



edp

Relatório de Pessoas & Organização 2022

We Choose Earth



Um caminho com propósito

Our energy

Produzimos e fornecemos energia verde para todos e trabalhamos para inspirar confiança, sendo eficientes.

and heart

Preocupamo-nos com as nossas pessoas, o coração da nossa estratégia, e com os nossos clientes, parceiros e comunidades.

drive a better

Estamos empenhados em fazer a diferença e em trabalhar todos os dias para liderar a transição energética.

tomorrow

A razão pela qual trabalhamos todos os dias.

Índice

| | | | |
|--|----|-----------------------------------|----|
| 01 O nosso propósito | 05 | 03 O nosso impulso | 16 |
| Mensagem de boas-vindas | 05 | Atração de talento | 16 |
| As nossas pessoas | 06 | Desenvolvimento | 17 |
| Um propósito e competências globais | 06 | Gestão de talento | 19 |
| 02 A nossa energia | 08 | 04 Um amanhã melhor | 21 |
| Organização | 08 | Uma organização à prova do futuro | 21 |
| Eficiência e tomada de decisão | 08 | 05 Indicadores | 22 |
| Colaboração | 09 | Indicadores operacionais e ESG | 22 |
| 02 O nosso coração | 10 | Indicadores GRI | 36 |
| Clima organizacional | 10 | | |
| Flexibilidade e bem-estar | 11 | | |
| Compensação e benefícios | 13 | | |
| Direitos laborais | 14 | | |
| Diversidade, equidade, inclusão e pertença | 15 | | |

O nosso propósito

Mensagem de boas-vindas

Os principais acontecimentos de 2022 reforçam a importância da EDP evoluir como uma organização global, ágil e eficiente. É, por isso, fundamental continuarmos com uma abordagem centrada nas nossas pessoas, considerando as necessidades de uma população que cresceu significativamente face ao ano anterior e que é hoje mais global e diversa do que nunca.

Ao longo do último ano estivemos focados em entregar uma narrativa de pessoas clara e envolvente, através de um propósito e competências globais, que temos vindo a integrar em tudo o que fazemos, nomeadamente:

- Uma nova estratégia de *employer branding* e experiência de acolhimento global
- Um novo modelo de desenvolvimento que analisa o colaborador de forma holística e que é suportado por uma experiência de aprendizagem mais flexível
- Um trabalho próximo junto das lideranças, do ponto de vista do seu desenvolvimento, sucessão e também de responsabilização pelas equipas
- A continuação da transição para um modelo de gestão por plataformas de negócio, onde a simplificação e eficiência são aspetos chave
- Os nossos esforços por continuar a promover um ambiente de trabalho equitativo, equilibrado, inclusivo e colaborativo, com base na nossa estratégia de escuta ativa

Os resultados globais do estudo do clima de 2022 indicam-nos que temos sido bem-sucedidos na implementação desta estratégia e refletem a dedicação e compromisso de uma comunidade global de Pessoas e Organização (P&O) em mudar, já hoje, o amanhã.

Em 2023, estou certa de que continuaremos empenhados em proporcionar uma experiência de colaborador inesquecível e capaz de inspirar as nossas pessoas a utilizar a sua energia e coração para liderarem um amanhã melhor.

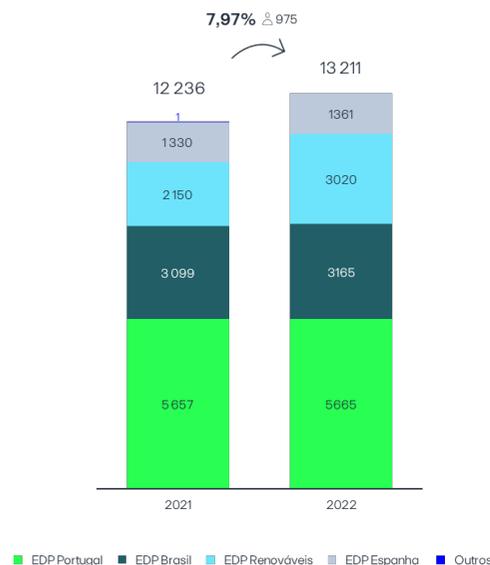


Paula Carneiro
Diretora Corporativa de Pessoas & Organização do Grupo EDP



As nossas pessoas

O grupo EDP cresceu significativamente face ao ano de 2021 (7,97%), considerando a inclusão de 6 novos mercados e 11 novas empresas, representando 20 novas nacionalidades.



25
Mercados com HC
+6 vs 2021

93
Empresas com HC
+11 vs 2021

64
Nacionalidades
+20 vs 2021

Este crescimento traduz uma organização verdadeiramente global e diversa em 2022:

- Aumento de 0,8 pontos percentuais na representação global feminina (27,5%) e de 1,9 pontos percentuais em posições de liderança (28,4%)
- As gerações Y e Z representam já cerca de 61% da população global, verificando-se um aumento de 5,5 pontos percentuais da geração Y em posições de liderança (42%)

- Aumento de 1,5 pontos percentuais de pessoas a trabalhar fora do seu país de origem (3,6%), numa realidade onde 60% da população global continuou a trabalhar em modelo híbrido
- Ainda 1,5% da população global da EDP é composta por pessoas com deficiência.

Estes números reforçam não só a [diversidade que atualmente caracteriza o grupo EDP](#), mas representam também uma maior aproximação às metas definidas até 2025:

| | |
|---|---|
| <p>30% <small>Meta 2025</small></p> <p>Representatividade feminina</p> <p>27,5% global e 28,4% em posições liderança</p> | <p>40% <small>Meta 2025</small></p> <p>Geração Y em posições de liderança</p> <p>42%</p> |
| <p>2% <small>Meta 2025</small></p> <p>Pessoas com deficiência</p> <p>1,5%</p> | <p>5% <small>Meta 2025</small></p> <p>Pessoas a trabalhar fora do seu país de origem</p> <p>3,6%</p> |

Um propósito e competências globais

A atual estratégia da EDP estabelece compromissos ambiciosos para 2025 e 2030 que irão permitir-lhe tornar-se numa organização à prova do futuro, focada em proporcionar um amanhã melhor às atuais e futuras gerações.

Para isso, é necessário que as pessoas estejam no centro da estratégia, razão pela qual em 2022 foi definido e lançado um propósito global, potenciando a diversidade, características e capacidade de colaboração das pessoas da EDP.

Propósito

Através de um [propósito comum](#), a EDP pretende promover o sentimento de pertença a uma só companhia e definir orientações claras para os seus processos e iniciativas de gestão de pessoas, proporcionando uma experiência clara e envolvente a todos os colaboradores.

Our energy and heart drive a better tomorrow

("A nossa energia e coração impulsionam um amanhã melhor")

O propósito da EDP define a razão pela qual as suas pessoas trabalham todos os dias, o que as une e o objetivo de proporcionar um futuro cada vez mais verde às atuais e próximas gerações, impulsionando um amanhã melhor. Este propósito é composto por três grandes eixos:

- **Energy** ("energia"): traduz a nossa força, o nosso legado e o que nos motiva a entregar continuamente energia verde
- **Heart** ("coração"): realça as nossas pessoas e o seu papel fundamental na entrega dos nossos compromissos aos nossos clientes, parceiros e comunidades
- **Drive** ("impulso"): manifesta a nossa ambição e liderança para fazer com que a mudança seja uma realidade

Com este propósito, pretende-se fomentar um ADN partilhado por todas as pessoas que fazem parte da EDP, em todas as partes do mundo, e que traduz de forma clara quem somos, como executamos e que impacto queremos ter no mundo.

No atual ciclo estratégico da EDP, as pessoas ganham por isso ainda mais destaque e, por esse motivo, foi definido um conjunto de competências a partir do propósito, alinhadas com as necessidades dos colaboradores e que os direcionam num caminho partilhado.

Competências humanas

São doze as competências globais que permitem aos colaboradores da EDP viver o propósito no seu dia-a-dia, potenciando o talento de cada um e a capacidade das equipas.

Através destas competências, agrupadas pelos três eixos do propósito, pretende-se influenciar positivamente a experiência de todas as pessoas, desde a sua atração e recrutamento, até à forma como vivem e se desenvolvem na EDP.

Energy



Confiança: Inspiramos confiança e respeito, guiando as nossas interações e comportamentos com os outros de forma íntegra.



Resolução de problemas: Convertemos informações complexas em ações consequentes, tomando decisões apesar da incerteza.



Curiosidade: Procuramos oportunidades de crescimento, adquirimos diferentes competências e demonstramos vontade de aprender sempre mais.



Eficiência: Produzimos os resultados esperados com o tempo e os recursos adequados, agindo rapidamente e trabalhando com agilidade.

Heart



Autoconhecimento: Somos capazes de trabalhar os nossos pontos fortes e identificar áreas de melhoria, tirando partido do feedback recebido.



Colaboração: Procuramos proactivamente contributos diversificados e trabalhamos com os outros para atingir os objetivos propostos.



Consciência: Reconhecemos a importância da segurança, praticando a sustentabilidade e a responsabilidade social.



Abertura: Procuramos e exploramos diferentes perspetivas, experiências e opiniões.

Drive



Orientação para o Impacto: Definimos objetivos alcançáveis e tangíveis, e procuramos atingi-los com responsabilidade e fiabilidade.



Visão de Futuro: Identificamos as tendências futuras e as soluções inovadoras e os desafios subjacentes, criando vantagem competitiva.



Coragem: Encaramos os problemas e tomamos decisões difíceis.



Abraçar a Mudança: Promovemos e adotamos a mudança como um movimento positivo e necessário para evoluir.

A nossa energia

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 objetivos.

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.

Com o lançamento do seu propósito global em 2022, a EDP necessita continuar atenta à crescente complexidade das suas estruturas organizacionais, considerando os seus diferentes negócios, os mercados em que se encontra presente e a integração de novas empresas, como a *Sunseap* ou *Kronos*.

De forma a promover o reconhecimento da estrutura organizacional por parte da população da EDP, os colaboradores tiveram acesso em 2022 a um módulo de vista em tempo real da estrutura organizacional global, através da plataforma *About Me*. Durante o ano de 2022, foram ainda aprovadas diretrizes globais para garantir a simplificação da estrutura organizacional até 2025, através de uma maior abrangência de controlo, decréscimo das linhas hierárquicas e das próprias funções de suporte.

Neste sentido, a simplificação da estrutura organizacional foi uma das principais prioridades em 2022, com a continuação da transição para um modelo de gestão de plataformas de negócio, criando sinergias entre equipas de diferentes mercados. Com base nas suas cinco plataformas de negócio (*Renewables, Generation, Networks, Client Solutions, Energy Management*), o trabalho realizado em 2022 traduziu-se na:

- Unificação da plataforma *Generation* (Portugal e Espanha)
- Implementação das plataformas *Client Solutions, Networks, Shared Services* (função integrada) e *Energy Management*

Para além deste trabalho, em 2022, foram também adicionados *key performance indicators* (KPI) de plataforma ao modelo de desempenho do grupo EDP, com um peso de 20% para todos os segmentos populacionais.

De forma a garantir um alinhamento global, o atual modelo de desempenho organizacional da EDP desdobra-se na definição anual de KPI específicos para o grupo EDP, plataformas e unidades de negócio, e de área. Estes objetivos estão alinhados ao longo da estrutura da empresa de forma solidária, uma vez que os objetivos definidos para cada área contribuem para os objetivos das respetivas unidades de negócio, que, por sua vez, vão impactar os objetivos das plataformas e do grupo EDP, reforçando a importância do contributo individual de cada colaborador para alcançar as metas definidas. O contributo individual do colaborador é calculado com base numa escala qualitativa de quatro pontos e tem um peso de 25%. Para além da importância do contributo individual, este modelo de desempenho reflete também o nível de responsabilidade de cada segmento profissional nos resultados globais.

| Segmento Profissional | Grupo | Plataforma | Unidade de Negócio | Área | Contribuição Individual |
|--|-------|------------|--------------------|------|-------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Top Management • Top Consultant | 25% | 20% | 20% | 10% | 25% |
| <ul style="list-style-type: none"> • Senior Management • Senior Consultant • Management • Consultant | 20% | 20% | 20% | 15% | 25% |
| <ul style="list-style-type: none"> • Professionals • Technicians • Operacionais | 10% | 20% | 20% | 25% | 25% |

Eficiência e tomada de decisão

Para além de se endereçar a simplificação da estrutura da EDP em 2022, prosseguiu-se também com a promoção da eficiência dos sistemas de P&O e dos processos de tomada de decisão.

Neste sentido, os trabalhos de melhoria desenvolvidos ao longo do ano em prol de uma maior eficiência permitem estimar uma redução de cerca de 1.300 horas de trabalho em 2022, através de iniciativas como a iniciativa *recruiting booster*, onde se obteve uma poupança de tempo superior a 92% no processo de seleção de candidatas, ou a digitalização do *template* de contratação, que permitiu uma redução significativa da burocracia e trabalho manual associados.

Para melhorar o processo de tomada de decisão, para além da introdução em *About Me* de novas empresas (ex: *Sunseap*, *Kronos*) e pessoas, foram adicionados cinco novos atributos, permitindo um maior refinamento dos dados de pessoas na EDP.

De forma que a EDP possa evoluir enquanto organização global, ágil, e eficiente, é necessário acompanhar a atual transformação digital e assegurar a sua maturidade digital, incluindo nos seus sistemas e processos de P&O.

