



Gender Equality Plan

EDP Renewables

Index

I.	Scope	4
II.	Evolution of indicators referring to gender representation	4
III.	Measures adopted	6
IV.	Monitoring and Collaboration	7
V.	Conclusion	7

EDP Renewables S.A. is a Spanish entity that is responsible for a group of subsidiaries and affiliates of multinational nature (called "EDPR") that, since its creation, have identified themselves with the principles of gender equality, so that, since 2008 and up until today, we have had a high number of female employees and directors.

There is, on the part of EDPR, a reinforced commitment to promote the development of merit, assuming as an identity objective the scrupulous compliance with the rules and recommendations in force in terms of gender equality.

Valuing differences in the business arena is equivalent to recognizing that men and women have equally important professional roles, under conditions of equal opportunities and, therefore, have diverse experiences and perspectives that can benefit the Company, by bringing a more complete approach to the organization. As such, EDPR has a public target included in its [Strategic Plan 2021-2025](#) to keep the percentage of women in the company above 36%, and the percentage of women in leadership positions in the company above 30%.

For EDPR, gender equality is of civilizational importance as a corollary of equal rights, freedoms, guarantees, opportunities and recognition between men and women, also allowing skills and knowledge to be enhanced through the inclusion of all, promoting a better work environment and motivation and, consequently, higher levels of productivity and talent retention.

As described in its new [Code of Ethics](#) and Diversity commitment, EDPR commits to promote mutual respect and equal opportunities in the face of diversity, providing an inclusive work environment, free of prejudice and discrimination, without determining or conditioning any type of decision based on discriminatory factors, namely gender. Furthermore, EDPR, as well as the entire EDP Group, is committed to ensuring the promotion and incorporation of a culture of diversity and inclusion, based on respect for human beings and equal opportunities, so that it is present in the Group's identity EDP and in the management of its employees, serving as a reference for the organization's internal and external performance.

As a result, EDPR has been recognized by the Top Employers Institute as one of the best companies to work for in Europe since 2019 and it is also a member of the Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) since 2020, a benchmark index that selects the most involved in the development of gender equality worldwide.

I. Scope

The present Gender Equality Plan ("Plan") is part of a broader set of measures developed by EDPR, which corresponds to the commitments and principles that have been already assumed by the organization in terms of diversity, namely through:

- Promoting mutual respect and guaranteeing equal opportunities in the face of diversity;
- The recognition of differences as a source of strengthening human potential and valuing diversity in the organization, management and business strategy; and,
- The adoption of measures of positive discrimination and awareness-raising internally, as well as within the community, in order to ensure an effective and efficient implementation of the diversity policy.

Globally in the EDP Group, and under the motto "Adding differences is gaining future", the objective is to adopt a more diversified and inclusive perspective and culture, with specific goals and quantifiable measures.

This Plan aims to serve the purpose of disclosing the set of measures adopted by EDPR, both independently and as a member of the EDP Group, in accordance with the Guide for the Preparation of Annual Equality Plans, created in the light of the provisions 18/2019, of 21 June, by the Commission for Equality at Work and Employment, covering the following areas:

