neste sentido, até 2025, pretende-se a promoção de um ambiente de trabalho saudável, energizado e próspero, fomentado por uma experiência centrada nas pessoas e que permita a todos os colaboradores dar o melhor de si.

Considerando os desafios pessoais e profissionais, esta estratégia baseia-se numa abordagem holística e alicerçada em 5 dimensões fundamentais do bem-estar: física, social, profissional, financeira e emocional.

Em cada eixo é promovida uma abordagem preventiva e interventiva, com o objectivo de, por um lado, sensibilizar e capacitar os colaboradores EDP na prática de comportamentos promotores de bem-estar e, por outro, disponibilizar respostas internas que permitam a identificação e resolução de eventuais situações e casos críticos. De modo a promover esta cultura de bem-estar, encontra-se a ser implementado um ecossistema que envolve todos os colaboradores, desde o CEO até ao colaborador individual, como primeiro responsável pelo seu bem-estar.

Em 2022, pretende-se dar continuidade à implementação desta estratégia, com especial foco na actuação sobre os resultados do Estudo de Clima relativos ao bem-estar, na estabilização de uma oferta global, na definição de planos de acção que continuem a promover a segurança psicológica num formato híbrido e no alinhamento com o propósito da EDP e na narrativa de gestão de pessoas.



Bem-estar Emocional

Atitudes e reações aos eventos diários. Navegar pelos altos e baixos da vida, entender as próprias emoções e regulá-las.



Bem-estar Físico

Manter uma qualidade de vida saudável para completar as tarefas diárias sem fadiga excessiva ou stress físico.



Bem-estar Social

Conexão de qualidade com as outras pessoas, impacte positivo no meio ambiente e na comunidade ao nosso redor.



Bem-estar Profissional

Experiência de trabalho positiva que resulta em satisfação, orgulho e valor. Desenvolver novas competências ou refinar competências já adquiridas.



Bem-estar Financeiro

Gerir a vida financeira no presente, enquanto se prepara para o futuro e responde a eventos inesperados.

Pertença	Nutrição	Comunidade	Formação e Desenvolvimento	Preparação
Propósito	Sono	Família	Flexibilidade	Planeamento
Resiliência	Movimento	Colegas	Engagement e Desempenho	Proteção
Gratidão	Energia	Amigos	Objetivos e reconhecimento	Sustentabilidade

Mind Your Mind

A iniciativa de consciencialização sobre o tema da saúde mental, promovida pela EDP durante o mês de Outubro, associada à celebração do Dia Mundial da Saúde Mental pela Organização Mundial de Saúde (10 de Outubro), assumiu, pela primeira vez, um carácter global.

A edição de 2021 foi marcada por desafios apelativos, conversas informativas, testemunhos vibrantes e muitas partilhas intimistas, com o desenvolvimento de diversas iniciativas que impactaram mais de 3 mil colaboradores em 10 mercados.

Em **Portugal**, foram promovidas conversas e debates ricos em testemunhos, onde as histórias de colaboradores da EDP se juntaram às de convidados externos:

- *You Are Not Alone*, sessão na qual foram partilhadas histórias pessoais de superação sobre as adversidades do dia-a-dia
- *Healthy Mind, Healthy Body*, nesta sessão abordou-se a importância de uma visão holística sobre a saúde física, mental e social

- *STOP & ReSTART*, uma conversa intimista, na qual, através do humor, foi possível conhecer os testemunhos honestos sobre *burnout* a importância da saúde mental.

Paralelamente, foram lançados desafios aos colaboradores relacionados com conciliação, exercício físico e *mindfulness* com cariz solidário. No final do projecto, os comentários, apreciações e visualizações foram convertidos em energia, tendo sido doados 1.500€ em energia à ONG Fundação Romão de Sousa.

A **EDP Espanha** preparou o lançamento do Comité Cultura como alavanca para o desenvolvimento de diversas acções locais relacionadas com a campanha *Mind Your Mind*, entre as quais:

- A organização de uma conferência para gestão da mudança
- Sessões de Mindfulness.

Na **EDP Renováveis**, foi promovida a activação de proximidade através de diferentes iniciativas nos diversos mercados em que a empresa está presente:

- Em Espanha, discutiram-se alguns tópicos relacionados com a saúde mental, como optimismo inteligente e resiliência



- Em Portugal, com a iniciativa *Mind at Work*, pretendeu-se lançar acções de sensibilização para combater o estigma associado à saúde mental
- Em França, foram promovidas aulas de *yoga* com uma professora especializada
- Em Itália, organizou-se um *workshop* de *mindfulness*
- Na Roménia e Polónia, dinamizou-se um *webinar* de sensibilização sobre saúde mental
- Na Grécia, promoveu-se uma conversa sobre *stress* e nutrição, bem como o seu impacto na saúde física e mental
- No Brasil, foram promovidas sessões de *yoga* e meditações, como forma a potenciar a relação do corpo com a mente
- Na Colômbia, realizou-se uma sessão com o objetivo de ajudar a trabalhar medos, a aumentar a auto-estima, produtividade, a facilitar a construção de relacionamentos positivos e a ajudar a reduzir o *stress* emocional e relacionado com o trabalho
- No Estados Unidos, realizaram-se dois *webinars* do Comité de Bem-estar sobre a ciência da atenção plena e inteligência emocional.

Na **EDP Brasil**, realizou-se a sessão “A importância da autoconfiança para a saúde mental” e foi produzido um conjunto de vídeos e *podcasts* sobre os cuidados a ter com a saúde mental, dentro e fora do contexto laboral, dando também voz a projectos sociais. Já na sessão “Confie em você!”, conversou-se sobre a importância das mensagens positivas, motivadoras e optimistas no dia-a-dia que contribuem para a promoção da saúde mental.

A campanha EDP pela saúde mental é mais uma importante resposta da EDP, encontrando-se inserida

na estratégia global de bem-estar. Através desta iniciativa, a EDP pretende continuar a abordar este tema de forma aberta, apelando a comportamentos preventivos, mas também assegurando respostas e serviços de apoio em todos os mercados em que está presente.

Com o intuito de continuar a promover o tema da saúde mental junto dos colaboradores, foi ainda estabelecida uma parceria com a Fundação José Neves, através da *app 29k* que disponibiliza um conjunto de ferramentas científicas, como vídeos formativos, meditações, áudios e exercícios. Também a aplicação *Headspace* (versão gratuita) encontra-se disponível nas ferramentas tecnológicas da EDP.

Apoio Social EDP

A EDP disponibiliza a todos os colaboradores um serviço de acompanhamento psicossocial que faz o diagnóstico social de situações críticas e propõe um plano individual de acção que poderá incluir a aplicação de várias respostas EDP e/ou da comunidade. Estas respostas sociais podem ser de âmbitos diversos (apoio social, apoio psicológico, consultoria financeira e/ou jurídica) e têm como propósito contribuir para a melhoria das situações que impactam a vida pessoal, social e/ou profissional dos colaboradores, através da capacitação e promoção de autonomia. Este apoio e acompanhamento social é desenvolvido com total confidencialidade e sigilo por profissionais especializados.

Em 2022, pretende-se aumentar a proximidade destes canais de ajuda junto dos colaboradores pessoas da EDP, comunicando de forma mais próxima, alargando e complementando as respostas sociais já existentes, de acordo com as necessidades do momento, que terão um papel fundamental na prevenção de problemáticas, promoção da saúde e bem-estar.

Dias de dispensa adicionais

A EDP tem para as suas pessoas diversas iniciativas que provêm a flexibilidade nas diferentes regiões onde se encontra, como é o caso dos dias em que os colaboradores se encontram dispensados pela Empresa de prestar a sua actividade, são exemplo:

- Dia de aniversário (na EDP Espanha este dia insere-se nos dias de dias de férias que a pessoa tem disponível)
- Dia que antecede o Natal ou o Ano Novo
- Carnaval e meio dia na Páscoa (em Portugal)
- Dia da energia – assinalado no dia 29 de Maio e celebrado na primeira segunda de Junho, em algumas regiões, como é o caso da EDP Espanha e EDP Renováveis (na EDP Espanha pode ser movido para outro dia laboral)
- Dispensa a gestantes nos 15 dias antes do parto, por sabermos que este é um momento especial para as nossas mães – medida reforçada com outros apoios de parentalidade
- Primeiro dia de escola de filhos e/ou netos para colaboradores em Portugal
- Em Portugal, os colaboradores têm um período anual de férias de 24 dias úteis (ou seja, os trabalhadores da EDP em Portugal têm direito a mais 2 dias de férias do que se encontra previsto no Código do Trabalho para a generalidade dos trabalhadores).

Novas formas de trabalhar e espaços de trabalho

A aprovação de um modelo de trabalho híbrido em 2020 reforça a aposta da EDP na flexibilidade, bem-estar e produtividade das suas pessoas, através do qual é possível realizar dois dias de teletrabalho por semana para colaboradores com funções compatíveis.

Em 2021, e decorrente do contexto pandémico, apenas foi possível iniciar a implementação deste modelo no segundo semestre do ano, sendo que, em Outubro, aproximadamente 60% da força de trabalho da EDP encontrava-se a exercer as suas funções em formato híbrido.

Este regresso progressivo às instalações, apesar de ter sido feito em períodos diferentes dada a situação pandémica de cada mercado, deu lugar também a momentos de activação físicos (ex.: entrega de brindes) e digitais. No caso de Portugal, o regresso efectivo teve lugar em Outubro, sendo marcado pela campanha #BackTogether.

Neste contexto, a atractividade dos edifícios e o compromisso para que as equipas se sintam confortáveis e seguras no espaço de escritório, garantindo a adaptação à imprevisibilidade actual constitui outro foco da EDP. Através de soluções de biofilia e maior humanização, é possível gerar espaços que impulsionam uma maior flexibilidade e espontaneidade na dinâmica das equipas, alinhadas com o modelo híbrido de trabalho, conceitos de *hotdesk*, *cleandesk* e uniformização de postos de trabalho.

Assim, foi aprovado em 2021 o Conceito de Espaços de Trabalho EDP *Workplace*: caracterização de ambientes de trabalho mais humanizados, com foco no bem-estar das pessoas e alinhados com o modelo de trabalho híbrido, garantindo alinhamento com as parametrizações

identificadas para Certificação WELL (padrão de qualidade que requer medidas de bem-estar universais).

Esta nova identidade de espaços está a ser implementada de forma gradual, tendo já sido intervencionados mais de 21.000 m², impactando o dia-a-dia de cerca de 3 mil colaboradores.

Complementarmente, a EDP tem avançado com diversas certificações dos seus edifícios, obtendo já a Certificação LEED® (*Leadership in Energy and Environmental Design*) nos seguintes edifícios: Sede I Lisboa (Portugal), Houston (EUA), Madrid (Espanha), Oviedo (Espanha), EDPR São Paulo (Brasil). Além desta certificação, a Sede II Lisboa (Portugal) contará também com a Certificação WELL. A Nova Sede EDP Brasil recebeu também a atribuição do Selo *Fitwell* como reconhecimento à qualidade dos espaços de trabalho.

3.3.3.8. Diversidade e igualdade de oportunidades

Em linha com a revisão do ano anterior relativamente à estratégia e plano de acção para a Diversidade e Inclusão (D&I) do Grupo EDP, em 2021 o *Inclusion Office* deu continuidade à sua missão de:

- Definir as linhas orientadoras globais de actuação de D&I no que respeita à concretização da missão, posicionamento de marca e ao plano de comunicação interna e externa dos compromissos assumidos, bem como na revisão e fortalecimento de processos internos de recrutamento, selecção e desenvolvimento, de forma a garantir igualdade no acesso a oportunidades por candidatos e colaboradores
- Facilitar e concretizar o plano de acção, acelerando projectos globais de impacto na promoção de uma empresa e ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo, através do envolvimento de *stakeholders* internos – equipas e colaboradores
- Criar alinhamento entre iniciativas de D&I das várias unidades de negócio, nos projectos e iniciativas que visam responder aos compromissos globais
- Gerir as parcerias e compromissos globais da EDP no âmbito da D&I.

Esta missão foi também complementada com a revisão e actualização das metas públicas no âmbito da D&I até 2025:

- 30% de representatividade feminina, quer globalmente quer em posições de liderança
- 2% de representatividade de pessoas com deficiência globalmente.

Neste sentido, destacam-se os seguintes marcos no desenvolvimento e aceleração de projectos globais basilares para uma organização e ambiente de trabalho inclusivos:

- Revisão da **Política de Diversidade** numa perspectiva de reforçar a importância dos conceitos de equidade e sentimento de pertença, de consolidar os compromissos assumidos, das responsabilidades dos vários *stakeholders* e dos seus mecanismos de implementação e reporte, de forma a criar um alinhamento global da EDP perante a Diversidade & Inclusão
- Acompanhamento contínuo do processo de recrutamento e selecção (R&S), com especial foco na representatividade de género e na inclusão de pessoas com deficiência, garantindo igualdade de oportunidades e assumindo as devidas adaptações. Para reforçar a sensibilização interna das equipas operacionais de recrutamento, das equipas de gestão de pessoas e dos gestores, foram desenvolvidos guias para um **Recrutamento Inclusivo** de forma a facilitar o entendimento sobre talento diverso, a importância de desconstruir estereótipos e/ou promover práticas de R&S inclusivas
- **Censos Global de Diversidade**, uma iniciativa sob o mote “Queremos conhecê-lo para nos conhecermos” com o intuito de conhecer a diversidade e as percepções de inclusão dos colaboradores EDP, contabilizando mais de 2 mil respostas anónimas e voluntárias
- **Projecto Equal Pay**, através do qual se procura consolidar todas as práticas internas de garantia de equidade salarial e que resultará, durante o ano de 2022, num conjunto de práticas transversais para manutenção destas práticas ou mitigação de situações potenciadoras de diferença salarial.

Adicionalmente, foram desenvolvidos projectos para reforçar dimensões complementares de D&I, nomeadamente ao nível de:

- **Sensibilização e Capacitação:** realização do Mês da Diversidade, dedicado às dimensões da Diversidade & Inclusão (Igualdade de Género, Inclusão das Pessoas com Deficiência, Diversidade Geracional e Multicultural), composto por 17 iniciativas (*workshops*, parcerias, sessões de *networking*, *talks* inclusivas) e com mais de 800 participações. Durante este período foi também lançado um projecto de voluntariado de competências em parceria com a *startup* SPEAK - *Share Your World*, dando oportunidade aos colaboradores EDP de ensinar uma língua a migrantes, expatriados e pessoas refugiadas, numa experiência de interculturalidade e partilha de vivências e experiências. No âmbito do Dia Internacional para a Tolerância, foi também promovida uma sessão de partilha global (“*Tolerance for a More Inclusive Workplace*”), promovendo o conhecimento sobre competências e práticas de respeito, bem-estar e valorização para um mundo mais inclusivo, bem como a importância de conhecer a diversidade dentro da empresa
- **Desenvolvimento e Formação:** lançamento da primeira edição do *Inclusive Leadership Program* (29 participantes), desenvolvido em parceria com a *NOVA School of Business and Economics*, a primeira formação de desenvolvimento de liderança totalmente dedicada a reflectir sobre os desafios e oportunidades da D&I. Foi também lançada a primeira oferta formativa *eLearning* sobre Enviesamento Inconsciente, desenvolvida em 4 idiomas e já concluída por mais de 4 mil colaboradores
- **Novos Compromissos:** reforço dos compromissos públicos para a inclusão e promoção da igualdade de oportunidades como a adesão ao *The Valuable*

500, um movimento global que reúne os esforços das empresas na promoção de uma sociedade mais inclusiva, procurando integrar no mercado de trabalho as pessoas com deficiência

- **Reconhecimento** - a EDP e a EDP Renováveis são incluídas no *Bloomberg Gender Equality Index 2022*, um índice de referência que selecciona as empresas cotadas mais envolvidas no desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no mundo, de um total de 418 empresas reconhecidas, nas mais diversas dimensões: liderança feminina e promoção de talento, cultura inclusiva, paridade salarial, políticas de prevenção do assédio sexual e práticas de comunicação, marca e serviços que apoiam a participação e desenvolvimento femininos na cadeia de valor e na comunidade.

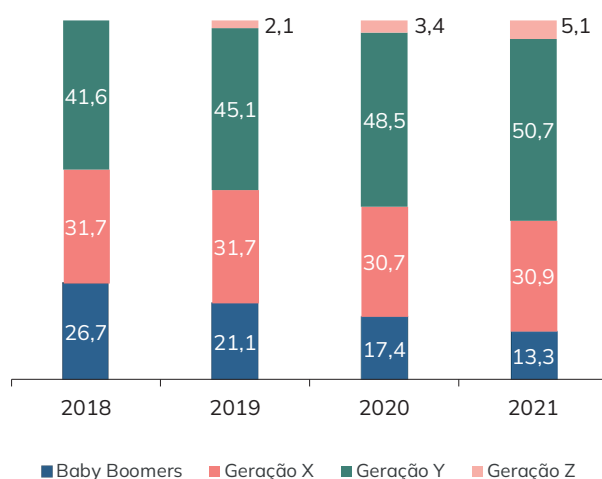
Caracterização e evolução dos indicadores de diversidade

Em 2021, e em matéria de diversidade de género, a representatividade feminina é actualmente de 26,6%, tendo aumentado cerca de um ponto percentual. Ao nível das novas contratações, a admissão de mulheres representou 34,4%, um aumento de cerca de três pontos percentuais em relação a 2019. A presença de mulheres em cargos de gestão é de 26%. Estes indicadores contribuem, assim, para atingir a meta de 30% de representação feminina que o Grupo EDP definiu para 2025, tanto no número total de colaboradores, como nos segmentos de liderança.

Em termos geracionais, verifica-se uma maior representação das gerações Y e Z, em detrimento da presença das gerações X e *Baby Boomers*. Embora a presença da geração Z (nascidos a partir de 1996) tenha aumentado para 5%, a geração Y foi aquela cuja presença mais cresceu em

2021 no Grupo EDP, representando actualmente perto de 51% da organização.

GERAÇÕES NO GRUPO EDP (%)



Com o foco na diversificação das nacionalidades, a EDP conta actualmente com 46 nacionalidades diferentes, mais 5 face a 2020. Esta representatividade continua a ser resultado do desenvolvimento de iniciativas de atratividade mais globais, através de canais e estratégias de recrutamento digitais, como acontece com o *EDP Trainee Program*. A percentagem de pessoas a trabalhar fora do seu país de origem mantém-se nos 2%, com uma meta estabelecida de 5% para 2025 neste indicador.

A EDP conta actualmente com 1,6% de colaboradores com necessidades específicas⁶, mantendo-se a meta de alcançar 2%, em linha com a revisão de objectivos para 2025.

⁶ Por necessidades específicas entende-se o nível ou grau de incapacidade formalmente declarada por serviços médicos e de acordo com o

Iniciativas de diversidade e inclusão

A renovada estratégia e plano de acção de diversidade e inclusão é implementada através de iniciativas concretas adaptadas aos vários negócios e mercados onde a EDP opera. Estas iniciativas desenvolvem uma abordagem disruptiva que pretende questionar pressupostos e aumentar a abertura dos colaboradores para a diversidade e inclusão, ampliando as acções anteriores que obtiveram melhores resultados.

Em **Portugal**, as iniciativas desenvolvidas continuam a reforçar a importância das iniciativas de sensibilização para diferentes tópicos da Diversidade & Inclusão, mas também da manutenção de parcerias-chave para programas de desenvolvimento, reforçando e consolidando os compromissos globais do Grupo.

Neste sentido, no âmbito do Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, foi promovida uma sessão de partilha interna que resultou na divulgação de um Guia para a Desconstrução do Capacitismo, disponível e acessível a todos os colaboradores, em diferentes idiomas.

No que respeita às parcerias e investimento em iniciativas de capacitação e igualdade na liderança, a EDP manteve a sua associação à PWN Lisbon, envolvendo 25 colaboradoras na rede PWN Global, com acesso a conteúdos especializados, a *workshops* e a programas de desenvolvimento de mentoria, empreendedorismo e liderança.

A EDP apoiou também a segunda edição do Projecto Promova, com a inscrição de duas colaboradoras, um mentor e uma mentora, visando promover a igualdade de género no acesso a altos cargos de direcção em organizações

previsto legalmente em cada país onde a EDP está presente em matérias de inclusão das pessoas com deficiência.

privadas. O objectivo principal deste projecto é identificar e desenvolver talentos femininos com potencial de liderança, com o objectivo de fomentar a sua promoção a funções de gestão de topo das empresas, contribuindo desse modo para diminuir o *gap* na igualdade de género.

Em linha com o seu posicionamento estratégico, a EDP renovou a parceria com a associação GirlMove, uma organização que pretende impactar a vida de jovens e mulheres moçambicanas, dando-lhes acesso a um ensino de qualidade. Pelo quinto ano consecutivo, foi facultada a realização do *Exchange Lab* de uma jovem no âmbito do programa *Change* desta associação, pela segunda vez num formato 100% virtual. Complementarmente, oito colaboradores EDP participaram no *Changemaker LAB*, um laboratório de co-criação de soluções para testar e validar ideias que visam responder aos desafios sociais em Moçambique, encontrando soluções de impacto com potencial para serem dimensionadas e replicadas, alinhadas com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Este processo de co-criação reúne as *Girl Movers* e *stakeholders* multilaterais (empresas e organizações), conectando múltiplos actores numa única metodologia baseada num processo de aprendizagem iterativa e com recurso a ferramentas de *design thinking*, gestão e estratégia, inovação e empreendedorismo social.

Pelo terceiro ano consecutivo, foi publicado o Plano para a Igualdade de Género, que pretende servir o propósito de divulgar as medidas adoptadas pela EDP nos termos do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, elaborado à luz do disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de Junho, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em Portugal.

No seguimento da constituição da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) em 2018, destaca-se ainda que a EDP continuou a desenvolver o seu papel enquanto Presidente da Direcção, cujo mandato foi renovado para o triénio 2021-2023, e coordenador de um grupo de trabalho para o tema da Educação. A APPDI foi criada com o intuito de promover a diversidade e inclusão nas diversas organizações e na sociedade portuguesa em geral, cooperando com as instituições nacionais e europeias relevantes para a prossecução das suas actividades, assim como garantir a sustentabilidade e desenvolvimento da Carta Portuguesa para a Diversidade.

Em matéria de compromissos para a igualdade de género, a EDP reforçou em Portugal o seu posicionamento aderindo às seguintes metas: 1) Meta Nacional para a Igualdade de Género, uma iniciativa da *Global Compact Network Portugal*, no âmbito do programa acelerador *Target Gender Equality* que desafia as empresas portuguesas a alcançar 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030; e 2) Aliança para a Igualdade nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), através da qual se pretende robustecer e sedimentar a rede de parcerias do programa *Engenheiras Por Um Dia*, com a partilha de boas práticas e reflexão sobre a participação das raparigas e mulheres nestas áreas.

A **EDP Brasil**, desde o lançamento do Programa de Inclusão & Diversidade em 2019, tem vindo a consolidar e a complementar a sua actuação em seis pilares estratégicos (Equidade de Género, Raça, LGBTI+, Pessoas com Deficiência, Gerações e Culturas & Espiritualidades), com especial foco no fortalecimento de uma cultura inclusiva e de um ambiente de segurança psicológica. Em 2021, as principais iniciativas desenvolvidas relacionam-se com:

- **Promoção de uma cultura inclusiva:**

- Literacia racial, um programa realizado ao longo de 9 encontros com a historiadora e educadora Suzane Jardim, com o objectivo de promover a educação anti-racismo a partir da compreensão de aspectos históricos, culturais, políticos e económicos em torno do racismo estrutural e das suas diferentes manifestações na sociedade
- Formação LGBTQIAP+, um programa realizado ao longo de 4 encontros com Pri Bertucci, CEO da *Diversity Bbox*, possibilitando uma experiência de aprendizagem e consciencialização que amplia a compreensão acerca da diversidade LGBTQIAP+ e das suas interseccionais idades. Esta iniciativa resultou em dois formatos de aprendizagem à distância (“O Valor da Diversidade” e “Vieses Inconscientes”) e no Guia de Comunicação Inclusiva LGBTQIAP+, disponibilizados para todos os colaboradores EDP no Brasil e Fornecedores, através da Academia de Parceiros
- 3ª Edição da Semana da Diversidade 2021, com foco no tema quebra de estereótipos e realização de 4 sessões de partilha com convidados externos e internos. Durante esta edição foi também anunciada a primeira Escola de Electricistas para Pessoas Trans.
- **Aceleração dos compromissos para com a igualdade de género e a inclusão de grupos sub-representados**, direccionando pelo menos 50% das contratações para profissionais de grupos sub-representados (mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, LGBTQIAP+ e pessoas com +50 anos de idade):
- Desafio EDP de Empreendedorismo Periférico, um projecto de aceleração com foco em mulheres negras, indígenas, acima de 35 anos, famílias monoparentais e população LGBTQIAP+. O projecto foi realizado em parceria com o Instituto das

Pretas e a ELO. No total, candidataram-se 185 mulheres, das quais foram seleccionadas 20 empreendedoras periféricas que participaram numa jornada imersiva de formação em *design thinking* (12h), imersão nos negócios (25h), co-criação de solução criativa (60h) e mentorias (36h)

- Programa Conexão Mulheres EDP, direccionado para o desenvolvimento de mulheres na EDP, sendo composto por: 1) Academia de Liderança, que contou com a participação de 31 líderes mulheres em 4 workshops com os temas “Liderança feminina estratégica”, “Vencendo a síndrome da impostora”, “Como elas chegam ao topo” e “Vieses de género e protagonismo”; 2) Trilha de Desenvolvimento, que contou com 66 colaboradoras EDP e 4 workshops em torno do tema “Como elas chegam ao topo?”; 3) Etapa de Mentoria, composta por 2 workshops complementares aos da Trilha de Desenvolvimento que conta com 22 duplas, onde as colaboradoras são acompanhadas por 17 líderes mulheres EDP e 5 líderes embaixadores
- 1ª Edição da Escola de Electricistas para pessoas Trans, uma iniciativa pioneira entre as empresas do sector eléctrico no Brasil. Esta escola, exclusiva para pessoas trans, é uma parceria com a Integra Diversidade e o Senai, com previsão de formação das primeiras duas turmas no primeiro semestre de 2022. Para além da capacitação técnica, está previsto um módulo direccionado ao desenvolvimento de competências comportamentais, orientado por Maite Schneider, co-fundadora da plataforma de recrutamento TransEmpregos e consultora de Inclusão e Diversidade. Adicionalmente, a EDP também disponibilizará o seu Programa de Assistência Social (PAS) para estudantes do curso, oferecendo acompanhamento através de um canal disponível 24h, 7 dias por semana, gratuito e confidencial. O

programa oferece suporte psicológico, serviço social, previdenciário e jurídico.

A **EDP Renováveis**, após a criação de um Comité de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) em 2020, consolidou a sua estratégia e plano de acção, incluindo o acompanhamento da evolução dos indicadores de diversidade e grupos de trabalho compostos por colaboradores de vários mercados que contribuem para a realização de iniciativas no âmbito da Diversidade & Inclusão.

Embora seja a área de negócio do Grupo EDP com maior representatividade do género feminino (33%), a atractividade de talentos femininos e o aumento de mulheres em cargos de liderança continuam a ser alguns dos principais desafios e prioridades do negócio nos próximos anos. Neste sentido, foram implementadas algumas medidas, como a elaboração de um programa para motivar jovens raparigas a escolherem carreiras STEAM ou a participação em fóruns como *Women's Talent*, em Espanha, ou *Top Employer for ED&I*, em Houston. A empresa conta ainda, desde 2020, com um Plano para a Igualdade de Género, actualmente em vigor e que será revisto em 2022.

No âmbito da inclusão de pessoas com deficiência, a EDP Renováveis associou-se a uma campanha da *Fundación Eurofirms (#IguaisDiferentes #IguaisProfissionais)*, que procura dar visibilidade ao talento e às capacidades das pessoas com deficiência, através de uma série de ilustrações que, com humor, visaram desconstruir estereótipos e o capacitismo.

Já a **EDP Espanha**, reforçou as suas iniciativas no âmbito da igualdade de género com os seguintes projectos:

- *Mujeres Asturianas STEAM (MASSTEAM)*, um projecto educacional de orientação imersiva através de acções de *mentoring* em empresas. Esta iniciativa envolveu 22 alunas do programa MASSTEAM,

acompanhadas por 5 mentores da EDP Espanha. As alunas do programa são orientadas por profissionais STEAM para conhecer sua experiência e a real aplicação dos seus estudos escolares

- *VocationsSTEAM*, iniciativa desenvolvida pelo *Club de Calidad* e pela *Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad del Principado de Asturias*, que visa promover a vocação científico-tecnológica em jovens asturianas do 4º ano dos níveis ESO e Bacharelato, apresentando de forma prática a experiência profissional de mulheres das áreas STEAM nas Astúrias
- *Asociación Española de Mujeres de la Energía (AE-MENER)*, colaboração contínua nas actividades da associação para valorizar e dar visibilidade ao papel da mulher no sector energético
- *Futuro En Feminino*, participação em *workshops* do projecto promovido pelo jornal "El Comercio", tanto na sessão de abertura, como na palestra sobre igualdade para meninos e meninas de 11 anos (6º ano) do *Colegio Escola Codema de Gijón*, com a participação da equipa de gestão de pessoas da EDP Espanha.

No que respeita à dimensão da inclusão das pessoas com deficiência, a EDP Espanha promoveu iniciativas de vendas solidárias no âmbito do Voluntariado EDP e da Campanha de Natal apoiando a *Confederación ASPACE* e seus beneficiários, promovendo uma entrega de 3 computadores portáteis para a Associação de Síndrome de Down na Cantábria.

A EDP Espanha tem também publicado o seu Plano de Igualdade 2025, encontrando-se previsto para 2022 o desenvolvimento do Plano de Igualdade da EDP Solar e das empresas Viesgo nos mesmos parâmetros do Plano de Igualdade das restantes empresas da EDP.

3.3.3.9. Organização

A EDP procura dar resposta a novas formas de trabalhar adaptadas às necessidades das pessoas e organização, promovendo a partilha de melhores práticas organizativas e garantindo as delegações de competências e ferramentas digitais adequadas ao cumprimento dos seus objectivos.

O desenvolvimento organizativo da EDP concretiza-se através de um conjunto de modelos que evoluem de forma contínua e várias iniciativas que promovem saltos globais na gestão e operação da EDP, garantindo a agilidade de processos e a mobilização das pessoas para o desenvolvimento de uma organização sustentável.

Gestão corporativa

Comités de gestão

O modelo de gestão do Grupo EDP prevê a existência de Comités de Gestão corporativos que promovem o alinhamento de objectivos das empresas do Grupo e a partilha e capitalização de conhecimentos, promovendo uma gestão mais eficiente. Em 2020 foi desenvolvida uma iniciativa para agilizar estes comités, simplificando processos e procedimentos administrativos, bem como criados diferentes modelos operativos adaptados ao foco específico de cada comité, evitando o desperdício de recursos e melhorando a satisfação dos participantes. Em 2022 está prevista a operacionalização destes modelos num melhor suporte digital.

Estrutura organizativa global

O objectivo de uma visão cada vez mais global, *real-time* e partilhada da estrutura organizativa do grupo foi atingido em 2021 com a integração na plataforma digital

corporativa da estrutura organizativa da EDP Renováveis. Para 2022, está previsto o acesso *online* de todos os colaboradores do grupo à estrutura organizativa do grupo EDP, deixando para trás um sistema semianual.

No ano de 2021, teve também início o processo de melhoria da informação organizativa que irá facilitar a análise e o desenho de uma organização mais eficiente e estruturalmente equilibrada. Em 2022, será dada continuidade à melhoria da qualidade da informação organizativa.

Gestão de plataformas

Em 2021, foi lançado o modelo de gestão por Plataforma, tendo sido definidas Plataformas de Negócio e de Funções Globais de forma a garantir o pleno alinhamento da actividade desenvolvida com a estratégia definida para a EDP. Estas plataformas permitem focar as iniciativas estratégicas, criar sinergias e considerar as melhores práticas a nível internacional, cumprindo sempre com os enquadramentos regulatórios e as especificidades vigentes de cada mercado.

O novo modelo de gestão por plataforma está a ser implementado por área funcional, em várias iniciativas que se vão estender para 2022, mobilizando todas as pessoas do grupo na definição de uma organização sustentável.

Delegação de competências

Durante 2021, foram feitas várias reorganizações que acomodaram novos modelos de estruturas organizativas colaborativas:

- Gestão em *pool*, com 3 empresas e 3 direcções corporativas a aderirem a este modelo
- Co-gestão, envolvendo 3 direcções corporativas.

Estes modelos organizativos permitem uma partilha de responsabilidades na gestão, tornando-a mais multifacetada e resiliente, desafiando e consolidando a capacidade colaborativa dos *managers*. Alarga também a diversidade e desafios disponíveis para os colaboradores que trabalham em *pool*, alavancando a sua aprendizagem e seu desenvolvimento.

Delegação de competências

Em 2021, desenvolveram-se várias iniciativas para agilização da tomada de decisão e promoção do *empowerment* dos vários níveis de organização. Estas iniciativas, para além de acelerarem os processos, são um factor fundamental na satisfação dos colaboradores, conferindo-lhes autonomia e desenvolvimento de capacidades, destacando-se:

- Revisão da delegação de competência na gestão de recursos humanos: já operacionalizado com base em suporte digital, permitindo uma aceleração de 33% nos processos de tomada de decisão abrangidos e uma poupança de mais de 700 horas do tempo dos decisores de topo, possível pela delegação nas camadas mais operacionais da EDP
- Revisão da delegação de competências para a Plataforma Geração Ibéria: definição de um modelo de delegação de competências ágil ao nível da Plataforma, captando as melhores práticas dos diferentes mercados, com alinhamento dos poderes de decisão da estrutura de gestão e dos colaboradores da plataforma. Está previsto para 2022 a operacionalização.

Em 2022, estas iniciativas vão continuar a desenrolar-se abrangendo outras plataformas de negócio e áreas funcionais transversais.

Reorganização

O dinamismo do sector, bem como o ambicioso plano de negócios do Grupo EDP, levou a repensar o modelo organizativo e a reflectir na sua estrutura objectivos de eficiência, agilidade e de alinhamento a uma escala global. Assim, o volume de processos de reorganização foi consideravelmente mais elevado do que em anos anteriores, com mudanças estruturais, caminhando na direcção de uma gestão por plataformas de negócio, como são exemplos a criação da plataforma de geração, a consolidação da plataforma comercial e a consolidação de responsabilidades corporativas.

Neste trabalho, é fundamental assegurar os princípios de sustentabilidade organizativa, de forma a promover eficiência e, consequentemente, o bem-estar de todos os colaboradores, tendo em consideração indicadores como o *span of control*, níveis hierárquicos, *benchmark* interno e externo, nível de centralização de poderes de decisão, modelos de reporte formal e funcional, e a promoção de formas de trabalho flexíveis.

3.3.3.10. Conclusão

2021 foi um ano intenso para a EDP, marcado por um novo plano de negócios, novas formas de trabalhar e a urgência de mudar já hoje o amanhã. Um conjunto de novos desafios que exigiram respostas de uma organização mais global, ágil e eficiente, com uma abordagem centrada nas pessoas.

Em 2022 a People & Organizational Global Unit (P&OD) pretende dar continuidade aos projectos iniciados em 2021, com destaque para a revisão do propósito e comportamentos da EDP, de forma a inspirar um novo *mindset* e reforçar o sentimento de pertença de todos os colaboradores a uma única empresa (*One Company Program*).



Por outro lado, em linha com os resultados do estudo de clima, a P&OD irá focar-se nas seguintes áreas:

- **Organização:** definição e implementação de uma estratégia de desenho organizacional que suporte uma gestão por plataformas
- **Gestão de desempenho e talento:** foco numa abordagem orientada para os resultados, com feedback contínuo e percursos de desenvolvimento para a pool de talento
- **Mindset de aprendizagem e desenvolvimento:** promover a autonomia e *accountability*, tornando o colaborador responsável pelo seu próprio desenvolvimento
- **Compensação:** implementar o modelo de compensação global, reduzir o *gender pay gap* e dar continuidade ao modelo de gestão de carreira (Y)
- **Diversidade & inclusão:** reforçar a atracção e retenção de mulheres e pessoas com deficiência

- **Novas formas de trabalhar:** potenciar a colaboração e mobilidade dentro do Grupo EDP e consolidar a implementação do modelo híbrido, construindo segurança psicológica e implementando iniciativas de bem-estar para prevenir o *burnout*.

Com as pessoas no centro da sua estratégia, a EDP continuará assim a trabalhar para uma experiência cada vez mais humana e com significado para todos os seus colaboradores.

3.3.4. Segurança e saúde

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2025
	Índice de gravidade (colaboradores + PSE)	99	< 150
	Acidentes mortais (colaboradores + PSE)	7	0

A EDP alicerça na *Humanização* um dos seus valores fundamentais e coloca as pessoas no centro da sua agenda estratégica. A salvaguarda da segurança e da saúde, dentro e fora da esfera do Grupo, seja de colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço externo (PSE), clientes ou outras partes interessadas, é uma prioridade do Grupo EDP. **Para o Grupo, nenhuma situação ou urgência de serviço pode justificar pôr em perigo a vida de alguém.**

Com efeito, a EDP orienta a sua acção nesta matéria pelos princípios estabelecidos na [Política de Segurança e Saúde no Trabalho](#) – um documento vinculativo que abrange todas as Empresas do Grupo. De entre os princípios, podem destacar-se os seguintes:

- A segurança é uma componente inerente à responsabilidade hierárquica, a quem compete assegurar a aplicação da regulamentação, assumir um compromisso pessoal visível e permanente, promover a formação e informação dos seus trabalhadores e controlar o ambiente em que o trabalho decorre
- Em todo o momento e em qualquer situação, cada empresa assume a condução das suas actividades

tendo como objectivo zero acidentes, através da melhoria contínua na gestão e desempenho de segurança, com a definição de objectivos concretos.

O Grupo EDP exige a todos, a adopção de práticas em linha com os princípios desta política por forma a assegurar a eficácia e melhoria contínua da mesma.

Adicionalmente, e por forma a garantir os objectivos definidos na Política de Segurança e Saúde, a EDP adoptou um Sistema de Gestão da Segurança Corporativo (SGSC). O SGSC subscreve o modelo e princípios preconizados na especificação ISO 45001:2018, e as recomendações da Organização Internacional do trabalho, expressas no documento ILO-OSH 2001 e na convenção n.º 155 relativa à Segurança e Saúde no Trabalho (SST). O Sistema de Gestão de Segurança Corporativo (SGSC) encontra-se certificado pela LRQA.

As empresas têm a possibilidade de adoptar o SGSC ou, em alternativa, tomá-lo como referência para desenvolverem o seu próprio sistema de gestão da segurança específico, de acordo com a sua actividade.

As ligações entre o SGSC e a gestão da Segurança e Saúde nas empresas do Grupo ilustram-se da seguinte forma:



Em 2021, a certificação ISO 45001:2018 abrangeu 82% de colaboradores e 100% de potência instalada nas actividades de produção.

3.3.4.1. Segurança física nas instalações

Os objectivos de Segurança e Saúde no Trabalho, assim como os programas de acções que preconizam a sua concretização, foram estabelecidos no programa anual de 2021, de acordo com o procedimento interno “Objectivos e Programas de Gestão”.

A execução do programa anual de Segurança e Saúde no Trabalho da EDP teve por base um conjunto de acções com vista a prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, que incluiu:

- acções de formação, sensibilização e consciencialização a trabalhadores da EDP e de prestadores de serviços;
- auditorias, inspecções e observações de segurança;
- realização de simulacros por forma a testar a eficácia da capacidade de resposta planeada a potenciais situações de emergência;
- medidas para aumentar o conhecimento sobre as ocorrências (acidentes e quase-acidentes) e situações perigosas.

A monitorização da implementação destes objectivos é assegurada, trimestralmente, através da Área de Prevenção e Segurança que analisa o progresso das acções e propõe, caso necessário, medidas de ajuste. Existe, assim, uma identificação proactiva e contínua dos perigos e apreciação dos riscos e oportunidades.

As formações, auditorias, inspecções, visitas e observações de segurança abrangeram tanto colaboradores da EDP como prestadores de serviço externo.

KPI 2021

SEGURANÇA FÍSICA NAS INSTALAÇÕES

151.223 horas de formação para o universo conjunto de colaboradores da EDP e PSE

30.945 auditorias, inspecções, visitas e observações para o universo conjunto de colaboradores da EDP e PSE

484 exercícios de simulacros, abrangendo diversas instalações industriais, administrativas e obras em curso.

Os exercícios de simulacro incluíram os contributos da protecção civil, bombeiros, autoridades de polícia e segurança pública, bem como de colaboradores, prestadores de serviço e as comunidades envolventes.

Por forma a prevenir acidentes de origem eléctrica que envolvam estranhos à actividade do Grupo (terceiros), a EDP assegura a identificação e comunicação dos riscos associados às suas instalações e equipamentos.

A acrescer a este conjunto de acções, em 2021, a EDP reforçou as práticas de liderança, organização e processos em matéria de SST com a implementação de um programa de Cultura de Segurança em 2021 - o programa *Playitsafe*. Trata-se de um projecto transversal a todo o Grupo com a duração de quatro anos. Durante este período, o programa irá enfatizar a melhoria contínua dos procedimentos relativos à prevenção de acidentes.

Por forma a alcançar os objectivos de redução da sinistralidade, as acções concretas subjacentes ao *Playitsafe* serão realizadas em torno de seis eixos prioritários:

- O compromisso e envolvimento dos líderes na Prevenção e Segurança;
- A promoção de comportamentos seguros e aprendizagens a partir dos erros;
- A digitalização de processos e operações;
- O reforço de competências em Prevenção e Segurança;
- A comunicação e o envolvimento com a Prevenção e Segurança;
- A gestão da cadeia de contratação.

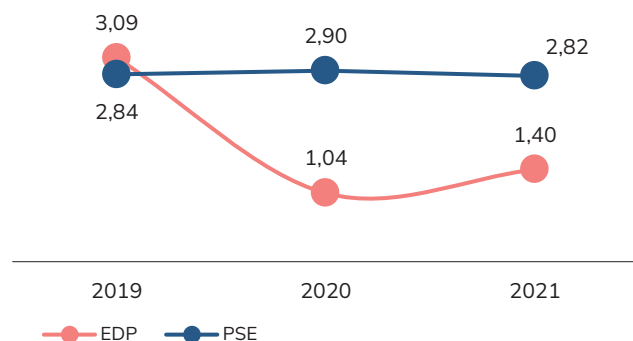
3.3.4.2. Acidentes e doenças ocupacionais

A EDP compreende, como acidente de trabalho qualquer ocorrência imprevista, durante o tempo de trabalho, que provoque dano físico ou mental que implique uma ausência superior a um dia de trabalho ou morte. Em 2021 ocorreram 151 acidentes de trabalho com baixa e sete acidentes de trabalho mortais no Grupo EDP.

Os acidentes são considerados "recordable", se, não requerendo baixa médica, acarretam tratamentos médicos adicionais, vacinação ou levaram a perda momentânea de consciência; requerem baixa por Incapacidade Temporária Absoluta (ITA) ou Permanente Parcial (IPP); ou, se são mortais. Em 2021, registaram-se no Grupo EDP, 217 acidentes *recordable* para o conjunto dos trabalhadores da EDP e PSE.

O índice de frequência "recordable" corresponde ao número de acidentes de trabalho "recordable", por milhão de horas trabalhadas, no período de referência.

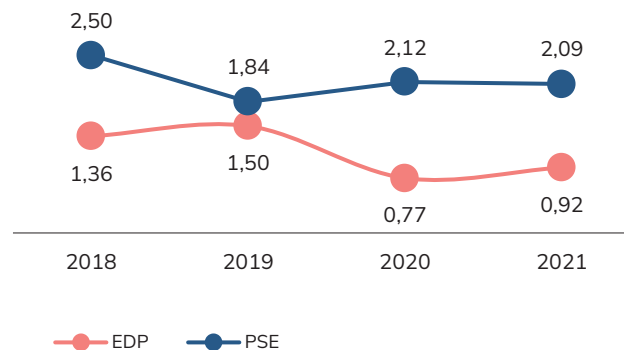
ÍNDICE DE FREQUÊNCIA ACIDENTES "RECORDABLE" (Tfr)



Dos 407 acidentes que ocorreram em 2021, 217 são *recordable* 151 com baixa, 249 sem baixa e 7 mortais.

O número de acidentes que se cingem a acidentes de trabalho mortais e não mortais com baixa ITA, por milhão de horas trabalhadas, no período de referência, é traduzido pelo índice de frequência (Tf). Em 2021 o Grupo estabeleceu a meta de alcançar um Tf de 1,74.

ÍNDICE DE FREQUÊNCIA (Tf)

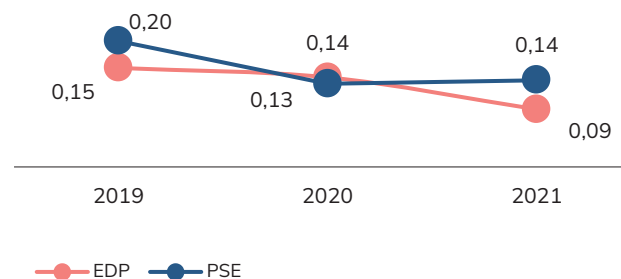


O valor do índice de frequência em 2021 ficou 2% aquém do cumprimento da meta definida devido ao aumento de 14% dos acidentes com baixa e, de mais de 100% dos acidentes mortais.

A gravidade e tipologia das lesões originadas nos acidentes é também fundamental para compreender a natureza de medidas correctivas.

O índice de frequência grave (Tfg) corresponde ao número de acidentes de trabalho com graves consequências, por milhão de horas trabalhadas, no período de referência.

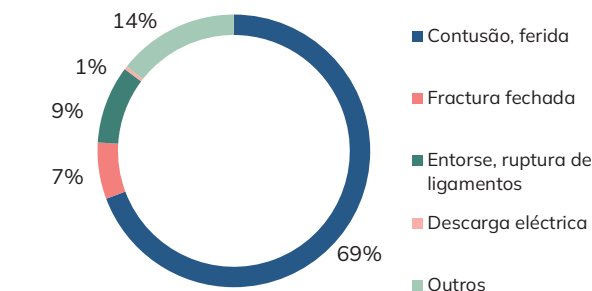
ÍNDICE DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES COM GRAVES CONSEQUÊNCIA (Tfg)



O aumento em 50% dos acidentes de origem eléctrica e, o aumento de 100% dos acidentes com quedas em altura, contribuíram para o valor do índice Tfg em 2021.

Em 2021, as lesões foram maioritariamente contusões, feridas, entorses, roturas de ligamentos e fracturas fechadas, para o conjunto do universo de colaboradores EDP e PSE.

TIPOLOGIA DA LESÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO (%) EDP + PS

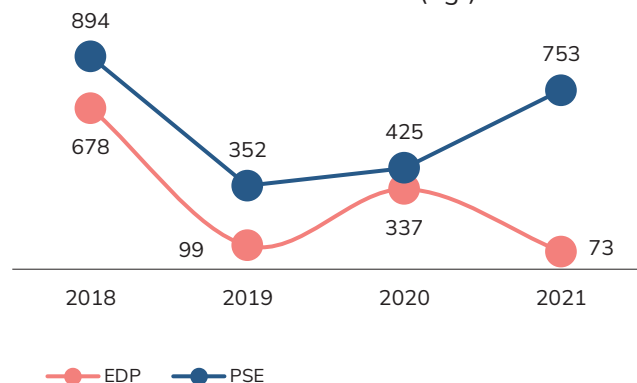


O índice de gravidade total (Tgt) traduz o número de dias (civis) perdidos, resultantes de acidente de trabalho, por milhão de horas trabalhadas, no período de referência,

incluindo os dias por incapacidade permanente e uma parcela de 6.000 dias por cada acidente mortal.

Em 2021, verificou-se um agravamento do índice Tgt devido à ocorrência de 7 acidentes mortais, um acréscimo de quatro acidentes mortais relativamente ao ano de 2020. Destes acidentes, quatro encontram-se relacionados com a construção de linhas de transmissão no Brasil.

ÍNDICE DE GRAVIDADE TOTAL (Tgt)

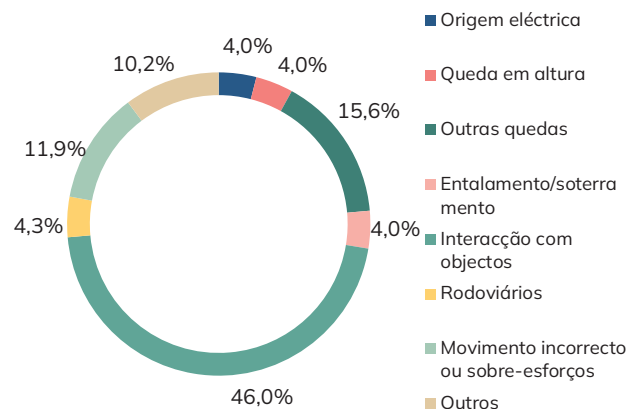


A maioria dos acidentes ocorridos em 2021 resultaram da interação com objectos e de quedas em altura e ao nível.

Todavia, em 2021, registaram-se ainda 39 acidentes de origem eléctrica com terceiros (estranhos à actividade da EDP) em instalações ou com equipamentos do grupo EDP, tendo originado a morte de 18 pessoas. Estes acidentes decorrem de actividades de construção civil, intervenções abusivas na rede, lazer entre outros.

A EDP monitoriza e acompanha a ocorrência de doenças profissionais. Em 2021, foi reconhecido um caso de doença profissional.

TIPOLOGIA DOS ACIDENTES DE TRABALHO (%)



Adicionalmente, o Grupo EDP considera que, no desenvolvimento das suas actividades e com a adequada implementação das medidas de controlo existentes, os trabalhadores não se encontram expostos a doenças profissionais ou relacionadas com o trabalho, passíveis de serem consideradas de alta incidência ou de alto risco.

3.3.4.3. Promoção da saúde

A promoção e preservação da saúde e bem-estar dos colaboradores do Grupo são asseguradas através do cumprimento dos requisitos de vigilância de saúde ocupacional, de acordo com a legislação aplicável.

A execução dos programas de vigilância de saúde acatela o cumprimento do plano de exames médicos periódicos, visita aos locais de trabalho, participação nas Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho e nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, e ainda na implementação de diversas campanhas de carácter preventivo.

KPI 2021

PROMOÇÃO DA SAÚDE

7.918 exames médicos

594 consultas a colaboradores que têm programas de nutrição

348 rastreios cardiovasculares

1.871 programas de vacinação contra a gripe, hepatite B e febre-amarela que abrangeram 6% dos colaboradores

Os programas de vigilância de saúde encontram-se agrupados em três áreas de actuação:

- Avaliação da aptidão dos trabalhadores;
- Avaliação das condições de trabalho;
- Ações de formação e promoção da saúde.

As acções de formação e promoção para a saúde têm como objectivo a adopção de hábitos e estilos de vida saudáveis por parte dos trabalhadores, de modo a diminuir substancialmente o risco de desenvolvimento de doenças evitáveis (cardiovasculares, pulmonares, metabólicas e neoplásticas).

Durante o ano de 2021, a acrescer às várias actividades desenvolvidas no âmbito da medicina no trabalho, realizaram-se 321 acções de educação para a saúde.

Promoção da saúde mental

A conjuntura económica e laboral tem-se demonstrado crescentemente concorrencial e competitiva. De forma concomitante, existem efeitos decorrentes potencialmente nefastos ao nível da saúde mental. A diminuição da qualidade de vida, a perda de motivação profissional, de produtividade, ou até mesmo o absentismo, são algumas manifestações dos desequilíbrios suscitados pelo contexto económico-laboral cada vez mais exigente.

Adicionalmente, o período pandémico do último ano veio trazer um desafio acrescido à cultura empresarial da EDP. Neste seguimento, a área de Prevenção e Segurança firmou, novamente, um protocolo com a Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, para a elaboração de uma “Avaliação dos Riscos Psicossociais e Bem-Estar” transversal a todas unidades de negócio e geografias do Grupo.

Neste âmbito, os colaboradores foram convidados a responder a um questionário *online*, entre Março e Abril de 2021, cuja taxa de resposta foi na ordem dos 60%.

O questionário teve dois principais objectivos: a identificação dos factores associados ao aparecimento de stress e de bem-estar na organização, e a concretização de guias de intervenção para a construção de um contexto de trabalho mais seguro e saudável.

Relativamente ao aparecimento de stress, destaca-se a especial atenção que o questionário deu à síndrome de *burnout*.

A síndrome de *burnout*, reconhecida como doença profissional pela Organização Mundial da Saúde, é uma forma de stress crónico que ocorre com maior frequência no



contexto laboral. Caracteriza-se por provocar exaustão física, cognitiva e relacional.

O questionário permitiu identificar aproximadamente 12% colaboradores da EDP com um padrão de mal-estar, isto é, com sintomas de *burnout* e baixo *engagement*. O valor obtido coloca o Grupo EDP abaixo da média europeia no que diz respeito à incidência de *burnout*.

A Avaliação dos Riscos Psicossociais e Bem-Estar considerou como *engagement*, os sentimentos positivos desencadeados pela actividade profissional (estado cognitivo-afectivo positivo, persistente e relacionado com o trabalho).

Aproximadamente metade dos colaboradores do Grupo exibiram um padrão de bem-estar, caracterizado por elevado *engagement* e ausência de *burnout*.

Os resultados do questionário permitiram aferir, de modo geral, um padrão geral de bem-estar dos colaboradores do Grupo, dentro de parâmetros considerados saudáveis. Para estes resultados muito contribuíram os planos de acção implementados precedentemente, na sequência da avaliação de riscos psicossociais realizada em 2018.

Para o bem-estar dos colaboradores, contribuiu ainda, de modo genérico, a ausência de excesso de trabalho, a




existência de autonomia no exercício da actividade profissional e a ausência de insegurança relativamente ao posto de trabalho.

O contexto da pandemia trouxe também novas dinâmicas no trabalho, com desafios acrescidos no que diz respeito ao relacionamento com colegas e chefias. Não obstante, 90,2% dos colaboradores sentiram o apoio dos colegas e das suas chefias, reflectindo um clima social muito positivo.

Por último, o teletrabalho veio dificultar a definição de fronteiras entre o espaço de trabalho e o espaço familiar (pessoal). Com efeito, um dos desafios que o teletrabalho veio colocar foi a capacidade de gestão entre o domínio do trabalho e o domínio da família. Neste sentido, o questionário permitiu verificar que a maioria dos colaboradores da EDP não consideraram que o trabalho tenha interferido na sua vida familiar. Grande parte dos colaboradores, manteve o contacto frequente com os seus colegas, atenuando o isolamento social, considerado um dos principais prejuízos desta modalidade de trabalho.

Em síntese, os colaboradores auferiram condições para uma adaptação assinalável, para a qual contribuiu significativamente a cultura empresarial da EDP, num contexto particularmente desafiante. O Grupo conseguiu unir os seus colaboradores à volta dos seus valores, ainda que à distância.

3.3.5. Gestão de crise

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2025
	BitSight rating	790	≥740
 	Planos de adaptação às alterações climáticas implementados	40%	100%

As empresas e organizações enfrentam uma multiplicidade de situações adversas, tornando-as mais expostas e vulneráveis. Contudo, a consciência da existência destes eventos permite que haja um contínuo acautelamento de possíveis crises à escala mundial, e que podem vir a traduzir-se em impactos negativos significativos, tangíveis e intangíveis para as empresas.

Neste sentido, a gestão de crise constitui uma importante ferramenta para o Grupo EDP, uma vez que lhe confere uma melhor capacidade estratégica e operacional, de responder a situações atípicas e instáveis que possam vir

Independentemente da natureza e origem (interna ou externa), a identificação e mitigação atempadas de fragilidades permitem reduzir a probabilidade de potenciarem incidentes de dimensão apreciável, conducentes a disrupções, incluindo eventos extremos

a impactar negativamente a viabilidade e a reputação do negócio, bem como os seus objectivos e compromissos estratégicos.

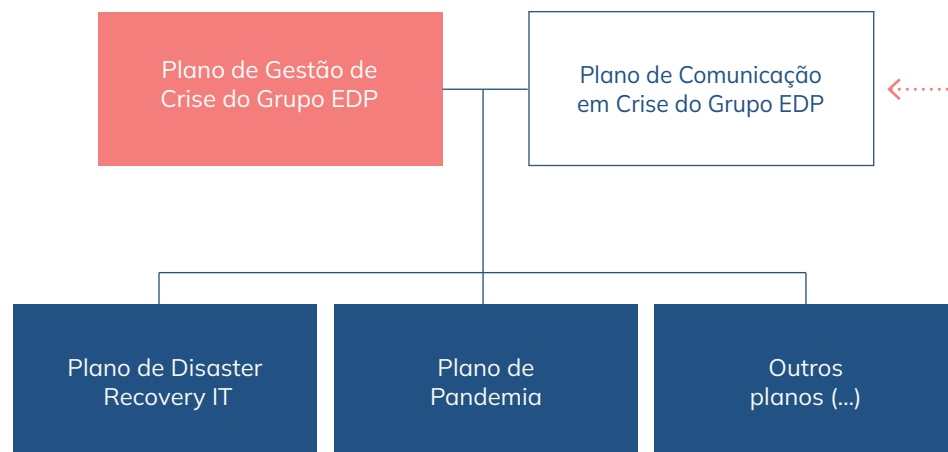
Embora o Grupo tenha adoptado práticas e planos no âmbito da gestão de crise, em 2021 foi aprovado o Plano de Gestão de Crise, transversal a toda a empresa, assente na Política de Gestão de Crise (OS 4/2021/CAE), a qual resultou da harmonização e formalização das práticas existentes; em simultâneo, foi também aprovado o Plano de Comunicação em Crise, componente crítica para uma resposta efectiva a situações de crise.

O Plano de Gestão de Crise do Grupo EDP – transversal e de cariz marcadamente estratégico –, define as atribuições e responsabilidades que asseguram a tomada de decisão e actuação atempadas e adequadas, em situações de crise que podem ser de natureza diversa e com níveis de complexidade distintos. Por sua vez, o Plano de Comunicação em Crise, em articulação com o Plano de Gestão de Crise, define os fluxos e as acções que asseguram uma comunicação célere e efectiva num cenário de crise, considerando que o sucesso desta comunicação depende da capacidade da organização de desenvolver e entregar uma mensagem transparente, coerente e consistente sobre o assunto em questão, contribuindo para mitigar potenciais impactos negativos.

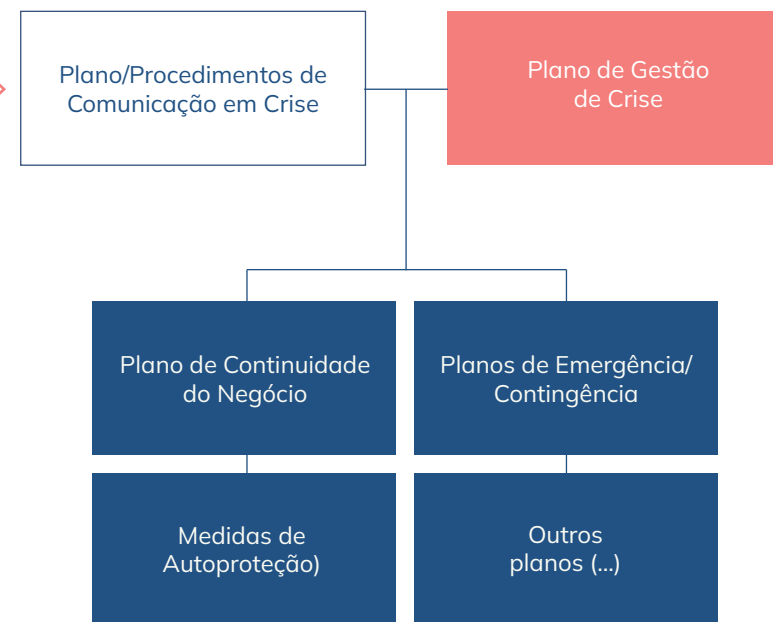
De destacar que, em conjunto com as unidades de negócio e Direcção de Gestão do Risco, foram desenvolvidos pela Direcção de Comunicação os kits de comunicação a fim de facilitar a preparação das peças de comunicação em caso de activação dos planos de gestão e de comunicação em crise, compreendendo conteúdos de diversos tipos, preparados para suportar a comunicação em diferentes cenários identificados como relevantes.

Além dos planos mencionados, e com o intuito de capacitar as diversas Unidades de Negócio para gerir situações de crise, cada Unidade dispõe, ou está a desenvolver ou a actualizar, não apenas os seus planos de gestão de crise, mas também os seus planos de resposta e recuperação, de cariz mais operacional, que lhes permite uma actuação mais rápida, dedicada e eficaz a eventos disruptivos. Entre estes planos contam-se os Planos de Continuidade do Negócio, mais abrangentes em âmbito, com enfoque na reposição de um determinado processo crítico, e os planos de contingência e de emergência, entre outros. Cabe salientar que estes planos se encontram muitas das vezes articulados entre si (ver figuras na página seguinte), bem como com políticas e procedimentos corporativos e das unidades de negócio (ex.: gestão de fornecedores, prevenção e segurança, etc.).

Responsabilidade ao nível do Grupo EDP Estratégico



Responsabilidade ao nível das Unidades de Negócio e de Serviços Partilhados Operacional

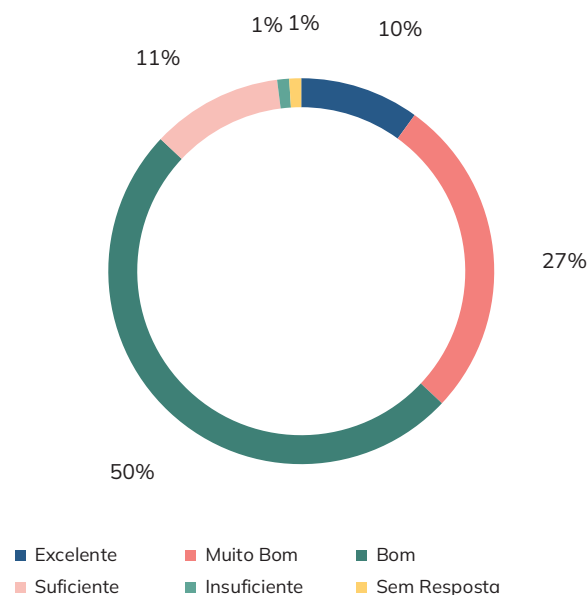


À aprovação do Plano de Gestão de Crise, seguiram-se iniciativas de reforço e sensibilização para a importância da gestão de crise na EDP, que incluíram o primeiro exercício transversal de gestão de crise, assente nas directrizes dos Planos de Gestão de Crise e de Comunicação em Crise, que contou com a participação de diversas Unidades de Negócio, de um elemento do Conselho de Administração Executivo (responsável pelo pelouro da Continuidade do Negócio), Direcção de Gestão do Risco e Direcção de Comunicação. O cenário considerado neste exercício foi caracterizado por danos extensos resultantes de um furacão, que assolou a península Ibérica, mais concretamente a região norte de Portugal e Espanha, também com repercussões em termos reputacionais, nas operações de aquisição ou venda de activos no Brasil.

Em 2021 foi lançado um curso de e-learning com a designação de Resiliência, Risco Operacional e Continuidade do Negócio, tendo como objectivo sensibilizar para estas temáticas, incrementar a resiliência e introduzir a forma como são geridas no Grupo EDP. A componente relativa à Gestão da Continuidade do Negócio incluiu conteúdos sobre Gestão de Crise.

O e-learning foi disponibilizado a todo o universo EDP, incluindo todas as geografias e empresas, contando com um total de 3.732 participantes.

De acordo com a Universidade EDP, foi recebido o feedback de 2.158 participantes, que consideraram os conteúdos como actuais e transmitidos de forma simples e clara. No global, o curso foi avaliado pelos mesmos de forma muito positiva, sendo 87% dos resultados relativo às classificações Bom, Muito Bom e Excelente.



3.3.5.1. Segurança de informação

A EDP reconhece a segurança da informação como um objectivo estratégico e um dos requisitos fundamentais de negócio, assumindo esse compromisso ao nível da gestão de topo. A Política de Segurança de Informação do Grupo EDP, aprovada pelo Conselho de Administração Executivo, estabelece a segurança da informação como um factor competitivo, gerador de confiança nos seus *stakeholders*, mas também como uma responsabilidade crítica no contexto social, como resultado do seu papel de operador de infra-estruturas críticas e gestor de grandes volumes de dados pessoais de clientes e colaboradores.

O governo da segurança da informação no Grupo EDP passa pela existência do Comité Digital e de Tecnologias de Informação com funcionamento semestral até 2021 e trimestral, a partir de 2022. Participam neste comité elementos das administrações das diversas unidades de negócio, o *Chief Information Security Officer* (CISO) da Companhia e um elemento do Conselho de Administração Executivo, que o preside. Este Comité tem, entre outras atribuições, a missão de discutir e emitir pareceres sobre directrizes para o planeamento estratégico da segurança da informação, assumindo ainda a responsabilidade de avaliar os riscos de cibersegurança da Companhia acompanhando, para o efeito, cenários de incidentes graves no sector da energia e o perfil de risco de cibersegurança da organização. Mensalmente o Administrador do Conselho de Administração Executivo recebe um relatório de actividades e indicadores do CISO da organização e todo o Conselho de Administração Executivo recebe a mesma informação numa base trimestral. Anualmente é feita uma apresentação do risco de cibersegurança do Grupo EDP aos membros do Conselho Geral e de Supervisão.

Decorrente do panorama actual de ciberameaças, que ganharam força no contexto da pandemia e de todas as alterações que a mesma provocou na forma de trabalhar, foram revistas, com foco adicional, as iniciativas constantes no plano director, antecipando e reforçando algumas delas, ao mesmo tempo que se identificaram novas, tendo sido criado um programa específico, intenso e de curta duração, para a sua implementação. Adicionalmente, para fazer face aos novos desafios colocados à cibersegurança e para suportar com solidez a transformação digital do Grupo EDP nesta nova conjuntura, foram ainda reforçadas as competências e recursos da equipa de segurança, estando em aprovação o novo plano director de segurança da informação para 2021-2023, baseado numa filosofia de *Zero Trust*.

Ainda no que concerne às operações de segurança, destaca-se a recertificação ISO 27001, que incide no processo de gestão e operação do *Security Operation Center*, onde se incluem serviços de monitorização em tempo real (7x24h), gestão de incidentes e vulnerabilidades de segurança, assim como toda a reconfiguração e capacitação dos sistemas de monitorização para fazer face aos novos cenários de ameaça resultantes da massificação do teletrabalho. Adicionalmente, a equipa global de resposta a incidentes de cibersegurança, CSIRT – *Computer Security Incident Response Team* – EDP, participou, ao longo de 2021, em exercícios nacionais e internacionais de cibersegurança, realizados em ambiente de participação remota, onde tem continuado a testar e a validar, juntamente com os seus *stakeholders*, as suas capacidades de reacção à ocorrência de eventos disruptivos resultantes de ciberataques.

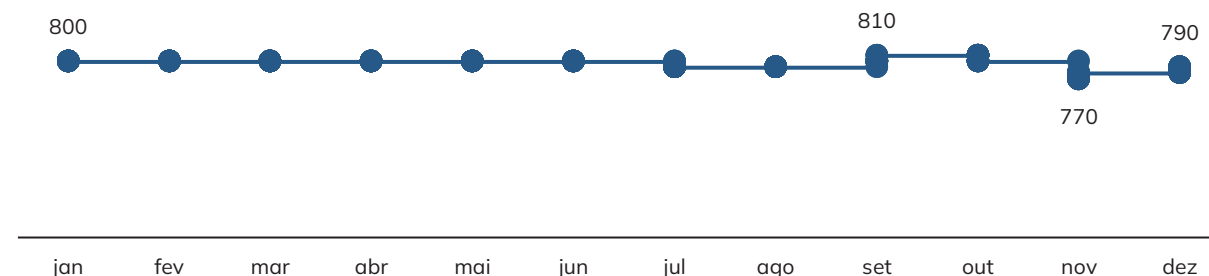
No que respeita à consciencialização e formação, uma vez mais, devido à situação pandémica, que não permite formações presenciais, o plano de formações no *cyber range* EDP (infra-estrutura singular em Portugal para a formação em cibersegurança, que simula, em sala, e com

equipamentos reais, os sistemas de controlo da rede eléctrica) foi adaptado para um formato remoto, tendo contado com 218 formandos em 2021. Adicionalmente existe um programa integrado de formações e *e-learning*s em segurança, promovido em todo o Grupo EDP, que teve a participação de cerca de 7.600 colaboradores em 2021. Importa ainda referir, que o Grupo EDP lidera um projecto H2020 (*Cyberwiser*) que tem como objectivo potenciar a utilização remota do cyber range para formações de equipas situadas em geografias distantes. Este projecto envolve empresas e academia de diversos países e terminou no primeiro trimestre de 2021, ficando a EDP com uma importante valência de treino reforçada para funcionar remotamente.

Para além das capacidades operacionais, a visão do Grupo EDP estabelece um posicionamento externo como uma empresa de referência na utilização de melhores práticas e inovação na área da segurança de informação. Nesse sentido o Grupo EDP continua a integrar diversos grupos de trabalho e estudo nacionais e internacionais (como por exemplo o CERT.PT, o *World Economic Forum*, Grupo Cyber DSO – *Distribution System Operators*- ou a *International Energy Agency*) assim, como projectos europeus com outras congéneres europeias, organizações académicas e governamentais.

O rating adoptado, definido como KPI do Grupo para esta área, observa o comportamento do Grupo EDP no ciberespaço, em concreto verificando aspectos como a segurança dos seus websites públicos, os acessos provenientes das suas redes a localizações perigosas, os incidentes que afectam publicamente a organização ou a comunicação de máquinas infectadas por redes criminosas. Durante o ano de 2021, o *rating* oscilou entre 770 e 810 pontos, o mais elevado já registado, situando-se no patamar *advanced*, bem acima da média para o sector.