Nesse sentido, em 2022, foram mapeadas e analisadas 68 ferramentas digitais de P&O, no âmbito de um *roadmap* digital definido até 2025 que irá promover um alinhamento global e endereçar simultaneamente necessidades locais. Esta análise permitiu identificar 46 ferramentas que devem ser mantidas e integradas nos principais processos de P&O e outras 22 ferramentas com potencial de otimização. Para além deste mapeamento, a fase de diagnóstico contemplou ainda uma avaliação da maturidade digital dos processos de P&O e uma auscultação relativamente à experiência do colaborador com estas ferramentas. Resultante deste processo de diagnóstico, foram definidas 10 prioridades estratégicas a assegurar até 2025:

1. **Gestão estratégica da força de trabalho**
2. **Experiência de colaborador com um acesso único**
3. **Base de dados integrada de colaboradores:**
4. **Gestão de desempenho com análises e relatórios**
5. **Experiência de *onboarding* e contratação**
6. **Estrutura organizacional consolidada**
7. **Experiência de aprendizagem centralizada**
8. **Framework de competência**
9. **Recrutamento e gestão de talento**
10. **Capitalização sobre uma única fonte de informação.**

Em 2022, foi também aprovado um novo modelo de decisão para o grupo EDP, permitindo uniformizar a tomada de decisão e adaptação à estrutura organizativa por plataformas e

também dar mais autonomia às equipas, possibilitando que o Conselho de Administração Executivo (CAE) e equipas de gestão se possam efetivamente focar em decisões mais estratégicas e de montantes elevados. Esta nova delegação de competências tem como pilares a capacitação e responsabilização das equipas, sendo suportada por um processo mais simples, transparente, auditável e digital.

Colaboração

Neste ecossistema digital, a EDP tem vindo a descobrir também novas oportunidades de aproximar as suas pessoas, através de ferramentas colaborativas digitais, como as comunidades globais virtuais.

Atualmente, a EDP possui oito comunidades globais, quatro das quais lançadas em 2022:

- **Finance Ahead** (novembro de 2020)
- **ESG** (setembro de 2021)
- **People & Organization** (setembro de 2021)
- **Global Energy Management** (outubro de 2021)
- **Brand & Communication** (janeiro de 2022)
- **Innovation** (fevereiro de 2022)
- **Digital** (março de 2022)
- **Generation** (dezembro de 2022).

Através destas comunidades globais pretende-se melhorar a experiência do colaborador e a colaboração e partilha entre diferentes unidades de negócio e mercados, conectando 36,5% da população global em 2022, e superando a meta prevista até 2025 (30%).

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.

O nosso coração

Clima organizacional

O clima organizacional é um indicador fundamental para a EDP, refletindo o *feedback* dos seus colaboradores, nomeadamente ao nível de envolvimento e compromisso (*engagement*) e da sua perceção de suporte organizacional (*empowerment*), aspetos que afetam diretamente o seu bem-estar e produtividade. O estudo do clima organizacional concretiza-se através do lançamento de um questionário anual a toda a organização. A metodologia utilizada permite, através de uma plataforma digital, realizar análises da evolução anual dos indicadores, comparações internas, e comparações com o setor, mercado e empresas de elevado desempenho.

O clima organizacional constitui, assim, uma ferramenta de escuta ativa fundamental para monitorizar diferentes dimensões da experiência dos colaboradores. Para dar resposta às necessidades da organização, a EDP estabeleceu, em 2022, uma nova parceria com a empresa Perceptyx com o objetivo de simplificar este estudo, que passou a contar com 60 questões (menos 40 do que em 2021) e que, para além das principais dimensões de *engagement* e *empowerment*, considera outras 14 dimensões: segurança, qualidade e foco no cliente, chefia direta, ética e integridade, responsabilidade social, diversidade e inclusão, clareza da direção, ação do estudo, bem-estar, colaboração, gestão do desempenho, recursos e suporte, oportunidades de desenvolvimento, compensação e benefícios.

Em 2022, este estudo contou com a resposta de mais de 11.700 colaboradores do grupo EDP (taxa de resposta de 93% dos colaboradores elegíveis), segundo uma escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). De acordo com o perfil dos respondentes, verifica-se



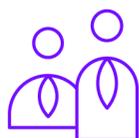
93%*

Taxa de resposta do Grupo EDP
*-1pp vs. 2021



60

Questões



12.650

Colaboradores convidados a responder

que, de forma geral, as mulheres demonstram maior *engagement* (+3 pontos percentuais) e que os colaboradores com avaliações mais elevadas em todas as categorias apresentam características como estar há menos de um ano na empresa ou trabalhar em modo híbrido ou remoto. De referir ainda que, de acordo com o modelo utilizado pelo parceiro Perceptyx, esta taxa de resposta está significativamente acima do valor médio da indústria em geral (78%).

Ao nível do *engagement*, verificou-se que 84% dos colaboradores se sentem envolvidos com a empresa, um valor bastante elevado e acima da indústria em geral e de outras *utilities* (+4 pontos percentuais), aproximando-se do valor de referência das *high performing companies* (-1 ponto percentual). A maioria dos colaboradores demonstra sentir orgulho em trabalhar para a EDP (89%) e recomendaria a EDP como um ótimo local para se trabalhar (80%).



HP — High Performing Companies (Empresas de Alto Desempenho)

* Dimensão revista em 2022

** Apenas estas duas questões podem ser comparadas com 2021

Em termos de *empowerment*, concluiu-se também que 72% dos colaboradores tem uma perceção de suporte organizacional elevada, onde 79% sente ter a oportunidade de realizar um trabalho desafiante e 75% acredita que as suas competências e capacidades são bem aproveitadas.

72% Empowerment

75%

Pensam que o seu trabalho faz bom uso das suas aptidões e capacidades

+5pp vs 2021
-8 pp vs HP
-3pp vs Utilities

75%

Sentem-se encorajados a pensar em novas ou melhores formas de fazer as coisas

+1pp vs 2021
-6pp vs HP
+3 pp vs Utilities

79%

Sentem ter oportunidade de realizar trabalhos desafiantes

-2pp vs 2021
-6pp vs HP

60%

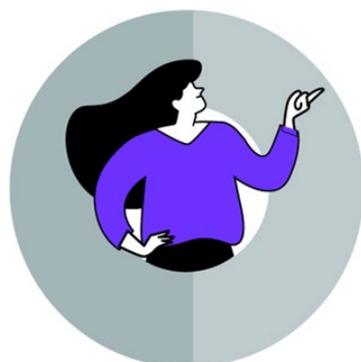
Acreditam que as decisões são delegadas de forma apropriada na EDP

-3pp vs 2021
-22pp vs HP
-18pp vs Utilities

HP — High Performing Companies (Empresas de Alto Desempenho)

* Dimensão revista em 2022

A nível global, a segurança (91%), a qualidade e foco no cliente (84%) e o *engagement* (84%) destacam-se como as dimensões com melhores resultados neste estudo, confirmando a prioridade dada à segurança, a preocupação em escutar ativamente as necessidades do cliente e a promoção de um ambiente de trabalho positivo pela EDP. Os resultados do estudo



👍 Destaques

91%

Segurança

84%

Qualidade e Foco no Cliente

84%

Engagement

🗨️ Oportunidades de Melhoria

66%

Recursos e Suporte

62%

Oportunidades de Desenvolvimento

54%

Compensação e Benefícios

também indicam algumas oportunidades de melhoria, especialmente ao nível da compensação e benefícios (54%), oportunidades de desenvolvimento (62%) e recursos e apoio para desempenho da função (66%).

O bem-estar continua a ser uma das principais prioridades da EDP e, nesta matéria, é importante referir que esta dimensão foi também bastante bem avaliada (75%) neste estudo por parte dos respondentes, que consideram que a EDP proporciona segurança no emprego (87%) e flexibilidade para gerir as exigências do trabalho e da vida pessoal (83%).

Flexibilidade e bem-estar

Flexibilidade

Os últimos anos levaram as organizações a repensar os seus modelos de trabalho de forma a promover um ambiente de trabalho mais flexível. Assim, em 2022, para além da consolidação do seu modelo de trabalho híbrido (adoção por cerca de 60% dos colaboradores), o qual contempla até dois dias de teletrabalho por semana para os colaboradores com funções compatíveis, a EDP procedeu à extensão das *Flex Fridays* a todos os seus mercados.

As *Flex Fridays* consistem numa medida de flexibilização do horário de trabalho, que possibilita aos colaboradores com funções compatíveis adaptarem o seu horário semanal, permitindo que não trabalhem no período da tarde de sexta-feira. Esta medida já se encontrava anteriormente disponível em alguns mercados da EDP e a sua implementação está sujeita às especificidades legais de cada país.

Com a sua expansão aos restantes mercados do grupo EDP, as *Flex Fridays* constituem uma importante medida para uma experiência de trabalho mais uniforme e atrativa, em linha com as melhores práticas do mercado.

Dias de dispensa adicionais

A EDP apresenta ainda outras iniciativas que promovem a flexibilidade nas diferentes regiões onde se encontra, como é o caso dos dias em que os colaboradores se encontram dispensados de prestar a sua atividade, como por exemplo:

- **Dia de aniversário** (iniciativa implementada na maioria dos mercados em que a EDP está presente; na EDP Espanha este dia insere-se nos dias de férias)

- **Dias festivos na época de Natal e/ou Ano Novo** (iniciativa implementada na maioria dos mercados da EDP, de acordo com a sua cultura)
- **Dispensa a gestantes nos 15 dias antes do parto** (iniciativa implementada na maioria dos mercados da EDP, reforçada com outros apoios de parentalidade)
- **Dispensa para tratamentos de fertilidade** (iniciativa na maioria dos mercados da EDP Renováveis)
- **Primeiro dia de escola de filhos e/ou netos** (iniciativa implementada para colaboradores em Portugal)
- **Carnaval** (em Portugal é considerado feriado obrigatório e no Brasil é considerado ponto facultativo)
- **Dia da energia** (assinado no dia 29 de maio e celebrado na primeira segunda-feira de junho na EDP Espanha e EDP Renováveis)
- **Dias adicionais de férias** (em Portugal os colaboradores têm direito a 24 dias úteis de férias, ou seja, a mais dois dias do que o regime legal; na EDP Espanha, os colaboradores têm direito a 25 dias úteis de férias, ou seja, a mais 3 dias do que o regime legal)
- **Feriados** (em Portugal são considerados feriados obrigatórios o Dia de Carnaval e o Feriado Municipal; na EDP Renováveis América do Norte os colaboradores têm direito a dois feriados flutuantes).

Bem-estar

Ao longo de 2022 foi também dada continuidade à [estratégia global de bem-estar](#) definida no ano anterior, assente em cinco dimensões (física, social, profissional, financeira e emocional) e tendo por base os seguintes objetivos 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 negócio 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 cinco 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.

Em 2022, foram desenvolvidas campanhas de sensibilização globais (ex: *Global Well-being Week*; *Mind Your Mind*) para encorajar a adoção de comportamentos saudáveis, foi promovida a responsabilização dos líderes da organização e a oferta global foi revista e simplificada para uma melhor comunicação e acesso aos diferentes canais e linhas de apoio.

O trabalho desenvolvido nestas matérias em 2022 foi reconhecido externamente em diferentes ocasiões, tendo a EDP sido premiada por diferentes instituições em categorias relacionadas com locais de trabalho saudáveis e bem-estar, nomeadamente o *Global Healthy Workplace* ou o *Healthy Workplaces Award*.

De referir ainda que a EDP é atualmente reconhecida e certificada em Portugal e Espanha como empresa familiarmente responsável (efr) pela *Fundación +Familia* e que considera a conciliação um pilar fundamental. Esta certificação surge da avaliação do conjunto de medidas e programas que a empresa disponibiliza, e do respetivo impacto e retorno que delas 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, promovendo um equilíbrio essencial na vida dos colaboradores. A EDP em Portugal e a EDP Renováveis Espanha têm o nível de excelência efr através deste modelo, desde 2019 e 2020, respetivamente.

Apoio social

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 ação 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

Compensação e benefícios

Estratégia global de compensação

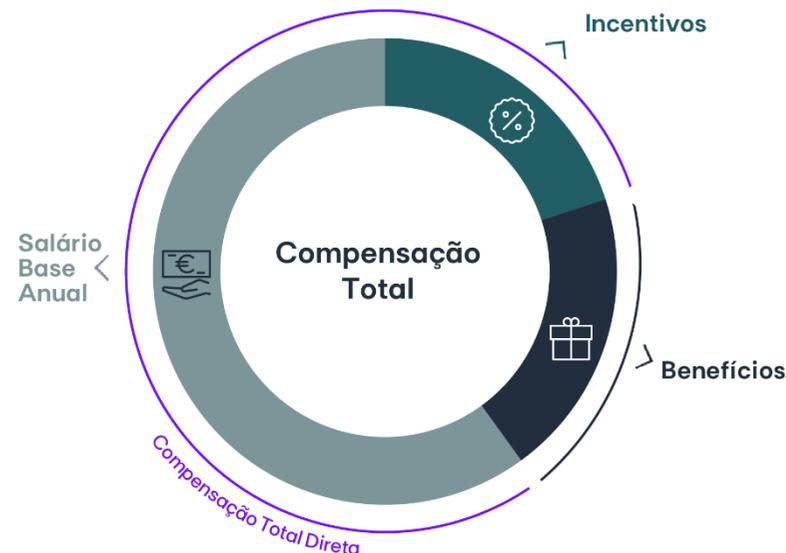
Enquanto empresa global e centrada nas suas pessoas, uma das prioridades da EDP é promover a equidade, a meritocracia e o reconhecimento da sua população ao longo do seu percurso.

Neste sentido, o grupo EDP definiu recentemente uma estratégia de compensação global e transversal, por forma a reforçar a transparência, acompanhar a transformação do mercado de trabalho e garantir o alinhamento com as melhores práticas, cuja implementação decorreu maioritariamente durante o ano de 2022.

As políticas de reconhecimento exercem um papel fundamental na atração 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 global que procura responder não só à componente de remuneração fixa, mas também trabalhar de forma consistente e competitiva a compensação total, através de mecanismos próprios de benefícios e remuneração variável (de curto e de longo prazo), diretamente relacionada com o desempenho individual dos colaboradores e com os resultados da EDP.