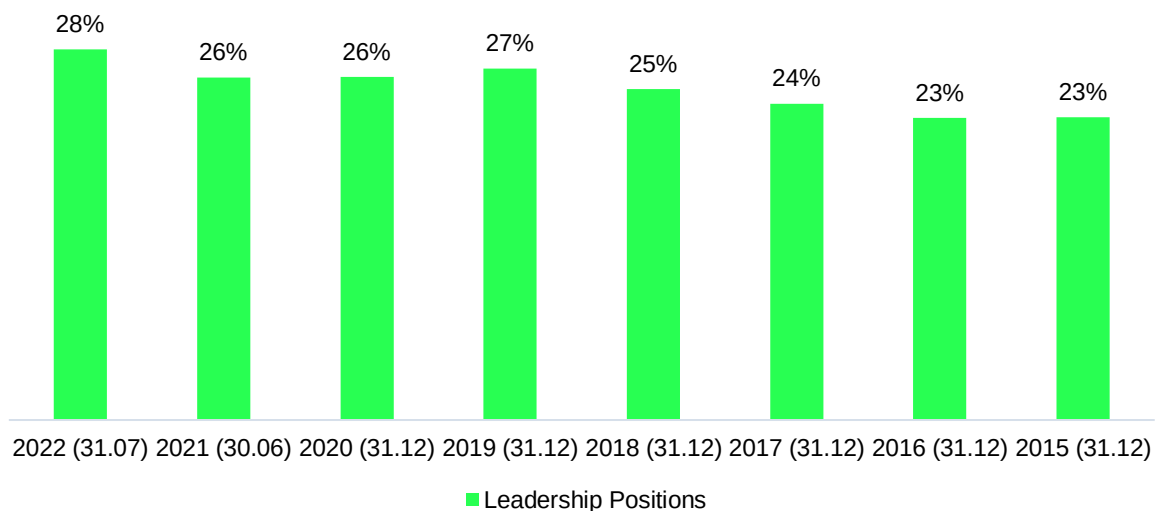
- Equal access to employment;
- Initial and continuous training;
- Equality in working conditions;
- Remuneration equality;
- Parenting protection;
- Reconciliation of professional activity with family and personal life.

II. Evolution of indicators referring to gender representativeness

As a global company, EDPR's gender diversity should be analyzed considering the universe of its employees, as well as the geographies and respective socio-economic systems where it operates.

EDPR's strong commitment to gender balance translates today into a reality in which, at the end of July 2022, 32% of employees are women; a considerable number considering a sector that is traditionally male. We also increased the number of women in the technical area from 16% in 2020 to 17%. In addition, female representation in leadership positions has increased by 5 percentage points in the last 7 years, from 23% in 2015 to 28% in July 2022. This evolution is the result of EDPR's unequivocal commitment to promoting and incorporating a culture of diversity and inclusion.

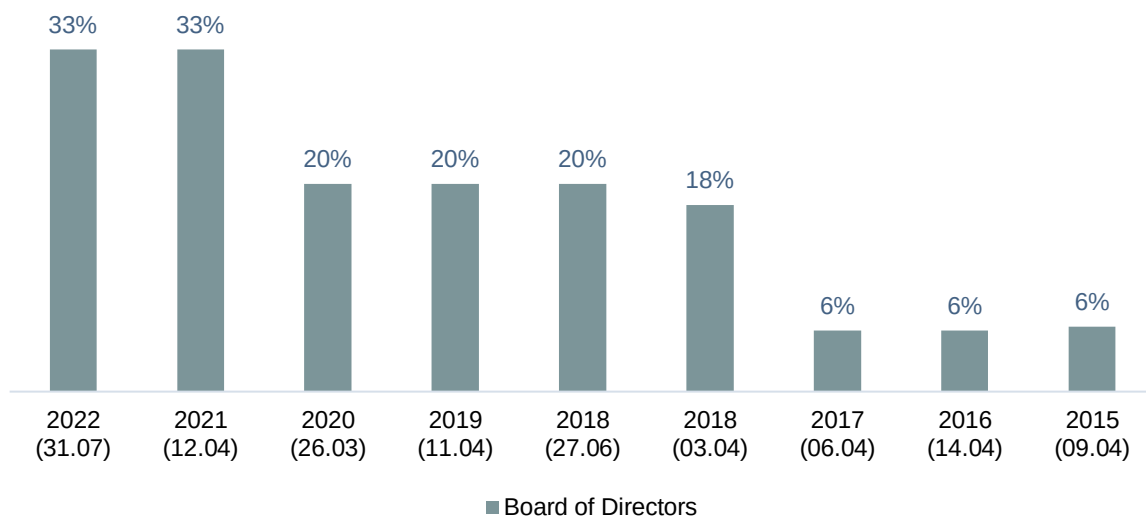
Representativeness of Women at EDPR



At the Shareholders' General Meeting held on March 26, 2020, the Board of Directors made public its particular interest in supporting gender diversity in accordance with Law No. 62/2017 of the 1st of August, and proved a specific commitment to the seventh resolution of the agenda which intended to promote that, in the first elective general meeting to be held after the end of the current term of office of the members of the Board of Directors, the percentage of members corresponding to the least represented gender will be 33.3%.

