



Plano para a **Igualdade de Género** 2026_2027

Tabela de conteúdos

01 **Sobre nós**

O nosso propósito

A missão por detrás do nosso plano

Os nossos compromissos

02 **As nossas pessoas**

Diagnóstico

Números e metas

03 **Das palavras aos resultados**

O que estamos a fazer

04 **O plano de 2026/2027**

Diagnóstico

Plano de ação

05 **Conclusão**

Sobre nós





Mensagem do CEO

Na EDPR, lideramos a transição energética com uma missão clara e inabalável: impulsionar um amanhã melhor. Investimos para acelerar as energias renováveis e reforçar as nossas redes elétricas, ao mesmo tempo que criamos valor para os nossos clientes, parceiros e comunidades.

Este compromisso exige muito de todos nós.

Damos o nosso melhor quando trabalhamos num ambiente inclusivo, onde nos sentimos seguros, respeitados e plenamente capazes de contribuir. E isso inclui a igualdade de género.

Este Plano para a Igualdade de Género reflete a nossa responsabilidade de continuar a construir um local de trabalho onde todas as pessoas tenham a oportunidade de crescer, sem barreiras. Reflete também a nossa convicção de que a inclusão torna a EDPR uma empresa melhor: mais aberta, mais inovadora e mais preparada para os desafios do futuro.

Fizemos progressos importantes, mas sabemos que ainda há trabalho a fazer. Este plano faz parte desse percurso. É um compromisso para continuarmos a avançar, com consistência e responsabilidade, para que a EDPR possa ajudar a liderar a transição energética e, simultaneamente, contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Miguel Stilwell d'Andrade

Presidente do Conselho de Administração Executivo (CEO)

O nosso propósito

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

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

Na EDPR...

Our energy and heart drive a better tomorrow

Trazemos...

Our energy

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

Drive

Reflete a nossa ambição e liderança na concretização da mudança

Fazemo-lo através da...

Confiança
Resolução de Problemas
Curiosidade
Eficiência

Autoconhecimento
Colaboração
Consciência
Abertura

Orientação para o
Impacto
Visão do Futuro
Coragem
Abraçar a mudança

Our Heart

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

Tomorrow

A razão pela qual trabalhamos todos os dias

A missão por detrás do nosso plano

Uma organização inclusiva e conectada a impulsionar uma transição energética justa

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

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

Ao longo de 2025, continuámos a consolidar as nossas formas de trabalho no âmbito de um novo modelo organizacional matricial, reforçando a colaboração entre regiões, plataformas e funções e construindo uma empresa mais ágil, conectada e colaborativa. Nesta evolução, reforçámos o nosso compromisso com a DEIP, assegurando que a transformação permanecesse centrada nas pessoas.

Em 2026, redefinimos a nossa agenda estratégica e plano de ação de DEIP, identificando indicadores-chave, desafios e metas, com especial enfoque na igualdade de género, na inclusão de pessoas com deficiência, na colaboração intergeracional e na diversidade cultural.

Este plano de ação define um caminho claro e orientado para a ação, com compromissos definidos até 2028.

Para garantir a consistência em todas as geografias, atualizámos a Política Global de DEIP, que define princípios, papéis e responsabilidades comuns, promovendo a

inclusão, o bem-estar e o respeito por cada pessoa.

Em 2026 e 2027, continuaremos a promover a igualdade de oportunidades, com foco em quatro áreas prioritárias:

- **Igualdade de género** como base da equidade e fator impulsionador do desempenho
- **Multiculturalismo**, valorizando diferentes perspetivas numa força de trabalho global
- **Colaboração intergeracional**, promovendo a ligação entre experiência e novas perspetivas
- **Inclusão de pessoas com deficiência**, com objetivos claros de representação

Promovemos um ambiente onde a diversidade de pensamento, experiência e identidade é valorizada e cada pessoa se sente respeitada, representada e capacitada para contribuir autenticamente. Estas dimensões são fundamentais para a inovação, adaptabilidade e colaboração, sustentando a nossa liderança na transição energética.

Hoje, a EDPR é mais global e interligada do que nunca. Continuamos a crescer e a transformar-nos com a convicção de que a diversidade é a nossa maior força. Afinal, responder ao apelo da Terra significa construir um futuro onde todas as pessoas possam pertencer, contribuir e prosperar.

Os nossos compromissos

Promover a igualdade no acesso às oportunidades e nas condições de trabalho, contribuindo para acelerar a mudança e eliminar as desigualdades de género.

Todos os anos, reafirmamos este compromisso através da revisão do nosso Plano para a Igualdade de Género, essencial para continuarmos a construir um ambiente de trabalho diverso, equilibrado e inclusivo, onde todas as pessoas possam pertencer. Neste contexto, definimos metas concretas para aumentar a representação de mulheres a nível global e em posições de liderança, através da promoção da equidade no acesso a oportunidades e condições de trabalho, remuneração, formação, prevenção do assédio e proteção da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Os nossos compromissos com a igualdade de género até 2028

29%	28%	24%
Mulheres colaboradoras	Mulheres em cargos de gestão	Mulheres em cargos de gestão júnior
26%	19%	15%
Mulheres em cargos de gestão de topo	Mulheres em cargos de gestão geradoras de receita	Mulheres em funções STEM



As nossas
pessoas

2



Diagnóstico

A EDPR tem vindo a reforçar de forma consistente a sua atividade industrial em Portugal e a afirmar-se como uma empresa global na vanguarda da transição energética.

Atualmente, estamos presentes em 25 mercados, com mais de 2.600 pessoas de 55 nacionalidades diferentes.