De acordo com os resultados anuais da EDP e a contribuição individual de cada colaborador para alcançar os objetivos organizacionais, todos os anos a EDP recompensa os seus colaboradores pelo seu desempenho através de incentivos de curto prazo, tais como o bônus anual. O valor deste bônus varia de acordo com dois fatores: os resultados alcançados pela empresa, que terão impacto no montante total do orçamento disponível; e o resultado individual do colaborador, calculado através dos resultados dos KPI e da avaliação individual da contribuição do colaborador através do processo de avaliação holística.

A EDP atribui ainda globalmente planos de incentivos de longo-prazo ao segmento de *Top Management* e a posições críticas do segmento de *Senior Management*. O CAE considera a atribuição destes incentivos como uma ferramenta de atração e retenção de talento, comprometendo com o atingimento de resultados e o cumprimento do plano de negócios.



Este modelo global de compensação permite clarificar e uniformizar conceitos de compensação (compensação total, salário base anual, incentivos de curto e longo prazo, benefícios) em todos os mercados onde a EDP se encontra presente, bem como os segmentos organizacionais e a sua relação com uma matriz organizacional, uma ferramenta que veio proporcionar um alinhamento global em 2022 e que permite assegurar a equidade interna e definir percursos de carreira claros dentro da EDP.

Esta matriz foi construída tendo em conta a avaliação de cada função, de forma a clarificar a diferenciação entre famílias funcionais, funções e competências com o objetivo de se tornar uma referência global na gestão de pessoas, uma vez que permitirá ter uma visão mais ampla quanto à distribuição de incentivos de curto prazo.

Foi construído e implementado também, a partir de 2022, um modelo global de famílias funcionais que permitiu estabelecer novas premissas para um modelo de compensação também global, estrategicamente adaptado à realidade de cada mercado da EDP.

Considerando a motivação e expectativas dos seus colaboradores, bem como as necessidades da EDP, a implementação deste modelo global de compensação permitiu também renovar o foco no modelo de gestão carreira, o qual permite ao colaborador evoluir

na empresa em papéis técnicos e não apenas de gestão de equipas, promovendo maior autonomia e valorização e, conseqüentemente, uma maior adequação entre o seu perfil e o desempenho das suas atribuições (carreira em Y).

Ainda no âmbito do modelo de compensação, e em linha com o compromisso de promoção da diversidade e inclusão da EDP, continuam a ser trabalhadas questões relativas à equidade salarial. Este é um trabalho global, cujo objetivo será responder não só aos desafios inerentes a cada legislação, mas, acima de tudo, garantir a monitorização das avaliações de desempenho, promoções, revisões salariais e saídas voluntárias, de forma a assegurar uma gestão correta dos processos ao nível de igualdade e não-discriminação.

Benefícios

A EDP atribui ainda 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 proteção 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 à regulamentação coletiva de trabalho ou a planos flexíveis adaptados de acordo com a legislação de cada país.

| MEDIDAS | EDP Portugal | EDP Espanha | EDP Renováveis* | EDP Brasil |
|--|--------------|-------------|------------------------------|------------|
| Plano de pensões | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Seguro de vida e acidentes de trabalho | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Plano de saúde | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Plano de compensação flexível | ✓ | ✓ | Apenas em Portugal e Espanha | |

* Excluindo a região Ásia-Pacífico (APAC).

Direitos laborais

A EDP cumpre integralmente a legislação laboral e regulamentação coletiva em vigor em cada mercado em que se encontra presente, mantendo 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.

Esta relação é operacionalizada, em cada mercado, por equipas locais que garantem o contacto e a proximidade com as entidades referidas, comunicando, entre outras, as alterações organizacionais com impacto nos colaboradores, tanto aos próprios, como às suas estruturas representativas.

Historicamente, é relevante referir que a EDP não recebe há várias décadas qualquer condenação judicial ou administrativa relativa a princípios fundamentais de natureza laboral, como a discriminação baseada em género, parentalidade, deficiência, assédio moral ou outros aspetos relacionados com a conciliação entre vida pessoal e profissional, não tendo sido promovido qualquer processo de despedimento coletivo ou de reestruturação, com qualquer diminuição ou limitação dos direitos laborais.

Em 2022, apesar do contexto social e económico vivido, foi possível manter um clima de concertação e paz social em todos os mercados da EDP, tendo sido promovidas iniciativas no sentido de adequar a regulamentação coletiva às necessidades e aspetos identificados pelos colaboradores e estruturas representativas como essenciais a um enquadramento laboral alinhado com as melhores práticas do mercado.

No final de 2022, 26,7% dos colaboradores do grupo EDP eram sindicalizados, caracterizando-se de acordo conforme a tabela apresentada.

| COLABORADORES SINDICALIZADOS | TOTAL | %* |
|------------------------------|--------------|-------------|
| Portugal | 1.778 | 31,1 |
| Espanha | 416 | 19,6 |
| América do Sul | 1.326 | 39,8 |
| Resto da Europa | 6 | 0 |
| TOTAL | 3.526 | 26,7 |

* Percentagem de colaboradores sindicalizados do total de colaboradores de cada mercado.

Diversidade, equidade, inclusão e pertença

Ao assegurar a equidade e inclusão das suas pessoas, a EDP está também a promover um ambiente de trabalho mais diverso, uma dimensão prioritária na agenda da EDP há já 10 anos, desde o lançamento da primeira Política de Diversidade em 2013.

Para refletir a maturidade do grupo EDP nestas matérias, em 2022, foi adotado o acrónimo DEIP – Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença – incluído na revisão da [Política Global](#), que define um conjunto de responsabilidades e mecanismos para promover uma empresa mais humana e inovadora.



Para garantir que esta Política se reflete na realidade do dia-a-dia de trabalho, existem três mecanismos:

- **Conselho Global de DEIP:** reunião anual com o CAE e *Top Managers*, responsáveis pelos temas de pessoas e organização, para reflexão e discussão da implementação da estratégia de DEIP no grupo EDP

- **P&O Global Community:** canal D&I composto pelos pivôs dos temas DEIP do centro corporativo, unidades de negócio e mercados, que trabalha colaborativamente para garantir alinhamento global na implementação da estratégia DEIP em todo o grupo EDP
- **Inclusion Office:** rede global que reúne todos os colaboradores que procuram contribuir ativamente em projetos, eventos e iniciativas que promovam um local de trabalho mais diverso, equitativo e inclusivo, onde todos se sentem parte de uma única empresa.

Para além de diferentes iniciativas de sensibilização e da continuação dos esforços por promover um recrutamento cada vez mais inclusivo, em 2022, foi ainda realizado o primeiro Conselho Global de DEIP e foi revisto o [Plano de Igualdade de Género \(2022-2023\)](#).

Os esforços continuados na promoção da igualdade de género e de oportunidades profissionais entre homens e mulheres levaram a que, em 2022 e pelo segundo ano consecutivo, a EDP tenha sido selecionada para integrar o [índice de Igualdade de Género Bloomberg](#) (*Bloomberg Gender Equality Index*), uma lista composta por 418 empresas de 45 países e 11 setores de atividade. O reconhecimento da EDP por este índice de referência, que seleciona as empresas cotadas mais envolvidas no desenvolvimento da paridade de género no mundo, vem assim valorizar as suas boas práticas de desenvolvimento, representação e transparência. Também a EDP Renováveis foi selecionada pelo terceiro ano consecutivo para integrar o índice Bloomberg, refletindo assim o empenho do grupo na diversidade a uma escala global.

O nosso impulso

Atração de talento

Estratégia de atratividade

Para a EDP, é essencial ter uma estratégia forte de *employer branding* que seja cada vez mais global e atrativa, o que, em 2022, implicou a revisão da sua *employee value proposition* (EVP), construída em torno dos três eixos do propósito (*Energy, Heart, Drive*), refletindo o seu posicionamento global e a sua cultura flexível, inclusiva e orientada para o desenvolvimento. Assim, a EVP da EDP, direcionada a jovens talentos, profissionais experientes e também mulheres, perfis de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), perfis técnicos e pessoas com deficiência, tem como principais alicerces:

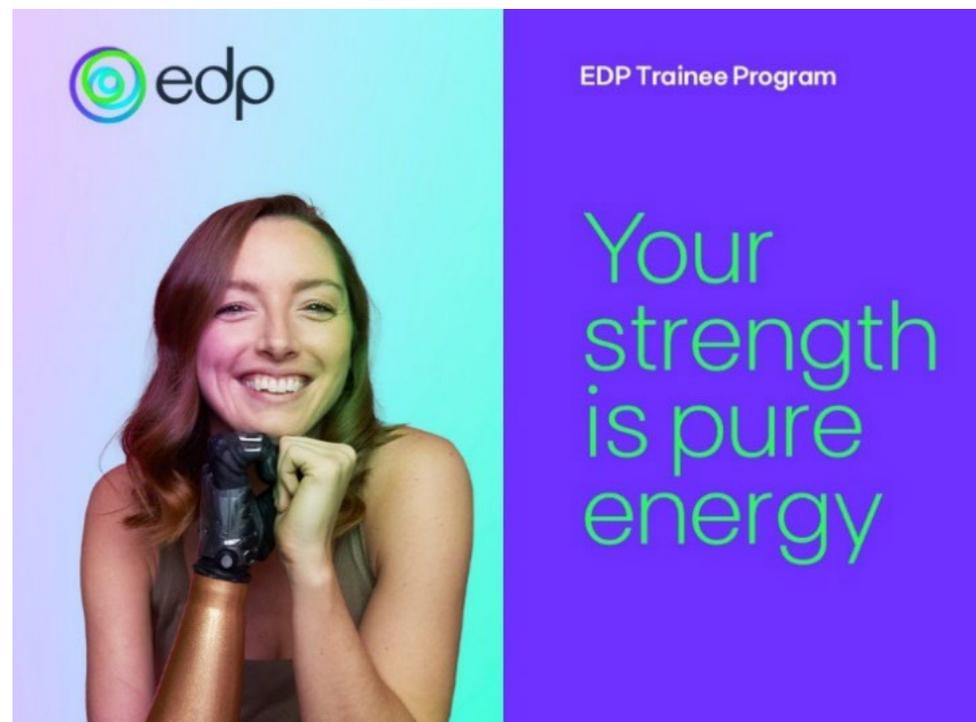
- Desenvolver e implementar constantemente novas tecnologias, frequentemente disruptivas, com uma abordagem aberta de inovação: as iniciativas individuais e de colaboração são o motor propulsor da EDP
- Criar um ambiente de trabalho inclusivo e de apoio: as condições de trabalho flexíveis da EDP adaptam-se às exigências da vida para além do local de trabalho, garantindo o bem-estar da sua população
- Capacitar os colaboradores a moldar a sua própria jornada: cada tarefa é uma oportunidade que contribui para o sucesso pessoal, elevando o próprio sucesso da organização

Globalmente, em 2022, o grupo EDP impactou mais de 55 mil pessoas, através de mais de 190 iniciativas e de um forte posicionamento nas suas principais redes sociais, das quais resultaram mais de 500 conteúdos relacionados com pessoas. Para além desta comunicação digital, a EDP usufruiu de outras ferramentas digitais para fortalecer a sua relação com candidatos, como, por exemplo, uma *newsletter* mensal com 6 edições e cerca de 80 mil envios.

A estratégia de atratividade originou em 2022 mais de 235 mil candidaturas nos diferentes mercados da EDP, das quais resultaram 2.064 admissões e 773 estágios, na sua maioria, com processos de recrutamento totalmente digitais.

Apesar da competitividade atual do mercado de trabalho, esta estratégia de atratividade permitiu implementar campanhas globais e impactantes de forma a alcançar *targets* e

personas específicas, como foi o caso da campanha *#RebelsforChange* e da nova edição do [EDP Trainee Program](#).



Onboarding

Em 2022, foi também desenhada a primeira experiência global de *onboarding*, a qual irá incluir:

- Um conjunto de novas comunicações
- Um *kit* para acolher os novos colaboradores
- Um processo de atribuição de acessos e equipamentos necessários mais ágil
- Uma semana de acolhimento global composta por sessões *live* com a participação de diferentes *stakeholders* chave.

Com esta nova experiência, que será implementada a partir de 2023, pretende-se assegurar que os novos colaboradores têm uma visão única sobre a empresa, negócio, objetivos e experiência de trabalho na EDP, fomentando um sentimento de pertença a uma só companhia desde o primeiro dia.

Mobilidade

Ao longo do ano, foi também revista a Política de Mobilidade do grupo EDP para fomentar a importância do mercado interno de oportunidades de mobilidade existentes, fundamental para a atração e retenção dos colaboradores. Com esta revisão pretende-se, assim, potenciar esta experiência, através de uma política global que permita redefinir este processo, os stakeholders envolvidos e as respetivas responsabilidades. Para o efeito, será necessário reformular os tipos de mobilidade e oportunidades de colaboração disponíveis, bem como redefinir os critérios de elegibilidade e do processo de seleção.

Em 2022, realizaram-se mais de 730 mobilidades em todo o grupo EDP, das quais 337 representam mobilidades intraempresa, 353 mobilidades interempresa e 46 representam mobilidades internacionais.

Empregador de primeira escolha

Os esforços desenvolvidos em 2022 resultaram em diversas distinções, evidenciando 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.

Assim, e após um processo de certificação exigente e extensivo, a EDP foi pelo segundo ano consecutivo [reconhecida](#) pelo *Top Employers Institute*, entidade global na avaliação e reconhecimento das melhores políticas de gestão de recursos humanos, como uma das melhores empresas para se trabalhar. A esta certificação, junta-se ainda o reconhecimento da EDP Renováveis como Top Employer Europe em seis países (Espanha, França, Portugal, Itália, Polónia e Roménia) e, pela primeira vez, no Brasil.