BitSight Security Rating



No que diz respeito à comunicação do risco de segurança com os seus stakeholders a EDP adoptou como indicador principal uma métrica baseada no

BitSight Security Rating

3.3.5.2. Infra-estruturas críticas

Infra-estrutura crítica é “o elemento, sistema ou parte deste situado nos Estados-Membros que é essencial para a manutenção de funções vitais para a sociedade, a saúde, a segurança e o bem-estar económico ou social, e cuja perturbação ou destruição teria um impacto significativo num Estado-Membro, dada a impossibilidade de continuar a assegurar essas funções” (Directiva 2008/114/CE).

A EDP tem sob sua responsabilidade, em Espanha e em Portugal, um conjunto de infra-estruturas críticas, que incluem infra-estruturas de produção e distribuição de electricidade (instalações físicas e de controlo), bem como actividades conexas de serviço ao Cliente, e que foram identificadas no âmbito da transposição da Directiva 2008/114/CE para as legislações Espanhola e Portuguesa.

Estas infra-estruturas críticas encontram-se expostas a uma diversidade de riscos, quer físicos como incêndios, sismos, eventos atmosféricos e extremos; quer tecnológicos, como por exemplo riscos para sistemas operacionais e de informação. Neste sentido, a EDP adopta medidas e

ferramentas, de segurança física (vertentes *Safety* e *Security*), de segurança tecnológica e de cibersegurança, que lhe permitem mitigar os riscos mencionados, sendo as mesmas adaptadas a cada infra-estrutura e às suas particularidades, existindo, também para cada, um plano de segurança do operador estabelecido de acordo com a Directiva 2008/114/CE.

Adicionalmente, e com o objectivo de complementar a adopção de boas práticas de gestão de infra-estruturas críticas, a EDP promove, junto dos seus colaboradores e entidades externas, a participação em exercícios e workshops direccionados ao tema.

Em 2021, destaca-se a participação da EDP no Fórum Europeu para Redução do Risco de Catástrofe, o qual encontra-se presidido pela UNDRR, pela CE e pelo Conselho da Europa, com o intuito de constituir a estrutura da plataforma regional da Europa para a Redução do Risco de Catástrofes, onde diversos *stakeholders* assumem responsabilidades partilhadas e compromissos viáveis para reduzir o risco de catástrofes.



3.3.5.3. Doenças infecciosas

A preparação para situações de crise, em particular com o foco na saúde e protecção das pessoas faz parte da actuação e do compromisso da EDP.

O Plano de Contingência do Grupo EDP foi criado no decorrer de situações de doenças infecciosas e com o intuito de preparar a empresa para situações futuras semelhantes ou mais graves, como pandemias, tendo sido implementado para cada geografia um Plano de Contingência específico.

Este historial de contínuo acompanhamento de situações epidemiológicas através da implementação de Planos de Contingência, permitiu à EDP estar mais preparada quando, em 2020, foi decretada a Pandemia da COVID-19.

Os Planos de Contingência definem o modo de actuação da EDP para a gestão adequada dos impactos adjacentes a estas situações que possam afectar os colaboradores e prestadores de serviços, como também o negócio das empresas do Grupo, o qual compreende:

- Salvaguarda da vida de pessoas, por forma a reduzir o risco de contaminação nos locais de trabalho, reforçando a informação e o conhecimento dos colaboradores privilegiando a autoprotecção
- Implementação de uma estrutura de decisão e de coordenação na EDP e nas empresas do grupo
- Activação dos Planos de Continuidade do Negócio, a fim de garantir uma capacidade de resposta operacional apta que simultaneamente minimize as



condições de propagação da pandemia e assegure o funcionamento dos serviços essenciais

- Monitorização da evolução da doença, da eficácia das medidas adoptadas e da necessidade de novas medidas consoante o contexto interno e externo à EDP
- Resposta às necessidades de notificação e comunicação, interna e externa
- Retoma da actividade em condições de segurança, assim que o país/região o permita.

EXCELÊNCIA ESG E RETORNOS ATRACTIVOS

DESTAQUES 2021



1. EDP aumenta investimento para €22,5 milhões, ao longo dos próximos cinco anos, em projectos de acesso à energia em países em desenvolvimento ligado ao A2E.
2. Emissão de €2 mil milhões em obrigações verdes em 2021, atingindo um valor de €6,4 mil milhões nos últimos 3 anos.
3. Nova política de remuneração do CAE que reforça as métricas ESG nas componentes variáveis de remuneração.

DESAFIOS 2022

1. Priorizar a Transição Justa num contexto do fim dos combustíveis fósseis.
2. Rever o *framework* EDP para o financiamento verde e aplicá-lo nas novas emissões de dívida.

3.4. Excelência ESG e retornos atractivos

3.4.1. Sustentabilidade no negócio

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2025
	Proveitos alinhados com a taxonomia da UE	63%	>70%
	Financiamento sustentável	39%	50%

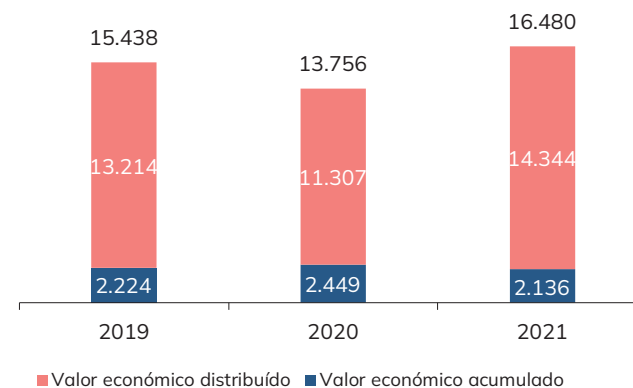
3.4.1.1. Sustentabilidade económica do negócio

Criação de valor de longo prazo

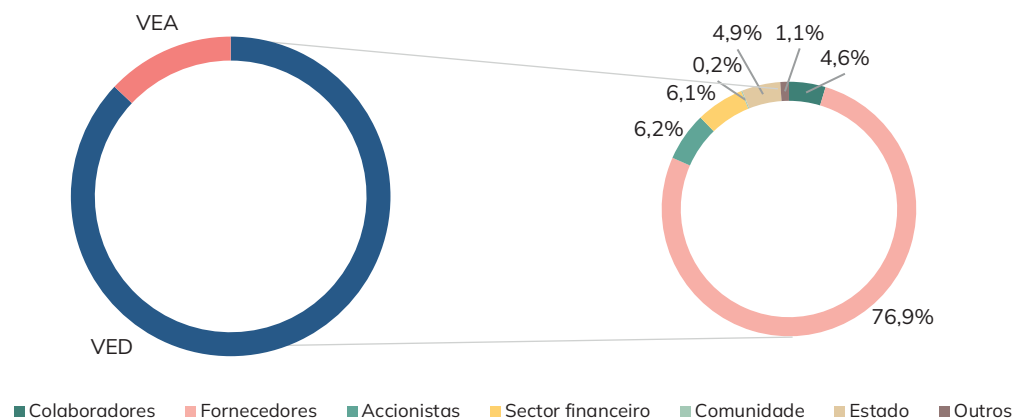
A EDP, ao longo dos últimos anos, tem integrado aspectos ambientais e sociais na sua estratégia e no seu modelo de negócio através da definição e implementação de políticas corporativas. Consistente com esta abordagem de criação de valor a longo prazo, a EDP tem um modelo de governo societário que visa atender às expectativas dos vários *stakeholders*.

Em 2021, o valor económico que a EDP gerou atingiu 16.480 milhões de euros, o que compara com 13.756 milhões de euros em 2020. Este valor inclui o volume de negócios e outros proveitos. Em 2021, 87% do Valor Económico Gerado (VEG) foi distribuído totalizando a quantia de 14.344 milhões de euros. O Valor Económico Acumulado (VEA), diferença entre o VEG e o Valor Económico Distribuído (VED) corresponde aos restantes 13% e inclui a retenção de resultados e custos não desembolsáveis.

VALOR ECONÓMICO GERADO (€M)



COMO SE ENCONTRA DISTRIBUÍDO O VALOR ECONÓMICO GERADO



LIQUIDEZ DISPONÍVEL

12-24
meses

Das necessidades de refi-
nanciamento

Reforço das métricas de crédito da EDP

>20%

FFO/Dívida Líquida em 2025

Solvência e gestão financeira

A solidez financeira é considerada pela EDP um factor essencial para um crescimento sustentável e equilibrado. Uma cuidadosa gestão dos níveis de liquidez, bem como

⁷ Cálculo de FFO/Dívida Líquida consistente com metodologias adoptadas pelas agências de rating, considerando a definição de EBITDA Recorrente da EDP.

a manutenção de níveis elevados de solvência, são essenciais para garantir o cumprimento das obrigações financeiras de curto e longo prazo e o acesso ao mercado de capitais.

No âmbito da política de gestão financeira, a EDP entende fundamental manter um nível de liquidez que permita ultrapassar períodos prolongados de dificuldades de acesso aos mercados financeiros, apoiado por uma estratégia adequada de diversificação das fontes de financiamento. Neste sentido, a EDP procura assegurar a manutenção, a todo o momento, de reservas de liquidez suficientes para cobrir entre 12 a 24 meses das necessidades de refinanciamento. Em paralelo, a EDP garante um acesso permanente ao mercado de capitais e mantém relacionamento com um elevado número de contrapartes bancárias internacionais de referência e financeiramente sólidas. No final de 2021, a liquidez disponível era de 9 mil milhões de euros, o que permitia cobrir as necessidades de refinanciamento para além de 2024. No que se refere ao seu nível de endividamento, a EDP tem prosseguido com sucesso o seu compromisso estratégico de redução da sua alavancagem, enquanto tem actuado no sentido de otimizar o custo médio da dívida e de aumentar a maturidade média da dívida. No final de 2021, a dívida líquida do grupo EDP totalizou 11,6 mil milhões de euros, o rácio de FFO/Dívida Líquida⁷ aumentou para 21% e o custo médio da dívida foi de 3,5%.

Com vista à melhoria do seu perfil de risco financeiro, a EDP tem como objectivo alcançar um rácio de FFO/Dívida Líquida superior a 20% em 2025, mediante um crescimento sustentado do *cash-flow* operacional e a optimização do seu portefólio de activos.

EDP alcançou o rating "BBB"

Em 2021, a EDP alcançou o rating "BBB" pelas agências de rating S&P e Fitch, um objectivo definido para o período 2021-25. Adicionalmente, a Moody's reviu o Outlook para positivo, afirmando ao mesmo tempo o rating em

"Baa3". Este resultado, reconhecido pelas agências de rating, reflecte a melhoria das métricas de crédito da empresa, conjugada com a manutenção de um perfil de negócio de baixo risco.

EDP reconhecida como a eléctrica mais sustentável do mundo no índice *Dow Jones Sustainability Index*

A EDP voltou a ser reconhecida pelo S&P *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI) como uma das empresas globais com as melhores práticas de sustentabilidade, ocupando o primeiro lugar da lista de 103 *utilities* eléctricas avaliadas, com 91 pontos (em 100), mais 3 pontos que em 2020 e mais 53 pontos que a média da indústria eléctrica.

Entre as dimensões de sustentabilidade (ESG) que mais contribuíram para esta boa performance destacam-se as de Governance & Económica (com mais sete pontos e a Social mais quatro pontos). Adicionalmente, a ausência de incidentes ESG resultou num aumento de 1,8 pontos face a 2020.

3.4.1.2. Finanças sustentáveis

Avaliação do desempenho ESG da EDP

Ao longo de 2021 a EDP forneceu dados ESG (qualitativos e quantitativos) a diversos analistas ESG que, seguindo as respectivas metodologias *in-house*, avaliaram o desempenho do Grupo. As pontuações e/ou o nível de risco obtido com base em diversos critérios ESG utilizados pelos diferentes analistas, não são comparáveis entre si.

O desempenho da EDP subiu 42 pontos desde que começou a responder ao questionário, em 2004.

Em 2021, a EDP demonstrou um desempenho consistente em todas as dimensões do DJSI, tendo alcançado Top 2 na dimensão ambiental, Top 3 em governança e dimensão económica e Top 4 na dimensão social. Alcançou também uma pontuação superior a 95 pontos em mais de 16 dos 27 critérios avaliados, sendo considerada "Best in Class" em 8 critérios, nos quais obteve a pontuação máxima.

Este reconhecimento realça o compromisso da EDP com as boas práticas de sustentabilidade nas suas diferentes dimensões e o impacto positivo que geram, não apenas na sua operação, mas em diferentes áreas da economia e da sociedade.

A EDP alcançou o objectivo de integrar o quartil superior no desempenho face aos ratings ESG estabelecido para 2025, nos índices *Dow Jones Sustainability Index*, *Sustainability*, *FTSE4Good Index Series*, e Índices MSCI ESG.

De realçar ainda, que o Grupo tem acautelado resposta a questionários que conferem reconhecimentos na área das alterações climáticas e da gestão da água (*WBA Electric Utilities Benchmark*, *CDP Climate Change* e *CDP Water Security*), na área de sustentabilidade (GRESB) e na área ética (*Ethisphere Institute*). Os ratings mencionados não se materializam em índices bolsistas.

Enquanto líder da transição energética, a EDP mantém-se alinhada com o desenvolvimento sustentável e com o combate às alterações climáticas, práticas fundamentais para garantir a protecção do ambiente e a criação de valor (dados a 12 Novembro 2021).

Equity

Desempenho 2021

Desempenho histórico

Contexto

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

Analista: S&P Global
Índices: DJSI World e Europe

#1 em Utilities a nível mundial (91 pontos em 100)



Analista: Sustainalytics
Índice: Stoxx ESG & Sustainability

Risco Baixo
(pontuação actual: 19,4)



FTSE4Good

Analista: FTSE Russel
Índices: FTSE4Good Index Series

Top 6% Global Utilities
Pontuação: 4,2 (em 5)



Analista: Morgan Stanley Capital Internacional
Índices: MSCI ESG

Classificação 'AAA' Top 7% Utilities
Pontuação: 7,5 (em 10)



Analista: V.E
Índices: Euronext World 120, Euronext Europe 120 e Euronext Eurozone 120

#3 Utilities (Pontuação: 71 em 100)

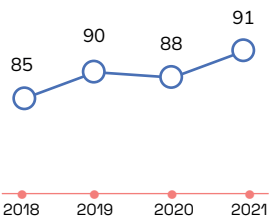


Analista: ISS Corporate Solutions
Índice: GCX (Global Challenges Index)

Rating 'B+'

2009 - 2021

#1 ou #2 há 12 anos
Pontuação média: 87
(em 100)



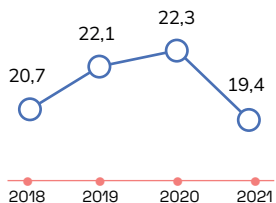
Em 2021, obteve mais 53 pontos que a média da indústria eléctrica, e foi:

- Top 2 na dimensão ambiental
- Top 3 na governance e dimensão económica
- Top 4 na dimensão social

Para mais detalhe sobre a família de índices DJSI consultar [aqui](#) e para aceder aos resultados carregar [aqui](#).

2018 - 2021

2019: 35º lugar 2021: 60º lugar (673 Utilities – percentil 10º)

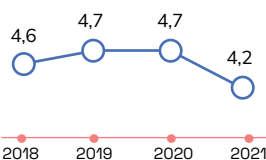


Em 2021 a EDP obteve um resultado de 19,4 (em 2020 obteve um valor de 22,3) a que corresponde a categoria de risco Low (intervalo 10-19,99).

Para mais detalhe sobre o nível de risco *on going* consultar [aqui](#).

2014 - 2021

Pontuação média: 4.3
(em 5)

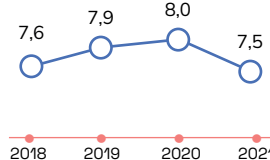


A descida registada em 2021 é explicada pela redução da pontuação nos três pilares ESG, em particular no ambiental devido ao tema das alterações climáticas.

Para mais detalhe consultar [aqui](#).

2017- 2021

'AAA' desde 2017
Pontuação média: 7.7
(em 10)

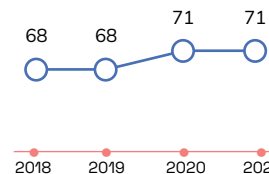


A EDP tem o *rating* 'AAA' desde 2012.

Para mais detalhe sobre os resultados consultar [aqui](#).

2012- 2021

#5 (em 2012/2016) e #9 (em 2014)
Pontuação média: 63
(em 100)

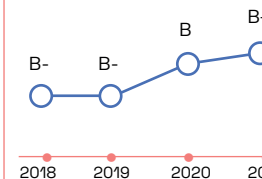


Em 2021, manteve a avaliação que lhe tinha sido atribuída durante o processo de avaliação bianual de 2020.

Para mais detalhe consultar [aqui](#).

2009 - 2021

Estatuto Prime desde 2009



Em 2021, A EDP atingiu pela primeira vez o *rating* 'B+'. A pontuação ISS ESG Corporate Rating varia entre 'D-' (mau desempenho) e 'A+' (excelente desempenho).

Mais detalhe está disponível em www.iss-governance.com

Objectivo 2025: Desempenho ESG no quartil superior ✓



Equity

Desempenho 2021

Desempenho histórico

Contexto



Analista: Forum Ethibel
Índices: Index Solactive Global e Europe Corporate Social Responsibility Index

Incluída nos índices Global e Europe Corporate Social Responsibility

2015 - 2021

Integra desde 2015

Forum Ethibel Register - a EDP pertence ao conjunto de empresas que apresentam um desempenho superior à média do seu sector de actividade. A EDP faz parte ainda Solactive Global e Europe Corporate Social Responsibility Index. Para mais detalhe consultar [aqui](#).



Analista: ECPI
Índice: ECPI Index

Incluída nos índices ECPI

2013 - 2021

Integra desde 2013

ECPI tem sido pioneira no mercado SRI. Seguindo um escrutínio com base numa abordagem SRI de exclusão, tem actualmente cerca de 40 índices que vão desde índices globais de *equities* até índices temáticos, estratégicos e de obrigações. Mais detalhe sobre a família de índices ECPI está disponível em www.ecpi-group.com



Analista: Standard Ethics
Índices: SE European Utilities Index e SE European Multi-Utilities Index

**Rating 'E+'
Nível de alinhamento não adequado**

2020 - 2021

Integra desde 2020 o European Utilities Index. Tem o rating 'E+' desde 2018

Para este analista, a análise de desempenho é definida pelo alinhamento com normas internacionais estabelecidas pelas Nações Unidas, OCDE e Europa. O rating varia entre 'F' e 'EEE' (9 níveis). Um *rating* superior a EE- indica um bom alinhamento. Mais detalhe está disponível [aqui](#).



Analista: S&P Global
Índices: S&P Global Clean Energy Index

Top 10

2021

Integra em 2021

O índice S&P Global Clean Energy mede o desempenho das empresas em termos de negócios relacionados com a produção renovável sendo o *target* de constituição de 100 empresas quer do mercado de países emergentes, quer do mercado de países desenvolvidos. Para mais detalhe consultar [aqui](#).



Analista: Bloomberg
Índice: Bloomberg Gender-Equality Index

**Presente no índice GEI de 2022
Pontuação de 76,12 (em 100 pontos)**

2020 - 2021

Pontuação média: 73 (em 100)

O índice da Bloomberg Gender-Equality monitoriza o compromisso das empresas com o tema da igualdade de género em cinco componentes:

- Liderança e atracção de talentos;
- Igualdade salarial;
- Inclusão;
- Políticas de combate ao assédio e o apoio à mulher.

Este índice inclui 418 empresas. Para mais detalhe consultar [aqui](#).

01 A EDP

02

ABORDAGEM ESTRATÉGICA

03

DESEMPENHO

04

ANEXOS

04

VOLTAR



Ratings e rankings não materializados em índices bolsistas

Desempenho 2021

Desempenho histórico

Contexto



Analista: Corporate Knights

Não integra a lista das 100 empresas globais mais sustentáveis



Analista: World Benchmarking Alliance

#5 Utilities global (pontuação 77,1 em 100 pontos)



Analista: CDP

Classificação CDP 'A-'
Classificação WDP 'A-' (de 'D-' a 'A')



Analista: Gresb

#1 Global Infrastructure
(Pontuação: 94)

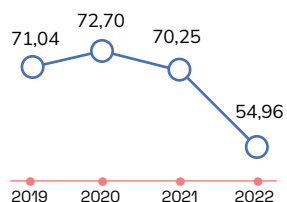


Analista: Ethisphere Institute

Top empresas mais éticas no mundo

2005 - 2022

Pontuação média: 67 (em 100)



A metodologia de avaliação cobre temas como gestão financeira e proveitos verdes, gestão de recursos, gestão de fornecedores e de recursos humanos. As empresas com melhor desempenho nestes KPIs, dentro de cada grupo de indústria, formam a lista Global 100. Mais detalhe consultar [aqui](#).

2020 - 2021

2020: 3º lugar (50 utilities)
2021: 5º lugar (50 utilities)

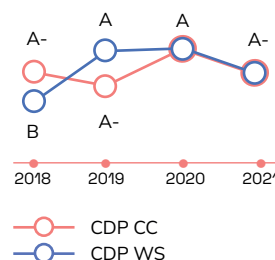
O World Benchmarking Alliance (WBA), em colaboração com o CDP, lançou, pelo 2º ano consecutivo, um *Climate and Energy benchmark* a 50 empresas eléctricas. A metodologia *Assessment Low-Carbon Transition* (ACT) avaliou a EDP em três componentes:

- *Performance* com 15,4/20
- *Narrative* com 'B' (max. 'A') e
- *Trend* com '+'

Para detalhes consultar [aqui](#). Paralelamente à avaliação ACT, o WBA lançou o piloto "Just Transition" a 180 empresas, 50 das quais são empresas eléctricas. Para detalhes consultar [aqui](#).

2009 - 2021

'CPD A List' (2015, 2016 e 2020)
'WPD A List' (2019 e 2020)



O CDP classifica as empresas de 'D-' a 'A' atendendo aos aspectos de abrangência da divulgação da informação, à gestão dos riscos ambientais e às melhores práticas de sustentabilidade. Para mais detalhe consultar www.cdp.net

2020 - 2021

#1 há 2 anos (Pontuação média de 93 em 100)

A EDP participou, em 2021, pela segunda vez na categoria Public Disclosure Infrastructure Asset. Obteve o Logo 'A' Public disclosure ESG Index 2021.

Nesta avaliação participaram 162 empresas - média pouco superior a 50 pontos. Mais detalhe disponível [aqui](#).

2012 - 2021

Reconhecimento pelo **10º ano consecutivo**

Mais detalhe disponível [aqui](#).

01 A EDP

02 ABORDAGEM ESTRATÉGICA

03 DESEMPENHO

04 ANEXOS

VOLTAR

Financiamento sustentável

As finanças sustentáveis são responsáveis pelo novo paradigma do mercado financeiro, de reorientação dos fluxos monetários para investimentos sustentáveis, e uma política de financiamento definida pelo retorno esperado sustentável, onde os agentes internalizam as externalidades e apresentam uma visão de longo-prazo.

Investidores, reguladores e empresas suportam a sua actuação no acrónimo ESG, ou seja, nos aspectos ambientais (E), sociais (S) e de *governance* (G), e dão corpo à implementação do conceito da criação de valor para todos os *stakeholders* (*stakeholder capitalism approach*). Os principais objectivos desta abordagem passam por facilitar o investimento de longo prazo nas empresas, e alterar o foco do curto prazo (visão *shareholder*) com o intuito de satisfazer outras prioridades (e.g., colaboradores, fornecedores, clientes e sociedade em geral).

A direcção do mercado leva o sistema financeiro a ir para além dos retornos financeiros, e a incluir considerações ESG na sua alocação de capital e nos modelos de avaliação financeira. Os governos, os investidores, os reguladores, as agências de classificação de risco de crédito, e as empresas acompanham esta transformação.

Governos

Neste novo contexto do sistema financeiro, aspectos ESG, como a transição justa, têm vindo a ganhar importância e cada vez mais se equiparam a outros temas,

⁸ Uma organização criada no âmbito das Nações Unidas que conta actualmente com 3.826 signatários, representando mais de 121,3 biliões de dólares em *Assets under Management* (AuM) cujo objectivo é o de suportar uma rede internacional de investidores que incorporam os factores

como o de assegurar a transição para a neutralidade carbónica.

Novos compromissos surgem, como aqueles anunciados durante a COP 26, de eliminar progressivamente o financiamento de projectos ligados aos combustíveis fósseis até 2022, assinado por 20 países, entre os quais os EUA, o Reino Unido e Portugal, e cinco instituições de desenvolvimento, incluindo o Banco Europeu de Investimentos.

Investidores

Numa perspectiva de risco, o debate das finanças sustentáveis foi alargado às três dimensões da sustentabilidade em 2006 com a divulgação dos princípios para o investimento responsável (PRI)⁹.

Globalmente, o investimento responsável (SRI) totaliza 35,3⁹ biliões de Dólares Americanos (*Assets under Management* (AuM)) correspondendo a 36% do mercado total, o que representa um acréscimo de 2,5 pontos percentuais face a 2018.

A Europa e os EUA continuam a deter as maiores quotas dos activos totais SRI.

Adicionalmente, o financiamento privado ajudará as empresas a realinhar os seus modelos de negócio para as ambições net-zero. Em Abril de 2021, foram lançadas duas novas alianças para o sector financeiro. A Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) e a *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA) coordenarão os compromissos no âmbito do sistema financeiro. Estes compromissos estão sujeitos a relatórios e contabilidade transparentes, de acordo com os critérios da *Race to Zero* - uma iniciativa

ESG nas decisões de investimento. Mais detalhe sobre os princípios de investimento responsável encontram-se no seguinte [link](#): [aqui](#)

⁹ 2020 Global Sustainable Investment Alliance

liderada pelas Nações Unidas com o objectivo de atingir a emissão líquida zero de carbono até 2050.

Regulação

Os reguladores tornam o sector privado mais *accountable* por via da padronização do reporte de informação de sustentabilidade e responsabilização pelos impactos negativos das actividades.

Alguns dos principais elementos que moldam o enquadramento regulatório actual incluem:

A crescente preocupação com a materialidade financeira dos riscos ESG, que justificaram, em 2015, a decisão do G20 constituir um grupo de trabalho para a divulgação de informações relativas ao clima (TCFD¹⁰).

A procura de informação de sustentabilidade relevante para a criação de valor, globalmente consistente, comparável e fiável, deu origem à divulgação de uma declaração conjunta a apoiar a criação de um sistema de reporte comum, contou com a participação do CDP, do CDSB, do GRI, IIRC e SASB, em Setembro de 2020, e à criação do *International Sustainability Standards Board* (ISSB), uma nova estrutura governativa do IFRS (que conta com o apoio do FSB e IOSCO), anunciada na COP 26, em Novembro de 2021. Esta última, inicialmente irá pretender focar-se inicialmente nos aspectos relativos ao clima, e tem como objectivo desenvolver uma *framework* de sustentabilidade para as empresas listadas.

A neutralidade carbónica, enquanto prioridade para a União Europeia, inclui como um dos seus pilares fundamentais as Finanças Sustentáveis. Ao definir o Plano de Ações das Finanças Sustentáveis a União Europeia está

¹⁰ The Taskforce on Climate-related Financial Disclosures

a criar as condições regulatórias que potenciam a transição para uma economia descarbonizada, garantindo a estabilidade do mercado financeiro, em particular através de dois grandes níveis introduzidos por via regulatória:

- definição de uma linguagem comum – a Taxonomia - o elemento chave do Plano de Ações das Finanças Sustentáveis.
- obrigação de divulgar informação relacionada com a sustentabilidade no sector dos serviços financeiros (SFDR).

Agências de classificação de risco de crédito

As agências de classificação de risco crédito têm acompanhado as alterações do mercado financeiro em torno dos tópicos ESG na preparação de informação destinada a investidores e emitentes. Em 2021, a EDP acompanhou os desenvolvimentos das metodologias de integração dos tópicos ESG pela *Fitch*, *Moody's* e *S&P*, tendo interagido com as três agências de *rating* de crédito nos processos de consulta pública lançados e na validação da informação fornecida.

Empresas

Percepções de desfavoráveis do desempenho de sustentabilidade das empresas por parte dos investidores podem traduzir-se num possível aumento do risco financeiro e na diminuição da capacidade de financiamento a taxas mais favoráveis. Adicionalmente, um bom desempenho de sustentabilidade pode traduzir-se uma maior capacidade de reter e atrair novos investidores e aumentar a confiança dos *stakeholders* na empresa. Assim, verifica-se a tendência, por parte das empresas, de apostar na padronização do reporte de informação de sustentabilidade.

EDP

Ao longo dos anos, a EDP tem apostado no envolvimento de diversos actores do mercado ESG.

Em 2021 a EDP, através da Direcção Corporativa de Relações com Investidores, foi questionada sobre tópicos ESG. Os temas que dominaram essa avaliação ESG foram os temas controversos relativos aos incêndios de 2017 e 2018 e ao caso dos Custos de Manutenção de Equilíbrio Contratual (CMECs), a transição energética, os indicadores de desempenho qualitativo e quantitativo relativos ao clima e ambiente e obrigações verdes.

Actualmente, 25% do capital da estrutura accionista da EDP é proveniente de investidores SRI. A EDP tem demonstrado o seu conhecimento em matérias ESG e a sua capacidade de gestão de controvérsias aos investidores SRI que seguem abordagens activas e passivas de investimento. Por outro lado, no que respeita à componente do financiamento, o Grupo tem respondido às solicitações dos investidores, cada vez mais exigentes no que respeita à mitigação dos riscos inerentes aos factores ESG.

Por forma a promover um maior alinhamento da política de financiamento da empresa com a sua estratégia, focada na sustentabilidade, e em paralelo com a em Outubro de 2018, a EDP entrou no mercado das Obrigações Verdes e, desde então, já emitiu cerca 6,4 mil milhões de euros deste tipo de obrigações.

Em paralelo, o Grupo tem acompanhado os desenvolvimentos regulatórios das finanças sustentáveis, dadas as suas implicações para o sector onde se insere, e onde as alterações climáticas são vistas pelos investidores como um risco e uma oportunidade. Neste sentido, a empresa tem providenciado respostas aos processos de consulta pública e legislação adoptada representada por associações como a *Eurelectric*, o *Conseil de Cooperation*

Économique - Sustainable Finance Task Force, o *WBCSD Shaping Sustainable Finance Policy Working Group*, e o *Corporate Forum on Sustainable Finance*.

Este envolvimento permitiu à EDP durante o ano 2021 subscrever algumas iniciativas que suportam o seu posicionamento.

UN Global compact CFO Task Force for the SDGs

É um desafio para as empresas colocar os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no centro das suas estratégias corporativas, aumentar o montante do investimento empresarial alinhado com os objectivos de sustentabilidade e divulgar o seu progresso.

A EDP acredita no potencial da criação de sinergias que contribuam para os ODS. Desta forma, a EDP tem promovido a colaboração com outras empresas para apoiar no realinhamento dos modelos de negócio para o *net-zero* e da participação em acções que servirão de laboratório para a concepção de instrumentos financeiros inovadores. Como resultado, em Junho de 2021, a EDP juntou-se à *UN Global compact CFO Task Force for the SDGs*, criada em 2019, fazendo agora parte do grupo de mais de 60 empresas, que se comprometeram a investir mais de 500 mil milhões de dólares, para contribuir para os ODS durante os próximos cinco anos.

Através desta iniciativa a EDP assumiu o compromisso global de associar perto cerca de 50% de todo o financiamento corporativo ao seu desempenho de sustentabilidade, com planos para emitir centenas de biliões em novos instrumentos financeiros sustentáveis, incluindo obrigações ligadas à sustentabilidade. Adicionalmente, o grupo comprometeu-se também a divulgar publicamente o seu progresso na implementação dos Dez Princípios do Pacto Global da ONU e dos ODS no âmbito dos Princípios do CFO.

Participação da EDP em 2021:

- Produziu o *case study* da indústria sobre sua tese de impacto nos ODS, investimento e medição
- Tem fornecido dados sobre KPIs e metas de desempenho em relação aos ODS, e investimento e finanças corporativos alinhados ao ODS
- Participou nas reuniões do Laboratório dos grupos de trabalho 1, 2¹¹ e 3¹²
- Contribuiu para o evento CFO de 20 de Setembro do *UN Private Sector Forum*, pela participação do CFO, que falou sobre a empresa durante o evento.

Expectativas para o próximo ano 2022:

- Divulgar internamente a linguagem do alinhamento dos ODS à estratégia, ao investimento corporativo e aos KPIs específicos
- Conduzir uma auditoria específica aos KPIs associados aos ODS e verificação externa do alinhamento dos KPIs específicos aos ODS
- Continuar a participar nas reuniões para desenvolver conhecimento e colaborar com os restantes membros
- Capacitar os colaboradores em relação a estes tópicos urgentes para adoptar uma melhor abordagem ao “G”, através de uma melhor prestação de contas
- Aumentar a nossa política de advocacia da EDP em áreas-alvo e acções conjuntas, para que as empresas apoiem publicamente as posições políticas.

Taxonomia europeia

A regulação da taxonomia da União Europeia estabelece os critérios para uma actividade ser qualificada como ambientalmente sustentável, e é o instrumento chave para se atingir o caminho da neutralidade carbónica proposto pela Comissão Europeia e adoptado em 2019 com o Pacto Ecológico europeu.

De acordo com a legislação em vigor, e atendendo ao facto da EDP ser abrangida pela Directiva sobre o Reporte de Sustentabilidade Corporativo, a partir de 1 de Janeiro de 2022, o Grupo deverá reportar o grau de elegibilidade das suas actividades, face aos dois objectivos ambientais e reportar o alinhamento com a taxonomia europeia, nomeadamente a proporção dos proveitos, das despesas operacionais (OPEX), e das despesas de capital (CAPEX) que estejam associadas a actividades económicas sustentáveis do ponto de vista ambiental.

Adopção da Taxonomia pelo Grupo EDP

A EDP saúda esta nova classificação de actividades económicas, que traz visibilidade a empresas como a EDP, que desenvolvem soluções para fortalecer a economia de baixo carbono e cumprir as metas da agenda 2030.

Desde 2020, que o Grupo EDP se posiciona de forma vanguardista, tendo divulgando publicamente não só a elegibilidade, mas também o grau de alinhamento das suas actividades económicas relativamente aos objectivos climáticos da taxonomia. A motivação desta antecipação surge com o intuito de melhorar a compreensão dos investidores sobre o portefólio de soluções sustentáveis da EDP.

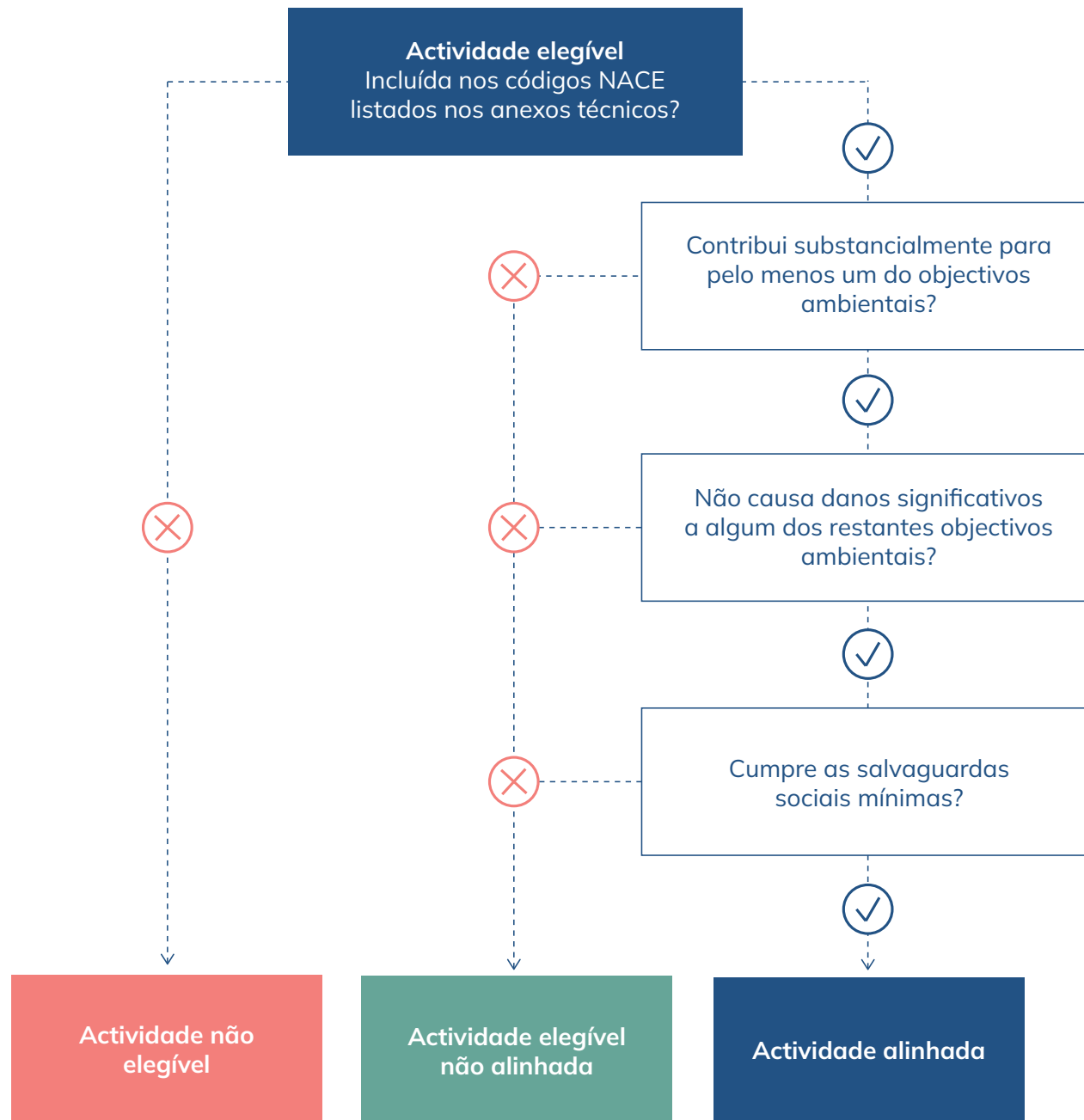
¹¹ Principle 3. Integrated corporate SDG Finance

¹² Principle 4. Integrated SDG communication and reporting

Em 2021, a EDP volta a divulgar a informação das métricas financeiras ambientais, sendo que o processo de melhoria do alinhamento das despesas operacionais deverá ocorrer durante 2022, porque envolve um processo mais complexo de apuramento de dados. Estes indicadores financeiros ambientais satisfazem os critérios de avaliação da taxonomia das actividades que contribuem para a mitigação das alterações climáticas, sendo as políticas contabilísticas aplicadas descritas no [relatório e contas 2021](#), ponto 2 das notas às demonstrações financeiras consolidadas e individuais.

Para demonstrar o alinhamento, a EDP revisitou as actividades económicas que, em 2021, contribuíram substancialmente para a mitigação das alterações climáticas, e avaliou a possibilidade de estas causarem danos significativos aos demais objectivos ambientais e cumprirem as salvaguardas sociais mínimas, conforme o processo apresentado na figura à direita.

A Taxonomia Europeia representa desafios para o Grupo, destacando-se a demonstração do alinhamento de instalações fora da Europa, onde a EDP tem forte presença, e a necessidade de adaptar os actuais sistemas de contabilidade, reporte e respectivas estruturas internas.



Principais pressupostos de elegibilidade e alinhamento

A regulação ainda não definiu os critérios técnicos de avaliação para as actividades de comercialização de electricidade. No entanto, a EDP considera que estas devem ser classificadas como a actividades enabling, uma vez que permitem a redução das emissões de carbono noutras actividades. A EDP utilizou como critério de elegibilidade a composição do mix do consumo de electricidade em Portugal e no Brasil.

Adicionalmente, a EDP não considerou as actividades de produção de gás e energia nuclear como elegíveis.

A EDP garante que as suas actividades não prejudicam significativamente os objectivos ambientais definidos pela União Europeia, através da sua [Política de Ambiente](#), onde assume um conjunto de compromissos materializados em três áreas de actuação estratégica: alterações climáticas, economia circular e biodiversidade (ver respectivos capítulos).

Por outro lado, os principais documentos corporativos do Grupo, como o [Código de Ética](#) e os [Princípios de Desenvolvimento Sustentável](#), assim como, a sua [Política de direitos Humanos e Laborais](#) em aplicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, do Pacto Global das Nações Unidas e dos Princípios Orientadores para Empresas – Quadro *Ruggie*, servem de base ao cumprimento das salvaguardas sociais mínimas. Para maior detalhe sobre os compromissos específicos assumidos ver neste relatório o capítulo [Ética e Compliance](#).

Posicionamento no âmbito do *Draft* do acto delegado complementar da Taxonomia da UE referente às actividades do nuclear e gás natural a Janeiro de 2022

Considerando a relevância do tema para o Grupo, cuja estratégia está fundamentalmente assente em investimentos em energias renováveis, as principais mensagens da EDP sobre o tema são as seguintes:

1. O projecto de acto delegado complementar **não está alinhado com a abordagem baseada em dados científicos** ao abrigo do Regulamento da Taxonomia da EU, pois considera como actividades sustentáveis aquelas com limiares de emissões de carbono acima do valor que permite contribuir substancialmente para os objectivos de mitigação do clima (100 gCO₂e/kWh).
2. O projecto de acto delegado complementar é **inconsistente com outras peças legislativas do pacote financeiro sustentável**, nomeadamente a norma europeia para as obrigações verdes (*EU Green Bond Standard*). Não há espaço para o financiamento de actividades relativas à produção de electricidade utilizando a produção de energia nuclear ou a produção de electricidade a partir do gás natural (porque não são considerados investimentos sustentáveis), a menos que as emissões de GEE no ciclo de vida da tecnologia de gás natural sejam inferiores a 100 gCO₂e/kWh.
3. O projecto de acto delegado complementar tem um **conceito ambíguo de actividade de transição**, o que significa que acaba por ser eliminada gradualmente da regulação da taxonomia, à medida que forem ficando disponíveis alternativas mais sustentáveis.

4. A incluir actividades de gás e nuclear, prefere-se a existência de um enquadramento fora do Regulamento da Taxonomia da EU, na medida em que rotular as actividades de gás natural e nucleares como actividades sustentáveis está em **conflito com o princípio do Regulamento da Taxonomia da UE**. Este princípio sublinha que as actividades e investimentos são sustentáveis se contribuírem para os objectivos do clima e não causam danos significativos aos restantes objectivos ambientais.
5. O Regulamento da Taxonomia da UE é um instrumento chave para aumentar o financiamento verde. Sendo assim, incluir as actividades do gás natural e do nuclear na taxonomia, **significa ameaçar a credibilidade de investimentos sustentáveis**.

Impactos ao nível do Grupo EDP:

- a) No plano de negócios 2021-2025, as tecnologias de nuclear e gás representam menos de 1% do investimento e as tecnologias renováveis representam 80%.
- b) A EDP é uma das *Utilities* Integradas Europeias com menor exposição ao nuclear e gás e maior exposição a renováveis, pelo que a exclusão destas actividades da taxonomia europeia é um factor de competitividade acrescida para o financiamento do Grupo na próxima década.
- c) Em caso de inclusão na regulação o Grupo:
 - i. Aumentará a sua elegibilidade, nos termos da regulação da taxonomia, pela inclusão das actividades acima referidas.

- ii. Manterá o seu nível de alinhamento com a taxonomia, até ao momento reportado nos termos da regulação da taxonomia, porque as actividades de ciclo combinado não cumprem os requisitos de avaliação de emissão abaixo das 270 gCO₂e/kWh.
 - iii. Não terá meios para demonstrar o alinhamento com a Taxonomia da actividade do nuclear, para além de nunca ter feito o reporte de indicadores ambientais deste tipo de actividade, pois nunca a considerou como sustentável.
 - iv. Colocará em causa a presença em índices de sustentabilidade como por exemplo a FTSE, ou o DJSI ao reportar actividades como o nuclear.
- d) Terá de adaptar o reporte de sustentabilidade em 2022 à luz do regulamento em vigor.

Estratégia de Stakeholders:

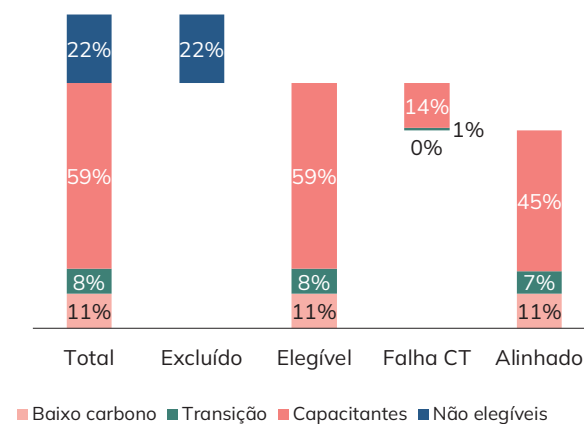
Entre Fevereiro e Maio de 2022, o Parlamento Europeu e o Conselho Europeu terão quatro meses para analisar e discutir o acto delegado. Neste contexto e com base no posicionamento desenvolvido pelo Grupo EDP, foi elaborado um plano geral de *Stakeholders*.

Elegibilidade e alinhamento

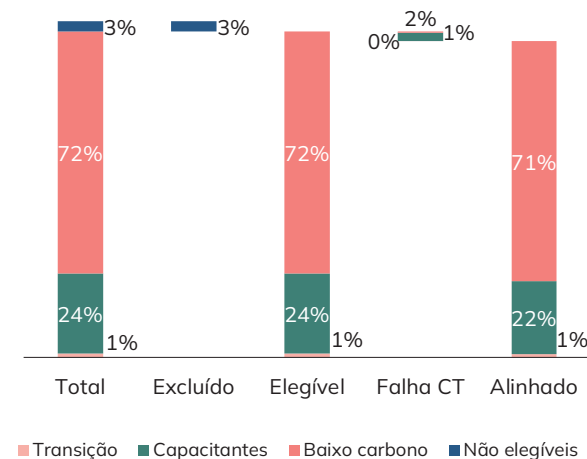
Elegibilidade

Nas tabelas do anexo 4.4. apresenta-se a informação relativa às actividades económicas elegíveis e não elegíveis de acordo com a regulação europeia da taxonomia, em particular os actos delegados relativos ao clima e ao artigo 8º.

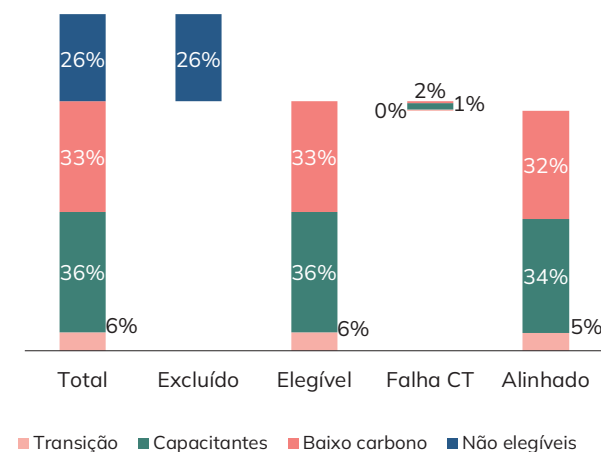
TURNOVER



CAPEX



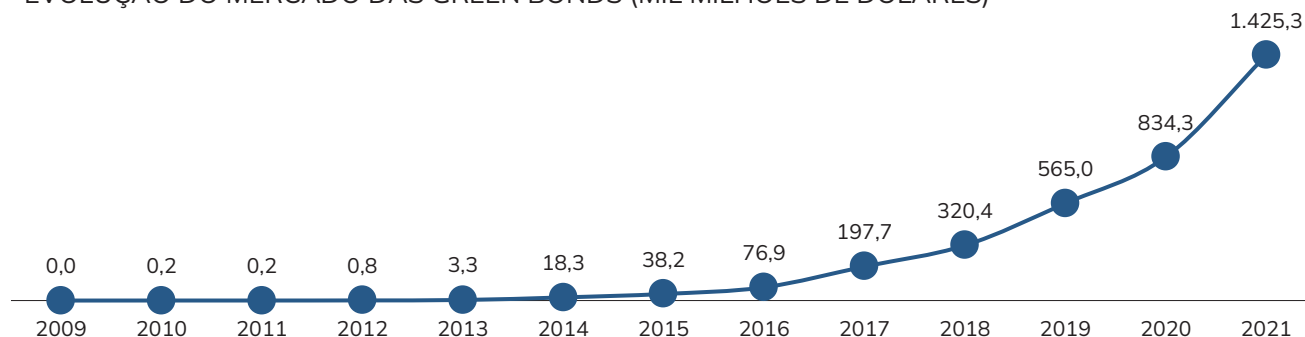
OPEX



Financiamento Sustentável

O tema “Financiamento Sustentável” continua a receber crescente atenção por parte de investidores, emitentes (públicos e privados) e reguladores, desempenhando um papel fundamental na mobilização do capital necessário ao cumprimento dos objectivos de desenvolvimento sustentável. Existe, actualmente, uma variedade considerável de produtos e soluções financeiras sustentáveis, de entre os quais se destacam as obrigações verdes ou *green bonds*, cujo número (e montante) de emissões tem crescido rapidamente nos últimos anos. Os emitentes encontram investidores de crédito cada vez mais exigentes na avaliação do desempenho de sustentabilidade das empresas e respectivo reporte. Neste contexto, o mercado de capitais sinaliza uma crescente preferência por financiamentos mais sustentáveis. Emitentes que recorram a este tipo de financiamentos, que comuniquem assertivamente a utilização dos fundos angariados e a incorporação das políticas ESG na sua estratégia, estão a ser cada vez mais beneficiados pelos investidores.

EVOLUÇÃO DO MERCADO DAS GREEN BONDS (MIL MILHÕES DE DÓLARES)

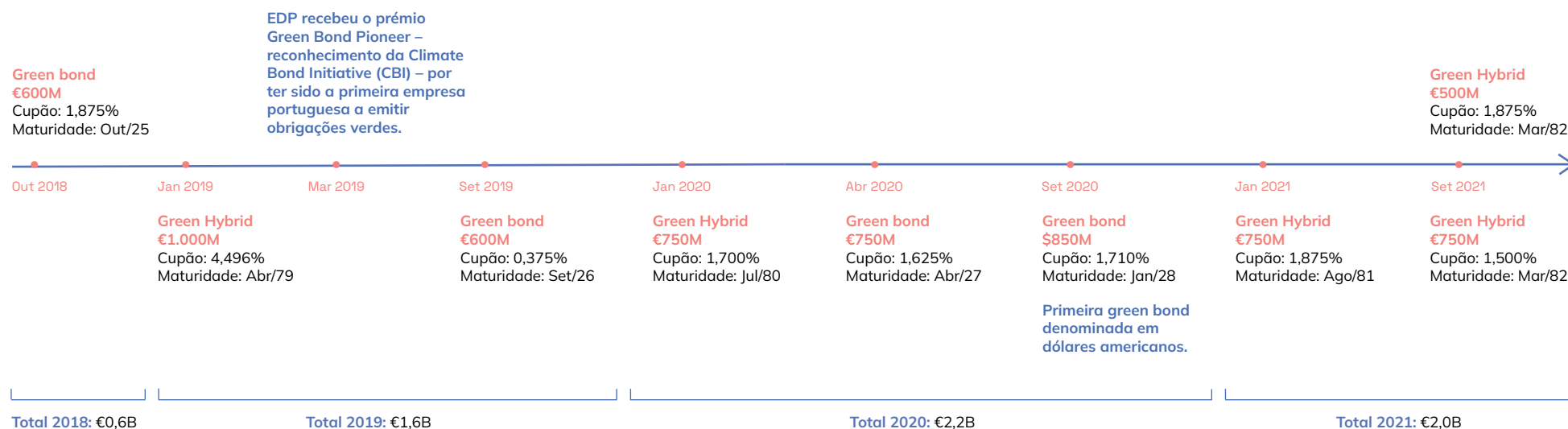


Inicialmente introduzidas pelo Banco Europeu de Investimentos em 2007, as obrigações verdes têm crescido rapidamente nos últimos anos, demonstrando a inevitabilidade de suportar em instrumentos de financiamento sustentáveis a canalização do volume de investimentos necessários decorrentes da pressão das alterações climáticas e outras pressões ambientais.

obrigações verdes foi 1.425 mil milhões de dólares americanos. Em termos médios anuais corresponde a um crescimento de 151% no período entre 2008 e 2021. O mercado das obrigações verdes no sector das *utilities* representa 18% do total das obrigações verdes emitidas e em circulação.

Em 2021, de acordo com os dados divulgados pela Bloomberg, o valor acumulado relativo às transacções de

Actualmente, a fracção de obrigações verdes corresponde a cerca de 1% do valor global do mercado obrigacionista (superior a 139 biliões de dólares americanos).





Até ao final de 2021, a EDP emitiu cerca de 6,4 mil milhões de euros em obrigações verdes: quatro emissões de dívida sénior, uma das quais em dólares americanos, e cinco emissões de dívida subordinada (híbrido).

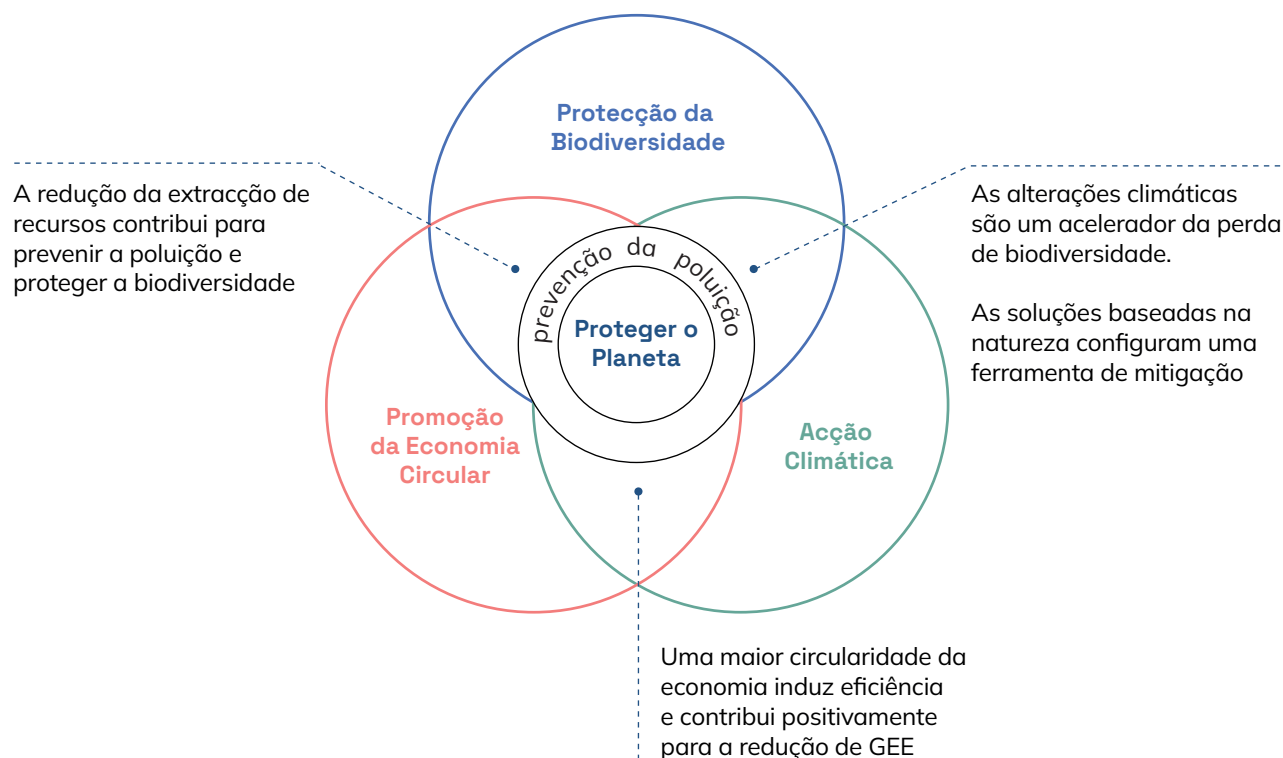
As emissões de obrigações verdes da EDP estão suportadas no seu *Green Bond Framework*. Nesse documento são apresentados o conjunto de princípios que suportam o processo de emissão deste tipo de obrigações e que seguem o padrão internacional dos *Green Bond Principles* (GBP), princípios voluntários elaborados pelo *International Capital Market Association* (ICMA). O mencionado documento foi revisto pela *Sustainalytics*, que emitiu uma opinião externa favorável quanto ao enquadramento com os GBP, tendo mencionado que o *Green Bond Framework* da EDP “is credible, impactful and aligned with the four components of the Green Bond Principles 2018”.

A EDP comprometeu-se a ter 50% da sua dívida financeira a partir de fontes sustentáveis até 2025 (a Dezembro de 2021, esta percentagem estava nos 39%).

O Grupo continua a trabalhar na actualização do seu quadro de princípios para emitir verde, de modo a considerar o alinhamento com a regulação da taxonomia europeia e, a analisar a utilização de outros instrumentos financeiros, tais como, empréstimos verdes sustentáveis.

3.4.2. Cuidar do nosso planeta

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2025
	Redução da intensidade de emissões de CO ₂ (âmbitos 1 e 2)	-51%	-70%
	Reciclagem dos resíduos das actividades	17%	85%



Ao reconhecer o Ambiente como um elemento estratégico de gestão, a EDP procura reduzir os impactos e dependências da sua actividade. Para tal, através da Política de Ambiente, o Grupo assume um conjunto de compromissos que salvaguardam a implementação e a manutenção de sistemas de gestão ambiental adequados e eficazes, e que contribuem para o Desenvolvimento Sustentável. No âmbito desta política a EDP apresenta objectivos específicos nos domínios ambientais mais relevantes para a estratégia do Grupo, nomeadamente a Protecção da Biodiversidade, a Promoção da Economia Circular e a Acção Climática.

Ao promover a utilização eficiente dos recursos naturais nas suas actividades, numa perspectiva de análise de ciclo de vida, a Economia Circular permite prevenir a Poluição e Proteger a Biodiversidade, uma vez que contribui positivamente para a redução de Gases com Efeito de Estufa (GEE), mitigando os efeitos das Alterações Climáticas, os quais constituem um acelerador da perda de Biodiversidade.

A Prevenção da Poluição é assumida pela EDP como uma actividade operacional de rotina, na medida em que é considerada sempre, independentemente da actividade em causa. Desta forma, a EDP tem a capacidade de prevenir impactos no ambiente e contribuir de forma positiva

para a Protecção da Biodiversidade, mitigação dos efeitos provenientes das alterações climática e promover a Economia Circular.

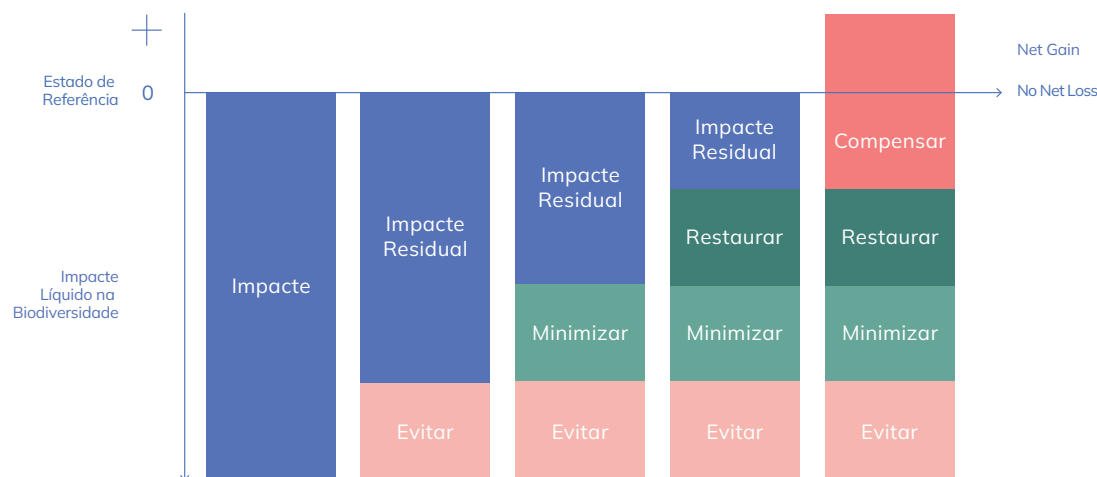
A mitigação dos impactos ambientais, integrante da Política de Ambiente da EDP, é assegurada por sistemas de gestão ambiental certificados de acordo com a ISO 14001:2015, alinhados num Sistema de Gestão Ambiental Corporativo (SIGAC), certificado desde 2008, pela *Lloyd's Register Quality Assurance* (certificado n.º ISO 14001 – 0030519).

A EDP definiu o objectivo de atingir 100% de certificação ambiental ISO 14001:2015 das actividades do grupo com aspectos ambientais significativos, tendo sido atingidos 90%.

Em 2021, no que diz respeito à monitorização, foram registados 116 quase-acidentes ambientais e realizados 481 simulacros, para os quais foram implementadas as respectivas medidas correctivas e de prevenção, tendo-se registado 1 acidente com dano ambiental por perda de espécie protegida “*Mexican pine snake*”. Adicionalmente, são também prestadas acções de formação e sensibilização, sobre a actuação em emergência a colaboradores, prestadores de serviço e outros envolvidos tais como a comunidade local (quando aplicável).

Por outro lado, a EDP mantém o forte investimento para ter um efeito positivo no ambiente, o qual se totaliza em 88,2 milhões de euros na melhoria de tecnologias, em iniciativas de prevenção e mitigação dos impactos ambientais decorrentes das operações. Cerca de 27% deste investimento foi relativo a protecção da biodiversidade.

HIERARQUIA DA MITIGAÇÃO



3.4.2.1. Protecção da biodiversidade

A biodiversidade encontra-se sob ameaça e o objectivo de travar a sua perda acelerada depende do contributo activo de todos sectores da sociedade, sendo a década 2021- 2030 considerada pela ONU como a “década da recuperação dos ecossistemas”.

Neste sentido, com intuito de proteger o ambiente e valorizar o capital natural, a EDP assume a sua responsabilidade com a protecção da biodiversidade através de compromissos específicos da sua Política de Ambiente:

- Contribuir para reduzir a perda de biodiversidade, privilegiando a hierarquia de mitigação e ambicionando um resultado positivo no balanço da biodiversidade no longo prazo

- Contribuir para aprofundar o conhecimento científico da biodiversidade e dos serviços dos ecossistemas, designadamente através do estabelecimento de parcerias.

Simultaneamente, a EDP compromete-se a “não construir novas instalações de produção em áreas que integram os Sítios Naturais da Lista de Património Mundial da UNESCO”, para garantir que continua a não ter presença nestes territórios, e estabelece uma meta *No Net Loss* de biodiversidade para todos os novos projectos com impactos residuais significativos, até 2030, e um decorrente compromisso de *No Net Deforestation*, assente numa abordagem de hierarquia de mitigação.

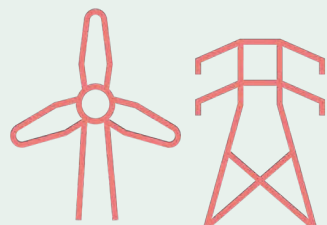
A hierarquia de mitigação permite à EDP antecipar e evitar os potenciais impactos; minimizar, quando não é possível evitar totalmente; restaurar, quando ocorrem impactos; e compensar, quando os impactos residuais permanecem. É uma acção gradual e cumulativa com o principal intuito de reduzir o impacto até não existir efeitos adversos na biodiversidade, alcançando no mínimo

um nível *No Net Loss*, mas ambicionando sempre ganhos globais (*Net Gain*). As actividades da EDP de produção (hidroeléctrica, termoeléctrica, eólica e solar) e transporte e distribuição de electricidade são as que mais impactam na biodiversidade, através de perturbações causados

pela alteração/conversão dos usos de solo que resultam na fragmentação, alteração e destruição de habitats com impacto directo ou indirecto nas espécies. No entanto, os habitats e espécies potencialmente impactado(a)s são

alvo de medidas de conservação e mitigação dos impactos descritos em três vertentes: protecção da avifauna, caudais ecológicos e capital natural. Em 2021, destaca-se o seguinte:

Protecção da avifauna



Portugal

Em 2021 continuaram a desenvolver-se acções no âmbito do Protocolo Avifauna VIII, dos Projectos LIFE e do Programa Específico Nacional de Aves Selvagens (PENAS). As acções previstas no Protocolo prosseguiram o trabalho de prospecção no terreno em algumas linhas eléctricas, e a compilação e validação de informação relativa a cartas de risco das espécies ameaçadas. As correcções das linhas eléctricas aéreas de média e de alta tensão (MT/AT) foram executadas com a aplicação de soluções técnicas mitigadoras, tais como os *firefly* tipo rotativos e em fita para minimizar a colisão, e a alteração de seccionadores horizontais para verticais e solução combinada para minimizar a electrocussão, em cerca de 35 km.

Espanha

De acordo com o Decreto Real 1432/2008, em 2021 a foram identificados 6 376 km de linhas da EDP Redes Espanha em zonas de protecção de aves, as quais terão de ser adaptadas. A E-Redes e a Viesgo estão a elaborar Planos de Avifauna comuns, nos quais será determinado um número de linhas a serem adaptadas anualmente.

Caudais ecológicos



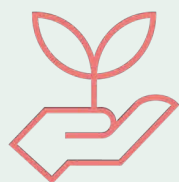
Portugal

Em 2021, do conjunto dos 16 aproveitamentos hidroeléctricos identificados, 15 já têm um RCE implementado, estando a decorrer os respectivos programas de monitorização para avaliação da eficácia dos mesmos. Apenas no caso do Alto Cávado, dada a má qualidade da água da albufeira e do troço a jusante da albufeira apresentar uma boa qualidade, optou-se por não lançar um CE dado que poderia ter efeitos negativos na massa de água a jusante.

Espanha

Após a notificação em 2019 da Confederação Hidrográfica Cantábrica (CHC) para o cumprimento obrigatório e estrito dos referidos fluxos ecológicos até Dezembro de 2021, em 2021 a situação actual é de que os fluxos ecológicos estão a ser cumpridos em Miranda, Caño, La Barca, Priañes, Laviana e San Isidro. Em Proaza, Tanes, Florida e Priañes estão em curso ou à espera de aprovação projectos destinados ao aproveitamento hidroeléctrico e adequação dos órgãos de drenagem.

Capital Natural



Espanha

No âmbito do grupo de trabalho sobre o Capital Natural no sector energético foi desenvolvida uma aplicação para avaliação rápida dos impactos ambientais produzidos pelas linhas de distribuição de electricidade em habitats, espécies e serviços dos ecossistemas.

A EDP Espanha tornou-se membro do Comité Técnico de Normalização em Biodiversidade, com o intuito de poder adaptar os seus avanços em capital natural e biodiversidade aos padrões definidos a nível internacional e nacional.

Adicionalmente, em 2021, a EDP continuou a reforçar os compromissos públicos assumidos nesta matéria, através da:

- participação na parceria com a *International Union for Conservation of Nature* (IUCN) na elaboração de um guia de aplicação da hierarquia de mitigação, com identificação das melhores práticas disponíveis para reduzir os impactos na biodiversidade associados projectos de energia solar e eólica *on-shore* e *off-shore*. O relatório baseia-se na experiência de três empresas de energia, bem como da *BirdLife International*, *Fauna & Flora International*, *The Nature Conservancy* e *Wildlife Conservation Society*, cujo principal objectivo é orientar todos os actores a compreender e gerir os riscos de biodiversidade associados aos projectos descritos, destacando as melhores práticas e baseadas na ciência. Eles também fornecem mais de 30 exemplos e estudos de caso globalmente representativos
- adesão à iniciativa Act4Nature-Portugal, Iniciativa liderada pelo BCSD-Portugal, na qual a EDP integrou o *Steering Committee* e o *Advisory Board* e subscreveu os 10 compromissos comuns e 12 compromissos individuais até 2030. Em 2021, dos 12 compromissos, individuais, 10 foram alcançados ou estão em curso, e dois ainda se encontram por iniciar.

Da agenda da biodiversidade da EDP, em 2021, destacaram-se três novas iniciativas:

- Projecto de recuperação de 10 nascentes da EDP Brasil com o objectivo de promover a recuperação e a conservação dos recursos hídricos através da restauração florestal de nascentes e instalação de cinco mini-estações de tratamento de esgoto em propriedades rurais no município de Baixo Guandu no estado do Espírito Santo

- Projecto LIFE Águeda em implementação da EDP Produção, com o objectivo de realizar acções de conservação e gestão para peixes migradores na bacia hidrográfica do Vouga Ribeiradio-Ermida
- Projecto Hectare Natura, que visa restaurar e potenciar os serviços dos ecossistemas o capital natural, comprometendo-se a EDP Espanha a nos próximos cinco anos a eliminar toda a massa de eucaliptos e a incentivar o crescimento espontâneo de espécies indígenas.

Prevenção da poluição

Acções operacionais preventivas relativamente à poluição no âmbito da protecção da biodiversidade dizem respeito à mitigação dos impactos das actividades de produção e distribuição de electricidade, nomeadamente:

- Análise da vegetação mediante imagens de satélite
- Desvio de traçados de linhas para áreas ecológicas menos sensíveis
- Elaboração de projectos tipo para adaptação de linhas às exigências da avifauna
- Uso de tecnologia que inibem a aproximação de aves e animais nas estruturas do sistema eléctrico;
- Prevenção de produção e da perigosidade dos resíduos. Triagem, armazenamento e garantia de destino final adequado dos resíduos produzidos
- Substituição do óleo mineral dos transformadores, que origina resíduos perigosos, por óleo vegetal
- Análise de causas de ocorrências com impacto ambiental e identificação de medidas de rápida actuação de correcção e prevenção
- Implementação de medidas de minimização de ruído

- Requisitos ambientais contratuais a prestadores de serviço externo, com aplicação de penalidades caso estes requisitos não sejam cumpridos
- Formação ambiental aos colaboradores com actividades que impactam o ambiente.

Cátedra EDP em Biodiversidade II (2018-2021)

Alinhada com o compromisso da EDP de contribuir para aprofundar o conhecimento científico da biodiversidade e dos serviços dos ecossistemas, a Cátedra II, iniciada em 2018, direccionou o seu âmbito de actuação para o desenvolvimento de conhecimento aplicado directamente ao negócio, na dimensão da genómica ambiental, e colaborando na actividade da distribuição, através da publicação científica de dados acumulados pela E-REDES no âmbito do projecto Comissão Técnica de Acompanhamento das Linhas Eléctricas Aéreas (CTALEA).