Enquanto organização verdadeiramente global, é essencial compreender a diversidade de género na EDPR tendo em conta a diversidade da nossa força de trabalho, as diferentes geografias onde estamos presentes e os contextos socioeconómicos que influenciam as experiências das nossas pessoas. É igualmente importante comparar a nossa representatividade de género com a de outras empresas do setor, garantindo que continuamos a crescer com a equidade e a inclusão no centro da nossa atividade.

Números e metas

Desenvolver uma compreensão clara da nossa realidade atual é essencial para definir os objetivos certos e garantir um progresso consistente rumo à igualdade de género em toda a EDPR. Nos últimos anos, a EDPR tem reforçado o seu compromisso e investimento na promoção de um maior equilíbrio e representatividade de género em todos os níveis da organização.

Atualmente, as mulheres representam cerca de 34% do total de pessoas na EDPR, um valor particularmente relevante tendo em conta que o setor energético tem sido tradicionalmente marcado por funções maioritariamente ocupadas por homens. Este progresso reflete não só a evolução positiva que temos observado na EDPR ao longo das últimas décadas, mas também a nossa ambição de continuar a construir um local de trabalho onde as oportunidades estão abertas a todas as pessoas, independentemente do género. Reconhecemos o progresso alcançado, mas também o trabalho que ainda temos pela frente.

Ao medir a nossa realidade atual, conseguimos identificar onde devemos concentrar os nossos esforços para acelerar a mudança, garantindo que as nossas pessoas, cultura e liderança continuam a refletir o nosso compromisso com a equidade, a igualdade de oportunidades e a inclusão.

>2.6K

Colaboradores

34%

Mulheres
Colaboradoras

Representação feminina na EDPR em 2025

Representação feminina	2025	2028 Target
Globalmente	33.7%	29%
Globalmente em cargos de gestão	27.3%	28%
Conselho de Administração Executivo	50%	-
Conselho Geral e de Supervisão	44.4%	-
Cargos de gestão de topo	30.8%	26%
Cargos de gestão júnior	24.3%	24%
Cargos de gestão geradores de receitas	19.9%	19%
Funções STEM	7.7%	16%
Capacidade de atratividade e recrutamento		
Novas admissões	27.6%	-

Garantir a representatividade de género nas organizações é essencial não só porque reflete a verdadeira diversidade do mundo em que vivemos, mas também porque contribui para quebrar estereótipos que podem limitar as pessoas e travar o progresso da sociedade. Uma maior representatividade cria novos modelos de referência e impulsiona a mudança.

Na EDPR, este compromisso estende-se também aos mais altos níveis de liderança. Atualmente, as mulheres representam 50% do Conselho de Administração Executivo e 44.4% do Conselho Geral e de Supervisão, valores que superam os requisitos definidos pela legislação aplicável em alguns países (como Portugal). Para além destes indicadores de governação, continuamos a monitorizar e divulgar anualmente a representatividade de género e outros indicadores sociais relevantes em todo o Grupo, através do nosso Relatório Integrado. Estes indicadores, juntamente com outros que orientam as nossas ações de sensibilização, prevenção e melhoria contínua, ajudam-nos a garantir que estamos a construir não apenas uma empresa mais diversa, mas também mais inclusiva e equitativa.

Das palavras
aos resultados

3



O que estamos a fazer

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

01	02	03
Estratégia, Liderança, e Governance	Cultura inclusiva e um ambiente de trabalho seguro	Jornada do colaborador
04	05	
Integração entre a vida pessoal e profissional	Monitorização, Responsabilização e o Envolvimento com a Comunidade	



→ Estratégia de DEIP

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

→ Comité de DEIP

O Comité de DEIP é um órgão estratégico de governação responsável por orientar a implementação, o alinhamento e a melhoria contínua das iniciativas de DEIP da EDPR em toda a organização.

→ Políticas Globais

Pretendemos gerar valor excecional em todas as etapas do percurso das nossas pessoas, colocando em prática, de forma exemplar, a visão, os compromissos e a estratégia da EDPR. Para tal, orientamos as nossas ações de acordo com as diretrizes definidas nas nossas políticas e princípios, incluindo:

→ Política de DEIP

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

→ Código de Ética

- É um documento de referência que estabelece a forma como trabalhamos na EDPR e como queremos ser reconhecidos pelos nossos stakeholders: colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores e comunidade. Para esse efeito, os nossos Princípios de Desenvolvimento Sustentável e a nossa Política de Direitos Humanos e Laborais traduzem a aplicação

da Declaração Universal dos Direitos Humanos, das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, do Pacto Global das Nações Unidas e dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (Ruggie Framework).

→ Código de Boa Conduta

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

→ Políticas de Pessoas e Organização

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

→ Planos para a Igualdade de Género

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

→ Canais Speak Up

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

→ Formação de ética

Promovemos uma forte cultura de integridade através de um conjunto de iniciativas de aprendizagem concebidas para ajudar os colaboradores a compreender e aplicar princípios éticos no seu trabalho diário. Estas iniciativas abordam temas como comportamentos respeitosos no local de trabalho, prevenção do assédio, cultura de denúncia (speak up) e tomada de decisões éticas. Para apoiar o lançamento do novo Código de Ética da EDPR, introduzimos também, em 2025, a formação online Ethics in Action. Esta formação proporciona aos colaboradores uma compreensão prática e acessível dos princípios e comportamentos esperados em toda a organização, ajudando-os a lidar com dilemas éticos e a tomar decisões responsáveis no seu dia a dia profissional. Em 2025, 7.607 colaboradores concluíram com sucesso esta formação, reforçando a sensibilização e a adoção dos padrões éticos da EDPR em todo o Grupo.