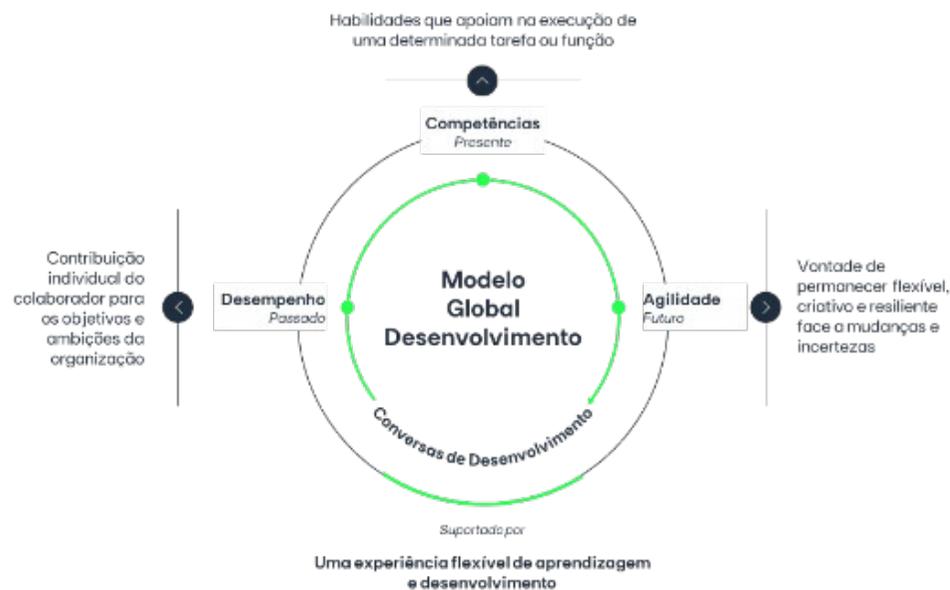
Em 2022, também a EDP Renováveis América do Norte foi novamente reconhecida pela *Top Workplaces*, um dos principais programas de reconhecimento de empregadores da América do Norte.

Um conjunto de distinções que reforça o posicionamento global do grupo EDP como empregador de primeira escolha (*'employer of first choice'*) e a sua aposta no bem-estar e desenvolvimento dos seus colaboradores.

Desenvolvimento

Modelo global de desenvolvimento

O ano de 2022 constituiu um ano de viragem com a implementação de um modelo global de desenvolvimento, que tem por base uma avaliação holística do colaborador, considerando o seu desempenho individual passado, as suas competências no presente e a sua agilidade para enfrentar desafios futuros.



- Desempenho:** refletir sobre esta dimensão implica olhar para o passado, avaliando o nível de execução dos objetivos (KPI) definidos e a contribuição individual para os atingir. Anualmente, o resultado individual do desempenho é calculado com base no peso de quatro dimensões, três colaborativas (grupo, plataforma/unidade de negócio, área) e

uma individual, de acordo com o segmento profissional do colaborador. A avaliação do contributo individual começa com uma reflexão da hierarquia e do colaborador, com base em questões objetivas que ajudam a colocar em perspetiva o quanto e como se contribuiu para atingir os objetivos. Esta avaliação posiciona o colaborador numa escala qualitativa de desempenho (“tens espaço para melhorar”; “estás no caminho certo”; “estás a ir mais além”; “estás a abrir novos caminhos”), orientada para o desenvolvimento. Para garantir uma cultura de meritocracia, é fundamental distinguir diferentes níveis de desempenho e assegurar que todos os colaboradores conhecem o seu nível de contribuição. Neste sentido, e de acordo com os ambiciosos objetivos estratégicos da EDP, “estás no caminho certo” é considerado um bom desempenho, onde a maioria dos colaboradores se deve posicionar. Os colaboradores podem desviar-se desta tendência, havendo aqueles que têm ainda espaço para melhorar e dar resposta ao que é esperado de si e aqueles que demonstraram níveis de contribuição acima do esperado. Esta diferenciação permite uma gestão do desempenho mais consequente, justa e transparente, refletindo-se no percurso e reconhecimento dos colaboradores

- **Competências:** o propósito da EDP materializa-se em 12 competências humanas, que traduzem quem somos, como entregamos, e que impacto queremos ter no mundo. Para isso, é essencial que cada colaborador na EDP consiga mapear as suas competências mais e menos desenvolvidas, por forma a identificar oportunidades de desenvolvimento individuais e do negócio, assegurando que tem as ferramentas necessárias para dar resposta à ambição da EDP. Esta avaliação de competências é qualitativa e tem por base o *feedback* e a perceção de diferentes pessoas – o próprio colaborador, chefia direta, colegas e reportes diretos (nos casos aplicáveis) – permitindo a cada colaborador identificar até três forças e melhorias que vão guiar o seu processo de desenvolvimento
- **Agilidade:** representa uma combinação de diferentes dimensões transversais que trazem valor à empresa e nos preparam para enfrentar ou adaptar aos desafios do futuro, como a aprendizagem, o crescimento, o impacto e a influência. As competências que temos hoje podem não ser as de que vamos precisar no futuro. É preciso garantir uma aprendizagem ágil e contínua, que se traduz num esforço diário de agilidade que nos permite desenvolver as competências necessárias para o amanhã.

Este *mindset* é suportado por **conversas regulares de desenvolvimento** entre chefias e colaboradores, cuja realização e utilidade são monitorizadas internamente, para promover uma cultura de *feedback*, proximidade e confiança, bem como por uma nova **experiência de aprendizagem e desenvolvimento**, conduzida por cada pessoa de acordo com as suas necessidades e que possibilita o acesso a milhares de conteúdos *on-demand*.

O processo de gestão de mudança para este *mindset* incluiu várias iniciativas ao longo do ano, envolvendo mais de 300 sessões de apresentação e esclarecimento e mais de 9 mil colaboradores em mais de 20 mercados diferentes nos quais a EDP está presente.

Para que se verifique uma verdadeira cultura de desenvolvimento e aprendizagem na organização, é necessário um ambiente que estimule a curiosidade, autonomia e partilha entre os colaboradores, através de diferentes vias, nomeadamente:

- **Experiencial**, a componente mais frequente de aprendizagem que ocorre no dia-a-dia e que, em 2022, se traduziu em, por exemplo, mais de 730 mobilidades, mais de 5 mil participações em iniciativas de voluntariado e outras iniciativas, como o programa *Your Board*, cuja segunda edição contou com 18 participantes de diferentes empresas do grupo EDP
- **Interações sociais**, onde a colaboração assume um papel chave e que, em 2022, foi verificada na atividade desenvolvida nas 8 comunidades globais criadas (cada uma com o seu *hub* próprio de desenvolvimento), mais de 50 pares de mentoria e mais de 45 colaboradores em processos de *coaching*
- **Formação**, sendo que o seu volume total no grupo EDP em 2022 correspondeu a mais de 200 mil horas de formação e mais de 4.800 sessões de formação. Para além das atividades formativas e percursos de aprendizagem customizados por família funcional e segmento, a universidade corporativa da EDP possibilita ainda aos colaboradores um acesso global a milhares de conteúdos *on-demand*, providenciados por diferentes parceiros de referência, como a *Udemy*.

Desenvolvimento de lideranças

Ao longo de 2022, foi também estabelecida uma nova abordagem de desenvolvimento para as lideranças da EDP, caracterizada pelo enfoque na priorização de temas relacionados com as áreas de liderança, digital, inovação, segurança, ética e *compliance*:

- **Leadership, People & Culture:** as atividades formativas realizadas neste âmbito resultaram em mais de 8.500 horas de formação, abordando temas como novas formas de trabalho, bem-estar, liderança de equipas ou segurança psicológica
- **Digital & Innovation:** esta área formativa teve em 2022 um volume de formação superior a 650 horas e mais de 120 participações em atividades formativas relacionadas com o digital e inovação
- **Business Fundamentals:** a segurança e a ética e *compliance* são áreas prioritárias para a EDP e nas quais também se apostou ao nível da formação de lideranças em 2022,

resultando em mais de 3.500 horas de volume de formação, com mais de 1.700 participações em formações relacionadas com segurança, através do programa *Playitsafe*, e mais de 170 participações em formações relativas aos temas de ética e *compliance*.

O ano de 2022 foi também marcado pelo regresso à realização de programas formativos imersivos, fundamentais para fomentar uma maior proximidade e networking entre as diferentes lideranças no grupo EDP, entre os quais:

- **Leadership Retreat:** uma iniciativa global que juntou pela primeira vez todos os colaboradores do segmento *Top Management*, permitindo-lhes estreitar relações, obter inspiração e conduzir a planos de negócio acionáveis. Este evento teve como principal orador um dos maiores especialistas em disrupção tecnológica e liderança exponencial, David Roberts
- **Leading Through Others:** um programa de formato imersivo direcionado a colaboradores do segmento *Senior Management* com o intuito de desenvolver as competências humanas da EDP aplicadas à liderança e que permitiu aos 33 participantes de 2022 passar por um processo de transformação social e pessoal.
- **Innovation Immersion Program:** a edição de 2022 levou os participantes até Israel, onde tiveram oportunidade de contactar com um ecossistema de inovação global
- **Leadership Vanguard:** um programa de desenvolvimento de aceleração e liderança que reúne lideranças *senior* da EDP de todo o mundo para colaborar na influência de sistemas e aceleração de modelos de negócio *future-fit*.

Para além destes programas, de referir ainda a continuidade do programa de desenvolvimento para colaboradores que assumem funções de gestão pela primeira vez (**Lead Now Program**), que, em 2022, reuniu uma satisfação média de 4,3 (numa escala de 0 a 5) por parte dos 62 participantes da 10ª edição do programa.

Gestão de talento

Plano de sucessão

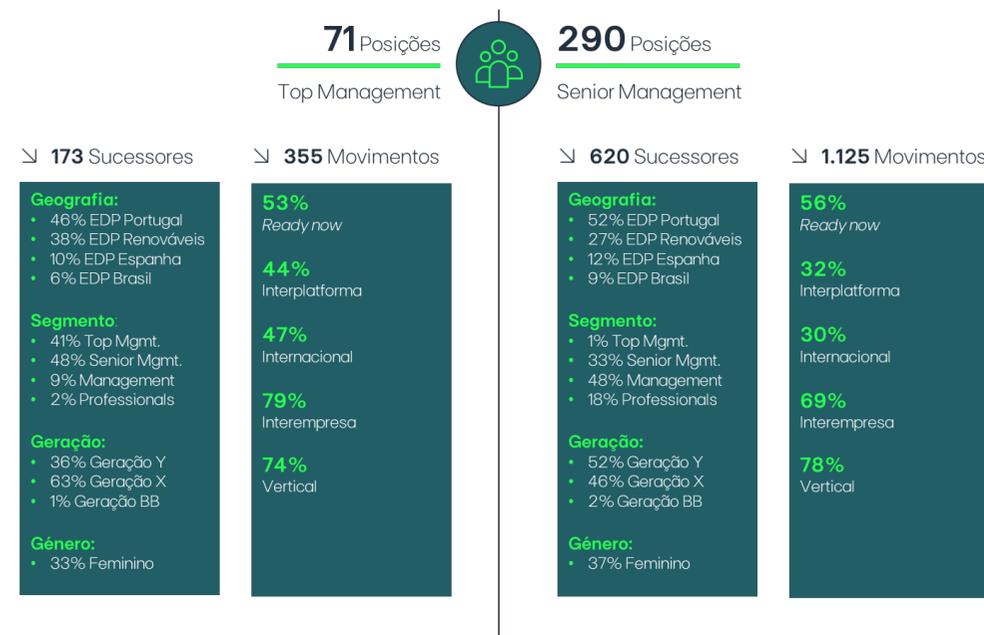
O plano de sucessão do grupo EDP é também crucial para assegurar a continuidade do negócio, atuando também como uma importante ferramenta de gestão de pessoas.

Em 2022, foram definidos critérios objetivos para continuar a construir uma *pool* de liderança global e diversa, tendo o exercício de sucessão envolvido as posições dos segmentos de *Top*

e *Senior Management*. A execução deste exercício teve, assim, subjacente um conjunto de orientações:

- Envolver múltiplos intervenientes, por forma a considerar diferentes perspetivas
- Considerar perfis diversos, tendo em conta o género, nacionalidade e percurso individual
- Ter por base o exercício de avaliação da agilidade
- Promover uma maior rotação nos segmentos de *Top* e *Senior Management*
- Focar no futuro ao invés de substituir ou replicar o incumbente atual
- Ir além de movimentos mais intuitivos e considerar caminhos menos óbvios

Como resultado deste exercício, foram mapeados 173 sucessores e 355 potenciais movimentos de carreira para 71 posições de *Top Management* e 620 sucessores e 1.125 potenciais movimentos de carreira para 290 posições de *Senior Management*.



Considerando o crescimento da EDP e a competitividade do mercado, foram asseguradas em 2022 diversas iniciativas de desenvolvimento customizadas para estes segmentos e respetivos sucessores:

- **Top e Senior Management:** com uma taxa de execução de 60%, assegurou-se que cerca de 150 pessoas fossem impactadas por uma iniciativa de desenvolvimento e cerca de 80 pessoas foram impactadas por duas ou mais iniciativas de desenvolvimento
- **Sucessores de Top e Senior Management:** com uma taxa de execução de 66,5%, garantiu-se que mais de 100 pessoas fossem impactadas por uma iniciativa de desenvolvimento e que mais de 50 pessoas tivessem acesso a duas ou mais iniciativas de desenvolvimento
- **Sucessores de prioridade máxima:** com uma taxa de execução de 79%, assegurou-se pelo menos uma iniciativa de desenvolvimento a cerca de 35 pessoas, tendo outras 15 pessoas acesso a duas ou mais iniciativas de desenvolvimento.

Um amanhã melhor

Uma organização à prova do futuro

A atual estratégia da EDP estabelece compromissos ambiciosos para os próximos anos, permitindo-lhe tornar-se numa organização à prova do futuro, focada em proporcionar um amanhã melhor às atuais e futuras gerações.