Em cada um dos pilares de investigação da Cátedra II destacam-se os seguintes desenvolvimentos alcançados em 2021:

Objectivo

Acções

Genómica ambiental



Desenvolver novos métodos de inventariação e monitorização da biodiversidade, baseadas em DNA ambiental e promover a transferência de tecnologia e conhecimento para LABLEEC.

Desenvolvimento do dispositivo portátil MinION baseado nas técnicas moleculares de baixo custo e mais rápidas para detecção precoce de espécies invasivas e outras.

Detecção precoce de espécies invasivas, do mexilhão zebra, uma ameaça ambiental e operacional na produção hidroelétrica. Implementação de técnica PCR quantitativa em tempo real na Labelec.

Desenvolvimento de protocolos baseados na técnica e DNA para demonstração de metodologia equivalente e respectivo reconhecimento pela autoridade nacional como alternativa às metodologias convencionais.

MEXILHÃO ZEBRA: ESPÉCIE INVASORA

Distribuição

Mitigação de impactos ambientais



Apoiar a E-REDES na consolidação do conhecimento científico associado ao impacto das linhas na avifauna.

ORGANIZAÇÃO INFORMAÇÃO

Recolha e sistematização da informação biológica essencialmente para trabalhos de modelação da população de águia de Bonelli.

EFICÁCIA DAS MEDIDAS DE MITIGAÇÃO NA MORTALIDADE DE AVES

Linhas de investigação conjugadas e trabalhadas em torno dos dados disponíveis e consistentes (população de águia de Bonelli -*Aquila fasciata*- do Sul de Portugal). Modelação estatística e publicação de artigos científicos em revistas internacionais da especialidade.

MODELAÇÃO DOS IMPACTOS DAS MEDIDAS NA DINÂMICA DE POPULAÇÕES

Análise da interação com linhas elétricas (componente comportamental e demográfica), a qual demonstrou uma peculiaridade comportamental da espécie em relação às linhas (afastamento ou atração), resultando num efeito de redução significativo, contudo as medidas devem ser aplicadas caso a caso.

3.4.2.2. Economia circular

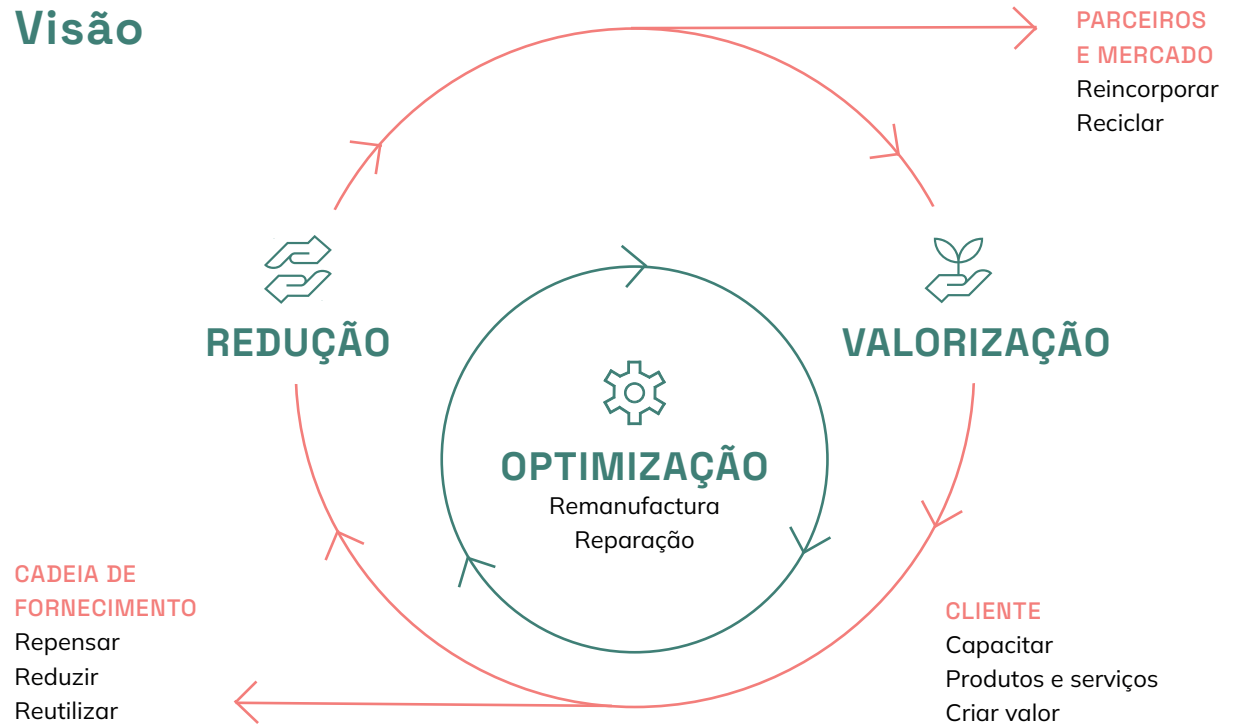
A Economia Circular integra um dos eixos da estratégia de sustentabilidade do Grupo EDP e constitui um importante pilar da sua Política de Ambiente. No negócio EDP, a Economia Circular materializa-se na utilização eficiente dos recursos naturais, numa perspectiva de análise de ciclo de vida, designadamente em:

- Minimizar a utilização de recursos naturais necessários à adequada execução das suas actividades
- Optimizar e gerir de forma eficiente os produtos e serviços internos, promotores de uma economia circular nos nossos clientes
- Maximizar a valorização dos resíduos e a sua reintrodução na economia, enquanto subprodutos.

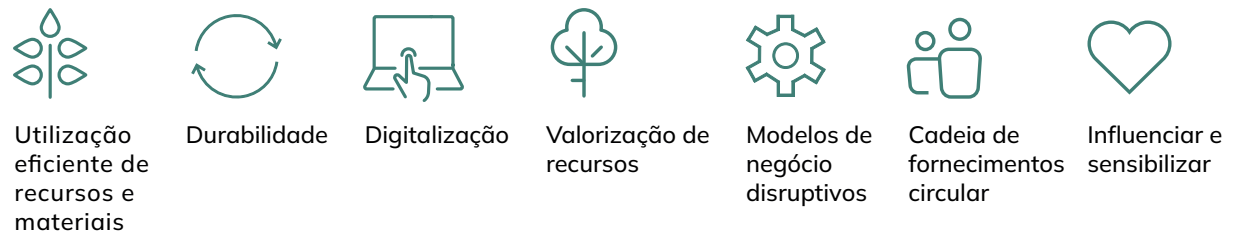
Em 2021, foi aprovada a Estratégia de Economia Circular (EEC) da EDP, tendo por base seis grandes princípios orientadores, onde promove:

- abordagens sistémicas
- soluções inovadoras
- optimização do uso de recursos
- parcerias estratégicas
- eficiência na cadeia de valor
- comunicação transparente.

A visão da Estratégia de Economia Circular da EDP assenta em três pilares fundamentais: Redução, Valorização e Optimização, como forma de promover uma maior circularidade no negócio, implementada através de sete eixos prioritários de acção - conforme identificado/demonstrado na figura.



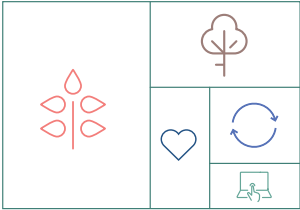
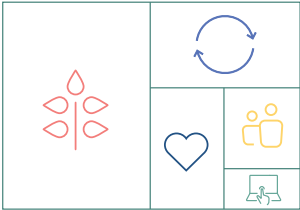
Ações Prioritárias





A EDP definiu quatro objectivos ambiciosos para 2025, em linha com os ODS 8 e 12, promover o trabalho digno e o crescimento económico, e a produção e consumo sustentáveis, respectivamente.

De forma a atingir os objectivos mencionados, a EDP definiu um Plano Corporativo, que reúne diversos planos operacionais, desenvolvidos pelas unidades de negócio,

em que os eixos de acção prioritários assumem relevâncias diferentes, dependendo da sua actividade. (conforme demonstrado na figura abaixo).

	Acções Prioritárias	Iniciativas
EDP Global Solutions		<p>ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE RESÍDUOS</p> <p>Implementação de uma estratégia transversal às instalações por forma a harmonizar práticas com o objetivo de reduzir a produção de resíduos. Eixo da Estratégia EC: Utilização eficiente de produtos e materiais</p>
EDP Renováveis		<p>R3FIBER</p> <p>Em parceria com a TRC, desenvolvimento de alternativas para a reciclagem de pás de turbinas eólicas que não se encontrem em uso. Eixo da Estratégia EC: Utilização eficiente de produtos e materiais</p>
E -Redes		<p>CONSTRUÇÃO DO PLANO DE ACÇÃO PARA A EC DA E-REDES</p> <p>Uso ferramenta CTI Tool para analisar a circularidade dos principais materiais e equipamentos da rede (EMI, transformadores, cabos e postes de betão) na sua fase de utilização e fim de vida útil. Eixo da Estratégia EC: Durabilidade</p>
EDP Produção		<p>DIGITALIZAÇÃO DE PROCESSOS</p> <p>Monitorização de equipamentos através de <i>machine learning</i> para prever possíveis avarias ou falhas. Eixo da Estratégia EC: Digitalização</p>

 On-going
 Planeadas

KPI 2021

PROMOÇÃO DA ECONOMIA CIRCULAR

Meta 2025

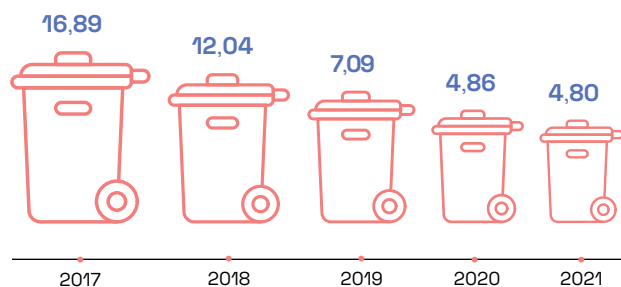
77% Acelerar a circularidade nas renováveis em termos de resíduos operacionais e desmantelamentos	>80%
-81% Redução de resíduos operacionais	-82%
17% Aumentar a taxa de reciclabilidade na operação	85%
-70% Redução do consumo de água	-78%

Prevenção da poluição

A EDP reúne esforços para o desenvolvimento de soluções para que os seus principais materiais residuais possam ser aproveitados na forma de subproduto e matéria-prima de outra indústria, nomeadamente cinzas volantes e escórias de carvão, assim como gesso que perfizeram cerca de 87% do total de materiais residuais valorizados (249 546 toneladas).

Relativamente às actividades de construção, operação e manutenção de instalações é privilegiada a reutilização, de forma a que, aquando do descarte, seja sempre considerada como primeira solução a reciclagem.

PRODUÇÃO ESPECÍFICA DE MATERIAIS RESIDUAIS (T/GWH)



Desta forma, são estabelecidos contractos com operadores licenciados que encaminham os resíduos para destino preferencial de valorização. Uma gestão eficiente dos recursos ultrapassa a adequada eliminação dos resíduos e a sua incorporação no circuito económico promovendo a sua circularidade, sempre que possível. Esta gestão começa a montante, no desenho e na escolha dos materiais necessários ao adequado funcionamento da actividade.

Gestão da água

A EDP reconhece o acesso à água potável e ao saneamento como um Direito Humano universal e assume a sua responsabilidade na prossecução dos ODS, em particular o ODS 15, contribuindo para uma utilização sustentável dos serviços dos ecossistemas de água doce, e o ODS 7, procurando garantir o fornecimento de energia limpa e acessível a todos.

Ao abrigo da sua [Política de Ambiente](#), a EDP compromete-se a mitigar os seus impactos, gerir riscos e promover a melhoria contínua dos processos, práticas e desempenho através de uma abordagem colaborativa com os *stakeholders* para uma gestão sustentável e utilização eficiente da água.

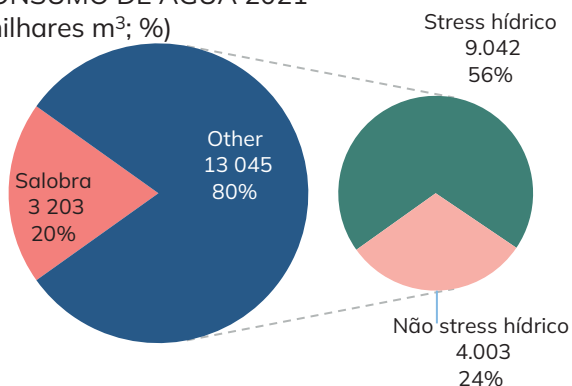
A água é um recurso vital para a produção de electricidade, em particular a hidroeléctrica, a qual constitui uma parte importante do portfólio de produção renovável da EDP e é crucial para sua estratégia de redução de emissões de CO₂ e mitigação das alterações climáticas.

As actividades da EDP podem impactar, tanto negativa como positivamente, os recursos hídricos e ecossistemas:

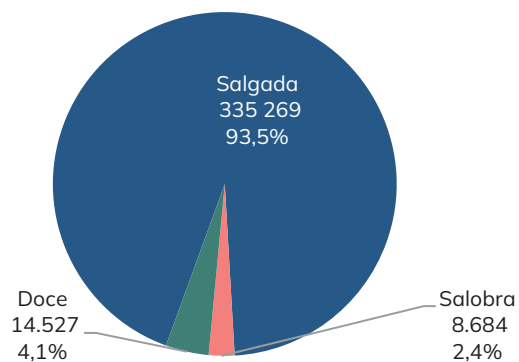
IMPACTOS	
DESCRIÇÃO	+/-
O uso de água por centrais termoeléctricas resulta na emissão de águas residuais e pode aumentar a temperatura das massas de água que recebem descargas de água de refrigeração	-
A existência de barragens transforma os sistemas lóticos em lénticos com características hidráulicas muito diferentes	-
As albufeiras das centrais hidroeléctricas aumentam o acesso à água para outros usos, como a agricultura, consumo de água e recreio, servindo como reservas estratégicas de água e ajudando a regular as cheias a jusante	+

Embora, e contrariamente às restantes actividades da organização, o uso de água na produção hidroeléctrica não seja considerado consumo, a EDP monitoriza o volume de água gerido nestes activos, que atingiu os 199 milhões de metros cúbicos, -2% face a 2020. Este indicador depende fortemente do índice de produtividade hidroeléctrica que em Portugal, no qual o portefólio hídrico é mais relevante, sendo o mesmo 0,97 (vs. 0,97 em 2020), 3pp abaixo do ano hidrológico médio.

CONSUMO DE ÁGUA 2021
(milhares m³; %)



CAPTAÇÃO DE ÁGUA 2021
(milhares m³; %)



O consumo específico de água doce sofreu alterações em 2021 (+35% face a 2020), que se justifica pelo aumento da produção de electricidade a carvão em algumas regiões do grupo EDP (40% vs. 2020). Em 2021, o principal uso de água doce foi destinado a água de refrigeração.

A EDP monitoriza a potencial escassez e a qualidade da água e dos sedimentos, bem como o impacto da gestão deste recurso na biodiversidade, para o qual assegura actividades de minimização, como a libertação de caudais ecológicos, a transposição e transporte de peixes, e o apoio à pesquisa científica ligada a estas temáticas.

Torna-se importante referir o facto de a central termoelectrica de Pecém, no Brasil, e estar localizada em zona de stress hídrico, pelo que, a EDP utiliza o *Aquaduct* do *World Resources Institute* para a avaliação da sua exposição ao risco hídrico à escala da bacia hidrográfica, sendo, posteriormente, conduzida uma análise local considerando informação quantitativa de instituições nacionais e a experiência das equipas internas operacionais.

A EDP responde, desde 2010, ao CDP *Water Security*, onde descreve com detalhe as iniciativas em curso. Em 2021, a EDP atingiu o nível de desempenho mais elevado deste índice (liderança) com a classificação de A-.

Em 2021, a EDP atingiu o nível de desempenho mais elevado (liderança) com a classificação

A-
(CDP *Water Security*)

O último trimestre de 2021 foi marcado por uma seca severa no Brasil, que impactue a produção de electricidade a partir das centrais hidroeléctricas

Prevenção da poluição

As centrais termoeléctricas são abrangidas por exigentes licenças ambientais, que estabelecem monitorização em contínuo, tendo em conta os parâmetros e a sensibilidade do meio onde estão integradas. Estas dispõem de processos de tratamento físico-químico das águas residuais, garantindo que são rejeitadas de acordo com os valores-limite estabelecidos para cada parâmetro. Por outro lado, existem também medidas de reutilização de efluente tratado por exemplo para rega; aumento dos ciclos de concentração nas torres de refrigeração; e realização de limpeza industrial no interior das torres de refrigeração.

Além disso, a EDP monitoriza a qualidade da água subterrânea, por rede de piezómetros, na zona circunvizinha dos aterros.

3.4.2.3. Alterações climáticas

Notoriamente posicionada na vanguarda da transição energética (pág. [Compromisso para a Transição Energética 2030](#)), a EDP reconhece a importância do sector eléctrico, e da sua contribuição para uma economia de baixo carbono, enquanto solução para fazer face às alterações climáticas. Antecipando a severidade dos riscos climáticos, e consciente da exposição do negócio, no âmbito da sua [Política de Ambiente](#), a EDP assumiu em Fevereiro de 2021 alcançar a neutralidade carbónica da sua actividade (âmbitos 1 e 2) através de:

- Aumento do portfólio renovável
- Redução continuada das emissões de gases com efeito de estufa, directas e indirectas
- Disponibilização de soluções energéticas de baixo carbono aos seus clientes, promovendo a electrificação do consumo e a eficiência energética.

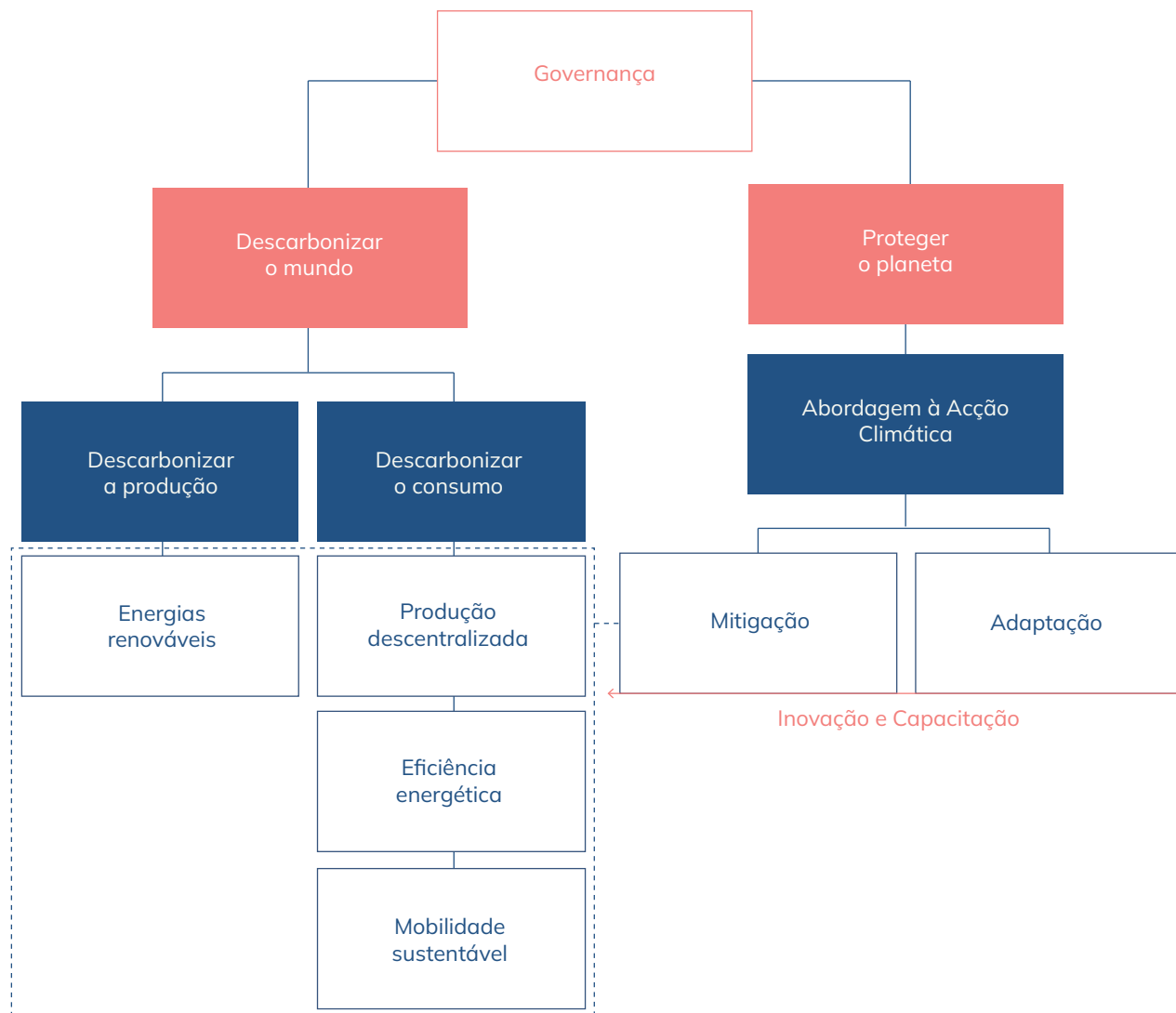
E promover a adaptação, maximizando a resiliência dos seus activos aos efeitos das alterações climáticas

Dado o actual contexto de emergência climática, bem como o cumprimento do compromisso global, estabelecido pelo Acordo de Paris e reforçado pelo Pacto de Glasgow, de limitar o aumento da temperatura média global a 1,5°C, a contribuição da EDP no combate às alterações climáticas concretiza-se através da sua abordagem de Acção Climática.

A abordagem de Acção Climática da EDP centra-se em acções de mitigação - com o intuito de reduzir as emissões de gases com efeito de estufa (GEE)-, e adaptação - através da adoção de planos de adaptação às alterações climáticas em todas as geografias e unidades de negócio expostas a riscos climáticos significativos. Estas

acções são suportadas de forma transversal pela inovação - que pretende promover o desenvolvimento de tecnologias neutras em carbono e aumentar a eficiência energética; e pela capacitação, aumentando a sensibilização, consciencialização e transparência para as alterações climáticas, dentro e fora do universo EDP.

Esta abordagem é da responsabilidade da governação corporativa, que assume um papel estratégico na gestão adequada das responsabilidades climáticas e planos de acção, onde se inclui a identificação, a análise e a gestão dos riscos e oportunidades relativos ao clima (ver capítulo [Gestão de risco](#)).



A EDP assumiu publicamente um conjunto de objectivos e metas de curto, médio e longo prazos, que suportam a sua estratégia de descarbonização, aprovados *pela Science Based Target initiative* (SBTi) como estando alinhado com uma trajectória de descarbonização de 1,5°C e com a iniciativa *Business Ambition for 1.5°C – Our Only Future*, que a EDP subscreveu em 2019.

Em 2021, com a divulgação do novo plano de negócios (*Strategic Update 2021-2025*), o Grupo assumiu um compromisso ainda mais ambicioso, nomeadamente o de atingir a neutralidade carbónica em 2030, relativamente às suas emissões de âmbito 1 e 2. Apesar dos esforços contínuos de redução das emissões de GEE, existem emissões residuais não passíveis de eliminar. Para essas, a EDP vai recorrer à sua compensação através da utilização de créditos de carbono.

Desde 2018, a EDP também se comprometeu a seguir as recomendações da TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*), divulgando informação sobre governação, estratégia, análise de riscos e oportunidades, métricas e impacto financeiro das alterações climáticas na Companhia (ver [anexo TCFD](#)).

O Grupo EDP divulga publicamente a resposta ao questionário CDP *Climate Change*, no qual detalha a sua estratégia e desempenho no combate às alterações climáticas alinhados com a TCFD (CDP *Climate Change* EDP 2021). Em 2021, a EDP obteve o nível mais elevado deste índice (*Leadership*), com a classificação de A-. Adicionalmente, a EDP Brasil, que responde autonomamente, alcançou pela primeira vez a classificação máxima de *Leadership A*.

Em 2021, a EDP aderiu ainda a outras iniciativas no domínio da acção climática, de que se destacam:

KPI 2021

ACÇÃO CLIMÁTICA

	META 2025	META 2030
-51% Redução das emissões específicas de âmbito 1 e 2 face a 2015	-70%	-98%
-30% Redução das emissões absolutas de âmbito 3 em 2030 face a 2015	-30%	-50%

- Subscrição de carta empresarial de apoio à Administração Biden-Harris
- Adesão à GESI's "Digital with Purpose Movement"
- Subscrição da carta aberta aos líderes G20
- Adesão ao *24/7 Carbon-free Energy Compact*
- WBCSD *Business Manifesto for Climate Recovery*.

Mitigação das AC

A mitigação está directamente ligada aos Planos de Negócios da EDP, quer pelo lado da oferta, quer pelo lado da procura, com o intuito da redução das emissões globais de GEE, por meio da implementação de soluções assentes em **quatro eixos principais**.

Não obstante, comparando com 2020, registou-se um aumento significativo (+40%, +4,4 TWh) da produção de electricidade a partir das centrais termoeléctricas a carvão em Espanha e no Brasil, como resultado da escalada de preços do gás natural nos mercados internacionais e da seca extrema no Brasil.

Em contrapartida, as centrais de ciclo combinado a gás natural (CCGT) reduziram a produção em 34% (-3,3 TWh) relativamente a 2020.

Redução continuada da produção a partir das centrais termoeléctricas a carvão (até 2025) e gás natural (até 2030)

Aumento da potência instalada renovável, com o objectivo público assumido pela EDP de atingir os 100% de potência instalada renovável em 2030

Reforço da electrificação e promoção da eficiência energética, privilegiando a oferta e a procura de energias renováveis

Promover a inovação que contribua para mitigar o efeito das alterações climáticas, contribuindo para a transição energética para uma economia de baixo carbono

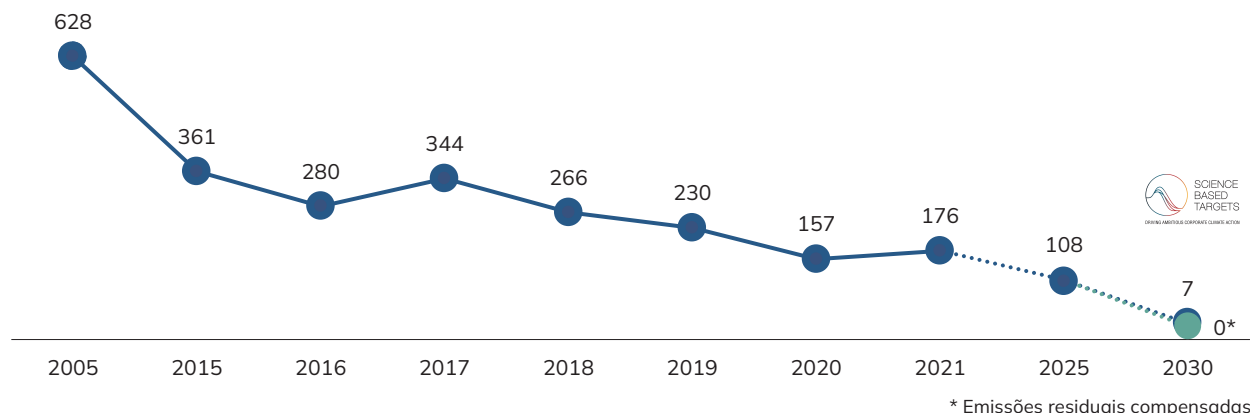
Na Península Ibérica, o Índice de Produtibilidade Hidroeléctrica (IPH) foi ligeiramente inferior a 1 (ano médio) e, com a venda de 6 centrais no norte de Portugal, a produção hidroeléctrica baixou 18% (-3,5 TWh) em comparação com o ano anterior.

Como resultado destas condições operacionais, registou-se um aumento de apenas 5% nas emissões associadas à produção de electricidade, que só não foi mais agravado devido ao fecho da central de Sines.

A EDP relata as suas emissões de GEE de acordo com o *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* (categorias detalhadas no anexo 'Indicadores ESG', nas tabelas do tema 'Alterações Climáticas'). Sumariamente:

- **Emissões de âmbito 1:** incluem as emissões estacionárias das centrais termoeléctricas, que representam 99,8% do total, bem como as emissões da frota automóvel, as emissões fugitivas (SF₆) e as correspondentes ao consumo de gás natural nos edifícios. Em 2021, totalizaram 9,8 MtCO₂e
- **Emissões de âmbito 2:** referem-se ao consumo de electricidade, incluindo as perdas nas redes de transporte e distribuição (na parte produzida por terceiros), os autoconsumos nas centrais eléctricas e os consumos nos edifícios administrativos, fornecidos por terceiros. Em 2021, totalizaram cerca de 0,8 MtCO₂e, aumentando em 33% face a 2020 devido, sobretudo, à maior contribuição das perdas nas redes, pelo facto de termos distribuído mais energia eléctrica produzida por terceiros
- **Emissões de âmbito 3:** compreendem todas as restantes emissões indirectas a montante e a jusante da cadeia de valor, não contabilizadas nos restantes âmbitos. Em 2021, a EDP procedeu à revisão da

EMISSÕES ESPECÍFICAS DE ÂMBITO 1 E ÂMBITO 2 (gCO₂/kWh)



metodologia de cálculo destas emissões, sobretudo quanto às categorias associadas à cadeia de fornecimento, de modo a tornar o inventário mais completo e robusto e, simultaneamente, actualizar os resultados de 2020. O valor total das emissões de âmbito 3 ascendeu a 10,3 MtCO₂e, menos 11% que em 2020, essencialmente pela redução da venda de gás aos clientes finais.

O aumento de 7% das emissões de âmbitos 1 e 2, aliado à ligeira redução da electricidade produzida (-5%), levou a que as emissões específicas de âmbitos 1 e 2 tivessem aumentado cerca de 14% face a 2020, fixando-se em 176 gCO₂/kWh. Refira-se que esta situação é meramente conjuntural, e não altera em nada a estratégia de descarbonização anunciada para 2025 e 2030.

A produção de energia eléctrica em centrais de aproveitamento de energias renováveis, ao substituir produção termoeléctrica de origem fóssil no país onde operam, evita a emissão de gases com efeito de estufa num valor correspondente à que seria emitida por um mix do portefólio termoeléctrico existente nesse país que produzisse a mesma electricidade. Em 2021, as emissões evitadas ascenderam a 23,8Mt CO₂e, menos 6% que em 2020.

A estratégia de descarbonização tem igualmente impacto na melhoria da eficiência energética ao longo da cadeia de valor, contribuindo para a redução do consumo de energia primária a montante e, por outro, para a uma maior eficiência no uso final de energia, evitando emissões de GEE, nomeadamente na frota automóvel, para a qual a EDP assumiu um compromisso de electrificação de mais de 40% da frota se ligeiros em 2025 e 100% em 2030.

Em 2021, apesar do maior uso de carvão nas centrais, o consumo de energia primária reduziu cerca de 3.000 TJ. No que respeita à frota automóvel, a percentagem de electrificação nos veículos ligeiros subiu para 13,2%, contra 11% em 2021.

Adaptação às AC

Assegurar a resiliência das suas infra-estruturas de produção e distribuição de electricidade é uma das prioridades da acção climática da EDP. Neste sentido, o Grupo assumiu a meta de, até 2022, ter em curso, nas suas unidades de negócio, planos de adaptação às alterações climáticas que assegurem a resiliência de infra-

estruturas que possam estar expostas a eventos extremos de maior intensidade e periodicidade, face à realidade como hoje a conhecemos.

Em 2021 as empresas do Grupo avançaram com o desenvolvimento dos seus planos de adaptação às alterações climáticas e algumas delas iniciaram também a sua implementação, sendo o compromisso global de atingir 100% de implementação dos planos até ao final de 2025.

Para isso, a metodologia corporativa comum apoia os planos das Unidade de Negócio já em curso e a avaliação e quantificação dos riscos físicos são consolidadas a nível empresarial de acordo com a taxonomia de risco da EDP, alinhada com as Recomendações do TCFD.

Informação complementar pode ser consultada em www.edp.com.

Prevenção da poluição



Nas centrais a carvão em exploração encontram-se instalados equipamentos de minimização da poluição das emissões gasosas atmosféricas: electrofiltros ou filtros de mangas para retenção das partículas sólidas; sistemas de dessulfuração dos gases a partir da reacção química de neutralização por meio de hidróxidos de cálcio hidratados e sistema de desnitrificação, bem como sistema de queimadores de baixo NO_x, através de controle de temperatura na chama e controle estequiométrico do ar de queima.

Apesar do fecho da central de Sines, a produção das centrais a carvão na Península Ibérica e no Brasil aumentou significativamente face ao ano anterior (+30%), resultando num aumento das emissões atmosféricas de dióxido de enxofre (SO₂), óxidos de azoto (NO_x) e partículas. Em 2021, as emissões de SO₂, NO_x e partículas foram

12,1 kt (+48% que em 2020), 8,9 kt (+44% que em 2020) e 1,3 kt (+37% que em 2020), respectivamente.

Relativamente à actividade de distribuição de electricidade, para redução de emissões acidentais de hexafluoreto de enxofre (SF₆) em subestações, é feita a substituição de interruptores com SF₆ por interruptores de vazio.

3.4.3. Respeitar e promover os direitos humanos

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2025
	Proteger os Direitos Humanos na cadeia de fornecimento, segundo a metodologia <i>Ruggie</i> através de <i>Due Diligence</i> , auditorias e avaliação de desempenho	100%	100%
	Realizar avaliação de impactos em Direitos Humanos no desenvolvimento de projectos de infra-estruturas, segundo a metodologia <i>Ruggie</i>	100%	100%

3.4.3.1. Direitos humanos e laborais

Os Direitos Humanos no topo da agenda internacional

Os Direitos Humanos e Laborais ascenderam novamente ao topo da agenda internacional durante o ano de 2021. Em particular, várias dimensões do pilar Social da Sustentabilidade passaram a ser mais frequentemente referenciadas dentro do conceito de Direitos Humanos e Laborais, introduzindo um sentido de propósito e responsabilidade mais profundo, mas, igualmente, novas dimensões passaram a integrar o tema como é o reconhecimento do Clima como direito humano e a sedimentação do conceito de *Just Transition*.

Para esta evolução contribuíram decisivamente a crise epidémica, com reconhecido impacto nos modos de trabalho e no emprego, o aumento do trabalho temporário ligado à economia digital e à globalização, a disrupção nas cadeias logísticas e a crise dos preços no sector energético, bem como as estratégias de descarbonização das

economias. Igualmente, as tensões geopolíticas enfatizaram a necessidade de aumentar o escrutínio e responsabilização das empresas sobre as práticas de direitos humanos e laborais nas cadeias de fornecimento.

Por outro lado, no plano das Nações Unidas é do maior significado que o principal órgão de direitos humanos da ONU tenha aprovado, a 8 de Outubro, o reconhecimento do direito a um ambiente seguro, limpo, saudável e sustentável como um direito humano. Menos de um mês depois, Portugal aprovou o Clima como Património Comum da Humanidade.

No plano da União Europeia, o parlamento e o conselho aprovaram a 10 de Março de 2021 a resolução sobre a “Corporate due diligence and corporate accountability”, que a Comissão irá transformar em directiva, e que obriga os países membros e as grandes empresas a demonstrar a aplicação das convenções e normas aprovadas nas Nações Unidas, na ILO e OCDE. Ainda que tendo por âmbito toda a cadeia de valor das empresas e os temas de integridade, boa governação e ambiente, a directiva está especialmente orientada para

as cadeias de fornecimento e para os direitos humanos e laborais. Neste exacto sentido, o parlamento e o conselho alemães, adiantando-se à directiva europeia, aprovaram a 11 de Julho de 2021, o *Supply Chain Due Diligence Act*. Esta dinâmica legislativa, que inclui vários outros países e entidades reguladoras, mostra bem o novo nível de responsabilização atribuída às empresas.

Igualmente, no plano dos referenciais de sustentabilidade e para os investidores, os direitos humanos subiram de importância e o escrutínio das práticas empresariais tornou-se mais frequente. Sem dúvida, o trabalho das ONGs ganhou maior visibilidade e impacto, em especial através de exercícios de benchmarking e da definição de expectativas e padrões de referência sobre os direitos humanos e laborais, como é o caso da *World Benchmarking Alliance* e da *Business Human Rights*.

Em geral, no período 2020-2021, as grandes empresas do sector eléctrico europeu reviram e actualizaram as suas políticas de respeito pelos direitos humanos, aumentando as exigências de gestão, tornando-se mais prescritivas e menos genéricas, detalhando a informação sobre os seus procedimentos e organização e publicando

indicadores chave. Neste domínio, nem todas as empresas seguiram a mesma abordagem à materialidade. No entanto, as empresas que actuam internacionalmente e operam mais verticalmente na cadeia de valor, optaram por distinguir claramente a dimensão do respeito pelos direitos humanos e laborais fundamentais, internacionalmente reconhecidos, e a dimensão da promoção voluntária dos direitos humanos mais específicos de cada geografia ou mais orientados para o acesso à energia e combate à pobreza energética.

O desafio de traçar a origem dos materiais e equipamentos

Identificar o percurso e os intervenientes nas cadeias de fornecimento de materiais e equipamentos é um grande desafio para as empresas e para os estados. Porém, o ano de 2021 tornou claro que alcançar esse objectivo é de fundamental importância em múltiplas perspectivas. Por um lado, é indispensável para os objectivos de redução das emissões de CO₂ de âmbito 3, para reduzir a pegada material, proteger a biodiversidade e garantir a economia circular. Por outro lado, para combater a corrupção e o suborno e garantir o respeito pelos direitos humanos e laborais internacionalmente reconhecidos.

No entanto, para alcançar estes objectivos, e especialmente os relacionados com os direitos humanos, é indispensável que as empresas possam operar num quadro legal que obrigue à transparência e demonstração de *compliance* de todas as empresas. As cadeias de fornecimento são crescentemente mais longas, com mais intervenientes e radiais.

A [secção de Fornecedores](#) deste relatório desenvolve este tema que será igualmente aprofundado no [relatório específico de Direitos Humanos e Laborais](#).

Posicionamento e relato do Grupo EDP

O Grupo EDP prossegue uma política de respeito integral pelos direitos humanos e laborais e, simultaneamente, de promoção activa dos valores humanos universais.

Os compromissos estão estabelecidos na [Política de Direitos Humanos e Laborais](#) que foi actualizada em 2021.

Esta política está articulada com o [Código de Ética](#), com a [Política de Relacionamento com as Partes Interessadas](#) e com o [Código de Conduta do Fornecedor](#).

A Política tem uma natureza prescritiva, identifica as referências, normas e convenções internacionais a que se submete, estabelece os princípios estratégicos, especifica os princípios de actuação, atribui responsabilidades, define obrigações e órgãos de gestão. A Política detalha os compromissos operacionais, a forma de trabalho, os canais de reclamação e as obrigações de comunicação e capacitação. Em especial, a Política estabelece os procedimentos de *Due Dilligence*, implementando a metodologia *Ruggie*.

Complementarmente, o Grupo EDP desenvolve políticas de [Diversidade](#) e de [Investimento Voluntário na Comunidade](#).

O relato do Respeito pelos Direitos Humanos e Laborais é realizado de forma integrada através de relatório anual

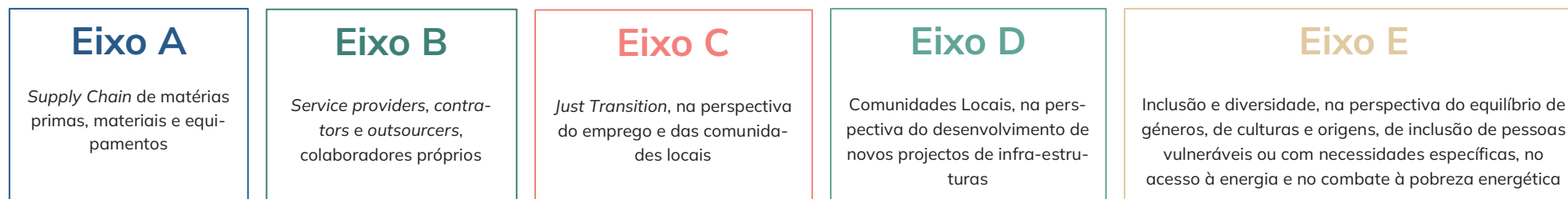
específico. No presente relatório, o tema dos direitos humanos está separado em vários capítulos, nomeadamente o presente capítulo que deve ser lido em conjunto com os capítulos da [Ética](#), de [Fornecedores](#), de [Pessoas](#) e de [Prevenção e Segurança](#).

No [relatório de Direitos Humanos e Laborais](#) são publicados os mapas de riscos país e actividades, bem como os riscos específicos de cada grupo de *stakeholders*.

A abordagem da EDP é segmentada em **cinco eixos**, descritos abaixo.

Identificação e gestão dos riscos

Dependente da geografia em que opera, e do tipo de actividade desenvolvida, o Grupo EDP enfrenta diferentes riscos que expõem a companhia à possibilidade de violação ou conivência com violações de direitos humanos e laborais. Em geral, nos países que integram a OCDE, a protecção jurídica das comunidades locais e das pessoas, a efectividade do estado de direito, as normas locais e o nível de desenvolvimento económico, social e cultural das populações, garantem que as operações decorrem num contexto favorável ao respeito pelos direitos humanos e laborais. No entanto, a atenção à possibilidade de impactos nunca pode ser subvalorizada, mesmo no quadro da OCDE. Adicionalmente, além deste espaço económico, surgem desafios acrescidos que tornam mais exigentes os processos de identificação de riscos, elaboração dos planos de acção, selecção de parceiros de negócio e monitorização das actividades.



Dada a diversidade de realidades operacionais, a análise dos riscos relativos ao respeito pelos direitos humanos e laborais é realizada através da apreciação do risco país, risco local e risco próprio de cada actividade face à natureza do projecto. Consoante esteja em apreço a realização de novos investimentos, a criação ou modificação de infra-estruturas, a contratação de fornecedores e de outras contrapartes, ou operações com clientes e gestão de colaboradores, medidas específicas de controlo e mitigação de riscos são implementadas.

No domínio dos novos investimentos e infra-estruturas, os principais riscos estão relacionados com a garantia dos direitos das comunidades locais. Desde logo os direitos de propriedade que, tipicamente, são direitos de uso não consubstanciados em propriedade plena, como é a situação de territórios indígenas, áreas de pesca ou caça, direitos de paisagem. Nestes casos, o direito de construção autorizado pelas autoridades públicas pode, substancialmente, ser alvo de contestação por parte das comunidades. Igualmente, a instalação ou alteração de uma infra-estrutura pode ter efeitos na dinâmica social local ou nos ecossistemas. Por estas razões, o Grupo EDP tem por norma realizar estudos de impacto socio ambiental e abrir canais de comunicação de forma a garantir uma correcta gestão dos projectos, incluindo a plena auscultação das partes interessadas conforme está estabelecido nas suas políticas.

Também no caso dos novos investimentos e infra-estruturas existem riscos relativos às operações e trabalhos de construção, especialmente quando implicam a deslocação de trabalhadores próprios ou de prestadores de serviço, tanto relativamente às condições laborais gerais como aos riscos de acidentes. No quadro da contratação de fornecedores, o Grupo EDP garante sempre a plena verificação prévia do cumprimento das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho,

bem como exige prova de satisfação das condições remuneratórias, e monitoriza o cumprimento do [Código de Conduta do Fornecedor](#) ao longo do contrato, conforme é detalhado no capítulo [Gestão de Fornecedores](#) deste relatório.

O respeito pelos direitos humanos e laborais é garantido não só pelos procedimentos de gestão associados à tomada de decisão, pelas políticas, canais de auscultação e reclamação, bem como pelo modelo organizativo que inclui um Comité de Direitos Humanos e Laborais e as estruturas éticas, de *compliance*, de auditoria.

OCORRÊNCIAS NEGATIVAS

Os procedimentos estabelecidos garantiram que, ao longo do ano 2021, tal como nos anos anteriores, o Grupo EDP não tenha sido alvo de acusações ou suspeitas de violação dos direitos humanos e laborais fundamentais.

No entanto, foram registadas e tratadas ocorrências pontuais, não estruturais nem recorrentes, muitas vezes relacionadas com comportamentos individuais e traduzidas em reclamações individuais que foram endossadas e resolvidas no quadro do processo ético e, quando justificado, deram lugar a medidas correctivas, penalizações ou reforço de procedimentos.

Respeito pelas comunidades locais e indígenas

A construção, entre 2014 e 2018, da Central Hidroelétrica de São Manoel, com 700 MW de potência instalada, localizada no Rio Teles Pires, na fronteira dos Estados brasileiros do Mato Grosso e do Pará, expôs a EDP aos impactos decorrentes da interferência nos territórios historicamente usados pelas etnias Kayabi, Munduruku e Apiaká, formados por cerca de 1.400 pessoas que moram em 19 aldeias às margens do rio Teles Pires.

Com o objectivo de mitigar os impactos negativos, mas também de potenciar os efeitos positivos da central de São Manoel, a EDP desenvolveu programas de longo prazo para a valorização territorial e socioeconómica destas comunidades, cumprindo plenamente as obrigações decorrentes do licenciamento socioambiental, actuando no respeito integral da legislação e normas de protecção dos direitos indígenas, implementando com proatividade, diálogo e diligência todos os programas, projectos e compromissos assumidos.

Em 2020-2021, a pandemia covid obrigou as autoridades locais a promover o isolamento e a estabelecer restrições no acesso aos territórios indígenas para proteger as populações de contágio. Por este motivo, certos programas locais foram provisoriamente interrompidos, nomeadamente a construção de instalações e a comercialização de produtos indígenas.

Em Janeiro de 2021, após a paralisação de actividades que dependiam de orientações técnicas ou execução por mão de obra não indígena, devido à pandemia de Covid-19, a Funai autorizou a retomada das acções prioritárias, que envolviam serviços de manutenções dos sistemas de comunicações, entrega de equipamentos para o funcionamento das Unidades de Saúde e acções de segurança alimentar. Foram elencados os seguintes programas:

Programa de Identificação e Manejo de Novas Fostes de Produtos Florestais Não Madeireiros,

Programa de Fortalecimento das Organizações Indígenas em interface directa com o Programa de Apoio às Roças Tradicionais e Actividades Produtivas,

Programa de Educação Ambiental Indígena, especialmente o Projecto Ambiental de Manejo e Conservação do Tracajá e o Programa de Monitoramento de Quelônios e de seus Habitats Reprodutivos.

Mantivemos também a concessão das bolsas de estudos de nível superior e técnico, no âmbito do Programa de Fortalecimento das Organizações Indígenas. De um total de 39 bolsas de estudos a serem ofertadas pelo Programa já foram concedidas 36. As bolsas contemplam o pagamento dos custos com as mensalidades e matrícula, o apoio com o deslocamento da aldeia até o município sede da instituição de ensino, a doação de equipamentos electrónicos necessários aos estudos e acompanhamento psicopedagógico, bem como repasse financeiro a cada estudante no valor de 2,5 salários mínimos para outras despesas.

Transição justa

A destruição de empregos directos e indirectos, em resultado do encerramento antecipado de centrais termo eléctricas a carvão, é uma consequência negativa da estratégia de descarbonização das economias. O fecho de centrais deprime o nível de emprego nas comunidades locais que vivem na sua proximidade, ou estão relacionadas com a actividade logística dos transportes e com a exploração mineira. Entende-se por Transição Justa o objectivo estratégico de garantir a descarbonização e, simultaneamente, mitigar o desemprego e evitar a depressão económica nas comunidades que dependem da cadeia de valor do carvão.

Reconhecendo a importância da Transição Justa, a União Europeia decidiu criar um mecanismo de financiamento ao investimento nas regiões afectadas, dirigido a novos negócios geradores de emprego local e ao desenvolvimento de competências profissionais. O mecanismo financiará estes eixos de acção com um montante de 100 mil milhões de euros, durante o período 2021-2027.

Igualmente, ao eleger o compromisso de ser *Coal Free* em 2025, a EDP também assumiu a responsabilidade de trabalhar conjuntamente com os governos e autoridades locais na promoção da Transição Justa nas regiões afectadas pelo encerramento das suas centrais. Neste âmbito, a EDP realizou estudos de avaliação socio económica das centrais a carvão, detalhando os efeitos directos, indirectos e induzidos na criação de emprego, ao nível económico local, na contribuição para o PIB e na contribuição para as receitas públicas. Em particular, é importante reconhecer que o emprego gerado pelas centrais a carvão da EDP equivale a 7% da população do concelho de Carreño e 20% da população de Ribera de Arriba, nas Astúrias, bem como 2% da população de Sines, no Alentejo.

Em Portugal, o encerramento da Central de Sines, que ocorreu em Janeiro de 2021, foi preparado ao longo do ano de 2020 e incluiu a elaboração de um plano de minimização das repercussões negativas no emprego local. Para o efeito, a EDP identificou as partes interessadas, incluindo as autoridades locais, os sindicatos, as instituições de emprego e qualificação profissional, os prestadores de serviço. A EDP apresentou aos seus trabalhadores directos propostas de antecipação de reforma e de transferência para outras actividades da empresa, garantindo sempre a sua protecção social. Para apoiar os trabalhadores indirectos, mapeou e auscultou as partes interessadas e estabeleceu parcerias com a Câmara Municipal de Sines e outros entidades públicas e

locais. Foi criado um gabinete de apoio local que visa esclarecer e ajudar a população a encontrar alternativas de empregabilidade. O gabinete tem instalação física e dispõe de linhas de contacto directo, para esclarecimento e encaminhamento dos interessados e para tratamento de reclamações.

No plano dos novos negócios locais, a EDP está a estudar investimentos na produção de hidrogénio verde em Sines, no âmbito de uma parceria multi-*stakeholders*. Sendo viável, este projecto irá gerar novos empregos qualificados na região e contribuir para compensar o efeito do encerramento da central a carvão, além de contribuir para a aceleração da descarbonização da economia portuguesa.

Em Espanha, nas Astúrias, a EDP irá encerrar o carvão ao longo dos próximos anos. Mas desde já, está a desenvolver o programa ENTAMA que promove o empreendedorismo local (espana.edp.com). O programa financia iniciativas empresariais que criem actividade e emprego nos municípios locais, baseadas em critérios de sustentabilidade. Os projectos seleccionados por júri beneficiam de um fundo de 85 mil euros. O programa é reconhecido pelas autoridades locais e governamentais das Astúrias. Os projectos já concluídos foram avaliados pela metodologia SROI, tendo gerado, em média, 3,5€ por cada euro investido pela EDP.

Igualmente, a EDP está a estudar oportunidades de reconversão e reinvestimento na região, visando manter as suas operações locais e salvaguardar investimento e emprego.

Decorrente da aquisição da Viesgo no final de 2020, a EDP incorporou e geriu centrais a carvão em fase de descomissionamento que pertenciam ao portefólio. Também neste âmbito foram contratualizadas com os *stakeholders* nacionais e locais os respectivos planos de encerramento e protecção dos trabalhadores incluindo a

sua integração nas fases de vida posterior desses centros produtores.¹³

Promoção dos Direitos Humanos e Laborais

A promoção activa dos direitos humanos e laborais é um eixo fundamental da estratégia da EDP que vem contribuído distintivamente para o seu prestígio e valorização. A abordagem e programas de promoção dos direitos humanos e laborais são tratados com profundidade no capítulo de [Gestão de Pessoas](#) e no capítulo de [Comunidades](#).

Através da [Política de Investimento Social](#), em alinhamento com as prioridades globais das Nações Unidas expressas nos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, a EDP dá prioridade a programas de inclusão social, em especial orientados para comunidades fragilizadas e vulneráveis, para o desenvolvimento de competências, para a inclusão energética, quer através de medidas de combate à pobreza energética quer através de programas de acesso à energia para populações desconectadas das redes eléctricas.

No âmbito da Transição Energética Justa, o Grupo EDP assumiu compromissos públicos e elaborou planos de acção de forma a contribuir positivamente para a criação de emprego e o bem-estar das comunidades locais impactadas pelo encerramento das centrais térmicas a carvão.

No âmbito da promoção das diversidades e das culturas, o Grupo EDP estabeleceu objectivos de progresso do equilíbrio de género, tanto ao nível global da companhia como no plano das lideranças. A dimensão da

COMPROMISSOS DE TRANSIÇÃO JUSTA

Planear o encerramento das centrais a carvão de forma a mitigar os impactos sociais negativos nos seus stakeholders afectados

Apoiar projectos do sector social na reconversão energética do edificado

Promover o equilíbrio de género e a inclusão de pessoas vulneráveis nas oportunidades de emprego geradas pelo investimento renovável

Defender políticas públicas de financiamento à eficiência energética e descarbonização dos edifícios das pessoas vulneráveis

Investir em novos projectos renováveis criadores de emprego para os stakeholders afectados

Garantir a protecção social dos trabalhadores directos e indirectos desempregados

35% de colaboradores são mulheres

Defender políticas públicas de protecção social e requalificação dos trabalhadores directos e indirectos afectados 35% de colaboradores são mulheres

Promover a reafecção dos trabalhadores afectados a novas oportunidades de emprego, garantindo a sua requalificação e mitigando a sua deslocalização

Apoiar programas de acesso à energia renovável de comunidades sem ligação à rede eléctrica

Promover o diálogo social e actuação conjunta com os grupos de stakeholders impactados pelo encerramento das centrais a carvão

inclusão de pessoas com necessidades especiais, das nacionalidades e culturalidades é tratada igualmente através de programas de acção e objectivos.

Primeira Escola de Electricistas para pessoas Trans

A EDP Brasil, lança a primeira escola de electricistas exclusiva para pessoas trans. A vice-presidente de Pessoas e ESG, Fernanda Pires, descreve a razão e a importância desta iniciativa como:

Motivação

“Sabemos que a população trans enfrenta inúmeros obstáculos para ingressar no mercado. Além de preconceito há falta de formação. Por isso, resolvemos abrir a primeira turma de escola de electricistas para pessoas trans.

Fomentar a educação a partir de acções intencionais e progressivas é fundamental para criar oportunidades às populações mais vulneráveis. Ao promover um percurso

de desenvolvimento e capacitação profissional, a escola constituirá uma conquista para a cidadania, empregabilidade e acolhimento da população trans”.

Diagnóstico

“Ao estudar este colectivo, percebemos que a comunidade trans é uma das que mais sofre com a invisibilidade estrutural. Essa é uma das razões pelas quais a expectativa de vida dessas pessoas fica abaixo dos 35 anos”.

Objectivo

“Segundo o inquérito de diversidade realizado em 2020, a EDP Brasil apresenta 2% de pessoas trans nos seus quadros. Esta iniciativa é uma oportunidade de ampliar-mos a representatividade e endereçarmos, de forma concreta, a meta de que pelo menos 50% de todas as vagas sejam preenchidas por profissionais de grupos sub-representados, como mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, LGBTQIAP+ e 50+”.

¹³ Esta JT strategy and commitments are informed by international methodologies set by UNDP/WRI, WBA, JTC, SDGs and implement EDP's

[Human and Labor Rights Policy](#), [Social Investment Policy](#), [Stakeholders Policy](#) and the [Code of Ethics](#)

Acção

“Serão duas turmas com 16 participantes cada, em Guarulhos (SP) e Serra (ES), em parceria com o Senai. Além da capacitação técnica, haverá um módulo para o desenvolvimento de competências comportamentais, proporcionado pela Maite Schneider, co-fundadora da plataforma de recrutamento TransEmpregos e consultora de Inclusão e Diversidade da Integra Diversidade.

Após a conclusão, os estudantes recebem um certificado e poderão participar de processos selectivos para vagas efectivas na companhia”.

Adicionalmente, a EDP também disponibilizará o seu Programa de Assistência Social para estudantes do curso, com o intuito de disponibilizar acolhimento através de um canal que funciona 24 horas por dia, sete dias por semana, com ligação gratuita e confidencial. O programa oferece apoio psicológico, previdencial e jurídico, bem como protecção social.

“É motivo de orgulho para a EDP protagonizar mais uma acção afirmativa em prol da inclusão. Queremos nos nossos quadros uma equipa cada vez mais diversa, que reflecta a pluralidade da sociedade, de modo a que possamos estar cada vez mais próximos dos clientes, atendendo às necessidades e prestando um serviço de excelência”, afirma Cristiane Fernandes, directora geral da EDP em São Paulo.

VALOR PARA AS ENTIDADES BENEFICIÁRIAS	NÚMERO DE PROJECTOS	k€
Melhoria de instalações	93	4.067
Capacidade de gestão	21	844
Valorização de activos	72	2.813
Manutenção/aumento da actividade	295	5.238
Outros	90	8.313
Total	571	21.275

VALOR PARA O GRUPO EDP	NÚMERO DE PROJECTOS	k€
Compensação de impactos adversos	12	55
Atrair/motivar colaboradores	14	1.367
Promover a marca EDP	5	196
Boa imagem perante os stakeholders	422	17.125
Melhoria da reputação em causas apoiadas pela empresa	100	2.273
Novas oportunidades de negócio	5	38
Outros	13	221
Total	571	21.275

ENTIDADES BENEFICIÁRIAS

994

BENEFICIÁRIOS FINAIS

1,01M

3.4.3.2. Investimento voluntário nas comunidades

O Grupo EDP contribui voluntariamente para o desenvolvimento das comunidades em que está presente, prossequindo os Princípios de Investimento Social das Nações Unidas como norma orientadora. Estes princípios que estão reflectidos na [Política de Investimento Social do grupo EDP](#) promovem a criação de valor para a sociedade e o alinhamento do Grupo EDP com as grandes causas socioambientais.

O Grupo EDP prossegue igualmente os compromissos de Compreender, Comunicar, Confiar e Colaborar com os seus *stakeholders*, de acordo com a [Política de Relacionamento com Stakeholders](#). Em particular, esta Política estabelece as normas de gestão dos impactos locais dos investimentos em infra-estruturas, salvaguardando os direitos das pessoas e comunidades.

Investimento social e acesso à energia

Voluntariamente, o Grupo EDP promove programas de investimento social, como forma de contribuir activamente para o desenvolvimento sustentável da sociedade e cumulativamente afirmar a sua visão estratégica. Os programas visam satisfazer necessidades sociais e, simultaneamente, endereçar necessidades e temas centrais do negócio, criando valor para os *stakeholders* e para o grupo EDP.

A [Política de Investimento Social](#) do grupo EDP, estabelece as prioridades estratégicas das contribuições para a comunidade, através de quatro objectivos:

- promover o acesso à cultura e à arte e proteger o património cultural

- promover a inclusão social e a adopção de modos de vida sustentáveis, valorizando a inclusão energética e o acesso à energia
- proteger o património natural e a biodiversidade
- promover a eficiência energética, a energia renovável e a descarbonização.

O grupo EDP materializa a sua Política de Investimento Social através de programas e actividades de Responsabilidade Social na sociedade, assentes em iniciativas próprias e colaborativas, donativos e voluntariado.

Aplicação da metodologia B4SI

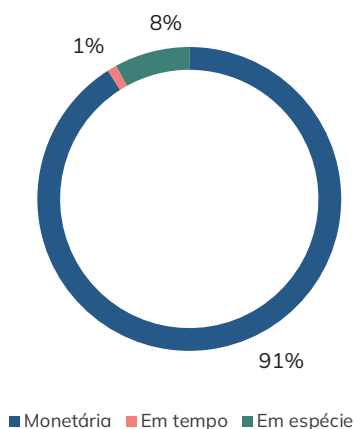
A EDP utiliza a metodologia internacional B4SI – *Business for Societal Impact* - para caracterizar e avaliar o seu investimento voluntário na comunidade. Este modelo promove o alinhamento entre o propósito das empresas e as necessidades sociais, facilitando a estruturação das prioridades e a reflexão sobre os seus resultados e benefícios para as comunidades.

Em 2021, na perspectiva B4SI, o investimento voluntário nas comunidades do grupo EDP foi de 22,6 milhões de euros, beneficiando projectos de 994 entidades. Deste valor, 92 % foi classificado como **estratégico** e 8 % como **não estratégico**. Os donativos **monetários** foram a principal forma de contribuição (91%), seguidos pelos donativos em **espécie** (8%) e donativos em **tempo** (1%). As contribuições em tempo, equivalentes a 211 mil euros, correspondem às iniciativas de voluntariado EDP realizadas durante o **horário de trabalho**.

Investimento voluntário na comunidade do grupo EDP em 2021

€22,6M

FORMA DE CONTRIBUIÇÃO (%)



O investimento em **Educação** (8%) foi prioritariamente dirigido a projectos de desenvolvimento de competências, de acesso à educação de pessoas desfavorecidas, apoio ao empreendedorismo e a criação de emprego (ver [programa + Competências](#)).

O investimento em **Saúde** (3%) foi dirigido ao apoio a instituições de saúde e aos profissionais de saúde e o investimento em **Resposta a Situações de Emergência** (1%), através do programa + Próximo, ao alívio das consequências da pandemia de COVID-19 e para a melhoria dos meios à disposição de equipas de emergência.

O investimento em **Desenvolvimento Económico** (3%) deu prioridade a projectos de acesso à energia para comunidades desconetadas da rede eléctrica, pertencentes ao programa + Inclusão Energética.

Para o investimento em **Bem-estar Social** (29%) contribuíram os programas + Próximo e + Inclusão Energética através de projectos de inclusão social e de combate à pobreza energética.

O investimento voluntário em **Ambiente** (5%) foi realizado através dos projectos de promoção da biodiversidade, descarbonização e sensibilização para a temática das alterações climáticas, pertencentes aos programas + Biodiversidade e + Acção Climática.

O investimento em **Arte e Cultura** (40%) deu prioridade a projectos de acesso à arte e à cultura e de preservação e valorização do património cultural, pertencentes aos programas + Arte e Cultura e + Património Cultural, respectivamente.

NATUREZA DA CONTRIBUIÇÃO	k€	%
Educação	1.679	8
Saúde	535	3
Desenvolvimento económico	686	3
Ambiente	1.125	5
Arte e cultura	8.474	40
Bem-estar social	6.271	29
Resposta a situações de emergência	304	2
Outras naturezas	2.201	10
Total	21.275	100
Custos de Gestão	1.283	-
Total + custos de gestão	22.558	-

Anteriormente designada por LBG, esta metodologia passou a designar-se por B4SI a partir de 2021, no seguimento da sua expansão para passar a reconhecer formas adicionais que as empresas dispõem para reforçar o seu impacto positivo na comunidade. O B4SI consiste então numa metodologia mais orientada para o impacto, reforçando o objectivo de contribuir para a resolução das necessidades sociais e para as causas e organizações, alinhadas com a estratégia de cada negócio.

Esta nova abordagem resultou de uma consulta a várias empresas que operam em todo o mundo e que desenvolvem e adaptam os seus produtos, serviços, cadeias de fornecimento e modelos de negócio de forma a aumentarem o impacto social positivo, ao mesmo tempo que cumprem os seus objectivos de negócio. No quadro da sua associação ao B4SI, a EDP colaborou activamente no desenvolvimento desta nova abordagem.

CONTRIBUIÇÃO PARA OS ODS	k€	%
ODS 5: Igualdade de género	70	0
ODS 7: Energias renováveis e acessíveis	615	3
ODS 8: Trabalho digno e crescimento económico	1.874	9
ODS 9: Indústria, inovação e infra-estruturas	45	0
ODS 11: Cidades e comunidades sustentáveis	5.221	25
ODS 12: Produção e consumo sustentáveis	-	-
ODS 13: Acção climática	177	1
ODS 15: Proteger a vida terrestre	384	2
ODS 17: Parcerias para a implementação de ODS	214	1
ODS 41: Educação de qualidade	102	0
ODS 101: Reduzir as desigualdades	3.308	16
Total	12.010	56

¹ ODS não prioritários para a EDP

Contribuição do investimento voluntário na comunidade para os ODS em 2021

€12M

Contribuição para os ODS

Além da contribuição através das suas operações/negócio, o grupo EDP contribui adicionalmente e voluntariamente para os **Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** das Nações Unidas, através dos seus programas de investimento social, dando prioridade aos objectivos **5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15** e **17**, de acordo com a [Política de Investimento Social](#),

A EDP procede ao reporte da sua contribuição para os ODS não apenas ao nível dos objectivos e targets dos ODS, mas igualmente ao nível dos indicadores estabelecidos pelas Nações Unidas. Desta forma, nem todas as iniciativas e projectos valorizados pela metodologia B4SI correspondem a indicadores ODS. Para fazer essa correspondência, a EDP utiliza o seguinte método:

- Considera-se que um projecto contribui para um determinado indicador ODS caso este tenha uma reflexão imediata no resultado do indicador (efeito directo), altere o contexto determinante do resultado do indicador (efeito alavanca) ou promova o conhecimento/consciencialização sobre determinado tema que influencie o resultado do indicador (efeito indirecto).
- De forma a poder aplicá-los à escala dos projectos/iniciativas de investimento social, converteu-se a definição dos indicadores ODS sempre que necessário através das seguintes igualdades:
 - PIB para VAB
 - Legislação para normas da empresa
 - População para comunidades locais/colaboradores/clientes
 - Países em desenvolvimento é estendido a regiões/localidades em desenvolvimento

Assim, da totalidade das contribuições reconhecidas pela metodologia B4SI, em 2021, a EDP apoiou 437 projectos que contribuíram para os ODS com um investimento de 12 milhões de euros (56% do total das contribuições).

Através do programa + **Património Cultural**, a EDP apoia projectos de valorização e protecção do património cultural das comunidades locais, contribuindo com 23 projectos e 1,175 mil euros para o **ODS 11**, em 2021.

Com o programa + **Próximo**, a EDP visa apoiar os grupos mais desfavorecidos das comunidades, garantindo uma maior proximidade com as pessoas, promovendo a sua dignidade, a inclusão social e o alívio de efeitos das situações de emergência como foi o caso recente da pandemia de Covid-19. Neste ano, foram investidos 3.308 mil euros em 125 projectos e 2.893 mil euros em 74 projectos que contribuíram para os **ODS 10** e **11**, respectivamente.

No programa + **Competências** incluem-se projectos que visam o desenvolvimento de competências e que fomentam o empreendedorismo nas comunidades da área de influência da EDP, aumentando a empregabilidade de pessoas que pertencem a grupos mais desfavorecidos da população. Neste programa incluem-se ainda projectos orientados para o fortalecimento das competências de gestão de ONGs e projectos que contribuem para promover o conhecimento e o estabelecimento de parcerias no âmbito da sustentabilidade. Em 2021, ao abrigo deste programa, a EDP apoiou 17 projectos com 102 mil euros que contribuíram para o ODS 4, 8 projectos com 70 mil euros que contribuíram para o **ODS 5**, 62 projectos com 1,855 mil euros que contribuíram para o **ODS 8** e 16 projectos com 214 mil euros que contribuíram para o **ODS 17**.

Com o programa + **Inclusão Energética**, a EDP apoia projectos de acesso à energia em países com comunidades que apresentam baixa cobertura de rede eléctrica e projectos que visam o combate à pobreza energética e que promovem a segurança das comunidades no acesso à energia. Neste âmbito, em 2021, a EDP investiu 409 mil euros em 17 projectos e 840 mil euros em 36 projectos que contribuíram para os **ODS 7 e 11**, respectivamente.

Através do programa + **Biodiversidade**, a EDP promove a Biodiversidade e a Economia Circular através de projectos de sensibilização / educativos, de investigação aplicada e de recuperação e valorização de espécies e ecossistemas. Em 2021, a EDP investiu 313 mil euros em 12 projectos que contribuíram para o **ODS 11** e 384 mil euros em 24 projectos que contribuíram para o **ODS 15**.

No programa + **Acção Climática**, a EDP promove a consciencialização sobre as consequências das alterações climáticas, a necessidade de adoptar medidas de mitigação e de adaptação que protejam as pessoas, a biodiversidade e as infra-estruturas. Neste âmbito, em 2021, a EDP investiu 206 mil euros em 3 projectos que contribuíram para o **ODS 7**, 45 mil euros em 2 projectos que contribuíram para o **ODS 9** e 177 mil euros em 9 projectos que contribuíram para o **ODS 13**.

Revisão estratégica do investimento social do Grupo EDP

Em 2021, na sequência de uma reflexão estratégica sobre o investimento social, o Grupo EDP reforçou a sua estratégia de investimento social através da criação de novo departamento - *Social Impact Coordination Office* (SICO) - cuja missão é definir, liderar e coordenar a estratégia global de investimento social do Grupo EDP, maximizando o impacto social na comunidade. O objectivo é tornar o impacto social num pilar estratégico do

Grupo EDP, alinhado com a sua visão de negócio a longo prazo e suportado por um modelo de governo mais robusto.

Um mecanismo fundamental para o sucesso da coordenação global do investimento social é garantir a proximidade às realidades locais, o que é alcançado através da constituição de equipas com proximidade geográfica. Estes grupos permitirão alinhar as diversas visões e necessidades das comunidades nos países onde a EDP está presente, criando soluções conjuntas e efectivas que maximizem o retorno do investimento social, quer para a sociedade, quer para a EDP.

A nova estratégia para o investimento social do Grupo EDP reforça dois grandes temas - Transição Energética Justa e Cultura - tendo sido definidos objectivos concretos para a alocação do investimento social a cada um desses temas.

Destaca-se a Transição Energética Justa, que inclui apoio a projectos de acesso à energia, combate à pobreza energética e ainda às comunidades impactadas pelo encerramento das centrais térmicas, mitigando os impactos da aceleração da transição energética. Este foco temático garante um maior alinhamento com os temas de negócio da EDP, e ao mesmo tempo um aproveitamento mais eficiente das competências da EDP enquanto empresa do sector energético, contribuindo de uma forma mais efectiva para as comunidades.

Actualmente, o investimento do Grupo EDP em Cultura já é reconhecido pelo impacto positivo que tem na comunidade, decorrente de um apoio consistente a vários projectos ao longo dos anos, nomeadamente através das Fundações em Portugal e Espanha e do Instituto EDP no Brasil.

Em paralelo, e reconhecendo a necessidade de continuar a apoiar projectos que dêem resposta a outras necessidades sociais das comunidades onde a EDP está presente, o restante orçamento anual será destinado a investimento em temas diversos tais como saúde, inclusão social e resposta a situações de emergência, entre outros.

