

PLAN
FOR
GENDER
EQUALITY
EQUALLY
2024-2025

Indice/Index

PT	<u>Âmbito</u>	P04
PT	<u>Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género</u>	P05
PT	<u>Medidas adotadas</u>	P06
PT	<u>Monitorização e Colaboração</u>	P07
PT	<u>Conclusão</u>	P08
PT	<u>Anexos</u>	P09
EN	<u>Scope</u>	P13
EN	<u>Evolution of indicators referring to gender representation</u>	P14
EN	<u>Measures adopted</u>	P15
EN	<u>Monitoring and Collaboration</u>	P16
EN	<u>Conclusion</u>	P17
EN	<u>Annex</u>	P18

EDP Renováveis S.A. é uma entidade de direito espanhola, responsável por um grupo de sociedades filiais e participadas de carácter multinacional (denominadas “EDPR”) que desde a sua origem se identificaram com os princípios de igualdade de género, de modo que desde 2008 e até à atualidade, temos contado com um número elevado de colaboradoras e diretoras.

Há, por parte da EDPR, um compromisso reforçado em promover o desenvolvimento do mérito, assumindo como objetivo identitário o cumprimento escrupuloso das regras e recomendações vigentes em termos de igualdade de género.

A valorização das diferenças no foro empresarial equivale a reconhecer que homens e mulheres têm papéis profissionais igualmente importantes, em condições de igualdade de oportunidades e, por conseguinte, possuem experiências e perspetivas diversificadas que podem beneficiar a Sociedade, ao trazer uma abordagem mais completa à organização. Como tal, a EDPR tem um objetivo público incluído no seu [Plano Estratégico 2023-2026](#) de manter a percentagem de mulheres na empresa em 36%, e a percentagem de mulheres em posições de liderança na empresa nos 31%.

Para a EDPR, a igualdade de género reveste importância civilizacional enquanto corolário da igualdade de direitos, de liberdades, de garantias, de oportunidades e de reconhecimento entre homens e mulheres, permitindo ainda que se potenciem competências e conhecimentos pela inclusão de todos, promovendo um melhor ambiente de trabalho e motivação e, conseqüentemente, maiores níveis de produtividade e de retenção de talento.

Como descrito no seu novo [Código de Ética](#) e no novo compromisso com a Diversidade, a EDPR compromete-se a promover o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades perante a diversidade, propiciando um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceito e de discriminação, sem determinar, nem condicionar, qualquer tipo de decisão com base em fatores discriminatórios, designadamente o género. Para além disso, a EDPR, assim como todo o Grupo EDP, está comprometida em garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão, baseada no respeito pelo ser humano e na igualdade de oportunidades, para que esteja presente na identidade do Grupo EDP e na gestão dos seus colaboradores, servindo como referência para a atuação interna e externa da organização.

Como resultado, a EDPR é reconhecida pelo Top Employers Institute como uma das melhores empresas para trabalhar na Europa desde 2019, e é membro do Índice de Bloomberg Gender–Equality Index (GEI) desde 2020, um índice de referência que seleciona as empresas cotadas mais envolvidas no desenvolvimento da igualdade de género a nível mundial.

Âmbito

O presente Plano para a Igualdade de Género (“Plano”) enquadra-se num conjunto de medidas mais alargadas desenvolvidas pela EDPR, encontrando correspondência nos compromissos e princípios por si já assumidos em matéria de diversidade, nomeadamente através:

- Da promoção do respeito mútuo e garantia da igualdade de oportunidades perante a diversidade;
- Do reconhecimento das diferenças como fonte de fortalecimento do potencial humano e de valorização da diversidade na organização, na gestão e na estratégia empresarial; e,
- Da adopção de medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna e, bem assim, junto da comunidade, com vista a uma efectiva realização e eficácia da política de diversidade.

Globalmente no Grupo EDP, e sob o mote “Somar diferenças é ganhar futuro”, o objetivo é adotar uma perspetiva e uma cultura mais diversificada e inclusiva, com metas específicas e medidas quantificáveis.