→ Formação em Enviesamento Inconsciente

Esta formação essencial explora a forma como processamos cognitivamente a informação, construímos estereótipos e desenvolvemos ideias preconcebidas que podem conduzir ao preconceito e à discriminação. Através de exemplos reais do contexto de trabalho, ajuda os participantes a identificar e desconstruir estes enviesamentos de forma prática. Está disponível em formato e-learning para todos os colaboradores da EDPR e é especialmente promovida junto das pessoas

com responsabilidades de liderança de equipa, através de uma iniciativa interna destinada ao desenvolvimento de novas lideranças na organização. Em 2025, mais de 797 pessoas concluíram esta formação.

→ Celebrações globais

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

→ Grupos de afinidade

Os Grupos de Afinidade são espaços de partilha e desenvolvimento de relações interpessoais, bem como de troca de ideias de trabalho entre colaboradores da EDPR, com o objetivo de promover a discussão e o desenvolvimento de novas iniciativas em diferentes dimensões da DEIP, como a Igualdade de Género, a Inclusão de Pessoas com Deficiência, as Gerações, a comunidade LGBTQIA+, entre outras.

→ Iniciativas targetizadas de employer branding e recrutamento

Na EDPR, utilizamos iniciativas de employer branding direcionadas para atrair talento diverso, promovendo a igualdade de oportunidades e a inclusão. Programas como o SheMentors, o RiseAbility e o STEMsuitsyou destacam o nosso compromisso em incentivar a participação de mulheres e de grupos sub-representados nos setores da energia e das áreas STEM. Paralelamente, direcionamos os nossos esforços de recrutamento para profissionais do género feminino e para pessoas com deficiência, ao mesmo tempo que promovemos ações de sensibilização internas

→ Apoiar o crescimento das mulheres

Na EDPR, acreditamos em investir no desenvolvimento de todas as nossas pessoas, assegurando o acesso a oportunidades de aprendizagem que reforçam competências e promovem o desenvolvimento de carreira em todas as etapas. Para além deste compromisso abrangente, apoiamos ativamente iniciativas internas e externas especificamente orientadas para o crescimento e progressão das mulheres na organização, contribuindo para reduzir desigualdades e promover a igualdade de oportunidades no acesso a posições de liderança e desenvolvimento profissional.



As pessoas com deficiência precisam de ter uma voz ativa na sociedade e programas como o RiseAbility mostram-nos que existem oportunidades reais para crescer, contribuir e gerar impacto.

Bárbara Pereira

Participante do RiseAbility
Portugal

O Women Up tem sido um espaço de reflexão sobre o impacto da liderança e o papel da diversidade feminina na construção de organizações mais inovadoras, inclusivas e resilientes.

Paula Sá Pina

Participante do WomenUp
Portugal

→ Plano de sucessão

O plano de sucessão na EDPR é um processo estratégico concebido para identificar e desenvolver talento interno, garantindo a continuidade da liderança e a resiliência organizacional. Ao preparar de forma proativa colaboradores com elevado potencial para funções-chave, procuramos promover o desenvolvimento de carreira, reter competências críticas e apoiar o sucesso da empresa a longo prazo. Este processo integra princípios de diversidade e inclusão, contribuindo para a criação de uma pipeline de liderança que reflita o compromisso da EDPR com a igualdade de oportunidades e a valorização de diferentes perspetivas.

→ Remuneração justa e benefícios

Na EDPR, a igualdade salarial é um princípio orientador que reforça a equidade, a transparência e a justiça nas práticas de compensação, garantindo que as decisões relacionadas com a remuneração se baseiam em critérios objetivos e consistentes. Os benefícios são orientados por um enquadramento global que promove uma proposta de valor para os colaboradores consistente entre diferentes geografias, equilibrando simultaneamente as necessidades locais e os requisitos regulamentares.

→ Novas formas de trabalho

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



66% dos nossos
colaboradores
trabalham em
modelo híbrido

→ Momentos de Bem-Estar

Uma campanha interna anual que assinala o Dia Mundial do Bem-Estar, com um tema diferente em cada edição e um conjunto de iniciativas alinhadas com esse tema. É desenvolvida através de uma combinação de iniciativas globais e locais, garantindo simultaneamente consistência e relevância para cada contexto local.

→ Linhas de Apoio Self-Care

Um serviço global de apoio disponibilizado a colaboradores em todo o mundo, que oferece orientação confidencial e assistência profissional para uma vasta gama de necessidades pessoais e profissionais. Dependendo da localização, estes serviços podem incluir apoio psicológico, coaching pessoal, aconselhamento jurídico, orientação financeira, apoio familiar e recursos de bem-estar, ajudando os colaboradores a enfrentar diferentes situações e desafios da vida com maior confiança.

→ Campanha Mind Your Mind

Uma campanha de referência centrada na saúde mental, na redução do estigma e na promoção da segurança psicológica. A campanha incentiva comportamentos preventivos, através de um conjunto de iniciativas globais e locais, assegurando simultaneamente serviços de apoio abrangentes. Integra ainda, de forma consistente, testemunhos internos de colaboradores da EDPR, promovendo o diálogo aberto e contribuindo para normalizar a conversa em torno da saúde mental.

→ Flexibilidade temporal e especial

A EDPR promove medidas de flexibilidade que apoiam a integração entre a vida profissional e pessoal. Dependendo da função desempenhada, os colaboradores podem trabalhar em regime presencial, remoto ou híbrido. Através de iniciativas como o MyFlexTime, os colaboradores podem também trabalhar totalmente em regime remoto a partir de uma localização nacional ou internacional durante um período até duas semanas por ano. As Flex Fridays, os dias adicionais de descanso pessoal e sazonal e os regimes de trabalho a tempo parcial, sempre que aplicáveis, proporcionam aos colaboradores uma maior autonomia para conciliar as responsabilidades profissionais e pessoais.