Nesse sentido, a estratégia de P&O da EDP continuará focada em dar resposta aos desafios de atração, desenvolvimento e retenção das competências necessárias para enfrentar os desafios do futuro, assegurando:

- Uma estratégia global de desenho organizacional que suporte uma gestão por plataformas de negócio
- Uma forte estratégia de *employer branding* que potencie a atração do melhor talento
- Uma maior maturidade digital e eficiência dos seus processos
- Uma maior colaboração, através da implementação de novas comunidades globais
- Um ambiente de trabalho inclusivo e flexível que promova o bem-estar
- Uma cultura orientada para a aprendizagem e desenvolvimento, responsabilizando colaboradores e lideranças.

Com as pessoas no centro da sua estratégia, a EDP continuará a trabalhar em 2023 para uma experiência cada vez mais humana e com significado para todos os seus colaboradores para que seja possível continuar a mudar, já hoje, o amanhã.

Ativação do propósito e competências humanas

Com o intuito de continuar a promover e a reforçar um sentimento de pertença comum, ao longo de 2023 será dada continuidade ao processo de ativação do propósito e competências globais da EDP, por forma a assegurar a sua apropriação por parte de todos os colaboradores e a construção de um *mindset* “one-company”.

Desenho organizacional

Em 2023, será dada continuidade ao trabalho de revisão do modelo organizacional do grupo EDP, assegurando a transição para um modelo de gestão por plataformas de negócio que permita igualmente a simplificação de processos e a promoção de uma maior eficiência.

Ecossistema inteligente e digital

Tirando partido das iniciativas previstas no âmbito do *roadmap* digital definido até 2025, ao longo de 2023 serão alcançadas novas metas no sentido de promover uma maior maturidade e eficiência digitais dos sistemas e processos de P&O.

Modelo global de compensação

De forma a assegurar que tópicos como equidade salarial ou a ligação entre desempenho e compensação são claros para a população EDP, ao longo de 2023 serão promovidas sessões de esclarecimento e uma comunicação clara do modelo de compensação global. Por outro lado, será trabalhada a uniformização dos benefícios da EDP a nível global e será dada continuidade ao projeto de equidade salarial, diagnosticando lacunas que possam existir e identificando áreas de foco.

Atração de talento

Considerando um mercado de trabalho com desafios crescentes, a estratégia de *employer branding* da EDP será outra prioridade de 2023, reforçando a atratividade do grupo EDP e assegurando a atração das competências necessárias para responder aos desafios do futuro.

Desenvolvimento

Através do seu modelo global de desenvolvimento, em 2023 a EDP continuará também a promover o seu processo de avaliação holística, fomentando uma verdadeira cultura de *feedback* e desenvolvimento, assegurando a concretização de conversas de desenvolvimento regulares e a responsabilização dos seus colaboradores para o seu próprio desenvolvimento, recorrendo às diferentes ferramentas e oportunidades de desenvolvimento existentes no grupo (ex: conteúdos *on-demand*, formações, mobilidade, comunidades globais).

Desenvolvimento de lideranças

Ao longo de 2023 será também feito um trabalho próximo junto das lideranças para que, com base na estratégia de P&O, tenham um papel ativo na atração, desenvolvimento e retenção das competências necessárias para mudar, já hoje, o amanhã.

Indicadores

Indicadores operacionais e ESG

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|----|--------|--------|--------|--------|
| COLABORADORES | # | 13 211 | 12 236 | 11 610 | 11 660 |
| Feminino | % | 27,5 | 26,7 | 25,6 | 25,0 |
| Masculino | % | 72,1 | 73,3 | 74,4 | 75,0 |
| Não declarado | % | 0,4 | n.d. | n.d. | n.d. |
| DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR CATEGORIA PROFISSIONAL | | | | | |
| CAE | # | 5 | 5 | 9 | 9 |
| Feminino | # | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Masculino | # | 3 | 3 | 7 | 7 |
| Não declarado | # | 0 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Quadros Diretivos | # | 386 | 962 | 861 | 827 |
| Feminino | # | 104 | 265 | 215 | 199 |
| Masculino | # | 281 | 697 | 646 | 628 |
| Não declarado | # | 1 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Gestores | # | 1 323 | 865 | 777 | 783 |
| Feminino | # | 380 | 218 | 188 | 199 |
| Masculino | # | 939 | 647 | 589 | 584 |
| Não declarado | # | 4 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Especialistas | # | 6 469 | 5 276 | 4 717 | 4 528 |
| Feminino | # | 2 417 | 2 010 | 1 773 | 1 649 |
| Masculino | # | 4 027 | 3 266 | 2 944 | 2 879 |
| Não declarado | # | 25 | n.d. | n.d. | n.d. |