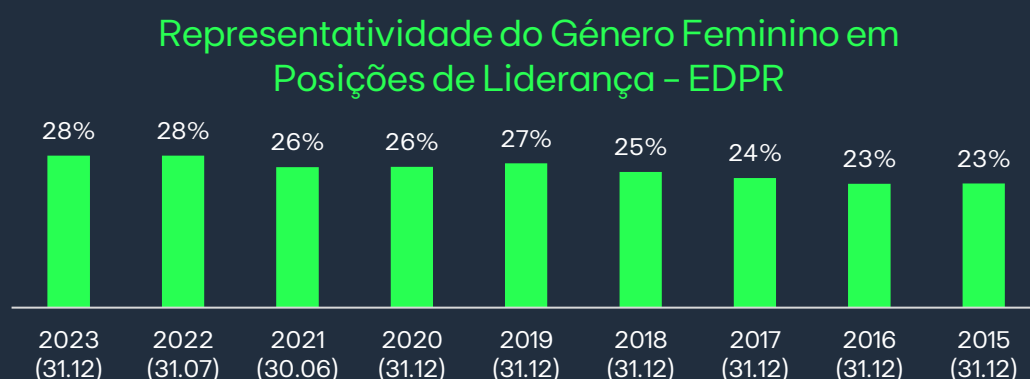
O presente Plano pretende servir o propósito de divulgar o conjunto de medidas adotadas pela EDPR, tanto de forma independente, como na condição de membro do Grupo EDP, nos termos do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, elaborado à luz do disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de Junho, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, abrangendo as seguintes áreas:

- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção da parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género

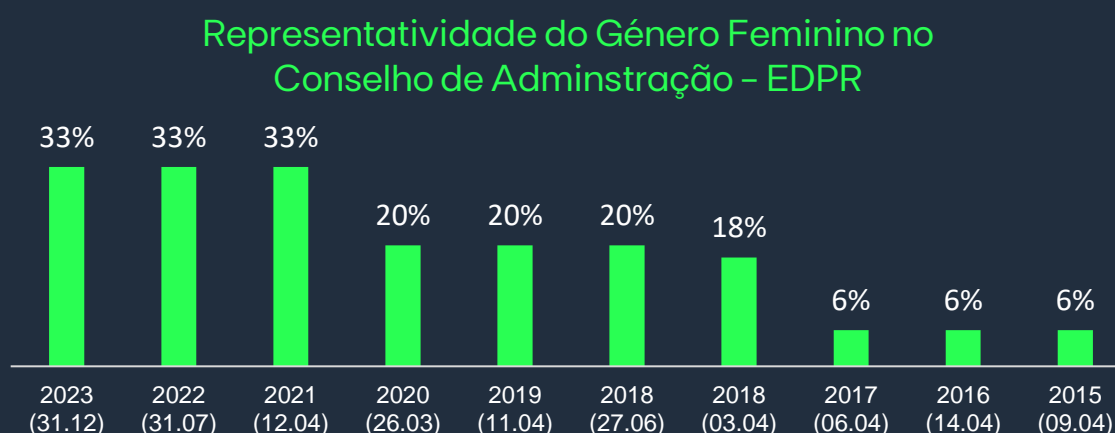
Tratando-se de uma empresa global, a diversidade de género da EDPR deverá ser analisada à luz do universo dos seus trabalhadores, assim como das geografias e dos respetivos sistemas socioeconómicos onde se insere.

A forte aposta da EDPR no equilíbrio de género traduz-se hoje numa realidade em que a finais de dezembro de 2023, 34% dos colaboradores são mulheres, número considerável tendo em conta um sector que é tradicionalmente masculino. Também aumentámos o número de mulheres na área técnica para 19%, de 16% em 2020. Acresce ainda que a representação do género feminino em posições de liderança regista um aumento de 5 pontos percentuais nos últimos 7 anos, de 23% em 2015 para 28% a dezembro de 2023. Esta evolução resulta da aposta inequívoca da EDPR na promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão.



Na Assembleia Geral de Acionistas realizada a 26 de março de 2020, o Conselho de Administração tornou público o seu particular interesse em apoiar a diversidade de género de acordo com a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, e comprometeu-se especificamente na sétima resolução da ordem do dia a promover que na primeira assembleia geral eletiva a realizar após o final do atual mandato dos membros do Conselho de Administração, a percentagem de membros correspondente ao género menos representado seja 33,3%.

Consequentemente, na assembleia geral realizada a abril de 2021, foram aprovadas as reeleições e nomeações dos membros do Conselho de Administração que contribuem para uma estrutura de direção corporativa mais ágil, independente e diversificada, alcançando a presença de 33% de mulheres.



Por fim, a final de 2023, a representatividade do género feminino no Management Team da EDPR, era de 25% (Top e Senior Management).

Medidas adotadas

Com o intuito de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a EDPR aprovou e implementou normas, políticas, procedimentos e mecanismos internos.