→ Descontos

Uma plataforma que centraliza oportunidades de descontos para colaboradores em Portugal e Espanha, disponibilizando aos colaboradores da EDPR ofertas exclusivas e condições especiais em produtos e serviços de organizações parceiras de diversos setores.

04 Integração entre a vida pessoal e profissional

→ Estacionamento para grávidas

Uma iniciativa implementada em Portugal que permite às colaboradoras grávidas utilizar lugares de estacionamento reservados nos edifícios da EDPR ou em parques de estacionamento próximos durante o último trimestre da gravidez.

→ Licença adicional para grávidas

Em Portugal, disponibilizamos até 15 dias de licença adicionais para colaboradoras grávidas no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem qualquer impacto na remuneração.

→ Licença Parental 90/30

Uma licença parental remunerada de âmbito global que estabelece um padrão mínimo de 90 dias para cuidadores principais e de 30 dias para cuidadores secundários, contribuindo para apoiar as famílias, promover a partilha das responsabilidades de cuidado e reforçar a equidade entre as diferentes geografias onde a EDPR opera.

→ Bonding Time

15 dias adicionais de licença remunerada para cuidadores principais e secundários, promovendo a criação de vínculo com a criança, o bem-estar familiar e uma transição mais tranquila após o nascimento ou adoção.

→ Baby Bonus

Um pagamento único para assinalar o nascimento ou adoção de uma criança, com valores ajustados por país de forma a refletir o custo de vida local.

→ Primeiro Dia de Escola

Um dia de licença remunerada para pais, mães e outros cuidadores acompanharem crianças até aos 6 anos no seu primeiro dia de escola, apoiando momentos familiares importantes.

→ Guia para Novos Pais

Um guia alinhado a nível global que disponibiliza informação prática e apoio aos colaboradores antes, durante e após a experiência da parentalidade.

→ Campos de Férias EDPR

Uma iniciativa com muitos anos de história em Portugal que cria memórias duradouras para gerações de crianças e jovens que recordam com carinho estes momentos de lazer, aprendizagem e desenvolvimento pessoal.

→ Dia das crianças no escritório

Uma iniciativa centrada na família que convida as crianças a viver um dia na EDPR através de atividades interativas, jogos e momentos memoráveis. Realizada em diferentes cidades de Portugal, Espanha, Brasil e Singapura, esta iniciativa celebra a ligação entre o trabalho e a família, promovendo o bem-estar social e uma cultura organizacional mais humana.



→ EDPR Y.E.S. You Empower Society

O programa EDPR Y.E.S. é um programa global que reúne mais de 500 projetos de responsabilidade social desenvolvidos em todo o mundo, em torno de um objetivo comum: implementar iniciativas que promovam a descarbonização da produção e do consumo, os direitos humanos e a inclusão social, correspondente a um investimento anual de 30 milhões de euros a nível mundial.

→ Parcerias

Estabelecemos diversas parcerias globais e locais que nos apoiam na promoção da inclusão e no avanço da igualdade de género dentro da nossa organização. Estas parcerias reforçam o nosso compromisso com a criação de um ambiente ético, respeitador e inclusivo ao longo de todas as etapas do percurso das nossas pessoas. Alguns exemplos incluem colaborações com organizações internacionais, organizações não governamentais locais (como o Inclusive Community Forum, a APPDI e o Fórum IGEN), redes setoriais e iniciativas comunitárias dedicadas à promoção da igualdade de oportunidades.



O plano de
2026/2027

4



Plano para a Igualdade de Género 2026/2027

Diagnóstico

Ferramentas internas de diagnóstico e monitorização

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

→ Estratégia de DEIP

O nosso plano de ação DEIP 2026–2028 incluiu uma fase abrangente de diagnóstico. Esta fase abrangeu múltiplas dimensões da diversidade e permitiu identificar os principais desafios e oportunidades de melhoria..

→ Questionários de feedback da jornada do colaborador

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

→ Estudo de Clima Organizacional

É a nossa principal ferramenta global e anual de escuta, concebida para compreender as perceções dos colaboradores relativamente a fatores que impactam o seu bem-estar e envolvimento no dia a dia.

→ Inquérito Global de Ética

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

→ Scorecard de Pessoas e Organização

Analizamos e monitorizamos regularmente todos os indicadores sociais e de desempenho, incluindo métricas específicas de DEIP para acompanhar o progresso e garantir o cumprimento dos nossos objetivos.

Ferramentas externas de autoavaliação

→ Autodiagnóstico, Portal Igualdade (CITE)

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



Plano para a Igualdade de Género 2026/2027

Plano de ação

Na EDPR, estamos comprometidos com a promoção de uma cultura inclusiva e com o desenvolvimento de iniciativas que respondam às necessidades das nossas pessoas, parceiros e comunidades. Acreditamos que a colaboração próxima e a participação ativa, desde a conceção até à implementação e à criação de sinergias, são essenciais para acelerar os nossos objetivos globais de igualdade e gerar um impacto positivo na nossa organização e na sociedade como um todo.

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

- **Estratégia, Liderança e Governação**
- **Cultura inclusiva e ambiente de trabalho seguro**
- **Jornada do colaborador**
- **Bem-estar e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal**
- **Monitorização, responsabilização e envolvimento com a comunidade**

O **Plano para a Igualdade de Género 2025/2026** incluiu **35 iniciativas** em diferentes dimensões, com âmbito global e local, nomeadamente em Portugal, tendo alcançado **uma taxa de execução total ou parcial de aproximadamente 94%** das medidas propostas.

Este Plano pretende contribuir para a divulgação das medidas adotadas pela EDPR, nos termos das orientações para a elaboração dos Planos Anuais para a Igualdade, elaboradas à luz do disposto no Despacho Normativo n.º18/2019, de 21 de junho, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), abrangendo as seguintes áreas:

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

De seguida, será apresentado um conjunto de medidas para a promoção da igualdade de género na EDPR, relativamente ao respetivo estado de implementação, que estarão em vigor ou entrarão em vigor, conforme aplicável, durante os anos de 2026 e 2027.

