

# ENERGY

*edp*

CHANGING  
TOMORROW  
NOW

EDP BRASIL  
RELATÓRIO ANUAL 2020

# ENERGY



## CHANGING TOMORROW NOW

At EDP, we are in the business of innovating. Our 4 decade long track record has turned us into better energy providers and pioneers of the green evolution. Change has been our driver as we deliver an agile network with more efficient, smart and sustainable solutions. As leaders in the energy transition, we see investment in renewables as an active way to engage with future generations, promoting decarbonisation in energy production and consumption. We are playing our part for a more balanced and sustainable world, one that is inclusive, diverse and humane.

**We're changing tomorrow now.**



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10
- 11

# ÍNDICE

---

<b>01. MENSAGEM DO PRESIDENTE</b>	4
<b>02. SOBRE O RELATÓRIO</b>	9
<b>03. DESTAQUES DE 2020</b>	15
<b>04. A EDP BRASIL</b>	21
<b>05. VISÃO DE FUTURO</b>	28
<b>06. DESEMPENHO</b>	47
<b>07. MEIO AMBIENTE</b>	70
<b>08. COLABORADORES</b>	83
<b>09. SOCIEDADE</b>	99
<b>10. GOVERNANÇA</b>	118
<b>11. ANEXOS</b>	128

---

# 01

---

## MENSAGEM DO PRESIDENTE

---

Mensagem do Presidente

5



# MENSAGEM DO PRESIDENTE

## A EDP atuou de forma tempestiva seguindo uma estratégia dividida em três fases chamada de 3Rs, um trabalho que possibilitou recuperar o impacto da pandemia no seu desempenho econômico-financeiro

### GRI 102-14

O ano de 2020 foi um ano incontestavelmente marcado pela pandemia do novo coronavírus. Diante de todos os impactos, tivemos que agir rapidamente para proteger nossas pessoas e parceiros, assegurar o fornecimento de energia para nossos clientes e minimizar os impactos nos resultados operacionais e financeiros da Companhia.

Desde o princípio de março, a EDP atuou de forma tempestiva seguindo uma estratégia dividida em três fases chamada de 3Rs (Reação; Recuperação e Reformulação), um trabalho que possibilitou recuperar o impacto da pandemia no seu desempenho econômico-financeiro e concluir o ano com um EBITDA de R\$ 3,4 bilhões, 16% acima do ano anterior, e Lucro Líquido de R\$ 1,5 bilhão, 12,7% acima, marcas históricas para a Companhia.

Em Distribuição, apesar dos sinais da recuperação gradual da economia sentidos ao longo do segundo semestre, o volume de energia distribuída apresentou redução de 4,6% no ano em consequência das medidas de prevenção e de distanciamento social adotadas no País, que resultaram na contração da produção industrial, redução da atividade comercial e aumento do desemprego. Entretanto, no último trimestre do ano o volume de energia distribuída aumentou 1,9% frente ao mesmo período do ano anterior. Ainda neste segmento, a EDP investiu ao longo do ano R\$ 752 milhões para melhoria e expansão da rede e combate às perdas, uma elevação de 16,2% em comparação ao investimento realizado em 2019.

Em Transmissão, apesar da paralisação temporária das obras, conseguimos retomar os trabalhos no início de junho e registrar avanços importantes, tais como a conclusão do último trecho do Lote 11, no estado do Maranhão, no início de agosto, com 12 meses de antecipação frente ao prazo regulatório, bem como evoluir nas obras nos demais lotes.

No segmento de Geração tivemos avanços importantes em relação ao *Generation Scaling Factor* (GSF). Com a conclusão da Lei 14.052/20 e da Resolução 895/20 foi

permitida a repactuação do risco hidrológico, possibilitando a contabilização de R\$ 388 milhões no resultado do ano, com a extensão das nossas concessões em pelo menos um ano, na média.