A Direção Corporativa denominada HR inclui, nas suas atribuições, a definição, coordenação e implementação das políticas de gestão de pessoas no âmbito da Diversidade e Inclusão, de forma a assegurar o princípio da igualdade de oportunidades nas seguintes áreas:

- **Recrutamento e seleção:** A EDPR compromete-se a recrutar e selecionar valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e de homens;
- **Formação e partilha de conhecimento na EDPR:** A EDPR compromete-se a incentivar mulheres e homens, de igual forma, à aprendizagem ao longo da vida e a utilizar plenamente as suas capacidades e conhecimentos;
- **Remuneração, benefícios sociais e de conciliação entre vida profissional e familiar/pessoal, associados às diferentes fases da vida do colaborador:** A EDPR compromete-se a assegurar, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual” entre os colaboradores de ambos os géneros e segundo a apreciação do mérito;
- **Gestão da carreira:** Nos processos de promoção e progressão na carreira, a EDPR compromete-se a reconhecer, de igual modo, as competências dos colaboradores (habilitações literárias, formação e experiência profissional), independentemente do género.

Em 2020, a EDPR criou um Comité de Diversidade, Igualdade e Inclusão, cujos principais objetivos são refletir a estratégia da empresa em Diversidade e Inclusão que integra a definição e o desenvolvimento de iniciativas que contribuam para um plano de ação global e planos de ação locais, e para promover a partilha de conhecimentos e melhores práticas. Como consequência, durante a pandemia melhoramos as medidas relacionadas com a Igualdade de Género, participando em iniciativas como a "Generation Equality" das UN WOMEN, e promovendo através dos nossos gestores a importância da igualdade de género. Como resultado do seu desempenho e medidas implementadas durante 2020 e 2021, a EDPR foi incluída pelo quarto ano consecutivo no Bloomberg Gender–Equality Index (GEI) em janeiro de 2023.

Em anexo, são apresentadas, as medidas para a igualdade de género e respetivo estado de implementação na EDPR, especialmente na EDPR PT, que vigoram ou entrarão em vigor, consoante o respetivo caso, até 31 de dezembro de 2025. Há medidas adicionais no plano da EDP SA que serão aplicáveis a todo o Grupo EDPR.

Monitorização e Colaboração

As medidas previstas no Plano para a Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela EDPR de forma a assegurar o seu cabal cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado por uma equipa operacional de HR, cujas responsabilidades, expressas na Compromisso de Diversidade da EDPR, são as seguintes:

- Garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- Constituir equipas de trabalho ou remeter para as estruturas organizativas adequadas a implementação das medidas e definir os respetivos prazos;
- Garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade, bem como a sua articulação com outras intervenções transversais, como o Processo Ético ou o relacionamento com Fornecedores, entre outras;
- Monitorizar os impactos da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.

O balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores internos de igualdade de género são divulgados anualmente no Relatório Anual EDPR. Também o facto da EDPR ser uma empresa certificada em matéria de conciliação e igualdade exige um acompanhamento semestral de todas as medidas e indicadores no âmbito da igualdade de género, sendo esta monitorização alvo de auditorias anuais internas e externas.

Para além do esforço do Grupo EDP para implementar as medidas com as quais se compromete, a EDPR tem vindo a unir esforços junto de várias entidades, estabelecendo parcerias e colaborações, integrando grupos de trabalho e participando em fóruns e seminários.

Esta abordagem conjunta fomenta a partilha de melhores práticas entre empresas e entidades de vários sectores a nível nacional e internacional contribuindo, assim, para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas diversas organizações e na sociedade em geral.

Conclusão

Na EDPR, somar diferenças é ir mais longe, é juntar pontos de vista e formas de ver o mundo, é integrar todas as dimensões, é ser inclusivos de forma consciente e, assim, ganhar vantagem competitiva.

Como empresa socialmente responsável, a EDPR incorpora nos seus valores e práticas os princípios da Diversidade e Inclusão. A Sociedade pretende atrair, desenvolver e reter diferentes fontes de talento, assumindo a diversidade como potenciadora de inovação organizacional o que permite adquirir uma visão mais completa da própria sociedade onde nos incluimos.

A EDPR tem como principais objetivos contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores do Grupo, eliminar barreiras de carreira, potenciar um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional e promover, sempre, a igualdade de género.