Estratégia de voluntariado

O Voluntariado EDP é um pilar fundamental da relação da empresa com as comunidades e contribui, em simultâneo, para o desenvolvimento dos colaboradores, multiplicando o propósito e o significado da sua actuação. As áreas de intervenção do Programa de Voluntariado estão alinhadas com a [Política de Investimento Social](#) do Grupo EDP e centram-se na inclusão social, capacitação, inclusão energética, biodiversidade e acção climática.

Ao longo dos anos, o Programa de Voluntariado tem vindo a atrair um número crescente de participantes, em particular por permitir conciliar a alocação de horas às diversas iniciativas em horário laboral, reforçando o papel de relevo do voluntariado para o Grupo EDP. Pretende-se em 2022 atingir uma participação de 30% do *Headcount* (HC) do Grupo EDP.

No conjunto das diferentes acções e projectos promovidos ao longo do ano, participaram 3.681 colaboradores voluntários únicos (30 % do HC da empresa), que contribuíram com 11.307 horas em horário laboral e 2.183 horas fora do horário laboral. Dada a natureza inclusiva do Programa de Voluntariado, foram também envolvidos 123 voluntários Amigos EDP (reformados da empresa, amigos, familiares e parceiros), que contribuíram com

321 horas de voluntariado. No total, em 2021, o Programa de Voluntariado do grupo EDP mobilizou 3.804 voluntários, num total de 13.811 horas de voluntariado.

	UN	2021	2020	2019	2018
Voluntários únicos EDP ¹	#	3.681	2.482	2.833	2.469
Horas de Voluntariado EDP - Horário laboral ¹	h	11.307	14.457	23.258	19.375
Organizações Beneficiárias	#	576	581	792	642
VOLUNTARIADO DE COMPETÊNCIAS²					
Horas de Voluntariado de Competências - Horário Laboral	h	3.316	9.133	8.907	5.193
Projectos de voluntariado de competências EDP	#	31	152	16	12

¹Inclui todos os colaboradores de todas as empresas do grupo EDP

²Projectos de voluntariado de competências em horário laboral, promovidos pela empresa.

Colaboradores
envolvidos em acções de voluntariado

30%

Estando ciente que o voluntariado de competências coloca os talentos e as competências individuais dos colaboradores ao serviço da comunidade, sendo aquele que tem potencial para causar maior impacto social, o Grupo EDP tem vindo a apostar nesta forma de voluntariado, pretendendo ainda aumentar o número de projectos/iniciativas que assentam neste tipo de voluntariado.

Actualmente, 25 % do total de horas de voluntariado do grupo EDP são horas de voluntariado de competências. Este resultado, alcançado na sequência da estratégia dos últimos anos, reforça o objectivo de gerar maior impacto social através da partilha das competências individuais dos colaboradores ao serviço da comunidade. Em 2021, destacam-se 3.316 horas em projectos de voluntariado de competências realizadas por colaboradores EDP, das quais 3.117 horas em horário laboral.

Tendo o ano de 2021 ainda sido marcado pela pandemia Covid-19, o Programa de Voluntariado conseguiu manter as suas iniciativas, adaptando-as a esta realidade através de modelos virtuais e/ou híbridos, garantindo a segurança dos voluntários e beneficiários das acções e que o impacto na comunidade não fosse comprometido.

Ações como a tradicional Campanha de Natal, a qual tem um papel tão relevante na humanização desta altura do ano, dando resposta a necessidades sociais, agravadas pela pandemia, como o combate à fome, à pobreza e ao isolamento social, conseguiram continuar a cumprir a sua missão através de um formato híbrido.

Em 2021 é ainda de assinalar o desenho da nova estratégia do Voluntariado para 2022-2025, procurando continuar a dar resposta aos inúmeros desafios presentes nas comunidades onde a EDP actua, de uma forma mais concertada e alinhada com a nova estratégia de investimento social do Grupo EDP.

É ainda de salientar que em 2021, a EDP assinalou os 10 anos de existência deste Programa tendo, por conseguinte, dinamizado ao longo do ano um conjunto de iniciativas que promoveram e potenciaram o voluntariado, entre elas o lançamento do primeiro [relatório de impacto do Voluntariado EDP](#), e organizou a realização de um evento internacional – *The Role We can Play* - que promoveu temas relacionados com o voluntariado corporativo e a sua importância para as comunidades e para a gestão do talento nas empresas.

Programa de Investimento Social

Em 2021, a EDP orientou as suas prioridades de investimento voluntário na comunidade em torno de 7 programas transversais a todo o grupo. Cada programa é desenvolvido através vários projectos que contribuíram para cada um dos quatro objectivos da [Política de Investimento Social](#) e dos [Objectivos de Desenvolvimento Sustentável](#) (ODS).

+ Cultura Contemporânea

PROGRAMA	UN	
+ CULTURA CONTEMPORÂNEA		
Contribuições	k€	7.299
Percentagem do total das contribuições	%	34
Contribuição ODS 8	k€	20
Projectos	#	71
Entidades Beneficiárias	#	57
Beneficiários finais	#	569.349

Com o programa + Cultura Contemporânea, a EDP visa promover o acesso à arte e cultura contemporâneas, através de produção própria e de parcerias institucionais.

A EDP desenvolve actividade mecenática na cultura contemporânea através das suas Fundações, em Portugal, Espanha e Brasil, apoiando projectos de várias instituições na área das artes plásticas, dança, música, arquitectura, *design*, educação artística e edições. Em 2021, em Portugal, destacam-se projectos culturais como a Trienal de Arquitectura de Lisboa, o Ciclo de Piano da Casa da Música, exposições da Fundação de Serralves, a companhia Nacional de Bailado e o apoio à programação da Fundação Arpad Szenes - Vieira da Silva.

Em Espanha, destacam-se os apoios ao Museu Guggenheim, à Fundacion Kursaal, à Fundacion Princesa de Asturias, à Ópera de Oviedo e ao projecto Arte Público em Ribera de Arriba. Por sua vez, no Brasil, destacam-se os apoios ao Teatro Carlos Gomes na cidade de Vitória, à Orquestra de Câmara da Universidade de São Paulo, ao projecto MOV.Cidade em São Gonçalo do Amarante e São José da Lagoa Tapada e ao projecto Oficinas da Villa – Música, também em São Gonçalo do Amarante. Este último consiste na realização de oficinas artísticas de música para alunos, construindo uma base para o desenvolvimento artístico do grupo e de cada indivíduo.

Em especial, a EDP oferece um impulso cultural à cidade de Lisboa, através do MAAT - Museu de Arte, Arquitectura e Tecnologia - ao apresentar exposições nacionais e internacionais com o contributo de artistas, arquitectos e pensadores contemporâneos. Este museu alberga ainda a Colecção de Arte da Fundação EDP.

Ainda em Portugal, destacam-se a publicação da revista *Electra*, uma revista internacional, editada pela Fundação EDP, que privilegia a crítica e a reflexão cultural, social e política da actualidade, bem como o Grande Prémio Fundação EDP Arte, uma iniciativa trienal que pretende consagrar um artista plástico, com carreira consolidada e historicamente relevante. Na edição 2021, foi distinguida a artista Luísa Cunha, pela forma como trabalha o espaço

e o som a partir da linguagem verbal, num permanente jogo de construção e desconstrução de significados.

+ Património Cultural

PROGRAMA + PATRIMÓNIO CULTURAL	UN		
Contribuições	k€	1.175	
Percentagem do total das contribuições	%	6	
Contribuição ODS 11	k€	1.175	
Projectos	#	23	
Entidades Beneficiárias	#	21	
Beneficiários finais	#	110.549	

Através do programa + Património Cultural, a EDP apoia projectos de valorização e protecção do património cultural das comunidades locais que se encontram na proximidade das suas infra-estruturas. Para além de contribuir para a preservação da memória colectiva e da identidade cultural destas comunidades, estes projectos fomentam a criação de emprego e de oportunidades de turismo sustentável nestas comunidades.

Em 2021, destaca-se o projecto Tradições, em Portugal e o projecto de restauro, ampliação e modernização do Museu do Ipiranga, no Brasil. Aberto ao público em 1.895 num edifício-monumento de arquitectura neoclássica, este museu conta com um acervo de mais de 450 mil peças, entre objectos, documentos iconográficos e textuais. Fechado desde 2013, recebia em média 350 mil visitantes por ano. A EDP investirá cerca de 2,8 milhões de euros nas obras de recuperação e restauro deste património da cidade de São Paulo. Em 2021, doou 624 mil euros à Fundação Universidade de São Paulo, a entidade que gere o Museu. A obra tem a duração prevista de 30 meses e a

reinauguração está prevista para 2022, ano do bicentário da Independência do Brasil.

Tradições

O Tradições é uma iniciativa de capacitação financeira e de competências de projectos que tenham como objectivo valorizar e preservar tradições regionais ou locais em Portugal: da gastronomia ao artesanato, passando por dizeres, crenças, instrumentos, danças ou cantares, são várias as tradições que podem inspirar projectos. O objectivo é promover a memória dessas tradições, quer na sua recriação, quer na elaboração de um plano de sustentabilidade futura, contribuindo para a valorização da identidade e das comunidades locais. Em 2021, na sua 4.ª edição, apoiou os projectos de 10 entidades com cerca de 40 mil euros.

É actualmente o único programa empresarial de apoio à cultura popular em Portugal, e vários dos projectos apoiados mereceram distinções nacionais

+ Inclusão Energética

PROGRAMA	UN	
+ INCLUSÃO ENERGÉTICA		
Contribuições	k€	1.249
Percentagem do total das contribuições	%	6
Contribuição ODS 7	k€	409
Contribuição ODS 11	k€	840
Projectos	#	53
Entidades Beneficiárias	#	54
Beneficiários finais	#	84.805

Com o programa +Inclusão Energética, a EDP valoriza o apoio a organizações do terceiro sector que desenvolvem projectos de acesso à energia em países com comunidades que apresentam baixa cobertura de rede eléctrica; que visam o combate à pobreza energética e que promovem a segurança das comunidades no acesso à energia. Desde 2009, o grupo EDP tem investido em projectos de acesso à energia (A2E). Em 2021, destacam-se os projectos levados a cabo no Quénia, Tanzânia, Moçambique, Nigéria, Angola, Ruanda e Maláui, que contaram com o apoio do fundo A2E.

De forma a endereçar o problema da pobreza energética, o grupo EDP promove vários projectos com foco na implementação de medidas de eficiência energética e de sensibilização sobre o uso responsável da energia que permitem reduzir a factura energética das famílias e ONGs e modificar os seus hábitos de consumo.

Um exemplo é o projecto Energia Solidária em Espanha, que tem como objectivo aumentar a segurança, o bem-estar e a eficiência energética das famílias mais desfavorecidas. Com a colaboração da Cáritas e da Cruz Vermelha, são identificadas as famílias e os domicílios alvos de intervenção nas Astúrias e no País Basco. Durante

as visitas a esses domicílios, colaboradores EDP realizam auditorias energéticas e elaboram um certificado energético, bem como uma proposta de melhoria da eficiência energética. Entre outras acções, destacam-se a substituição de equipamentos básicos como radiadores, caldeiras e iluminação. A participação das áreas de negócio da EDP e de voluntários EDP, cuja actividade é gerida pelo Programa de Voluntariado, é fundamental para desenvolver este projecto.

Em 2021, destacam-se também projectos orientados para a melhoria das condições habitacionais e de conforto térmico de famílias e instituições, como por exemplo o projecto de voluntariado de reabilitação em parceria com a associação *Just a Change*, em Portugal. Este projecto tem como finalidade reabilitar habitações particulares ou instituições degradadas, em zonas urbanas. Em 2021, esta parceria foi reforçada através de um apoio financeiro de 47.5 mil euros, destinado ao isolamento térmico, equipamentos eficientes e certificações energéticas.

A EDP disponibiliza ainda as competências e o know-how dos seus colaboradores, através da Bolsa de Electricistas e Verificadores de Eficiência Energética. Esta, é constituída por voluntários electricistas (colaboradores EDP) que desenvolvem, em organizações do terceiro sector, correcções de avarias, substituição e melhoria de sistemas e verificações de segurança e apoiam instituições sociais a efectuarem um consumo mais eficiente da sua energia, reduzindo a sua factura. Em 2021, contou com a colaboração de 30 colaboradores voluntários que realizaram um total de 13 acções que incluem intervenções, reparações e verificações de eficiência energética, beneficiando um total de 10 organizações em Portugal.

A2E - CSR FUND

No quadro da estratégia de apoio à electrificação das populações sem acesso à energia (A2E), através do fundo A2E, a EDP promove a energia sustentável para todos, com foco em países com baixas taxas de electrificação, via donativos a organizações, para apoiar projectos sustentáveis e de energia limpa nas áreas da educação, saúde, água e agricultura, negócios e comunidade. Através deste fundo, a EDP está empenhada em melhorar a vida das pessoas em situação de pobreza, reconhecendo que o acesso à energia limpa, acessível e confiável é uma condição necessária para quebrar o ciclo da pobreza, permitindo o desenvolvimento social e económico em zonas rurais remotas.

Em 2021, decorreu a 3ª edição do Fundo A2E, destinado a projectos em Moçambique, Maláui, Nigéria, Angola e Ruanda. Nesta edição a EDP apoiou sete projectos comunitários de energia limpa nestes países, com um investimento de 500 mil euros. Desde a instalação de painéis solares à utilização de sistemas de refrigeração com recurso a energias renováveis, os projectos partilham o objectivo de melhorar a vida das comunidades – estima-se que as iniciativas apoiadas irão beneficiar, de forma directa e indirecta, mais de 30 mil pessoas nos cinco países. Este investimento está em linha com o compromisso estabelecido para alcançar a meta de 20 milhões de euros de investimentos em acesso à electrificação até 2025.

+ Competências

PROGRAMA + COMPETÊNCIAS	UN	
Contribuições	k€	2.240
Percentagem do total das contribuições	%	11
Contribuição ODS 4	k€	102
Contribuição ODS 5	k€	70
Contribuição ODS 8	k€	1.855
Contribuição ODS 17	k€	214
Projectos	#	103
Entidades Beneficiárias	#	108
Beneficiários finais	#	31.543

Com o programa + Competências, a EDP visa o desenvolvimento de competências e que fomentam o empreendedorismo nas comunidades da sua área de influência, promovendo desta forma a empregabilidade de pessoas pertencentes a grupos mais desfavorecidos da população. Desenvolve ainda projectos orientados para o fortalecimento das competências de gestão das organizações do terceiro sector, permitindo-lhes reforçar o seu impacto social.

Neste âmbito, os projectos de estágios profissionais e a atribuição de bolsas de estudo a jovens de famílias com menos recursos financeiros, permitem-lhes prosseguir os estudos e promover o acesso a um trabalho digno.

Com foco nos jovens, o projecto Incluir para Iluminar, em Portugal, procura responder à necessidade de complementar a oferta educativa de jovens que frequentam cursos profissionais do ensino secundário, com formação de competências técnicas e aplicação prática das mesmas, através de estágios em áreas técnicas da Empresa. Através da componente de Formação em Contexto de Trabalho, integrada no Curso Profissional de Técnico de

Redes Elétricas, a empresa disponibiliza conteúdos formativos e capacita jovens do ensino secundário para integrarem o mercado de trabalho. Em 2021, o programa abrangeu 6 escolas secundárias (nos municípios de Seia, Maia, Condeixa, Lisboa, Loulé e Vila Real de Santo António), cerca de 60 jovens e contou com o apoio de 12 colaboradores.

Ainda em Portugal, destacam-se os projetos *Junior Achievement* Portugal e *Voluntariado Lean*. Desde 2005 que a EDP integra o projecto *Junior Achievement* Portugal da organização Aprender a Empreender, através do seu Programa de Voluntariado. Esta organização promove a educação de crianças e jovens para o empreendedorismo, com base em três pilares fundamentais: Cidadania e Literacia Financeira, Educação para o Empreendedorismo e Competências para a empregabilidade.

No caso do *Voluntariado Lean*, são organizadas acções de capacitação de ONGs, através da transmissão de conhecimento de metodologias *Lean* por parte de colaboradores voluntários EDP, de forma a identificar e eliminar ineficiências e a melhorar a eficiência dos processos e da gestão destas organizações.

Em 2021, a EDP encerrou a maior central portuguesa a carvão – a Central de Sines - em alinhamento com os compromissos de descarbonização e de transição energética da empresa e da economia nacional. No entanto, após o encerramento, a empresa pretende manter a sua ligação às comunidades locais com as quais tem colaborado activamente nas últimas décadas.

Neste sentido, lançou o projecto *Futuro Activo Sines*, através do qual desenvolveu uma série de iniciativas para promover a reconversão da economia e o emprego nesta região. O EDP Solidária Sines foi uma das acções realizadas dentro do *Futuro Activo Sines*, envolvendo várias iniciativas de dinamização social, de formação e de

empreendedorismo no território. Destaca-se a criação de um Gabinete Local de Encaminhamento Social (GLES), em parceria com a Câmara Municipal de Sines e com o Instituto do Emprego e Formação Profissional, que pretendeu, numa fase inicial, dar apoio directo aos trabalhadores da Central de Sines, incluindo os seus agregados familiares, e alargar esse apoio à restante população local numa fase posterior.

No Brasil, teve lugar o projecto EDPR Rural cujo principal objectivo é aumentar a renda de produtores rurais e suas famílias pertencentes a comunidades locais próximas aos parques eólicos. Neste projecto são realizadas intervenções sociais e acções de formação que lhes permitem organizar melhor a produção e a comercialização dos seus produtos, garantindo um abastecimento diversificado e seguro. Este programa tem vindo a promover mudanças profundas na vida destas famílias, que passaram a usufruir de uma alimentação mais variada e saudável e de maiores rendimentos.

Academia Fundación EDP

Em 2021, destacam-se ainda, em Espanha, a *Academia Fundación EDP* que pretende reforçar as competências organizacionais de ONGs pertencentes à *Associação Espanhola de Fundações*, de forma a reforçar o seu impacto social, bem como o projecto *ENTAMA* (que significa *emprender na língua Asturiana*) que tem como principal objectivo apoiar projectos empresariais geradores de recursos e emprego na região das Astúrias.

+ Próximo

PROGRAMA + PRÓXIMO	UN	
Contribuições	k€	6.452
Percentagem do total das contribuições	%	30
Contribuição ODS 10	k€	3.308
Contribuição ODS 11	k€	2.893
Projectos	#	233
Entidades Beneficiárias	#	187
Beneficiários finais	#	137.865

Com o programa + Próximo a EDP visa apoiar os grupos mais desfavorecidos das comunidades. Neste âmbito, o Programa de Voluntariado do grupo EDP representa um pilar fundamental no apoio a projectos que promovem a dignidade humana e a inclusão social, em estreita colaboração com as organizações do terceiro sector.

O ano de 2021 ficou ainda marcado pelas consequências da pandemia global de Covid-19 que acentuou desigualdades e dificuldades de pessoas que já se encontravam em situação de vulnerabilidade. Uma das consequências da pandemia foi um maior isolamento destas pessoas

A EDP procurou estar mais próxima da população mais vulnerável através de várias iniciativas de combate ao isolamento. Em Portugal, o Programa de Voluntariado EDP apoiou os projectos das organizações. *Serve the City* e EMBALAR, desafiando colaboradores voluntários EDP a manterem contacto regular através de telefone e/ou computador com pessoas que se encontram em situação de isolamento social, nomeadamente pessoas séniores, promovendo o encontro e o estímulo da pertença.

Em 2021, no Brasil, a contribuição da EDP no combate à pandemia foi reconhecida pelo Governo do Estado de

São Paulo, através da condecoração da empresa com a medalha Empresa Solidária. A principal iniciativa ocorreu com o apoio ao Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP (HCFMUSP) na contratação de profissionais de saúde para reforçar o atendimento aos pacientes com Covid-19. A EDP uniu forças com outras três empresas para viabilizar a contratação de 386 profissionais, entre médicos, enfermeiros, fisioterapeutas e auxiliares de enfermagem, possibilitando a abertura de 56 novas camas de cuidados intensivos e 75 de enfermaria. Por outro lado, apoiou o Programa Alimento Solidário com a doação de 3.400 cabazes a famílias em situação de extrema vulnerabilidade.

Ao todo, no Brasil, desde o início da pandemia, a EDP investiu mais de R\$ 15 milhões (cerca de 2.5 milhões de euros) para o combate à Covid-19 nos estados de São Paulo, Amapá, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Rio Grande do Sul e Tocantins. Os recursos beneficiaram instituições, pessoas em situação de vulnerabilidade social, hospitais e profissionais da saúde.

Ainda no Brasil, destacam-se várias iniciativas de apoio a crianças e jovens em situação de vulnerabilidade. São disso exemplo o projecto Empresa Amiga da Criança e o projecto EDP nas Escolas. O programa EDP nas Escolas contribui para a melhoria da qualidade da formação dos alunos do ensino básico nas escolas públicas municipais. As iniciativas incluem acções de cidadania e de melhoria do ambiente escolar como a entrega de kits escolares, teatro e concursos culturais nas escolas, formação de professores ou campanhas de saúde oral e campanhas de sensibilização para a utilização e utilização segura da energia eléctrica.

O projecto Empresa Amiga da Criança desenvolvido pela Fundação Abrinq, foi criado em 1995 com o objectivo de envolver o sector empresarial na prevenção e no combate à exploração da mão de obra infantil, bem com promover

acções para a educação de crianças e adolescentes. As empresas que apoiam este projecto, entre as quais a EDP, participam em eventos, reuniões e grupos de trabalho com foco no combate ao trabalho infantil e na organização de iniciativas em benefício das crianças e dos adolescentes.

Em Portugal, o Programa EDP Solidária - uma das principais linhas privadas de investimento social do país - tem como objectivo apoiar projectos que melhorem a qualidade de vida de pessoas socialmente desfavorecidas e de promover a integração de comunidades em risco de exclusão social. Em 2021, através deste programa, a EDP apoiou a capacitação digital do ensino, através da doação de um milhão de euros em computadores a escolas públicas. O conjunto de escolas e respectivos alunos receberam estes equipamentos foram identificados em conjunto com o Ministério da Educação, estando localizadas em territórios económica e socialmente desfavorecidos, marcados pela pobreza e exclusão social. Esta verba permitiu adquirir cerca de 3000 computadores com os quais se apoiou o ensino de alunos em situação de vulnerabilidade económica e social, do 1º ao 3º ciclo.

Em 2021 realizou-se também a 11ª edição da Campanha de voluntariado de Natal do grupo EDP em várias geografias onde a EDP está presente, entre os meses de Novembro e Dezembro. Num formato adaptado ao contexto de pandemia, as acções de voluntariado garantiram as devidas medidas de segurança, e consistiram sobretudo em acções de voluntariado virtual, de recolha e doação de bens e de donativos, respondendo às necessidades mais prementes. Em 2021 a EDP envolveu 2.017 colaboradores voluntários EDP e 77 voluntários Amigos EDP, num total de 2.961 horas laborais e 1.336 horas fora de horário de trabalho em iniciativas focadas, na grande maioria, no combate à fome, à pobreza e ao isolamento social. Graças a este

apoio conseguiu ajudar 326 ONG e proporcionar um Natal mais humano a cerca de 21.853 pessoas.

+ Biodiversidade

PROGRAMA + BIODIVERSIDADE	UN	
Contribuições	k€	697
Percentagem do total das contribuições	%	3
Contribuição ODS 11	k€	313
Contribuição ODS 12	k€	-
Contribuição ODS 15	k€	384
Projectos	#	36
Entidades Beneficiárias	#	32
Beneficiários finais	#	5.274

Através do programa + Biodiversidade, a EDP apoia projectos de investigação científica, programas de recuperação e valorização de espécies e ecossistemas, bem como acções de sensibilização para a importância da preservação do património natural.

No âmbito do apoio a projectos de investigação científica, destaca-se a Cátedra EDP em Biodiversidade. Esta Cátedra, concedida à Universidade do Porto, é co-financiada pela EDP, juntamente com a Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) e concentra-se na aplicação das novas tecnologias ligadas à genómica ambiental, que faz uso do DNA recolhido no meio ambiente. O trabalho de parceria desenvolvido com os investigadores permite aumentar a eficácia na monitorização e mitigação dos impactos sobre a biodiversidade gerados pelas actividades de produção de energia e é uma ferramenta importante na relação da empresa com o sistema académico e científico.

Em Espanha, destaca-se o apoio da EDP a projectos de conservação e protecção da biodiversidade, como é o caso do apoio a projectos de repovoamento piscícolas levados a cabo por várias associações ambientais, tais como a Associação dos Pescadores e Amigos do Rio Nalón e a Associação dos Pescadores de Fuentes del Narcea. Outro exemplo é o apoio à Fundacion Oso de Asturias, uma organização privada sem fins lucrativos que tem como objectivo promover actividades que visam a conservação e a investigação científica das populações de urso pardo da Cantábria e do seu habitat, no contexto geral da conservação e uso sustentável da biodiversidade na região das montanhas da Cantábria. Estes projectos contribuem para a sensibilização das pessoas para a importância de respeitar, melhorar e recuperar o meio ambiente.

Ainda neste país, a EDP apoiou vários projectos de plantação de árvores, em localidades como Sevilha, Madrid e Saragoça, envolvendo colaboradores voluntários EDP que participaram nestas acções. Estas plantações, com vocação ecossistémica, permitem a melhoria da qualidade do solo, a absorção de CO₂, a retenção de humidade e a redução da possibilidade de incêndios.

Em Portugal, através do projecto Preservar a Natureza, a EDP contribuiu para projectos que têm como objectivo estratégico a conservação da natureza. Neste sentido, foram apoiadas iniciativas focadas na aplicação de mecanismos de valoração e potenciação ecológica, como é o caso dos projectos das associações VERDE e Montis, em 2021. Ainda no âmbito deste projecto foram doadas árvores aos municípios dos distritos portugueses mais fustigados pelos incêndios de 2017 e 2018 e que se candidataram a este concurso. Dadas as contingências provocadas pela pandemia Covid-19, as acções de plantação ficaram planeadas para 2022.

No Brasil, destaca-se o apoio da EDP ao projecto “Doces Nascentes Capixabas”, desenvolvido pelo Instituto Terra. Este projecto teve início em 2020 e tem como principal objectivo a recuperação e a conservação de 10 nascentes na região da bacia hidrográfica do Rio Guandu. Inserida no bioma Mata Atlântica, esta bacia hidrográfica tem vindo a sofrer com os avanços da degradação ambiental, períodos de seca acentuada e o aumento do consumo hídrico. Além da recuperação das nascentes, este projecto promove também a sensibilização dos pequenos produtores rurais e suas famílias para a importância da preservação ambiental e o uso correcto dos recursos naturais.

+ Acção climática

PROGRAMA + ACÇÃO CLIMÁTICA	UN	
Contribuições	k€	427
Percentagem do total das contribuições	%	2
Contribuição ODS 7	k€	206
Contribuição ODS 9	k€	45
Contribuição ODS 13	k€	177
Projectos	#	14
Entidades Beneficiárias	#	25
Beneficiários finais	#	31.046

Através do programa + Acção Climática, a EDP promove várias acções de sensibilização das comunidades para as consequências das alterações climáticas, para a necessidade de elaborar planos de adaptação e para os benefícios das energias renováveis.

Reconhecendo que as novas gerações serão os líderes e decisores do amanhã, o grupo EDP dá especial importância à sensibilização deste grupo etário nestas matérias. Por esse motivo, desenvolve vários projectos orientados

para os mais novos, como é o caso dos projectos *Kits Energía* e *Your Energy* que, em 2021, decorreram em Espanha e Polónia, respectivamente.

Nestes projectos os voluntários EDP deslocam-se às escolas para falar com as crianças sobre energias renováveis e formas de vida sustentáveis. Durante as aulas, os alunos embarcam numa viagem pelo mundo das energias renováveis, acompanhados por personagens que representam cada tipo de energia: solar, hídrica, eólica, geotérmica e biomassa. Através de experiências, animações e histórias, as crianças adquirem conhecimento sobre as fontes de energia e aprendem a cuidar do meio ambiente nas suas actividades quotidianas. No caso os programas *Kits Energía* participaram 31 voluntários EDP, num total de 93h de voluntariado em tempo de trabalho, tendo impactado um total de 1000 alunos.

Outro exemplo é o projecto *KidWind*, nos Estados Unidos da América. Neste projecto, a EDP traz as turbinas eólicas e os painéis solares dos centros produtores directamente para as salas de aula, ao dar aos alunos a oportunidade de construir sua própria turbina ou estrutura solar funcional em pequena escala e competir em desafios para criar a turbina eólica ou a estrutura solar mais eficiente. Dada a situação de pandemia foi necessário adaptar esta iniciativa, de modo a cumprir com as recomendações de saúde pública. Desta forma, os alunos foram convidados a construir as suas estruturas de energia renovável em casa e apresentar os seus projectos à distância, utilizando ferramentas *online*.

Graças a esta iniciativa, muitas crianças tiveram a oportunidade de aprender como funcionam as turbinas eólicas e os painéis solares e como a energia é gerada, ajudando a educar as gerações futuras sobre os benefícios das energias renováveis.

Em Espanha, destaca-se o programa *Viva Nuestra Energía*, direccionado a alunos dos 6 aos 16 anos, que pretende dar a conhecer o que é a energia e como é produzida, as diferenças entre as várias energias renováveis e não renováveis, o uso eficiente de energia, a conservação do meio ambiente e o consumo sustentável. Este programa já existe há doze anos, e já chegou a mais de 290.000 estudantes nas Comunidades Autónomas das Astúrias, Múrcia, Cantábria, País Basco, Castilla y León, La Mancha, Navarra, Extremadura e Madrid. Desde 2020, dada a situação de pandemia, este programa passou a ser 100% digital (*online*), tendo sido desenvolvida uma plataforma web com conteúdo semanal e um aplicativo *online* para a gestão integral da sala de aula. Graças a esta digitalização, pretende-se escalar este programa a um nível nacional nos próximos anos, acompanhando a expansão do negócio em Espanha.

Em Portugal, o projecto Incluir para Iluminar procura responder à necessidade de complementar a oferta educativa de jovens que frequentam cursos profissionais do ensino secundário, com formação de competências técnicas e aplicação prática das mesmas. Em 2021, no âmbito deste programa, realizou-se uma academia piloto com a colaboração da Associação Ambiental *Youth Climate Leaders* para abordar os temas da transição energética e em particular, o papel central do Operador da Rede de Distribuição nesta transição, e da acção climática no futuro do trabalho, tendo capacitado 25 jovens do 12.º ano.

Campanha da Energia




A Campanha da Energia decorre todos os anos em Maio, mês em que se celebra o dia da energia em vários países onde o grupo EDP está presente. O objectivo deste projecto é envolver os colaboradores em iniciativas com impacto na comunidade, promovendo o voluntariado de

competências para a partilha de conhecimentos sobre energia.

Através do Programa de Voluntariado, os colaboradores da empresa ajudam a destacar a forma positiva como todos nos relacionamos com a energia, marcando presença em escolas, organizações sociais e comunidades locais.

Em 2021, tal como no ano anterior, a Campanha da Energia foi adaptada ao contexto da pandemia, destacando-se a adopção de meios virtuais para a realização da mesma. No total, neste ano, estiveram envolvidos 351 colaboradores voluntários EDP que contribuíram com 928 horas em horário de trabalho e 350 horas fora do horário de trabalho, tendo alcançado 20.579 pessoas nas várias geografias onde decorreu esta Campanha.

3.4.4. Gestão de fornecedores

Alinhamento com os ODS	Objectivos	KPIs 2021	Meta 2030
	Volume de Compras a Fornecedores com Objectivos de Descarbonização	40%	75%
	Volume de Compras a Fornecedores com Objectivos de Igualdade de Género	15%	75%
	Volume de Compras a Fornecedores com Relatórios de Sustentabilidade	50%	75%

2021: Um ano transformador e desafiante

Dois factos fundamentais e transformadores marcaram o ano de 2021. Por um lado, a disrupção das cadeias logísticas de materiais e equipamentos com extraordinário impacto global e, necessariamente, com impacto no plano de negócios da EDP e na sua cadeia de fornecimento. Por outro lado, a extensão da responsabilidade das empresas além dos seus fornecedores directos e subcontratados, tanto nas dimensões dos direitos humanos e laborais como na integridade, cibersegurança e ambiente.

Tempestade nas cadeias logísticas

Directamente explicada pela forma como a economia e o comércio mundial se contraíram durante a fase inicial da pandemia, a disrupção das cadeias logísticas conjugou factores imprevistos adicionais cujos efeitos persistem e comportam aspectos estruturais. Registou-se uma aceleração dos negócios baseados em plataformas digitais com aumento da procura das tecnologias de suporte,

a expansão de negócios ligados à saúde e ao distanciamento com modificação das preferências de consumo, uma redução nos serviços e indústrias ligados a outros sectores, uma acumulação de encomendas nos mercados internacionais com a consequente incapacidade de resposta das indústrias, meios logísticos e transportes. No essencial, uma rede logística global que funcionava de forma eficiente foi rompida em vários nós fundamentais e o atraso na entrega de materiais e equipamentos específicos gerou compassos de espera na montagem de produtos finais e na satisfação de serviços essenciais.

Simultaneamente, o grande impulso à digitalização desatopou fragilidades nas redes de comunicações, com necessidade de desenvolvimento de aplicações para comunicação remota, integração de sistemas, reforço de bandas e, muito especialmente, expôs as empresas a riscos de cibersegurança ampliando a necessidade de trabalhar com os fornecedores num plano de exigência acrescido.

O comportamento assíncrono das políticas governamentais na gestão da pandemia e a sobreposição das prioridades internas face aos compromissos externos

adicionou complexidade à disrupção, reforçando a incerteza e as dificuldades de gestão das empresas. Inevitavelmente, os mercados globais reagiram com stress que se manifestou primeiramente pelo aumento dos preços na logística e depois se propagou aos preços dos produtos, por força da insuficiência da oferta face aos prazos da procura. Os mercados da energia reagiram também, num segundo momento, primeiro para repor os stocks de combustíveis necessários para o Inverno e que tinham chegado a pontos críticos durante o primeiro ciclo pandémico.

Com este pano de fundo, o combate às alterações climáticas ganhou momento, primeiro pela estratégia do *Green Deal* Europeu, que nasceu coincidente com a pandemia, e depois com as eleições presidenciais americanas que colocaram a descarbonização no centro da sua política interna e externa. A consolidação da agenda da neutralidade, com enorme impacto dos mercados financeiros e na alocação de capital a infra-estruturas e à inovação, deu um poderoso estímulo ao aumento da procura internacional e contribuiu para uma adicional modificação estrutural das cadeias de abastecimento. Mas, em paralelo, assistiu-se à conservação do aumento dos preços

dos combustíveis no mercado internacional, associados a factores estratégicos.

No seu conjunto, estes fenómenos definiram um novo quadro de posicionamento geoestratégico com aumento das comissões políticas entre blocos, capitalizando o descontentamento interno numa comissão externa crescente e que aponta para políticas de redução das dependências externas, para o desenvolvimento de indústrias no espaço interior dos blocos e para uma profunda reconfiguração das cadeias de fornecimento.

A obrigação legal de *Due Diligence* a fornecedores

O como de 2021 ficou igualmente marcado por um ponto de viragem na responsabilização das empresas pelo desempenho dos fornecedores, directos e indirectos, da sua cadeia de abastecimento. Comora, esta responsabilidade constitua um princípio fundador da sustentabilidade empresarial e esteja bem explícito nas normas das Nações Unidas, da OCDE e da Organização Internacional do Trabalho, nunca os estados se tinham comprometido a endossar esse princípio, de forma sistemática e integrada, na sua legislação interna. No entanto, quer através do processo legislativo avulso, quer através dos planos de acção estratégicos, quer através da pressão das organizações não governamentais, quer através de organizações empresariais, tudo apontava para essa nova abordagem legislativa. Desde a crise financeira de 2008 e do desenvolvimento de políticas de investimento sustentável pelos gestores de activos, em conjunto com o trabalho iniciado no parlamento europeu com a directiva de reporte não financeiro, que se esperava um grande avanço legislativo. De facto, as normas para as empresas cotadas, transpostas igualmente pelos reguladores de mercado, já adoptam esse princípio.

O ponto de viragem no processo legislativo ocorreu primeiro com a obrigação europeia de *Due Diligence* de

Integridade das contrapartes e, em 2021, com a aprovação pelo parlamento europeu da resolução de 10 de Março de 2021 que mandatou a Comissão Europeia para estabelecer a Directiva de *Due Diligence* das empresas a toda a sua cadeia de valor (fornecedores, operações próprias, clientes). Esta directiva acompanha as normas legais francesas, (27 Março 2017) mas vai mais longe na compreensão da definição de cadeia de valor. Logo em 16 Julho 2021, o parlamento alemão, sem esperar pela publicação da directiva, aprovou lei especialmente focada nas cadeias de fornecimento, que entra em plena aplicação no início de 2023. Espera-se que a Comissão Europeia publique a directiva durante o presente mês de Fevereiro.

Esta iniciativa legislativa ocorre, por coincidência temporal, com a disrupção das cadeias de fornecimento e com as comissões geopolíticas internacionais, mas de alguma forma torna-se especialmente oportuna nesse contexto. Importa sublinhar que as empresas carecem de um correcto enquadramento legislativo indispensável para poderem prosseguir, com sucesso, a implementação das suas estratégias de sustentabilidade. Sobretudo na medida em que as cadeias de fornecimento de matérias e equipamentos são especialmente complexas e compostas por inúmeras camadas de intervenientes.

Principais factos na gestão de fornecedores do Grupo EDP

No desempenho de 2021, a EDP destaca:

Estratégia de Compras Sustentáveis

- Definição de objectivos e metas estratégicas nas compras relativas a descarbonização, igualdade de género e relato transparente
- Início da introdução de cláusulas relativas aos objectivos nos novos contractos

- Plano de acção com fornecedores estratégicos
- Actualização das metodologias e cálculo das emissões de Âmbito 3.

Modelo Organizativo

Criação da Comissão Especializada em Compras Sustentáveis, integrante do Comité de Sustentabilidade, composta pelas áreas de sustentabilidade, compras e gestão de fornecedores, ética, auditoria, *compliance*, continuidade de negócio.

Capacitação em Sustentabilidade

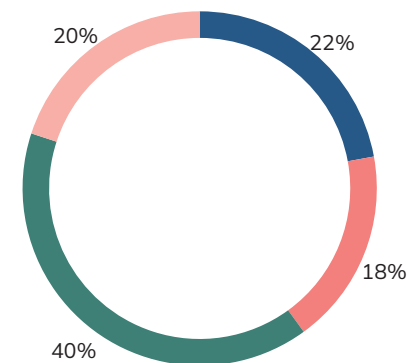
- Ética: formação aos prestadores de serviços (*contractors*)
- Academia de Parceiros: módulos pedagógicos temáticos para empresas fornecedoras
- Assessments ESG: auditorias capacitativas para parceiros
- Liderança da Carta de Princípios de Sustentável aplicável às empresas portuguesas.

Direitos Humanos

- Aprovação de nova política de natureza prescritiva aplicável a todas as suas decisões de negócio e operações, incluído a cadeia de fornecimento
- Participação nos grupos de trabalho de Direitos Humanos da *Solar Power Europe* e da *Global Alliance for Sustainable Energy*
- Lançamento da Escola de Electricistas para pessoas Trans (ver capítulo '[Respeitar e promover os direitos humanos](#)').

Em 2021, o volume total de compras foi de 5.724 milhões de euros, tendo sido identificados 577 fornecedores críticos, na óptica da análise por geografia.

VOLUME DE COMPRAS 2021 (€5,7M)



- Mercadorias e equipamentos
- Serviços corporativos e Tis
- Serviços técnicos e construção
- Combustíveis

KPI 2021

GESTÃO DE FORNECEDORES

- 7** Reduzir de forma sistemática os acidentes dos empreiteiros e prestadores de serviços
- 100%** Proteger os Direitos Humanos na cadeia de fornecimento, segundo a metodologia *Ruggie – Global Compact*
- 45%** Auditar os empreiteiros e prestadores de serviços com riscos de Sustentabilidade
- Avaliar 100% dos fornecedores críticos pelos critérios de Sustentabilidade (KPI 2021 a anunciar em Março de 2022)
- 25%** Garantir a certificação ambiental dos fornecedores expostos a riscos elevados
- 36%** Garantir a certificação de segurança e saúde ocupacional dos fornecedores expostos a riscos elevados

META 2025

0 fatalidades
100%
100%
100%
100%
100%

FORNECEDORES CRÍTICOS

6%

Total de fornecedores

FORNECEDORES CRÍTICOS

92%

Volume de compras

3.4.4.1. Processo de gestão de fornecedores

Enquanto vector estratégico de negócio da EDP, a promoção da sustentabilidade na relação com os seus fornecedores, baseia-se no estabelecimento de relações de confiança, assentes numa óptica de parceria, e norteadas pela partilha de princípios como a ética, a transparência e a cooperação. A sustentabilidade enquanto valor profundo do Grupo EDP define a abordagem de gestão, reconhecendo que os fornecedores são fundamentais para aumentar a ambição de sustentabilidade, e que a EDP tem, a longo prazo, capacidade de melhorar a sua cadeia de fornecimento.

Neste cometido, a EDP assume como prioridades da sustentabilidade na gestão de fornecedores, sete grandes eixos de acção, conforme indicado na seguinte figura.

A abordagem da EDP para a gestão de fornecedores assenta numa visão holística da cadeia de fornecimento sustentável que, através do programa EDPpartners, o Grupo assegura, a coordenação integrada das actividades.

Através da análise de criticidade, o grupo EDP define requisitos de sustentabilidade mínimos e específicos para cada contracto, os quais todos os fornecedores devem aceitar e cumprir, não estando sujeitos a negociação e, dependendo do risco específico de fornecimento, exigir auditorias e certificações em sistemas de gestão (qualidade, ambiente e segurança no trabalho). Os requisitos mínimos de sustentabilidade estão definidos no Código de Conduta, Condições Gerais de Aquisição de Bens e Serviços e Termos Contratuais.

Cada actividade contratada é tipificada em relação ao acesso do fornecedor a clientes EDP, ao equipamento técnico/locais de trabalho da EDP, a dados sensíveis, à exposição a riscos de Segurança e Saúde, riscos Ambientais e riscos Éticos, de Direitos Laborais e Humanos. Critérios como insubstituibilidade do fornecedor ou consequência de interrupção, assim como a importância para operação também são essenciais nesta segmentação.

EDPartners enquanto programa estruturado e sistemático viabiliza a melhoria contínua dos fornecedores, mediante a identificação de áreas de actuação. A longo prazo a implementação e a conjugação EDPpartners *Sup-*

plier Registration System, EDPpartners Qualification Systems, EDPpartners Assessment Program e a *EDPartners Supplier Evaluation*, irão permitir à EDP melhorar gradualmente o nível de sustentabilidade da sua cadeia de fornecimento.

A EDP na dimensão relacional, continuou a auscultar os seus fornecedores, com o intuito de conhecer a sua visão sobre o funcionamento do grupo EDP em diferentes vertentes, e identificar oportunidades de melhoria, para posterior análise e possível implementação. Em 2021 foram realizados dois inquéritos *online*, e promovidas 26 sessões no Âmbito da iniciativa EDPpartners Talks.



Programa EDPartners

ANÁLISE DE CRITICIDADE

Define requisitos de sustentabilidade mínimos e específicos para cada contrato que os fornecedores devem aceitar e cumprir.

- Análise de risco dos fornecedores a consultar;
- Avaliação de fornecedores;
- Resultados de auditorias efectuadas;
- Informação sobre Responsabilidade Social Corporativa;
- Experiência/resultados de contratos análogos com outras entidades;



CUMPRE OS REQUISITOS?



A EDP não trabalha com fornecedores que apresentem risco elevado devido à sua Política de Baixo Risco. Fornecedores excluídos do processo de consulta.



A EDP induz **melhoria contínua dos fornecedores**, que a longo prazo permite **melhorar gradualmente a sustentabilidade da sua cadeia de fornecimento**.

EDPartners Supplier Registration System

Plataforma agregadora de informação relevante para a actividade de Procurement, colige dados financeiros, económicos, ambientais e sociais, que permite obter em tempo real um perfil de risco dos seus fornecedores e tomar decisões mais céleres e fundamentadas.

Esta abordagem de risk assessment consiste numa combinação de resultados obtidos por fontes terceiras com a análise de informação submetida pelo fornecedor, congregando na geração de diversos scores (financeiro, operacional e compliance) e alertas.

EDPartners Qualification Systems

Esta Plataforma permite avaliar o perfil, capacidade e adequação do fornecedor e do seu fornecimento de bens e serviços para as necessidades de aquisição do grupo EDP.

Para o efeito, são determinados e publicados em órgãos oficiais critérios de âmbito técnico, ambiental, e económico-financeiros, garantindo desta forma a selecção de fornecedores através de princípios de igualdade e transparência para os candidatos.

EDPartners Assessment Program

Este Programa consiste na realização de auditorias nas instalações do fornecedor, possibilitando a verificação do grau de cumprimento dos princípios e políticas consagrados no Código de Conduta do Fornecedor EDP. Todos os planos definidos são acompanhados pela EDP por forma a que numa óptica de melhoria contínua.

Neste sentido, os Assessments ESG configuram um importante mecanismo de envolvimento e partilha de novos objectivos e boas práticas na sustentabilidade na cadeia de fornecimento.

EDPartners Supplier Evaluation

Este programa permite ao grupo EDP medir e quantificar o desempenho contratual dos seus fornecedores, consoante o documento Sustentabilidade na Cadeia de Fornecimento – Protocolo de Procedimentos, cujo modelo implementado considera a avaliação de critérios relacionados com temáticas de sustentabilidade e operacionais.

Com o objectivo de reforçar o envolvimento e parceria com a sua cadeia de fornecimento, este processo descentralizado permite motivar os gestores de contrato a identificar, conjuntamente com os seus fornecedores, áreas de melhoria e desenvolvimento por forma a impactar positivamente a melhoria em toda a sua cadeia de valor.

Em 2021, a EDP deu continuidade à *EDPartners Talks*, iniciativa que pretende estabelecer parcerias estratégicas com os seus fornecedores, contribuindo para a melhoria das suas experiências e resultados de negócio para ambas as partes.

Neste sentido, foram convidados parceiros, por forma a representar todas as categorias de *Procurement* do Grupo EDP, a serem auscultados individualmente, em 26 sessões que se destacaram pelo minucioso *feedback* obtido em todos os temas debatidos (Condições de mercado, Relação com a EDP, Inovação, Relação com Fornecedores, Ética & Responsabilidade Corporativa, Sustentabilidade).

No decorrer das sessões, uma das áreas de melhoria sugeridas pelos fornecedores centrou-se na clarificação dos canais de comunicação com a EDP. Nesse sentido, em meados de 2021 realizou-se um profundo trabalho de levantamento, com análise e desenvolvimento de conteúdos com vista a reformulação total das áreas de fornecedores no *site* edp.com, ou seja, mais orientada, apelativa e fo-cada na experiência do fornecedor.

1. Fomentar a liderança ESG na cadeia de fornecimento

Aprofundar o acompanhamento e análise de indicadores relevantes em matéria de sustentabilidade, traçando tendências que permitam a continua aplicação das best practices internacionais, permitindo à EDP continuar a assumir um papel de relevo nos temas ESG na cadeia de fornecimento.

Adicionalmente, foi identificada a oportunidade o fomentar de relacionamentos de inovação; comunicação do planeamento de compras; avaliações de desempenho de fornecedores e alinhamento de práticas dentro do grupo EDP.

Além disso, o fórum foi descrito como uma iniciativa extremamente inovadora e meritória pela EDP, pelo que terá uma recorrência anual, com a empresa vista como um exemplo em ética, transparência e credibilidade; na competência e profissionalismo dos interlocutores, bem como no processo de pagamento.

2. Desenvolver abordagens globais e eficientes

Alinhar práticas entre as diferentes geografias, como resultado da dispersão geográfica das operações desenvolvidas pelo Grupo EDP, em particular, em áreas cujo nível de escrutínio e fontes ESG são mais limitadas. Por outro lado, a resposta às desafiantes preocupações do mundo exigem enfoque na inovação e melhoria contínua dos processos, em constante alinhamento com as normas internacionais reconhecidas pelos principais stakeholders do sector.

3.4.4.2. Desafios e oportunidades na gestão sustentável

Através do novo plano estratégico 21-25, a EDP ampliou a sua esfera de compromisso ESG, cuja consolidação em termos de excelência pressupõe a dinamização de parcerias sustentáveis com a sua cadeia de fornecimento, mediante o compromisso dos fornecedores na adopção das melhores práticas ESG, alargando a abordagem a fornecedores *Tier* nos objectivos estratégicos de descarbonização, igualdade de género e transparência.

3. Contribuir para a gestão de risco na cadeia de fornecimento

Incrementar a gestão ativa do risco através da segmentação do tipo de fornecimento e a respetiva avaliação de criticidade, apoiando desta forma a análise integrada dos fornecedores e o reconhecimento das melhores práticas em Inovação, Desenvolvimento Sustentável, Saúde e Segurança etc. Por outro lado, todo este esforço de minimização dos impactes resultantes da cadeia de fornecimento, irá exigir um conhecimento mais alargado sobre toda a base de fornecedores (tier n), o que irá representar um escrutínio mais exigente, complexo e apurado de todos os riscos a que a EDP se encontra exposta.



Lessons learned de uma pandemia: o impacto na cadeia de fornecimento

A principal lição adquirida do impacto da pandemia em 2020, foi a necessidade cada vez mais imperiosa de conhecer com detalhe toda a cadeia, desde o local de produção até ao distribuidor. Nesse sentido, em articulação com as áreas de compras locais das diferentes Unidades de Negócio, a EDP conseguiu ao longo de 2021 continuar a identificar antecipadamente potenciais dificuldades no fornecimento de matérias primas, e desenvolver medidas de contingência para as mesmas. Por outro lado, a manutenção de inquérito aos fornecedores sobre os impactos que anteviam na sua produção, permitiu igualmente antecipar eventuais constrangimentos às operações.

Apesar de todas a incertezas, no decorrer de 2021, a EDP conseguiu manter a proximidade com os seus fornecedores e assegurar os canais de comunicação abertos. Além disso e, aproveitando toda a experiência do ano anterior, as iniciativas mudaram para uma estrutura totalmente remota para se adaptar à pandemia.

Os *assessments* também mantiveram o formato remoto em todas as geografias, estando, contudo, a prever-se, em função da evolução da pandemia retomar o modelo presencial para fornecedores estratégicos.

A adopção do modelo remoto ocorreu sem grandes constrangimentos, como resultado da total digitalização que o processo em si já suportava, dado que tudo decorre numa plataforma única. No entanto, torna-se importante destacar que, em alguns casos, a ausência de literacia digital em muitos fornecedores de menor dimensão, impactue no sucesso e facilidade com que o auditado acede e mostra evidências por vídeo, *tablet* ou computador, ou no grau de digitalização da documentação de

suporte às evidências solicitadas no decorrer do *assessment*.

As principais dificuldades no decorrer de 2021 relacionam-se com a escassez de matérias primas no mercado mundial, o que, aliada à incerteza e falta de previsibilidade provocada pela pandemia, originou dificuldades no fornecimento de materiais, apenas mitigadas pelas acções de acompanhamento desenvolvidas pela EDP.

Esta pandemia veio mostrar as dificuldades proporcionadas por cadeias de fornecimento cada vez mais longas e com uma visibilidade de controlo por parte da EDP cada vez menor, assim o desafio será o de aprofundar o conhecimento e gestão de toda a cadeia de fornecimento nos segmentos de maior risco.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2022

O Conselho de Administração Executivo

Miguel Stilwell d'Andrade (Presidente)

Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas

Rui Manuel Rodrigues Lopes Teixeira

Vera Pinto Pereira

Ana Paula Garrido de Pina Marques



HUMAN

Diverse and inclusive,
for generations to come.

04 — ANEXOS

4.1. PRINCÍPIOS E POLÍTICAS EDP	210
4.2. PRINCÍPIOS DE RELATO	211
4.3. PRINCIPAIS INDICADORES	213
4.3.1. Indicadores ESG	213
4.3.2. Indicadores GRI	235
4.4. INDICADORES DO ARTIGO 8º DA TAXONOMIA DA UE	256
4.5. ACOMPANHAMENTO DOS OBJECTIVOS 2022	264
4.6. DEMONSTRAÇÃO NÃO FINANCEIRA	265
4.7. TABELA CMVM	267
4.8. ALINHAMENTO EDP COM RECOMENDAÇÕES TCFD	274
4.8.1. Modelo de governo climático	275
4.8.2. Estratégia e gestão dos riscos climáticos	276
4.8.3. Métricas e metas climáticas	277
4.8.4. Tabela TCFD	279
4.9. TABELA SASB	282
4.10. TABELA GRI	287
4.11. DECLARAÇÃO DO AUDITOR	303
4.12. RELATÓRIO DE ALOCAÇÃO E IMPACTO DAS OBRIGAÇÕES VERDES	305
4.13. RELATÓRIO DO AUDITOR – RELATÓRIO DAS OBRIGAÇÕES VERDES	309

4.1. Princípios e políticas EDP

- [Estatutos](#)
- [Ética na EDP \(Código de Ética\)](#)
- [Política de Integridade da EDP](#)
- [Princípios de Desenvolvimento Sustentável](#)
- [Política de Selecção dos Membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo da EDP](#)
- [Política de Gestão Empresarial do Risco](#)
- [Política de Gestão Financeira](#)
- [Política Fiscal do grupo EDP](#)
- [Compromisso de Práticas de Sã Concorrência](#)
- [Política de Segurança de Informação](#)
- [Política de Protecção de Dados Pessoais](#)
- [Política de Ambiente](#)
- [Política de Relacionamento com Stakeholders](#)
- [Política de Segurança e Saúde no Trabalho](#)
- [Política de Formação](#)

- [Política de Diversidade](#)
- [Política de Mobilidade Interna – local e internacional](#)
- [Política de Investimento Social](#)
- [Política de Voluntariado](#)
- [Código de Conduta do Fornecedor](#)
- [Política de Compras Sustentáveis](#)
- [Política de Direitos Humanos e Laborais](#)
- [Objectivos de Desenvolvimento Sustentável](#)

As políticas listadas podem ser consultadas em www.edp.com.

4.2. — Princípios de relato

Este relatório foi preparado de acordo com a GRI Standards – Opção Abrangente.

Princípios de relato e GRI Standards

Qualidade do relato

Equilíbrio

O conteúdo do Relatório considera tanto os factos mais positivos do ano, como os menos positivos, quando materialmente relevantes.

Comparabilidade

A informação reportada abrange uma série temporal de quatro anos nos indicadores dos temas materialmente relevantes para os negócios do grupo EDP (pág. 61), permitindo a análise comparada do desempenho da empresa.

Transparência

É disponibilizado um glossário *online* em www.edp.com. A par da publicação deste relatório é, também, disponibilizada uma versão *web* facilitando a navegação pelos diferentes conteúdos.

Rigor

O âmbito do Relatório é explicado em baixo, tal como os seus critérios de consolidação. Todas as excepções e alterações de critério são devidamente assinaladas. No glossário *online*, são disponibilizadas as definições e descrições das metodologias de cálculo dos principais indicadores de desempenho.

Actualidade

O Relatório tem uma periodicidade anual e abrange o ano civil de 2021.

Fiabilidade

A verificação interna do processo é descrita nesta página no título 'Verificação interna e externa'. A verificação externa é uma garantia adicional à fiabilidade do conteúdo relativo aos indicadores incluídos na tabela GRI (pág. 287).

Verificação de acordo com a AA1000 AP2018

Os temas materiais (pág. 61) são identificados dentro do quadro definido pelas Normas AA1000 AP (2018), assegurando a identificação de *stakeholders* críticos; integrando as suas expectativas na estratégia corporativa e operacional e procurando responder adequadamente às suas expectativas.

À semelhança de anos anteriores, em 2021, a EDP foi sujeita à verificação do cumprimento da AA1000 AS (2018) pela entidade auditora PwC, nomeadamente, nos princípios de inclusão, materialidade, resposta e impacto.

Inclusão de *stakeholders*

O princípio da inclusão presume uma auscultação aos *stakeholders* mais relevantes para a empresa, de forma a conhecer as suas expectativas e preocupações, incorporando-as no processo de tomada de decisão.

Periodicamente são promovidas iniciativas de interacção com diferentes segmentos de *stakeholders* da empresa existindo, simultaneamente, canais de comunicação próprios dedicados a segmentos específicos.

Resposta e integridade

A EDP responde estrategicamente às principais expectativas dos seus *stakeholders*, assumindo compromissos e definindo planos de acção para os temas materiais. A partir da página 59, são elencados os Objectivos e Metas e na página 61 a matriz de materialidade do grupo para 2021, cujos temas são desenvolvidos ao longo do documento.

Verificação interna e externa

A coordenação global do processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade EDP é da responsabilidade da Direcção de Sustentabilidade. Os conteúdos são posteriormente vistos e aprovados pelo Conselho de Administração Executivo.

A verificação externa dos conteúdos de sustentabilidade, efectuada pela PricewaterhouseCoopers & Associados - Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. e tem o nível de verificação externa "Limitada" para o conjunto de indicadores listados na tabela a partir da página 287. Exceptuam-se os indicadores de emissões

assinalados com o nível de verificação externa "Razoável", cuja declaração de verificação será emitida numa data posterior a este Relatório, após certificação dos Relatórios de Emissões Anuais por entidade registada para o efeito.

GRI e Global Compact

A tabela da [página 287](#) lista os indicadores GRI-Standards de acordo com a opção "Abrangente", e os específicos do Protocolo do Sector Eléctrico da G4, assumindo prazos para a implementação dos indicadores onde ainda não foi possível o seu cumprimento integral. Em simultâneo, a tabela identifica a informação reportada de acordo com os 10 princípios da Global Compact, demonstrando o compromisso EDP com esta iniciativa.

**NÓS APOIAMOS
O PACTO GLOBAL**



4.3. Principais indicadores

4.3.1. Indicadores ESG

DESCARBONIZAR O MUNDO	UN	2021	2020	2019	2018
NOVOS SERVIÇOS DE ENERGIA					
Facturação de serviços de eficiência energética	000€	261 415	244 573	158 376	151 468
MOBILIDADE SUSTENTÁVEL					
Electrificação da frota	%	13,2	11,0	9,0	7,5
Veículos eléctricos da frota	#	501	393	283	278
Pontos de carregamento eléctrico	#	3 804	1 811	772	467
Clientes com soluções de mobilidade eléctrica	#	43 500	18 747	10 100	5 546
EFICIÊNCIA ENERGÉTICA					
Eficiência Energética Interna					
Rendimentos Das Centrais Termoeléctricas	%	45,9	45,5	45,9	45,1
Centrais a carvão	%	34,1	34,5	35,6	35,1
Centrais de ciclo combinado a gás natural	%	53,9	54,4	54,4	53,1
Intensidade Energética	MJ/€	9,2	11,4	13,8	15,4
Perdas Na Distribuição De Electricidade					
Perdas técnicas	%	5,4	5,7	5,6	5,4
Perdas totais	%	8,2	9,3	8,9	8,8
Eficiência Energética Externa					
Poupança em Serviços de Eficiência Energética ¹	TWh	5,1	4,6	4,0	3,4
Emissões de CO ₂ evitadas no cliente final ¹	ktCO ₂	8 950	8 531	7 619	6 553
Energia consumida fora da organização ²	TJ	244 462	350 433	290 331	304 391

¹ Metodologia revista e harmonizada para todas as geografias, aplicada desde 2015. Inclui os projectos do Plano de Promoção da Eficiência no Consumo de Energia Eléctrica (PPEC). ² Considera apenas a categoria "Uso de produtos vendidos" do GHG Protocol Corporate Value Chain (Âmbito 3).

ENERGIAS RENOVÁVEIS	UN	2021	2020	2019	2018
CAPACIDADE INSTALADA TOTAL	MW	24 495	23 524	26 525	26 996
Capacidade Instalada de energia renovável	%	80	79	74	74
Capacidade Instalada de energia renovável	MW	19 617	18 626	19 597	20 093
Eólica	MW	11 845	11 155	10 667	11 156
Hídrica	MW	7 070	7 069	8 728	8 728
Mini-Hídrica	MW	57	57	57	65
Solar	MW	645	345	145	145
Capacidade Instalada de energia não renovável	MW	4 879	4 898	6 928	6 902
CCGT	MW	2 886	2 886	3 729	3 729
Carvão	MW	1 970	1 970	3 150	3 124
Cogeração e Resíduos	MW	23	42	49	49
PRODUÇÃO LÍQUIDA TOTAL¹	GWh	60 166	63 677	66 231	71 614
Produção a partir de fontes renováveis	%	76	74	67	67
Produção a partir de fontes renováveis	GWh	45 608	47 330	44 137	47 655
Eólica	GWh	29 592	28 272	29 768	28 133
Hídrica	GWh	15 152	18 656	13 958	18 899
Mini-Hídrica	GWh	131	137	138	397
Solar	GWh	733	265	273	226
Produção a partir de fontes não renováveis	GWh	14 558	16 347	22 095	23 959
CCGT	GWh	6 435	9 759	10 183	5 333
Carvão	GWh	7 569	5 821	10 856	17 471
Cogeração, Resíduos e Vapor	GWh	555	767	1 055	1 155
Capacidade instalada em construção	MW	1 824	2 051	664	344
Emissões de CO ₂ evitadas ²	ktCO ₂	23 752	25 167	24 725	29 221

¹A produção líquida total inclui vapor. ²Emissões que teriam ocorrido se a electricidade gerada por fontes de energia renovável fosse produzida por centrais termoelétricas. Para cada país, obtém-se multiplicando a produção líquida renovável pelo factor de emissão do mix termoelétrico desse país.

SATISFAÇÃO E SERVIÇO AO CLIENTE	UN	2021	2020	2019	2018
NÚMERO DE CLIENTES					
Electricidade	000	8 654	8 615	9 828	9 849
Mercado Regulado	000	4 609	4 565	4 786	4 797
Mercado Liberalizado	000	4 045	4 050	5 042	5 052
Gás	000	686	691	1 599	1 595
Mercado Regulado	000	32	34	89	92
Mercado Liberalizado	000	654	657	1 510	1 503

SATISFAÇÃO E SERVIÇO AO CLIENTE	UN	2021	2020	2019	2018
SATISFAÇÃO DOS CLIENTES¹					
Satisfação global dos clientes	%	Em apuramento	79	77	78
Portugal	%	Em apuramento	79,3	78,3	77,8
Espanha	%	Em apuramento	n.a.	78,9	77,5
América do Sul	%	Em apuramento	79,6	76,3	80,2
CLIENTES POR TIPO DE USO					
Cientes de electricidade					
Doméstico	%	86	88	87	87
Industriais	%	1	1	1	1
Comercial	%	8	8	8	8
Agrícola	%	3	3	3	3
Outros	%	1	1	1	1
Cientes de gás					
Doméstico	%	95	97	97	97
Industriais	%	1	0	0	0
Comercial	%	2	1	1	1
Agrícola	%	0	0	0	0
Outros	%	3	1	1	1
CLIENTES COM TARIFA SOCIAL					
Electricidade	#	935 772	763 831	818 922	813 614
Portugal	#	913 609	749 413	803 025	797 614
Espanha	#	553 304	555 361	587 997	615 183
América do Sul	#	n.a.	n.a.	51 132	38 560
Gás	#	360 305	194 052	163 896	143 871
Portugal	#	22 163	14 418	15 897	16 000
CLIENTES PRIORITÁRIOS²					
Electricidade	#	3 022	3 711	3 077	3 235
Portugal	#	3 022	3 711	3 077	3 235
Espanha	#	2 527	3 329	3 077	3 235
América do Sul	#	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
CLIENTES COM NECESSIDADES ESPECIAIS³					
Electricidade	#	772	1 049	1 040	964
Portugal ⁴	#	772	1 049	1 040	964
Espanha	#	287	257	265	270
América do Sul	#	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
PROVEDOR DO CLIENTE					
Orientação da resposta do provedor do cliente⁵					
Concordante	%	46	47	35	45

SATISFAÇÃO E SERVIÇO AO CLIENTE	UN	2021	2020	2019	2018
Discordante	%	29	18	27	23
Parcialmente concordante	%	5	15	8	9
Assunto Resolvido	%	20	20	31	23
QUALIDADE DO SERVIÇO					
Portugal					
Tempo de Interrupção Equivalente da Potência Instalada ⁶	Min	50	60	56	61
Espanha					
Tempo de Interrupção Equivalente da Potência Instalada ⁶	Min	20	15	26	17
América do Sul					
Duração Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora					
EDP São Paulo	Horas	6,35	7,18	7,06	7,75
EDP Espírito Santo	Horas	7,56	7,85	8,19	8,24
Frequência Equivalente de Interrupção por Unidade Consumidora					
EDP São Paulo	#	4,13	4,62	4,53	4,83
EDP Espírito Santo	#	3,92	4,01	4,84	4,76
RESTABELECIMENTO DO SERVIÇO					
Restabelecimento do fornecimento de electricidade após pagamento da dívida pelo cliente					
Portugal⁷	#	62 935	186 139	292 142	265 268
< 4h (urgente)	#	16 281	47 806	63 236	32 105
< 8h (outros clientes)	#	476	630	819	1 041
< 12h (clientes Btn)	#	46 178	137 703	228 087	232 122
Espanha⁸	#	16 674	3 533	8 311	6 445
≤ 24 horas	#	16 561	3 509	4 974	2 561
> 24 horas	#	113	24	4 235	3 210
América do Sul	#	175 463	180 257	453 237	539 318
< 24h	#	114 129	157 022	404 344	490 670
< 1 semana	#	37 585	21 507	43 731	45 628
> 1 semana	#	23 749	1 728	5 162	3 020
Factura electrónica					
Portugal	%	47	44	39	44
Espanha	%	48	21	47	38
América do Sul	%	27	26	23	38
Multas pagas por incumprimento de fornecimento e uso de produtos e serviço	000€	5 365	4 113	4 466	4 140

¹ Em 2018, a medição da satisfação dos clientes foi revista para incluir os inquéritos de satisfação e o *Voice of Customer* (VoC) a nível ibérico. ² Clientes cuja sobrevivência depende de equipamentos ou clientes que prestem serviços de segurança ou saúde fundamentais à comunidade (de acordo com Artigo 103º do Regulamento da Qualidade do Serviço do sector Eléctrico e do Gás Natural). ³ Clientes com limitações no domínio da visão (cegueira total ou hipovisão), no domínio da audição (surdez total ou hipoacusia) e no domínio da comunicação oral (de acordo com Artigo 100º do Regulamento da Qualidade do Serviço do sector Eléctrico e do Gás Natural). ⁴ A partir do ano de 2018, decorrente da aplicação do novo RQS, os clientes para os quais a sobrevivência ou a mobilidade dependam de equipamento cujo funcionamento é assegurado pela rede eléctrica, e clientes que coabitam com pessoas nestas condições, deixaram de ser caracterizados como clientes com necessidades especiais e passaram a ser considerados como clientes prioritários. ⁵ Não inclui gás em Portugal. ⁶ TIEPI na rede MT, exclui eventos extraordinários. ⁷ Os valores consideram os restabelecimentos do serviço dentro dos prazos definidos pelo regulador, representando 99% do total dos restabelecimentos. ⁸ Os intervalos de tempo considerados dizem respeito ao tempo que decorre desde o corte do serviço por falta de pagamento do cliente, até ao restabelecimento do mesmo. Os valores consideram os restabelecimentos do serviço dentro dos prazos definidos pelo regulador.