Consequently, at the general meeting held in April 2021, the reelections and appointments of the members of the Board of Directors were approved, contributing to a more agile, independent and diversified corporate management structure, reaching the presence of 33% of women.

Representativeness of Women at EDPR



Finally, in early 2022, EDPR renewed its Management Team, with female representation in that governing body now standing at 16% (previously 0%).

III. Measures adopted

With the aim of achieving effective equality of treatment and opportunities between women and men, promoting the elimination of discrimination based on gender and encouraging the reconciliation of personal, family and professional life; EDPR has approved and implemented regulations, policies, procedures and internal mechanisms.

The Corporate Department called *HR* includes in its duties the definition, coordination and implementation of people management policies within the scope of Diversity and Inclusion, in order to ensure the principle of equal opportunities in the following areas:

- Recruitment and selection: EDPR is committed to recruiting and selecting, valuing equally the skills, aspirations, needs and responsibilities of women and men;
- Training and knowledge sharing at EDPR: EDPR is committed to encouraging both, women and men, to lifelong learning and to fully utilize their skills and knowledge;
- Remuneration and social benefits: EDPR undertakes to ensure in its salary policy, compliance with the principle of “*equal pay for equal work*” among employees of both genders and according to merit;
- Career management: In career promotion and progression processes, EDPR is committed to equally recognizing the skills of employees (educational qualifications, training and professional experience), regardless of gender.

In 2020, EDPR created a Diversity, Equality and Inclusion Committee, whose main objective is to reflect the company's strategy in Diversity and Inclusion that the definition and development of initiatives that contribute to the global and local action plans, and to promote knowledge sharing and best practices. As a result, during the pandemic, we improved measures related to Gender Equality, participating in initiatives such as UN WOMEN's "Generation Equality", and promoting the importance of gender equality among the management team. As a result of its performance and measures implemented during 2020 and 2021, EDPR was included for the third consecutive year in the Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) in January 2022.

The table in the Annex presents the measures for gender equality and their implementation status at EDPR, especially at EDPR PT, which are in force or will come into force, depending on the respective case, until December 31, 2023. There are additional measures in the plan of EDP SA which will be applicable to the entire EDPR Group.

IV. Monitoring and Collaboration

The measures foreseen in the Plan for Gender Equality are periodically evaluated and monitored by EDPR in order to ensure full compliance and to identify opportunities for improvement.

This support is ensured by an HR operational team, whose responsibilities are expressed in the EDPR Diversity Commitment, as follows:

- To ensure and monitor the implementation of initiatives, continuous improvement plans and diversity measures;
- To set up work teams or refer the implementation of measures to the appropriate organizational structures and define the respective deadlines;
- To ensure the dissemination of various initiatives, continuous improvement plans and measures in terms of diversity, as well as their articulation with other transversal interventions, such as the Ethical Process or the relationship with Suppliers, among others;
- To monitor the impacts of the diversity policy through the analysis of specific indicators.

The balance of the initiatives developed and the internal gender equality indicators are disclosed annually in EDPR's Annual Report and Accounts and in the EDP Group's Sustainability Report. Also, the fact that EDPR is a certified company in terms of conciliation and equality requires a six-month monitoring of all measures and indicators in the field of gender equality, also being subject to annual internal and external audits.

In addition to the EDP Group's effort to implement the measures it is committed to, EDPR has joined forces with various entities, established partnerships and collaborations, integrated working groups and participating in forums and seminars.

This joint approach encourages the sharing of best practices between companies and entities from various sectors at the national and international level, thus contributing to promote equal opportunities between men and women in different organizations and in society as whole.