Para além do acompanhamento e compromisso do Management Team e do Conselho de Administração da EDPR na melhoria contínua das condições laborais, e da aposta clara no mérito e na eficiência; há, por parte destes órgãos, um foco na diversidade e na inclusão ao ponto em que tem vindo a tornar-se um fator cada vez mais crítico de sucesso, estando verdadeiramente presente na agenda estratégica da gestão de pessoas na EDPR.

A EDPR, assim como todo o Grupo EDP, continua determinada em percorrer este caminho, bem como em reforçar a sua diversidade noutros parâmetros, porque considera que é através da inclusão dessa diversidade que é possível aportar novas abordagens e mais valor para o negócio. Sendo uma sociedade global, a EDPR conta hoje com mais de 68 nacionalidades e uma procura crescente pela contratação de novos perfis mais analíticos e tecnológicos, alinhados com a transformação digital e renovação geracional da Sociedade.

Pretende-se promover uma cultura que atrai e potencia talento, que estimula o desenvolvimento pessoal e profissional, que aposta na flexibilidade, que reconhece e recompensa a excelência e o mérito, que valoriza a individualidade, e que cria um ambiente de bem-estar, de respeito, de igualdade de oportunidades e de produtividade para todos.

Anexos

#	DIMENSION	SUB-DIMENSION	MEASURE	OBJECTIVE	DEPARTMENT RESPONSIBLE AND STAKEHOLDERS	BUDGET	TARGET	INDICATORS	OBSERVATIONS
1	Estratégia, missão e valores da empresa	-	Implementação da estratégia de DEIP na organização, de forma a atingir os objetivos relacionados com a Igualdade de Género [DEB Roadmap to an Inclusive Workplace].	Implementação de um plano de ação transversal, e metas públicas concretas até 2026.	People & Organizational Development Global Unit; EDP; Outros stakeholders internos.	Não aplicável	Aumentar na EDP a representação feminina; a representação feminina na liderança; o género feminino nos áreas STEM.	Representação feminina; Representação feminina na liderança; Representação feminina nos áreas STEM.	Informação sobre as metas de igualdade de género em: https://www.edp.com/pt/pt/pessoas/diversidade/equidade-inclusa
2	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 (P&O Scorecard)	Assegurar a implementação da estratégia para a DEIP e respetivas políticas, plano para a igualdade e plano de ação, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	People & Organizational Development Global Unit; EDP.	Não aplicável	Aumento contínuo do número de indicadores de género ou segmentados por género, face ao ano anterior	Número de indicadores de género ou segmentados por género.	Não obstante ser já uma medida implementada, continuamos focados no desenvolvimento contínuo de ferramentas de recolha, tratamento e análise de dados de modo a aprofundar a capacidade de avaliação e reporte de igualdade de Género.
3	Estratégia, missão e valores da empresa	-	Divulgação da Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIP), das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no website da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com orifcação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Dar a conhecer a política e a sua importância estratégica para a organização; Envolver todos os nossos pessoas na implementação da mesma.	People & Organizational Development Global Unit; EDP; Communication Global Unit; EDP; Brand Global Unit; EDP.	Não aplicável	Implementação de sessões de sensibilização e capacitação sobre a Política de DEB (>2);	Número de sessões de sensibilização desenvolvidas;	Informação sobre a Política DEB em: https://www.edp.com > Pessoas > Diversidade; Equidade e Inclusão
4	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.	People & Organizational Development Global Unit; EDP; HR; EDP CS.	Não aplicável	Sempre que possível, assegurar que candidaturas sejam de um género sub-representado. Disponibilização dos guias de recrutamento; Realização de sessões de formação, 1 por cada público-alvo dos Guias; equipes de recrutamento, profissionais dos áreas de gestão pessoas e líderes.	Número de sessões de formação realizadas; Número de participantes nas sessões de formação.	