SUSTENTABILIDADE ECONÓMICA DO NEGÓCIO	UN	2021	2020	2019	2018
VALOR ECONÓMICO GERADO	000€	16 479 886	13 755 853	15 437 724	16 307 865
Volume de Negócios	000€	14 982 909	12 448 205	14 333 009	15 278 085
Outros proveitos	000€	1 496 976	1 307 648	1 104 715	1 029 780
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUÍDO	000€	14 344 023	11 307 190	13 213 652	14 470 560
Colaboradores	000€	666 459	667 313	620 196	651 540
Fornecedores	000€	11 036 972	8 213 006	10 013 401	11 135 864
Accionistas	000€	884 821	690 924	690 924	690 924
Sector financeiro	000€	875 816	897 326	1 057 592	1 010 390
Comunidade	000€	22 544	21 208	25 972	27 805
Estado	000€	700 696	630 723	658 553	822 140
Outros	000€	156 715	186 690	147 014	131 897
VALOR ECONÓMICO ACUMULADO	000€	2 135 863	2 448 663	2 224 072	1 837 305
VALOR ACRESCENTADO BRUTO POR COLABORADOR	000€/#	350	397	370	341
CAPEX	000€	3 492 673	2 909 191	2 258 386	2 031 167
EBITDA	000€	3 723 050	3 949 963	3 705 617	3 317 129
DÍVIDA LÍQUIDA/EBITDA	x	3,1	3,1	3,7	4,1
EBITDA LIBERALIZADO VS. REGULADO	%	90	72	77	77
RESULTADO LÍQUIDO ATRIBUÍDO AOS ACCIONISTAS DA EDP	000€	656 717	800 692	511 751	519 189

PROTECÇÃO DO AMBIENTE	UN	2021	2020	2019	2018
CERTIFICAÇÃO ISO 14001					
Certificação ISO 14001 ¹	%	90	94	96	96
PREVENÇÃO DA POLUIÇÃO					
Emissões totais de NO_x	kt	8,9	6,2	10,8	14,3
Portugal	kt	0,6	1,7	2,8	4,6
Espanha	kt	3,7	3,0	3,9	5,7
América do Sul	kt	4,7	1,5	4,1	3,9
Emissões totais de SO₂	kt	12,1	8,2	16,3	21,3
Portugal	kt	0,0	0,8	2,0	3,8
Espanha	kt	1,6	1,5	1,5	6,0
América do Sul	kt	10,5	6,0	12,8	11,4
Emissões totais de partícidas	kt	1,3	0,9	1,7	2,0
Portugal	kt	0,01	0,03	0,04	0,09
Espanha	kt	0,15	0,08	0,10	0,24
América do Sul	kt	1,10	0,81	1,52	1,72

PROTECÇÃO DO AMBIENTE	UN	2021	2020	2019	2018
MATERIAIS RESIDUAIS	t	216 164	309 451	523 302	862 060
Resíduos	t	173 769	174 594	232 180	349 329
Perigosos	t	6 728	5 810	5 094	5 409
Não perigosos	t	167 042	168 784	227 086	343 920
Resíduos valorizados	t	136 025	150 406	210 846	272 964
Perigosos	t	4 334	3 564	n.d.	3 385
Reciclados	t	2 099	1 443	n.d.	1 459
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.
Fora do Local	t	2 099	n.d.	n.d.	n.d.
Outros	t	2 235	2 122	n.d.	1 926
No local	t	17	n.d.	n.d.	n.d.
Fora do Local	t	2 218	n.d.	n.d.	n.d.
Não perigosos	t	131 690	146 841	n.d.	269 579
Reciclados	t	34 147	113 965	n.d.	218 507
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.
Fora do Local	t	34 147	n.d.	n.d.	n.d.
Outros	t	97 543	32 876	n.d.	51 072
No local	t	10	n.d.	n.d.	n.d.
Fora do Local	t	97 533	n.d.	n.d.	n.d.
Resíduos não valorizados	t	37 744	24 188	21 334	76 365
Perigosos	t	2 393	2 245	n.d.	2 024
Aterro	t	562	398	n.d.	250
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.
Fora do Local	t	562	n.d.	n.d.	n.d.
Outros	t	1 831	1 848	n.d.	1 774
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.
Fora do Local	t	1 831	n.d.	n.d.	n.d.
Não perigosos	t	35 351	21 943	n.d.	74 341
Aterro	t	33 682	21 231	n.d.	72 276
No local	t	28 843	n.d.	n.d.	n.d.
Fora do Local	t	4 839	n.d.	n.d.	n.d.
Outros	t	1 669	711	n.d.	2 065
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.
Fora do Local	t	1 669	n.d.	n.d.	n.d.
Principais categorias					
Cinzas volantes de carvão	%	87,53	82,76	82,69	79,60
Escórias de carvão	%	10,11	10,34	13,21	16,33
Gesso	%	0,28	4,45	1,81	2,28
Óleos usados	%	0,43	0,24	0,10	0,13
PCB	%	0,00	0,01	0,01	0,01
Metais	%	1,65	2,20	2,19	1,66

PROTECÇÃO DO AMBIENTE	UN	2021	2020	2019	2018
Subprodutos	t	42 395	134 858	291 122	512 731
Gesso	t	39 053	45 049	99 787	165 785
Cinzas volantes de carvão	t	3 071	86 929	157 253	311 234
Escórias de carvão	t	271	2 880	34 082	35 712
Produção específica de materiais residuais	t/GWh	4	5	8	12
Materiais residuais valorizados	%	83	92	96	91
RECURSOS NATURAIS					
Captação de água total	10 ³ xm ³	358 480	602 909	996 309	1 537 614
Água doce	10 ³ xm ³	14 527	11 944	18 315	19 544
Água salgada e de estuário	10 ³ xm ³	343 953	590 965	977 994	1 518 069
Em zonas de stress hídrico²	10³xm³	9 042	6 294	11 774	10 326
Pecém	10 ³ xm ³	9 042	4 260	n.d.	n.d.
Castejón	10 ³ xm ³	0	2 035	n.d.	n.d.
Rejeição total de água	10 ³ xm ³	343 836	589 375	976 299	1 517 950
Rejeição para águas interiores	10 ³ xm ³	1 554	1 891	1 783	1 471
Rejeição para meio marítimo e estuários	10 ³ xm ³	342 282	587 484	974 516	1 516 478
Tratamento municipal	10 ³ xm ³	3,52	4,25	2,27	2,67
Em zonas de stress hídrico ²	10 ³ xm ³	0	867	1 255	848
Consumo total de água	10 ³ xm ³	16 248	14 967	21 736	21 800
Consumo total de água doce	10 ³ xm ³	13 045	10 252	16 817	18 372
Em zonas de stress hídrico²	10³xm³	9 042	5 847	11 192	10 130
Pecém	10 ³ xm ³	9 042	4 260	n.d.	n.d.
Castejón	10 ³ xm ³	0	1 594	n.d.	n.d.
Consumo específico de água doce	m ³ /GWh	217	161	254	257
Combustíveis					
Carvão	TJ	71 109	55 515	101 514	165 982
Gás natural	TJ	45 334	67 447	70 823	40 425
Gasóleo	TJ	69	127	173	202
Fuelóleo	TJ	21	220	337	297
Gás residual	TJ	11 158	7 046	11 836	14 509
Consumo de produtos químicos					
Hidróxido de sódio	t	462	608	892	178
Ácido clorídrico	t	710	1 236	1 008	1 247
Hipoclorito de sódio	t	2 094	3 087	4 175	3 673
Amoníaco	t	2 368	6 063	10 557	16 562
Calcário	t	24 327	27 254	54 267	71 807
Óleos adquiridos	t	155	140	229	138
Multas ambientais	000€	40	11	4	3

¹ Indicador agregado de certificação em função dos activos com potenciais impactes ambientais. ² ≤1,000 mg/L de sólidos dissolvidos totais.

ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS		UN	2021	2020	2019	2018
ÍNDICE DE PRODUTIBILIDADE HIDROELÉCTRICA						
Portugal		#	0,93	0,97	0,81	1,05
Espanha		#	0,91	1,03	0,90	1,28
EMISSÕES						
Emissões específicas de CO ₂ ¹						
Globais		g/kWh	164	146	216	257
Térmicas		g/kWh	673	567	649	768
Emissões de CO ₂ equivalente						
Âmbito 1		ktCO₂eq	9 805	9 304	14 363	18 429
Combustão estacionária		ktCO ₂ eq	9 781	9 273	14 338	18 404
Emissões SF ₆		ktCO ₂ eq	11	17	9	10
Frota Automóvel		ktCO ₂ eq	14	13	15	15
Consumo de gás natural		ktCO ₂ eq	0	0	0	0
Âmbito 2 (Location-based²)⁴		ktCO₂eq	792	594	846	602
Consumos de energia eléctrica em edifícios administrativos		ktCO ₂ eq	2	1	1	2
Perdas de energia eléctrica na distribuição		ktCO ₂ eq	766	568	824	577
Autoconsumo centrais renováveis		ktCO ₂ eq	24	25	21	23
Âmbito 2 (Market-based³)⁴		ktCO₂eq	773	574	829	585
Consumos de energia eléctrica em edifícios administrativos		ktCO ₂ eq	0	0	0	0
Perdas de energia eléctrica na distribuição		ktCO ₂ eq	766	568	824	577
Autoconsumo centrais renováveis		ktCO ₂ eq	7	6	5	8
Âmbito 3⁵		ktCO₂eq	10 304	11 572	11 730	11 334
Aquisição de bens e serviços (C01)		ktCO ₂ eq	721	18	28	49
Bens de capital (C02)		ktCO ₂ eq	2 610	335	349	330
Actividades relacionadas com combustíveis e energia (C03)		ktCO ₂ eq	5 185	6 807	6 784	6 399
Transporte e distribuição a montante (C04)		ktCO ₂ eq	66	933	611	675
Resíduos gerados em operações (C05)		ktCO ₂ eq	18	n.a.	n.a.	n.a.
Viagens de negócios (C06)		ktCO ₂ eq	3	2	7	10
Deslocações casa-trabalho (C07)		ktCO ₂ eq	12	n.a.	n.a.	n.a.
Uso de produtos vendidos (C11)		ktCO ₂ eq	1 688	3 478	3 951	3 871
SF ₆						
Portugal		kg	399	724	394	440
Espanha		kg	195	206	194	246
América do Sul		kg	45	298	54	100
América do Norte		kg	159	217	140	92
Resto da Europa		kg	0	0	6	0
Resto da Europa		kg	0	3	0	3
APAC		kg	0	0	0	0

¹ As emissões estacionárias não incluem as emissões resultantes da queima de gases siderúrgicos da ArcelorMittal em centrais da EDP em Espanha. Inclui apenas as emissões de combustão estacionária. ² Baseadas nos factores de emissão globais das diferentes geografias. ³ Baseadas nos factores de emissão dos comercializadores. ⁴ A metodologia de cálculo do âmbito 2 foi revista para evitar duplicação de emissões com o âmbito 1. ⁵ Revisão metodológica efectuada em 2021.

ENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE	UN	2021	2020	2019	2018
INVESTIMENTO NA COMUNIDADE¹					
Categoria	000€	21 275	20 654	23 650	26 798
Investimento não estratégico	000€	1 735	980	1 534	286
Investimento estratégico	000€	19 531	19 674	20 652	24 443
Iniciativa comercial	000€	9	0	1 464	2 069
Natureza	000€	21 275	20 654	23 650	26 798
Educação	000€	1 679	1 574	2 002	3 580
Saúde	000€	535	1	1 545	1 565
Desenvolvimento económico	000€	686	756	3 576	5 795
Ambiente	000€	1 125	787	1 616	1 057
Arte e cultura	000€	8 474	7 647	10 585	10 749
Bem-estar social	000€	6 271	2 432	2 907	3 231
Resposta a situações de emergência	000€	304	6 144	120	19
Outras	000€	2 201	1 313	1 299	802
Tipos	000€	21 275	20 654	23 650	26 798
Contribuições monetárias	000€	19 299	17 486	19 320	24 283
Contribuições em espécie	000€	1 764	2 858	3 768	61
Contribuições em tempo de trabalho	000€	211	310	562	2 454
Custos de gestão	000€	1 283	554	2 322	1 007
Valor total das contribuições (incluindo os custos de gestão)	000€	22 558	21 208	25 972	27 805
Entidades beneficiárias	#	994	1 051	2 490	2 066
VOLUNTARIADO CORPORATIVO					
Voluntários EDP	#	3 681	2 482	2 833	2 469
Horas de trabalho EDP usadas em voluntariado	h	11 307	14 457	23 258	19 375
Entidades beneficiárias	#	576	581	797	642

¹ Determinado de acordo com a metodologia B4SI. Valores ainda não validados pela *Corporate Citizenship*.

GESTÃO DE FORNECEDORES	UN	2021	2020	2019	2018
FORNECEDORES AQUISIÇÕES GLOBAIS					
Fornecedores	#	13 377	13 175	16 644	16 040
Portugal	#	3 646	3 919	4 189	4 597
Espanha	#	1 414	2 547	1 936	1 966
América do Sul	#	3 748	4 719	4 352	4 821
América do Norte	#	654	594	763	527
Resto do Mundo	#	3 915	1 559	5 404	4 129

GESTÃO DE FORNECEDORES	UN	2021	2020	2019	2018
Volume de compras	M€	4 581	4 329	4 157	3 143
Portugal	M€	886	819	757	795
Espanha	M€	380	382	214	225
América do Sul	M€	633	587	673	526
América do Norte	M€	1 268	1 376	1 182	785
Resto do Mundo	M€	1 414	1 165	1 331	812
Fornecedores locais volume de compras					
Portugal	%	91	90	92	93
Espanha	%	96	93	88	100
América do Sul	%	99	99	99	99
América do Norte	%	100	100	100	100
Resto do Mundo	%	100	45	92	100
Fornecedores críticos certificados¹					
ISO 14001 ou equivalente	%	20	52	82	68
OHSAS 18001 ou equivalente	%	34	68	65	62
COMBUSTÍVEIS²					
Fornecedores por região de compra³	#	8	10	42	41
Portugal	#	3	4	11	15
Espanha	#	7	5	30	25
América do Sul	#	1	1	1	1
América do Norte	#	0	0	0	0
Resto do Mundo	#	2	0	0	0
Volume de compras por região	M€	1 143	409	1 234	1 256
Portugal	M€	509	146	322	478
Espanha	M€	342	233	833	632
América do Sul	M€	255	30	80	147
América do Norte	M€	0	0	0	0
Resto do Mundo	M€	38	0	0	0
Volume de compras a Fornecedores locais	%	0	0	47	50
Portugal	%	0	0	51	38
Espanha	%	0	0	50	71
América do Sul	%	0	0	0	0
América do Norte	%	0	0	0	0
Resto do Mundo	%	0	0	0	0
Fornecedores críticos certificados¹					
ISO 14001 ou equivalente	%	100	90	64	76
OHSAS 18001 ou equivalente	%	88	90	57	76

GESTÃO DE FORNECEDORES	UN	2021	2020	2019	2018
ORIGEM DO CARVÃO					
Colômbia	%	100	100	76	79
EUA	%	0	0	13	10
África do Sul	%	0	0	0	2
Rússia	%	0	0	8	9
Espanha	%	0	0	0	n.a.
Ucrânia	%	0	0	3	n.a.
ORIGEM DO GÁS					
EUA	%	81	n.d.	n.d.	n.d.
Rússia	%	12	n.d.	n.d.	n.d.
Guiné Equatorial	%	5	n.d.	n.d.	n.d.
Nigéria	%	2	n.d.	n.d.	n.d.

¹ Fornecedores críticos expostos a riscos ambientais ou de segurança e saúde no trabalho. ² No número de fornecedores total do Grupo são contabilizadas apenas uma vez empresas que têm negócios com a EDP em mais de uma geografia. ³ Face aos anos anteriores, foram retirados fornecedores de serviços logísticos; o mesmo fornecedor pode abastecer mais do que uma região.

ÉTICA E COMPLIANCE	UN	2021	2020	2019	2018
RECLAMAÇÕES					
Reclamações totais ¹	#	344	464	588	465
Reclamações presentes à Comissão de Ética ²	#	146	147	150	125
Cliente	#	10	8	7	17
Cidadão	#	20	22	16	8
Colaborador	#	33	27	25	29
Fornecedor	#	9	8	2	4
Anónima	#	74	82	100	67
Reclamações por categoria					
Equidade de soluções	#	n.a.	19	7	1
Negligência ou desrespeito	#	n.a.	103	111	93
Transparência	#	n.a.	0	10	7
Uso da informação ou do património	#	n.a.	8	10	10
Ambiente e responsabilidade perante a sociedade	#	n.a.	0	1	1
Fraude, corrupção e suborno	#	n.a.	17	11	13
Bem-estar dos Colaboradores	#	46	n.a.	n.a.	n.a.
Segurança e Saúde	#	6	n.a.	n.a.	n.a.
Representação da Empresa	#	0	n.a.	n.a.	n.a.
Diversidade e Inclusão	#	4	n.a.	n.a.	n.a.
Assédio	#	24	n.a.	n.a.	n.a.

ÉTICA E COMPLIANCE	UN	2021	2020	2019	2018
Direitos Humanos	#	2	n.a.	n.a.	n.a.
Relação com Accionistas	#	0	n.a.	n.a.	n.a.
Relação com Clientes	#	4	n.a.	n.a.	n.a.
Relação com Fornecedores	#	3	n.a.	n.a.	n.a.
Relação com Comunidades	#	3	n.a.	n.a.	n.a.
Concorrência	#	1	n.a.	n.a.	n.a.
Ambiente	#	1	n.a.	n.a.	n.a.
Transição Energética	#	0	n.a.	n.a.	n.a.
Revolução Digital	#	0	n.a.	n.a.	n.a.
Empreendedorismo e Cooperação	#	0	n.a.	n.a.	n.a.
Privacidade e Protecção de Dados Pessoais	#	0	n.a.	n.a.	n.a.
Uso da Informação da Empresa	#	18	n.a.	n.a.	n.a.
Conflito de Interesses	#	17	n.a.	n.a.	n.a.
Corrupção e Suborno	#	12	n.a.	n.a.	n.a.
Branqueamento de Capitais e Combate ao Financiamento do Terrorismo	#	1	n.a.	n.a.	n.a.
Uso do Património	#	4	n.a.	n.a.	n.a.
Ofertas e Entretenimento	#	0	n.a.	n.a.	n.a.
Acções deliberadas/determinadas pela Comissão de Ética	#	52	39	58	40
Revisão ou melhoria de procedimentos	#	26	14	40	16
Compensação de danos ou prejuízos	#	1	0	2	3
Acção disciplinar	#	13	25	16	8
Formação	#	12	0	0	4
Outras	#	0	0	0	9

¹ Entradas registadas nos canais de reclamação Ética do Grupo EDP. ² As restantes reclamações foram objecto de tratamento expedito com as Unidades de Negócio envolvidas.

RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS	UN	2021	2020	2019	2018
Política de Direitos Humanos	s/n	s	s	s	s
Processo de <i>due dilligence</i> de Direitos Humanos	s/n	s	s	s	s

COMUNICAÇÃO E TRANSPARÊNCIA	UN	2021	2020	2019	2018
Imposto corrente	000€	191 433	139 751	145 858	245 613
Apoio de organismos públicos	000€	63 211	42 767	103 105	47 958

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E INOVAÇÃO	UN	2021	2020	2019	2018
TRANSFORMAÇÃO DIGITAL					
<i>Smart meters</i> ¹					
Portugal	#	3 983 104	3 208 209	2 578 167	1 922 991
Espanha	#	1 372 720	1 368 843	666 478	658 632
América do Sul	#	332 980	25 745	16 000	16 800
Clientes com RE:DY	#	27 350	13 143	13 097	12 329
Número de reuniões por videoconferência					
Números de reuniões	#	287	409	409	401
Utilização do serviço de videoconferência	h/ano	7 506	17 812	123 919	115 130
<i>Robotização</i> ¹					
Número de actividades robotizadas	#	1 686	1 132	845	546
Horas/ano robotizadas	h/ano	1 310 813	927 568	658 323	442 643
<i>Minimum Viable Products</i>	#	286	192	92	18
INOVAÇÃO E INVESTIGAÇÃO					
Investimento em ID+i	000€	102 794	110 936	162 040	75 366
Investimento em ID+i/Volume de negócios	%	0,69	0,89	1,13	0,49
Número de colaboradores em ID+i	#	321	212	158	99

¹Valores apresentados em acumulado.

GESTÃO DE PESSOAS	UN	2021	2020 ¹	2019	2018
COLABORADORES					
Feminino	%	27	25	25	25
Masculino	%	73	75	75	75
DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR CATEGORIA PROFISSIONAL					
CAE					
Feminino	#	2	2	2	2
Masculino	#	3	7	7	7
Quadros Directivos					
Feminino	#	265	215	199	154
Masculino	#	697	646	628	555
Gestores					
Feminino	#	218	188	199	207
Masculino	#	647	589	584	547

GESTÃO DE PESSOAS	UN	2021	2020 ¹	2019	2018
Especialistas	#	5 276	4 717	4 528	4 369
Feminino	#	2 010	1 773	1 649	1 552
Masculino	#	3 266	2 944	2 879	2 817
Técnicos	#	5 128	5 246	5 513	5 790
Feminino	#	767	790	876	951
Masculino	#	4 361	4 456	4 637	4 839
DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA					
≥ 50	#	2 971	3 117	3 445	3 919
Feminino	#	649	652	683	757
Masculino	#	2 322	2 465	2 762	3 162
[30-50[#	7 213	6 556	6 324	5 949
Feminino	#	1 973	1 750	1 709	1 624
Masculino	#	5 240	4 806	4 615	4 325
< 30	#	2 052	1 937	1 891	1 763
Feminino	#	640	566	533	485
Masculino	#	1 412	1 371	1 358	1 278
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE COLABORADORES					
Faixa Etária					
≥50 anos	%	24	27	30	34
[30-50 anos [%	59	56	54	51
<30 anos	%	17	17	16	15
Geografia					
Portugal	%	47	50	50	52
Espanha	%	17	13	15	15
América do Sul	%	26	28	27	26
América do Norte	%	7	7	6	5
Resto da Europa	%	3	2	2	2
APAC	%	0	0	n.a.	n.a.
Colaboradores com necessidades especiais	%	1	1	1	1
COLABORADORES FEMININOS EM POSIÇÕES DE GESTÃO					
No total da empresa	%	26,5	24,6	24,7	24,7
Em CAE e Quadros Directivos	%	27,6	23,5	22,1	n.d.
Na posição de Gestores	%	25,2	24,2	25,4	n.d.
Em posições geradoras de receita	%	15,8	14,5	16,2	n.d.
Em posições STEM ²	%	31,1	32,7	32,2	n.d.

GESTÃO DE PESSOAS	UN	2021	2020 ¹	2019	2018
COLABORADORES ELEGÍVEIS PARA REFORMA					
CAE					
próximos 5 anos	#	0	3	3	1
próximos 10 anos	#	0	5	5	5
Quadros Directivos					
próximos 5 anos	#	85	88	104	109
próximos 10 anos	#	146	162	165	268
Gestores					
próximos 5 anos	#	39	42	53	47
próximos 10 anos	#	90	84	91	221
Especialistas					
próximos 5 anos	#	292	326	322	354
próximos 10 anos	#	476	518	526	1 475
Técnicos					
próximos 5 anos	#	967	1 188	1 370	1 511
próximos 10 anos	#	1 258	1 450	1 713	2 341
RÁCIO SALÁRIO MÍNIMO EDP/SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL					
Portugal	x	1,79	1,84	1,75	1,45
Espanha	x	1,17	1,19	1,24	1,28
América do Sul	x	1,09	1,15	1,41	1,41
América do Norte	x	2,21	2,21	2,07	2,48
Resto da Europa	x	0,00	0,00	n.d.	n.d.
APAC	x	n.a.	0,00	n.a.	n.a.
TIPOS DE ENTRADAS					
Novas contratações		1 599	1 282	1 255	1 217
Género					
Masculino	#	1 047	885	897	865
Feminino	#	552	397	358	352
Faixa Etária					
<30 anos	#	749	598	636	673
[30-50 anos [#	777	633	568	508
≥50 anos	#	73	51	51	36
Categoria Profissional					
Técnicos	#	443	403	n.d.	n.d.
Especialistas	#	1 104	809	n.d.	n.d.
Gestores	#	18	30	n.d.	n.d.
Quadros Directivos	#	34	40	n.d.	n.d.

GESTÃO DE PESSOAS	UN	2021	2020 ¹	2019	2018
Geografia					
Portugal	#	471	432	415	462
Espanha	#	229	185	150	107
América do Sul	#	434	366	466	397
América do Norte	#	316	229	176	183
Resto da Europa	#	137	84	80	68
APAC	#	12	0	0	0
Colaboradores com necessidades especiais (novas contratações)	#	25	0	3	0
Vagas preenchidas por candidatos internos	#	947	1 186	n.d.	n.d.
Género					
Masculino	#	690	850	n.d.	n.d.
Feminino	#	257	336	n.d.	n.d.
Faixa Etária					
<30 anos	#	130	159	n.d.	n.d.
[30-50 anos [#	564	625	n.d.	n.d.
≥50 anos	#	253	402	n.d.	n.d.
Categoria Profissional					
Técnicos	#	341	413	n.d.	n.d.
Especialistas	#	381	472	n.d.	n.d.
Gestores	#	115	149	n.d.	n.d.
Quadros Directivos	#	110	152	n.d.	n.d.
Geografia					
Portugal	#	280	973	n.d.	n.d.
Espanha	#	329	77	n.d.	n.d.
América do Sul	#	168	100	n.d.	n.d.
América do Norte	#	168	30	n.d.	n.d.
Resto da Europa	#	2	6	n.d.	n.d.
APAC	#	0	0	n.d.	n.d.
Colaboradores com necessidades especiais	#	0	0	n.d.	n.d.
TIPOS DE SAÍDA					
Fins de contractos a termo	%	2	2	2	3
Rescisões por mútuo acordo	%	9	4	4	5
Rescisões por iniciativa do colaborador	%	34	20	26	19
Despedimentos	%	24	14	18	19
Pré-reformas	%	21	21	39	42
Reformas por velhice/invalidez	%	7	5	6	8
Outras saídas	%	4	35	5	5

GESTÃO DE PESSOAS	UN	2021	2020 ¹	2019	2018
RÁCIO SALARIAL M/H POR CATEGORIA PROFISSIONAL					
Técnicos					
Portugal	x	1,29	1,25	1,23	1,19
Espanha	x	0,87	0,83	0,80	0,77
América do Sul	x	0,97	0,96	0,98	0,97
América do Norte	x	1,00	1,04	1,08	1,07
Resto da Europa	x	0,00	1,70	1,11	1,01
APAC	x	0,00	0,00	0,00	0,00
Especialistas					
Portugal	x	0,93	0,92	0,94	0,92
Espanha	x	0,91	0,92	0,93	0,94
América do Sul	x	0,81	0,82	0,81	0,78
América do Norte	x	0,97	0,93	0,92	0,92
Resto da Europa	x	0,89	0,91	0,90	0,90
APAC	x	0,75	0,00	0,00	0,00
Gestores					
Portugal	x	0,98	0,99	0,97	1,01
Espanha	x	0,86	0,87	0,84	0,85
América do Sul	x	1,05	1,05	1,03	0,99
América do Norte	x	0,97	1,06	0,96	0,95
Resto da Europa	x	0,88	1,26	1,03	0,83
APAC	x	0,00	0,00	0,00	0,00
Quadros Directivos					
Portugal	x	0,94	0,92	0,93	0,93
Espanha	x	0,82	0,85	0,83	0,82
América do Sul	x	0,89	0,93	0,87	0,92
América do Norte	x	0,99	0,95	1,00	1,04
Resto da Europa	x	0,79	0,75	0,92	0,61
APAC	x	0,00	0,00	0,00	0,00
SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES					
<i>Engagement</i>	%	76	80	73	72
Género					
Feminino	%	78	83	74	72
Masculino	%	76	79	73	73
Faixa Etária					
<30 anos	%	76	79	72	0
[30-50 anos [%	76	81	75	0
≥50 anos	%	76	78	71	0

GESTÃO DE PESSOAS	UN	2021	2020 ¹	2019	2018
Categoria Profissional					
Técnicos	%	75	78	75	0
Especialistas	%	74	79	69	0
Gestores	%	81	86	78	0
Quadros Directivos	%	88	90	84	0
Geografia					
Portugal	%	73	76	67	0
Espanha	%	71	78	71	0
América do Sul	%	84	86	86	0
América do Norte	%	79	84	74	0
Resto da Europa	%	73	76	64	0
APAC	%	90	0	0	0
Colaboradores com necessidades especiais	%	0	74	71	0
<i>Enablement</i>	%	76	80	71	70
Género					
Feminino	%	71	75	69	67
Masculino	%	71	73	72	70
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER					
Género					
Masculino	%	13,15	11,29	10,57	10,67
Feminino	%	11,13	11,99	10,36	9,25
Faixa Etária					
<30 anos	%	12,72	9,86	8,46	8,00
[30-50 anos [%	7,85	8,76	5,55	4,96
≥50 anos	%	24,10	18,19	20,75	19,49
Categoria Profissional					
Técnicos	%	12,85	11,48	12,62	0,00
Especialistas	%	12,24	11,89	9,43	0,00
Gestores	%	5,78	10,94	6,26	0,00
Quadros Directivos	%	6,65	9,66	6,53	0,00
Geografia					
Portugal	%	9,97	7,94	10,77	n.d.
Espanha	%	14,84	24,87	5,35	n.d.
América do Sul	%	14,10	8,65	10,99	n.d.
América do Norte	%	20,13	15,28	16,89	n.d.
Resto da Europa	%	9,94	36,65	16,85	n.d.
APAC	%	0,00	0,00	n.a.	n.a.
Colaboradores com necessidades especiais	%	13,97	24,46	15,34	0,00

GESTÃO DE PESSOAS	UN	2021	2020¹	2019	2018
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER VOLUNTÁRIO	%	4,13	2,27	2,70	1,98
Género					
Masculino	%	3,94	2,70	2,40	0,00
Feminino	%	4,63	2,13	3,59	0,00
Faixa Etária					
<30 anos	%	8,58	4,34	6,03	0,00
[30-50 anos [%	4,34	2,58	2,94	0,00
≥50 anos	%	0,54	0,35	0,46	0,00
Categoria Profissional					
Técnicos	%	2,13	1,30	1,31	0,00
Especialistas	%	6,67	3,65	4,59	0,00
Gestores	%	2,89	1,42	2,68	0,00
Quadros Directivos	%	1,87	1,49	1,81	0,00
Geografia					
Portugal	%	1,75	0,91	1,09	0,00
Espanha	%	1,68	1,44	1,10	0,00
América do Sul	%	5,73	2,92	3,26	0,00
América do Norte	%	18,70	10,75	14,93	0,00
Resto da Europa	%	4,54	4,38	11,79	0,00
APAC	%	0,00	0,00	0,00	0,00
Colaboradores com necessidades especiais	%	5,73	2,92	3,26	n.d.
HC ROI	€	5,92	6,46	6,96	6,35
VOLUME DE FORMAÇÃO					
Volume de formação obrigatória por colaborador	h	245 716	176 196	400 504	398 394
Género					
Masculino	h	201 172	133 234	n.d.	n.d.
Feminino	h	44 544	42 962	n.d.	n.d.
Faixa Etária					
<30 anos	h	47 126	NA	n.d.	n.d.
[30-50 anos [h	152 358	NA	n.d.	n.d.
≥50 anos	h	46 232	NA	n.d.	n.d.
Categoria Profissional					
Técnicos	h	124 967	77 486	n.d.	n.d.
Especialistas	h	78 194	69 560	n.d.	n.d.
Gestores	h	23 556	15 417	n.d.	n.d.
Quadros Directivos	h	18 999	13 732	n.d.	n.d.

GESTÃO DE PESSOAS	UN	2021	2020 ¹	2019	2018
Geografia					
Portugal	h	120 518	117 444	n.d.	n.d.
Espanha	h	36 056	20 415	n.d.	n.d.
América do Sul	h	79 648	27 981	n.d.	n.d.
América do Norte	h	5 401	7 848	n.d.	n.d.
Resto da Europa	h	3 998	2 508	n.d.	n.d.
APAC	h	95	0	n.a.	n.a.
Volume de formação não-obrigatória por colaborador	h	91 580	97 677	n.d.	n.d.
Género					
Masculino	h	64 749	73 782	n.d.	n.d.
Feminino	h	26 831	23 896	n.d.	n.d.
Faixa Etária					
<30 anos	h	10 395	NA	n.d.	n.d.
[30-50 anos [h	64 642	NA	n.d.	n.d.
≥50 anos	h	16 543	NA	n.d.	n.d.
Categoria Profissional					
Técnicos	h	20 110	33 842	n.d.	n.d.
Especialistas	h	44 496	40 625	n.d.	n.d.
Gestores	h	11 314	11 383	n.d.	n.d.
Quadros Directivos	h	15 660	11 828	n.d.	n.d.
Geografia					
Portugal	h	28 064	27 386	n.d.	n.d.
Espanha	h	30 994	23 374	n.d.	n.d.
América do Sul	h	12 590	31 549	n.d.	n.d.
América do Norte	h	15 107	11 434	n.d.	n.d.
Resto da Europa	h	4 821	3 935	n.d.	n.d.
APAC	h	4	0	n.a.	n.a.
INVESTIMENTO DIRECTO COM FORMAÇÃO POR COLABORADOR					
Investimento em formação obrigatória por colaborador	€/p	303	280	322	348
Investimento em formação obrigatória por colaborador	€	1 635 444	1 325 491	n.d.	n.d.
Género					
Masculino	€	1 213 787	983 598	n.d.	n.d.
Feminino	€	421 657	341 892	n.d.	n.d.
Faixa Etária					
<30 anos	€	174 975	NA	n.d.	n.d.
[30-50 anos [€	1 134 684	NA	n.d.	n.d.
≥50 anos	€	325 785	NA	n.d.	n.d.
Categoria Profissional					
Técnicos	€	308 374	275 175	n.d.	n.d.
Especialistas	€	650 960	493 354	n.d.	n.d.
Gestores	€	336 156	214 700	n.d.	n.d.
Quadros Directivos	€	339 954	342 261	n.d.	n.d.

GESTÃO DE PESSOAS	UN	2021	2020 ¹	2019	2018
Geografia					
Portugal	€	737 557	593 235	n.d.	n.d.
Espanha	€	595 895	430 401	n.d.	n.d.
América do Sul	€	113 752	52 692	n.d.	n.d.
América do Norte	€	125 667	230 805	n.d.	n.d.
Resto da Europa	€	62 573	18 357	n.d.	n.d.
APAC	€	0	0	n.a.	n.a.
Investimento em formação não-obrigatória por colaborador	€	2 068 303	1 924 421	n.d.	n.d.
Género					
Masculino	€	1 383 758	1 340 749	n.d.	n.d.
Feminino	€	684 545	583 672	n.d.	n.d.
Faixa Etária					
<30 anos	€	231 019	NA	n.d.	n.d.
[30-50 anos [€	1 519 167	NA	n.d.	n.d.
≥50 anos	€	318 117	NA	n.d.	n.d.
Categoria Profissional					
Técnicos	€	356 821	292 106	n.d.	n.d.
Especialistas	€	977 110	964 897	n.d.	n.d.
Gestores	€	359 099	295 390	n.d.	n.d.
Quadros Directivos	€	375 273	372 027	n.d.	n.d.
Geografia					
Portugal	€	593 859	709 309	n.d.	n.d.
Espanha	€	862 803	570 044	n.d.	n.d.
América do Sul	€	184 642	279 986	n.d.	n.d.
América do Norte	€	351 541	336 283	n.d.	n.d.
Resto da Europa	€	75 458	28 800	n.d.	n.d.
APAC	€	0	0	n.a.	n.a.

¹O número total de colaboradores e o rácio F/M inclui 570 colaboradores da VIESGO. Os restantes indicadores não incluem estes colaboradores e referem-se apenas aos restantes 11 610 colaboradores. ²Posições STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) - Posições em cargos nas temáticas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

SEGURANÇA E SAÚDE	UN	2021	2020	2019	2018
COLABORADORES					
Acidentes com dias perdidos ¹	#	21	17	29	29
Acidentes fatais	#	0	0	0	2
Índice de frequência ²	Tf	0,92	0,77	1,50	1,36
Índice de gravidade ³	Tg	69	60	90	110

SEGURANÇA E SAÚDE	UN	2021	2020	2019	2018
PRESTADORES DE SERVIÇO					
Acidentes com dias perdidos ¹	#	132	115	82	106
Acidentes fatais	#	7	3	2	5
Índice de frequência ²	Tf	2,09	2,12	1,84	2,50
Índice de gravidade ³	Tg	109	100	88	116

¹São considerados os acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajecto, com 1 ou mais dias de ausência e os acidentes fatais. ² Número de acidentes de trabalho em serviço com ausência/fatais, por milhão de horas trabalhadas. ³ Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência.

GESTÃO DE CRISE	UN	2021	2020	2019	2018
SEGURANÇA DE INFORMAÇÃO / CIBERSEGURANÇA					
Incidentes de segurança de informação ¹	#	4 043	3 397	4 631	1 260
Multas por violação da privacidade e perda de dados dos clientes	#	0	4	3	5
Multas por violação da privacidade e perda de dados dos clientes	000€	0	51	36	48

¹A evolução é explicada pela maior robustez nas capacidades de detecção deste indicador e o maior número de ciberataques.

GOVERNO DA SOCIEDADE	UN	2021	2020	2019	2018
NÚMERO DE MEMBROS					
CAE	#	5	7	9	9
CGS	#	16	21	21	20
NÚMERO DE MEMBROS INDEPENDENTES					
CGS	#	9	11	11	10
NÚMERO DE MULHERES					
CAE	#	2	2	2	2
CGS	#	6	5	5	4

4.3.2. Indicadores GRI

4.3.2.1. Indicadores ambientais

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
CERTIFICAÇÃO AMBIENTAL								
Certificação ISO 14001 ¹	%	90	100	66	89	96	74	n.d.
CONSUMO DE ENERGIA TOTAL								
	TJ	138 355	34 742	65 459	37 886	197	71	0
CONSUMO DE ENERGIA PRIMÁRIA								
	TJ	127 897	27 445	63 944	36 494	9	6	0
Carvão	TJ	71 109	0	34 727	36 382	n.a.	n.a.	n.a.
Fuelóleo	TJ	21	0	21	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gás natural	TJ	45 334	27 352	17 977	0	5	0	0
Gás de alto forno	TJ	10 891	n.a.	10 891	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gás de coque	TJ	0	n.a.	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gasóleo	TJ	69	1	38	31	n.a.	n.a.	n.a.
Gás siderúrgico	TJ	266	n.a.	266	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Combustível da frota	TJ	198	92	23	73	5	5	0
INTENSIDADE ENERGÉTICA²	MJ/EUR	9,2	5,0	16,5	12,6	0,3	0,2	0,0
RENDIMENTO CENTRAIS TERMOELÉCTRICAS (base: capacidade)	%	45,9	53,8	42,0	34,6	n.a.	n.a.	n.a.
CONSUMOS DE ELECTRICIDADE								
Consumos próprios da produção	MWh	2 872 023	2 002 784	418 907	381 551	50 615	18 164	0
Serviços administrativos	MWh	32 975	24 111	1 978	5 136	1 626	125	0
Perdas nas redes	%	8,2	8,2	4,7	10,0	n.a.	n.a.	n.a.
EMISSIONES DE GEE								
Emissões directas (âmbito 1)								
Combustão estacionária ³	ktCO _{2eq}	9 781	1 519	4 248	4 013	0	0	0
Emissões SF ₆	ktCO _{2eq}	11	5,64	1,24	3,74	0,00	0,00	0,00
Frota Automóvel	ktCO _{2eq}	14	7	2	5	0	0	0
Consumo de gás natural	ktCO _{2eq}	0	0,00	0,00	0,00	0,22	0,01	0,00
Emissões indirectas (âmbito 2)⁴								
Consumos de energia eléctrica em edifícios administrativos	ktCO _{2eq}	1,5	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0
Perdas de energia eléctrica na distribuição	ktCO _{2eq}	766,0	527	11	228	0	0	0
Autoconsumo centrais renováveis	ktCO _{2eq}	24,3	0,0	0,0	0,0	17,4	6,9	0,0
Outras emissões indirectas (âmbito 3)	ktCO_{2eq}	10 400	2 913	1 748	3 942	1 335	403	59
Aquisição de bens e serviços (C01)	ktCO _{2eq}	818	343	343	72	43	17	1

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Bens de capital (C02)	ktCO _{2eq}	2 610	168	58	652	1 291	382	58
Actividades relacionadas com combustíveis e energia (C03)	ktCO _{2eq}	5 185	1 426	556	3 203	0	0	0
Transporte e distribuição a montante (C04)	ktCO _{2eq}	66	66	0	0	0	0	0
Resíduos gerados em operações (C05)	ktCO _{2eq}	18	1	4	12	0	0	0
Viagens de negócios (C06)	ktCO _{2eq}	3	1	1	1	1	0	0
Deslocações casa-trabalho (C07)	ktCO _{2eq}	12	4	2	3	0	3	0
Uso de produtos vendidos (C11)	ktCO _{2eq}	1 688	904	784	0	0	0	0
INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GEE⁵	kgCO₂/EUR	0,7	0,3	1,1	1,4	0,0	0,0	0,0
EMISSÕES CO2 EVITADAS⁶	ktCO₂	23 752	4 579	2 354	2 565	11 383	2 853	18
EMISSÕES ATMOSFÉRICAS TOTAIS								
CO ₂ ^{3,7}	kt	9 798	1 519	4 265	4 013	n.a.	n.a.	n.a.
NO _x	kt	8,9	0,6	3,7	4,7	n.a.	n.a.	n.a.
SO ₂	kt	12,1	0,0	1,6	10,5	n.a.	n.a.	n.a.
Partículas	kt	1,26	0,01	0,15	1,10	n.a.	n.a.	n.a.
Mercúrio	kg	42	0	42	0	n.a.	n.a.	n.a.
SF ₆	kg	399	195	45	159	0	0	0
EMISSÕES ESPECÍFICAS GLOBAIS								
CO ₂ ^{3,7}	g/kWh	164	95	340	372	n.a.	n.a.	n.a.
NO _x	g/kWh	0,1	0,0	0,3	0,4	n.a.	n.a.	n.a.
SO ₂	g/kWh	0,2	0,0	0,1	1,0	n.a.	n.a.	n.a.
Partículas	g/kWh	0,02	0,00	0,01	0,10	n.a.	n.a.	n.a.
EMISSÕES ESPECÍFICAS DO PARQUE TÉRMICO								
CO ₂ ^{3,7}	g/kWh	673	384	627	1 175	n.a.	n.a.	n.a.
NO _x	g/kWh	0,6	0,1	0,5	1,4	n.a.	n.a.	n.a.
SO ₂	g/kWh	0,8	0,0	0,2	3,1	n.a.	n.a.	n.a.
Partículas	g/kWh	0,09	0,00	0,02	0,32	n.a.	n.a.	n.a.
ÁGUA CAPTADA POR FONTE								
Oceano ⁸	10 ³ x m ³	335 269	0	335 269	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Superficial	10 ³ x m ³	12 936	8 684	4 244	7	n.a.	n.a.	n.a.
Doce	10 ³ x m ³	4 252	n.a.	4 244	7	n.a.	n.a.	n.d.
Outra	10 ³ x m ³	8 684	8 684	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
Furo ⁹	10 ³ x m ³	142	142	0	0	n.a.	n.a.	n.a.
Poço ⁹	10 ³ x m ³	3	0	0	0	2	1	0
Serviços municipalizados ⁹	10 ³ x m ³	9 794	107	605	9 080	1	0	0
Outra entidade privada ⁹	10 ³ x m ³	337	115	222	0	0	0	0

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
PRINCIPAIS USOS DE ÁGUA								
Água de refrigeração	10 ³ x m ³	355 935	8 696	339 100	8 138	n.a.	n.a.	n.a.
Água bruta	10 ³ x m ³	2 212	225	1 082	904	n.a.	n.a.	n.a.
Água potável	10 ³ x m ³	156	77	25	46	7	0	0
ÁGUA REJEITADA								
Efluente tratado na actividade de produção	10 ³ x m ³	972	110	765	97	n.a.	n.a.	n.a.
Rejeição para águas estuarinas e meio marítimo ⁸	10 ³ x m ³	342 282	5 558	335 660	1 065	n.a.	n.a.	n.a.
Rejeição para águas interiores ⁹	10 ³ x m ³	1 554	2	1 552	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
MATERIAIS RESIDUAIS	t	216 164	13 711	65 756	135 180	1 311	207	0
Resíduos								
Perigosos	t	6 728	2 292	1 456	2 257	637	85	0,0
Não perigosos	t	167 042	8 077	25 246	132 923	674	121	0,0
Valorizados	t	136 025	7 867	17 324	109 775	886	173	0
Perigosos	t	4 334	1 308	702	1 669	576	79	0
Reciclados	t	2 099	0	72	1 612	409	7	0
No local	t	0	0	0	0	0	0	0
Fora do local	t	2 508	0	72	1 612	409	7	0
Outros	t	2 235	1 308	631	57	168	72	0
No local	t	17	0	17	0	0	0	0
Fora do local	t	2 218	1 308	614	57	168	72	0
Não perigosos	t	131 690	6 559	16 622	108 106	309	94	0
Reciclados	t	34 147	3 170	15 114	15 563	281	20	0
No local	t	0	0	0	0	0	0	0
Fora do local	t	34 147	3 170	15 114	15 563	281	20	0
Outros	t	97 543	3 389	1 508	92 543	29	74	0
No local	t	10	0	0	10	0	0	0
Fora do local	t	97 533	3 389	1 508	92 533	29	74	0
Não valorizados	t	37 744	2 502	9 378	25 405	426	34	0
Perigosos	t	2 393	983	754	588	61	7	0
Aterro	t	562	120	367	14	61	0	0
No local	t	0	0	0	0	0	0	0
Fora do local	t	562	120	367	14	61	0	0
Outros	t	1 831	863	387	574	0	7	0
No local	t	0	0	0	0	0	0	0
Fora do local	t	1 831	863	387	574	0	7	0
Não perigosos	t	35 351	1 518	8 624	24 817	365	27	0
Aterro	t	33 682	0	8 489	24 812	365	16	0
No local	t	28 843	0	4 581	24 262	0	0	0

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Fora do local	t	4 839	0	3 908	550	365	16	0
Outros	t	1 669	1 518	136	4	0	11	0
No local	t	0	0	0	0	0	0	0
Fora do local	t	1 669	1 518	136	4	0	11	0
Subprodutos	t	42 395	3 342	39 053	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gesso	t	39 053	0	39 053	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Cinzas volantes de carvão	t	3 071	3 071	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Escórias de carvão	t	271	271	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Materialis residuais valorizados	%	83	82	86	81	68	84	n.a.
DISTRIBUIÇÃO EM ÁREAS CLASSIFICADAS								
Rede de distribuição de alta tensão em áreas classificadas	km	1 493	915	209	369	n.a.	n.a.	n.a.
Aérea	km	1 477	899	209	369	n.a.	n.a.	n.a.
Subterrânea	km	16	16	0	0	n.a.	n.a.	n.a.
Rede de distribuição de média tensão em áreas classificadas	km	16 858	9 196	1 776	5 886	n.a.	n.a.	n.a.
Aérea	km	15 717	8 208	1 632	5 877	n.a.	n.a.	n.a.
Subterrânea	km	1 141	989	144	9	n.a.	n.a.	n.a.
Subestações em áreas classificadas	#	70	29	28	13	n.a.	n.a.	n.a.
TRANSPORTE EM ÁREAS CLASSIFICADAS								
Rede de transporte de alta tensão em áreas classificadas	km	127	n.a.	n.a.	127	n.a.	n.a.	n.a.
Aérea	km	127	n.a.	n.a.	127	n.a.	n.a.	n.a.
Subterrânea	km	0	n.a.	n.a.	0	n.a.	n.a.	n.a.
Subestações em áreas classificadas	#	0	n.a.	n.a.	0	n.a.	n.a.	n.a.
ÁREAS INUNDADAS POR ALBUFEIRAS	ha	2 919	2 585	329	5	n.a.	n.a.	n.a.
RECLAMAÇÕES AMBIENTAIS	#	261	42	34	113	27	45	0

¹ Indicador agregado de certificação em função dos activos com potenciais impactes ambientais. ² Consumo total de energia por Volume de Negócios. ³ As emissões estacionárias não incluem agora as resultantes da queima de gases siderúrgicos da ArcelorMittal em centrais da EDP em Espanha. ⁴ Cálculo segundo a metodologia "location based" do GHG Protocol. ⁵ Total de Emissões de âmbito 1 e 2 por Volume de Negócios. ⁶ Emissões que teriam ocorrido se a electricidade gerada por fontes de energia renovável fosse produzida por centrais termoeléctricas. Para cada país, obtém-se multiplicando a produção líquida renovável pelo factor de emissão do mix termoeléctrico desse país. ⁷ Inclui apenas as emissões de combustão estacionária. ⁸ Outra água: >1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais ⁹ Água doce: ≤1,000 mg/L de sólidos dissolvidos totais.

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
CERTIFICAÇÃO AMBIENTAL								
Certificação ISO 14001 ¹	%	94	98	96	96	89	93	0
CONSUMO DE ENERGIA TOTAL								
	TJ	156 251	75 574	57 375	21 473	1 512	317	0
CONSUMO DE ENERGIA PRIMÁRIA								
	TJ	130 663	58 507	55 333	16 797	22	4	0
Carvão	TJ	55 515	18 768	20 112	16 634	n.a.	n.a.	n.a.
Fuelóleo	TJ	220	205	15	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gás natural	TJ	67 447	39 322	28 119	2	4	0	0
Gás de alto forno	TJ	6 296	n.a.	6 296	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gás de coque	TJ	0	n.a.	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gasóleo	TJ	127	5	30	92	n.a.	n.a.	n.a.
Gás siderúrgico	TJ	750	n.a.	750	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Combustível da frota	TJ	309	207	10	69	18	4	0
INTENSIDADE ENERGÉTICA²								
	MJ/EUR	11,4	10,6	21,1	7,0	0,3	0,2	0,0
RENDIMENTO CENTRAIS TERMOELÉCTRICAS (base: capacidade)								
	%	45,5	47,6	45,6	35,0	n.a.	n.a.	0,0
CONSUMOS DE ELECTRICIDADE								
Consumos próprios da produção	MWh	3 083 416	2 474 165	344 036	211 494	39 555	14 165	0
Serviços administrativos	MWh	27 907	21 385	1 665	4 493	328	37	0
Perdas nas redes	%	9,3	9,8	3,8	10,5	n.a.	n.a.	0,0
EMISSÕES DE GEE								
Emissões directas (âmbito 1)								
	ktCO _{2eq}	9 311	3 984	3 499	1 827	2	0	0
Combustão estacionária ³	ktCO _{2eq}	9 273	3 965	3 491	1 817	0	0	0
Emissões SF ₆	ktCO _{2eq}	17	4,83	6,99	5,10	0,00	0,08	0,00
Frota Automóvel	ktCO _{2eq}	20	13	1	4	1	0	0
Consumo de gás natural	ktCO _{2eq}	0,28	0,01	0,00	0,07	0,19	0,01	0,00
Emissões indirectas (âmbito 2)⁴								
	ktCO _{2eq}	594	419	0	150	21	6	0
Consumos de energia eléctrica em edifícios administrativos	ktCO _{2eq}	0,9	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0
Perdas de energia eléctrica na distribuição	ktCO _{2eq}	568	419	0	150	0	0	0
Autoconsumo centrais renováveis	ktCO _{2eq}	25,1	0,0	0,0	0,0	19,6	5,5	0,0
Outras emissões indirectas (âmbito 3)								
	ktCO _{2eq}	11 572	3 279	4 490	3 579	184	40	0
Aquisição de bens e serviços (C01)	ktCO _{2eq}	18	6	6	6	0	0	0
Bens de capital (C02)	ktCO _{2eq}	335	36	63	13	183	40	0
Actividades relacionadas com combustíveis e energia (C03)	ktCO _{2eq}	6 807	2 150	1 793	2 864	0	0	0
Transporte e distribuição a montante (C04)	ktCO _{2eq}	933	212	25	696	0	0	0
Viagens de negócios (C06)	ktCO _{2eq}	2	0	0	0	1	0	0
Uso de produtos vendidos (C11)	ktCO _{2eq}	3 478	875	2 603	0	0	0	0

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GEE⁵	kgCO ₂ /EUR	0,8	0,7	1,3	0,8	0,0	0,0	0,0
EMISSÕES CO2 EVITADAS⁶	ktCO ₂	25 167	6 098	2 060	1 844	12 693	2 473	0
EMISSÕES ATMOSFÉRICAS TOTAIS								
CO ₂ ^{3,7}	kt	9 224	3 965	3 441	1 817	n.a.	n.a.	0
NO _x	kt	6,2	1,7	3,0	1,5	n.a.	n.a.	0,0
SO ₂	kt	8,2	0,8	1,5	6,0	n.a.	n.a.	0,0
Partículas	kt	1	0,03	0,08	0,81	n.a.	n.a.	0,00
Mercúrio	kg	16	3	13	0	n.a.	n.a.	0
SF ₆	kg	724	206	298	217	0	3	0
EMISSÕES ESPECÍFICAS GLOBAIS								
CO ₂ ^{3,7}	g/kWh	146	174	296	221	n.a.	n.a.	0
NO _x	g/kWh	0,1	0,1	0,2	0,2	n.a.	n.a.	0,0
SO ₂	g/kWh	0,1	0,0	0,1	0,7	n.a.	n.a.	0,0
Partículas	g/kWh	0,01	0,00	0,01	0,10	n.a.	n.a.	0,00
EMISSÕES ESPECÍFICAS DO PARQUE TÉRMICO								
CO ₂ ^{3,7}	g/kWh	567	520	523	1 146	n.a.	n.a.	0
NO _x	g/kWh	0,4	0,2	0,4	0,9	n.a.	n.a.	0,0
SO ₂	g/kWh	0,5	0,1	0,2	3,8	n.a.	n.a.	0,0
Partículas	g/kWh	0,06	0,00	0,01	0,51	n.a.	n.a.	0,00
ÁGUA CAPTADA POR FONTE								
Oceano ⁸	10 ³ x m ³	580 133	301 897	278 236	n.a.	n.a.	n.a.	0
Superficial	10 ³ x m ³	16 152	10 833	5 313	6	n.a.	n.a.	n.a.
Doce	10 ³ x m ³	5 319	n.a.	5 313	6	n.a.	n.a.	0
Outra	10 ³ x m ³	10 833	10 833	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
Furo ⁹	10 ³ x m ³	161	161	0	0	n.a.	n.a.	0
Poço ⁹	10 ³ x m ³	3	0	0	0	2	1	0
Serviços municipalizados ⁹	10 ³ x m ³	5 577	794	474	4 307	2	0	0
Outra entidade privada ⁹	10 ³ x m ³	884	259	624	0	0	0	0
PRINCIPAIS USOS DE ÁGUA								
Água de refrigeração	10 ³ x m ³	599 851	312 739	283 279	3 834	n.a.	n.a.	0
Água bruta	10 ³ x m ³	2 954	1 128	1 401	426	n.a.	n.a.	0
Água potável	10 ³ x m ³	152	77	16	55	4	0	0
ÁGUA REJEITADA								
Efluente tratado na actividade de produção	10 ³ x m ³	1 368	371	955	42	n.a.	n.a.	0
Rejeição para águas estuarinas e meio marítimo ⁸	10 ³ x m ³	587 484	308 426	278 640	418	n.a.	n.a.	0
Rejeição para águas interiores ⁹	10 ³ x m ³	1 891	3	1 887	n.a.	n.a.	n.a.	0

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
MATERIAIS RESIDUAIS	t	309 451	132 191	91 501	84 955	755	49	n.a.
Resíduos								
Perigosos	t	5 810	2 756	1 472	1 272	273	36	n.a.
Não perigosos	t	168 784	14 754	69 852	83 683	482	13	n.a.
Valorizados	t	150 405,6	15 748	68 295	65 804	519	39	n.a.
Perigosos	t	3 564	1 106	917	1 265	247	29	n.a.
Reciclados	t	1 443	2	597	843	0	0	n.a.
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Fora do local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Outros	t	2 122	1 104	320	421	247	29	n.a.
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Fora do local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Não perigosos	t	146 841	14 645	67 374	64 540	272	10	n.a.
Reciclados	t	113 965	13 946	66 877	33 141	n.d.	1	n.a.
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Fora do local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Outros	t	32 876	699	501	31 668	n.d.	9	n.a.
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Fora do local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Não valorizados	t	24 188	1 762	3 028	19 150	236	11	n.a.
Perigosos	t	2 245	1 650	554	7	26	7	n.a.
Aterro	t	398	3	389	5	0	0	n.a.
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Fora do local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Outros	t	1 848	1 647	165	0	28	7	n.a.
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Fora do local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Não perigosos	t	21 943	112	2 474	19 143	210	4	n.a.
Aterro	t	21 231	0	1 765	19 465	n.d.	0	n.a.
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Fora do local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Outros	t	711	109	600	0	n.d.	3	n.a.
No local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Fora do local	t	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.a.
Subprodutos	t	134 858	114 681	20 177	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Gesso	t	45 049	24 872	20 177	n.a.	n.a.	n.a.	0
Cinzas volantes de carvão	t	86 929	86 929	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
Escórias de carvão	t	2 880	2 880	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
Materiais residuais valorizados	%	92	99	97	77	69	79	0

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
DISTRIBUIÇÃO EM ÁREAS CLASSIFICADAS								
Rede de distribuição de alta tensão em áreas classificadas	km	1 423	912	119	392	n.a.	n.a.	n.a.
Aérea	km	1 407	896	119	392	n.a.	n.a.	0
Subterrânea	km	16	16	0	0	n.a.	n.a.	0
Rede de distribuição de média tensão em áreas classificadas	km	15 733	9 204	875	5 654	n.a.	n.a.	n.a.
Aérea	km	14 687	8 215	824	5 648	n.a.	n.a.	0
Subterrânea	km	1 046	989	51	6	n.a.	n.a.	0
Subestações em áreas classificadas	#	49	19	17	13	n.a.	n.a.	0
TRANSPORTE EM ÁREAS CLASSIFICADAS								
Rede de transporte de alta tensão em áreas classificadas	km	127	n.a.	n.a.	127	n.a.	n.a.	0
Aérea	km	127	n.a.	n.a.	n.a.	127	n.a.	n.a.
Subterrânea	km	0	n.a.	n.a.	n.a.	0	n.a.	n.a.
Subestações em áreas classificadas	#	761	n.a.	n.a.	761	0	n.a.	n.a.
ÁREAS INUNDADAS POR ALBUFEIRAS	ha	5 999	5 666	329	3	n.a.	n.a.	0
RECLAMAÇÕES AMBIENTAIS	#	323	72	0	144	103	4	0

¹ Indicador agregado de certificação em função dos activos com potenciais impactes ambientais. ² Consumo total de energia por Volume de Negócios. ³ As emissões estacionárias não incluem agora as resultantes da queima de gases siderúrgicos da ArcelorMittal em centrais da EDP em Espanha. ⁴ Cálculo segundo a metodologia "location based" do GHG Protocol. ⁵ Total de Emissões de âmbito 1 e 2 por Volume de Negócios. ⁶ Emissões que teriam ocorrido se a electricidade gerada por fontes de energia renovável fosse produzida por centrais termoeléctricas. Para cada país, obtém-se multiplicando a produção líquida renovável pelo factor de emissão do mix termoeléctrico desse país. ⁷ Inclui apenas as emissões de combustão estacionária. ⁸ Outra água: >1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais ⁹ Água doce: ≤1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais.

4.3.2.2. Indicadores sociais

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
EMPREGO								
Colaboradores	#	12 224	5 716	2 021	3 226	909	352	12
Conselho de Administração Executivo	#	5	5	0	0	0	0	0
Quadros Directivos	#	962	519	208	89	117	29	0
Gestores	#	865	332	285	127	85	36	0
Especialistas	#	5 264	2 414	961	1 144	463	282	12
Técnicos	#	5 128	2 446	567	1 866	244	5	0
Colaboradores masculinos	%	73	73	72	76	71	62	75
Colaboradores femininos	%	27	27	28	24	29	38	25
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	26	29	27	20	24	22	0
Colaboradores da Alta Direcção contratados localmente	%	92	100	76	89	64	67	0
Colaboradores por tipo de contracto	#	12 236	5 716	2 021	3 226	909	352	12
Órgãos Sociais Executivos	#	58	33	0	25	0	0	0
Masculino	#	42	22	0	20	0	0	0
Feminino	#	16	11	0	5	0	0	0
Quadro Permanente	#	12 126	5 650	2 010	3 201	909	344	12
Masculino	#	8 898	4 153	1 454	2 423	646	213	9
Feminino	#	3 228	1 497	556	778	263	131	3
Contractos a termo	#	52	33	11	0	0	8	0
Masculino	#	34	20	10	0	0	4	0
Feminino	#	18	13	1	0	0	4	0
Colaboradores por tipo de ocupação	#	12 236	5 716	2 021	3 226	909	352	12
Full-Time	#	12 189	5 710	1 990	3 226	909	342	12
Masculino	#	8 967	4 193	1 460	2 443	646	216	9
Feminino	#	3 222	1 517	530	783	263	126	3
Part-time	#	47	6	31	0	0	10	0
Masculino	#	7	2	4	0	0	1	0
Feminino	#	40	4	27	0	0	9	0
Colaboradores com necessidades especiais	#	179	71	17	67	21	3	0
Masculino	#	98	40	10	34	12	2	0
Feminino	#	81	31	7	33	9	1	0
Colaboradores estrangeiros	#	263	70	104	22	42	24	1
Entradas de colaboradores ¹	#	1 599	471	229	434	316	137	12
Entradas para o Quadro Permanente	#	1 497	405	215	418	316	131	12
Entradas para o Contracto a Termo	#	60	44	11	0	0	5	0
Outras entradas	#	42	22	3	16	0	1	0

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Masculino	#	1 047	306	153	291	213	75	9
Feminino	#	552	165	76	143	103	62	3
<30 anos	#	749	302	86	186	123	51	1
[30-50 anos [#	777	157	129	236	168	76	11
≥50 anos	#	73	12	14	12	25	10	0
Rácio F/M de novas entradas	x	0,53	0,54	0,50	0,49	0,48	0,83	0,33
Saídas de colaboradores	#	1 543	570	300	455	183	35	0
Masculino	#	1 180	430	256	333	136	25	0
Feminino	#	363	140	44	122	47	10	0
<30 anos	#	261	90	20	89	54	8	0
[30-50 anos [#	566	80	56	293	113	24	0
≥50 anos	#	716	400	224	73	16	3	0
Índice de rotatividade ou <i>turnover</i>	%	12,61	9,97	14,84	14,10	20,13	9,94	0,00
Masculino	%	13,15	10,25	17,49	13,63	21,05	11,52	0,00
Feminino	%	11,13	9,20	7,90	15,58	17,87	7,41	0,00
<30 anos	%	12,72	9,35	11,90	14,64	23,08	10,26	0,00
[30-50 anos [%	7,85	2,75	4,61	12,92	20,29	9,60	0,00
≥50 anos	%	24,10	21,73	35,16	20,80	13,56	12,50	0,00
Idade média dos colaboradores	anos	42	43	45	38	37	37	36
Idade média de novas entradas	anos	33	30	35	33	34	35	36
Idade média das saídas	anos	47	53	55	39	36	37	0
Antiguidade média dos colaboradores	anos	13	17	14	9	4	3	1
Antiguidade média das saídas	anos	19	27	28	8	4	3	0
Taxa de absentismo	%	2,66	3,02	2,95	2,00	2,50	n.d.	n.d.
Colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	504	218	60	165	48	13	0
Masculino	#	350	152	36	115	37	10	0
Feminino	#	154	66	24	50	11	3	0
Colaboradores que gozaram licença de parentalidade ²	#	320	149	60	50	48	13	0
Masculino ²	#	167	84	36	n.d.	37	10	0
Feminino	#	153	65	24	50	11	3	0
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade ²	%	94	100	100	82	100	100	0
Masculino ²	%	100	100	100	n.d.	100	100	0
Feminino	%	94	100	100	82	100	100	0
Remuneração Média Fixa Anualizada								
Masculino	€	3 133	3 154	4 513	1 139	7 025	4 202	5 191
Feminino	€	3 316	3 527	3 963	1 232	6 905	3 359	3 893
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,06	1,12	0,88	1,08	0,98	0,80	0,75
Rácio salário fixo do colaborador mais bem pago/salário fixo médio dos colaboradores (excluindo o mais bem pago)	x	11,13	6,12	5,55	20,05	5,09	3,66	2,23

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Aumento salário fixo do colaborador mais bem pago/salário fixo médio dos colaboradores (excluindo o mais bem pago)	%	1,00	0,00	-8,34	0,00	-15,62	-41,81	0,00
FORMAÇÃO								
Total de horas de formação	horas	337 051	148 582	67 050	91 993	20 508	8 819	99
Sustentabilidade								
Ambiente	horas	3 513	1 160	1 457	448	75	372	1
Económica e Social	horas	414	363	31	0	0	20	0
Ética	horas	6 892	2 749	1 402	1 699	871	162	8
Qualidade	horas	3 049	1 021	683	645	504	193	3
Línguas	horas	15 937	3 220	10 358	1 486	0	874	0
Sistemas de informação	horas	37 687	22 078	10 296	3 273	941	1 078	20
Outras	horas	269 560	117 990	42 824	84 442	18 117	6 120	67
Taxa de formação total	h/p	28	26	33	29	23	25	8
Conselho de Administração Executivo								
Masculino	h/p	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Feminino	h/p	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Quadros Dirigentes								
Masculino	h/p	24	22	41	14	10	36	0
Feminino	h/p	18	14	34	15	5	28	0
Gestores								
Masculino	h/p	53	84	37	41	20	23	0
Feminino	h/p	7	104	40	42	10	30	0
Especialistas								
Masculino	h/p	25	26	35	18	13	29	10
Feminino	h/p	20	24	30	12	7	17	4
Técnicos								
Masculino	h/p	30	20	29	40	63	0	0
Feminino	h/p	17	17	24	13	20	16	0
Colaboradores com formação	%	100	97	100	100	100	85	100
RELAÇÕES LABORAIS								
Acordos Colectivos de Trabalho	%	83	99	56	98	1	46	0
Sindicalização	%	30	34	21	42	0	0	0
Estruturas sindicais	#	29	15	5	8	0	1	0
Horas perdidas por greve	horas	734	734	0	0	0	0	0
Trabalhadores-estudantes	#	70	70	0	0	0	0	0
Estágios profissionais	#	382	253	0	129	0	0	0
Estágios curriculares	#	171	59	112	0	0	0	0

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPANHA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
PREVENÇÃO E SEGURANÇA (P&S)								
Certificação (potência instalada)	MW	26 041	9 603	4 716	2 755	7 564	1 403	0
Certificação (potência instalada)	%	100	100	100	100	100	100	0
Colaboradores								
Abrangidos por certificação	#	10 441	5 921	1 644	1 738	874	257	7
Abrangidos por certificação	%	82	100	80	29	100	98	100
Acidentes de trabalho³								
Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁴	#	32	18	4	2	6	2	0
Acidentes de trabalho com graves consequências ⁵	#	2	2	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais								
Doenças profissionais <i>recordable</i>	#	1	1	0	0	0	0	0
Doenças profissionais fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes com dias perdidos⁶								
Masculino	#	20	12	3	0	3	2	0
Feminino	#	1	1	0	0	0	0	0
Total de dias perdidos resultante de acidente ⁷	#	1 567	1 095	110	0	356	6	0
Horas trabalhadas	horas	22 832 738	9 995 959	3 545 053	7 073 065	1 732 120	477 317	9 224
Índices								
Índice de frequência⁸	Tf	0,92	1,30	0,85	0,00	1,73	4,19	0,00
Masculino	Tf	1,16	1,64	1,13	0,00	1,73	6,40	0,00
Feminino	Tf	0,18	0,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de gravidade⁹	Tg	69	110	31	0	206	13	0
Masculino	Tg	90	148	42	0	206	19	0
Feminino	Tg	3	5	0	0	0	0	0
Índice de gravidade total¹⁰	Tgt	73	121	31	0	206	13	0
Masculino	Tgt	96	163	42	0	206	19	0
Feminino	Tgt	3	5	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho³								
Índice de frequência <i>recordable</i>	Tfr	1,40	1,80	1,13	0,28	3,46	4,19	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves consequências	Tfg	0,09	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho fatais	Tff	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prestadores de Serviço								
Abrangidos por certificação	#	27 529	7 504	2 002	5 966	2 065	887	50
Abrangidos por certificação	%	82	100	80	29	100	100	100

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Acidentes de trabalho³								
Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁴	#	187	49	32	86	14	6	0
Acidentes de trabalho com graves consequências ⁵	#	9	6	0	2	0	1	0
Acidentes de trabalho fatais	#	7	1	1	5	0	0	0
Doenças profissionais								
Doenças profissionais <i>recordable</i>	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes com dias perdidos ⁶	#	132	45	18	57	6	6	0
Horas trabalhadas	horas	66 388 297	14 830 005	4 945 024	40 648 122	4 128 270	1 787 334	49 542
Índices								
Índice de frequência ⁸	Tf	2,09	3,10	3,84	1,53	1,45	3,36	0,00
Índice de gravidade ⁹	Tg	109	225	221	41	147	316	0
Índice de gravidade total ¹⁰	Tgt	753	680	1 435	779	143	316	0
Acidentes de trabalho⁵								
Índice de frequência <i>recordable</i>	Tfr	2,82	3,30	6,47	2,12	3,39	3,36	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves consequências	Tfg	0,14	0,40	0,00	0,05	0,00	0,56	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho fatais	Tff	0,11	0,07	0,20	0,12	0,00	0,00	0,00
Colaboradores + Prestadores de Serviço								
Índices								
Índice de frequência ⁸	Tf	1,79	2,38	2,59	1,30	1,54	3,53	0,00
Índice de gravidade ⁹	Tg	99	178	142	35	164	252	0
Índice de gravidade total ¹⁰	Tgt	579	455	849	663	165	252	0
Quase-acidentes	#	565	105	88	183	169	19	1
Pessoas Externas à actividade								
Acidentes eléctricos com terceiros ¹¹	#	39	19	0	20	0	0	0
Acidentes fatais eléctricos com terceiros ¹²	#	18	6	0	12	0	0	0
Representantes eleitos nas Comissões de P&S								
Colaboradores EDP representados ¹³	%	81	86	41	61	51	75	22
Colaboradores eleitos	#	310	70	11	147	71	11	1
FORMAÇÃO EM PREVENÇÃO E SEGURANÇA								
Colaboradores								
Acções de formação	#	1 501	186	484	154	594	81	2
Colaboradores formados	#	33 622	11 493	4 399	5 243	12 136	341	10
Volume de formação	horas	92 357	9 534	15 126	55 201	10 581	1 905	9

2021	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Prestadores de Serviço								
Acções de formação	#	5 845	4 510	58	1 132	0	144	1
Colaboradores formados	#	24 684	9 283	1 871	12 965	0	558	7
Volume de formação	horas	58 870	2 218	116	56 334	0	146	56

¹ Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contracto a Termo para Quadro Permanente. ² Estes valores não incluem informação de colaboradores masculinos que gozaram licença de parentalidade na América do Sul. ³ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajecto, com 1 ou mais dias de ausência, acidentes mortais e acidentes sem ausência. ⁴ Inclui acidentes: fatais, com baixa (ITA - Incapacidade Temporária Absoluta), com ITP (Incapacidade Temporária Parcial) ou IPP (Incapacidade Permanente Parcial); sem baixa, com tratamento mediante receita médica; sem baixa, com sutura, por pontos ou grafos; sem baixa, com consequente vacinação; sem baixa, com colocação de gesso e/ou outros dispositivos rígidos destinados à imobilização; sem baixa, com consequente fisioterapia; sem baixa, que provocou perda momentânea de consciência. ⁵ Acidente de trabalho em que resultou uma lesão grave e da qual o trabalhador não recupere, ou possa não recuperar totalmente, ou da qual não é expectável recuperar em menos de 6 meses. Exclui acidentes fatais. ⁶ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajecto, com 1 ou mais dias de ausência e os acidentes fatais. ⁷ Somatório do número de dias de ausência (civis) resultantes de acidentes de trabalho ocorridos no período de referência, mais o número de dias perdidos de acidentes do período anterior, que se prolongaram para o período de referência sem interrupção. O tempo perdido é medido a partir do dia seguinte ao dia do acidente, até ao dia precedente ao do retorno ao trabalho. ⁸ Número de acidentes de trabalho em serviço com ausência/fatais, por milhão de horas trabalhadas. ⁹ Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência. ¹⁰ Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência, incluindo os dias por incapacidade permanente e uma parcela de 6.000 dias por cada acidente mortal. ¹¹ Acidentes ocorridos com pessoas externas à actividade da EDP, incluindo acidentes fatais. ¹² Acidentes ocorridos com pessoas externas à actividade da EDP. De referir que em 2020, ocorreram 14 acidentes fatais, dos quais dois tiveram duas vítimas. ¹³ Números de colaboradores EDP representados, pelo número total de colaboradores EDP.