| GESTÃO DE PESSOAS | | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|---|-------|-------|-------|-------|------|
| Técnicos | # | 5 028 | 5 128 | 5 246 | 5 513 | |
| Feminino | # | 728 | 767 | 790 | 876 | |
| Masculino | # | 4277 | 4361 | 4456 | 4637 | |
| Não declarado | # | 23 | n.d. | n.d. | n.d. | |
| DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA | | | | | | |
| ≥ 50 | # | 2 910 | 2 971 | 3 117 | 3 445 | |
| Feminino | # | 646 | 649 | 652 | 683 | |
| Masculino | # | 2 261 | 2 322 | 2 465 | 2 762 | |
| Não declarado | # | 3 | n.d. | n.d. | n.d. | |
| [30-50[| # | 7 973 | 7 213 | 6 556 | 6 324 | |
| Feminino | # | 2 239 | 1 973 | 1 750 | 1 709 | |
| Masculino | # | 5 712 | 5 240 | 4 806 | 4 615 | |
| Não declarado | # | 22 | n.d. | n.d. | n.d. | |
| < 30 | # | 2 328 | 2 052 | 1 937 | 1 891 | |
| Feminino | # | 746 | 640 | 566 | 533 | |
| Masculino | # | 1 554 | 1 412 | 1 371 | 1 358 | |
| Não declarado | # | 28 | n.d. | n.d. | n.d. | |
| DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE COLABORADORES | | | | | | |
| Faixa Etária | | | | | | |
| ≥50 anos | % | 22 | 24 | 27 | 30 | |
| [30-50 anos[| % | 60 | 59 | 56 | 54 | |
| <30 anos | % | 18 | 17 | 17 | 16 | |
| Geografia | | | | | | |
| Portugal | % | 43 | 47 | 50 | 50 | |
| Espanha | % | 16 | 17 | 13 | 15 | |
| América do Sul | % | 25 | 26 | 28 | 27 | |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| América do Norte | % | 8 | 7 | 7 | 6 |
| Resto da Europa | % | 4 | 3 | 2 | 2 |
| APAC | % | 4 | 0 | 0 | n.a. |
| Colaboradores com necessidades especiais | % | 1,45 | 1,46 | 1,20 | 1,40 |
| COLABORADORES FEMININOS EM POSIÇÕES DE GESTÃO | | | | | |
| No total da empresa | % | 28,4 | 26,5 | 24,6 | 24,7 |
| Em CAE e Quadros Diretivos | % | 27,1 | 27,6 | 23,5 | 22,1 |
| Na posição de Gestores | % | 28,7 | 25,2 | 24,2 | 25,4 |
| Em posições geradoras de receita | % | 16,7 | 15,8 | 14,5 | 16,2 |
| Em posições STEM ¹ | % | 33,3 | 31,1 | 32,7 | 32,2 |
| COLABORADORES ELEGÍVEIS PARA REFORMA | | | | | |
| CAE | | | | | |
| Próximos 5 anos | # | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Próximos 10 anos | # | 0 | 0 | 5 | 5 |
| Quadros Diretivos | | | | | |
| Próximos 5 anos | # | 32 | 85 | 88 | 104 |
| Próximos 10 anos | # | 47 | 146 | 162 | 165 |
| Gestores | | | | | |
| Próximos 5 anos | # | 84 | 39 | 42 | 53 |
| Próximos 10 anos | # | 114 | 90 | 84 | 91 |
| Especialistas | | | | | |
| Próximos 5 anos | # | 298 | 292 | 326 | 322 |
| Próximos 10 anos | # | 478 | 476 | 518 | 526 |
| Técnicos | | | | | |
| Próximos 5 anos | # | 812 | 967 | 1188 | 1370 |
| Próximos 10 anos | # | 992 | 1258 | 1450 | 1713 |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|----|-------|------|------|------|
| RÁCIO SALÁRIO MÍNIMO EDP/SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL | | | | | |
| Portugal | x | 1,47 | 1,79 | 1,84 | 1,75 |
| Espanha | x | 1,55 | 1,17 | 1,19 | 1,24 |
| América do Sul | x | 1,49 | 1,09 | 1,15 | 1,41 |
| América do Norte | x | 1,39 | 2,21 | 2,21 | 2,07 |
| Resto da Europa | x | 1,37 | 0,00 | 0,00 | n.d. |
| APAC | x | 1,01 | n.a. | n.a. | n.a. |
| TIPOS DE ENTRADAS | | | | | |
| Novas contratações | # | 2 064 | 1599 | 1282 | 1255 |
| Género | | | | | |
| Masculino | # | 1216 | 1047 | 885 | 897 |
| Feminino | # | 642 | 552 | 397 | 358 |
| Não declarado | # | 206 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Faixa etária | | | | | |
| <30 anos | # | 854 | 749 | 598 | 636 |
| [30-50 anos[| # | 1069 | 777 | 633 | 568 |
| ≥50 anos | # | 141 | 73 | 51 | 51 |
| Categoria profissional | | | | | |
| Técnicos | # | 596 | 443 | 403 | n.d. |
| Especialistas | # | 1327 | 1104 | 809 | n.d. |
| Gestores | # | 91 | 18 | 30 | n.d. |
| Quadros Diretivos | # | 50 | 34 | 40 | n.d. |
| Geografia | | | | | |
| Portugal | # | 521 | 471 | 432 | 415 |
| Espanha | # | 272 | 229 | 185 | 150 |
| América do Sul | # | 595 | 434 | 366 | 466 |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| América do Norte | # | 381 | 316 | 229 | 176 |
| Resto da Europa | # | 161 | 137 | 84 | 80 |
| APAC | # | 134 | 12 | 0 | 0 |
| Colaboradores com necessidades especiais (novas contratações) | # | 18 | 25 | 0 | 3 |
| Vagas preenchidas por candidatos internos | # | 809 | 947 | 1186 | n.d. |
| Género | | | | | |
| Masculino | # | 555 | 690 | 850 | n.d. |
| Feminino | # | 254 | 257 | 336 | n.d. |
| Não declarado | # | 0 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Faixa etária | | | | | |
| <30 anos | # | 286 | 130 | 159 | n.d. |
| [30-50 anos[| # | 444 | 564 | 625 | n.d. |
| ≥50 anos | # | 79 | 253 | 402 | n.d. |
| Categoria profissional | | | | | |
| Técnicos | # | 123 | 341 | 413 | n.d. |
| Especialistas | # | 566 | 381 | 472 | n.d. |
| Gestores | # | 65 | 115 | 149 | n.d. |
| Quadros Diretivos | # | 55 | 110 | 152 | n.d. |
| Geografia | | | | | |
| Portugal | # | 382 | 280 | 973 | n.d. |
| Espanha | # | 74 | 329 | 77 | n.d. |
| América do Sul | # | 281 | 168 | 100 | n.d. |
| América do Norte | # | 52 | 168 | 30 | n.d. |
| Resto da Europa | # | 6 | 2 | 6 | n.d. |
| APAC | # | 14 | 0 | 0 | |
| Colaboradores com necessidades especiais | # | 9 | 0 | 0 | n.d. |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|----|------|------|------|------|
| TIPOS DE SAÍDA | | | | | |
| Fins de contratos a termo | % | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Rescisões por mútuo acordo | % | 1 | 9 | 4 | 4 |
| Rescisões por iniciativa do colaborador | % | 48 | 34 | 20 | 26 |
| Despedimentos | % | 20 | 24 | 14 | 18 |
| Pré-reformas | % | 7 | 21 | 21 | 39 |
| Reformas por velhice/invalidez | % | 8 | 7 | 5 | 6 |
| Outras saídas | % | 14 | 4 | 35 | 5 |
| RÁCIO SALARIAL M/H POR CATEGORIA PROFISSIONAL | | | | | |
| Técnicos | | | | | |
| Portugal | x | 1,29 | 1,29 | 1,25 | 1,23 |
| Espanha | x | 0,92 | 0,87 | 0,83 | 0,80 |
| América do Sul | x | 0,93 | 0,97 | 0,96 | 0,98 |
| América do Norte | x | 0,88 | 1,00 | 1,04 | 1,08 |
| Resto da Europa | x | 0,98 | 0,00 | 1,70 | 1,11 |
| APAC | x | 0,97 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Especialistas | | | | | |
| Portugal | x | 0,89 | 0,93 | 0,92 | 0,94 |
| Espanha | x | 0,88 | 0,91 | 0,92 | 0,93 |
| América do Sul | x | 0,86 | 0,81 | 0,82 | 0,81 |
| América do Norte | x | 0,96 | 0,97 | 0,93 | 0,92 |
| Resto da Europa | x | 0,85 | 0,89 | 0,91 | 0,90 |
| APAC | x | 0,93 | 0,75 | 0,00 | 0,00 |
| Gestores | | | | | |
| Portugal | x | 0,95 | 0,98 | 0,99 | 0,97 |
| Espanha | x | 0,89 | 0,86 | 0,87 | 0,84 |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| América do Sul | x | 0,97 | 1,05 | 1,05 | 1,03 |
| América do Norte | x | 0,92 | 0,97 | 1,06 | 0,96 |
| Resto da Europa | x | 0,92 | 0,88 | 1,26 | 1,03 |
| APAC | x | 0,96 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Quadros Diretivos | | | | | |
| Portugal | x | 1,00 | 0,94 | 0,92 | 0,93 |
| Espanha | x | 0,91 | 0,82 | 0,85 | 0,83 |
| América do Sul | x | 1,32 | 0,89 | 0,93 | 0,87 |
| América do Norte | x | 1,18 | 0,99 | 0,95 | 1,00 |
| Resto da Europa | x | 0,00 | 0,79 | 0,75 | 0,92 |
| APAC | x | 1,05 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES | | | | | |
| <i>Engagement</i> | % | 84 | 76 | 80 | 73 |
| Género | | | | | |
| Feminino | % | 86 | 78 | 83 | 74 |
| Masculino | % | 83 | 76 | 79 | 73 |
| Não declarado | % | 94 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Faixa etária | | | | | |
| <30 anos | % | 82 | 76 | 79 | 72 |
| [30-50 anos[| % | 83 | 76 | 81 | 75 |
| ≥50 anos | % | 87 | 76 | 78 | 71 |
| Categoria profissional | | | | | |
| Técnicos | % | 82 | 75 | 78 | 75 |
| Especialistas | % | 84 | 74 | 79 | 69 |
| Gestores | % | 88 | 81 | 86 | 78 |
| Quadros Diretivos | % | 92 | 88 | 90 | 84 |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|----------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| Geografia | | | | | |
| Portugal | % | 80 | 73 | 76 | 67 |
| Espanha | % | 81 | 71 | 78 | 71 |
| América do Sul | % | 91 | 84 | 86 | 86 |
| América do Norte | % | 86 | 79 | 84 | 74 |
| Resto da Europa | % | 84 | 73 | 76 | 64 |
| APAC | % | 81 | 90 | 0 | 0 |
| Colaboradores com necessidades especiais | % | n.d. | n.d. | 74 | 71 |
| <i>Empowerment²</i> | % | 72 | 76 | 80 | 71 |
| Género | | | | | |
| Feminino | % | 73 | 71 | 75 | 69 |
| Masculino | % | 72 | 71 | 73 | 72 |
| Não declarado | % | 87 | n.d. | n.d. | n.d. |
| ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER | | | | | |
| Género | | | | | |
| Masculino | % | 11,97 | 13,15 | 11,29 | 10,57 |
| Feminino | % | 11,02 | 11,13 | 11,99 | 10,36 |
| Não declarado | % | 24,53 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Faixa Etária | | | | | |
| <30 anos | % | 14,40 | 12,72 | 9,86 | 8,46 |
| [30-50 anos[| % | 9,80 | 7,85 | 8,76 | 5,55 |
| ≥50 anos | % | 15,31 | 24,10 | 18,19 | 20,75 |
| Categoria Profissional | | | | | |
| Técnicos | % | 10,72 | 12,85 | 11,48 | 12,62 |
| Especialistas | % | 12,78 | 12,24 | 11,89 | 9,43 |
| Gestores | % | 7,94 | 5,78 | 10,94 | 6,26 |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Quadros Diretivos | % | 20,97 | 6,65 | 9,66 | 6,53 |
| Geografia | | | | | |
| Portugal | % | 8,29 | 9,97 | 7,94 | 10,77 |
| Espanha | % | 6,37 | 14,84 | 24,87 | 5,35 |
| América do Sul | % | 14,63 | 14,10 | 8,65 | 10,99 |
| América do Norte | % | 24,11 | 20,13 | 15,28 | 16,89 |
| Resto da Europa | % | 10,29 | 9,94 | 36,65 | 16,85 |
| APAC | % | 29,57 | 0,00 | 0,00 | n.a. |
| Colaboradores com necessidades especiais | % | 9,42 | 13,97 | 24,46 | 15,34 |
| ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER VOLUNTÁRIO | % | 5,69 | 4,13 | 2,27 | 2,70 |
| Género | | | | | |
| Masculino | % | 5,57 | 3,94 | 2,70 | 2,40 |
| Feminino | % | 5,76 | 4,63 | 2,13 | 3,59 |
| Não declarado | % | 22,64 | n.d. | n.d. | n.d. |
| Faixa etária | | | | | |
| <30 anos | % | 9,79 | 8,58 | 4,34 | 6,03 |
| [30-50 anos[| % | 6,21 | 4,34 | 2,58 | 2,94 |
| ≥50 anos | % | 1,00 | 0,54 | 0,35 | 0,46 |
| Categoria profissional | | | | | |
| Técnicos | % | 2,55 | 2,13 | 1,30 | 1,31 |
| Especialistas | % | 8,10 | 6,67 | 3,65 | 4,59 |
| Gestores | % | 4,84 | 2,89 | 1,42 | 2,68 |
| Quadros Diretivos | % | 9,21 | 1,87 | 1,49 | 1,81 |
| Geografia | | | | | |
| Portugal | % | 2,97 | 1,75 | 0,91 | 1,09 |
| Espanha | % | 3,49 | 1,68 | 1,44 | 1,10 |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| América do Sul | % | 5,38 | 5,73 | 2,92 | 3,26 |
| América do Norte | % | 17,68 | 18,70 | 10,75 | 14,93 |
| Resto da Europa | % | 8,82 | 4,54 | 4,38 | 11,79 |
| APAC | % | 19,40 | n.d. | n.a. | n.a. |
| Colaboradores com necessidades especiais | % | 3,14 | 0,01 | 0,01 | 0,00 |
| TAXA DE ENTRADA DE NOVOS COLABORADORES | % | 15,6 | 13,1 | 11,0 | 10,8 |
| Género | | | | | |
| Masculino | % | 17,68 | 16,92 | 13,38 | 12,24 |
| Feminino | % | 12,76 | 11,67 | 10,24 | 10,27 |
| Não declarado | % | 388,68 * | n.d. | n.d. | n.d. |
| Faixa Etária | | | | | |
| <30 anos | % | 36,68 | 36,50 | 30,87 | 33,63 |
| [30-50 anos[| % | 13,41 | 10,77 | 9,66 | 8,98 |
| ≥50 anos | % | 4,85 | 2,46 | 1,64 | 1,48 |
| Categoria Profissional | | | | | |
| Técnicos | % | 11,85 | 8,64 | 7,68 | 9,34 |
| Especialistas | % | 20,51 | 20,92 | 17,15 | 15,22 |
| Gestores | % | 6,88 | 2,08 | 3,86 | 3,19 |
| Quadros Diretivos | % | 12,95 | 3,43 | 4,65 | 3,14 |
| CAE | % | n.d. | 20,00 | n.d. | |
| Geografia | | | | | |
| Portugal | % | 9,11 | 8,24 | 7,33 | 6,73 |
| Espanha | % | 12,84 | 11,33 | 11,75 | 7,15 |
| América do Sul | % | 17,88 | 13,45 | 11,27 | 14,82 |
| América do Norte | % | 36,60 | 34,76 | 29,66 | 26,55 |
| Resto da Europa | % | 33,82 | 38,92 | 32,67 | 35,34 |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|----|---------|---------|---------|---------|
| APAC | % | 25,24 | 100,00 | n.d. | n.d. |
| Colaboradores com necessidades especiais | % | 9,42 | 13,97 | 24,46 | 15,34 |
| HC ROI | € | 6,51 | 5,92 | 6,46 | 6,96 |
| VOLUME DE FORMAÇÃO | h | 309 936 | 337 296 | 273 873 | 400 504 |
| Volume de formação obrigatória por colaborador | h | 206 310 | 245 716 | 176 196 | n.d. |
| Género | | | | | |
| Masculino | h | 167 019 | 201 172 | 133 234 | n.d. |
| Feminino | h | 39 292 | 44 544 | 42 962 | n.d. |
| Faixa etária | | | | | |
| <30 anos | h | 44 339 | 47 126 | n.d. | n.d. |
| [30-50 anos[| h | 119 604 | 152 358 | n.d. | n.d. |
| ≥50 anos | h | 42 367 | 46 232 | n.d. | n.d. |
| Categoria profissional | | | | | |
| Técnicos | h | 98 160 | 124 967 | 77 486 | n.d. |
| Especialistas | h | 71 222 | 78 194 | 69 560 | n.d. |
| Gestores | h | 27 229 | 23 556 | 15 417 | n.d. |
| Quadros Diretivos | h | 9 700 | 18 999 | 13 732 | n.d. |
| Geografia | | | | | |
| Portugal | h | 119 264 | 120 518 | 117 444 | n.d. |
| Espanha | h | 47 979 | 36 056 | 20 415 | n.d. |
| América do Sul | h | 25 072 | 79 648 | 27 981 | n.d. |
| América do Norte | h | 9 216 | 5 401 | 7 848 | n.d. |
| Resto da Europa | h | 3 661 | 3 998 | 2 508 | n.d. |
| APAC | h | 1 120 | 95 | n.a. | n.a. |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Volume de formação não obrigatória por colaborador | h | 103 626 | 91 580 | 97 677 | n.d. |
| Género | | | | | |
| Masculino | h | 74 742 | 64 749 | 73 782 | n.d. |
| Feminino | h | 28 884 | 26 831 | 23 896 | n.d. |
| Faixa etária | | | | | |
| <30 anos | h | 14 934 | 10 395 | n.d. | n.d. |
| [30-50 anos[| h | 70 996 | 64 642 | n.d. | n.d. |
| ≥50 anos | h | 17 696 | 16 543 | n.d. | n.d. |
| Categoria profissional | | | | | |
| Técnicos | h | 23 900 | 20 110 | 33 842 | n.d. |
| Especialistas | h | 46 687 | 44 496 | 40 625 | n.d. |
| Gestores | h | 19 318 | 11 314 | 11 383 | n.d. |
| Quadros Diretivos | h | 13 721 | 15 660 | 11 828 | n.d. |
| Geografia | | | | | |
| Portugal | h | 21 645 | 28 064 | 27 386 | n.d. |
| Espanha | h | 38 168 | 30 994 | 23 374 | n.d. |
| América do Sul | h | 24 119 | 12 590 | 31 549 | n.d. |
| América do Norte | h | 13 235 | 15 107 | 11 434 | n.d. |
| Resto da Europa | h | 6 170 | 4 821 | 3 935 | n.d. |
| APAC | h | 288 | 4 | n.a. | n.a. |
| INVESTIMENTO DIRETO COM FORMAÇÃO POR COLABORADOR | €/p | 287 | 303 | 280 | 322 |
| Investimento em formação obrigatória por colaborador | € | 1 949 792 | 1 635 444 | 1 325 491 | n.d. |
| Género | | | | | |
| Masculino | € | 1 490 993 | 1 213 787 | 983 598 | n.d. |
| Feminino | € | 458 799 | 421 657 | 341 892 | n.d. |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|----|-----------|-----------|-----------|------|
| Faixa etária | | | | | |
| <30 anos | € | 295 464 | 174 975 | n.d. | n.d. |
| [30-50 anos[| € | 1246 565 | 1134 684 | n.d. | n.d. |
| ≥50 anos | € | 407 763 | 325 785 | n.d. | n.d. |
| Categoria profissional | | | | | |
| Técnicos | € | 585 649 | 308 374 | 275 175 | n.d. |
| Especialistas | € | 719 732 | 650 960 | 493 354 | n.d. |
| Gestores | € | 488 517 | 336 156 | 214 700 | n.d. |
| Quadros Diretivos | € | 155 894 | 339 954 | 342 261 | n.d. |
| Geografia | | | | | |
| Portugal | € | 835 207 | 737 557 | 593 235 | n.d. |
| Espanha | € | 699 026 | 595 895 | 430 401 | n.d. |
| América do Sul | € | 81 110 | 113 752 | 52 692 | n.d. |
| América do Norte | € | 258 554 | 125 667 | 230 805 | n.d. |
| Resto da Europa | € | 36 407 | 62 573 | 18 357 | n.d. |
| APAC | € | 39 488 | n.d. | n.d. | n.a. |
| Investimento em formação não obrigatória por colaborador | € | 1887 386 | 2 068 303 | 1 924 421 | n.d. |
| Género | | | | | |
| Masculino | € | 1 289 407 | 1 383 758 | 1 340 749 | n.d. |
| Feminino | € | 597 978 | 684 545 | 583 672 | n.d. |
| Faixa etária | | | | | |
| <30 anos | € | 275 834 | 231 019 | n.d. | n.d. |
| [30-50 anos[| € | 1 293 843 | 1 519 167 | n.d. | n.d. |
| ≥50 anos | € | 317 709 | 318 117 | n.d. | n.d. |
| Categoria profissional | | | | | |
| Técnicos | € | 244 982 | 356 821 | 292 106 | n.d. |

| GESTÃO DE PESSOAS | UN | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------|----|---------|---------|---------|------|
| Especialistas | € | 886 667 | 977 110 | 964 897 | n.d. |
| Gestores | € | 453 859 | 359 099 | 295 390 | n.d. |
| Quadros Diretivos | € | 301 877 | 375 273 | 372 027 | n.d. |
| Geografia | | | | | |
| Portugal | € | 413 999 | 593 859 | 709 309 | n.d. |
| Espanha | € | 881 228 | 862 803 | 570 044 | n.d. |
| América do Sul | € | 149 300 | 184 642 | 279 986 | n.d. |
| América do Norte | € | 371 333 | 351 541 | 336 283 | n.d. |
| Resto da Europa | € | 61 371 | 75 458 | 28 800 | n.d. |
| APAC | € | 10 154 | n.d. | n.a. | n.a. |

¹ Posições STEM (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*) - Posições em cargos nas temáticas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

² No âmbito do Clima Organizacional, a dimensão "Empowerment" passou a ser avaliada em 2022 em substituição da dimensão "Enablement" avaliada anteriormente, como parte da evolução do modelo de auscultação ao colaborador na EDP.

* Percentagem elevada devido a colaboradores que decidiram declarar o género após serem contratados.