5	Formação Inicial e Contínua	Continuação da formação do Envisamento Inconsciente, bem como de oferta formativa complementar relacionada com os temas DEIP.	Promover uma cultura de igualdade no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e consorantes com a mesma.	People & Organizational Development Global Unit; EDP.	Não aplicável	Promover a capacitação dos nossas pessoas, em temas de Diversidade	Número de colaboradores que completaram a formação; Abranger, pelo menos, 80% das novas admissões na EDP e novos líderes.	Em 2023, o e-learning foi introduzido pelo primeiro vez no onboarding global. Além disso, tivemos ainda os seguintes iniciativas onde abordámos o tema: 1. Breaking Barriers; Clinic sobre Acessibilidade Digital; 2. Breaking Barriers; Workshop sobre Acessibilidade Digital; 3. Envisamento Inconsciente Online (Programa Lead Now!); 4. #AmRemovable by Google	
6	Proteção na parentalidade	Licenças/Licenças partilhadas	Atualização do atual Kit Novos Pais.	Promover a experiência de parentalidade na EDP; Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade das nossas pessoas; Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença.	People & Organizational Development Global Unit; EDP; Saúde e Bem-Estar; EDP Global Solutions	Não aplicável	Disponibilização do Kit Novos Pais a todos os colaboradores EDP	Número de colaboradores impactados pelo Kit Novos Pais; Satisfação com o Kit Novos Pais	
7	Conciliação da vida profissional com a vida	Implementação da estratégia de bem estar na organização, promovendo de um ambiente de trabalho saudável, emergizado e próspera, e uma experiência centrada nos nossas pessoas	Assegurar um contexto de trabalho inclusivo e saudável, isento de discriminação, que promove ou apoia a parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	People & Organizational Development Global Unit; EDP; Outros stakeholders internos	Não aplicável	Obtenção da certificação global eif e integração de iniciativas de bem-estar em programas estruturais da EDP	Conclusão e obtenção da certificação global; Número de iniciativas de bem-estar integradas nos processos internos/ programas estruturais	Desde 2023, que os guias de suporte ao processo avaliação de desempenho passaram a incluir informação sobre o tema de segurança psicológica	
8	Conciliação da vida profissional com a vida	Implementação de um modelo híbrido de trabalho, que auxilie as nossas pessoas na conciliação da sua vida profissional e familiar bem como o seu bem-estar	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das nossas pessoas.	People & Organizational Development Global Unit; EDP; Outros stakeholders internos	Não aplicável	Manutenção do modelo de trabalho híbrido	Número de colaboradores com modelo de trabalho híbrido; Satisfação com o modelo de trabalho híbrido		
9	Conciliação da vida profissional com a vida	Implementação de um modelo de flex friday, que auxilie as nossas pessoas na conciliação da sua vida profissional e familiar bem como o seu bem-estar.	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das nossas pessoas	People & Organizational Development Global Unit; EDP; Outros stakeholders internos.	Não aplicável	Manutenção do modelo de flex frida	Número de colaboradores com acesso ao modelo de flex friday; Satisfação com o modelo de flex friday		
10	Prevenção da prática de assédio no trabalho	-	Manutenção do canal de comunicação, onde todos podem relatar condutas não éticas na empresa, incluindo temas relacionados com assédio no trabalho ou discriminação [Speak up].	Dar resposta a possíveis condutas não éticas na empresa, garantindo a segurança e bem-estar de todos as nossas pessoas.	Ethics & Compliance; EDP	Não aplicável	Zero condutas não éticas reportadas na EDP	Número de condutas não éticas reportadas na EDP	