01 Estratégia, Missão e Valores (1/3)

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Monitorizar e apoiar a implementação da estratégia DEIP, alinhada com o Plano de Negócio 2026–2028 e com a estratégia de Pessoas e Organização (P&O).	Assegurar a implementação eficaz e o alinhamento contínuo das prioridades DEIP com os objetivos de negócio e as necessidades da organização.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Implementar e monitorizar o plano de ação estratégico de DEIP e as iniciativas prioritárias definidas.	Progresso face às prioridades DEIP definidas na estratégia 2026–2028.	Global	Informação sobre Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP) na EDPR: https://edp.com/pt/carreiras/dentro-da-edp/diversidade-inclusao
ii.	Garantir o patrocínio contínuo do Conselho de Administração Executivo e reforçar a visibilidade da estratégia DEIP em toda a organização.	Reforçar o compromisso e a responsabilização da liderança na implementação da estratégia DEIP, assegurando o seu alinhamento com as prioridades do negócio e das pessoas.	Conselho de Administração Executivo; People & Organization, EDPR.	Sem custos associados.	Promover o patrocínio ativo do Conselho de Administração Executivo e a visibilidade da estratégia DEIP ao longo de todo o ano.	Participação do Conselho de Administração Executivo em iniciativas e comunicações-chave de DEIP.	Global	
iii.	Criação e manutenção de um órgão consultivo interno anual, enquanto espaço de promoção de um maior envolvimento interno nas temáticas DEIP, dando visibilidade às melhores práticas da empresa e contribuindo para a definição de orientações para ações futuras [Comité DEIP].	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade e de outros instrumentos internos, bem como a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Conselho de Administração Executivo; Leadership Team, EDPR; People & Organization, EDPR.	Sem custos associados.	Realizar pelo menos uma sessão anual do Comité DEIP dedicada à monitorização da implementação e dos progressos da estratégia e do plano de ação DEIP.	Número de sessões do Comité DEIP realizadas; Número de medidas implementadas em resultado das sessões do Conselho.	Global	

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
iv.	Desagregação de todos os dados por género em todas as ferramentas de gestão da empresa, nomeadamente em diagnósticos e relatórios.	Assegurar a implementação da estratégia DEIP e das respetivas políticas, plano para a igualdade e plano de ação, bem como a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	People & Organization, EDPR; Reporting & Analytics Services, EDPR	Sem custos associados.	Continuar a aumentar o número de indicadores de género ou segmentados por género face ao ano anterior.	Número de indicadores de género ou segmentados por género.	Global	Embora esta medida já tenha sido implementada, continuamos focados no desenvolvimento contínuo de ferramentas de recolha, tratamento e análise de dados, de forma a aprofundar a nossa capacidade de avaliação e reporte em matéria de Igualdade de Género.
v.	Promover e divulgar o Plano para a Igualdade de Género e as respetivas iniciativas através de canais de comunicação internos e externos, bem como de ações de sensibilização.	Assumir um compromisso público com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e aumentar a sensibilização e o envolvimento em torno do Plano para a Igualdade de Género e da sua implementação em toda a organização.	People & Organization, EDPR; Communication Global Unit, EDPR; Brand Global Unit, EDPR.	Sem custos associados.	Assegurar a comunicação e a visibilidade do Plano para a Igualdade de Género e das iniciativas associadas.	Nível de atualização dos canais de comunicação internos e externos (%).	Global	Informação sobre Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP) na EDPR: https://edp.com/pt/carreiras/dentro-da-edp/diversidade-inclusao
vi.	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que tenham como objetivo promover a igualdade entre mulheres e homens.	Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação nas relações externas; Promover e consolidar relações externas com vista à promoção da igualdade.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Estabelecer ou manter uma ou mais parcerias para cada dimensão DEIP trabalhada pela EDPR.	Número de organizações parceiras e/ou projetos; Número de iniciativas desenvolvidas em parceria com entidades parceiras e/ou projetos.	Global	Informação sobre Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP) na EDPR: https://edp.com/pt/carreiras/dentro-da-edp/diversidade-inclusao

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
vii.	Celebração de datas comemorativas globais através da promoção, ao longo do ano, de iniciativas de referência relacionadas com a Igualdade de Género e outras dimensões da diversidade.	Assegurar um ambiente de trabalho livre de discriminação com base no género, na parentalidade e/ou na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Realizar campanhas globais associadas à diversidade e ao bem-estar; Celebrar datas comemorativas globais, tanto através de ações de sensibilização como de iniciativas concretas.	Número de sessões realizadas; Número de participantes/ pessoas impactadas; Nível de impacto e satisfação dos participantes.	Global	Informação sobre Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP) na EDPR: https://edp.com/pt/carreiras/dentro-da-edp/diversidade-inclusao
viii.	Expansão das oportunidades de voluntariado baseado em competências, através do desenvolvimento e reforço de parcerias com entidades do setor público e organizações da sociedade civil comprometidas com a promoção da inclusão, da diversidade, da igualdade de oportunidades e da equidade social.	Estabelecer e reforçar parcerias com entidades do setor público e organizações da sociedade civil para expandir oportunidades de voluntariado baseado em competências que promovam a inclusão, a diversidade, a igualdade de oportunidades e a equidade social.	People & Organization; Social Impact Coordination Office, EDPR.	Sem custos associados.	Manter e expandir iniciativas de voluntariado baseado em competências que contribuam para as prioridades DEIP da organização e gerem impacto social positivo.	Número de iniciativas realizadas; Nível de impacto e satisfação das pessoas beneficiárias da medida; Número de participantes no projeto e de pessoas voluntárias.	Global	Informação sobre o Voluntariado da EDPR: https://voluntariado.edp.com/ https://edp.com/pt/acao-responsavel/impacto-social/programa-yes
ix.	Reforçar as orientações para uma comunicação interna e externa inclusiva, respondendo às necessidades dos colaboradores, parceiros, fornecedores e da comunidade em geral.	Assegurar uma comunicação acessível a todas as pessoas e livre de discriminação, tanto na forma como no conteúdo.	People & Organization EDPR; Communication Global Unit, EDPR; Brand Global Unit, EDPR.	Sem custos associados.	Promover uma comunicação interna e externa inclusiva.	Número de melhorias implementadas no âmbito da comunicação inclusiva.	Global	Informação sobre Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP) na EDPR: https://edp.com/pt/carreiras/dentro-da-edp/diversidade-inclusao