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
EMPREGO								
DADOS INCLUINDO VIESGO¹								
Colaboradores	#	12 180	5 826	2 083	3 248	772	251	n.a.
Colaboradores masculinos	%	75	74	75	77	73	68	n.a.
Colaboradores femininos	%	25	26	25	23	27	32	n.a.
DADOS EXCLUINDO VIESGO								
Colaboradores		11 610	5 815	1 524	3 248	772	251	0
Conselho de Administração Executivo	#	9	9	0	0	0	0	0
Quadros Directivos	#	861	477	168	88	96	32	0
Gestores	#	777	341	213	125	75	23	0
Especialistas	#	4 717	2 326	717	1 104	379	191	0
Técnicos	#	5 246	2 662	426	1 931	222	5	0
Colaboradores masculinos	%	74	74	72	77	73	68	0
Colaboradores femininos	%	26	26	28	23	27	32	100
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	27	24	15	23	24	0
Colaboradores da Alta Direcção contratados localmente	%	89	99	77	86	60	20	0
Colaboradores por tipo de contracto	#	11 610	5 815	1 524	3 248	772	251	0
Órgãos Sociais Executivos	#	59	33	0	26	0	0	0
Masculino	#	53	29	0	24	0	0	0
Feminino	#	6	4	0	2	0	0	0
Quadro Permanente	#	11 500	5 741	1 521	3 222	772	244	0
Masculino	#	8 556	4 262	1 101	2 463	563	167	0
Feminino	#	2 944	1 479	420	759	209	77	0
Contractos a termo	#	51	41	3	0	0	7	0
Masculino	#	33	26	3	0	0	4	0
Feminino	#	18	15	0	0	0	3	0
Colaboradores por tipo de ocupação	#	11 610	5 815	1 524	3 248	772	251	0
Full-Time	#	11 568	5 811	1 491	3 248	772	246	0
Masculino	#	8 638	4 317	1 101	2 487	563	170	0
Feminino	#	2 930	1 494	390	761	209	76	0
Part-time	#	42	4	33	0	0	5	0
Masculino	#	4	0	3	0	0	1	0
Feminino	#	38	4	30	0	0	4	0
Colaboradores com necessidades especiais	#	139	69	17	53	0	0	0
Masculino	#	75	36	11	28	0	0	0
Feminino	#	64	33	6	25	0	0	0
Colaboradores estrangeiros	#	241	59	79	22	47	34	0
Entradas de colaboradores ²	#	1 296	432	185	366	229	84	0
Entradas para o Quadro Permanente	#	1 181	379	177	346	206	73	0

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Entradas para o Contracto a Termo	#	43	34	5	0	0	4	0
Outras entradas	#	72	19	3	20	23	7	0
Masculino	#	885	273	115	265	174	58	0
Feminino	#	397	153	64	101	55	24	0
<30 anos	#	598	268	75	136	99	20	0
[30-50 anos [#	633	152	99	216	109	57	0
≥50 anos	#	51	6	5	14	21	5	0
Rácio F/M de novas entradas	x	0,45	0,56	0,56	0,38	0,32	0,41	0
Saídas de colaboradores	#	1 332	462	379	281	118	92	0
Masculino	#	976	374	229	215	92	66	0
Feminino	#	356	88	150	66	26	26	0
<30 anos	#	191	41	50	41	39	20	0
[30-50 anos [#	574	70	215	154	66	69	0
≥50 anos	#	567	351	114	86	13	3	0
Índice de rotatividade ou <i>turnover</i>	%	11,47	7,94	24,87	8,65	15,28	36,65	0,00
Masculino	%	11,29	8,66	20,74	8,64	16,34	38,60	0,00
Feminino	%	11,99	5,87	35,71	8,67	12,44	32,50	0,00
<30 anos	%	9,86	4,40	38,17	6,51	20,00	40,82	0,00
[30-50 anos [%	8,76	2,54	24,10	6,84	13,89	37,50	0,00
≥50 anos	%	18,19	16,49	22,75	23,37	12,75	16,67	0,00
Idade média dos colaboradores	anos	42	44	45	38	38	38	0
Idade média de novas entradas	anos	32	30	33	34	34	36	0
Idade média das saídas	anos	46	55	44	42	36	35	0
Antiguidade média dos colaboradores	anos	14	18	15	9	4	5	0
Antiguidade média das saídas	anos	18	30	14	12	3	0	0
Taxa de absentismo	%	2,83	3,02	3,11	2,55	2,59	n.d.	0,00
Colaboradores com direito a licença de parentalidade	#	462	223	54	124	48	13	0
Masculino	#	353	177	32	97	37	10	0
Feminino	#	109	46	22	27	11	3	0
Colaboradores que gozaram licença de parentalidade ³	#	309	167	54	27	48	13	0
Masculino ³	#	200	121	32	n.d.	37	10	0
Feminino	#	109	46	22	27	11	3	0
Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade ²	%	99	99	100	96	100	100	0
Masculino ³	%	99	99	100	n.d.	100	100	0
Feminino	%	99	100	100	96	100	100	0
Remuneração Média Fixa Anualizada								
Masculino	€	3 029	3 162	4 583	1 123	7 038	4 134	0
Feminino	€	3 185	3 481	3 930	1 174	6 817	3 394	0
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,05	1,10	0,86	1,04	0,97	0,82	0,00

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Rácio salário fixo do colaborador mais bem pago/salário fixo médio dos colaboradores (excluindo o mais bem pago)	x	11,13	6,12	5,12	20,52	4,91	5,42	0,00
Aumento salário fixo do colaborador mais bem pago/salário fixo médio dos colaboradores (excluindo o mais bem pago)	%	1,07	0,00	-0,13	-1,14	-8,34	1,14	0,00
FORMAÇÃO								
Total de horas de formação	horas	273 873	144 830	43 789	59 529	19 282	6 443	0
Sustentabilidade								
Ambiente	horas	1 667	620	375	258	279	135	0
Económica e Social	horas	794	786	8	0	0	0	0
Ética	horas	4 329	2 158	1 147	454	502	67	0
Qualidade	horas	2 308	1 913	223	35	54	85	0
Línguas	horas	16 744	4 156	10 117	1 809	2	660	0
Sistemas de informação	horas	32 158	20 250	8 469	1 506	1 123	810	0
Outras	horas	215 872	114 947	23 451	55 467	17 321	4 687	0
Taxa de formação total	h/p	24	25	29	18	25	26	0
Conselho de Administração Executivo	h/p	5	5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
Masculino	h/p	5	5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
Feminino	h/p	5	5	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0
Quadros Dirigentes	h/p	30	38	33	5	7	30	0
Masculino	h/p	26	34	29	6	7	32	0
Feminino	h/p	40	47	45	0	8	20	0
Gestores	h/p	34	39	38	24	21	27	0
Masculino	h/p	35	41	36	26	22	28	0
Feminino	h/p	34	34	46	15	21	24	0
Especialistas	h/p	23	29	31	8	15	25	0
Masculino	h/p	24	29	31	11	16	27	0
Feminino	h/p	22	29	32	4	13	22	0
Técnicos	h/p	21	17	18	24	51	5	0
Masculino	h/p	22	17	14	26	60	0	0
Feminino	h/p	17	17	31	12	14	6	0
Colaboradores com formação	%	100	100	100	100	100	100	0
RELAÇÕES LABORAIS								
Acordos Colectivos de Trabalho	%	86	99	54	99	0	56	0
Sindicalização	%	34	39	15	45	0	0	0
Estruturas sindicais	#	27	16	3	7	0	1	0
Horas perdidas por greve	horas	7	0	7	0	0	0	0
Trabalhadores-estudantes	#	75	75	0	0	0	0	0
Estágios profissionais	#	213	213	0	0	0	0	0
Estágios curriculares	#	360	62	193	97	1	7	0

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
PREVENÇÃO E SEGURANÇA (P&S)								
Certificação (potência instalada)	MW	23 377	9 547	4 308	2 650	5 572	1 300	0
Certificação (potência instalada)	%	95	100	92	96	89	93	0
Colaboradores								
Abrangidos por certificação	#	9 973	5 996	1 766	1 575	426	210	0
Abrangidos por certificação	%	84	100	100	48	54	95	0
Acidentes de trabalho⁴								
Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁵	#	23	15	3	1	4	0	0
Acidentes de trabalho com graves consequências ⁶	#	3	2	0	1	0	0	0
Acidentes de trabalho fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais								
Doenças profissionais <i>recordable</i>	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes com dias perdidos⁷								
Masculino	#	17	13	2	1	1	0	0
Feminino	#	0	0	0	0	0	0	0
Total de dias perdidos resultante de acidente ⁸	#	1 331	1 045	202	0	84	0	0
Horas trabalhadas	horas	22 078 157	10 181 275	3 079 539	6 966 657	1 494 544	356 142	0
Índices								
Índice de frequência⁹								
Masculino	Tf	0,77	1,28	0,65	0,14	0,67	0,00	0,00
Feminino	Tf	1,02	1,72	0,93	0,19	0,67	0,00	0,00
Feminino	Tf	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de gravidade¹⁰								
Masculino	Tg	60	103	66	0	76	0	0
Masculino	Tg	80	138	94	0	56	0	0
Feminino	Tg	0	0	0	0	0	0	0
Índice de gravidade total¹¹								
Masculino	Tgt	337	113	66	861	56	0	0
Masculino	Tgt	445	152	94	1 140	56	0	0
Feminino	Tgt	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho⁴								
Índice de frequência <i>recordable</i>	Tfr	1,04	1,47	0,97	0,14	2,68	0,00	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves consequências	Tfg	0,14	0,20	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho fatais	Tff	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prestadores de Serviço								
Abrangidos por certificação	#	21 742	7 327	2 741	8 670	2 220	784	0
Abrangidos por certificação	%	67	100	100	48	54	95	0
Acidentes de trabalho⁴								
Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁴	#	161	46	28	67	18	2	0
Acidentes de trabalho com graves consequências ⁵	#	7	4	3	0	0	0	0
Acidentes de trabalho fatais	#	3	1	0	2	0	0	0

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Doenças profissionais								
Doenças profissionais <i>recordable</i>	#	0	0	0	0	0	0	0
Doenças profissionais fatais	#	0	0	0	0	0	0	0
Acidentes com dias perdidos ⁷	#	115	43	17	46	7	2	0
Horas trabalhadas	horas	55 601 278	14 948 629	5 463 813	29 196 102	5 164 448	828 285	0
Índices								
Índice de frequência ⁹	Tf	2,12	2,94	3,11	1,64	1,36	2,41	0,00
Índice de gravidade ¹⁰	Tg	100	230	178	26	58	133	0
Índice de gravidade total ¹¹	Tgt	425	635	178	437	58	133	0
Acidentes de trabalho⁵								
Índice de frequência <i>recordable</i>	Tfr	2,90	3,08	5,12	2,29	3,49	2,41	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves conseqüências	Tfg	0,13	0,27	0,55	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de frequência de acidentes de trabalho fatais	Tff	0,05	0,07	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00
Colaboradores + Prestadores de Serviço								
Índices								
Índice de frequência ⁹	Tf	1,74	2,27	2,22	1,35	1,20	1,69	0,00
Índice de gravidade ¹⁰	Tg	89	178	138	21	57	93	0
Índice de gravidade total ¹¹	Tgt	400	424	138	519	57	93	0
Quase-acidentes	#	375	56	51	83	170	15	0
Pessoas Externas à actividade								
Acidentes eléctricos com terceiros ¹²	#	37	12	0	25	0	0	0
Acidentes fatais eléctricos com terceiros ¹³	#	14	3	0	11	0	0	0
Representantes eleitos nas Comissões de P&S								
Colaboradores EDP representados ¹⁴	%	86	86	53	100	62	79	0
Colaboradores eleitos	#	292	73	9	140	59	11	0
FORMAÇÃO EM PREVENÇÃO E SEGURANÇA								
Colaboradores								
Acções de formação	#	920	164	147	77	42	490	0
Colaboradores formados	#	30 442	21 452	1 954	3 257	176	3 603	0
Volume de formação	horas	51 338	10 810	5 253	25 896	879	8 499	0

2020	UN	GRUPO	PORTUGAL	ESPAÑA	AMÉRICA DO SUL	AMÉRICA DO NORTE	RESTO DA EUROPA	APAC
Prestadores de Serviço								
Acções de formação	#	21 031	1 066	0	19 914	0	51	0
Colaboradores formados	#	13 476	3 097	0	10 364	0	15	0
Volume de formação	horas	740 992	812	0	740 173	0	7	0

¹Estes dados incluem 570 colaboradores das empresas da Viesgo adquiridas em Dezembro pelo Grupo EDP. ²Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contracto a Termo para Quadro Permanente. ³Estes valores não incluem informação de colaboradores masculinos que gozaram licença de parentalidade na América do Sul. ⁴Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajecto, com 1 ou mais dias de ausência, acidentes mortais e acidentes sem ausência. ⁵Inclui acidentes: fatais, com baixa (ITA - Incapacidade Temporária Absoluta), com ITP (Incapacidade Temporária Parcial) ou IPP (Incapacidade Permanente Parcial); sem baixa, com tratamento mediante receita médica; sem baixa, com sutura, por pontos ou agrafos; sem baixa, com consequente vacinação; sem baixa, com colocação de gesso e/ou outros dispositivos rígidos destinados à imobilização; sem baixa, com consequente fisioterapia; sem baixa, que provocou perda momentânea de consciência. ⁶Acidente de trabalho em que resultou uma lesão grave e da qual o trabalhador não recupere, ou possa não recuperar totalmente, ou da qual não é expectável recuperar em menos de 6 meses. Exclui acidentes fatais. ⁷Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajecto, com 1 ou mais dias de ausência e os acidentes fatais. ⁸Somatório do número de dias de ausência (civis) resultantes de acidentes de trabalho ocorridos no período de referência, mais o número de dias perdidos de acidentes do período anterior, que se prolongaram para o período de referência sem interrupção. O tempo perdido é medido a partir do dia seguinte ao dia do acidente, até ao dia precedente ao do retorno ao trabalho. ⁹Número de acidentes de trabalho em serviço com ausência/fatais, por milhão de horas trabalhadas. ¹⁰Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência. ¹¹Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência, incluindo os dias por incapacidade permanente e uma parcela de 6.000 dias por cada acidente mortal. ¹²Acidentes ocorridos com pessoas externas à actividade da EDP, incluindo acidentes fatais. ¹³Acidentes ocorridos com pessoas externas à actividade da EDP. De referir que em 2020, ocorreram 14 acidentes fatais, dos quais dois tiveram duas vítimas. ¹⁴Números de colaboradores EDP representados, pelo número total de colaboradores EDP.

4.3.2.3. Indicadores económicos

GRUPO EDP	UN	2021	2020
Valor económico gerado	000€	16 479 886	13 755 853
Valor económico distribuído	000€	14 344 023	11 307 190
Valor económico acumulado	000€	2 135 863	2 448 663
I&D+i	000€	102 794	110 936
Proveitos de serviços de eficiência energética e suplementares de energia ¹	000€	1 604 454	1 061 297
Facturação de serviços de eficiência energética	000€	261 415	244 573
Proveitos suplementares de serviços de energia ²	000€	1 343 039	816 724
Apoios de organismos públicos ³	000€	63 211	42 767
Multas e penalidades	000€	7 276	4 751
Matérias ambientais ⁴	000€	422 438	309 059
Investimentos	000€	88 223	66 990
Gastos	000€	334 215	242 069
Matérias sociais			
Custos com pessoal	000€	574 541	554 910
Benefícios sociais	000€	91 918	112 403
Investimento directo com formação	000€	3 704	3 250
Investimento directo com formação por colaborador	€/p	303	280
HC ROI	€/p	5,92	6,46

¹Serviços de Eficiência Energética e Suplementares de Energia: inclui os serviços providenciados no quadro de fornecimento de energia, instalação de equipamento mais eficiente e/ou remodelação dos edifícios, mobilidade sustentável e que geram proveitos para a empresa. ²Serviços Suplementares de Energia: inclui as seguintes categorias de serviços - Gestão Energética, Manutenção e Operação, Gestão de Propriedade e de Instalações, Fornecimento de Energia e/ou equipamento, Fornecimento do Serviço (exemplo: Vapor) e outros. ³Apoios Públicos reconhecidos e não reconhecidos em resultado do exercício. ⁴Mais informação disponível nas Notas às Demonstrações Financeiras Consolidadas e Individuais (Nota 48) do Relatório e Contas do Grupo EDP.

4.4. Indicadores do artigo 8º da Taxonomia da UE

A regulação da taxonomia da União Europeia publicada em jornal oficial da União Europeia a 22 de Junho de 2020 estabelece os critérios para uma actividade ser qualificada como ambientalmente sustentável. Ela é o instrumento chave para se atingir o caminho da neutralidade carbónica proposto pela Comissão Europeia e adoptado em 2019 com o Pacto Ecológico europeu.

Para dar cumprimento a essa regulação foram publicados em 2021 no jornal oficial da União Europeia dois actos delegados:

- 1) A 9 de Dezembro de 2021, o acto delegado relativo ao clima, com aplicação a partir de 1 de Janeiro de 2022. Este regula os critérios de avaliação para aferir se uma actividade é sustentável do ponto de vista ambiental ao contribuir para os objectivos de mitigação e adaptação às alterações climáticas, e para estabelecer se essa actividade económica não prejudica significativamente o cumprimento de nenhum dos restantes objectivos ambientais estabelecidos na regulação da taxonomia da União Europeia e se realiza em conformidade com as salvaguardas mínimas sociais.
- 2) A 10 de Dezembro de 2021, o acto delegado relativo ao artigo 8º, com aplicação a partir de 1 de Janeiro

de 2022. Este regula o reporte de informação financeira ambiental para as empresas abrangidas pela Directiva de Relato de Informação Não Financeira que será substituída pela Directiva sobre o Reporte de Sustentabilidade Corporativo, nomeadamente a proporção dos proveitos, das despesas de capital (CAPEX) ou das despesas operacionais (OPEX) que estejam associadas a actividades económicas sustentáveis do ponto de vista ambiental.

- 3) Mais recentemente em 31 de Dezembro de 2021 foi divulgado o *draft* da Comissão Europeia que alterará os dois actos delegados publicados no jornal oficial da União Europeia ao incluir como elegíveis as actividades do gás e nuclear. Este acto delegado será aplicável apenas a partir de 1 de Janeiro de 2023.

Este ano, a EDP antecipa, uma vez mais, as exigências regulatórias divulgando publicamente não só a elegibilidade, mas também o grau de alinhamento das suas actividades económicas relativamente aos objectivos climáticos, de acordo com a taxonomia actualmente em vigor.

Em 2021, a EDP divulga a informação de elegibilidade e de alinhamento com a Taxonomia para os seus proveitos, despesas operacionais (OPEX) e despesas de capital (CAPEX).

Em termos de cálculo:

- 1) os indicadores financeiros ambientais satisfazem os critérios de avaliação da taxonomia das actividades que contribuem para a mitigação das alterações climáticas.
- 2) as políticas contabilísticas estão descritas no relatório e contas 2021, ponto 2 das notas às demonstrações financeiras consolidadas e individuais.

Critérios técnicos de avaliação nos termos da regulação da taxonomia

Actividades excluídas ou não elegíveis

- Actividades das centrais térmicas a carvão.

Actividades elegíveis

De baixo carbono

- Actividades de produção de electricidade com origem eólica e solar.

De transição

- Actividades que irão contribuir para reduzir as emissões de CO₂
- Actividade de produção de electricidade com origem hidroeléctrica.

Capacitantes

- Actividades que permitem a redução das emissões de CO₂ noutras actividades
- As actividades de transporte e de distribuição de energia eléctrica de Portugal e de Espanha por que estão integradas no Sistema Eléctrico Europeu. Já as actividades do Brasil foram consideradas elegíveis por se tratarem de redes que transportam mais de 67% de energia com origem renovável.

- As actividades de comercialização de Portugal e Brasil. A regulação europeia da taxonomia não definiu os critérios técnicos de avaliação para este tipo de actividades, todavia a EDP utilizou como critério de elegibilidade a composição do mix do consumo de electricidade em Portugal e no Brasil para aferir a utilização dos recursos renováveis, e determinar a importância que as fontes de energias renováveis representam no consumo de cada uma das referidas geografias.

Actividades elegíveis e não alinhadas com a taxonomia

- Não foram incluídas as centrais hídricas, correspondentes a alguns activos em Portugal e no Brasil, que representam aproximadamente 3% da potência instalada do Grupo EDP, por não cumprirem com pelo menos um dos seguintes critérios: emissões de CO₂ ao longo de vida útil do activo e com abordagem *Life Cycle Assessment* (LCA) abaixo das 100 gCO₂e/kWh; ou cuja densidade de potência do activo é superior a 5 W/m².

Não prejudicar significativamente os objectivos ambientais definidos pela União Europeia

Adicionalmente, cada uma das actividades elegíveis não prejudica significativamente nenhum dos restantes objectivos ambientais (adaptação às alterações climáticas; utilização sustentável e protecção dos recursos hídricos e marinhos; transição para uma economia circular; prevenção e controlo de poluição; protecção e restauração

da biodiversidade). Por meio da sua [Política de Ambiente](#), a EDP assume um conjunto de compromissos materializados em três áreas de actuação estratégica: alterações climáticas, economia circular e biodiversidade. Para maior detalhe sobre as diferentes iniciativas e metas assumidas ver neste relatório o capítulo [Cuidar do nosso planeta](#).

Salvaguardas sociais mínimas

Cumprir com as salvaguardas mínimas relativas às Directrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. A EDP assumiu nos seus principais documentos corporativos, como o [Código de Ética](#) e os [Princípios de Desenvolvimento Sustentável](#), em aplicação da 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. Para maior detalhe sobre os compromissos específicos assumidos ver neste relatório o capítulo [Ética e Compliance](#).

Nas tabelas seguintes apresenta-se a informação relativa às actividades económicas elegíveis e não elegíveis de acordo com a regulação europeia da taxonomia em vigor, em particular os actos delegados relativos ao clima e ao artigo 8º.

ECONOMIC ACTIVITIES (1)	CODE (2)	ABSOLUTE TURNOVER (3)	PROPORTION OF TURNOVER (4)	SUBSTANTIAL CONTRIBUTION CRITERIA						DNSH				MINIMUM SAFEGUARDS (17)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N (18)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N-1 (19)	CATEGORY (ENABLING ACTIVITY) (20)	CATEGORY (TRANSITIONAL ACTIVITY) (21)		
				CLIMATE CHANGE MITIGATION (5)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (6)	WATER (7)	POLLUTION (8)	CIRCULAR ECONOMY (9)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (10)	CLIMATE CHANGE MITIGATION (11)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (12)	WATER (13)	POLLUTION (14)						CIRCULAR ECONOMY (15)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (16)
		euros	%	%	%	%	%	%	%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	%	E	T	
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																				
Solar+ Wind	D35.11	1.648.984.640	11%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y	11%	13%		
Hydro	D35.11	1.064.755.190	7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y	7%	6%		T
Transmission + Distribution	D35.12	3.750.849.440	25%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y		Y	Y	Y	Y	25%	21%	E	
Electricity Supplier 1	D35.14	2.969.366.862	20%	100%	0%	0%	0%	0%	0%							Y	20%	18%	E	
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned activities) (A.1.)		9.433.956.132	63%	63%	0%	0%	0%	0%	0%								63%	58%	45%	7%
A.2. Taxonomy-Eligible but not Environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																				
Solar+ Wind	D35.11	18.619.755	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y				
Hydro	D35.11	112.955.314	1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y	0%			T
Transmission + Distribution (enabling activity)	D35.12	196.309.941	1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y		Y	Y	Y	Y	0%		E	
Electricity Supplier 1	D35.14	1.957.979.473	13%	100%	0%	0%	0%	0%	0%							Y	0%		E	
Turnover of Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2.)		2.285.864.482	15%																	

TURNOVER	CODE (2)	ABSOLUTE TURNOVER (3)	PROPORTION OF TURNOVER (4)	SUBSTANTIAL CONTRIBUTION CRITERIA						DNSH								
				CLIMATE CHANGE MITIGATION (5)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (6)	WATER (7)	POLLUTION (8)	CIRCULAR ECONOMY (9)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (10)	CLIMATE CHANGE MITIGATION (11)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (12)	WATER (13)	POLLUTION (14)	CIRCULAR ECONOMY (15)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (16)	MINIMUM SAFEGUARDS (17)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N (18)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N-1 (19)
Total (A.1 + A.2)				63%	0%	0%	0%	0%	0%						63%	58%	45%	7%
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																		
Coal	D35.11	1.025.851.086	7%															
Natural Gas Power Generation ²	D35.11	776.788.466	5%															
Gas supplier	D35.11	1.086.767.279	7%															
Others	no code	373.682.022	2%															
Turnover of Taxonomy-non-eligible activities		3.263.088.853	22%															
Total (A + B)		14.982.909.467	100%															

¹ EDP considers the supply activity is an activity without significant impact on environment. ² The data was calculated under EU Taxonomy Climate Delegated Act EU 2021/2039 and did not consider the information of the Complementary Delegated Act which will be transmitted to the European Parliament and the Council for their scrutiny (4+2 months) and consequently has not been published in the EU Journal Official yet regarding the eligibility of gas and nuclear activities.

ECONOMIC ACTIVITIES (1)	CAPEX	CODE (2)	ABSOLUTE TURNOVER (3)	PROPORTION OF TURNOVER (4)	SUBSTANTIAL CONTRIBUTION CRITERIA					DNSH				MINIMUM SAFEGUARDS (17)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N (18)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N-1 (19)	CATEGORY (ENABLING ACTIVITY) (20)	CATEGORY (TRANSITIONAL ACTIVITY) (21)			
					CLIMATE CHANGE MITIGATION (5)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (6)	WATER (7)	POLLUTION (8)	CIRCULAR ECONOMY (9)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (10)	CLIMATE CHANGE MITIGATION (11)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (12)	WATER (13)						POLLUTION (14)	CIRCULAR ECONOMY (15)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (16)
			euros	%	%	%	%	%	%	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	%	E	T		
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																					
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																					
Solar+ Wind	D35.11		2.472.842.922	71%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y	71%	72%		
Hydro	D35.11		34.528.540	1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y	1%	1%	T	
Transmission + Distribution	D35.12		749.314.337	22%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y		Y	Y	Y	Y	22%	21%	E	
Electricity Supplier ¹	D35.14		0	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%						Y		0%	0%	E	
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned activities) (A.1.)			3.256.685.799	94%	94%	0%	0%	0%	0%							Y		94%	95%	22%	1%
A.2. Taxonomy-Eligible but not Environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																					
Solar+ Wind	D35.11		17.511.832	1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y				
Hydro	D35.11		3.322.787	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y	0%		T	
Transmission + Distribution (enabling activity)	D35.12		0	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y		Y	Y	Y	Y	0%		E	
Electricity Supplier ¹	D35.14		79.695.090	2%	100%	0%	0%	0%	0%	0%						Y		0%		E	
Turnover of Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2.)			100.529.709	3%																	
Total (A.1 + A.2)			3.357.215.507	97%	94%	0%	0%	0%	0%							Y		94%	95%	22%	1%

CAPEX			ABSOLUTE TURNOVER (3)	PROPORTION OF TURNOVER (4)	SUBSTANTIAL CONTRIBUTION CRITERIA															
CODE (2)					CLIMATE CHANGE MITIGATION (5)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (6)	WATER (7)	POLLUTION (8)	CIRCULAR ECONOMY (9)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (10)	CLIMATE CHANGE MITIGATION (11)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (12)	WATER (13)	POLLUTION (14)	CIRCULAR ECONOMY (15)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (16)	MINIMUM SAFEGUARDS (17)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N (18)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N-1 (19)	CATEGORY (ENABLING ACTIVITY) (20)
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
Coal	D35.11		9.393.024																	
Natural Gas Power Generation ²	D35.11		2.393.283																	
Others	no code		92.151.041																	
Turnover of Taxonomy-non-eligible activities			103.937.349	3%																
Total (A + B)			3.461.152.856	100%																

¹ EDP considers the supply activity is an activity without significant impact on environment. ² The data was calculated under EU Taxonomy Climate Delegated Act EU 2021/2039 and did not consider the information of the Complementary Delegated Act which will be transmitted to the European Parliament and the Council for their scrutiny (4+2 months) and consequently has not been published in the EU Journal Official yet regarding the eligibility of gas and nuclear activities.

ECONOMIC ACTIVITIES (1)	CODE (2)	ABSOLUTE TURNOVER (3) euros	PROPORTION OF TURNOVER (4) %	SUBSTANTIAL CONTRIBUTION CRITERIA						DNSH						MINIMUM SAFEGUARDS (17) Y/N	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N (18) %	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N-1 (19) %	CATEGORY (ENABLING ACTIVITY) (20) E	CATEGORY (TRANSITIONAL ACTIVITY) (21) T
				CLIMATE CHANGE MITIGATION (5) %	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (6) %	WATER (7) %	POLLUTION (8) %	CIRCULAR ECONOMY (9) %	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (10) %	CLIMATE CHANGE MITIGATION (11) Y/N	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (12) Y/N	WATER (13) Y/N	POLLUTION (14) Y/N	CIRCULAR ECONOMY (15) Y/N	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (16) Y/N					
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																				
Solar+ Wind	D35.11	501.520.143	32%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y	32%			
Hydro	D35.11	81.806.401	5%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y	5%		T	
Transmission + Distribution	D35.12	526.347.109	34%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y		Y	Y	Y	Y	34%		E	
Electricity Supplier ¹	D35.14		0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%							Y	0%		E	
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned activities) (A.1.)		1.109.673.652	71%	71%	0%	0%	0%	0%	0%								71%		34%	5%
A.2. Taxonomy-Eligible but not Environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)																				
Solar+ Wind	D35.11	8.454.594	1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y				
Hydro	D35.11	4.662.907	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y	Y		Y	Y	Y	0%		T	
Transmission + Distribution (enabling activity)	D35.12	0	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	Y	Y		Y	Y	Y	Y	0%		E	
Electricity Supplier ¹	D35.14	29.955.434	2%	100%	0%	0%	0%	0%	0%							Y	0%		E	
Turnover of Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2.)		43.072.934	3%																	
Total (A.1 + A.2)		1.152.746.587	74%	71%	0%	0%	0%	0%	0%								71%		34%	5%

OPEX			SUBSTANTIAL CONTRIBUTION CRITERIA																	
CODE (2)	ABSOLUTE TURNOVER (3)	PROPORTION OF TURNOVER (4)	CLIMATE CHANGE MITIGATION (5)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (6)	WATER (7)	POLLUTION (8)	CIRCULAR ECONOMY (9)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (10)	CLIMATE CHANGE MITIGATION (11)	CLIMATE CHANGE ADAPTATION (12)	WATER (13)	POLLUTION (14)	CIRCULAR ECONOMY (15)	BIODIVERSITY AND ECOSYSTEMS (16)	MINIMUM SAFEGUARDS (17)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N (18)	TAXONOMY ALIGNED PROPORTION OF TURNOVER YEAR N-1 (19)	CATEGORY (ENABLING ACTIVITY) (20)	CATEGORY (TRANSITIONAL ACTIVITY) (21)	
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																				
Coal	D35.11	53.074.371																		
Natural Gas Power Generation ²	D35.11	54.143.344																		
Others	no code	295.448.489																		
Turnover of Taxonomy-non-eligible activities		402.666.203	26%																	
Total (A + B)		1.555.412.790	100%																	

¹ EDP considers the supply activity is an activity without significant impact on environment. ² The data was calculated under EU Taxonomy Climate Delegated Act EU 2021/2039 and did not consider the information of the Complementary Delegated Act which will be transmitted to the European Parliament and the Council for their scrutiny (4+2 months) and consequently has not been published in the EU Journal Official yet regarding the eligibility of gas and nuclear activities.

4.5. Acompanhamento dos objectivos de 2022

		META 2022	ESTADO 2021
LIDERAR NA TRANSIÇÃO ENERGÉTICA	Potência instalada renovável	78%	80%
	Potência solar instalada (centralizada e descentralizada)	>1.000 MW	1.080 MW
	Varição das emissões específicas de CO ₂ eq vs. 2005	-65%	-72%
	Adopção das recomendações da TCFD	100%	80%
	Cientes com serviços de valor acrescentado	30%	29%
	Cientes com soluções de mobilidade eléctrica	100k	43.500
	Energia poupada pelos clientes (desde 2015)	5TWh	5,1TWh
	Colocação de contadores inteligentes na península ibérica	>70%	70%
	Índice de satisfação dos clientes	>75%	Em apuramento
	Electrificação da frota ligeira EDP	>20%	13%
	Neutralidade carbónica dos edifícios administrativos	100%	21%
	Abrangência dos planos de adaptação (desenho)	100%	75%
Investimento em acesso à electricidade	€20M	€5M	
COMPROMISSO COM A SOCIEDADE E O AMBIENTE	Taxa média de valorização de resíduos	75%	83%
	Plásticos de utilização única eliminados	100%	50%
	Acidentes e penalidades ambientais	0	1
	Colaboradores femininos	30%	27%
	Acidentes fatais (colaboradores e PSE)	0	7
	Investimento na comunidade (desde 2015)	€200M	€180M
	Participação em acções de voluntariado	20%	30%
	Participação em acções de voluntariado	20.000h	11.276h

4.6. Demonstração não financeira

Demonstração Não Financeira Individual e Consolidada nos Termos Dos Artigos 66.º-B E 508.º-G do Código das Sociedades Comerciais

ARTIGOS 6.º-B E 508.º-G	DESCRIÇÃO E PROCESSOS DE DILIGÊNCIA		RISCOS ASSOCIADOS	RESULTADOS	INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO
POLÍTICAS AMBIENTAIS		Política de Ambiente		3.4.2.3. Alterações climáticas 3.2.1.1. Energias renováveis 3.2.1.2. Produção descentralizada 3.2.1.3. Mobilidade sustentável 3.2.1.4. Eficiência energética 3.4.2. Cuidar do nosso planeta	
POLÍTICAS SOCIAIS E RELATIVAS AOS TRABALHADORES	Código de Ética Princípios de Desenvolvimento Sustentável Política de Gestão Empresarial do Risco	Política de Segurança e Saúde no Trabalho Compromisso de Práticas de Sã Concorrência Política de Segurança de Informação Política de Relacionamento com <i>Stakeholders</i> Política de Formação Política de Mobilidade Interna (local e internacional) Política de Investimento Social Política de Voluntariado Código de Conduta do Fornecedor Política de Compras Sustentáveis Política de Integridade da EDP Política de Direitos Humanos e Laborais Política de protecção de dados pessoais da EDP	2.2. Gestão de Risco	3.2.2. Satisfação e serviço ao cliente 3.3.2. Transformar o nosso negócio 3.3.4. Segurança e saúde 3.3.3. Gestão de pessoas 3.4.3.2. Investimento voluntário nas comunidades 3.4.4. Gestão de fornecedores 3.3.1. Ética e <i>compliance</i> 3.4.3. Respeitar e promover os direitos humanos 3.3.1.3. Transparência na comunicação	4.3.1. Indicadores ESG 4.3.2. Indicadores GRI 4.8. Tabela TCFD e 4.12. Relatório de Alocação e Impacto das Obrigações Verdes
POLÍTICAS RELATIVAS À IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS		Política de Diversidade Política de Direitos Humanos e Laborais Política de Selecção dos Membros do CGS e do CAE da EDP		1.4.5. Governo da Sociedade 3.3.3.8. Diversidade e igualdade de oportunidades 3.4.3. Respeitar e promover os direitos humanos 3.3.1.1. Ética	

ARTIGOS 6.º-B E 508.º-G	DESCRIÇÃO E PROCESSOS DE DILIGÊNCIA		RISCOS ASSOCIADOS	RESULTADOS	INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO
POLÍTICAS DE NÃO DISCRIMINAÇÃO		Política de Diversidade Política de Direitos Humanos e Laborais Política de Selecção dos Membros do CGS e do CAE		1.4.5.1. Estrutura e funcionamento dos órgãos sociais 3.2.2.7. Clientes vulneráveis 3.3.3.8. Diversidade e igualdade de oportunidades 3.3.1.1. Ética 3.4.3. Respeitar e promover os direitos humanos	
POLÍTICAS DE DIREITOS HUMANOS	Código de Ética Princípios de Desenvolvimento Sustentável	Política de Direitos Humanos e Laborais Política de Relacionamento com <i>Stakeholders</i> Política de Investimento Social Política de Voluntariado Código de Conduta do Fornecedor Política de Compras Sustentáveis	2.2. Gestão de Risco	3.3.4. Segurança e saúde 3.3.3. Gestão de pessoas 3.4.3.2. Investimento voluntário nas comunidades 3.4.4. Gestão de fornecedores 3.3.1. Ética e <i>compliance</i>	4.3.1. Indicadores ESG 4.3.2. Indicadores GRI 4.8. Tabela TCFD
POLÍTICAS DE COMBATE À CORRUPÇÃO E TENTATIVAS DE SUBORNO	Política de Gestão Empresarial do Risco	Política de Integridade da EDP Compromisso de Práticas de Sã Concorrência Código de Conduta do Fornecedor Política de Compras Sustentáveis		3.4.4. Gestão de fornecedores 3.3.1. Ética e <i>compliance</i> 3.3.1.3. Transparência na comunicação	e 4.12. Relatório de Alocação e Impacto das Obrigações Verdes
BREVE DESCRIÇÃO DO MODELO EMPRESARIAL DA EMPRESA	'A EDP' capítulos '1.4.1. Onde estamos, 1.4.2. EDP no Mundo, 1.4.3. Quem Somos e 1.2.2. Modelo de negócio' e 'Abordagem Estratégica' capítulos '2.1. Tendências do Sector e 2.3. Posicionamento da EDP'				
REFERÊNCIA AOS MONTANTES INSCRITOS NAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS ANUAIS E EXPLICAÇÕES ADICIONAIS RELATIVAS A ESSES MONTANTES	3.4.1.1. Sustentabilidade económica do negócio Análise Financeira do Grupo EDP no Relatório e Contas 2021 (Capítulo 3 - Desempenho)				

4.7. Tabela CMVM

Na tabela que se segue encontram-se discriminadas as orientações da CMVM para divulgação de informação não financeira pelas sociedades emittentes de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado. Muitas das informações requeridas já são objecto de divulgação obrigatória nos termos do artigo do artigo 66.º-B e aprovação pela assembleia geral nos termos do artigo 65.º, ambos do Código das Sociedades Comerciais e encontram-se reflectidas em anexo no ponto 4.6. Demonstração não financeira. Reflectem ainda informação relevante a prestar aos investidores e demais partes interessadas disponibilizadas nos seguintes pontos: 4.8. Tabela TCFD e 4.9. Tabela SASB.

Declaração voluntária de cumprimento

Parte I - Informação sobre as políticas adoptadas

ORIENTAÇÕES DE REPORTE DE INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA		ADOPTADA PELA EDP	LOCALIZAÇÃO	DESCRIÇÃO NO RELATÓRIO
A. INTRODUÇÃO	<ul style="list-style-type: none">• Descrição da política geral da Sociedade quanto aos temas da sustentabilidade, com indicação das eventuais alterações face à anteriormente aprovada.• Descrição da metodologia e das razões para a sua adopção no reporte da informação não financeira, bem como quaisquer alterações que tenham ocorrido em relação a anos anteriores e as razões que as motivaram.	<ul style="list-style-type: none">• Sim	<ul style="list-style-type: none">• Relatório de Sustentabilidade 2021	<ul style="list-style-type: none">• Este relatório• 1.1. Mensagem da Administração• 1.2.1. - Visão, valores e compromissos
B. MODELO EMPRESARIAL	<ul style="list-style-type: none">• Descrição geral do modelo de negócio e forma de organização da Sociedade/grupo, indicando principais áreas de negócio e mercados em que opera (se possível com recurso a organogramas, gráficos ou quadros funcionais).	<ul style="list-style-type: none">• Sim	<ul style="list-style-type: none">• Relatório de Sustentabilidade 2021	<ul style="list-style-type: none">• 1.4.1. Onde estamos• 1.4.2. EDP no Mundo• 1.4.3. Quem Somos• 1.2.2. Modelo de negócio

ORIENTAÇÕES DE REPORTE DE INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA		ADOPTADA PELA EDP	LOCALIZAÇÃO	DESCRIÇÃO NO RELATÓRIO
C. PRINCIPAIS FACTORES DE RISCO	<ul style="list-style-type: none"> Identificação dos principais riscos associados aos temas objecto de reporte e decorrentes das actividades, produtos, serviços ou relações comerciais da Sociedade, incluindo, se for caso disso e sempre que possível, as cadeias de fornecimento e subcontratação. Indicação da forma como esses riscos são identificados e geridos pela Sociedade. Explicitação da divisão funcional interna de competências, incluindo os órgãos sociais, comissões, comités ou departamentos responsáveis pela identificação e gestão/acompanhamento dos riscos. Indicação expressa dos novos riscos identificados pela Sociedade face ao relatado em anos anteriores, bem como dos riscos que deixaram de o ser. Indicação e breve descrição das principais oportunidades que sejam identificadas pela Sociedade no contexto dos temas objecto de reporte. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 1.4.5. Governo da Sociedade 1.4.6. Organização da sustentabilidade 2.1. Tendências do sector 2.2. Gestão de risco 3.3.5. Gestão de crise 3.3.1.2. <i>Compliance</i> 4.2 Princípios de relato
D. POLÍTICAS IMPLEMENTADAS	<p>DESCRIÇÃO DAS POLÍTICAS: I. AMBIENTAIS, II. SOCIAIS E FISCAIS, III. REFERENTES A TRABALHADORES E IGUALDADE ENTRE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO, IV. REFERENTES A DIREITOS HUMANOS E V. REFERENTES AO COMBATE À CORRUPÇÃO E ÀS TENTATIVAS DE SUBORNO DA SOCIEDADE, INCLUINDO AS POLÍTICAS DE DEVIDA DILIGÊNCIA (<i>DUE DILIGENCE</i>), BEM COMO OS RESULTADOS DA SUA APLICAÇÃO, INCLUINDO INDICADORES DE DESEMPENHO ESSENCIAIS NÃO FINANCEIROS CONEXOS, E RESPECTIVA COMPARAÇÃO QUANTO AO ANO ANTERIOR.</p>			
I. POLÍTICAS AMBIENTAIS	<ul style="list-style-type: none"> Descrição dos objectivos estratégicos da Sociedade e das principais acções a empreender para a sua concretização. Descrição dos principais indicadores de desempenho definidos. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Abordagem estratégica 2.3. Posicionamento da EDP 4.1 Princípios e Políticas
I) UTILIZAÇÃO SUSTENTÁVEL DOS RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> Consumo de água, de outras matérias-primas e de energia; indicação de medidas tomadas para melhorar a eficiência da utilização daqueles recursos; indicação do recurso a medidas de promoção da eficiência energética e utilização de energias renováveis 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.2. Cuidar do nosso planeta 4.3.2.1. Indicadores ambientais
II) POLUIÇÃO E ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS	<ul style="list-style-type: none"> Indicação dos valores de emissões de gases com efeito de estufa; indicação de emissões de poluentes para a natureza; indicação de penalizações incorridas e de medidas para prevenir, reduzir ou reparar as referidas emissões. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.2.3. Alterações climáticas 3.4.2. Cuidar do nosso planeta 4.3.2.1. Indicadores ambientais
III) ECONOMIA CIRCULAR E GESTÃO DE RESÍDUOS	<ul style="list-style-type: none"> Medidas de prevenção, reciclagem, reutilização ou outras formas de valorização e eliminação de resíduos. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.2. Cuidar do nosso planeta 4.3.2.1. Indicadores ambientais

ORIENTAÇÕES DE REPORTE DE INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA		ADOPTADA PELA EDP	LOCALIZAÇÃO	DESCRIÇÃO NO RELATÓRIO
IV) PROTECÇÃO DA BIODIVERSIDADE	<ul style="list-style-type: none"> Impactos causados por actividades ou operações em áreas protegidas e medidas tomadas para preservar ou restaurar biodiversidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.2. Cuidar do nosso planeta 3.4.2.1. Protecção da biodiversidade 4.3.2.1. Indicadores ambientais Relatório de Biodiversidade disponível no site da EDP
II. POLÍTICAS SOCIAIS E FISCAIS	<ul style="list-style-type: none"> Descrição dos objectivos estratégicos da Sociedade e das principais acções a empreender para a sua concretização. Descrição dos principais indicadores de desempenho definidos. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Abordagem estratégica 2.3. Posicionamento da EDP 4.1 Princípios e Políticas
I) O COMPROMISSO DA EMPRESA COM A COMUNIDADE	<ul style="list-style-type: none"> O impacto da actividade da Sociedade no emprego e no desenvolvimento local; o impacto da actividade da Sociedade nas populações locais e no território; as relações mantidas com os agentes da comunidade local e os respectivos meios de diálogo; as acções de parceria ou de patrocínio. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.3.2. Investimento voluntário nas comunidades
II) SUBCONTRATAÇÃO E FORNECEDORES	<ul style="list-style-type: none"> A inclusão na política de compras de questões sociais, de igualdade de género e ambientais; a consideração nas relações com os fornecedores e subcontratantes da sua responsabilidade social, ambiental e de <i>governance</i>; sistemas de controlo e auditoria e respectivos resultados. Sempre que possível, incluir uma referência ao facto de os fornecedores da Sociedade aplicarem políticas coerentes com as que foram estabelecidas pela Sociedade. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.4. Gestão de fornecedores
III) CONSUMIDORES	<ul style="list-style-type: none"> Medidas para a saúde e segurança dos consumidores; sistemas de recepção de reclamações e respectivo tratamento e resolução, nomeadamente o número de reclamações recebidas e o número de reclamações pendentes, bem como aquelas em que foi dada razão ao reclamante, inquéritos de satisfação, e indicação do responsável pelas reclamações. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.2.2. Satisfação e serviço ao cliente
IV) INVESTIMENTO RESPONSÁVEL	<ul style="list-style-type: none"> Se aplicável, informação sobre o investimento responsável que a Sociedade almejou atrair, incluindo quanto à emissão/aquisição de <i>green bonds</i> ou de <i>SDG-linked bonds</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.1.2. Finanças sustentáveis 4.12. Relatório de alocação e impacto das obrigações verdes 4.13 Declaração do auditor - Relatório obrigações verdes
V) STAKEHOLDERS	<ul style="list-style-type: none"> Informação quanto a eventuais formas de auscultação dos <i>stakeholders</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.3. <i>Stakeholders</i>
VI) INFORMAÇÃO FISCAL	<ul style="list-style-type: none"> Informação sobre medidas ou actos com impacto fiscal, incluindo eventuais subsídios ou qualquer tipo de subvenção ou vantagem patrimonial atribuída pelo Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3.1.3. Transparência na comunicação

ORIENTAÇÕES DE REPORTE DE INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA		ADOPTADA PELA EDP	LOCALIZAÇÃO	DESCRIÇÃO NO RELATÓRIO
III. TRABALHADORES E IGUALDADE ENTRE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Descrição dos objectivos estratégicos da Sociedade e das principais acções a empreender para a sua concretização. • Descrição dos principais indicadores de desempenho definidos. • Indicação, face ao ano anterior, do grau de concretização daqueles objectivos, pelo menos por referência a: 	• Sim	• Relatório de Sustentabilidade 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Abordagem estratégica 2.3. Posicionamento da EDP • 4.1 Princípios e Políticas
I) EMPREGO	<ul style="list-style-type: none"> • Número total e distribuição dos trabalhadores por género, idade, país e classificação profissional, bem como número total e distribuição das modalidades de vínculo contratual (ex.: contrato de trabalho, prestadores de serviços, trabalho temporário, etc.) por género e idade, duração média dos contratos; percentagem da força de trabalho a receber o salário mínimo nacional, independentemente do vínculo contratual; remuneração para cargos iguais ou médios na empresa, por género; remuneração média dos administradores e gestores, incluindo remuneração variável, subsídios, indemnizações, pagamento a regimes de poupança a longo prazo e qualquer outro pagamento discriminado por género; trabalhadores com deficiência (incluindo indicação da forma como a Sociedade se encontra a cumprir, ou a preparar o cumprimento, da Lei n.º 4/2019 de 10 de Janeiro, relativa ao sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência). 	• Sim	• Relatório de Sustentabilidade 2021	<ul style="list-style-type: none"> • 3.3.3.1. Atractividade e recrutamento • 3.3.3.3. Compensação e benefícios • 3.3.3.4. Direitos laborais • 4.3.2.2. Indicadores sociais
II) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> • Organização do tempo de trabalho, incluindo medidas destinadas a facilitar o desligamento do trabalho e a vida familiar. 	• Sim	• Relatório de Sustentabilidade 2021	<ul style="list-style-type: none"> • 3.3.3.7. Medidas de conciliação e protecção social • 4.3.2.2. Indicadores sociais
III) SAÚDE E SEGURANÇA	<ul style="list-style-type: none"> • Condições de saúde e segurança no trabalho e número de acidentes de trabalho. 	• Sim	• Relatório de Sustentabilidade 2021	<ul style="list-style-type: none"> • 3.3.4. Segurança e saúde • 4.3.2.2. Indicadores sociais
IV) RELAÇÕES SOCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> • Organização do diálogo social, incluindo os procedimentos de informação e negociação com o pessoal, nomeadamente o número de interações mantidas com sindicatos e/ou comissões de trabalhadores, caso existentes; novos acordos celebrados ou revisão dos acordos em vigor; número de processos em tribunal e queixas à Autoridade para as Condições do Trabalho; percentagem de trabalhadores abrangidos por convenções colectivas por país; avaliação das convenções colectivas, nomeadamente no domínio da saúde e segurança no trabalho. 	• Sim	• Relatório de Sustentabilidade 2021	<ul style="list-style-type: none"> • 3.3.3.4. Direitos laborais • 4.3.2.2. Indicadores sociais

ORIENTAÇÕES DE REPORTE DE INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA		ADOPTADA PELA EDP	LOCALIZAÇÃO	DESCRIÇÃO NO RELATÓRIO
V) FORMAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> As políticas aplicadas no domínio da formação e o tipo de formações (p. ex., se a Sociedade ministra aos seus colaboradores formação sobre matérias ligadas à avaliação do desempenho da empresa em matérias “não financeiras” (p. ex. de protecção da privacidade/RGPD, combate ao branqueamento de capitais/AML, Direitos Humanos na cadeia de valor, etc.); o rácio entre as horas de formação e o número de trabalhadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3.3.2. Desenvolvimento e gestão de talento 4.3.2.2. Indicadores sociais
VI) IGUALDADE	<ul style="list-style-type: none"> Medidas/políticas adoptadas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros; planos de igualdade; número de despedimentos por género; protocolos contra o assédio sexual e o assédio com base no género; políticas para a integração e acessibilidade universal das pessoas com deficiência; políticas contra todos os tipos de discriminação e, se for caso disso, gestão da diversidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3.3.6. Estabilidade no emprego 3.3.3.8. Diversidade e igualdade de oportunidades
IV. DIREITOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> Descrição dos objectivos estratégicos da Sociedade e das principais acções a empreender para a sua concretização. Descrição dos principais indicadores de desempenho definidos. Indicação, face ao ano anterior, do grau de concretização daqueles objectivos, pelo menos por referência 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Abordagem estratégica 2.3. Posicionamento da EDP 4.1 Princípios e Políticas
I) PROCEDIMENTOS DE DILIGÊNCIA DEVIDA	<ul style="list-style-type: none"> Aplicados em matéria de direitos humanos, em especial no que respeita à contratação de fornecedores e prestadores de serviços. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.4. Gestão de fornecedores 3.4.3. Respeitar e promover os direitos humanos
II) MEDIDAS DE PREVENÇÃO DOS RISCOS	<ul style="list-style-type: none"> De violação dos direitos humanos e, se for caso disso, medidas para corrigir eventuais abusos; eliminação da discriminação em matéria de emprego (quando não esteja já referido acima); eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; abolição efectiva do trabalho infantil. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.3. Respeitar e promover os direitos humanos
III) PROCESSOS JUDICIAIS	<ul style="list-style-type: none"> Por violação dos direitos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4.3. Respeitar e promover os direitos humanos
V. COMBATE À CORRUPÇÃO E ÀS TENTATIVAS DE SUBORNO			<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Princípios e Políticas

ORIENTAÇÕES DE REPORTE DE INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA		ADOPTADA PELA EDP	LOCALIZAÇÃO	DESCRIÇÃO NO RELATÓRIO
I) PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Medidas e instrumentos adoptados para prevenção da corrupção e suborno; políticas implementadas para a dissuasão destas práticas junto de trabalhadores e fornecedores; informação sobre o sistema de <i>compliance</i> indicando os respectivos responsáveis funcionais, caso existente; indicação de processos judiciais que envolvam a Sociedade, os seus administradores ou trabalhadores relacionados com a corrupção ou subornos; medidas adoptadas em sede de contratação pública, caso relevante. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3.1.2. <i>Compliance</i>
II) PREVENÇÃO DO BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS (PARA SOCIEDADES EMITENTES SUJEITAS A ESTE REGIME):	<ul style="list-style-type: none"> informação sobre medidas de prevenção e combate ao branqueamento de capitais. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3.1.2. <i>Compliance</i>
III) CÓDIGOS DE ÉTICA	<ul style="list-style-type: none"> indicação de eventual código de ética a que a Sociedade tenha aderido ou implementado; indicação dos respectivos mecanismos de implementação e monitorização do cumprimento do mesmo, se aplicável. 	<ul style="list-style-type: none"> Sim 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3.1.1. Ética
IV) GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES	<ul style="list-style-type: none"> medidas de gestão e acompanhamento de conflitos de interesses, nomeadamente exigência de subscrição de declarações de interesses, incompatibilidades e impedimentos pelos dirigentes e trabalhadores. 		<ul style="list-style-type: none"> Relatório e Contas Anual 2021 Relatório de Sustentabilidade 2021 Regulamento sobre conflitos de interesses e negócios entre partes relacionadas 	<ul style="list-style-type: none"> Relatório e Contas 2021: 4. Governo da sociedade A. Estrutura accionista- II. Participações sociais e obrigações detidas 10. Relações significativas de natureza comercial entre os titulares de participações qualificadas e a sociedade 3.3.1.1. Ética 3.3.1.2. <i>Compliance</i> Documentação societária no site da EDP - Regulamento sobre conflitos de interesses e negócios entre partes relacionadas da EDP

Parte II – Informação sobre os standards / directrizes seguidas

ORIENTAÇÕES DE REPORTE DE INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA	ADOPTADA PELA EDP	LOCALIZAÇÃO	DESCRIÇÃO NO RELATÓRIO
1. IDENTIFICAÇÃO DE STANDARDS/DIRECTRIZES SEGUIDOS NO REPORTE DE INFORMAÇÃO NÃO FINANCEIRA	<ul style="list-style-type: none"> • Sim 	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Este relatório • 4.2 Princípios de relato • 4.6 Demonstração não financeira
2. IDENTIFICAÇÃO DO ÂMBITO E METODOLOGIA DE CÁLCULO DOS INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Sim 	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório de Sustentabilidade 2021 • Glossário 	<ul style="list-style-type: none"> • 4.10 Tabela GRI • www.edp.com
3. EXPLICAÇÃO EM CASO DE NÃO APLICAÇÃO DE POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Sim 	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • 4.2 Princípios de relato
4. INFORMAÇÃO NOS TERMOS DO ARTIGO 8º DA REGULAÇÃO EUROPEIA DE TAXONOMIA	<ul style="list-style-type: none"> • Sim 	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório de Sustentabilidade 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • 3.4.1.2. Finanças sustentáveis • 4.4. Indicadores do artigo 8º da Taxonomia da UE
5. OUTRAS INFORMAÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> • Sim 	<ul style="list-style-type: none"> • Relatório e Contas 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • 06. Demonstrações Financeiras

4.8. Alinhamento EDP com recomendações TCFD

Atendendo à crescente preocupação com a resiliência das empresas ao risco das alterações climáticas, a TCFD (*Task Force for Financial Carbon Disclosure*) do *Financial Stability Board* estabeleceu um conjunto de orientações de relato do modelo de governo, gestão dos riscos climáticos e impacto financeiro destes riscos, por forma a reflectir sobre a resiliência no longo-prazo das organizações e aumentar a transparência e a informação dada aos *stakeholders* interessados.

O Grupo tem vindo a adoptar estas recomendações e, em 2021, lançou um projecto para aprofundar e melhorar o seu alinhamento às recomendações da TCFD, nomeadamente na estruturação e formalização de um processo periódico para *assessment* dos riscos e oportunidades climáticos, incluindo a identificação e quantificação dos mesmos.

A figura abaixo ilustra e descreve sumariamente os quatro pilares das recomendações da TCFD.

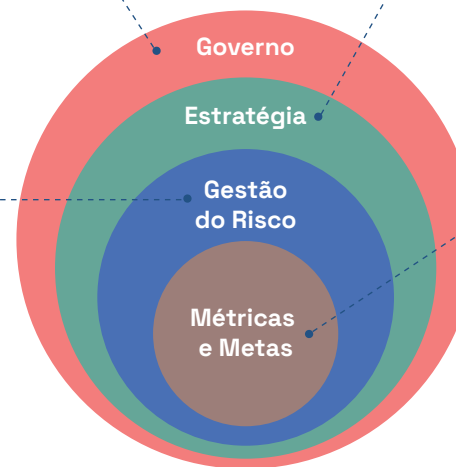
O alinhamento do relato com as recomendações da TCFD está igualmente patente na resposta da EDP ao CDP *Climate Change* (www.edp.com).

No exercício das suas competências o **Conselho Geral de Supervisão** faz o acompanhamento e a supervisão dos riscos e oportunidades climáticas, apoiando a definição da estratégia do grupo EDP. Ao **Conselho de Administração Executivo** compete a sua gestão.

Para uma descrição do governo geral do Grupo e, em particular, do modelo de governo das questões de âmbito climático, consultar capítulo da [Organização da Sustentabilidade](#).

A **gestão dos riscos climáticos está integrada no processo corporativo de gestão do risco do grupo EDP**. Existe um **processo anual – Assessment de Risco Climático** – criado especificamente para a **identificação e quantificação do risco climático**. Adicionalmente, outros processos periódicos identificam e avaliam os principais riscos climáticos, nomeadamente o Energy Outlook, os exercícios do Orçamento e do Plano de Negócios e os mapas de risco anuais (entre outros).

Para mais detalhe, consultar o capítulo da [Gestão de Risco](#).



A **identificação dos riscos e oportunidades relacionados com o clima**, a curto, médio e longo prazos e respectivo impacto nos negócios, é essencial para a definição da estratégia e planeamento financeiro da organização.

A **resiliência da estratégia da organização** considera diferentes cenários climáticos, incluindo um cenário de 2°C ou inferior.

Para mais detalhe sobre a estratégia no âmbito climático, ver o capítulo da [Gestão de Risco](#).

Métricas utilizadas pela organização para **avaliar riscos e oportunidades relacionados com o clima**, em linha com a sua estratégia e processo de gestão de riscos.

Emissões de gases de efeito de estufa (GEE) (incluindo âmbitos 1, 2 e 3).

Metas usadas para gerir os riscos e oportunidades e desempenho face a essas metas.

Para mais detalhe, consultar o capítulo das [Energias Renováveis](#).

4.8.1. Modelo de governo climático

Integrado no modelo de governo da sustentabilidade EDP (ver capítulo [Organização da Sustentabilidade](#)), o quadro seguinte sintetiza o processo interno de supervisão e acompanhamento dos temas climáticos:



4.8.2. Estratégia e gestão dos riscos climáticos

Este pilar das recomendações da TCFD encontra-se descrito no capítulo [Gestão de Risco | Estratégia e gestão dos riscos climáticos](#) deste Relatório, abordando os seguintes tópicos:

- Processo de gestão dos riscos climáticos e integração no processo geral de gestão do risco
- Riscos e oportunidades relacionados com o clima: identificação e descrição dos riscos físicos e de transição e das oportunidades, segundo taxonomia da TCFD, para diferentes horizontes temporais
- Impacto dos riscos climáticos e oportunidades: avaliação e quantificação dos riscos e oportunidades para diferentes cenários climáticos e diferentes horizontes temporais, bem como o impacto no negócio e na estratégia
- Resiliência da estratégia da organização: impacto no planeamento financeiro e resiliência da organização a possíveis alterações de estratégia de acordo com os diferentes cenários.

4.8.3. Métricas e metas climáticas

Para o acompanhamento do cumprimento dos objectivos de médio e longo prazo estabelecidos (ver capítulo [O ano 2021](#)), está definido um conjunto de indicadores e métricas que monitorizam o desempenho do Grupo EDP associado à sua

acção climática nos diferentes eixos de actuação, tanto no que diz respeito à mitigação, como à adaptação. Estes indicadores são detalhados nos capítulos [Alterações Climáticas](#), [Energias Renováveis](#) e [Soluções de Descarbonização](#) e descrevem-se sumariamente na tabela seguinte:

A consolidação destes indicadores faz-se trimestralmente num *dashboard* climático, que reflecte o desempenho global da acção climática do Grupo EDP desde 2015, com a possibilidade de desagregar a informação por trimestre/ano, geografia, actividade e tecnologia.

INDICADOR	DESCRIÇÃO/CATEGORIAS	REFERENCIAL
EMISSIONES DE ÂMBITO 1	<ul style="list-style-type: none"> Combustão estacionária (emissões das centrais termoeléctricas) Combustão móvel: emissões da frota automóvel (motores de combustão) Emissões fugitivas: e.g., SF₆ Consumo de gás em edifícios administrativos 	GHG Protocol, TCFD, CDP, GRI
EMISSIONES DE ÂMBITO 2	<ul style="list-style-type: none"> Perdas nas redes de transporte e distribuição, na parte não produzida pela EDP Consumo de electricidade nos edifícios administrativos, desde que fornecido por terceiros Autoconsumo de electricidade nas centrais renováveis, desde que fornecido por terceiros 	GHG Protocol, TCFD, CDP, GRI
EMISSIONES DE ÂMBITO 3	<ul style="list-style-type: none"> Aquisição de bens e serviços Bens de capital Actividades relacionadas com combustíveis e energia Transporte de produtos adquiridos e resíduos Viagens de negócios Deslocações casa-trabalho dos colaboradores Resíduos das operações Uso de produtos vendidos (e.g., gás natural) Investimentos financeiros 	GHG Protocol, TCFD, CDP, GRI
EMISSIONES ESPECÍFICAS DE CO ₂ e	Emissões de GEE (âmbito 1 ou âmbitos 1 e 2) por energia eléctrica líquida produzida	GRI
% DA CAPACIDADE INSTALADA DE ORIGEM RENOVÁVEL	EU1 indicador GRI	GRI
% DA PRODUÇÃO DE ELECTRICIDADE DE ORIGEM RENOVÁVEL	EU2 indicador GRI	GRI
% DE ELECTRIFICAÇÃO DA FROTA	305-1 Indicador GRI	GRI
CO ₂ EVITADO (PELAS RENOVÁVEIS)	Emissões que teriam ocorrido se a electricidade proveniente de fontes de energia renováveis em cada geografia fosse produzida pelo <i>mix</i> de centrais termoeléctricas dessa geografia.	
CO ₂ EVITADO (NO CLIENTE)	Emissões de CO ₂ evitadas pela oferta de produtos e serviços de eficiência energética, mobilidade sustentável, geração distribuída e electricidade verde.	

O *dashboard* climático permite assim o acompanhamento dos indicadores e a verificação do cumprimento das metas públicas assumidas em matéria de alterações climáticas.

Os dados necessários para o cálculo dos indicadores são extraídos trimestralmente da plataforma EDP Sustainable Data, onde reside informação de sustentabilidade das Unidades de Negócio, incluindo os dados brutos de ambiente e clima. Os dados são consolidados a nível do Centro Corporativo e a informação é verificada anualmente por auditor independente. É assim possível monitorizar a evolução dos indicadores face às metas definidas, tanto a trimestral como anualmente.

A metodologia utilizada para o estabelecimento destas metas pode ser sintetizada do seguinte modo:

- metas de curto prazo (até 5 anos) – a partir dos dados operacionais consolidados dos planos de negócio plurianuais, é simulada a evolução dos indicadores referidos e estabelecem-se os respectivos objectivos. No caso particular dos âmbitos de emissões, consideram-se as categorias cujo peso é mais material
- metas de médio/longo prazo (10 a 30 anos) – incidem apenas na produção de electricidade e nas emissões. As metas são definidas com base nas projecções efectuadas pela Direcção de Planeamento Energético do Centro Corporativo sobre as alterações do portfólio EDP. Um exemplo da utilização desta metodologia foi o que conduziu ao estabelecimento do objectivo de redução das emissões específicas de âmbito 1 e 2 para 2030, submetido e aprovado pela *Science Based Target initiative* como estando alinhado com uma trajectória de descarbonização de 1,5°C.