No segmento de Soluções e Geração Solar Distribuída demos passos importantes. Foram 9 projetos entregues ao longo do ano, reforçando nosso compromisso de ampliar os investimentos nesse mercado em alinhamento com a visão mundial do Grupo EDP e posicionando-nos como uma empresa líder na transição energética do setor elétrico brasileiro. A EDP encerrou 2020 com 65,4 MWp em projetos de energia solar – 34,5 MWp já instalados para clientes como Banco do Brasil, TIM, Claro, Globo e Johnson & Johnson e 30,8 MWp em desenvolvimento. Em dezembro, assinamos um acordo de investimento na Blue Sol Participações S.A., com o objetivo de adquirir participação de até 40% na empresa, que opera no segmento de geração solar fotovoltaica B2C.

Uma das principais frentes do Plano de Recuperação foi a manutenção do controle de custos. Desde o princípio da pandemia, revisitamos nossas despesas a fim de controlar e

postergar gastos não essenciais. Nesse sentido, concluímos o ano com redução de 3,6% no PMSO recorrente.

Gostaria de registrar, como destaque, o ajuste da Política de Dividendos e na Estrutura de Capital realizados em agosto, a fim de tornar mais clara a geração de valor para o acionista com a proposta de pagamento mínimo de R\$ 1,00 por ação e a manutenção da alavancagem mínima em 2,0 vezes Dívida Líquida/EBITDA e *target* entre 2,5 e 3,0 vezes. A Companhia encerrou o ano com alavancagem consolidada, excluindo os efeitos não caixa, em 2,4 vezes Dívida Líquida/ EBITDA e propôs o pagamento de R\$ 598,6 milhões em Dividendos e JCP (Juros sobre Capital Próprio).

No âmbito da agenda ESG – ambiental, social e de governança corporativa criamos agora uma Vice-presidência que estará focada em reforçar a integração dos temas aos negócios, além de aumentar ainda mais a sua integração nos processos de tomada de decisão. Dessa forma também reiteramos o nosso compromisso com a Agenda 2030, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável bem como os Princípios do Pacto Global, iniciativas ligadas à Organização das Nações Unidas (ONU).

2020 foi também o segundo ano mais quente registrado na história, necessitando com que a emergência climática estivesse mais evidente na agenda empresarial. Em junho, a EDP assumiu o compromisso de redução de emissões, aderindo ao *Business Ambition for 1,5°C – Our Only Future*, ONU. A Companhia também aderiu ao *Recover Better*, iniciativa global que propõe a Governos e empresas de todo o mundo que alinhem seus esforços de recuperação e ajuda econômica relacionados à crise da Covid-19, com base nos mais recentes estudos climáticos. Ainda na questão climática, merece destaque a iniciativa *Science Based Target*. Neste âmbito a EDP foi a primeira

companhia do setor de energia na América Latina e de grande porte no Brasil a ter sua meta de redução de emissões de CO<sub>2</sub> aprovada pela ciência climática.

Esses novos compromissos públicos reiteram a internalização da estratégia de Sustentabilidade na atuação da EDP, fatores centrais para o bom desempenho da Companhia, e vão ao encontro da nossa visão de liderar a transição energética, eletrificando o consumo e descarbonizando a produção.

Na dimensão social, ao longo do ano criamos um Programa de Diversidade e Inclusão, visando ao desenvolvimento de uma organização mais justa, diversa e inclusiva.

Desde o início da pandemia, destinamos mais de R\$ 10 milhões à compra de respiradores e EPIs para a rede pública de saúde, à realização de obras elétricas de hospitais de campanha e à doação de 350 toneladas de alimentos e kits de higiene pessoal a comunidades vulneráveis e povos indígenas. Ao todo, essas iniciativas beneficiaram mais de 400 mil pessoas em todo o Brasil.

Registramos com satisfação que pelo 15º ano consecutivo estamos presentes no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 sendo *Benchmark* em 5 das 7 dimensões (Geral, Social, Ambiental, Econômica e Natureza do Produto) e obtivemos a nossa melhor performance da história.

\*\*\*

Iniciamos hoje um novo ciclo na vida da EDP Brasil, na sequência da Assembleia Geral de Acionistas que aprovou alterações relevantes na composição dos nossos Órgãos Sociais da Companhia.