02 Igualdade no Acesso ao Emprego

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Implementação de iniciativas de employer branding dirigidas exclusivamente a mulheres, com o objetivo de contrariar as barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens no setor da energia.	Contrariar as barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens; Aumentar a representatividade de mulheres nos processos de recrutamento; Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa..	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Desenvolver iniciativas de employer branding (ex.: workshops, masterclasses, job shadowing, entre outras).	Número de iniciativas realizadas; Número de mulheres impactadas.	Global	
ii.	Ações de formação para pessoas responsáveis por entrevistas de seleção e recrutamento, centradas em procedimentos de seleção e recrutamento isentos de enviesamentos de género.	Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo, imparcial e objetivo para mulheres e homens.	People & Organization, EDPR; People Services, EDPR.	Sem custos associados.	Disponibilizar guias de recrutamento; Realizar ações de formação para equipas de recrutamento e hiring managers.	Número de ações de formação realizadas; Número de participantes nas ações de formação.	Global	
iii.	Promover a criação e manutenção de Employee Resource Groups (ERGs), alinhados com as dimensões estratégicas de DEIP da organização.	Promover a inclusão, o envolvimento, o networking e as oportunidades de partilha de conhecimento através de comunidades de colaboradores alinhadas com as prioridades DEIP.	People & Organization, EDPR; People Services, EDPR GSS.	Sem custos associados.	Apoiar a implementação e o desenvolvimento contínuo dos Employee Resource Groups (ERGs) alinhados com a estratégia DEIP e com as prioridades da organização.	Número de membros ativos envolvidos nos ERGs.	Global	

03

Formação Inicial
e Contínua

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Redefinir o percurso de aprendizagem em DEIP, alinhando os conteúdos e formatos com o novo Plano de Negócio, a estrutura organizacional e a Política DEIP atualizada.	Garantir que a formação desenvolve de forma eficaz a sensibilização, as competências e os comportamentos inclusivos, promovendo uma cultura de pertença e de equidade em todos os níveis da organização.	People & Organization, EDPR;	Sem custos associados.	Promover a formação das nossas pessoas em temáticas DEIP.	Número de colaboradores que concluíram a formação.	Global	



04 Condições de Trabalho Equitativas (1/3)

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Promoção de iniciativas de mentoring, aconselhamento, coaching e/ou programas de desenvolvimento dirigidos a mulheres.	Contrariar as barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens; Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa e em cargos de tomada de decisão.	People & Organization, EDPR.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Disponibilizar uma modalidade de mentoring, integrada no atual programa corporativo de mentoring, orientada para o desenvolvimento da liderança feminina; Manter outros programas já apoiados pela EDPR para segmentos de liderança de topo e alargar esse apoio a segmentos de liderança intermédia.	Número de colaboradores envolvidos no programa; Nível de satisfação dos participantes.	Global	
ii.	Consolidação e melhoria contínua do Modelo de Desempenho Individual [Holistic Assessment], assegurando um processo de avaliação mais meritocrático e promovendo uma cultura em que a forma como os resultados são alcançados é tão importante e valorizada quanto os próprios resultados alcançados.	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens, promovendo a igualdade de oportunidades.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	Sem custos associados.	Aumentar o nível de participação e avaliação (%) no Holistic Assessment; Assegurar uma distribuição das avaliações justa e equilibrada por género, geração e segmento, minimizando enviesamentos inconscientes.	Taxa de participação no processo de avaliação; Número de pessoas avaliadas anualmente; Distribuição das avaliações por género, geração e segmento.	Global	
iii.	Promover a mobilidade interna de talentos diversos.	Contrariar as barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens; Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.	People & Organization, EDPR.	Incluído nos custos de gestão da mobilidade interna.	Promover oportunidades de mobilidade interna equitativas e inclusivas, alinhadas com as prioridades DEIP da organização.	Número de movimentos de mobilidade interna de mulheres; Satisfação do género feminino com a experiência de mobilidade interna.	Global	