Anexos

#	DIMENSION	SUB-DIMENSION	MEASURE	OBJECTIVE	DEPARTMENT RESPONSIBLE AND STAKEHOLDERS	BUDGET	TARGET	INDICATORS	OBSERVATIONS
11	Prevenção da prática de assédio no trabalho	-	Disponibilização de novas formações em Ética, internamente, que incluem, entre outros temas, a importância da prevenção do assédio	Sensibilizar e formar sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade das nossas pessoas.	Ethics & Compliance, EDP	Não aplicável	Disponibilização das formações a todos os colaboradores.	Número de colaboradores que completaram as formações	
12	Igualdade nas condições de trabalho		Consolidação e melhoria Contínua do Modelo de Performance Individual (Holistic Assessment), garantindo um processo de avaliação mais meritocrático e promovendo uma cultura onde o "como" se entrega é tão importante e valorizado quanto o "quanto" se entrega	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens, promovendo a igualdade de oportunidades	People & Organizational Development Global Unit, EDP, Outros stakeholders Internos		Aumentar o nível de participação e avaliação (%), no Holistic Assessment. Garantir uma distribuição de avaliações que seja justa e equitativa por género, geração e segmento, minimizando os enviesamentos inconscientes.	Taxa de participação no processo de avaliação; Número de pessoas avaliadas anualmente;	
13	Igualdade nas condições de trabalho		Promover a mobilidade interna de talentos diversificados.	Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens, Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	People & Organizational Development Global Unit, EDP	Incluído no custo previsto para gestão da mobilidade interna.	Seminar definido.	Número de movimentos do género feminino em mobilidade interna.	Informação sobre mobilidade interna na EDP em: https://www.edp.com/pt/pt/pessoas/experiencia-de-desenvolvimento
14	Estratégia, missão e valores da empresa		Celebração de efemérides, através da promoção de iniciativas de marca, ao longo do ano, relativas à Igualdade de Género e outras dimensões da diversidade.	Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Outros stakeholders internos.	TBD	Realizar campanhas globais associadas à diversidade e ao bem-estar (>2); Celebrar efemérides, seja numa componente de sensibilização como de ação (>2).	Número de sessões realizadas; Número de participantes/pessoas impactadas; Nível de impacto e satisfação dos/as participantes	São exemplos de campanhas globais a Semana Global da Diversidade e Bem-Estar ou o Mind Your Mind, uma iniciativa que promove a saúde mental na EDP.
15	Estratégia, missão e valores da empresa		Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas; Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Outros stakeholders externos.	A definir conforme necessidades do projeto.	Estabelecer ou montar uma ou mais parcerias por cada dimensão de DEIB trabalhado pela EDP.	Número de entidades e/ou projetos parceiros;	Informação sobre alguns parceiros em: https://www.edp.com > Pessoas > Diversidade, Equidade e Inclusão > Igualdade de Género; Alguns exemplos: GRACE, APPIJ, The Hawthorn Club, Fórum iGan, Engenheiras por um dia, etc
16	Estratégia, missão e valores da empresa		Abertura de oportunidades de voluntariado de competências, através da manutenção ou estabelecimento de novas relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Social Impact Coordination Office, EDP.		Mantimento ou adesão a iniciativas de voluntariado de competência associada à promoção da diversidade e igualdade de género.	Número de iniciativas realizadas; Número de participantes e voluntárias do projeto.	Informação sobre o Voluntariado EDP em: https://www.edp.com > Sustentabilidade > YES! You Empower Society e em https://www.edp.com

PLAN
FOR
GENDER
EQUALITY
EQUALLY
2024-2025

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 2023-2026](#) to keep the percentage of women in the company on 36%, and the percentage of women in leadership positions in the company on 31%.

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.

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:

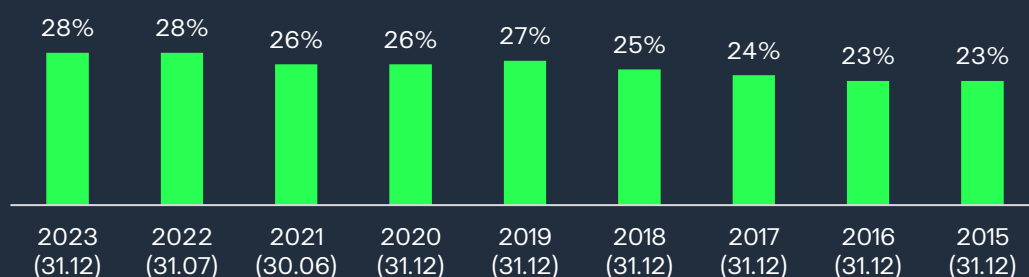
- Equal access to employment;
- Initial and continuous training;
- Equality in working conditions;
- Remuneration equality;
- Parenting protection;
- Reconciliation of professional activity with family and personal life.

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 December 2023, 34% 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 19%. 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 December 2023. This evolution is the result of EDPR's unequivocal commitment to promoting and incorporating a culture of diversity and inclusion.

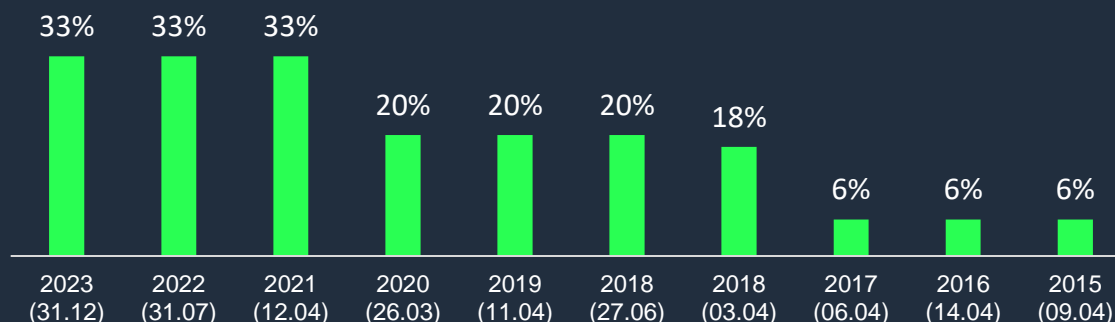
Female Gender Representation in Leadership Positions – EDPR



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.