Indicadores GRI

Indicadores sociais

| 2022 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPAÑA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|---|----------|---------------|--------------|--------------|----------------|------------------|-----------------|------------|
| EMPREGO | | | | | | | | |
| Colaboradores | # | 13 211 | 5 716 | 2 119 | 3 328 | 1 041 | 476 | 531 |
| Conselho de Administração Executivo | # | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Quadros Directivos | # | 386 | 182 | 88 | 30 | 52 | 7 | 27 |
| Gestores | # | 1 323 | 520 | 291 | 189 | 192 | 62 | 69 |
| Especialistas | # | 6 469 | 2 733 | 1 180 | 1 475 | 477 | 391 | 213 |
| Técnicos | # | 5 028 | 2 276 | 560 | 1 634 | 320 | 16 | 222 |
| Colaboradores masculinos | % | 72,1 | 72,3 | 70,6 | 75,5 | 66,0 | 64,9 | 73,8 |
| Colaboradores femininos | % | 27,5 | 27,7 | 29,4 | 24,5 | 28,9 | 35,1 | 26,2 |
| Colaboradores não declarados | % | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,1 | 0,0 | 0,0 |
| Colaboradores femininos em posições de gestão | % | 28 | 32 | 27 | 21 | 23 | 23 | 34 |
| Colaboradores da Alta Direcção contratados localmente | % | 88 | 99 | 81 | 90 | 75 | 86 | 67 |
| Colaboradores por tipo de contrato | # | 13 211 | 5 716 | 2 119 | 3 328 | 1 041 | 476 | 531 |
| Órgãos Sociais Executivos | # | 53 | 32 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 |
| Masculino | # | 37 | 21 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 |
| Feminino | # | 16 | 11 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Quadro Permanente | # | 13 024 | 5 628 | 2 116 | 3 307 | 972 | 470 | 531 |
| Masculino | # | 9 416 | 4 084 | 1 495 | 2 495 | 643 | 307 | 392 |
| Feminino | # | 3 555 | 1 544 | 621 | 812 | 276 | 163 | 139 |
| Não declarado | # | 53 | 0 | 0 | 0 | 53 | 0 | 0 |

| 2022 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPANHA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|----------|---------------|--------------|--------------|----------------|------------------|-----------------|------------|
| Contratos a termo | # | 134 | 56 | 3 | 0 | 69 | 6 | 0 |
| Masculino | # | 74 | 26 | 2 | 0 | 44 | 2 | 0 |
| Feminino | # | 60 | 30 | 1 | 0 | 25 | 4 | 0 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Colaboradores por tipo de ocupação | # | 13 211 | 5 716 | 2 119 | 3 328 | 1 041 | 476 | 531 |
| Full-Time | # | 13 205 | 5 711 | 2 119 | 3 328 | 1 041 | 475 | 531 |
| Masculino | # | 9 526 | 4 131 | 1 497 | 2 511 | 687 | 308 | 392 |
| Feminino | # | 3 626 | 1 580 | 622 | 817 | 301 | 167 | 139 |
| Não declarado | # | 53 | 0 | 0 | 0 | 53 | 0 | 0 |
| Part-time | # | 6 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Masculino | # | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Feminino | # | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Colaboradores com necessidades especiais | # | 191 | 72 | 18 | 70 | 31 | 0 | 0 |
| Masculino | # | 110 | 44 | 11 | 36 | 19 | 0 | 0 |
| Feminino | # | 81 | 28 | 7 | 34 | 12 | 0 | 0 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Colaboradores estrangeiros | # | 480 | 91 | 114 | 18 | 56 | 84 | 117 |
| Entradas de colaboradores ² | # | 2 064 | 521 | 272 | 595 | 381 | 161 | 134 |
| Entradas para o Quadro Permanente | # | 1 831 | 443 | 271 | 588 | 311 | 102 | 116 |
| Entradas para o Contrato a Termo | # | 71 | 70 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Outras entradas | # | 162 | 8 | 0 | 7 | 70 | 59 | 18 |
| Masculino | # | 1 216 | 302 | 175 | 437 | 118 | 113 | 71 |
| Feminino | # | 642 | 219 | 97 | 158 | 57 | 48 | 63 |
| Não declarado | # | 206 | 0 | 0 | 0 | 206 | 0 | 0 |

| 2022 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPANHA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|---|------|-------|----------|---------|----------------|------------------|-----------------|-------|
| <30 anos | # | 854 | 275 | 123 | 186 | 161 | 68 | 41 |
| [30-50 anos[| # | 1069 | 236 | 140 | 357 | 170 | 84 | 82 |
| ≥50 anos | # | 141 | 10 | 9 | 52 | 50 | 9 | 11 |
| Rácio F/M de novas entradas | x | 0,53 | 0,73 | 0,55 | 0,36 | 0,48 | 0,42 | 0,89 |
| Saídas de colaboradores | # | 1553 | 474 | 135 | 487 | 251 | 49 | 157 |
| Masculino | # | 1140 | 336 | 102 | 370 | 177 | 31 | 124 |
| Feminino | # | 400 | 138 | 33 | 117 | 61 | 18 | 33 |
| Não declarado | # | 13 | 0 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 |
| <30 anos | # | 333 | 76 | 29 | 90 | 70 | 7 | 61 |
| [30-50 anos[| # | 779 | 144 | 70 | 290 | 149 | 40 | 86 |
| ≥50 anos | # | 441 | 254 | 36 | 107 | 32 | 2 | 10 |
| Índice de rotatividade ou <i>turnover</i> | % | 11,76 | 8,29 | 6,37 | 14,63 | 24,11 | 10,29 | 29,57 |
| Masculino | % | 11,97 | 8,13 | 6,81 | 14,74 | 25,76 | 10,03 | 31,63 |
| Feminino | % | 11,02 | 8,71 | 5,31 | 14,32 | 20,27 | 10,78 | 23,74 |
| Não declarado | % | 24,53 | n.a. | n.a. | n.a. | 24,53 | n.a. | n.a. |
| <30 anos | % | 14,40 | 8,00 | 12,83 | 15,33 | 25,27 | 6,14 | 38,36 |
| [30-50 anos[| % | 9,80 | 4,70 | 5,63 | 12,09 | 25,82 | 12,23 | 25,22 |
| ≥50 anos | % | 15,31 | 14,91 | 5,54 | 31,20 | 27,12 | 5,71 | 32,26 |
| Idade média dos colaboradores | anos | 41 | 43 | 44 | 38 | 37 | 37 | 35 |
| Idade média de novas entradas | anos | 34 | 31 | 33 | 36 | 35 | 34 | 36 |
| Idade média das saídas | anos | 42 | 49 | 42 | 41 | 37 | 38 | 33 |
| Antiguidade média dos colaboradores | anos | 12 | 16 | 14 | 9 | 4 | 3 | 2 |
| Antiguidade média das saídas | anos | 12 | 23 | 12 | 10 | 3 | 4 | 1 |
| Taxa de absentismo | % | 3,00 | 3,49 | 3,87 | 1,38 | 3,46 | 8,14 | 2,26 |

| 2022 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPAÑA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|-------|---------|----------|--------|----------------|------------------|-----------------|-------|
| Colaboradores com direito a licença de parentalidade | # | 625 | 234 | 118 | 197 | 40 | 23 | 13 |
| Masculino | # | 397 | 153 | 79 | 118 | 24 | 12 | 11 |
| Feminino | # | 228 | 81 | 39 | 79 | 16 | 11 | 2 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Colaboradores que gozaram licença de parentalidade ³ | # | 459 | 165 | 118 | 106 | 37 | 20 | 13 |
| Masculino ³ | # | 236 | 84 | 79 | 29 | 24 | 9 | 11 |
| Feminino | # | 223 | 81 | 39 | 77 | 13 | 11 | 2 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade ³ | % | 98 | 100 | 94 | 99 | 98 | 96 | 100 |
| Masculino ³ | % | 98 | 100 | 96 | 100 | 96 | 100 | 100 |
| Feminino | % | 99 | 100 | 97 | 99 | 100 | 91 | 100 |
| Não declarado | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Remuneração Média Fixa Anualizada | | | | | | | | |
| Masculino | € | 3 631 | 3 227 | 4 467 | 1 877 | 10 623 | 4 206 | 3 265 |
| Feminino | € | 3 825 | 3 542 | 3 923 | 2 023 | 10 162 | 3 282 | 4 147 |
| Não declarado | € | 4 232 | 0 | 0 | 0 | 4 232 | 0 | 0 |
| Rácio salarial por género (F/M) | x | 1,05 | 1,10 | 0,88 | 1,08 | 0,96 | 0,78 | 1,27 |
| Rácio salário fixo do colaborador mais bem pago/salário fixo médio dos colaboradores (excluindo o mais bem pago) | x | 12,99 | 6,34 | 7,86 | 11,80 | 4,69 | 5,22 | 9,76 |
| FORMAÇÃO | | | | | | | | |
| Total de horas de formação | horas | 309 935 | 140 908 | 86 147 | 49 191 | 22 451 | 9 831 | 1 407 |
| Sustentabilidade | | | | | | | | |
| Ambiente | horas | 1 648 | 886 | 483 | 94 | 19 | 165 | 1 |
| Económica e Social | horas | 225 | 194 | 5 | 1 | 0 | 24 | 1 |
| Ética | horas | 5 714 | 1 037 | 582 | 3 620 | 349 | 32 | 93 |
| Qualidade | horas | 1 721 | 904 | 195 | 17 | 149 | 455 | 0 |

| 2022 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPAÑA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|------------|-----------|-----------|-------------|----------------|------------------|-----------------|-------------|
| Línguas | horas | 20 212 | 3 356 | 14 050 | 1 285 | 299 | 1 221 | 0 |
| Sistemas de informação | horas | 28 900 | 6 927 | 16 888 | 2 002 | 1 428 | 1 467 | 186 |
| Outras | horas | 251 515 | 127 604 | 53 942 | 42 172 | 20 206 | 6 466 | 1 126 |
| Taxa de formação total | h/p | 24 | 25 | 41 | 15 | 23 | 21 | 3 |
| Conselho de Administração Executivo | h/p | 5 | 5 | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| Masculino | h/p | 5 | 5 | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| Feminino | h/p | 5 | 5 | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| Quadros Dirigentes | h/p | 60 | 50 | 118 | 20 | 39 | 136 | 7 |
| Masculino | h/p | 61 | 51 | 112 | 21 | 42 | 136 | 6 |
| Feminino | h/p | 58 | 47 | 140 | 15 | 33 | n.a. | 9 |
| Gestores | h/p | 36 | 41 | 63 | 23 | 8 | 19 | 4 |
| Masculino | h/p | 36 | 39 | 73 | 21 | 8 | 12 | 4 |
| Feminino | h/p | 34 | 44 | 38 | 29 | 10 | 36 | 5 |
| Especialistas | h/p | 18 | 18 | 33 | 10 | 14 | 19 | 3 |
| Masculino | h/p | 19 | 19 | 35 | 10 | 16 | 20 | 3 |
| Feminino | h/p | 16 | 17 | 29 | 8 | 11 | 19 | 3 |
| Técnicos | h/p | 24 | 26 | 34 | 18 | 43 | 8 | 1 |
| Masculino | h/p | 26 | 29 | 35 | 20 | 50 | 4 | 1 |
| Feminino | h/p | 14 | 11 | 29 | 11 | 14 | 9 | 2 |
| Colaboradores com formação | % | 100 | 91 | 100 | 100 | 100 | 87 | 100 |
| RELAÇÕES LABORAIS | | | | | | | | |
| Acordos Coletivos de Trabalho | % | 79 | 99 | 61 | 98 | 0 | 36 | 0 |
| Sindicalização | % | 27 | 31 | 20 | 40 | 0 | 1 | 0 |
| Estruturas sindicais | # | 29 | 15 | 5 | 9 | 0 | 0 | 0 |
| Horas perdidas por greve | horas | 964 | 964 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| 2022 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPAÑA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|----------------|------------------|-----------------|-------------|
| Trabalhadores-estudantes | # | 83 | 83 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Estágios profissionais | # | 476 | 280 | 0 | 137 | 47 | 0 | 12 |
| Estágios curriculares | # | 199 | 9 | 190 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PREVENÇÃO E SEGURANÇA (P&S) | | | | | | | | |
| Certificação (potência instalada) | MW | 24 754 | 8 244 | 5 325 | 3 115 | 6 370 | 1 700 | 0 |
| Certificação (potência instalada) | % | 96 | 98 | 100 | 95 | 96 | 95 | 0 |
| Colaboradores | | | | | | | | |
| Abrangidos por certificação | # | 10 604 | 6 049 | 2 092 | 1 767 | 380 | 316 | 0 |
| Abrangidos por certificação | % | 81 | 100 | 100 | 49 | 37 | 99 | 0 |
| Acidentes de trabalho⁴ | | | | | | | | |
| Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁵ | # | 51 | 12 | 11 | 13 | 7 | 1 | 7 |
| Acidentes de trabalho com graves consequências ⁶ | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Acidentes de trabalho fatais | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Doenças profissionais | | | | | | | | |
| Doenças profissionais <i>recordable</i> | # | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Doenças profissionais fatais | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Acidentes com dias perdidos⁷ | | | | | | | | |
| Masculino | # | 25 | 9 | 2 | 6 | 0 | 1 | 7 |
| Feminino | # | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Total de dias perdidos resultante de acidente ⁸ | # | 1 594 | 971 | 188 | 155 | 210 | 1 | 69 |
| Horas trabalhadas | horas | 24 673 057 | 9 966 930 | 3 667 344 | 7 262 008 | 1 744 415 | 576 374 | 14 559 86 |
| Índices | | | | | | | | |
| Índice de frequência⁹ | Tf | 1,13 | 1,00 | 0,55 | 1,10 | 0,00 | 1,73 | 4,81 |
| Masculino | Tf | 1,34 | 1,24 | 0,76 | 1,11 | 0,00 | 2,66 | 5,57 |
| Feminino | Tf | 0,50 | 0,37 | 0,00 | 1,07 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