04 Condições de Trabalho Equitativas (2/3)

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
iv.	Criação e implementação de procedimentos para identificar grupos sub-representados em cargos de liderança, de forma a promover planos de sucessão mais diversos.	Contrariar as barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens; Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa e em cargos de tomada de decisão.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	Sem custos associados.	Garantir que o género sub-representado (mulheres) representa, pelo menos, 35% dos sucessores identificados.	Número de sucessores identificados, com informação por género.	Global	
v.	Realizar workshops sobre liderança inclusiva.	Dotar líderes de todos os níveis com competências práticas para reconhecer enviesamentos, promover equipas diversas e impulsionar ativamente a inclusão na gestão quotidiana e nos processos de tomada de decisão.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Dotar líderes de todos os níveis com conhecimentos e ferramentas práticas para reconhecer enviesamentos inconscientes, promover equipas diversas e de elevado desempenho e fomentar ativamente a inclusão na gestão quotidiana e na tomada de decisão.	Número de líderes/gestores formados (% do público-alvo).	Global	
vi.	Promover a equidade e a transparência remuneratória através de práticas de recompensa consistentes, critérios de decisão objetivos e monitorização contínua, de forma a assegurar resultados salariais justos em toda a organização.	Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor, através de práticas remuneratórias transparentes e equitativas.	People & Organization, EDPR.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Realizar monitorizações regulares da equidade salarial e implementar ações, sempre que necessário, para corrigir disparidades identificadas, promovendo resultados remuneratórios justos e transparentes.	Diferença salarial entre mulheres e homens, ajustada e não ajustada, por categoria profissional; Diferença salarial por segmento de carreira; Conclusão de revisões periódicas de equidade salarial.	Global	Relatório P&O da EDP 2025, pág. 19

04

Condições de Trabalho Equitativas
(3/3)

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
vii.	Evoluir e comunicar continuamente o modelo de compensação da EDPR, de forma a promover práticas remuneratórias justas, transparentes e consistentes em toda a organização..	Promover a compreensão dos colaboradores sobre os princípios de compensação, as práticas de definição salarial e a relação entre desempenho, desenvolvimento, reconhecimento e recompensa.	People & Organization, EDPR;	Sem custos associados.	Rever regularmente as práticas de compensação, monitorizar os resultados em matéria de equidade salarial e reforçar o acesso dos colaboradores à informação e compreensão da abordagem remuneratória da EDPR.	Conhecimento e compreensão dos colaboradores sobre as práticas de compensação (Clima	Global	Relatório P&O da EDP 2025, pág. 19

05

Proteção Parental

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Continuar a evoluir e harmonizar as práticas, benefícios e iniciativas de apoio à parentalidade, monitorizando a sua utilização, a experiência dos colaboradores e o respetivo impacto nas diferentes geografias.	Promover uma experiência dos colaboradores equitativa e inclusiva através de uma combinação de benefícios globais e locais que responda às diversas necessidades e circunstâncias de vida de cada pessoa.	People & Organization, EDPR;	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Prosseguir a implementação e harmonização dos benefícios e das práticas de apoio à parentalidade, aumentando simultaneamente a sensibilização, utilização e satisfação dos colaboradores nas diferentes geografias.	Progresso na implementação do modelo de apoio à parentalidade; Taxas de utilização de benefícios e perks; Satisfação dos colaboradores com benefícios e regalias (Clima Organizacional).	Global	Relatório P&O da EDP 2025, pág. 21-22

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Implementar a Estratégia de Bem-Estar 2026–2028, melhorando continuamente as políticas, os processos e as iniciativas que promovem o bem-estar dos colaboradores em toda a organização.	Promover um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e de apoio, integrando considerações de bem-estar ao longo de toda a experiência dos colaboradores e das práticas de gestão de pessoas.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Implementar a Estratégia de Bem-Estar 2026–2028, manter e melhorar continuamente a certificação efr Excellence e reforçar a integração do bem-estar nos processos e iniciativas de People & Organization.	Progresso no roteiro da Estratégia de Bem-Estar 2026–2028; Execução do plano de manutenção da certificação efr Excellence; Indicadores de bem-estar dos colaboradores (Clima Organizacional); Taxas de participação e utilização das iniciativas de bem-estar.	Global	Relatório P&O da EDP 2025, pág. 15
ii.	Melhorar a experiência dos colaboradores através de práticas de flexibilidade temporal e espacial que promovam o bem-estar, a autonomia e a integração entre a vida profissional e pessoal.	Promover a flexibilidade na forma e no local de trabalho, respondendo às diversas necessidades dos colaboradores e contribuindo para o seu bem-estar, inclusão e envolvimento com a organização.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	Sem custos associados.	Implementar integralmente e melhorar continuamente medidas de flexibilidade, como as Flex Fridays e o MyFlexTime, monitorizando a sua utilização, a experiência dos colaboradores e o impacto organizacional.	Taxa de utilização dos benefícios de flexibilidade; Satisfação dos colaboradores com as medidas de flexibilidade (Clima Organizacional); Métricas de eficácia e adoção dos processos.	Global	Relatório P&O da EDP 2025, pág. 16
iii.	Promover formas de trabalho saudáveis e sustentáveis através da implementação e melhoria contínua de práticas de Direito a Desligar e de iniciativas de bem-estar digital.	Promover hábitos de trabalho digital saudáveis, incentivando limites na comunicação digital para prevenir a sobrecarga e o burnout, e promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	People & Organization, EDPR; Outros stakeholders internos.	Recursos internos (materiais de comunicação, ações de sensibilização, campanhas orientações e formação).	Aumentar a sensibilização, adoção e eficácia dos princípios do Direito a Desligar e das práticas de bem-estar digital, promovendo uma cultura que respeita o tempo pessoal e apoia o bem-estar dos colaboradores.	Taxas de alcance e envolvimento da comunicação; Participação em iniciativas de bem-estar digital; Indicadores de bem-estar dos colaboradores (Clima Organizacional).	Global	Relatório P&O da EDPR, pág. 15–16