Quero começar por desejar a João Marques da Cruz, que hoje foi nomeado CEO da EDP Brasil, muito sucesso no desempenho da sua nova missão, que será inevitavelmente marcada por importantes desafios. Encontrará uma equipe executiva de altíssima competência, à qual agradeço os anos de colaboração leal, e a que se junta agora Fernanda Pires, a quem desejo também muitas felicidades como Vice-Presidente, com a importante missão de aprofundar a agenda ESG.

**Criamos agora uma Vice-presidência que estará focada em reforçar a integração dos temas ESG aos negócios, além de aumentar ainda mais a sua integração nos processos de tomada de decisão.**



Sinto-me muito honrado por assumir a Presidência do Conselho, e tudo farei para dar sequência ao legado da Presidência de cerca de 15 anos do Dr. António Mexia, a quem dirijo uma palavra de grande estima e consideração. A sua contribuição para a trajetória de sucesso da nossa Empresa foi inestimável.

Estendo este agradecimento a todo o Conselho de Administração, especialmente aos nossos Conselheiros Independentes, que sempre souberam encontrar o equilíbrio certo entre manter a estabilidade da Empresa e criar as condições adequadas para a sua transformação e crescimento.

Quero também registrar a entrada para o Conselho da EDP Brasil de Rui Teixeira, Vera Pinto Pereira e Ana Paula Marques. Tenho a certeza que a sua participação neste Conselho será de grande valia para os novos desafios da Companhia. Passamos agora a ter 33% de representação feminina, quando a média nas empresas cotadas brasileiras é apenas de 11%, o que nos orgulha muito, porque vai de

encontro ao ideal de maior equidade de gênero em nossa empresa, valor que advogamos em nosso Programa de Diversidade e Inclusão.

Ao longo dos últimos 7 anos, como CEO, tive o privilégio de poder participar no desenvolvimento da EDP Brasil. Expandimo-nos para novos mercados, vide a transmissão e a geração distribuída. Alargamos a nossa presença geográfica, como foi a entrada em Santa Catarina com a CELESC, no Mato Grosso, no Pará, no Amapá, no Maranhão, em Minas Gerais e no Rio Grande do Sul, com a construção de três usinas hidrelétricas (Jari, Cachoeira Caldeirão e São Manuel) e de seis lotes de transmissão. Foram 7 anos muito intensos e gratificantes.

Agradeço, por isso, a todos os investidores, clientes, parceiros de negócio, e aos mais de 3.000 colaboradores da EDP a confiança depositada na Companhia e na sua liderança ao longo de todos estes anos. Reafirmo o nosso firme compromisso de continuarmos criando valor compartilhado para todas as partes interessadas e para o Brasil.

**Miguel Setas**

**DIRETOR PRESIDENTE DA EDP BRASIL**

# 02

---

## SOBRE O RELATÓRIO

---

Sobre o relatório	9
Revisão da matriz de materialidade	10

# 02

## Sobre o relatório

GRI 102-1 | 102-32 | 103-1 | 102-45 | 102-46 | 102-50 | 102-52 | 102-53 | 102-54 | 102-56

Bem-vindo ao Relatório Anual de Sustentabilidade da EDP Brasil, documento que mostra como geramos valor junto aos públicos de relacionamento e buscamos tornar nosso negócio cada vez mais sustentável. A publicação traz um panorama geral da Companhia, abordando os fatos mais relevantes nas diversas áreas do negócio entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2020.

Ao longo de suas páginas, apresentamos o que torna o nosso negócio sólido, eficiente e sustentável sob os pontos de vista ambiental, social e de governança corporativa. A publicação abrange todas as unidades



Sede EDP Espírito Santo.

da EDP Brasil e os ativos em *joint venture* com outras empresas, com exceção das atividades de participações minoritárias, como é o caso da Celesc (Centrais Elétricas de Santa Catarina).

O relatório foi elaborado com base nas diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) – opção essencial – e da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), considerando o *International Integrated Reporting Council* (IIRC). As informações apresentadas foram asseguradas pela KPMG, empresa externa e independente, e validadas pela alta direção da EDP Brasil e pelo Conselho de

Administração.