Female Gender Representation on the Board of Directors – EDPR



Finally, at the end of 2023, the female representation in the Management Team of EDPR, was at 25% (Top and Senior Management).

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, social benefits and conciliation between professional and familiar/personal life, associated to different life stages: 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 fourth consecutive year in the Bloomberg Gender–Equality Index (GEI) in January 2023.

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, 2025. There are additional measures in the plan of EDP SA which will be applicable to the entire EDPR Group.

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 Annual 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.

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 68 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.

#	DIMENSION	SUB-DIMENSION	MEASURE	OBJECTIVE	DEPARTMENT RESPONSIBLE AND STAKEHOLDERS	BUDGET	TARGET	INDICATORS	OBSERVATIONS
1	Company strategy, mission, and values	-	Implementation of the DEIP strategy in the organization in order to achieve the objectives related to Gender Equality (DEIB Roadmap to an Inclusive Workplace).	Implementing an action plan and specific public targets by 2026.	People & Organizational Development Global Unit, EDP, Other internal stakeholders.	Not applicable	Increase female representation of EDP; female representation in leadership; female gender in STEM areas.	Female representation; Female representation in leadership; Female representation in STEM areas.	Information on the gender equality targets at: https://www.edp.com/en/people/diversity-equity-inclusion#diversity--equity--inclusion
2	Company strategy, mission, and values	-	Disaggregation of all data by gender in all the company's management tools, namely in diagnostics and reports (P&O Scorecard).	Ensure the implementation of the DEIP strategy and related policies, the equality plan, and the action plan, along with their monitoring, follow-up, and sustainability.	People & Organizational Development Global Unit, EDP.	Not applicable	Continued increase in the number of gender or gender-segmented indicators compared to the previous year.	Number of gender indicators or gender-segmented indicators.	Although this measure has already been implemented, we continue to focus on the ongoing development of tools for data collection, processing, and analysis to deepen our capacity to assessment and reporting on Gender Equality.
3	Company strategy, mission, and values	-	Dissemination of the Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging Policy (DEIP), its measures and objectives, through awareness-raising sessions, dissemination on the company's website and intranet, by email, and by posting them in places of recognized visibility.	Raise awareness of the policy and its strategic importance for the organization; involve all our people in the implementation.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Communication Global Unit, EDP; Brand Global Unit, EDP.	Not applicable	Implementation of awareness-raising and training sessions on the DEIB Policy (>2).	Number of awareness-raising sessions held.	Information on the DEIB Policy at: https://www.edp.com/en/people/diversity-equity-inclusion#diversity--equity--inclusion
4	Equal access to employment	Job Advertising, Selection, and Recruitment	Holding training sessions for the people responsible for selection and recruitment interviews on procedures without gender bias.	Contribute to a fair and objective selection and recruitment process for women and men.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; HR, EDP GS.		Whenever possible, ensure that applications are from an under-represented gender. Make the recruitment guides available; hold training sessions, one for each target audience of the guides: recruitment teams, people management, professionals, and leaders.	Number of training sessions held; Number of participants in training sessions.	
5	Initial and continuing training		Continuation of the Unconscious Bias training, as well as complementary training related to the DEIP themes.	Promoting a culture of equality in the workplace, encouraging management practices and employees that are consistent with it.	People & Organizational Development Global Unit, EDP.	Not applicable	Promote the training of our people in diversity issues.	Number of employees who have completed the training; Cover at least 80% of new hires at EDP and new leaders.	In 2023, e-learning was introduced for the first time in global onboarding. We also had the following initiatives where we addressed the topic: 1. Breaking Barriers: Clinic on Digital Accessibility; 2. Breaking Barriers: Workshop on Digital Accessibility; 3. Unconscious Bias Online (Lead Now Program); 4. #AntiRemotable by Google.
6	Parental leave protection	Licenses/Shared licenses	Updating the current New Parents Kit.	Promote the experience of parenthood at EDP; Guarantee the right to parental leave of our people; Encourage male employees to share parental leave.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Health and Well-Being EDP Global Solutions	Not applicable	New Parents Kit made available to all EDP employees.	Number of employees impacted by the New Parents Kit; Satisfaction with the New Parents Kit.	
7	Work-life balance		Implementation of the organization's wellbeing strategy, promoting a healthy, energized, and thriving work environment, and from discrimination, that promotes a people-centered experience.	Ensuring an inclusive and and healthy working environment, free from discrimination, that promotes or supports parenthood and/or reconciliation of professional, family, and personal life.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Other internal stakeholders.	Not applicable	Obtaining global EFR certification and integrating well-being initiatives into EDP's structural programs.	Completion and achievement of global certification; Number of well-being initiatives integrated into internal processes/structural programs.	Since 2023, the guides supporting the performance appraisal process have included information on the subject of psychological safety.
8	Work-life balance		Implementation of a hybrid working model that helps our people balance their professional and family lives, as well as their well-being.	Ensuring that the organization of working hours addresses the need for our people to balance their professional, family, and personal lives.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Other internal stakeholders.	Not applicable	Maintaining the hybrid work model.	Number of employees with a hybrid work model; Satisfaction with the hybrid work model.	
9	Work-life balance		Implementation of a flex friday model, that helps our people balance their professional and family lives, as well as their well-being.	Ensuring that the organization of working hours takes into account the need to reconcile our people's professional, family and personal lives.	People & Organizational Development Global Unit, EDP; Other internal stakeholders.	Not applicable	Maintaining the flex friday model.	Number of employees with access to the flex friday model; Satisfaction with the flex friday model.	
10	Preventing harassment at work	-	Maintenance of the communication channel where everyone can report unethical conduct within the company, including issues related to harassment at work or discrimination [Speakup].	Addressing potential unethical conduct in the company, ensuring the safety and well-being of all our people.	Ethics & Compliance, EDP	Not applicable	Zero unethical conduct reported at EDP.	Number of unethical conducts reported at EDP.	