4.8.4. Tabela TCFD

TCFD RECOMENDAÇÕES DE REPORTE		CDSB***	DEMONSTRAÇÃO NÃO FINANCEIRA (ARTIGOS 66º-B E 508º-G DO CSC)				SASB**
			MODELO DE NEGÓCIO	POLÍTICAS E PROCESSO DE DILIGÊNCIA	PRINCIPAIS RISCOS E A SUA GESTÃO	RESULTADOS	INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO
GOVERNO CORPORATIVO	a) Supervisão	Req. 01 Governo Corporativo		1.4.6. Organização da sustentabilidade			Tabela SASB - como o <i>framework</i> SASB se refere a tópicos financeiramente materiais, as métricas de desempenho quantitativas e qualitativas associadas devem facilitar a elaboração de relatórios ESG com conhecimento e aprovação ao nível do CAE que forneçam informações sobre a eficácia da estratégia de uma empresa relacionada com o clima, a gestão do risco e o desempenho operacional.
	b) Gestão	Req. 01 Governo Corporativo; Req. 02 Políticas, Estratégia e Metas		1.4.6. Organização da sustentabilidade			
ESTRATÉGIA	a) Riscos e oportunidades relacionados com o clima	Req. 02 Políticas, Estratégia e Metas; Req. 03 Riscos&Oportunidades; Req. 06 Perspectivas			2.2.3 Estratégia e Gestão dos Riscos Climáticos* e 4.8. Alinhamento com as recomendações da TCFD; <i>CDP Climate Change 2021</i>		
	b) Impacto dos riscos e oportunidades relacionados com o clima	Req. 02 Políticas, Estratégia e Metas; Req. 03 Riscos&Oportunidades; Req. 06 Perspectivas	2.2.3 Estratégia e Gestão dos Riscos Climáticos* e 4.8. Alinhamento com as recomendações da TCFD; <i>CDP Climate Change 2021</i>				
	c) Resiliência da estratégia da organização	Req. 03 Riscos&Oportunidades; Req. 06 Perspectivas	3.4.2.3. Alterações climáticas				
GESTÃO DE RISCO	a) Processo para identificar e avaliar	Req. 03 Riscos&Oportunidades			2.2.3 Estratégia e Gestão dos Riscos Climáticos* e 4.8. Alinhamento com as recomendações da TCFD; <i>CDP Climate Change 2021</i>		

TCFD RECOMENDAÇÕES DE REPORTE		CDSB***	DEMONSTRAÇÃO NÃO FINANCEIRA (ARTIGOS 66º-B E 508º-G DO CSC)					SASB**
			MODELO DE NEGÓCIO	POLÍTICAS E PROCESSO DE DILIGÊNCIA	PRINCIPAIS RISCOS E A SUA GESTÃO	RESULTADOS	INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO	
GESTÃO DE RISCO	b) Processo para gerir	Req. 02 Políticas, Estratégia e Metas; Req. 03 Riscos&Oportunidades; Req. 06 Perspectivas			2.2.3 Estratégia e Gestão dos Riscos Climáticos* e 4.8. Alinhamento com as recomendações da TCFD; <i>CDP Climate Change</i> 2021			Tabela SASB - como o <i>framework</i> SASB se refere a tópicos financeiramente materiais, as métricas de desempenho quantitativas e qualitativas associadas devem facilitar a elaboração de relatórios ESG com conhecimento e aprovação ao nível do CAE que forneçam informações sobre a eficácia da estratégia de uma empresa relacionada com o clima, a gestão do risco e o desempenho operacional.
	c) Integração na gestão de risco	Req. 01 Governo Corporativo; Req. 03 Riscos&Oportunidades; Req. 06 Perspectivas			2.2.3 Estratégia e Gestão dos Riscos Climáticos* e 4.8. Alinhamento com as recomendações da TCFD			
MÉTRICAS E OBJECTIVOS	a) Métricas usadas para avaliar	Req. 01 Governo Corporativo; Req. 02 Políticas, Estratégia e Metas; Req. 04 Fontes de impacte; Req. 05 Desempenho & Comparação				4.8. Alinhamento com as recomendações da TCFD - 4.8.3 Métricas e metas	4.3.1 Principais indicadores ESG – Alterações climáticas; Energias renováveis; Soluções de descarbonização; 4.3.2.1. Indicadores ambientais	
	b) Emissões GEE	Req. 02 Políticas, Estratégia e Metas; Req. 04 Fontes de impacte; Req. 05 Desempenho & Comparação				3.4.2.3. Alterações climáticas; 3.2.1.1. Energias renováveis; 3.2.1.2. Produção descentralizada 3.2.1.3. Mobilidade sustentável 3.2.1.4. Eficiência energética	4.3.1 Principais indicadores ESG – Alterações climáticas; 4.3.2.1. Indicadores ambientais; 4.12. Relatório de alocação e impacto das obrigações verdes	

TCFD RECOMENDAÇÕES DE REPORTE		CDSB***	DEMONSTRAÇÃO NÃO FINANCEIRA (ARTIGOS 66º-B E 508º-G DO CSC)				SASB**
			MODELO DE NEGÓCIO	POLÍTICAS E PROCESSO DE DILIGÊNCIA	PRINCIPAIS RISCOS E A SUA GESTÃO	RESULTADOS	INDICADORES CHAVE DE DESEMPENHO
MÉTRICAS E OBJECTIVOS	c) Metas	Req. 02 Políticas, Estratégia e Metas; Req. 04 Fontes de impacte; Req. 05 Desempenho & Comparação				2.3. Posicionamento da EDP	

* Riscos climáticos segundo as recomendações da *Task Force on Climate – related Financial Disclosures (TCFD)* | ** Sustainability Accounting Standards Board | *** Climate Disclosure Standards Board Framework. Os referenciais seguidos pela EDP são: *CDP; GHG Protocol; GRI Standards; CELE (EU - ETS)*

4.9. Tabela SASB

SASB Electric Utilities & Power Generators (sector SICs) ¹							
Tópico	Métrica de contabilidade	Categoria	Unidade de Medida	Código SASB	GRI Standard/Número	2021	Notas
Número de clientes							
⁽¹⁾ residencial		Quantitativo	Número	IF-EU-000.A	EU3	1.4.2. EDP no Mundo; 4.3.1. Indicadores ESG – Satisfação e Serviço ao Cliente – Clientes por tipo de uso	
⁽²⁾ comercial		Quantitativo	Número	IF-EU-000.A	EU3	1.4.2. EDP no Mundo; 4.3.1. Indicadores ESG – Satisfação e Serviço ao Cliente – Clientes por tipo de uso	
⁽³⁾ industrial		Quantitativo	Número	IF-EU-000.A	EU3	1.4.2. EDP no Mundo; 4.3.1. Indicadores ESG – Satisfação e Serviço ao Cliente – Clientes por tipo de uso	
Electricidade total fornecida aos clientes							
⁽¹⁾ residencial		Quantitativo	Megawatt hora (MWh)	IF-EU-000.B	102-7	Parcial: Relatório e Contas 2021 – Histórico de Indicadores operacionais (Redes reguladas)	
⁽²⁾ comercial		Quantitativo	Megawatt hora (MWh)	IF-EU-000.B	102-7	Parcial: Relatório e Contas 2021 – Histórico de Indicadores operacionais (Redes reguladas)	
⁽³⁾ industrial		Quantitativo	Megawatt hora (MWh)	IF-EU-000.B	102-7	Parcial: Relatório e Contas 2021 – Histórico de Indicadores operacionais (Redes reguladas)	
⁽⁴⁾ todo o restante fornecimento a retalho		Quantitativo	Megawatt hora (MWh)	IF-EU-000.B	102-7	Parcial: Relatório e Contas 2021 – Histórico de Indicadores operacionais (Redes reguladas)	
⁽⁵⁾ fornecimento por grosso		Quantitativo	Megawatt hora (MWh)	IF-EU-000.B	102-7	Parcial: Relatório e Contas 2021 – Histórico de Indicadores operacionais (Redes reguladas)	
Comprimento das linhas de transporte e distribuição		Quantitativo	Quilómetros (km)	IF-EU-000.C	EU4	Distribuição: 378.155 km; Transporte: 1.414 km 1.4.3. Quem Somos; Relatório e Contas 2021 – Histórico de Indicadores operacionais (Redes reguladas)	
Electricidade total gerada, Percentagem por fonte de energia principal, Percentagem em mercados regulados		Quantitativo	Megawatt hora (MWh), Percentagem (%)	IF-EU-000.D	EU2	59.887.773 MWh; 76% fonte renovável; 49% eólica; 26% hídrica; 1% solar 4.3.1. Indicadores ESG – Energias renováveis	
Aquisição de electricidade no mercado grossista		Quantitativo	Megawatt hora (MWh)	IF-EU-000.E		2.872.259	
EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA &	⁽¹⁾ Emissões brutas globais de Âmbito 1	Quantitativo	Toneladas métricas (t)CO ₂ -e	IF-EU-110a.1	305-4	9.804.763	

Tópico	Métrica de contabilidade	Categoria	Unidade de Medida	Código SASB	GRI Standard/Número	2021	Notas
PLANEAMENTO DE RECURSOS ENERGÉTICOS	⁽²⁾ Percentagem coberta pelos regulamentos de limitação de emissões	Quantitativo	Percentagem (%)	IF-EU-110a.1	EU5	58,8	2
	⁽³⁾ Percentagem coberta nos regulamentos de notificação de emissões	Quantitativo	Percentagem (%)	IF-EU-110a.1	EU5	100	3
EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA & PLANEAMENTO DE RECURSOS ENERGÉTICOS	Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas às entregas de energia	Quantitativo	Toneladas métricas (t) CO ₂ -e	IF-EU-110a.2	305-4	7.616.286	4
	Discussão sobre a estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerir as emissões de Âmbito 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	Discussão e Análise	n/d	IF-EU-110a.3	305-4	2.3. Posicionamento da EDP; 3.4.2.3. Alterações climáticas; 3.2.1.1. Energias renováveis; 3.2.1.2. Produção descentralizada; 3.2.1.3. Mobilidade sustentável; 3.2.1.4. Eficiência energética; CDP <i>Climate Change</i> 2021	
	⁽¹⁾ Número de clientes fornecidos em mercados sujeitos a padrões de portefólio de renováveis (RPS)	Quantitativo	Número	IF-EU-110a.4		A EDP não fornece clientes em mercados sujeitos a padrões de portefólio de renováveis (RPS)	
	⁽²⁾ Percentagem de cumprimento da meta de RPS por mercado	Quantitativo	Percentagem (%)	IF-EU-110a.4		A EDP não fornece clientes em mercados sujeitos a padrões de portefólio de renováveis (RPS)	
QUALIDADE DO AR	Emissões para o ar dos seguintes poluentes:						
	⁽¹⁾ NO _x (excluindo N ₂ O)	Quantitativo	Toneladas métricas (t)	IF-EU-120a.1	305-7	8.890	
	⁽²⁾ SO _x	Quantitativo	Toneladas métricas (t)	IF-EU-120a.1	305-7	12.142	
	⁽³⁾ Partículas (PM10)	Quantitativo	Toneladas métricas (t)	IF-EU-120a.1	305-7	1.261	
	⁽⁴⁾ Chumbo (Pb)	Quantitativo	Toneladas métricas (t)	IF-EU-120a.1	305-7	Não aplicável	5
QUALIDADE DO AR	⁽⁵⁾ Mercúrio (Hg);	Quantitativo	Toneladas métricas (t)	IF-EU-120a.1	305-7	0,0418	
	⁽¹⁾ NO _x (excluindo N ₂ O)	Quantitativo	Percentagem (%) de NO _x , SO _x , PM10; Pb e Hg das instalações da EDP que se encontram localizadas em	IF-EU-120a.1	305-7	100	
	⁽²⁾ SO _x	Quantitativo		IF-EU-120a.1	305-7	100	
	⁽³⁾ Partículas (PM10)	Quantitativo		IF-EU-120a.1	305-7	100	
	⁽⁴⁾ Chumbo (Pb)	Quantitativo		IF-EU-120a.1	305-7	Não aplicável	5
⁽⁵⁾ Mercúrio (Hg);	Quantitativo	IF-EU-120a.1		305-7	100		

SASB Electric Utilities & Power Generators (sector SICS)¹

Tópico	Métrica de contabilidade	Categoria	Unidade de Medida	Código SASB	GRI Standard/Número	2021	Notas
			áreas de populações densas ou próximas das mesmas				
GESTÃO DA ÁGUA	⁽¹⁾ Água total captada	Quantitativo	Milhares de metros cúbicos (m ³)	IF-EU-140a.1	303-1	358.480 4.3.1. Indicadores ESG – Protecção do Ambiente	
	^(2.a) Água total consumida	Quantitativo	Milhares de metros cúbicos (m ³)	IF-EU-140a.1	303-1	16.248 4.3.1. Indicadores ESG – Protecção do Ambiente	
GESTÃO DA ÁGUA	^(2.b) Percentagem de cada uma, em regiões com stress hídrico	Quantitativo	Percentagem (%)	IF-EU-140a.1	303-1	3% e 56% da água total captada e consumida, respectivamente.	
	Número de incidentes de não-conformidade associados à quantidade de água e/ou licenças de qualidade, normas e regulamentos	Quantitativo	Número	IF-EU-140a.2	307-1	Não existem incidentes de não conformidade. Este indicador é reportado anualmente no CDP <i>Water Security</i> .	
	Descrição dos riscos relacionados com a gestão da água e discussão das estratégias e práticas para mitigar esses riscos	Discussão e Análise	n/d	IF-EU-140a.3	103-1; 103-2; 103-3	CDP <i>Water Security</i> ; www.edp.com	
GESTÃO DAS CINZAS DE CARVÃO	Quantidade de resíduos de combustão de carvão (CCR) gerados	Quantitativo	Toneladas métricas (t),	IF-EU-150a.1	306-2	209.250 4.3.1. Indicadores ESG – Protecção do Ambiente	
	Percentagem de CCR reciclados	Quantitativo	Percentagem (%)	IF-EU-150a.1	306-2	86%	
	Número total de aterros de resíduos de combustão de carvão (CCR), repartidos por classificação de risco potencial e avaliação de integridade estrutural	Quantitativo	Número	IF-EU-150a.2	306-2	n.d.	
ACESSIBILIDADE DA ENERGIA	Taxa média de electricidade retalho para:						
	⁽¹⁾ residencial	Quantitativo	€/kWh	IF-EU-240a.1		n.a.	
	⁽²⁾ commercial	Quantitativo	€/kWh	IF-EU-240a.1		n.a.	
	⁽³⁾ clientes industriais	Quantitativo	€/kWh	IF-EU-240a.1		n.a.	
	Factura eléctrica mensal típica para clientes residenciais para (1) 500 kWh e (2) 1.000 kWh de electricidade fornecida por mês	Quantitativo	Moeda de reporte	IF-EU-240a.2		n.a.	

SASB Electric Utilities & Power Generators (sector SIC5)¹

Tópico	Métrica de contabilidade	Categoria	Unidade de Medida	Código SASB	GRI Standard/Número	2021	Notas
	Número de interrupções de fornecimento a clientes residenciais por falta de pagamento	Quantitativo	Número	IF-EU-240a.3	EU27	4.3.1. Indicadores ESG – Satisfação e Serviço ao Cliente – Restabelecimento do Serviço	
	Percentagem reestabelecida no prazo de 30 dias	Quantitativo	Percentagem (%)	IF-EU-240a.3	EU28; EU29	4.3.1. Indicadores ESG – Satisfação e Serviço ao Cliente – Restabelecimento do Serviço	
	Discussão do impacto de factores externos na acessibilidade da electricidade ao cliente, incluindo as condições económicas do território de serviço	Discussão e Análise	n/d	IF-EU-240a.4	G4-DMA: Access	3.2.2.7. Clientes vulneráveis; Relatório e Contas 2021 – ‘Mercados e regulação do ano’; 4.3.1. Indicadores ESG – Clientes Vulneráveis	
SAÚDE & SEGURANÇA	⁽¹⁾ Total recordable incident rate (TRIR)	Quantitativo	Taxa	IF-EU-320a.1	403-2; 403-3	2,45 4.3.2.2. Indicadores Sociais	6
	⁽²⁾ Fatality rate	Quantitativo	Taxa	IF-EU-320a.1	403-2; 403-3	0,08 4.3.2.2. Indicadores Sociais	6
	⁽³⁾ Near miss frequency rate (NMFR)	Quantitativo	Taxa	IF-EU-320a.1	403-2; 403-3	6,34 4.3.2.2. Indicadores Sociais	6
EFICIÊNCIA NA UTILIZAÇÃO FINAL & PROCURA	Percentagem das receitas dos serviços de electricidade provenientes de estruturas tarifárias que são dissociadas	Quantitativo	Percentagem (%)	IF-EU-420a.1		Não aplicável	
	Percentagem de receitas de serviços de electricidade provenientes de estruturas tarifárias que contêm um mecanismo de ajustamento de receitas perdidas (LRAM)	Quantitativo	Percentagem (%)	IF-EU-420a.1		Não aplicável	
EFICIÊNCIA NA UTILIZAÇÃO FINAL & PROCURA	Percentagem de carga eléctrica servida por tecnologia de rede inteligente	Quantitativo	Percentagem (%) by megawatt horas (MWh)	IF-EU-420a.2		82,1	
	Poupanças de electricidade dos clientes através de medidas de eficiência, por mercado	Quantitativo	Megawatt hora (MWh)	IF-EU-420a.3	302-4	5.140.085 MWh (acumulado desde 2015)	
SEGURANÇA NUCLEAR & GESTÃO DE EMERGÊNCIA	Número total de unidades de energia nuclear, discriminado por coluna da Matriz de Acção da Comissão Reguladora Nuclear dos EUA (NRC)	Quantitativo	Número	IF-EU-540a.1		A EDP consolida a empresa Iberenergia S.A.U que o Grupo detém a 100% e que consolida pelo método de consolidação integral, detém sendo a EDP um accionista minoritário não exerce controlo operacional nem tem poder na tomada de decisões financeiras. Assim	

SASB Electric Utilities & Power Generators (sector SIC5)¹

Tópico	Métrica de contabilidade	Categoria	Unidade de Medida	Código SASB	GRI Standard/Número	2021	Notas
						sendo, a EDP não reporta informação ESG desta central.	
	Descrição dos esforços para gerir a segurança nuclear e a preparação para emergências	Discussão e Análise	n/d	IF-EU-540a.2		EDP consolidada empresa Iberenergia S.A.U que o Grupo detém a 100% e que consolida pelo método de consolidação integral, detém sendo a EDP um accionista minoritário não exerce controlo operacional nem tem poder na tomada de decisões financeiras. Assim sendo, a EDP não reporta informação ESG desta central.	
RESILIÊNCIA DA REDE	Número de incidentes de não conformidade com as normas ou regulamentos físicos e/ou de segurança cibernética	Quantitativo	Número	IF-EU-550a.1	418-1	0	
	⁽¹⁾ Duração média das interrupções longas do sistema (SAIDI)	Quantitativo	Minutos	IF-EU-550a.2	G4-DMA Availability and Reliability	174 4.3.1. Indicadores ESG – Satisfação e Serviço ao Cliente	
RESILIÊNCIA DA REDE	⁽²⁾ Frequência média de interrupções longas do sistema (SAIFI)	Quantitativo	Número	IF-EU-550a.2	G4-DMA Availability and Reliability	2,3 4.3.1. Indicadores ESG – Satisfação e Serviço ao Cliente	
	⁽³⁾ Índice de Duração Média de Interrupção do Cliente (CAIDI), incluindo dias de eventos importantes	Quantitativo	Número	IF-EU-550a.2	G4-DMA Availability and Reliability	75,6 4.3.1. Indicadores ESG – Satisfação e Serviço ao Cliente	

1. A composição da indústria baseia-se no mapeamento do sistema de classificação da indústria sustentável (SCISM) para o sistema de classificação da indústria *bloomberg* (BICS). 2. Inclui apenas as emissões das instalações abrangidas pelo eu-ets. 3. Inclui as emissões de CO₂ e SF₆ de todas as centrais termoelétricas. 4. A EDP utilizou factores de emissão nacionais (Portugal, Espanha e Brasil). 5. A EDP não rastreou chumbo 6. Total *recordable incident rate* (TRIR) - Número de acidentes de trabalho "recordable", por 1 000 000 horas trabalhadas durante um período de um ano (período de referência); *Fatality rate*- Número de acidentes de trabalho.

4.10. Tabela GRI

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
GRI 100: STANDARDS UNIVERSAIS						
GRI 102: Divulgações Gerais						
1. PERFIL DA ORGANIZAÇÃO						
102-1	Nome da organização	Este relatório			L	
102-2	Actividades, marcas, produtos e serviços	1.4.3. Quem Somos; 1.2.2. Modelo de Negócio			L	
102-3	Localização da sede da organização	Este relatório			L	
102-4	Local das operações	1.4.2. EDP no Mundo			L	
102-5	Natureza legal e propriedade	Este relatório			L	
102-6	Mercados abrangidos	1.4.2. EDP no Mundo; 1.4.3. Quem Somos; 1.2.2. Modelo de Negócio			L	
102-7	Dimensão da organização	1.4.2. EDP no Mundo; 4.3.2.2. Indicadores sociais; R&C: 6. Demonstrações Financeiras Demonstração da Posição Financeira Consolidada			L	
102-8	Informações sobre colaboradores	4.3.2.2. Indicadores sociais			L	3; 6
102-9	Cadeia de valor	www.edp.com			L	
102-10	Principais alterações à organização ou cadeia de valor	3.4.4. Gestão de fornecedores			L	
102-11	Princípio de precaução ou abordagem	Código de Ética; 2.2. Gestão de risco		www.edp.com	L	
102-12	Iniciativas externas	www.edp.com			L	
102-13	Participação em associações	www.edp.com			L	
2. ESTRATÉGIA						
102-14	Declaração do Presidente	1.1.1. Mensagem do Presidente			L	
102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	2.2. Gestão de risco			L	
3. ÉTICA E INTEGRIDADE						

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	1.2.1. Visão, valores e compromissos; Código de Ética			L	10
102-17	Mecanismos de aconselhamento e questões éticas	www.edp.com			L	10
4. GOVERNANCE						
102-18	Estrutura do governo de sociedade	1.4.5. Governo da Sociedade			L	
102-19	Delegação de autoridade	R&C: 4. Governo da sociedade Secção 21			L	
102-20	Responsabilidade a nível executivo por tópicos económicos, ambientais e sociais	1.4.5. Governo da Sociedade; 1.4.6. Organização da sustentabilidade			L	
102-21	Consulta de <i>stakeholders</i> sobre tópicos económicos, ambientais e sociais	1.2.3. <i>Stakeholders</i> ; 3.1. O ano 2021			L	
102-22	Composição do mais alto órgão de governo e seus comités	1.4.5. Governo da Sociedade; 1.4.6. Organização da sustentabilidade; 4.3.1. Indicadores ESG Governo da Sociedade; R&C: 4. Governo da sociedade Secção 17 Conselho Geral e de Supervisão; R&C: 4. Governo da sociedade Secção 29 até B. Outros Corpos Sociais			L	
102-23	Presidente do órgão mais alto de governo	1.4.5. Governo da Sociedade; 1.4.6. Organização da sustentabilidade; R&C: 4. Governo da sociedade Secção 17 Conselho Geral e de Supervisão			L	
102-24	Nomeação e selecção do órgão de administração hierarquicamente mais elevado	1.4.5. Governo da Sociedade			L	
102-25	Conflitos de interesse	1.4.5. Governo da Sociedade 1.4.5.2. Práticas de governo da sociedade Transacções com partes relacionadas; R&C: 4. Governo da sociedade V. Acordos com Implicações Remuneratórias; VI. Planos de Atribuição de Acções ou Opções Sobre Acções (“Stock Options”); E. Transacções Com Partes Relacionadas.			L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
102-26	Papel do mais alto órgão de governo na definição da missão, dos valores e da estratégia	1.4.5. Governo da Sociedade; R&C: 4. Governo da sociedade Secção 21			L	
102-27	Conhecimento colectivo do órgão de administração hierarquicamente mais elevado	4.3.2.2. Indicadores sociais – Formação			L	
102-28	Avaliação do desempenho do órgão de administração hierarquicamente mais elevado	1.4.5. Governo da Sociedade – 1.4.5.2. Práticas de governo da sociedade Avaliação de actividade; R&C: 4. Governo da sociedade Secção 67 a 72			L	
102-29	Identificação e gestão dos impactos económicos, ambientais e sociais	1.4.6. Organização da sustentabilidade; 3.1. O ano 2021; 3.3.1. Ética e <i>Compliance</i> 3.3.1.2. <i>Compliance</i> Risco de corrupção, suborno, fraude e branqueamento; R&C: 4. Governo da sociedade Secção 27 a 29 A. Comissões do Conselho Geral e de Supervisão; Secção 51 a 55			L	
102-30	Efectividade dos processos de gestão de riscos	2.2. Gestão de risco; 3.1. O ano 2021; 3.3.1. Ética e <i>Compliance</i> 3.3.1.2. <i>Compliance</i> Risco de corrupção, suborno, fraude e branqueamento; R&C: 4. Governo da sociedade Secção 27 a 29 A. Comissões do Conselho Geral e de Supervisão; Secção 51 a 55			L	
102-31	Análise de tópicos económicos, ambientais e sociais	1.4.5. Governo da Sociedade; 1.4.6. Organização da sustentabilidade; R&C: 4. Governo da sociedade Secção 27 a 29 A. Comissões do Conselho Geral e de Supervisão; Secção 53			L	
102-32	Papel do mais alto órgão de governo no reporte de sustentabilidade	1.4.6. Organização da sustentabilidade; 4.1. Princípios e políticas EDP; 4.2. Princípios de relato			L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
102-33	Comunicação de assuntos críticos	3.3.1. Ética e <i>Compliance</i> 3.3.1.1. Ética; 4.3.1. Indicadores ESG Ética e <i>Compliance</i> ; R&C : 4. Governo da sociedade Secção 21			L	
102-34	Natureza e comunicação dos assuntos críticos	3.3.1. Ética e <i>Compliance</i> 3.3.1.1. Ética; 4.3.1. Indicadores ESG Ética e <i>Compliance</i>			L	
102-35	Políticas de remuneração	1.4.5.2. Práticas de governo da sociedade Estrutura de remunerações; R&C : 4. Governo da sociedade Secção 66 a 84			L	
102-36	Processos para determinação da remuneração	1.4.5.2. Práticas de governo da sociedade Estrutura de remunerações; R&C : 4. Governo da sociedade Secção 66 a 84			L	
102-37	Envolvimento dos <i>stakeholders</i> em questões de remuneração	1.4.5.2. Práticas de governo da sociedade Estrutura de remunerações; R&C : 4. Governo da sociedade Secção 66 a 84			L	
102-38	Rácio de remuneração total anual	4.3.2.2. Indicadores sociais Emprego			L	
102-39	Rácio do aumento percentual na remuneração total anual	4.3.2.2. Indicadores sociais Emprego			L	
5. ENVOLVIMENTO DE STAKEHOLDERS						
102-40	Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	1.2.3. <i>Stakeholders</i>			L	
102-41	Acordos colectivos de trabalho	4.3.2.2. Indicadores sociais Relações laborais			L	3
102-42	Identificação e selecção de <i>stakeholders</i>	Relatório de <i>Stakeholders</i>		www.edp.com	L	
102-43	Abordagem ao envolvimento dos <i>stakeholders</i>	Relatório de <i>Stakeholders</i>		www.edp.com	L	
102-44	Principais questões e preocupações	Relatório de <i>Stakeholders</i>		www.edp.com	L	
6. PRÁTICA DE REPORTE						
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	R&C : Notas às Demonstrações Financeiras Consolidadas e Individuais Anexo I. Empresas do Perímetro de Consolidação			L	
102-46	Definição do conteúdo do reporte e limites dos temas materiais	3.1. O ano 2021; 4.1. Princípios e políticas EDP; 4.2. Princípios de relato			L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
102-47	Lista de tópicos materiais	3.1. O ano 2021			L	
102-48	Reformulações de informação			Não aplicável	L	
102-49	Alterações no reporte	3.1. O ano 2021; 4.1. Princípios e políticas EDP; 4.2. Princípios de relato			L	
102-50	Período do reporte	Este relatório; 4.2. Princípios de relato Princípios de relato e GRI Standards Qualidade do relato Actualidade			L	
102-51	Data do último relatório publicado	4.1. Princípios e políticas EDP; 4.2. Princípios de relato			L	
102-52	Ciclo de reporte	Este relatório; 4.2. Princípios de relato Princípios de relato e GRI Standards Qualidade do relato Actualidade			L	
102-53	Contactos para questões sobre o reporte	Contactos			L	
102-54	Alegação de conformidade do reporte com a GRI Standards	4.1. Princípios e políticas EDP; 4.2. Princípios de relato			L	
102-55	Conteúdo do índice GRI	4.2. Princípios de relato Princípios de relato e GRI Standards GRI Global Compact			L	
102-56	Verificação externa	4.2. Princípios de relato Princípios de relato e GRI Standards Verificação interna e externa			L	
GRI 103: Abordagem de gestão						1 a 10
103-1	Explicação do tema material	3.1. O ano 2021; Abordagens de Gestão à Sustentabilidade Capítulo 1.2. Sustentabilidade		www.edp.com	L	
103-2	A abordagem de gestão e respectivos componentes	3.1. O ano 2021; Abordagens de Gestão à Sustentabilidade Capítulo 1.2. Sustentabilidade		www.edp.com	L	
103-3	Avaliação da abordagem de gestão	3.1. O ano 2021; Abordagens de Gestão à Sustentabilidade Capítulo 1.2. Sustentabilidade		www.edp.com	L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
GRI 200: TÓPICOS ECONÓMICOS						
GRI 201: Divulgações Gerais						
201-1	Valor económico directo gerado e distribuído	4.3.1. Indicadores ESG Sustentabilidade Económica do Negócio			L	
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido às alterações climáticas	3.4.2.3. Alterações climáticas; CDP <i>Climate Change</i>		www.edp.com	L	7
201-3	Obrigações do plano de benefícios definidos e outros planos de pensões	R&C: 10. Custos com o Pessoal e Benefícios aos Empregados; 35. Benefícios aos Empregados			L	
201-4	Ajuda financeira recebida do governo	4.3.2.3. Indicadores económicos			L	
GRI 202: Presença no mercado						
202-1	Intervalo de variação da proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, por género	4.3.1. Indicadores ESG Gestão de pessoas			L	
202-2	Proporção de quadros superiores contratados na comunidade local	4.3.2.2. Indicadores sociais			L	
GRI 203: Impactos económicos indirectos						
203-1	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infra-estruturas e serviços oferecidos	3.4.3.2. Investimento voluntário nas comunidades			L	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	3.2.2. Satisfação e serviço ao cliente 3.2.2.7. Clientes vulneráveis; 3.4.3.2. Investimento voluntário nas comunidades			L	
GRI 204: Práticas de aquisição						
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	4.3.1. Indicadores ESG Gestão de Fornecedores			L	
GRI 205: Anticorrupção						
205-1	Operações avaliadas para os riscos relacionados com a corrupção	3.3.1. Ética e <i>Compliance</i> 3.3.1.2. <i>Compliance</i> Risco de corrupção, suborno, fraude e branqueamento			L	
205-2	Comunicação e formação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	4.3.2.2. Indicadores sociais		www.edp.com	L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
205-3	Casos de corrupção confirmados e medidas adoptadas	3.3.1. Ética e <i>Compliance</i> <i>Compliance</i> Risco de corrupção, suborno, fraude e branqueamento; 4.3.1. Indicadores ESG Ética e <i>Compliance</i>			L	
GRI 206: Práticas anti concorrenciais						
206-1	Ações judiciais por práticas anti concorrenciais, <i>antitrust</i> e monopólio	3.3.1. Ética e <i>Compliance</i> 3.3.1.2. <i>Compliance</i> Práticas comerciais justas; 3.3.1.3. Transparência na comunicação; 4.3.1. Indicadores ESG Comunicação e Transparência			L	
GRI 207: Tributos, impostos, tributação						
207-1	Abordagem à tributação	3.3.1.3. Transparência na comunicação Transparência Fiscal			L	
207-2	Governança tributária, gestão e controlo do risco fiscal	3.3.1.3. Transparência na comunicação Transparência Fiscal			L	
207-3	Envolvimento dos <i>stakeholders</i> e gestão das suas preocupações quanto à tributação	3.3.1.3. Transparência na comunicação Transparência Fiscal			L	
207-4	Reporte por país	3.3.1.3. Transparência na comunicação Transparência Fiscal			L	
GRI 300: TÓPICOS AMBIENTAIS						7; 8; 9
Potência Instalada Máxima Certificada ISO14001		4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	
GRI 301: Materiais						
301-1	Consumo de materiais	4.3.1. Indicadores ESG Protecção do Ambiente			L	
301-2	Consumo de materiais provenientes de reciclagem	n.a.		Considerado não material face à quantidade de materiais usados pela EDP	L	
301-3	Produtos e embalagens recuperados	n.a.		Não aplicável	L	
GRI 302: Energia					L	
302-1	Consumo de energia dentro da organização	4.3.2.1. Indicadores ambientais			R*	
302-2	Consumo de energia fora da organização	4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	
302-3	Intensidade energética	4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
302-4	Redução do consumo de energia	3.2.1.4. Eficiência Energética; 4.3.1. Indicadores ESG Soluções de descarbonização			L	
302-5	Reduções nas necessidades energéticas dos produtos e serviços			Não aplicável ao sector	L	
GRI 303: Água						
303-1	Interacções com a água como um recurso partilhado	Abordagens de Gestão Água		www.edp.com	L	
303-2	Gestão de impactos relacionados com a rejeição de água	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade Capítulo 3.7. Efluentes e Resíduos		www.edp.com	L	
303-3	Captação de água	4.3.1. Indicadores ESG Protecção do ambiente; 4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	
303-4	Rejeição de água	4.3.1. Indicadores ESG Protecção do ambiente; 4.3.2.1. Indicadores ambientais				
303-5	Consumo de água	4.3.1. Indicadores ESG Protecção do ambiente;				
GRI 304: Biodiversidade						
304-1	Localização em áreas protegidas ou adjacentes e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	
304-2	Impactos significativos de actividades, produtos e serviços na biodiversidade	3.4.2. Cuidar do nosso planeta 3.4.2.1. Protecção da Biodiversidade; www.edp.com		www.edp.com	L	
304-3	Habitats protegidos ou recuperados	www.edp.com			L	
304-4	Lista de Espécies Ameaçadas da IUCN e espécies da lista nacional de conservação com habitats em áreas afectadas por operações	www.edp.com			L	
GRI 305: Emissões						
305-1	Emissões directas de GEE (Âmbito 1)	3.4.2.3. Alterações climáticas; 4.3.1. Indicadores ESG Alterações climáticas; 4.3.2.1. Indicadores ambientais			R*	
305-2	Emissões indirectas de GEE de energia (Âmbito 2)	3.4.2.3. Alterações climáticas; 4.3.1. Indicadores ESG Alterações climáticas; 4.3.2.1. Indicadores ambientais			R*	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
305-3	Outras emissões indirectas de GEE (Âmbito 3)	3.4.2.3. Alterações climáticas; 4.3.1. Indicadores ESG Alterações climáticas; 4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	
305-4	Intensidade das emissões de GEE	4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	
305-5	Redução das emissões de GEE	3.4.2.3. Alterações climáticas; 3.2.1.4. Eficiência Energética; 4.3.1. Indicadores ESG Alterações climáticas; 4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	
CO ₂ Evitado		3.2.1.1. Energias renováveis; 3.2.1.2. Produção descentralizada; 3.2.1.4. Eficiência energética			L	
305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozono	n.a.		Equipamentos com esta substância já não têm expressão na EDP	L	
305-7	NO _x , SO _x e outras emissões atmosféricas	4.3.2.1. Indicadores ambientais			R*	
GRI 306: Resíduos						
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	3.4.2.2. Economia circular; 4.3.1. Indicadores ESG Protecção do Ambiente; 4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	3.4.2.2. Economia circular; 4.3.1. Indicadores ESG Protecção do Ambiente; 4.3.2.1. Indicadores ambientais			L	
306-3	Resíduos gerados				L	
306-4	Resíduos não destinados para disposição final				L	
306-5	Resíduos gerados para disposição final	3.4.2.2. Economia circular Gestão da água			L	
GRI 307: Conformidade Ambiental						
307-1	Multas por incumprimento das leis e dos regulamentos ambientais	4.3.1. Indicadores ESG Protecção do Ambiente			L	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores						
308-1	Novos fornecedores avaliados com critérios ambientais	3.4.4. Gestão de fornecedores			L	
308-2	Impactes ambientais negativos na cadeia de fornecimento e medidas adoptadas	3.4.4. Gestão de fornecedores			L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
GRI 400: TÓPICOS SOCIAIS						
GRI 401: Emprego						6
401-1	Novas contratações e rotatividade de colaboradores	4.3.1. Indicadores ESG Gestão de pessoas			L	
401-2	Benefícios atribuídos aos colaboradores	3.3.3.3. Compensação e benefícios; Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 4.1. Práticas Laborais		www.edp.com	L	
401-3	Licença parental	4.3.2.2. Indicadores sociais			L	
Taxa de Absentismo		4.3.2.2. Indicadores sociais			L	
GRI 402: Relações entre empregados e empregadores						3
402-1	Prazos mínimos de aviso prévio de mudanças operacionais	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 4.1. Práticas Laborais		www.edp.com	L	
GRI 403: Segurança e Saúde no Trabalho						
403-1	Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho	3.3.4. Segurança e saúde; Relatório de Prevenção e Segurança 2021		www.edp.com	L	
403-2	Identificação de perigosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Relatório de Prevenção e Segurança 2021		www.edp.com	L	
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Relatório de Prevenção e Segurança 2021		www.edp.com	L	
403-4	Participação dos colaboradores, consulta e comunicação aos colaboradores referentes a segurança e saúde no trabalho	Relatório de Prevenção e Segurança 2021		www.edp.com	L	
403-5	Formação de colaboradores em segurança e saúde no trabalho	Relatório de Prevenção e Segurança 2021		www.edp.com	L	
403-6	Promoção da saúde do colaborador	Relatório de Prevenção e Segurança 2021		www.edp.com	L	
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de segurança e saúde no trabalho directamente relacionados com relações laborais	Relatório de Prevenção e Segurança 2021		www.edp.com	L	
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho	3.3.4. Segurança e saúde; 4.3.1. Indicadores ESG Segurança e saúde; 4.3.2.2. Indicadores sociais			L	
403-9	Acidentes de trabalho	3.3.4. Segurança e saúde; 4.3.1. Indicadores ESG Segurança e saúde; 4.3.2.2. Indicadores sociais			L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
403-10	Doenças profissionais	3.3.4. Segurança e saúde; 4.3.1. Indicadores ESG Segurança e saúde; 4.3.2.2. Indicadores sociais			L	
GRI 404: Formação e educação						6
404-1	Média de horas anuais de formação por colaborador	4.3.2.2. Indicadores sociais			L	
404-2	Programas de gestão de competências dos colaboradores e programas de assistência à transição para a reforma	3.3.3.2. Desenvolvimento e gestão de talento Formação e outras iniciativas de desenvolvimento			L	
404-3	Percentagem de colaboradores submetidos regularmente a avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira	3.3.3.3. Compensação e benefícios			L	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades						6
405-1	Diversidade de órgãos de administração e colaboradores	4.3.1. Indicadores ESG Gestão de pessoas; 4.3.1. Indicadores ESG Governo da sociedade			L	
405-2	Rácio de salário base e remuneração das mulheres e homens	4.3.1. Indicadores ESG Gestão de pessoas			L	
GRI 406: Não discriminação						1; 6
406-1	Incidentes de discriminação e medidas adoptadas	Relatório Anual do Provedor de Ética		www.edp.com A EDP não teve conhecimento de casos desta natureza em 2021	L	
GRI 407: Liberdade de associação e negociação colectiva						1; 3
407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade de associação e negociação colectiva possa estar em risco	3.4.4. Gestão de fornecedores			L	
GRI 408: Trabalho infantil						5
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil	3.4.4. Gestão de fornecedores			L	
GRI 409: Trabalho forçado ou obrigado						4
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou escravo	3.4.4. Gestão de fornecedores			L	
GRI 410: Práticas de segurança						
410-1	Pessoal de segurança com formação em procedimentos ou políticas de direitos humanos	n.a.		Não material	L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
GRI 411: Direitos dos povos indígenas						1; 2
411-1	Incidentes de violações dos direitos dos povos indígenas	3.4.3.1. Direitos humanos e laborais Respeito pelas comunidades locais e indígenas; Relatório dos Direitos Humanos 2020		www.edp.com	L	
GRI 412: Avaliação dos direitos humanos						1; 2
412-1	Operações que tenham sido objecto de avaliações dos direitos humanos ou avaliações de impacto	3.4.3.1. Direitos humanos e laborais Identificação e gestão dos riscos; Relatório dos Direitos Humanos 2020		www.edp.com	L	
412-2	Formação de colaboradores em procedimentos ou políticas de direitos humanos	4.3.2.2. Indicadores sociais		Incluído no âmbito da formação em Ética	L	
412-3	Acordos e contratos de investimento significativos que contemplem cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos	3.4.3.1. Direitos humanos e laborais Promoção dos direitos humanos e laborais			L	
GRI 413: Comunidades locais						1
413-1	Operações com o envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	3.4.3.2. Investimento voluntário nas comunidades Contribuição para os ODS			L	
413-2	Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	3.4.3.1. Direitos humanos e laborais Respeito pelas comunidades locais e indígenas			L	
GRI 414: Avaliação social dos fornecedores						1; 2
414-1	Novos fornecedores que foram seleccionados através de critérios sociais	3.4.4. Gestão de fornecedores			L	
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecimento e medidas adoptadas	3.4.4. Gestão de fornecedores			L	
GRI 415: Política Pública						10
415-1	Contribuições políticas	3.3.1. Ética e Compliance 3.3.1.2. Compliance Risco de corrupção, suborno, fraude e branqueamento			L	
GRI 416: Saúde e segurança do cliente						
416-1	Avaliação dos impactos das categorias de produtos e serviços na saúde e segurança	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 4.4. Responsabilidade pelo produto		www.edp.com	L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
416-2	Incidentes de incumprimento dos impactos das categorias de produtos e serviços na saúde e segurança	n.a.		Está incluído no âmbito do reporte do GRI 419-1, no entanto, não é relevante	L	
GRI 417: Comercialização e rotulagem						
417-1	Requisitos de informações de produtos e serviços e rotulagem	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 4.4. Responsabilidade pelo produto		www.edp.com	L	
417-2	Incidentes de não conformidade relativos às informações de produto e serviço e rotulagem	n.a.		Está incluído no âmbito do reporte do GRI 419-1, no entanto, não é relevante	L	
417-3	Incidentes de não conformidade relativos a comunicações de marketing	n.a.		Está incluído no âmbito do reporte do GRI 419-1, no entanto, não é relevante	L	
GRI 418: Privacidade do cliente						
418-1	Reclamações fundamentadas relativas a violações de privacidade dos clientes e perdas de dados do cliente	4.3.1. Indicadores ESG Gestão de Crise			L	
GRI 419: Conformidade socioeconómica						
419-1	Não conformidade com leis e regulamentos nos domínios social e económico	4.3.2.3. Indicadores económicos			L	
Matérias Ambientais		4.3.2.3. Indicadores económicos			L	
Facturação de serviços de eficiência energética		4.3.2.3. Indicadores económicos			L	
G4 INDICADORES ESPECÍFICOS DO SECTOR						
Divulgações gerais						
EU1	Capacidade instalada, discriminada por fonte primária de energia e por regime regulamentar	4.3.1. Indicadores ESG Energias Renováveis			L	
EU2	Produção líquida de energia discriminada por fonte primária de energia e por regime regulamentar	4.3.1. Indicadores ESG Energias Renováveis			L	
EU3	Número de contas de clientes residenciais, industriais, institucionais e comerciais	4.3.1. Indicadores ESG Satisfação e Serviço ao Cliente			L	
EU4	Comprimento de linhas de transmissão e distribuição aéreas e subterrâneas por regime regulamentar.	1.4.3. Quem Somos			L	
EU5	Alocação de licenças de emissão de CO2 ou equivalente, discriminadas por regime de comércio de carbono	R&C: 06 Demonstrações Financeiras 2. Políticas contabilísticas x) Licenças de CO2 e emissão de gases com efeito de estufa; 06 Demonstrações Financeiras 18.			L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
		Activos Intangíveis; 06 Demonstrações Financeiras 25. Inventários				
Económico						
G4-DMA	Disponibilidade e Fiabilidade	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 2.5. Disponibilidade e Fiabilidade		www.edp.com	L	
EU10	Capacidade planeada para fazer face à procura de electricidade projectada a longo prazo, discriminada por fonte de energia e regime regulamentar	1.4.2. EDP no Mundo; 4.3.1. Indicadores ESG Energias Renováveis			L	
G4-DMA	Gestão da procura	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 2.6. Gestão da Procura		www.edp.com	L	
G4-DMA	Pesquisa e Desenvolvimento	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 2.7. Pesquisa e Desenvolvimento		www.edp.com	L	
G4-DMA	Desmantelamento de instalações	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 2.8. Desactivação		www.edp.com	L	
EU11	Eficiência média de produção de centrais térmicas por fonte de energia e por regime regulamentar	4.3.1. Indicadores ESG Soluções de Descarbonização			L	
EU12	Perdas de transmissão e distribuição como percentagem do total de energia	4.3.1. Indicadores ESG Soluções de Descarbonização			L	
Ambiente						
G4-DMA	Materiais	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 3.2. Materiais		www.edp.com	L	
G4-DMA	Água	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 3.4. Água		www.edp.com	L	
G4-DMA	Biodiversidade	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 3.5. Biodiversidade		www.edp.com	L	
EU13	Biodiversidade de habitats repostos comparados com a biodiversidade das áreas afectadas	3.4.2.1. Protecção da biodiversidade		www.edp.com	L	7; 8
G4-DMA	Efluentes e resíduos	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 3.7. Efluentes e Resíduos		www.edp.com	L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
Social						
G4-DMA	Emprego Programas e processos que asseguram a disponibilização de mão-de-obra qualificada	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 4.1. Práticas Laborais		www.edp.com	L	
EU15	Percentagem de funcionários elegíveis para se reformarem próximos 5 a 10 anos, discriminados por categoria de trabalho e por região	4.3.1. Indicadores ESG Gestão de Pessoas			L	
EU17	Dias de trabalho por funcionários do contratante e subcontratante envolvidos em actividades de construção, funcionamento e manutenção	4.3.2.2. Indicadores sociais			L	
EU18	Percentagem de funcionários do contratante e subcontratante que foram submetidos a formação relevante de saúde e segurança	4.3.2.2. Indicadores sociais			L	
G4-DMA	Liberdade Assoc. Negociação Colectiva	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 4.2. Direitos Humanos		www.edp.com	L	
G4-DMA	Comunidades Locais Participação dos <i>stakeholders</i> no processo de tomada de decisão	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 1.2. Sustentabilidade		www.edp.com	L	
G4-DMA	Acid./Emerg. Planeamento e resposta Planos de contingência, gestão de desastres, emergências e programas de formação, recuperação e restauração	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 4.3. Sociedade		www.edp.com	L	
EU22	Número de deslocados física ou economicamente e compensação, discriminados por tipo de projecto	n.a.		Não existem novos projectos ou expansões que possam implicar deslocados	L	1; 7; 8
Responsabilidade pelo produto						
G4-DMA	Disponibilização de informação Práticas que ultrapassem barreiras como a língua, iliteracia, entre outras, para acesso e uso seguro dos serviços de electricidade	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 4.4. Responsabilidade pelo Produto		www.edp.com	L	
EU25	Número de ferimentos e mortes no seio do público envolvendo os activos da empresa, incluindo sentenças judiciais, acordos e processos judiciais pendentes por doenças	4.3.2.2. Indicadores sociais			L	
G4-DMA	Acesso	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 4.4. Responsabilidade pelo Produto		www.edp.com	L	

CONTEÚDOS GERAIS	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	TÍTULO	RELATO	OMISSÕES / INFORMAÇÃO ADICIONAL	GARANTIA EXTERNA	GLOBAL COMPACT
EU26	Percentagem da população sem serviço em distribuição licenciada ou áreas de serviço	Abordagens de Gestão à Sustentabilidade 2.5. Disponibilidade e Fiabilidade e 2.6. Gestão da Procura		www.edp.com	L	
EU27	Número de cortes residenciais por falta de pagamento, discriminados por duração de corte e por regime regulamentar	4.3.1. Indicadores ESG Satisfação e Serviço ao Cliente			L	
EU28	Frequência de interrupção de energia	4.3.1. Indicadores ESG Satisfação e Serviço ao Cliente			L	
EU29	Duração média da interrupção de energia	4.3.1. Indicadores ESG Satisfação e Serviço ao Cliente			L	
EU30	Factor da média de disponibilidade da instalação por fonte de energia e por regime regulamentar	R&C: 07 Anexos Histórico de Indicadores Operacionais Renováveis; 07 Anexos Histórico de Indicadores Operacionais Clientes e Gestão de Energia			L	

L - Verificação Limitada R – Verificação Razoável R&C - Relatório e Contas |||||||| - Cumprimento Total ||||| - Cumprimento Parcial ||||| - Não reportado

* - Indicadores abrangidos parcial ou totalmente no âmbito do regime legal do Comércio Europeu de Licenças de Emissão (CELE), não sujeitos a verificação independente a esta data.

Verificação independente de garantia razoável a emitir em data posterior.

4.1.1. Declaração do auditor



Relatório Independente de Garantia de Fiabilidade

Exmo. Conselho de Administração Executivo da
EDP – Energias de Portugal, S.A.

Introdução

Fomos contratados pelo Conselho de Administração Executivo da EDP - Energias de Portugal, S.A. ("EDP" ou "Empresa") para a realização de um trabalho de garantia limitada de fiabilidade sobre os indicadores identificados abaixo na secção "Responsabilidades do auditor" que integram a informação de sustentabilidade incluída no Relatório de Sustentabilidade 2021 ("Relatório") relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2021, preparado pela Empresa para efeitos de divulgação do seu desempenho anual em matéria de sustentabilidade.

Responsabilidades do Conselho de Administração Executivo

É da responsabilidade do Conselho de Administração Executivo a preparação dos indicadores identificados abaixo na secção "Responsabilidades do auditor" incluídos no Relatório de Sustentabilidade 2021, de acordo com as diretrizes para reporte de Sustentabilidade "Global Reporting Initiative", versão GRI Standards e respetivo suplemento do setor elétrico, para a opção "De acordo – Abrangente", tendo em atenção os princípios da Norma AA1000AP (2018) emitida pela *AccountAbility*, relativamente aos princípios de inclusão, relevância, capacidade de resposta e impacto, bem como os indicadores de resposta ao Regulamento (UE) 2020/852 – Taxonomia e com as instruções e critérios divulgados no Relatório, bem como a manutenção de um sistema de controlo interno apropriado, que permita uma adequada preparação da informação mencionada.

Responsabilidades do auditor

A nossa responsabilidade consiste em emitir um relatório de garantia limitada de fiabilidade, profissional e independente, baseado nos procedimentos realizados e especificados no parágrafo abaixo.

O nosso trabalho foi efetuado de acordo com a Norma Internacional sobre Trabalhos de Garantia de Fiabilidade que Não Sejam Auditorias ou Revisões de Informação Financeira Histórica, (ISAE) 3000 (Revista), emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board da International Federation of Accountants* e cumprimos as demais normas e orientações técnicas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC), as quais exigem que o nosso trabalho seja planeado e executado com o objetivo de obter garantia limitada de fiabilidade sobre se os indicadores de sustentabilidade identificados no Anexo "Tabela GRI" do Relatório como "Garantia Externa – Limitada", bem como os indicadores de resposta ao Regulamento (UE) 2020/852 – Taxonomia, estão isentos de distorções materialmente relevantes.

Foi também considerada a norma AA1000 Assurance Standard (AA1000 AS v3), para revisão tipo 2 e a obtenção de um nível de garantia moderado. O nosso trabalho de garantia de fiabilidade limitada consistiu ainda na realização de procedimentos com o objetivo de obter um grau de segurança limitado sobre se a Empresa aplicou, na informação de sustentabilidade incluída no Relatório, as diretrizes GRI Standards e os princípios definidos na Norma AA1000AP (2018).

PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.
Sede: Palácio Sottomayor, Rua Sousa Martins, 1 - 3º, 1069-316 Lisboa, Portugal
Recepção: Palácio Sottomayor, Avenida Fortes Pereira de Melo, nº16, 1050-121 Lisboa, Portugal
Tel: +351 213 599 000, Fax: +351 213 599 999, www.pwc.pt
Matriculada na CRC sob o NIPC 506 628 752, Capital Social Euros 314.000
Inscrita na lista das Sociedades de Revisores Oficiais de Contas sob o nº 183 e na CMVM sob o nº 20161485

PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. pertence à rede de entidades que são membros da PricewaterhouseCoopers International Limited, cada uma das quais é uma entidade legal autónoma e independente.

Para tanto o referido trabalho consistiu em:

- i) Indagar a gestão e principais responsáveis das áreas em análise para compreender o modo como está estruturado o sistema de informação e a sensibilidade dos intervenientes às matérias incluídas no relato;
- ii) Identificar a existência de processos de gestão internos conducentes à implementação de políticas económicas, ambientais e de responsabilidade social;
- iii) Verificar, numa base de amostragem, a eficácia dos sistemas e processos de recolha, agregação, validação e relato que suportam a informação de desempenho supracitada, através de cálculos e validação de dados reportados;
- iv) Confirmar a observância de determinadas unidades operacionais às instruções de recolha, agregação, validação e relato de informação de desempenho;
- v) Executar, numa base de amostragem, alguns procedimentos de consubstanciação da informação, através de obtenção de evidência sobre informação reportada;
- vi) Comparar os dados financeiros e económicos incluídos na informação de sustentabilidade com os auditados pela PricewaterhouseCoopers & Associados, SROC, Lda, no âmbito da revisão legal das demonstrações financeiras da EDP do exercício findo em 31 de dezembro de 2021;
- vii) Comparar os dados de sustentabilidade referentes à EDP Brasil incluídos na informação de sustentabilidade com os reportados no Relatório Anual 2021 da EDP Energias do Brasil S.A., verificado pela KPMG Financial Risk & Actuarial Services, Ltda;
- viii) Analisar o processo de definição da materialidade dos temas de sustentabilidade, com base no princípio da materialidade previsto nas diretrizes GRI Standards, de acordo com a metodologia descrita pela Empresa no Relatório;
- ix) Avaliar o nível de adesão aos princípios de inclusão, relevância, capacidade de resposta e impacto definidos na Norma AA1000AP (2018), na divulgação da informação de sustentabilidade, através da análise dos conteúdos do Relatório e da documentação interna da Empresa;
- x) Verificar que a informação de sustentabilidade incluída no Relatório cumpre com os requisitos das diretrizes GRI Standards, para a opção "De acordo – Abrangente".

Os procedimentos efetuados foram mais limitados do que seriam num trabalho de garantia razoável de fiabilidade, por conseguinte, foi obtida menos segurança do que num trabalho de garantia razoável de fiabilidade.

Entendemos que os procedimentos efetuados proporcionam uma base aceitável para a expressão da nossa conclusão.

Qualidade e independência

Aplicamos a Norma Internacional de Controlo de Qualidade 1 (ISQC1) e, conseqüentemente, mantemos um sistema de controlo de qualidade, abrangente, que inclui políticas e procedimentos documentados sobre o cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

Cumprimos com os requisitos de independência e ética do código de ética (incluindo as Normas Internacionais de Independência) emitido pelo International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA) e do código de ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC).

Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade
31 de dezembro de 2021

EDP - Energias de Portugal, S.A.
PwC 2 de 4

Conclusão

Com base no trabalho efetuado, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a concluir que os indicadores identificados acima na secção "Responsabilidades do auditor", incluídos no Relatório de Sustentabilidade 2021 relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2021, não tenham sido preparados, em todos os aspetos materialmente relevantes, de acordo com os requisitos das diretrizes GRI Standards e com as instruções e critérios divulgados no mesmo e que a EDP não tenha aplicado, na informação de sustentabilidade incluída no mesmo Relatório, as diretrizes GRI Standards, para a opção "De acordo – Abrangente" e os princípios definidos na Norma AA1000AP (2018).

Outras matérias

Sem afetar a conclusão acima, apresentamos ainda os seguintes aspetos relativamente à adesão da Empresa aos princípios previstos na Norma AA1000AP (2018):

- Princípio da inclusão: a EDP apresenta um processo consolidado de auscultação de stakeholders nas diferentes unidades de negócio e geografias onde opera, alinhado com o modelo de gestão de stakeholders definido a nível corporativo. A implementação do guia de gestão de stakeholders, bem como o desenvolvimento do plano de gestão de stakeholders aplicável a todas as unidades de negócio e geografias onde o Grupo EDP opera, garante uma maior uniformização do processo. A EDP realiza, anualmente, iniciativas específicas de relacionamento com alguns grupos de stakeholders, garantindo a inclusão e a revisão das expectativas das partes interessadas;
- Princípio da relevância: a EDP definiu um processo abrangente para a determinação de temas materiais, que consolida uma visão dos temas a nível corporativo e local (por geografia/unidade de negócio). Os outputs resultantes da identificação de temas materiais refletem os principais temas do setor energético, das geografias onde o grupo está presente e dos principais grupos de stakeholders. A EDP garante o alargamento da abrangência do processo de materialidade a todas as geografias onde o grupo está presente, permitindo uma maior harmonização entre todas as unidades de negócio, assim como o apuramento da materialidade por segmento de *stakeholder*;
- Princípio da capacidade de resposta: a EDP dá a resposta às expectativas dos seus principais stakeholders através da definição de um conjunto de objetivos e metas, reportados no Relatório. A EDP tem vindo a desenvolver planos de ação consolidados por unidade de negócio de forma a garantir um melhor alinhamento e comunicação dos compromissos e objetivos corporativos aos temas materiais mais relevantes;
- Princípio do impacto: a EDP apresenta os principais impactos gerados pela sua atividade, através da resposta dada em cada tema material, nas diferentes vertentes da sustentabilidade (dimensões económica, ambiental e social). Através do respeito dos princípios de relato, a EDP pretende criar e divulgar uma compreensão abrangente e equilibrada da medição e avaliação dos impactos da organização nos seus stakeholders e na própria organização.

Restrições de uso

Este relatório é emitido unicamente para informação e uso do Conselho de Administração Executivo da Empresa, para efeitos de divulgação da informação de sustentabilidade no Relatório de Sustentabilidade 2021, pelo que não deverá ser utilizado para quaisquer outras finalidades. Não assumiremos quaisquer responsabilidades perante terceiros, para além da EDP, pelo nosso trabalho e pelas conclusões expressas neste relatório, o qual será anexado ao Relatório de Sustentabilidade 2021 da Empresa.

22 de fevereiro de 2022

PricewaterhouseCoopers & Associados
- Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.
representada por:



João Rui Fernandes Ramos, ROC n.º 1333
Registado na CMVM com o n.º 20160943



Obrigações verdes
emitidas no período 2018-
2021

€6,4MM

**O Green Bond
Framework da EDP**
foi estruturado de acordo
com os *Green Bond
Principles* da ICMA e
verificado externamente
pela *Sustainalytics*.

4.12.

Relatório de alocação e impacto das Obrigações Verdes

No âmbito da estratégia da EDP e por forma a promover um maior alinhamento da sua política financeira com a sua estratégia de sustentabilidade, em Outubro de 2018, o grupo (através da EDP Finance BV) realizou a sua primeira emissão de obrigações verdes, no montante de 600 milhões de euros (dívida sénior). Desde então, e até ao final de 2021, a EDP emitiu cerca de 6,4 mil milhões de euros em obrigações verdes: quatro emissões de dívida sénior, uma das quais em dólares americanos, e cinco emissões de dívida subordinada (híbrido).

Em conformidade com o *Green Bond Framework* da EDP, que suporta a emissão de obrigações verdes, o encaixe destas operações foi utilizado pela empresa para financiar ou refinarçar investimentos num portefólio de projectos elegíveis para financiamento verde, em particular eólicos e solares, promovendo assim a transição para uma economia de baixo carbono. O presente relatório enquadra-se no compromisso de reporte anual aos investidores quanto ao modo como o financiamento obtido foi alocado.

Os detalhes relativos às várias emissões verdes e a informação incluída neste relatório encontra-se ainda disponível no [website da EDP](#).

Os cerca de 6,4 mil milhões de euros emitidos em obrigações verdes entre 2018 e 2021 foram totalmente alocados até 31 de Dezembro de 2021, sendo que [1.602] milhões de euros foram alocados a novos projectos eólicos e solares que entraram em operação entre 2018 e 2021 e [4.847] milhões de euros foram alocados a projectos existentes. De salientar que o montante do financiamento verde alocado aos novos projectos corresponde a parques eólicos e solares que entraram em operação no ano de emissão das respectivas obrigações verdes. De referir ainda que um pouco mais de dois terços dos projectos financiados se localizam nos Estados Unidos da América (42%) e em Espanha (23%). A minoria dos parques está localizada na Roménia (7%), Portugal (6%), Polónia (6%), Itália (5%), Brasil (4%), França (4%) e México (2%). Quase sem expressão encontram-se as geografias da Grécia, Bélgica, Canadá, e Reino Unido.

Nos pontos seguintes apresenta-se o reporte da informação relevante para os investidores sobre a aplicação dos fundos das emissões verdes de obrigações verdes do grupo EDP e sobre os benefícios ambientais resultantes das mesmas

CARACTERÍSTICAS DAS EMISSÕES <i>GREEN BONDS</i>	PRÉ-EMISSÃO		PÓS-EMISSÃO		
	PRINCÍPIOS DE REFERÊNCIA	SEGUNDA OPINIÃO	MONITORIZAÇÃO	FUNDOS <i>GREEN BONDS</i>	VERIFICAÇÃO EXTERNA
	<i>GREEN BOND PRINCIPLES</i> (ICMA 2018)	SUSTAINALYTICS	REGISTO NA BASE DE DADOS DO <i>CLIMATE BOND INITIATIVE</i> (CBI)	#24	PwC
USO DE RECURSOS (CRITÉRIOS DE ELIGIBILIDADE)	Investimentos (em novos projectos ou refinanciamentos de projectos existentes) em energias renováveis (eólica e solar).				
AValiação e SELECÇÃO DE PROJECTOS	Conformidade com os objectivos das políticas ambientais e sociais da EDP suportado num <i>screening</i> dos aspectos ESG.				
GESTÃO DOS FUNDOS OBTIDOS	O balanço líquido dos fundos obtidos através das emissões de obrigações verdes segue uma abordagem de carteira. Os recursos serão utilizados para (re)financiar os projectos verdes elegíveis (eólicos e solares). Enquanto o balanço líquido dos fundos obtidos em emissões de obrigações verdes não for integralmente afectado, a EDP investirá, de acordo com os seus próprios critérios, em liquidez de tesouraria ou no reembolso/compra de dívida existente, os fundos ainda não alocados à carteira de projectos elegíveis.				
REPORTE SOBRE A APLICAÇÃO DOS FUNDOS OBTIDOS	<p>O reporte é feito com base nos seguintes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valor da carteira de projectos elegíveis • balanço líquido dos recursos não utilizados • quantidade e percentagem de novos projectos e projectos existentes. 				
REPORTE SOBRE OS IMPACTOS DOS FUNDOS APLICADOS	<p>O reporte é feito com base nos seguintes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • capacidade instalada (MW) • emissões evitadas de CO₂ (tCO₂) • produção de energia renovável (MWh). <p>Nota: as emissões de CO₂ evitadas correspondem às emissões que teriam ocorrido se a electricidade gerada por fontes de energia renovável fosse produzida por centrais termoeléctricas. Para cada país, obtém-se multiplicando a produção líquida renovável pelo factor de emissão do <i>mix</i> termoeléctrico desse país.</p>				

Utilização de recursos para os activos verdes

Data do portfolio de activos: Dezembro de 2021

PORTFÓLIO DE ACTIVOS VERDES ELEGÍVEIS	VALOR (€)	ALOCAÇÃO DE FINANCIAMENTO VERDE (2021)	VALOR (€)
PROJECTOS EXISTENTES ALOCADOS		ALOCAÇÃO A OBRIGAÇÕES VERDES	6.449.679.954
Energia Renovável			
Eólica	€ 4.717.790.452		
Solar	€ 129.448.876		
NOVOS PROJECTOS (2018-2021)			
Energia Renovável			
Eólica	€ 1.480.091.447		
Solar	€ 122.349.179		
PROJECTOS POR ALOCAR	€ 2.160.972.019		
		QUANTIDADE POTENCIAL DE ACTIVOS VERDES NÃO ALOCADA	2.160.972.019
Portfolio de projectos verdes elegíveis	8.610.651.973	Financiamento verde máximo	8.610.651.973
Percentagem de portfolio de activos verdes elegíveis alocados aos recursos líquidos do financiamento verde:	74,9%		
Percentagem das receitas líquidas das obrigações verdes alocadas ao portfolio de activos verdes elegíveis:	100%		

Relatório de portfólio de obrigações verdes de acordo com o *framework* harmonizado para os relatórios de impacto

Data do portfólio de activos: Dezembro de 2021

Princípios das obrigações sociais (SBP)	Valor atribuído	Peso do financiamento total do portfólio	Elegibilidade para obrigações verdes	Alocação a obrigações verdes	Capacidade instalada de energia renovável em MW*	Produção líquida anual de energia renovável (MWh)*	Emissões evitadas CO ₂ (tCO ₂) *
Princípios das obrigações verdes (GBP)	a/	b/	c/	d/	e/	e/	e/
	EUR						
Energias renováveis	8.610.651.973	100%	100%	6.449.679.954	10.102	23.093.933	13.735.309
Total	8.610.651.973	100%	100%	6.449.679.954	10.102	23.093.933	13.735.309

^{a/} Categoria elegível

^{b/} O valor atribuído representa a quantia legalmente comprometida pelo emissor para a carteira ou componentes da carteira elegíveis para o financiamento das obrigações verdes

^{c/} Esta é a parte do custo total do portfólio que é financiado pelo emissor

^{d/} Esta é a parte dos custos totais do portfólio elegíveis para as obrigações verdes

^{e/} Indicadores de impacto

4.13. Declaração do auditor – Relatório Obrigações Verdes



Relatório Independente de Garantia de Fiabilidade

Exmo. Conselho de Administração Executivo da
EDP – Energias de Portugal, S.A.

Introdução

Fomos contratados pelo Conselho de Administração Executivo da EDP - Energias de Portugal, S.A. ("EDP" ou "Empresa") para a realização de um trabalho de garantia limitada de fiabilidade sobre a informação identificada abaixo na secção "Responsabilidades do auditor", incluída no Relatório de Alocação e Impacto das Obrigações Verdes ("Relatório de Obrigações Verdes") que se encontra integrado no Relatório de Sustentabilidade 2021, relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2021, preparado pela Empresa para efeitos de divulgação do seu desempenho anual em matéria de sustentabilidade.

Responsabilidades do Conselho de Administração Executivo

É da responsabilidade do Conselho de Administração Executivo a preparação do Relatório de Obrigações Verdes, identificado abaixo na secção "Responsabilidades do auditor", incluído no Relatório de Sustentabilidade 2021, de acordo com o EDP Green Bond Framework ("Framework"), bem como a manutenção de um sistema de controlo interno apropriado, que permita uma adequada preparação da informação mencionada.

Responsabilidade do auditor

A nossa responsabilidade consiste em emitir um relatório de garantia de fiabilidade, profissional e independente, baseado nos procedimentos realizados e especificados nos parágrafos abaixo. O nosso trabalho foi efetuado de acordo com a Norma Internacional sobre Trabalhos de Garantia de Fiabilidade que Não Sejam Auditorias ou Revisões de Informação Financeira Histórica, (ISAE) 3000 (Revista), emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* da *International Federation of Accountants* e cumprimos as demais normas e orientações técnicas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC), as quais exigem que o nosso trabalho seja planeado e executado com o objetivo de obter garantia limitada de fiabilidade sobre se a informação incluída no Relatório de Obrigações Verdes que se encontra integrado no Relatório de Sustentabilidade 2021, está isenta de distorções materialmente relevantes.

Para tanto o referido trabalho consistiu em:

- i) Reunir com colaboradores da Empresa, de vários departamentos, que estiveram envolvidos na preparação das Obrigações Verdes, de modo a compreender as características dos projetos (re)financiados, os procedimentos e sistemas de gestão internos em vigor, o processo de recolha de dados e o ambiente de controlo;
- ii) Verificar a aplicação dos critérios de elegibilidade, descritos no Framework, para a seleção de projetos (re)financiados pelas Obrigações Verdes;
- iii) Analisar os procedimentos utilizados para obtenção das informações e dados apresentados no Relatório de Obrigações Verdes;

PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.
Sede: Palácio Sottomayor, Rua Sousa Martins, 1 - 3ª, 1059-316 Lisboa, Portugal
Receção: Palácio Sottomayor, Avenida Fontes Pereira de Melo, nº16, 1050-121 Lisboa, Portugal
Tel: +351 213 599 000, Fax: +351 213 599 999, www.pwc.pt
Matriculada na CRC sob o NIPC 506 628 752, Capital Social Euros 314.000
Inscrita na lista das Sociedades de Revisores Oficiais de Contas sob o nº 183 e na CMVM sob o nº 20161485

PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. pertence à rede de entidades que são membros da PricewaterhouseCoopers International Limited, cada uma das quais é uma entidade legal autónoma e independente.

- iv) Verificar, numa base de amostragem aleatória e testes substantivos, as informações relacionadas com os indicadores incluídos no Relatório de Obrigações Verdes. Verificámos também se os mesmos foram adequadamente compilados a partir dos dados fornecidos pelas fontes de informação da EDP;
- v) Validar que a informação divulgada está de acordo com os requisitos de reporte estabelecidos no Framework.

Os procedimentos efetuados foram mais limitados do que seriam num trabalho de garantia razoável de fiabilidade, por conseguinte, foi obtida menos segurança do que num trabalho de garantia razoável de fiabilidade.

Entendemos que os procedimentos efetuados proporcionam uma base aceitável para a expressão da nossa conclusão.

Qualidade e independência

Aplicamos a Norma Internacional de Controlo de Qualidade 1 (ISQC1) e, conseqüentemente, mantemos um sistema de controlo de qualidade, abrangente, que inclui políticas e procedimentos documentados sobre o cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

Cumprimos com os requisitos de independência e ética do código de ética (incluindo as Normas Internacionais de Independência) emitido pelo International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA) e do código de ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC).

Conclusão

Com base no trabalho efetuado, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a concluir que a informação identificada acima na secção "Responsabilidades do auditor", incluída no Relatório de Obrigações Verdes que se encontra integrado no Relatório de Sustentabilidade 2021, relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2021, não tenha sido preparada, em todos os aspetos materialmente relevantes, de acordo com os requisitos de reporte do Relatório de Obrigações Verdes e do Framework.

Restrições de uso

Este relatório é emitido unicamente para informação e uso do Conselho de Administração Executivo da Empresa, para efeitos de divulgação sobre o desempenho e atividades de obrigações verdes, pelo que não deverá ser utilizado para quaisquer outras finalidades. Não assumiremos quaisquer responsabilidades perante terceiros, para além da EDP, pelo nosso trabalho e pelas conclusões expressas neste relatório, o qual será anexado ao Relatório de Sustentabilidade 2021 da Empresa.