V. Conclusion

At EDPR, to add differences is to go further, it is to unite points of view and ways of seeing the world, and to integrate all dimensions, and to be consciously inclusive and, likewise, gain competitive advantage.

As a socially responsible company, EDPR embodies the principles of Diversity and Inclusion in its values and practices. The Company aims to attract, develop and retain different sources of talent, assuming diversity as an enhancer of organizational innovation, which allows us to acquire a more complete vision of our own society where we include ourselves.

EDPR's main objectives are to contribute to the improvement of the quality of life of the Group's employees, eliminate career barriers, promote a better balance between personal and professional life and always promote gender equality.

In addition to the support and commitment of the Management Team and the Board of Directors of EDPR in the continuous improvement of working conditions, and the clear commitment to merit and efficiency; there is, from these bodies, a focus on diversity and inclusion to the extent that it is becoming an increasingly critical factor for success, being truly present in the strategic agenda of people management at EDPR.

EDPR, as well as the entire EDP Group, remains determined to follow this path, as well as to reinforce its diversity in other parameters, as it believes that it is through the inclusion of this diversity that it is possible to bring new approaches and more value to the business. As a global company, EDPR now has more than 40 nationalities and a growing demand for hiring new, more analytical and technological profiles, in line with the digital transformation and generational renewal of the Company.

The aim is to promote a culture that attracts and enhances talent, encourages personal and professional development, is committed to flexibility, recognizes and rewards excellence and merit, values individuality and, ultimately, that also creates an environment of well-being, respect, equal opportunities and productivity for all.

Madrid, December, 2022

EDP Renováveis, S.A.

Annex

DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Estratégia, missão e valores da empresa	-	Inscrição expressa do compromisso do Management Team e da Organização com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/comportamento) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa.	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	P&OD EDPR	Não aplicável	Reuniões periódicas do CEO e COO com os colaboradores (trimestrais) revelar dados relacionados com D&I		
Estratégia, missão e valores da empresa	-	Criação de um Comité de Diversidade EDPR global, para a igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências.	Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	P&OD EDPR	Não aplicável	Já existe com reuniões periódicas	Numero de reuniões anuais	
Estratégia, missão e valores da empresa	-	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios. Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa	Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	P&OD e Stakeholders Internos	Não aplicável	Relatórios das áreas visadas com informação desagregada por género		
Estratégia, missão e valores da empresa	-	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	P&OD EDPR	Não aplicável	Realizar 2 sessões por ano	% realização das sessões	

DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Igualdade no acesso a emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género	Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	P&OD EDRP	Não aplicável	Realizar uma sessão com os hiring managers geral e ir recordando ao longo de cada processo	Realização de sessão	
Igualdade no acesso a emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	Orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas apresentadas à empresa	Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	P&OD EDRP	Não aplicável	Assegurar com a EDP GS e nas outras geografias com os parceiros externos		
Igualdade no acesso a emprego		"Programa Mulheres na Liderança - organização e prestação de uma mentoria, aconselhamento, coaching, programa de patrocínio para pessoas do género sub-representado na alta administração e outras lideranças, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver suas habilidades de liderança".	Promover a participação equilibrada de homens-mulheres nas posições de tomada de decisão	P&OD EDRP	Não aplicável	Mulheres em cargos de liderança	Aumento de número de mulheres em cargos de liderança	
Igualdade no acesso a emprego		Incluir questões relacionadas com Diversidade, Igualdade e Equilíbrio Trabalho/Vida no guião de entrevista de saída, a fim de aprofundar as raízes das saídas voluntárias da organização, identificar possíveis situações de desigualdade e avaliar a implementação de medidas para reter a rotatividade feminina.	Promover a participação equilibrada de homens-mulheres nas posições de tomada de decisão	P&OD EDRP	Não aplicável	Inclusão das questões relacionadas no questionário de saída	Efectiva inclusão	
Igualdade no acesso a emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	Relançamento do #RebelsforChange campanha com várias práticas inovadoras que promovem a atração e recrutamento de mulheres nas áreas STEM.	Desafiar as barreiras estruturais para a igualdade entre as mulheres e homens. Contribuir para uma maior equilíbrio entre as mulheres e homens na empresa.	P&OD Business Unit P&O Teams Internal stakeholders	A confirmar	Definição e implementação de pelo menos 3 iniciativas no âmbito da campanha Rebels for Change	Número de iniciativas planeadas e levadas a cabo; Impacto de iniciativas (número de pessoas envolvidas)	
Igualdade no acesso a emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	Programa de referências- criação e implementação de uma referência interna procedimento para promover potenciais candidatos da rede de colaboradores da EDP, especialmente do grupo sub-representados como mulheres ou pessoas com deficiência, garantindo princípios de meritocracia e igualdade de acesso às oportunidades.	Contribuir para um justo e objetivo processo de recrutamento para mulheres e homens.	P&OD EDRP - EDP GS	Não aplicável	Definição do Programa Referências em PT, critérios e processo de recolha candidaturas. Publicação do Programa; Rever o das outras geografias com base no de Portugal;		
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Formação Inicial e Contínua	-	Incluir a Unconscious Bias como módulo de formação nas diferentes fases da vida do colaborador, assim como adicionar outras formações relacionadas com linguagem inclusiva, proteção da parentalidade, reconciliação, vida pessoal e profissional, etc.	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	P&OD - P&OD EDRP, University EDP	A confirmar	Cobrir pelo menos 80% das novas contratações na EDP e novos líderes. Promover formação sobre esses tópicos pelo menos três vezes ao longo do ano.	Número de formandos que concluíam formação; Número e tipologia de eventos.	
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Proteção na parentalidade	Licenças/Licenças partilhadas	Procedimento interno que assegura a divulgação e atualização de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras -	P&OD - P&OD EDRP - EDP GS	Não aplicável	Atualizar o Novo Kits para Pais e sua respectiva comunicação; Criar um Kit semelhante nas outras geografias.	Atualizar o Novo Kits para Pais e sua respectiva comunicação e número de comunicações internas nesse sentido	O actual Kit para Pais está atualizado conforme lei em vigor
Proteção na parentalidade	Licenças/Licenças partilhadas	Criação de sessões de sensibilização para o uso partilhado da licença inicial ou externa como previsto na lei	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - P&OD Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	P&OD	Não aplicável	Momentos de sensibilização, comunicação ou formação com explícita referência ao direito e benefícios associados com o uso partilhado da licença	Número de licenças partilhadas	
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Conciliação da vida profissional com a vida	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Organização do horário de trabalho: horário flexível e/ou trabalho parcial	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras - criação de horários flexíveis; publicar aos colaboradores medidas existentes	P&OD - P&OD EDRP - EDP GS	Não aplicável	Manutenção das medidas flexibilidade existentes no modelo híbrido de trabalho. Aprovar pelo menos mais uma medida adicional	Nível de % do modelo híbrido (2 dias trabalho remoto) / Aprovar pelo menos mais uma medida	