Annex

#	DIMENSION	SUB-DIMENSION	MEASURE	OBJECTIVE	DEPARTMENT/RESPONSIBLE AND STAKEHOLDERS	BUDGET	TARGET	INDICATORS	OBSERVATIONS
11	Preventing harassment at work	-	Provision of new in-house ethics training courses, which include, among other topics, the importance of harassment prevention.	Raising awareness and providing training on workplace harassment and other offenses against the physical or moral integrity, freedom, honor, or dignity of our people.	Ethics & Compliance, EDP	Not applicable	Making training available to all employees.	Number of employees who have completed training.	
12	Equal working conditions		Consolidation and continuous improvement of the Individual Performance Model [Holistic Assessment], ensuring a more meritocratic evaluation process and promoting a culture where "how" you deliver is as important and valued as "how much" is delivered.	Ensure a fair and objective evaluation process for women and men, promoting equal opportunities.	People & Organizational Development Global Unit, EDP, Other internal stakeholders.		Increase the level of participation and evaluation (%) in the Holistic Assessment. Ensure that the distribution of evaluations is fair and equitable by gender, generation, and segment, minimizing unconscious biases.	Participation rate in the evaluation process; Number of people evaluated annually.	
13	Equal working conditions		Promote internal mobility of diverse talents.	Counteract structural barriers to gender equality; Contribute to achieving a better balance between women and men in the company.	People & Organizational Development Global Unit, EDP	Included in the budget for managing internal mobility.	No target set.	Number of female internal mobility movements.	Information on internal mobility at EDP at https://www.edp.com/en/people/development-experience
14	Company strategy, mission, and values		Celebration of milestones by promoting initiatives throughout the year related to Gender Equality and other dimensions of diversity.	Ensuring a work environment free from discrimination based on gender, parenthood, and/or the reconciliation of professional, family, and personal life.	People & Organizational Development Global Unit, EDP, Other internal stakeholders.	TBD	Carry out global campaigns related to diversity and well-being (>2); Celebrate anniversaries, both in terms of awareness and action (>2).	Number of sessions held; Number of participants/people impacted; Level of impact and satisfaction of the participants.	Examples of global campaigns: Global Diversity and Wellness Week or Mind Your Mind, an initiative that promotes mental health at EDP.
15	Company strategy, mission, and values		Establishing cooperative relationships with public bodies and/or civil society organizations that aim to promote gender equality.	Ensure respect for the principle of equality between women and men and non-discrimination in external relations; Promote and strengthen external relations in the field of advancing equality.	People & Organizational Development Global Unit, EDP, Other internal stakeholders.	To be defined based on project needs.	Establish or maintain one or more partnerships for each DEIB dimension worked on by EDP.	Number of partner organizations and/or projects.	Information on some partnerships at https://www.edp.com/en/people/diversity-equity-inclusion#gender-equality . Some examples: GRACE, APPD, The Hawthorn Club, iGen Forum, Engineers for a day, etc