Qualquer dúvida, sugestão ou solicitação de informação pode ser enviada para:

✉ [sustentabilidade.edp@edpbr.com.br](mailto:sustentabilidade.edp@edpbr.com.br)



### 2.1.1. Revisão da matriz de materialidade

GRI 102-40 | 102-43 | 102-47 | 103-1

O conteúdo do relatório foi definido com base na revisão da matriz de materialidade da EDP Brasil, que considera os temas mais importantes para os *stakeholders* da Companhia e segue as diretrizes estabelecidas pela *Global Reporting Initiative* (GRI) e a norma *AccountAbility* AA1000.

O processo de elaboração da matriz compreendeu a atualização da lista de temas materiais utilizada no ano anterior com auxílio de uma ferramenta interna do Grupo, análise de canais de relacionamento, entrevistas com

*stakeholders* e estudos setoriais para a identificação de temas relevantes para a sociedade. Também foram considerados documentos internos, como objetivos estratégicos, metas e matriz de riscos corporativos, além da visão da Diretoria.

A revisão da materialidade nos permitiu identificar os temas que tiveram maior relevância e poder de influenciar nossa capacidade de gerar valor ao negócio e à sociedade durante o ano de 2020, apresentados na matriz a seguir:

Relevância para a sociedade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes Vulneráveis</li> <li>• Comunicação e Transparência</li> <li>• Direitos Humanos</li> <li>• Eficiência Energética</li> <li>• Envolvimento da Comunidade</li> <li>• Gestão Ambiental</li> <li>• Infraestruturas de Energia</li> <li>• Inovação</li> <li>• Mobilidade Sustentável</li> <li>• Promoção de Energia Renovável</li> <li>• Satisfação e Serviço ao cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alterações Climáticas</li> <li>• Ética Empresarial</li> <li>• Segurança</li> <li>• Sustentabilidade do Negócio</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestão de crise</li> <li>• Gestão de pessoas</li> <li>• Governança</li> <li>• Transformação digital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestão de fornecedores</li> <li>• Investimento socialmente responsável</li> </ul>
	Relevância para os Negócios	

### Públicos Consultados

- Acionistas e investidores
- Autarquias
- Clientes
- Colaboradores
- Comunidade científica
- Comunidades locais
- Concorrência
- Fornecedores
- Governo
- Órgãos públicos
- Órgãos regulatórios
- Instituições internacionais
- Mídia
- Líderes de opinião
- ONGs
- Instituições financeiras

- Temas críticos
- Relevância Alta para o Negócio
- Temas sensíveis para o Negócio
- Relevância Alta para a Sociedade

TEMA	DESCRIÇÃO DOS LIMITES	
	LIMITES EXTERNOS	LIMITES INTERNOS
ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acionistas e investidores, Governo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas as unidades de negócio</li> </ul>
DIREITOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidades, Fornecedores, Governo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas as unidades de negócio</li> </ul>
ENVOLVIMENTO E DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas as unidades de negócio</li> </ul>
ÉTICA EMPRESARIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acionistas e investidores, Comunidades, Clientes, Governo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboradores, Todas as unidades de negócio</li> </ul>
GESTÃO AMBIENTAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acionistas e investidores, Comunidades, Clientes, Governo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas as unidades de negócio</li> </ul>
GESTÃO DE PESSOAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboradores, Todas as unidades de negócio</li> </ul>
GOVERNO SOCIETÁRIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acionistas e investidores, Governo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboradores, Todas as unidades de negócio</li> </ul>
INFRAESTRUTURAS DE ENERGIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidades, Fornecedores, Clientes, Governo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas as unidades de negócio</li> </ul>
PROMOÇÃO DA ENERGIA RENOVÁVEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornecedores, Clientes, Governo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas as unidades de negócio</li> </ul>
SATISFAÇÃO E SERVIÇO AO CLIENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acionistas e investidores, Comunidades, Fornecedores, Clientes, Governo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboradores, Todas as unidades de negócio</li> </ul>
SUSTENTABILIDADE DO NEGÓCIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acionistas e investidores, Fornecedores, Clientes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboradores, Todas as unidades de negócio</li> </ul>