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
i.	Canal de comunicação através do qual qualquer pessoa pode reportar condutas antiéticas na empresa, incluindo situações relacionadas com assédio no local de trabalho ou discriminação [Speak Up].	Responder a potenciais condutas antiéticas na empresa, garantindo a segurança e o bem-estar de todas as nossas pessoas.	Ethics & Compliance, EDPR.	Sem custos associados.	Minimizar o número de casos confirmados de assédio e discriminação.	Número de casos confirmados de assédio e discriminação.	Global	Informação sobre Ética e Compliance na EDPR: https://edp.com/pt/sobre-nos/etica-compliance
ii.	Protocolo para a prevenção e atuação em casos de assédio moral e/ou sexual no local de trabalho, através do qual é demonstrada tolerância zero perante qualquer situação que possa constituir assédio sexual ou assédio em razão do género, em qualquer área da organização.	Melhorar a prevenção e o combate ao assédio no local de trabalho.	Ethics & Compliance, EDPR.	Sem custos associados.	Avaliar os casos de assédio reportados através do canal de ética, garantindo a confidencialidade e a segurança da pessoa denunciante; Definir e implementar medidas corretivas adequadas, proporcionais à natureza e gravidade dos casos confirmados.	Número de casos de assédio reportados ao canal de ética; Número de casos de assédio considerados confirmados pelas Comissões de Ética; Perceção de confiança no Sistema de Gestão de Denúncias, com base em inquérito.	Global	Informação sobre Ética e Compliance na EDPR: https://edp.com/pt/sobre-nos/etica-compliance
iii.	Disponibilização de novas ações de formação interna em ética, que incluem, entre outros temas, a importância da prevenção do assédio.	Sensibilizar e educar para a prevenção do assédio no trabalho e de outras condutas que atentem contra a integridade física ou moral, a liberdade, a honra ou a dignidade das nossas pessoas.	Ethics & Compliance, EDPR.	A definir de acordo com as necessidades do projeto.	Disponibilizar formação a todos os colaboradores.	Número de colaboradores que concluíram a formação.	Global	Informação sobre Ética e Compliance na EDPR: https://edp.com/pt/sobre-nos/etica-compliance

07 Prevention of Harassment in the Workplace (2/2)

	Medida	Objetivo	Equipa Responsável	Budget	Meta	Indicadores	Região	Comentários
iv.	Monitorização da nova legislação relacionada com a gestão de denúncias, em particular no que respeita à proteção dos denunciantes, nos países onde a EDPR opera, com vista à revisão dos procedimentos, da documentação e da respetiva formação.	Assegurar a prevenção e o combate eficaz ao assédio no local de trabalho.	Ethics & Compliance, EDPR.	Sem custos associados.	Promover uma cultura de denúncia (speak up), na qual as pessoas se sintam seguras para reportar situações de assédio, apoiada por procedimentos claros e por um sistema eficaz de gestão de denúncias.	Incorporação atempada de alterações legislativas relevantes nos procedimentos e documentação relativos à gestão de denúncias.	Global	Informação sobre Ética e Compliance na EDPR: https://edp.com/pt/sobre-nos/etica-compliance

Monitorização e colaboração

As medidas previstas neste Plano são regularmente avaliadas e monitorizadas pela EDPR, de forma a garantir o seu cumprimento e identificar oportunidades de melhoria. Este acompanhamento é efetuado através dos órgãos de decisão e aconselhamento integrados no nosso modelo de governação, que asseguram a análise, supervisão e resolução atempada de questões relacionadas com a igualdade de género, incluindo matérias apreciadas pela Comissão de Ética.

A implementação e o acompanhamento do Plano, bem como dos respetivos indicadores de desempenho, são geridos periodicamente pela equipa de People & Organization (P&O) e discutidos e aprovados anualmente pelo Conselho de Administração Executivo. Adicionalmente, está prevista a realização de um Comité global anual para assegurar uma monitorização mais próxima dos temas relacionados com DEIP.

A EDPR divulga publicamente os seus progressos, prioridades e indicadores relacionados com Pessoas e Organização através do [Relatório Anual Integrado 2025](#) e do [Relatório P&O 2025](#).

Conclusão

5



A Terra está a chamar-nos

para construirmos um futuro mais inclusivo

Na EDPR, liderar a transição energética significa também contribuir para a construção de um futuro mais justo e inclusivo. À medida que avançamos com as ambições definidas no nosso plano de negócios para 2026, continuamos a reforçar um ambiente de trabalho onde todas as pessoas possam crescer, contribuir e prosperar, independentemente do seu género ou da sua origem.

A inclusão é um dos pilares da nossa visão ESG e um motor fundamental da inovação, da colaboração e da criação de valor a longo prazo. Este compromisso reflete-se na nossa ambição de alcançar 29% de representatividade feminina na nossa força de trabalho e em funções de liderança, ao mesmo tempo que continuamos a eliminar barreiras que possam limitar a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento profissional.

Este plano reforça o nosso foco na construção de uma organização preparada para o futuro, onde diferentes perspetivas são valorizadas, o bem-estar é promovido e todas as pessoas se sentem capacitadas para gerar impacto.

O Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão da EDPR mantêm um forte compromisso com a promoção da igualdade de género e com o reforço de uma cultura inclusiva em toda a organização. Este compromisso está integrado na nossa estratégia de pessoas e reflete-se nas ações e metas que continuamos a implementar a nível global.

No Plano 2026/2027, a EDPR alarga a sua abordagem à diversidade e inclusão, promovendo iniciativas que apoiam a equidade, a representatividade, o desenvolvimento e o sentimento de pertença em diferentes dimensões da diversidade. As medidas incluídas neste plano refletem um esforço coletivo para criar um ambiente de trabalho onde o talento é reconhecido, a individualidade é respeitada e todas as pessoas têm a oportunidade de alcançar o sucesso.

Escolher a Terra significa escolher um progresso impulsionado pelas pessoas. Significa promover uma cultura assente no respeito, na colaboração, na flexibilidade e no crescimento contínuo, onde diferentes experiências e perspetivas nos ajudam a construir, em conjunto, melhores soluções para o futuro.

Lisboa, 1 de setembro de 2026
EDPR



EDPR Plano para a **Igualdade de Género** 2026_2027