Conciliação da vida profissional com a vida	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Reforçar a sensibilização e o respeito pelas medidas de equilíbrio trabalho-vida entre todos os profissionais, especialmente os responsáveis pelas equipas, para assegurar que estão alinhados com o conceito da organização de equilíbrio trabalho-vida e que cumprem as medidas existentes.	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras - criação de horários flexíveis; publicar aos colaboradores medidas existentes	P&OD EDRP	Não aplicável	Sessão interna	Realização de sessão	
Conciliação da vida profissional com a vida	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Programar seminários específicos sobre temas de interesse pessoal/profissional que possam ajudar os empregados no seu equilíbrio diário de trabalho-vida (tais como gestão do stress, ergonomia, nutrição, etc.).	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras - criação de horários flexíveis; publicar aos colaboradores medidas existentes	P&OD - P&OD EDRP	Não aplicável	Sessão interna por altura do mês de Saúde Mental e normal falar destes temas de conciliação	Realização de sessão	
Conciliação da vida profissional com a vida	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Medir o impacto, utilização e evolução dos benefícios do equilíbrio trabalho-vida e medidas para assegurar que são aquilo de que os empregados necessitam e que estão em linha com as suas exigências.	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras - criação de horários flexíveis; publicar aos colaboradores medidas existentes	P&OD EDRP	Não aplicável	% satisfação medidas Questionário Clima (definir %)		
Conciliação da vida profissional com a vida		Realização de ações de formação/orientação/sensibilização para a importância de se organizarem os tempos de trabalho de forma a promoverem o bem-estar e a integração da vida familiar e profissional	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/das que têm responsabilidades familiares	P&OD EDRP	Não aplicável	Pelo menos 1 sessão de formação para todos os colaboradores e colaboradores da empresa	Número de sessões de sensibilização - Taxa de presença	
Conciliação da vida profissional com a vida		Concessão, por iniciativa da empresa, de modalidades de flexibilização do horário de trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras com vista a uma maior flexibilidade, autonomia, gestão por resultados e à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/das que têm responsabilidades familiares	P&OD EDRP	Não aplicável	Manutenção das medidas flexibilidade existentes no modelo híbrido de trabalho. Aprovar pelo menos mais uma medida adicional	Nível de utilização % do modelo híbrido (2 dias remoto); Aprovação e implementação de pelo menos de mais uma medida de flexibilidade	
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Prevenção da prática de assédio no trabalho -		Realização de ações de formação/sensibilização das chefias, para prevenção de situações de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Gabinete Ética/ P&OD EDRP (motivando a participação)	Não aplicável	Conduzir duas sessões de formação	Número de sessões de sensibilização realizadas com informação desagregada por género	Já começou em piloto no 25 2022
Prevenção da prática de assédio no trabalho -		Speak Up Channel - assegurar a prevenção e luta contra o assédio no trabalho, através da comunicação do canal "Speak Up", dando voz a todos aqueles que querem reportar conduta não ética na empresa	Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Gabinete Ética/ P&OD EDRP (motivando a participação)	Não aplicável	Formação na ferramenta para todos os colaboradores prevista para Janeiro 2023	% de conclusão da formação, com dados por género	Informação sobre a ferramenta no site da EDP
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Igualdade nas condições de trabalho		Implementação de um novo Modelo de Performance, garantindo um processo de desempenho meritocrático e promovendo uma cultura onde o "como" é entregue é tão importante/valorizado quanto "quanto" é entregue.	Garantir um justo e objetivo processo de avaliação para mulheres e homens		Não aplicável	Ter 100% colaboradores formados no novo modelo. Ter 100% colaboradores e/geríveis avaliados no novo modelo		
Igualdade nas condições de trabalho	Promoção/Progressão da carreira profissional	Programa de re-onboarding - criação e implementação de um procedimento para identificar pessoas do género sub-representado em cargos de chefia, gestão e liderança para que possam, no futuro, ter a oportunidade de ser promovido ou recrutado a estas posições.	Promover a participação equilibrada de homens-mulheres nas posições de tomada de decisão	P&OD - P& OD EDRP	Não aplicável	Melhorar o actual regresso ao trabalho ou criação e implementação de um mecanismo de melhoria. Monitorização desses casos	Número de situações assinaladas e colaboradores monitorizados. Nível de satisfação % do seguimento oferecido	
Igualdade nas condições de trabalho		Programa de Mentoring - integração de mentoria, aconselhamento, coaching, patrocínio para pessoas do género sub-representado, de vários segmentos funcionais, no atual programa de mentoria corporativa, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, visibilidade e projeção de seu trabalho e desenvolver habilidades de liderança.	Promover a participação equilibrada de homens-mulheres nas posições de tomada de decisão	P&OD - P& OD EDRP	A confirmar	Disponibilidade deste tipo de mentoring no actual programa de mentoring corporativo	Número de colaboradores envolvidos nos programas (mentors and mentees); Níveis de satisfação % programa;	