22 de fevereiro de 2022

PricewaterhouseCoopers & Associados
- Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.
representada por:

João Rui Fernandes Ramos, ROC nº 1333
Registado na CMVM com o nº 20160943

Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade
31 de dezembro de 2021

EDP - Energias de Portugal, S.A.
PwC 2 de 2



— CONTACTOS

SEDE

EDP — Energias de Portugal
Av. 24 de Julho, 12
249-300 Lisboa
Portugal
Tel: +351 21 001 25 00
Website: www.edp.com

INVESTIDORES

DRI — Direcção de Relação com os Investidores
Av. 24 de Julho, 12
1249-300 Lisboa
Portugal
Tel: +351 21 001 28 34
E-mail: ir@edp.com

CLIENTE

Linhas EDP
Apoio SU Eletricidade (mercado regulado):
808 505 505
Apoio EDP Comercial (mercado livre):
808 53 53 53
E-Redes: 808 100 100

FORNECEDORES

Tel: 800 100 113
E-mail: srm@edp.pt

RECURSOS HUMANOS

P&OD – People and Organizational Development
Av. 24 de Julho, 12
1249-300 Lisboa
Portugal
Tel: +351 21 001 25 89
Website: <http://www.linkedin.com/company/edp>

MEDIA

CCU – Corporate Communication Unit
Av. 24 de Julho, 12
1249-300 Lisboa
Portugal
Tel: + 351 21 001 26 80
E-mail: pressedp@edp.com

SUSTENTABILIDADE

E-mail: sustentabilidade@edp.pt

FUNDAÇÃO EDP

Av. de Brasília, Central Tejo
1300-598 Lisboa
Portugal
Tel: +351 21 002 81 30
Website: www.fundacaoedp.pt
E-mail: fundacaoedp@edp.pt

STAKEHOLDERS

DRIS — Direcção de Relações Institucionais e Stakeholders
Av. 24 de Julho, 12
1249-300 Lisboa
Portugal
E-mail: stakeholders@edp.pt

Edição

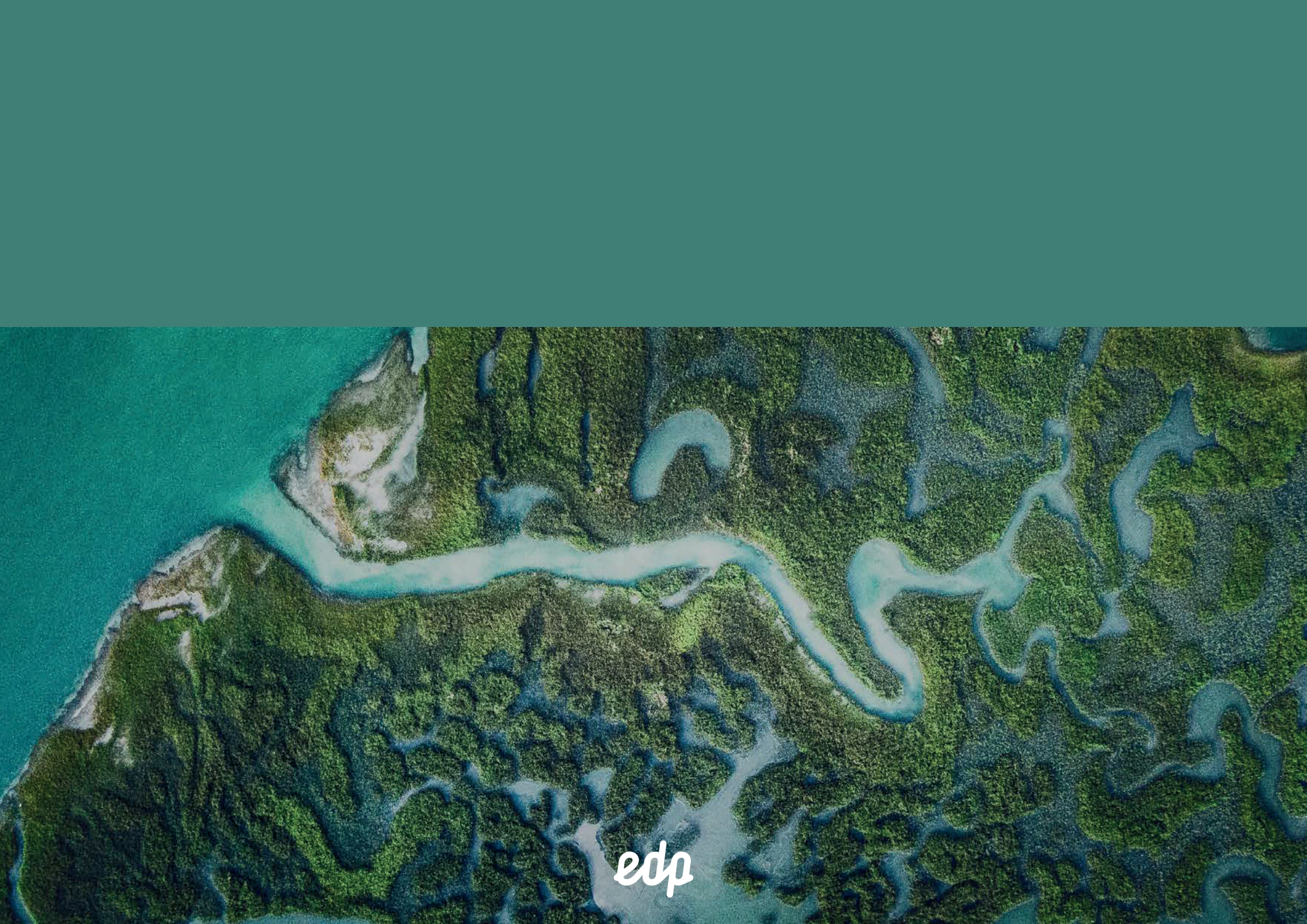
EDP - Energias de Portugal, S.A.
BGU - Brand Global Unit
Av. 24 de Julho, 12
1249-300 Lisboa
Portugal

Conceito

TTouch
ttouch.pt

Paginação

EDP - Energias de Portugal, S.A.
Março 2022



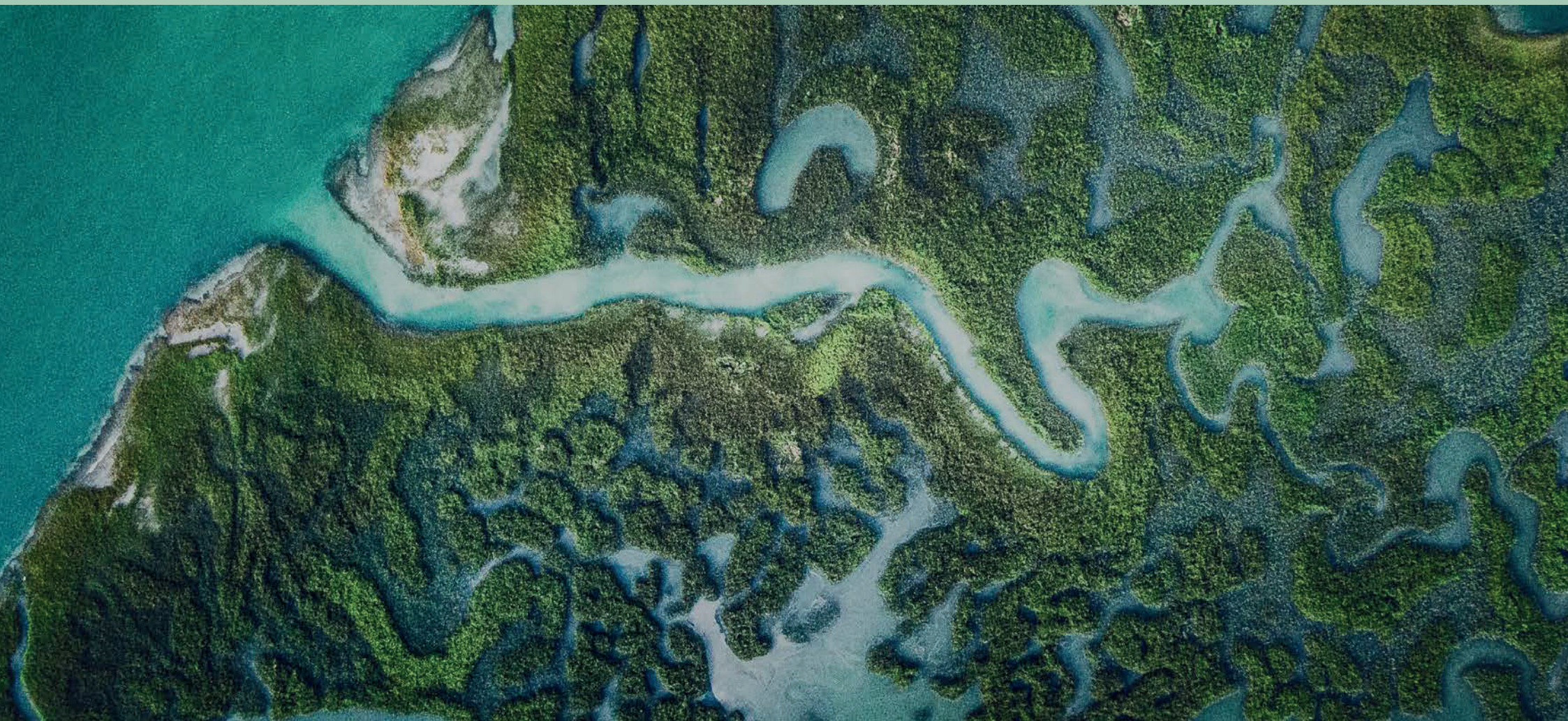
edp



CHANGING TOMORROW

NOW

COMPROMISSO PARA A
TRANSIÇÃO CLIMÁTICA
2030



Compromisso EDP para a Transição Climática 2030

Este documento resume as declarações prospectivas que a EDP publicou em vários documentos durante 2021. Inclui declarações previsionais relativamente a objectivos ambientais, metas ou compromissos sociais; qualquer deles pode diferir significativamente dependendo de vários factores, incluindo o resultado de intervenções, políticas e acções regulatórias governamentais.

Este documento pode também conter declarações relativas às perspectivas, objectivos e metas da EDP, relativamente aos objectivos dos ESG (*Environmental, Social & Governance*), incluindo no que respeita à transição energética, redução da intensidade de carbono ou neutralidade carbónica. Uma ambição expressa um resultado desejado ou pretendido pela EDP, sendo especificado que os meios a utilizar não podem depender exclusivamente da EDP.

Os compromissos assumidos baseiam-se em vários pressupostos, apoiados por tendências históricas de funcionamento, dados contidos nos registos da empresa e outros dados disponíveis de terceiros. Embora a empresa considere que estes pressupostos eram razoáveis quando formulados, estão inerentemente sujeitos a riscos significativos conhecidos e desconhecidos, incertezas, contingências e outros factores importantes para além do controlo de gestão da empresa. Como tal, estas declarações prospectivas estão sujeitas a alterações sem aviso prévio, a menos que exigido pela lei aplicável.

A Sociedade e os seus respectivos administradores, representantes, empregados e/ou consultores não tencionam, e expressamente declaram qualquer dever, compromisso ou obrigação de fazer ou divulgar qualquer suplemento, alteração, actualização ou revisão de qualquer das informações, opiniões ou declarações prospectivas contidas nesta apresentação para reflectir qualquer alteração em eventos, condições ou circunstâncias.

Este documento

Este documento sintetiza os compromissos de descarbonização assumidos na estratégia da EDP, assinalando os principais objectivos e metas para a próxima década e demonstrando o contributo para a transição energética, numa trajectória alinhada com a ambição do Acordo de Paris, de limitar o aumento da temperatura média global a 1,5°C.

Assente em sólidos princípios éticos, a transparência, o rigor e a completude, são centrais a este primeiro documento focado nos elementos essenciais à descarbonização e embrião de um futuro Plano de Transição Climática, no quadro dos referenciais internacionais recentemente publicados, nomeadamente das recomendações da *Task Force on Climate-related Financial Disclosures*.

Parte integrante do Relatório de Sustentabilidade do Grupo EDP, descrevemos o caminho definido até 2030, o contexto que o justifica e a forma de nos organizarmos para atingir os objectivos a que nos comprometemos.

O desempenho do ano é, por sua vez, compilado no corpo do relatório de sustentabilidade. Ambos os documentos são aprovados em Assembleia Geral de Accionistas, reforçando o compromisso colectivo da estratégia definida.

Informação detalhada sobre o nosso desempenho passado e presente poderá ser consultada no [Relatório de Sustentabilidade 2021](#).

— Mensagem

Caros accionistas e restantes partes interessadas,

A humanidade enfrenta uma situação de emergência climática. É urgente travar o crescimento das emissões de gases com efeito de estufa para a atmosfera ainda nesta década e, em conjunto com os restantes atores sociais, o mundo tem de atingir a neutralidade carbónica em 2050, se queremos limitar o aumento da temperatura média global a 1.5°C. O caminho é árduo, mas possível, e a eletrificação da economia, produzida a partir de fontes de energia renováveis, é consensualmente apontada como um dos mais importantes contributos para esta transição. A sua aceleração é crítica e na EDP queremos liderar a transição energética, assumindo esta oportunidade com uma enorme responsabilidade e compromisso, colocando ao serviço da sociedade a nossa experiência e dedicação no desenho e promoção de soluções capazes de endereçar este desafio sem precedentes.

No início de 2021, apresentámos ao mercado a nossa estratégia para 2025, complementada com uma visão para a década e prevemos, neste período de cinco anos, investir 24 mil milhões de euros, 80% dos quais no crescimento de potência instalada renovável, com os restantes 20% a distribuir por áreas impulsionadoras de um sistema que tem de estar preparado para responder aos desafios da transição. Destes, 15% serão focados no crescimento e inteligência das redes e 5 % na comercialização e gestão de energia, prestando aos nossos clientes um número crescente de serviços descarbonizados.

É neste conjunto de eixos de atuação prioritários, assen-

te numa forte cultura de inovação, que encontramos a melhor resposta para a descarbonização de um setor que terá de estar concluída em 2040, se queremos cumprir o Acordo de Paris. Aos restantes setores de atividade, apelamos a que contem connosco para trilhar o caminho de descarbonização que o mundo exige.

No final de 2025 já não teremos carvão e em 2030 teremos descarbonizado 98% de todo o nosso portfolio, atingindo a neutralidade carbónica das nossas atividades, com um portfolio de geração 100% renovável. Teremos igualmente reduzido 50% das emissões de CO₂ que induzimos a jusante e a montante da nossa cadeia de valor, face a 2015. Esta nova ambição está alinhada com a trajetória definida pela ciência de limitar o aumento da temperatura média global a 1,5°C, como reconheceu a Science Based Target initiative (SBTi), durante 2021. Porém, estamos empenhados em ir mais longe e reforçar a nossa ambição na redução das emissões na cadeia de fornecimento, para podermos assumir um compromisso Net Zero durante 2022.

O ano de 2022 inicia-se com os riscos climáticos a liderar o topo das preocupações globais mais prementes, a par do risco iminente de uma crise social. Neste momento, na EDP, somos mais de doze mil pessoas dedicadas a cumprir o que publicamente assumimos e, nesta publicação, partilhamos com todas as nossas partes interessadas o caminho que pretendemos percorrer e o que estamos dispostos a fazer para o alcançar. Não o conseguimos sozinhos, contamos com uma ação mais colaborativa do mundo e interpelamos os governos para que definam políticas aceleradoras de uma sociedade descarbonizada; a indústria para que veja na eletrificação uma solução economicamente eficaz de descarboni-

zação; e os cidadãos para que escolham um futuro sustentável para as novas gerações.

Estamos a mudar hoje o amanhã, preparando a empresa para o futuro, e esta é a nossa quota parte de responsabilidade na construção de uma sociedade descarbonizada, resiliente, socialmente justa e inclusiva... uma sociedade sustentável.



— Miguel Stilwell d'Andrade

PRESIDENTE DO CONSELHO
DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO



— Miguel Setas

MEMBRO DO CONSELHO
DE ADMINISTRAÇÃO EXECUTIVO

— ÍNDICE

O DOCUMENTO	2
MENSAGEM	3
EMERGÊNCIA CLIMÁTICA	5
Vivemos uma década decisiva	5
O papel crucial do Sector Eléctrico	6
EDP	7
Somos uma empresa global de energia	7
A nossa Missão na Transição Climática	7
Os desafios nos países onde estamos presentes	7
LIDERAMOS A TRANSIÇÃO CLIMÁTICA	8
O caminho que queremos percorrer	8
I. Geração Limpa	10
II. Consumo Sustentável	13
III. Transição Justa	15
UM CAMINHO COLABORATIVO E TRANSPARENTE	17
A nossa abordagem às questões climáticas	17
Modelo de Governo	17
Estratégia e gestão de risco	18
Preço interno de Carbono	18
Métricas e Metas Climáticas	18
Um envolvimento colaborativo	19
Transparência na divulgação do nosso progresso	20
ACRÓNIMOS	21
CONCEITOS E DEFINIÇÕES	22

EMERGÊNCIA CLIMÁTICA

Vivemos uma década decisiva

O mundo começa a sentir os efeitos das alterações climáticas e enfrenta o maior desafio conhecido até hoje: alterar o paradigma de desenvolvimento a uma velocidade nunca antes vista, com o sector energético a desempenhar um papel primordial na transição para uma sociedade descarbonizada, alinhada com a ambição do Acordo de Paris. **Vivemos uma emergência climática.**

O mundo está a enfrentar desafios sem precedentes¹...

~10 Bn População mundial em 2050	~50% aumento do consumo de energia até 2050
1 Bn de migrantes climáticos até 2050	2,5m aumento do nível médio do mar, ameaçando >600 cidades até 2100
+2,7°C aumento da temperatura durante este século	>7% do PIB per capita em risco neste século

... e está a unir forças neste combate ...

O Acordo de Paris estabeleceu, pela primeira vez, objectivos climáticos ambiciosos e globais: “manter o aumento da temperatura média mundial bem abaixo dos 2°C em relação aos níveis pré-industriais e prosseguir os esforços para limitar o aumento da temperatura a 1,5°C acima dos níveis pré-industriais”, bem como garantir um balanço neutro entre emissões e remoção por sumidouros de gases com efeito de estufa (GEE), no período 2050-2100.

Simultaneamente, uma coligação global, liderada pela “Science Based Targets initiative” lançou a campanha ‘Business Ambition for 1,5°C - Our Only Future’, hoje com mais de 1100 empresas comprometidas com a acção climática rumo ao objectivo de 1,5°C e à descarbonização. Um sucesso que reflecte a importância e a urgência da ciência climática.

O *Emissions Gap Report* de 2021, da UNEP (Programa das Nações Unidas Para o Ambiente) mostra que, com as actuais Contribuições Nacionalmente Determinadas (NDC), estamos a caminhar para um aumento da temperatura de 2,7°C até ao final do século. Um trajecto que exige uma acção imediata por parte de todos.

A liderança do sector empresarial é, por isso, fundamental para enfrentar a emergência climática e acelerar a transição para uma economia neutra em carbono. As empresas, um pouco por todo o mundo, estão a escalar soluções inovadoras e a apresentar

1- IMF, NOAA, UN, World Economic Forum, International Organization for Migration, EIA

planos sólidos para uma acção urgente alinhada com o 1,5°C e a neutralidade carbónica.

O papel crucial do Sector Eléctrico

Para o mundo atingir a neutralidade carbónica em 2050 é necessário aumentar em cerca de cinco vezes o actual ritmo de descarbonização da economia mundial, com o sector eléctrico a desempenhar um papel fundamental nessa transição.

Actualmente, a produção de electricidade representa 36% do total das emissões mundiais de CO₂e, com o cenário de neutralidade carbónica da Agência Internacional de Energia (AIE) a apontar para se atingir 0% das emissões do sector na década de 2030 nas economias emergentes e 2040, nas restantes, ou seja, com uma antecipação de 10 anos face aos restantes sectores de actividade.

Ainda segundo a AIE, a procura de electricidade mundial aumentará para mais do dobro entre 2020 e 2050, com a electrificação do consumo, a partir de electricidade produzida com energias de fontes renováveis, a desempenhar um papel crucial na redução das emissões de CO₂e, contribuindo com cerca de 20% da redução mundial necessária até 2050.

A maior conversão energética dar-se-á:

- na indústria, com o uso da electricidade para a produção de calor de baixas e médias temperaturas e na reciclagem da sucata de aço

- nos transportes, onde a percentagem de consumo de electricidade subirá dos actuais 2%, em 2020 para 45% em 2050. 2030 verá a venda de veículos eléctricos ultrapassar os 60% e em 2050 as frotas ligeiras serão quase na sua totalidade eléctricas
- nos edifícios, com consumidores intensivos de electricidade a representar cerca de 55%² do total de consumo da electricidade mundial.

Apesar da forte aposta na eficiência energética dos equipamentos de iluminação, aquecimento/arrefecimento utilizados, a procura de electricidade continuará a aumentar, representando cerca de 66% do total de consumo energético dos edifícios em 2050. Finalmente, a produção de hidrogénio com recurso a electrólise da água, como fonte renovável de energia alternativa, será uma nova fonte de consumo de electricidade com expressão crescente nas próximas décadas.

O sector eléctrico deverá assim assentar crescentemente em energias renováveis, complementado pelo rápido abandono do carvão e da descarbonização do gás natural, ao mesmo tempo que o fornecimento de energia se mantém seguro e acessível aos consumidores e empresas.

² 2020 Global Status Report For Buildings And Construction

Somos uma empresa global de energia

Líderes em criação de valor, inovação e sustentabilidade. Estamos presentes em 20 países, com 8,65 milhões de clientes de electricidade, 0,69 milhões de clientes de gás e mais de 12 mil colaboradores em todo o mundo.

Na Península Ibérica, orgulhamo-nos de ser referência no sector, sendo o maior gerador, distribuidor e fornecedor de electricidade, em Portugal, e a terceira maior empresa de produção de electricidade em Espanha. No Brasil, a EDP é o quinto maior operador privado na produção de electricidade. Através da nossa subsidiária, a EDP Renováveis, somos também uma das maiores operadoras de energias renováveis no mundo.

Na vanguarda da inovação e do desenvolvimento tecnológico, investimos desde muito cedo no crescimento das energias renováveis, que hoje representam 80% de todo o nosso portfolio. Esta jornada tem sido conseguida com base numa forte conduta ética e com os direitos humanos no seu cerne. O nosso modelo de governação foi reforçado, alinhado aos mais elevados padrões ESG (*Environmental, Social, Governance*), e continuamos a reportar o nosso desempenho de forma transparente e regular,

A nossa Missão na Transição Climática

Produzir energia limpa, operando de forma sustentável nas três dimensões ESG

ajudando a empresa a manter o seu nível de confiança junto dos diferentes *stakeholders*.

Os desafios nos países onde estamos presentes

No final desta década, é expectável que o consumo global de energia tenha aumentado, com a electricidade a ultrapassar o consumo de combustíveis fósseis.

Na Europa, onde se situa mais de dois terços do nosso negócio, o nível de ambição é alto. Durante 2021, a União Europeia aprovou a Lei Europeia do Clima, a qual estabelece a neutralidade carbónica como meta a atingir em 2050, comprometendo-se a reduzir as emissões de CO₂e em pelo menos 55% até 2030.

No Brasil, 84% da matriz energética é composta por fontes renováveis, com os principais desafios do sector a incluir uma necessária diversificação energética que assegure a segurança do abastecimento, dada a elevada dependência hídrica, e o reforço das interligações capazes de assegurar uma maior capacidade instalada renovável.

Nos EUA, a nova administração Biden considerou as alterações climáticas como uma das suas prioridades, voltando a colocar o país na liderança deste combate, estabelecendo um amplo plano para a acção climática, com novo nível de ambição: reduzir as suas emissões de GEE entre 50-52% em 2030, face a 2005.

LIDERAMOS A TRANSIÇÃO CLIMÁTICA

O caminho que queremos percorrer

Com o sector eléctrico a desempenhar um papel primordial na transição dos restantes sectores da sociedade, a sua trajectória de descarbonização tem de ser antecipada para 2040.

Na EDP, estamos comprometidos com o processo de transição para uma economia de baixo carbono, em conformidade com o Acordo de Paris e as obrigações da União Europeia.

Por isso, para apoiar a transição climática, prevemos investir 24 mil milhões de euros no período 2021-2025. Destes, 80% serão dedicados ao investimento em energias renováveis, através de várias tecnologias - eólica, solar, hidrogénio verde e armazenamento de energia. Para um crescimento de negócio sustentável, pretendemos **assegurar que até 2025, 70% do nosso volume de negócios está alinhado com a nova Taxonomia da União Europeia, subindo este valor para mais de 80% em 2030.**

Mantermo-nos na liderança da transição climática exige um forte investimento em investigação e desenvolvimento (I&D) e inovação. A primeira, focada na exploração de novas áreas tecnológicas, aplicação de novos conhecimentos, teste de tecnologias e processos em desenvolvimento e a segunda, a trabalhar com tecnologias/conceitos de maturidade superior e com um maior foco no impacto. Complementarmente, o processo de aceleração digital transformará a cultura interna, trará agilidade e mudará a forma como gerimos os nossos activos e como trabalhamos e interagimos com todos os *stakeholders*. Na área de Cliente, destaca-se o foco no

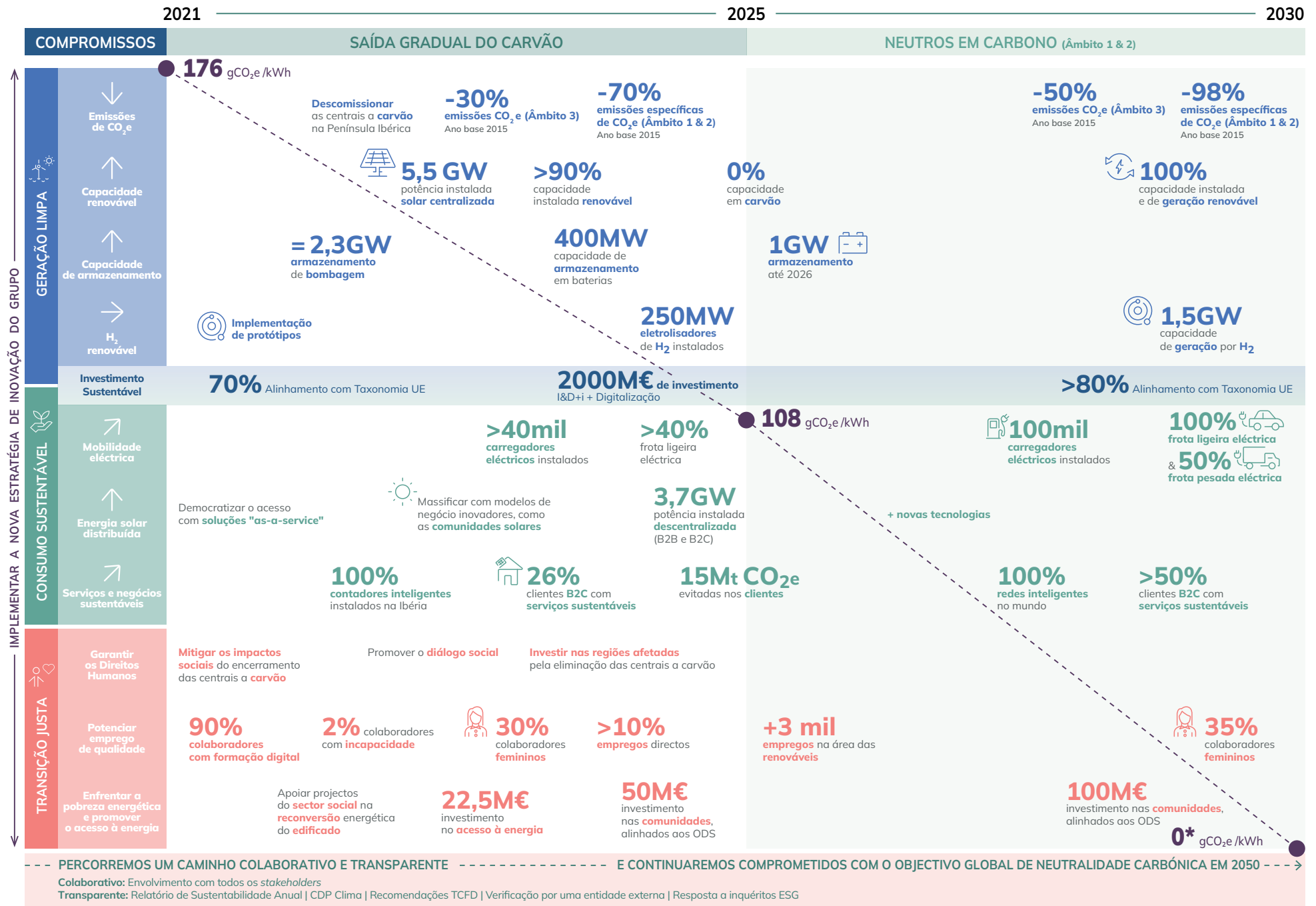
aumento da qualidade e rapidez dos serviços de atendimento e na gestão de activos, o aumento da eficiência incide na implementação de soluções de manutenção preditiva. Globalmente, todas contribuem para acelerar novos negócios geradores de valor e com impacto positivo nesta transição. **Até 2025, investiremos €2.000M em I&D+i + Digitalização.**

Queremos fortalecer o foco na inovação, alavancado por uma forte transformação e cultura digital.

Um Compromisso assente em 3 pilares

Antecipámos a transformação do sector eléctrico e estamos hoje na vanguarda da transição climática. Assumimos o compromisso de **eliminar o carvão** até ao final de 2025 e de reduzir as nossas emissões de âmbito 1 e 2 em 98%, atingindo a **neutralidade carbónica** das nossas actividades em 2030.

Os diferentes compromissos públicos já assumidos são agora estruturados em **3 pilares de actuação**, onde evidenciamos metas que facilitarão a avaliação do progresso e evolução das nossas actividades ao longo desta próxima década.



* 7 gCO₂e/kWh compensadas



I. Geração Limpa

Descarbonizar a produção, alcançando a neutralidade carbónica e compensando as emissões residuais de CO₂e

I.1. Reduzir as emissões de CO₂e

Para que o mundo alcance a neutralidade carbónica em 2050, o sector eléctrico terá de conseguir reduzir as suas emissões de CO₂e até 2040.

Em 2019, com a subscrição da iniciativa *Business Ambition for 1,5°C*, promovida pelas Nações Unidas, comprometemo-nos a estabelecer uma meta de redução de emissões de CO₂e consistente com o que a ciência climática define como necessária para limitar o aquecimento global ao nível mais exigente do Acordo de Paris. Fomos uma das primeiras empresas do sector no mundo com uma estratégia alinhada com a trajectória necessária de redução das emissões de CO₂e exigida por tal Acordo.

Uma ambição suportada pela crescente produção de energia a partir de fontes renováveis, em paralelo com a progressiva **desactivação das centrais a carvão** do grupo até 2025 e a **desconsolidação das centrais a gás** até 2030.

O nosso compromisso de **reduzir as emissões de CO₂e** é um contributo cientificamente válido para o combate às alterações climáticas, como reconhecido pela **Science Based Target initiative (SBTi)** para as metas definidas pela EDP, de **reduzir em 98% as emissões específicas combinadas de âmbito 1 e 2 em 2030, acrescido de uma redução em 50% das emissões absolutas de**

âmbito 3 em 2030 (ambas face a 2015), como estando alinhadas com uma trajectória definida pela ciência de limitar o aumento da temperatura média global a 1,5°C.

Para garantir o cumprimento destes objectivos, definimos também metas intermédias. Assim, pretendemos alcançar uma redução em **70% das emissões específicas combinadas de âmbito 1 e 2 no final de 2025**, face a 2015, acrescido de uma **redução em 30% das emissões absolutas de âmbito 3 no mesmo período**.

Globalmente, o cumprimento deste objectivo dependerá de várias áreas chave de actuação:

- aumento do portfolio renovável
- fecho progressivo das centrais a carvão na Península Ibérica
- desconsolidação das centrais a gás natural, na Península Ibérica
- disponibilização de soluções energéticas de baixo carbono aos nossos clientes, promovendo a electrificação do consumo e a eficiência energética
- promoção de uma inovação tecnológica focada nas barreiras ainda existentes e na procura de soluções que permitam acelerar a transição climática.

Apesar dos esforços contínuos na redução das emissões de GEE, existem emissões residuais não passíveis de eliminar. Com a trajectória definida, em 2030 manteremos aproximadamente 2% de emissões de CO₂e das nossas actividades de âmbito 1 e 2, representando cerca de 500 mil toneladas de CO₂e que **terão de ser compensadas para assegurar a neutralidade carbónica em 2030 das nossas actividades directas (âmbito 1 e 2)**. Mas estamos comprometidos em ir mais longe e a reforçar a nossa ambição no estabelecimento de uma meta Net-Zero, ainda em 2022, alinhada com o novo Standard da *SBTi Net Zero Guidelines*.

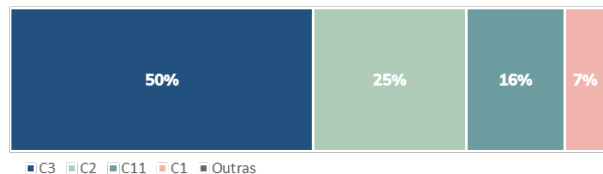
A compensação será promovida apenas nas situações em que não se conseguem evitar ou reduzir as emissões e poderá ser efectuada através de duas abordagens complementares:

- soluções Baseadas na Natureza
- soluções tecnológicas de remoção do dióxido de carbono.

O recurso a um mercado voluntário de carbono, facilitador do recurso à compensação carbónica com qualidade é premente e aguardamos a publicação de referenciais consensuais que enquadrem esta actividade restituindo-lhe a confiança actualmente desgastada, mas necessária ao adequado cumprimento das metas por nós assumidas.

A compensação carbónica do Grupo será então alvo de um regulamento interno que passará necessariamente por considerar referenciais como o *The Oxford Principles for Net Zero Aligned Carbon Offsetting*, o *SBTi NetZero Guidelines* ou a *Voluntary Carbon Market Integrity initiative*.

Finalmente, assumimos o compromisso de reduzir as emissões de âmbito 3 em 30% até final de 2025 e 50% até 2030, face a 2015. As emissões de âmbito 3 representavam, no final de 2021, 49% do total de emissões de GEE do Grupo, distribuída maioritariamente pelas categorias **C1**, Aquisição de bens e serviços; **C2**, Bens de capital; **C3**, Actividades relacionadas com combustível e energia e **C11**, Uso de produtos vendidos.



Com a alteração de portfolio esperada para 2030 e o nosso empenho em activamente influenciar a cadeia de fornecimento na sua trajectória de descarbonização, as emissões de âmbito 3 reduzirão até 50% em 2030, com as Categorias C1 e C2 a representarem mais de 60% do total das emissões de âmbito 3, face aos 32% de 2021.

Acreditamos que estes contributos serão decisivos para combater as alterações climáticas e promover a neutralidade carbónica, com vista a um planeta mais sustentável.

I.2. Aumentar a capacidade renovável

Atingir a neutralidade carbónica em 2050 requer uma electrificação acentuada da economia e as tecnologias renováveis serão essenciais para a redução das emissões de CO₂e decorrentes da produção de energia eléctrica, com as energias solar e eólica a representarem a maior taxa de crescimento. A sua potência instalada terá de triplicar até 2030 e aumentar oito vezes até 2050.

Na EDP, antecipámos esta trajectória com uma longa experiência na construção e exploração de activos renováveis, e hoje contamos com 80% da nossa potência instalada de origem renovável. **Até 2030, comprometemo-nos a subir essa quota para 100%.** Este é o nosso maior contributo para a transição climática, a corresponder a 80% do total do investimento do Grupo no período 2021-2025. Este investimento inclui as tecnologias eólica, solar, hidrogénio verde e armazenamento de energia.

Com uma potência instalada renovável de 20 GW, o nosso crescimento será de 4 GW ao ano, atingindo o dobro da potência instalada actual em 2025, predominantemente baseada na eólica e solar. Com um foco maioritariamente em produção centralizada, o **solar distribuído atingirá os 3,7 GW**, o que representa uma forte aceleração, face aos 436 MW actuais.

"A EDP, enquanto líder da transição energética, tem clara noção de que o combate às alterações climáticas é urgente e exige acção climática. É por isso que (...) estamos a dar passos concretos no sentido de apoiar a descarbonização

I.3. Aumentar a capacidade de armazenamento e promover a flexibilidade do sistema

Com o aumento de renováveis no sistema electroprodutor, a intermitência deste tipo de produção é um desafio a ser endereçado no quadro de uma transição climática acelerada. Se em certas alturas a ausência de vento e ou sol resulta num défice de geração, noutras, existirão períodos excedentários.

É por isso necessário desenvolver e testar soluções de armazenamento capazes de responder às flutuações da oferta de energia eléctrica a partir de energias renováveis, assegurando uma utilização sincronizada com as necessidades de consumo e permitindo que a energia eléctrica gerada em excesso possa ser armazenada até haver novamente procura.

Num sistema energético sustentável, otimizado e eficiente, a capacidade de armazenar energia é tão importante como a capacidade de gerar energia eléctrica.

"O consumo ainda não controlo, a geração cada vez menos, vou precisar de uma peça do puzzle que faça o que o nosso corpo faz, que guarde a energia." – André Botelho, EDP Inovação

Reforçar o armazenamento energético contribui, assim, para a flexibilidade de uma rede eléctrica que distribuirá no futuro predominantemente energia renovável.

Os desafios e respostas às necessidades de armazenamento são distintas, com soluções a serem desenvolvidas centralizadamente, nas grandes centrais renováveis, ou descentralizadas, já junto do cliente residencial, industrial ou em comunidades.

Na forma centralizada, contamos já com 2,3 GW de armazenamento de bombagem, uma solução assegurada pelas centrais hidroeléctricas, num forte investimento da EDP em Portugal. Permite-nos armazenar água nos períodos de excesso de produção renovável e responder a situações de necessidade no curto ou médio prazo.

Os sistemas de armazenamento de energia por bateria surgem complementarmente. Embora considerados importantes facilitadores tecnológicos, terão de se alcançar melhorias no desempenho para aumento da competitividade, com redução dos custos e da sustentabilidade. As diferentes soluções em desenvolvimento variam na sua localização no sistema eléctrico, podendo existir em sistemas à escala da rede, com a hibridização dos parques eólicos e solares, ou do lado do cliente, para um consumo particular incluindo, ou não, a entrega de energia eléctrica à rede de distribuição.

Finalmente, a produção de hidrogénio a partir de energia eléctrica renovável excedentária é outro dos mecanismos de armazenamento. Ainda embrionário, apresenta um forte potencial de desenvolvimento no curto-médio prazo. (ver secção 1.4 *Apostar no hidrogénio renovável*).

Na EDP estamos a preparar o futuro, já hoje!

Face à importância deste tema para o sucesso da transição climática, o armazenamento de energia é

uma área privilegiada pela EDP. Por isso, criámos uma unidade dedicada exclusivamente ao desenvolvimento de soluções de armazenamento.

Complementarmente, é também um dos domínios definidos na **nova Estratégia de Inovação do Grupo**, que conta com diferentes projectos em curso, por forma a contribuir para o compromisso assumido pela EDP de alcançar **1GW de potência de armazenamento até 2026**.

1.4. Apostar no hidrogénio renovável

A produção de hidrogénio renovável assumirá um papel crucial na transição energética, abrindo o leque de soluções de baixo carbono em sectores de difícil electrificação, como na indústria pesada, providenciando calor de elevadas temperaturas, ou o sector dos transportes, onde a rapidez no carregamento, por exemplo, poderá ser uma vantagem competitiva nos veículos de longo curso face aos veículos a baterias.

Na EDP, o desenvolvimento de soluções e ecossistemas de produção, distribuição e consumo de hidrogénio renovável surge como um importante eixo de negócio e uma oportunidade de contribuir para a descarbonização da economia. A electricidade renovável representa mais de 50% dos custos totais de produção de hidrogénio e a nossa elevada experiência no sector das renováveis torna-se um factor diferenciador neste novo mercado.

Assim, foi constituída uma unidade de negócio dedicada de análise estratégica e coordenação dos

diferentes projectos piloto em desenvolvimento, contando com as equipas de inovação, enquadradas numa nova estratégia corporativa, com o objectivo de promover projectos de hidrogénio verde nos sectores industriais e dos transportes.

O desenvolvimento de diferentes tipos de projectos, quer em escala, associado a produção centralizada, ou em pequenas unidades para auto-consumo (1-10 MW) permite-nos reforçar o conhecimento interno e definir linhas de investimento para o futuro.

Em curso estão já projectos nos EUA, Brasil e Península Ibérica, esta última com a particularidade de ser uma região onde a EDP está igualmente a fechar as centrais a carvão, procurando-se sinergias entre este novo vector de crescimento e os locais com centrais a carvão em fase de descomissionamento, contribuindo para a estratégia de transição justa em curso pelo Grupo. Como exemplo disso, destaca-se a região de Sines, em Portugal, onde a central a carvão encerrou em 2020 e está já em desenvolvimento um projecto de hidrogénio de 100 MW, no âmbito de um consórcio alargado financiado pelo Horizonte 2020. O projecto será desenvolvido nos próximos dois anos e, em caso de avaliação positiva, iniciará a sua construção em 2023.

Até 2025, o Grupo conta ter 250 MW de electrolisadores, acelerando o negócio a partir daí até atingir 1,5 GW em 2030.



II. Consumo Sustentável

Descarbonizar o consumo e promover soluções de baixo carbono

II.1. Promover a mobilidade eléctrica

O sector dos transportes é outro eixo essencial ao cumprimento global do Acordo de Paris. Responsável por 25% das emissões de CO₂e globais, está nos últimos anos a atravessar um período de rápida transformação, numa procura acelerada para descarbonizar, onde a electricidade assume uma posição de charneira no conjunto de soluções em franca aceleração.

A mobilidade eléctrica tem evidenciado um rápido crescimento em todo o mundo, com tendência a aumentar nos próximos 5 a 10 anos, devido à progressiva redução do custo das baterias e à pressão da sociedade.

O veículo eléctrico tem uma eficiência energética 2,5 vezes superior ao veículo a diesel e é hoje uma alternativa competitiva em determinados segmentos e tipos de uso. É a solução adequada à descarbonização dos veículos ligeiros, quando assegurada por via renovável, contribuindo ainda para a redução da dependência energética e segurança de abastecimento, uma das preocupações geoestratégicas da actualidade. É também a resposta mais eficaz de combate à poluição do ar e ruído, problema crescente de saúde pública, principalmente em meio urbano.

A EDP tem vindo a desenvolver um trabalho sustentado na liderança da electrificação, com uma aposta clara no desenvolvimento de novas soluções de carregamento de energia e na promoção de um ecossistema de parcerias para a mobilidade eléctrica. Eixo essencial ao desenvolvimento do nosso negócio na área comercial, foram constituídas unidades organizativas internas. Do lado comercialização, vocacionadas para o acompanhamento estratégico e desenvolvimento de produtos de mobilidade eléctrica nos segmentos residencial e comercial. Do lado das redes de distribuição o foco está no desenvolvimento das infraestruturas de carregamento, hoje uma barreira crescente ao desenvolvimento deste mercado. **Até 2025, contamos ter instalados mais de 40 mil carregadores eléctricos** e prosseguir num crescimento acelerado em clientes com serviços de mobilidade eléctrica.

Complementarmente, a EDP tem como princípio orientador interno, liderar pelo exemplo e aprender fazendo. A empresa gere uma frota de cerca de 3600 veículos e assumiu internamente o **compromisso de electrificar 100% os veículos ligeiros e 50% os veículos pesados até 2030**. Com esta ambição, estimamos uma redução de 70% de emissões de CO₂e de toda a frota EDP em 2030.

II.2. Aumentar a energia solar distribuída

Antecipando o novo paradigma energético, a EDP tem vindo a firmar a sua presença num futuro onde a produção, consumo e distribuição de energia serão crescentemente descentralizados.

A produção descentralizada de energia solar é hoje uma realidade e está em expansão, a reboque dos objectivos de descarbonização até 2050 e impulsionada pela evolução do enquadramento regulatório para o autoconsumo. Esta democratização da energia solar será um vector-chave da transição climática e assumirá, assim, um papel de destaque no caminho da descarbonização da sociedade.

Na EDP, este eixo tem vindo a ser reforçado, com a oferta de soluções de geração distribuída a partir de fontes renováveis adaptadas aos clientes e às características locais. Pretendemos continuar a ajudar as empresas na transição solar, desenvolvendo modelos de negócio com uma forte componente inovadora, incluindo:

- o apoio à electrificação das famílias e empresas, oferecendo um serviço de instalação fotovoltaica personalizado

- a democratização do acesso das empresas ao solar distribuído com soluções “as-a-service”, em que a EDP assume o investimento da instalação
- a massificação da auto-produção nas famílias através de modelos de negócio, como as comunidades solares, que aproveitam espaço disponível em edifícios próximos.

Acreditamos que a redução do custo, assim como uma maior consciencialização ambiental dos cidadãos, contribuirão para uma enorme aceleração da energia solar fotovoltaica nos próximos anos. E por isso, definimos o objectivo de alcançar, **já em 2025, 3,7 GW de potência instalada descentralizada (B2B e B2C)**.

II.3 Promover serviços/negócios sustentáveis

As políticas climáticas a nível mundial reforçaram a necessidade de promover a melhoria da eficiência energética como um dos principais motores para a descarbonização de todos os sectores de actividade e reconhecidamente como uma área de actuação crítica para o sucesso da transição climática a que o mundo se comprometeu. Importante sublinhar que esta é uma área onde a tecnologia existe e as soluções são já em grande medida competitivas, assumindo-se, nos cenários da AIE para a neutralidade carbónica, que a eficiência energética será a maior contribuinte para a redução das emissões de CO₂e até ao final desta década.

Para a EDP, responder aos desafios do desenvolvimento sustentável passa também por assegurar que os nossos clientes vêem em nós um parceiro na sua própria trajectória de descarbonização, complementando a oferta de energia eléctrica renovável com a prestação de um amplo leque de serviços que contribuam para a descarbonização de toda a economia.

Na EDP, temos vindo a prestar um conjunto de serviços de baixo carbono, em particular de eficiência energética e de substituição de fontes de energia que contribuem para a descarbonização dos consumos dos nossos clientes, tendo-nos comprometido com a meta de **15MtCO₂e evitadas nos clientes** em 2025. Foi igualmente estabelecida a meta de abranger pelo menos **26% dos nossos clientes residenciais com serviços sustentáveis**, aqui alargando o leque de serviços à promoção de maior circularidade de equipamentos eléctricos, como seja pela prestação de serviços de reparação e manutenção. Trabalharemos para que a penetração de novos serviços sustentáveis cresça, ambicionando até ao final da década, abranger **mais de 50% dos nossos clientes** com estes serviços.

Todo este caminho será trilhado com uma forte aposta numa maior inteligência das redes. Estas terão de se adaptar a modelos distribuídos e a uma maior intermitência causada pela crescente penetração das renováveis e, por sua vez, capacitarão os clientes de informação relativa aos seus próprios consumos, optimizando, favorecendo a eficiência e melhorando a qualidade de serviço prestado. Neste domínio, temos trabalhado intensamente para acelerar a instalação de contadores inteligentes, com velocidades distintas nas

diferentes regiões onde operamos, pelos diferentes enquadramentos regulatórios existentes. Até 2025, as nossas redes da Península Ibérica terão instalado 100% de contadores inteligentes, alargando a 100% até 2030 de contadores inteligentes em todas as regiões onde hoje operamos.



III. Transição Justa

Promover uma transição justa mobilizando investimentos em energias renováveis em regiões de eliminação progressiva do carvão e apoiando os trabalhadores e as comunidades de uma forma sustentável e economicamente inclusiva.

A transformação das fontes e infraestruturas energéticas para uma economia de baixo carbono reconfigura as cadeias de fornecimento, realociza os centros produtores e modifica o tipo de profissões e competências profissionais necessárias ao sector. Com o encerramento de minas e centrais térmicas, esta transformação extingue postos de trabalho e impacta o bem-estar das comunidades locais dependentes da indústria. Simultaneamente, as energias renováveis geram novos empregos, novas profissões e criam oportunidades de melhoria das condições de trabalho e de igualdade.

Assumimos a Transição Justa como prioridade da estratégia de negócio da EDP e comprometemo-nos a garantir a protecção social dos trabalhadores directos desempregados, privilegiando a reafecção dos trabalhadores a novas oportunidades de emprego, garantindo a sua requalificação e mitigando a sua deslocalização. Defendemos, ainda, políticas públicas efectivas de protecção social e requalificação dos trabalhadores directos e indirectos afectados no quadro e no espírito do mecanismo europeu de Transição Justa.

De forma a mitigar os impactos sociais negativos no emprego e nas comunidades locais, comprometemo-nos a **planear o encerramento das centrais a carvão até 2025**, identificando os grupos de stakeholders impactáveis, promovendo o diálogo social e a actuação

conjunta. Assumimos também o compromisso de criar oportunidades de emprego e promover a igualdade para as comunidades afectadas, ao investir em novos projectos renováveis criadores de emprego local, e, de modo geral, em fomentar o equilíbrio de género e a inclusão de pessoas vulneráveis, nas oportunidades de emprego geradas pelo investimento renovável.

*“Em relação a Sines, tínhamos uma central a carvão com 1,2 GW, que foi descomissionada e agora estamos a trabalhar arduamente em **projectos adicionais** naquela área para que **aproveitem infraestruturas e capital humano naquela localização**”, - Miguel Stilwell d'Andrade, CEO da EDP e EDP Renováveis*

III.1. Garantir os direitos humanos

Todas as sociedades vivem problemas e enfrentam desafios essenciais relativos ao respeito pelos direitos humanos e laborais. As crises financeiras e económicas, as profundas desigualdades sociais, os conflitos armados, a geopolítica, as insuficiências das instituições democráticas, entre muitos outros factores, exigem das empresas a constante monitorização dos riscos, a definição de estruturas e procedimentos actuantes, e políticas activas aplicadas em todas as suas decisões e operações.

Na EDP, estamos particularmente atentos aos desafios das alterações climáticas, onde cenários como o aumento de frequência e magnitude dos fenómenos extremos, de mudanças persistentes nos ecossistemas, da subida do nível médio dos oceanos, irão exacerbar as desigualdades e fragilizar, ainda mais, as populações vulneráveis. Neste sentido, a estratégia de investimento em energias renováveis, de forma a descarbonizar as economias, é, em si mesma, uma estratégia de defesa dos direitos humanos. Porém, quer no investimento em parques de energia renovável, quer nas cadeias de fornecimento da energia renovável, o respeito pelos direitos humanos e laborais tem também de ser garantido através de políticas empresariais efectivas.

Neste âmbito, comprometemo-nos a respeitar e fazer respeitar os direitos humanos e laborais internacionalmente reconhecidos implementando a obrigação do dever de diligência e de actuação em todas as suas decisões, tal como está definido na Política de Direitos Humanos e Laborais da EDP, dando especial atenção aos direitos das comunidades locais e estendendo aos seus fornecedores obrigações equivalentes. Igualmente, a EDP promoverá o desenvolvimento do respeito pelos direitos humanos e laborais no quadro das iniciativas e associações empresariais sectoriais.

III.2. Potenciar o emprego de qualidade

As oportunidades de emprego são uma consideração fundamental no planeamento de uma economia de baixo carbono. O forte investimento previsto pela EDP na transição climática traduz-se numa criação intensiva de empregos na fase de construção, com o Grupo a antecipar um **aumento de geração directa de emprego superior a 10% até 2025, com mais de 3000 empregos a serem gerados nas áreas das renováveis.**

Além da geração de emprego, garantir que os princípios de ética e inclusão estão espelhados em cada passo nosso, é uma prioridade. A igualdade de género na EDP é reconhecida como estando na base de qualquer sociedade livre de preconceitos. Assim, independentemente do género, valorizamos as competências de todos os nossos colaboradores.

Pela igualdade de oportunidades, estamos empenhados em **aumentar o número de colaboradores do sexo feminino na empresa até 30% até 2025 e 35% até 2030.** Adicionalmente, percorremos um caminho que queremos inclusivo, ambicionando reforçar a nossa equipa EDP, com, pelo menos, 2% de colaboradores com alguma limitação, criando oportunidades de trabalho e equipas inclusivas.

III.3. Enfrentar a pobreza energética e promover o acesso à energia

A pobreza energética decorre da incapacidade financeira das famílias em manter os níveis de conforto térmico recomendados pelas entidades de saúde pública. Baixos rendimentos, aliados a uma má qualidade térmica dos edifícios habitacionais geram um problema social, que deve ser enfrentado através de políticas públicas estruturais e no âmbito da transformação energética.

Defendemos que as políticas públicas devem dar prioridade ao financiamento à eficiência energética e à descarbonização dos edifícios das pessoas vulneráveis em situação de pobreza energética, e criar incentivos de mercado. Adicionalmente, no âmbito do nosso programa de investimento social voluntário, comprometemo-nos a apoiar projectos do sector social na reconversão energética do edificado.

Noutra dimensão, a pobreza energética manifesta-se também nas comunidades que não têm acesso à rede eléctrica, fenómeno que na África subsaariana atinge cerca de 70% da população. No mundo, 789 milhões de pessoas ainda não têm acesso à electricidade e cerca de 3 mil milhões de pessoas dependem de lenha, carvão vegetal e resíduos agrícolas para cozinhar e aquecer.

No quadro da estratégia de apoio à electrificação das populações sem acesso à energia (A2E), foi constituído o Fundo A2E, com o objectivo de melhorar a vida das

peças em situação de pobreza energética, reconhecendo que o acesso à energia limpa, acessível e confiável é uma condição necessária para quebrar este ciclo, permitindo o desenvolvimento social e económico em zonas rurais remotas. Através deste Fundo, apoiamos projectos sustentáveis e de energia limpa nas áreas da educação, saúde, água e agricultura, negócios e comunidade.

Até 2025 investiremos 22,5 milhões de euros em projectos de acesso à energia, aos quais adicionamos 50 milhões de euros de investimento nas comunidades, em projectos alinhados com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. **Até 2030, ambicionamos atingir 100 milhões de euros de investimento nas comunidades,** acumulados ao ano de 2021.

UM CAMINHO COLABORATIVO E TRANSPARENTE

A nossa abordagem às questões climáticas

Modelo de Governo

A nossa jornada tem sido conseguida com base numa forte conduta ética e com os direitos humanos no seu cerne. O nosso modelo de governação foi reforçado, alinhado aos mais elevados padrões ESG e continuamos a reportar o nosso desempenho de forma transparente e regular, ajudando a empresa a manter o seu nível de confiança junto das diferentes partes interessadas.

A transição climática é intrínseca ao negócio da EDP, com um modelo de governo interno que assegura a estratégia climática e o respectivo acompanhamento interno nos diferentes níveis da organização.



■ Centro corporativo ■ Unidades de negócio ■ Órgão consultivo externo

Estratégia e gestão de risco

Com este modelo de governo, vemos reforçada a resiliência da estratégia da EDP ao efeito das Alterações Climáticas. Incorporámos a taxonomia de riscos definida pela *Taskforce on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD) e hoje asseguramos o adequado acompanhamento, quantificação e mitigação dos riscos e oportunidades de evolução do negócio, em diferentes cenários climáticos, no curto (3-5 anos), médio (10 anos) e longo prazo (30 anos), com processos estabilizados de revisão anual.

Os três cenários climáticos adoptados agregam variáveis de transição e variáveis físicas, maioritariamente baseados na Agência Internacional de Energia e no *Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC), respectivamente.



IEA SDS
(c/ ajustes internos)
+ RCP 2.6



IEA STEPS
(c/ ajustes internos)
+ RCP 4.5



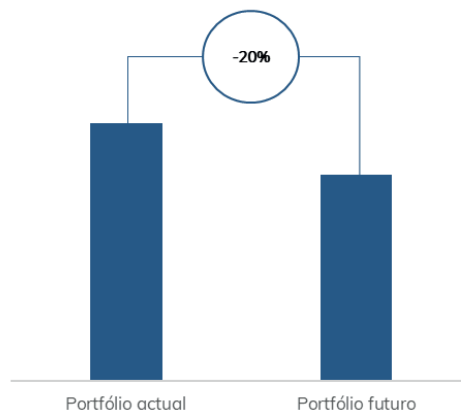
IEA CP
(c/ ajustes internos)
+ RCP 8.5

Os riscos e oportunidades climáticas com impacto material (superior a 1 M€) são periodicamente calculados com base na análise do impacto em EBITDA e reportados por cada Unidade de Negócio/geografia e devidamente agregados através de um Climate Value@Risk (considerando um conjunto de pressupostos de correlação entre riscos e oportunidades).

Os resultados dos exercícios efectuados até ao momento, demonstram a resiliência da estratégia

definida pela EDP, com uma redução de risco anual na ordem dos 20%, em 2050, face ao portfólio actual, decorrente principalmente da mitigação dos riscos físicos, maioritariamente derivada a uma diversificação crescente do negócio, das tecnologias e das geografias onde estamos presentes.

REDUÇÃO DE RISCO NO PORTFÓLIO
FUTURO FACE AO ACTUAL



Preço interno de Carbono

O preço do carbono é utilizado em toda a empresa para avaliar o impacto da regulamentação actual e futura sobre o carbono e os impostos sobre o carbono nos preços da energia, volumes de energia e valor dos activos existentes, bem como para avaliar os investimentos de capital na construção ou aquisição de novos activos de produção de electricidade em todo o mundo. Os preços significativos do carbono beneficiam fortemente a estratégia empresarial da EDP, alinham-se plenamente com o Acordo de Paris e contribuem decisivamente para o seu compromisso de ser neutro em termos de carbono muito antes de 2050.

A regulamentação de gases com efeito de estufa considerada inclui o Comércio Europeu de Licenças de Emissão (CELE), que se aplica aos nossos activos de produção de energia térmica na Europa (Portugal e Espanha), bem como em futuros mercados na outra geografia onde possuímos actualmente centrais termoeléctricas (Brasil).

Métricas e Metas Climáticas

O alinhamento da estratégia EDP à transição climática materializa-se com a definição de um conjunto de métricas e metas, tendo por âmbito o critério de consolidação financeiro. Estão estabelecidos objectivos de médio (2025) e longo prazo (2030), acompanhados em diferentes momentos do ano, podendo ter uma periodicidade mensal, trimestral ou anual.

São definidos dois conjuntos complementares de métricas, tendo como base o ano de 2015, quando aplicável:

- métricas e metas operacionais, ilustrando a evolução do negócio nos eixos fundamentais à transição climática
- métricas e metas climáticas, traduzindo a evolução do negócio no seu impacto em emissões de CO₂e, ou CO₂e evitado.

Para este último grupo de indicadores, a EDP utiliza como referencial principal o *GHG Protocol*. Uma descrição mais detalhada do conjunto de indicadores e metodologias utilizadas para o estabelecimento das metas apresentadas neste documento pode ser encontrado no Relatório de Sustentabilidade 2021.

Um envolvimento colaborativo

A transição para um modelo económico descarbonizado exige um compromisso de longo prazo focado na procura de soluções capazes de acelerar num caminho ainda acidentado. Este contexto exige uma colaboração contínua de todos os agentes sociais, organizados para promover sinergias, aprofundar o conhecimento, partilhar boas práticas e procurar consensos entre as diferentes partes.

Assumimos o modelo colaborativo como um vector chave de sucesso nesta transição e contributo essencial ao cumprimento dos nossos objectivos estratégicos.

*"O caminho da transição climática é feito de **compromisso individual e colectivo**" - Vera Pinto Pereira, Presidente do Conselho de Administração da EDP Comercial*

Todos os *stakeholders* são chamados a contribuir para a transição climática e um trabalho conjunto é essencial para o sucesso do cumprimento do nosso Compromisso. Por isso, no quadro da nossa Política de Relacionamento de *Stakeholders*, fomentamos relações de proximidade e confiança incorporando contributos e expectativas na tomada de decisão.

Envolvimento com a política climática

Os desafios que se impõem à sociedade exigem uma acção planeada entre políticas de energia e do clima e de outras áreas governativas, pois só assim será

possível traçar uma trajectória rumo a uma economia neutra em carbono, que seja, em simultâneo, promotora de crescimento económico e de melhoria da qualidade de vida.

Reconhecendo o nosso papel como chave no processo de transição climática, envolvemo-nos activamente na defesa de uma política sectorial e climática alinhada com Paris, assumindo posições públicas sobre as diferentes matérias em discussão, através da nossa participação em organizações específicas do sector, organizações focadas nos temas da sustentabilidade ou através do endosso de cartas conjuntas com outras empresas ou organizações quando se torna relevante assumir uma voz activa na defesa de políticas aceleradoras de uma transição climática e socialmente justa.

A ciência climática e a sociedade civil estão totalmente de acordo - precisamos de uma acção mais rápida contra as alterações climáticas. (...). Apoieemos os decisores políticos em cada passo do caminho para um mundo neutro em carbono até 2050." - Miguel Stilwell d'Andrade, CEO of EDP and EDP Renováveis

E porque construir um futuro com emissões de baixo carbono não é da responsabilidade de um só país, de uma só empresa ou de uma só pessoa, é um trabalho que se faz em conjunto, **associamo-nos de forma activa e transparente a iniciativas globais de resposta às alterações climáticas e transição climática**, que promovem a liderança do sector empresarial na construção de um futuro onde todos queiramos viver.

Alguns exemplos abaixo.



Associamo-nos com o compromisso de:

- partilhar a experiência interna
- contribuir para o desenvolvimento de ferramentas úteis de suporte à decisão
- promover consensos e contribuir para standards sectoriais
- assumir posicionamentos comuns e alinhados com o Acordo de Paris.

Transparência na divulgação do nosso progresso

Acompanhar e reportar de forma clara e transparente o progresso dos nossos compromissos é uma peça-chave para validar e demonstrar o nosso empenho com a necessidade urgente de Transição Climática. Para isso, acompanhamos a evolução dos resultados de acordo com *frameworks* reconhecidas internacionalmente, como o CDP, SFDR, GRI Standards, SASB, TCFD e EDP Green Bond Framework (pelas regras do ICMA 2018).

Divulgamos os progressos numa base trimestral, publicando um Relatório ESG, orientado para os investidores, e numa base anual no nosso Relatório de Sustentabilidade, com uma abordagem mais ampla às diferentes partes interessadas. Também mantemos um *website* institucional com uma área central de sustentabilidade.

Anualmente, divulgamos também publicamente a nossa resposta ao questionário CDP Clima detalhando a nossa estratégia e desempenho no combate às alterações climáticas. Em 2021, a EDP obteve a classificação de Leadership A- com a nossa subsidiária EDP Brasil a alcançar a Liderança A pela primeira vez. **Continuaremos a reforçar a nossa posição de liderança** nos próximos anos, reconhecendo os novos desafios que se avizinham.

Mas vamos mais longe.

A emergência climática que vivemos e a forma como as diferentes entidades estão a agir, tem despertado um interesse crescente por informação financeira relacionada com as estratégias de gestão associadas às alterações climáticas por parte de vários *stakeholders*. Entidades financeiras e investidores exigem, cada vez mais, acesso a informações de risco que sejam consistentes, comparáveis, fidedignas e claras.

Atendendo à crescente preocupação de diversos *stakeholders* com a resiliência das empresas ao risco das alterações climáticas, a TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosure*) do Financial Stability Board, emitiu um conjunto de recomendações sobre como analisar, reportar e incorporar a transição climática na estratégia das empresas, de modo a reflectir sobre a resiliência no longo-prazo e aumentar a transparência e a informação relacionada com o clima dada aos *stakeholders* interessados.

Em 2018, declaramos o nosso apoio público às recomendações do TCFD e, desde então, temos vindo a relatar informações em conformidade, sobre governação, estratégia, gestão de riscos, métricas e metas, retomadas em 'A nossa abordagem às questões climáticas'.

Presentemente, o alinhamento a estas recomendações é detalhado no Relatório de Sustentabilidade 2021.

Reforçamos o compromisso de continuar a aprofundar este processo, incorporando as melhores práticas ao longo dos próximos anos, no quadro dos Planos de Transição Climática futuros.

Em 2021, lançámos um projecto para continuar a desenvolver estas recomendações, avaliando áreas de melhoria e estruturando formalmente um processo periódico de avaliação dos riscos e oportunidades climáticas, incluindo a sua identificação e quantificação.

A par dos compromissos de descarbonização da produção e da promoção da electrificação do consumo, **comprometemo-nos a aplicar progressivamente as recomendações da TCFD na análise de investimentos e no relato público**, até 2022.

ACRÓNIMOS

AIE – Agência Internacional de Energia

CELE – Comércio Europeu de Licenças de Emissão

ESG – Environmental, Social, Governance

GEE – Gases com Efeito de Estufa

IPCC – Intergovernmental Panel on Climate Change

NDC – Contribuições Nacionalmente Determinadas

SASB – Sustainability Accounting Standards Board

SBTi – Science-Based Target initiative

SFDR – Sustainable Finance Disclosure Regulation

TCFD – Taskforce on Climate-related Financial Disclosure

UNEP – Programa das Nações Unidas Para o Ambiente

CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Compensação (offsetting): Redução das emissões de GEE ou aumento das remoções de GEE através de actividades externas a uma organização, a fim de compensar as emissões de GEE, de modo que a contribuição líquida da organização para as emissões globais seja reduzida.

CO₂e: as emissões de CO₂ equivalente de um determinado gás com efeito de estufa (GEE) obtêm-se multiplicando a quantidade de emissões desse gás pelo respectivo Potencial de Aquecimento Global (PAG). É uma forma de standardizar o efeito climático de um dado GEE em relação à referência CO₂, cujo PAG é 1.

CO₂e evitado (pelas renováveis): Emissões que teriam ocorrido se a electricidade gerada por fontes de energia renováveis numa determinada geografia fosse produzida pelo *mix* de centrais termoeléctricas dessa geografia.

Emissões de âmbito 1: Emissões directas de GEE que ocorrem a partir de fontes pertencentes ou controlados pela empresa.

Emissões de âmbito 2: Emissões indirectas de GEE resultantes da produção de electricidade (vapor, calor ou frio) adquirida a terceiros e consumida pela empresa.

Emissões de âmbito 3: Restantes emissões indirectas (não incluídas no âmbito 2) que ocorrem a montante e a jusante da cadeia de valor da empresa. As emissões do âmbito 3 são uma consequência das actividades da empresa, mas ocorrem a partir de fontes não pertencentes ou controladas por ela. Compreendem 15 categorias (8 a montante e 7 a jusante).

Emissões específicas: também conhecidas como intensidade de emissões, são as emissões de GEE por unidade de energia produzida (tipicamente tCO₂e/MWh).

Emissões Líquidas-zero (Net-Zero): Quando as emissões antropogénicas de GEE para a atmosfera são compensadas por remoções antropogénicas durante um determinado período definido (<https://www.ipcc.ch>). Para uma organização, refere-se ao estado atingido quando as emissões GEE de uma organização são reduzidas de acordo com uma trajectória baseada na ciência, e quaisquer emissões restantes que não possam ser mitigadas são totalmente neutralizadas por remoções permanentes de igual valor.

Emissões evitadas no cliente: Emissões de CO₂e evitadas pela oferta de produtos e serviços de baixo carbono, substituindo outros menos eficientes e/ou mais intensos em CO₂e. São exemplos as medidas de melhoria da eficiência energética, a venda de electricidade verde, a produção descentralizada e a mobilidade eléctrica.

GEE: Gases com Efeito de Estufa. Para efeitos do inventário de GEE, consideram-se os seguintes gases: Dióxido de Carbono (CO₂), Metano (CH₄), Óxido Nitroso (N₂O), Hidrofluorcarbonetos (HFCs), Perfluorcarbonetos (PFCs) e Hexafluoreto de Enxofre (SF₆).

Neutralidade carbónica (GEE): ocorre quando as emissões de CO₂e (GHG) atribuíveis a uma organização são totalmente compensadas por compensações de CO₂e (GHG) reclamadas pela organização. Para a EDP,

significa reduções das emissões de CO₂ e do seu âmbito 1 e 2 até 2030, com neutralização das emissões residuais através de créditos de carbono de alta qualidade.

Potencial de Aquecimento Global (PAG): é uma medida de quanto um determinado GEE contribui para o aquecimento global em relação à referência CO₂ (PAG=1), para um dado horizonte temporal (tipicamente 100 anos). O valor dos restantes GEE é actualizado periodicamente pelo IPCC.

Riscos climáticos: riscos decorrentes dos efeitos das alterações climáticas. De acordo com a nomenclatura TCFD, podem ser riscos físicos ou riscos de transição.

Riscos físicos: Riscos climáticos relacionados com alterações estruturais de parâmetros físicos (p. ex., precipitação, temperatura) com impactos tipicamente no médio/ longo prazo. A TCFD define 2 categorias de riscos físicos:

- **Agudos:** Categoria de riscos físicos, inclui riscos de eventos extremos por variações significativas de parâmetros físicos decorrentes das emissões de gases com efeito de estufa. Por ex., ocorrência de eventos extremos de vento, precipitação ou vagas de calor ou frio
- **Crónicos:** Categoria de riscos físicos, inclui riscos de alterações físicas permanentes decorrentes das emissões de gases com efeito de estufa. Por ex., redução estrutural da precipitação, aumento da temperatura global ou subida do nível das águas do mar.

Riscos de transição: riscos climáticos relacionados com a transição para uma economia de baixo carbono, que

podem envolver mudanças políticas, jurídicas, tecnológicas e de mercado para fazer face aos requisitos de mitigação e adaptação relativos às alterações climáticas. Dependendo da natureza, velocidade e foco destas mudanças, os riscos de transição podem representar níveis variáveis de risco financeiro e de reputação para as organizações.

— CONTACTOS

SEDE

EDP — Energias de Portugal

Av. 24 de Julho, 12

249-300 Lisboa

Portugal

Tel: +351 21 001 25 00

Website: www.edp.com

INVESTIDORES

DRI — Direcção de Relação com os Investidores

Av. 24 de Julho, 12

1249-300 Lisboa

Portugal

Tel: +351 21 001 28 34

E-mail: ir@edp.com

SUSTENTABILIDADE

E-mail: sustentabilidade@edp.pt

STAKEHOLDERS

DRIS — Direcção de Relações Institucionais e Stakeholders

Av. 24 de Julho, 12

1249-300 Lisboa

Portugal

E-mail: stakeholders@edp.pt

Edição

EDP - Energias de Portugal, S.A.

Direcção de Sustentabilidade

Av. 24 de Julho, 12

1249-300 Lisboa

Portugal

Conceito

TTouch

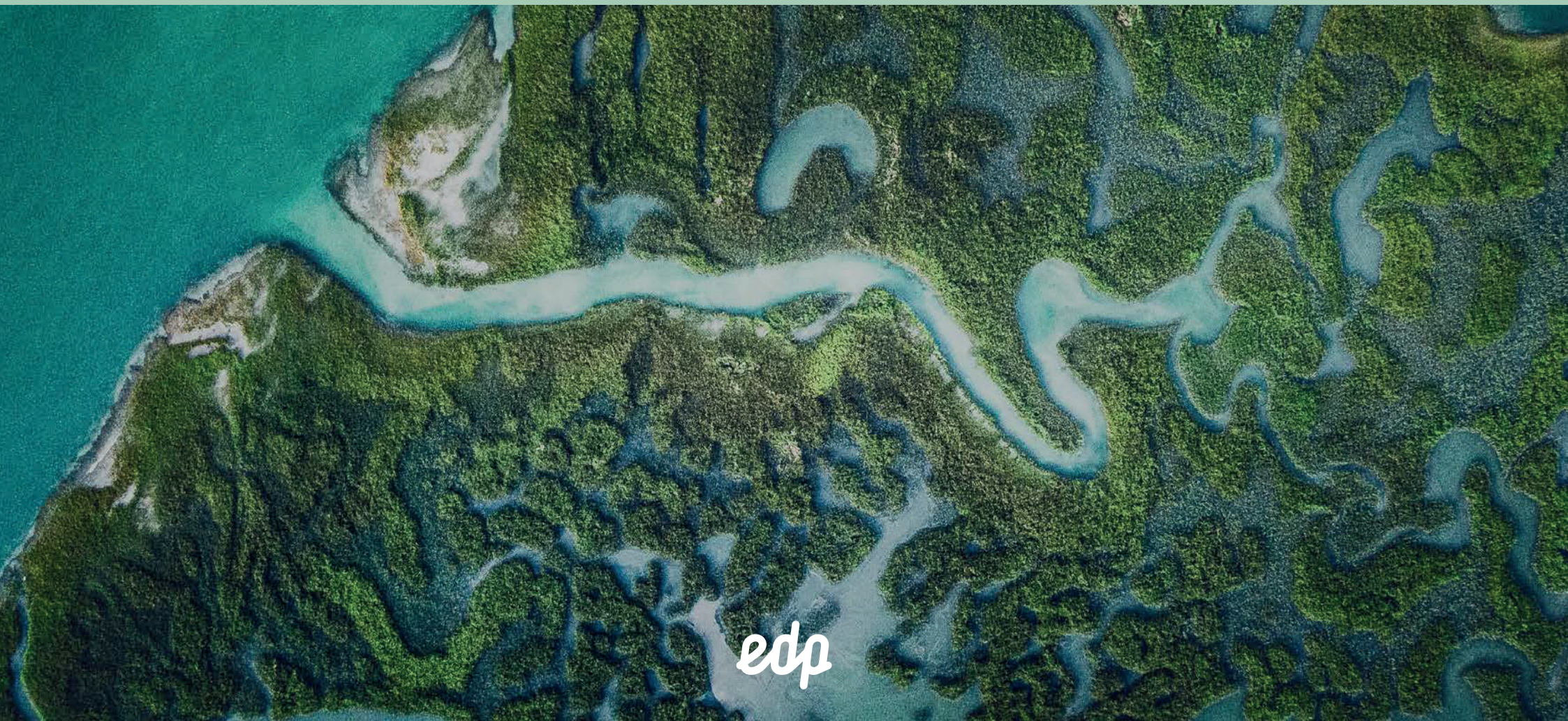
ttouch.pt

Paginação

EDP - Energias de Portugal, S.A.

Direcção de Sustentabilidade

Março 2022



edp