| 2022 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPAÑA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|------------|------------|------------|-----------|----------------|------------------|-----------------|-----------|
| Índice de gravidade¹⁰ | Tg | 65 | 97 | 51 | 21 | 120 | 2 | 47 |
| Masculino | Tg | 84 | 132 | 71 | 27 | 120 | 3 | 55 |
| Feminino | Tg | 4 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Índice de gravidade total¹¹ | Tgt | 69 | 109 | 51 | 21 | 120 | 2 | 47 |
| Masculino | Tgt | 90 | 146 | 71 | 27 | 120 | 3 | 55 |
| Feminino | Tgt | 6 | 9 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Acidentes de trabalho⁴ | | | | | | | | |
| Índice de frequência <i>recordable</i> | Tfr | 2,07 | 1,20 | 3,00 | 1,79 | 4,01 | 1,73 | 4,81 |
| Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves consequências | Tfg | 0,00 | 0,00 | 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 | # | 20 689 | 7 699 | 2 839 | 6 215 | 549 | 517 | 0 |
| Abrangidos por certificação | % | 81 | 100 | 100 | 49 | 37 | 99 | 0 |
| Acidentes de trabalho⁴ | | | | | | | | |
| Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁵ | # | 161 | 55 | 33 | 64 | 9 | 0 | 0 |
| Acidentes de trabalho com graves consequências ⁶ | # | 10 | 5 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Acidentes de trabalho fatais | # | 5 | 3 | 0 | 2 | 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 ⁷ | # | 105 | 50 | 23 | 32 | 0 | 0 | 0 |
| Horas trabalhadas | horas | 50 470 660 | 15 213 865 | 5 609 617 | 25 063 733 | 2 933 039 | 1030 850 | 619 556 |
| Índices | | | | | | | | |
| Índice de frequência ⁹ | Tf | 2,18 | 3,48 | 4,10 | 1,36 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Índice de gravidade ¹⁰ | Tg | 144 | 208 | 361 | 79 | 0 | 91 | 0 |

| 2022 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPAÑA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|-------|---------|----------|--------|----------------|------------------|-----------------|------|
| Índice de gravidade total ¹¹ | Tgt | 749 | 1412 | 361 | 566 | 0 | 91 | 0 |
| Acidentes de trabalho⁵ | | | | | | | | |
| Índice de frequência <i>recordable</i> | Tfr | 3,19 | 3,62 | 5,88 | 2,55 | 3,07 | 0,00 | 0,00 |
| Índice de frequência de acidentes de trabalho com graves consequências | Tfg | 0,20 | 0,33 | 0,53 | 0,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Índice de frequência de acidentes de trabalho fatais | Tff | 0,10 | 0,20 | 0,00 | 0,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Colaboradores + Prestadores de Serviço | | | | | | | | |
| Índices | | | | | | | | |
| Índice de frequência ⁹ | Tf | 1,84 | 2,50 | 2,69 | 1,30 | 0,00 | 0,62 | 3,37 |
| Índice de gravidade ¹⁰ | Tg | 118 | 164 | 239 | 66 | 45 | 59 | 33 |
| Índice de gravidade total ¹¹ | Tgt | 526 | 896 | 239 | 443 | 45 | 59 | 33 |
| Quase-acidentes | # | 471 | 135 | 85 | 107 | 125 | 19 | 0 |
| Pessoas Externas à atividade | | | | | | | | |
| Acidentes elétricos com terceiros ¹² | # | 41 | 12 | 0 | 29 | 0 | 0 | 0 |
| Acidentes fatais elétricos com terceiros ¹³ | # | 14 | 2 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 |
| Representantes eleitos nas Comissões de P&S | | | | | | | | |
| Colaboradores EDP representados ¹⁴ | % | 75 | 87 | 56 | 77 | 44 | 66 | 16 |
| Colaboradores eleitos | # | 9 782 | 5 183 | 1 162 | 2 772 | 455 | 210 | 6 |
| FORMAÇÃO EM PREVENÇÃO E SEGURANÇA | | | | | | | | |
| Colaboradores | | | | | | | | |
| Ações de formação | # | 5 398 | 405 | 724 | 3 328 | 784 | 145 | 12 |
| Colaboradores formados | # | 36 152 | 8 423 | 6 335 | 13 101 | 7 549 | 673 | 71 |
| Volume de formação | horas | 176 500 | 28 112 | 21 239 | 115 553 | 8 888 | 2 457 | 251 |
| Prestadores de Serviço | | | | | | | | |
| Ações de formação | # | 9 388 | 5 880 | 109 | 3 194 | 0 | 198 | 7 |
| Colaboradores formados | # | 35 432 | 24 817 | 1 171 | 8 674 | 0 | 610 | 160 |

| 2022 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPANHA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--------------------|-------|---------|----------|---------|----------------|------------------|-----------------|------|
| Volume de formação | horas | 173 241 | 50 903 | 153 | 120 377 | 0 | 180 | 1628 |

¹ Estes dados incluem os colaboradores das empresas da Viesgo adquiridas em Dezembro pelo Grupo EDP.

² Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Quadro Permanente.

³ Estes valores não incluem informação de colaboradores masculinos que gozaram licença de parentalidade na América do Sul.

⁴ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajecto, com 1 ou mais dias de ausência, acidentes mortais e acidentes sem ausência.

⁵ 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 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.

⁶ 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.

⁷ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajecto, com 1 ou mais dias de ausência e os acidentes fatais.

⁸ 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.

⁹ Número de acidentes de trabalho em serviço com ausência/fatais, por milhão de horas trabalhadas.

¹⁰ Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência.

¹¹ 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.

¹² Acidentes ocorridos com pessoas externas à actividade da EDP, incluindo acidentes fatais.

¹³ Acidentes ocorridos com pessoas externas à actividade da EDP. De referir que em 2020, ocorreram 14 acidentes fatais, dos quais dois tiveram duas vítimas.

¹⁴ Números de colaboradores EDP representados, pelo número total de colaboradores EDP.

| 2021 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPANHA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|---|----------|---------------|--------------|--------------|----------------|------------------|-----------------|-----------|
| EMPREGO | | | | | | | | |
| Colaboradores | # | 12 236 | 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 | # | 5 276 | 2 414 | 961 | 1 144 | 463 | 282 | 12 |
| Técnicos | # | 5 128 | 2 446 | 567 | 1 866 | 244 | 5 | 0 |
| Colaboradores masculinos | % | 73,3 | 73,4 | 72,4 | 75,7 | 71,1 | 61,7 | 75,0 |
| Colaboradores femininos | % | 26,7 | 26,6 | 27,6 | 24,3 | 28,9 | 38,4 | 25,0 |
| Colaboradores não declarados | % | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| 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 contrato | # | 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 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Contratos 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 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| 2021 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPANHA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|----|---------------|--------------|--------------|----------------|------------------|-----------------|-----------|
| 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 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 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 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Colaboradores estrangeiros | # | 263 | 70 | 104 | 22 | 42 | 24 | 1 |
| Entradas de colaboradores ² | # | 1 599 | 471 | 229 | 434 | 316 | 137 | 12 |
| Entradas para o Quadro Permanente | # | 1 497 | 405 | 215 | 418 | 316 | 131 | 12 |
| Entradas para o Contrato a Termo | # | 60 | 44 | 11 | 0 | 0 | 5 | 0 |
| Outras entradas | # | 42 | 22 | 3 | 16 | 0 | 1 | 0 |
| Masculino | # | 1 047 | 306 | 153 | 291 | 213 | 75 | 9 |
| Feminino | # | 552 | 165 | 76 | 143 | 103 | 62 | 3 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <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 |

| 2021 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPANHA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|------|-------|----------|---------|----------------|------------------|-----------------|------|
| Saídas de colaboradores | # | 1543 | 570 | 300 | 455 | 183 | 35 | 0 |
| Masculino | # | 1180 | 430 | 256 | 333 | 136 | 25 | 0 |
| Feminino | # | 363 | 140 | 44 | 122 | 47 | 10 | 0 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 |
| Não declarado | % | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 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 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| 2021 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPANHA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|-------|---------|----------|---------|----------------|------------------|-----------------|-------|
| Colaboradores que gozaram licença de parentalidade ³ | # | 320 | 149 | 60 | 50 | 48 | 13 | 0 |
| Masculino ³ | # | 167 | 84 | 36 | n.d. | 37 | 10 | 0 |
| Feminino | # | 153 | 65 | 24 | 50 | 11 | 3 | 0 |
| Não declarado | # | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Taxa de retenção de colaboradores que gozaram licenças de parentalidade ³ | % | 94 | 100 | 100 | 82 | 100 | 100 | 0 |
| Masculino ³ | % | 100 | 100 | 100 | n.d. | 100 | 100 | 0 |
| Feminino | % | 94 | 100 | 100 | 82 | 100 | 100 | 0 |
| Não declarado | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 |
| Não declarado | € | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 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 |
| 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 |

| 2021 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPANHA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|------------|-----------|-----------|-------------|----------------|------------------|-----------------|-------------|
| Taxa de formação total | h/p | 28 | 26 | 33 | 29 | 23 | 25 | 8 |
| Conselho de Administração Executivo | h/p | 0 | 0 | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| 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 | h/p | 23 | 20 | 39 | 14 | 9 | 34 | 0 |
| Masculino | h/p | 24 | 22 | 41 | 14 | 10 | 36 | 0 |
| Feminino | h/p | 18 | 14 | 34 | 15 | 5 | 28 | 0 |
| Gestores | h/p | 55 | 89 | 38 | 41 | 18 | 25 | 0 |
| Masculino | h/p | 53 | 84 | 37 | 41 | 20 | 23 | 0 |
| Feminino | h/p | 7 | 104 | 40 | 42 | 10 | 30 | 0 |
| Especialistas | h/p | 23 | 25 | 33 | 15 | 11 | 24 | 8 |
| Masculino | h/p | 25 | 26 | 35 | 18 | 13 | 29 | 10 |
| Feminino | h/p | 20 | 24 | 30 | 12 | 7 | 17 | 4 |
| Técnicos | h/p | 28 | 19 | 28 | 37 | 53 | 16 | 0 |
| 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 Coletivos 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 trabalho⁴ | | | | | | | | |
| Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁵ | # | 32 | 18 | 4 | 2 | 6 | 2 | 0 |
| Acidentes de trabalho com graves consequências ⁶ | # | 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 perdidos⁷ | | | | | | | | |
| Masculino | # | 20 | 12 | 3 | 0 | 3 | 2 | 0 |
| Feminino | # | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total de dias perdidos resultante de acidente ⁸ | # | 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 frequência⁹ | 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 gravidade¹⁰ | 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 |

| 2021 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPAÑA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|------------|------------|------------|-----------|----------------|------------------|-----------------|----------|
| Índice de gravidade total¹¹ | 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 trabalho⁴ | | | | | | | | |
| 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 |
| Acidentes de trabalho⁴ | | | | | | | | |
| Acidentes de trabalho <i>recordable</i> ⁵ | # | 187 | 49 | 32 | 86 | 14 | 6 | 0 |
| Acidentes de trabalho com graves consequências ⁶ | # | 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 ⁷ | # | 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 ⁹ | Tf | 2,09 | 3,10 | 3,84 | 1,53 | 1,45 | 3,36 | 0,00 |
| Índice de gravidade ¹⁰ | Tg | 109 | 225 | 221 | 41 | 147 | 316 | 0 |
| Índice de gravidade total ¹¹ | Tgt | 753 | 680 | 1435 | 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 |

| 2021 | UN | GRUPO | PORTUGAL | ESPANHA | AMÉRICA DO SUL | AMÉRICA DO NORTE | RESTO DA EUROPA | APAC |
|--|-------|--------|----------|---------|----------------|------------------|-----------------|------|
| 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 ⁹ | Tf | 1,79 | 2,38 | 2,59 | 1,30 | 1,54 | 3,53 | 0,00 |
| Índice de gravidade ¹⁰ | Tg | 99 | 178 | 142 | 35 | 164 | 252 | 0 |
| Índice de gravidade total ¹¹ | Tgt | 579 | 455 | 849 | 663 | 165 | 252 | 0 |
| Quase-acidentes | # | 565 | 105 | 88 | 183 | 169 | 19 | 1 |
| Pessoas Externas à atividade | | | | | | | | |
| Acidentes elétricos com terceiros ¹² | # | 39 | 19 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| Acidentes fatais elétricos com terceiros ¹³ | # | 18 | 6 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 |
| Representantes eleitos nas Comissões de P&S | | | | | | | | |
| Colaboradores EDP representados ¹⁴ | % | 81 | 86 | 41 | 61 | 51 | 75 | 22 |
| Colaboradores eleitos | # | 310 | 70 | 11 | 147 | 71 | 11 | 1 |
| FORMAÇÃO EM PREVENÇÃO E SEGURANÇA | | | | | | | | |
| Colaboradores | | | | | | | | |
| Ações de formação | # | 1501 | 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 |
| Prestadores de Serviço | | | | | | | | |
| Ações 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 Estes dados incluem os colaboradores das empresas da Viesgo adquiridas em Dezembro pelo Grupo EDP.

² Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Quadro Permanente.

³ Estes valores não incluem informação de colaboradores masculinos que gozaram licença de parentalidade na América do Sul.

⁴ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajeto, com 1 ou mais dias de ausência, acidentes mortais e acidentes sem ausência.

⁵ 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 agafos; 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.

⁶ 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.

⁷ Acidentes ocorridos no local e tempo de trabalho ou em trajeto, com 1 ou mais dias de ausência e os acidentes fatais.

⁸ 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.

⁹ Número de acidentes de trabalho em serviço com ausência/fatais, por milhão de horas trabalhadas.

¹⁰ Número de dias (civis) perdidos resultantes de acidente de trabalho por milhão de horas trabalhadas, no período de referência.

¹¹ 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.

¹² Acidentes ocorridos com pessoas externas à atividade da EDP, incluindo acidentes fatais.

¹³ Acidentes ocorridos com pessoas externas à atividade da EDP. De referir que em 2020, ocorreram 14 acidentes fatais, dos quais dois tiveram duas vítimas.

¹⁴ Números de colaboradores EDP representados, pelo número total de colaboradores EDP.