## Como ler o relatório

As referências utilizadas ao longo da publicação se desdobram em diferentes formas de leitura do documento. Além da leitura linear, é possível navegar entre os conteúdos de acordo com as diretrizes de reporte adotadas:

### Indicadores GRI e SASB:

A partir de nossos temas materiais, escolhemos indicadores GRI e SASB a serem reportados no Relatório. No início de cada capítulo, apontamos quais indicadores estão sendo abordados e no Índice de Conteúdo GRI e no Índice SASB (página 128 e 176) explicamos o conteúdo de cada indicador e apontamos a página em que são reportados.

## CAPITAIS

Com base no Relato Integrado, desenhamos nosso Modelo de Geração de Valor (página 25) e apontamos quais são os capitais tratados em cada capítulo.

Ao final do Relatório, no Mapa de Capitais (página 180), apresentamos as páginas em que cada capital é abordado.



CAPITAL  
Natural



CAPITAL  
Social e de  
Relacionamento



CAPITAL  
Financeiro



CAPITAL  
Intelectual



CAPITAL  
Manufaturado



CAPITAL  
Humano

## ODS

### Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Levando em conta nossa adesão aos ODS, apontamos ao longo do Relatório sempre que um tema aborde uma contribuição do negócio a uma das metas.

No Mapa de ODS (página 181), descrevemos a página onde cada ODS é abordado.





# AÇÃO

FROM TOMORROW TO BEYOND

# 100%

Changing tomorrow now.



01

**02**

Sobre o  
Relatório

03

04

05

06

07

08

09

10

11

# 03

---

## DESTAQUES DE 2020

---





Destaques de 2020	15
Nova Ética nos Negócios	16
Reconhecimento	18

## 03

# Destques de 2020

## Resiliência *sf*

Capacidade de rápida adaptação ou recuperação.

- Ano marcado pela pandemia da Covid-19.
- Quatro grandes desafios para a EDP Brasil:
  -  Preservar a saúde dos colaboradores.
  -  Manter as operações funcionando, com fornecimento constante de energia para a sociedade.
  -  Garantir a sustentabilidade financeira do negócio.
  -  Apoiar as comunidades a superarem a crise.
- Frente a esse desafio, implementamos o plano 3Rs (**R**eagir, **R**ecuperar e **R**eformular):

### O PLANO 3 RS

#### REAGIR

- Criação do Comitê de Crise com reuniões diárias – saiba mais na página 32.
- Criação de seis subcomitês (Saúde e Pessoas, Operacional, Finanças, Comunicação e Sociedade, Regulatório e Legal, e Cadeia de Fornecedores) – saiba mais na página 94.
- Medidas de prevenção e proteção dos colaboradores.
- Redução de TOTEX e dividendos em R\$ 1,35 bilhão.
- Reforço da liquidez em R\$ 1,75 bilhão.
- Estruturação da conta COVID.
- Manutenção do nível de alavancagem conservador <2,5x.
- Doações de **R\$10,1 milhões** para combate à pandemia – saiba mais nas páginas 108 e 109.
  - **R\$8,4 milhões** em doações de apoio à saúde (higiene, prevenção, equipamentos e tecnologia).
  - **R\$1,7 milhão** em doações de apoio às comunidades vulneráveis (mais de R\$ 1,7 milhões em alimentos para combater um dos maiores problemas causados pela pandemia: a fome).
  - **R\$ 498 mil** arrecadados entre nossos colaboradores para doações a iniciativas e instituições de apoio às comunidades.
  - Mais de **400 mil beneficiados** entre instituições, pessoas em situação de vulnerabilidade social, indígenas, hospitais e profissionais de saúde.

#### RECUPERAR

- Implementação do Plano de Recuperação de Resultados (PRR) – saiba mais na página 64.
- Criação de 57 iniciativas para mitigar os efeitos da pandemia – saiba mais na página 64.
- R\$ 103 milhões recuperados com a implementação do PRR – saiba mais na página 65.
- Retomada de CAPEX – saiba mais na página 65.

#### REFORMULAR

- Olhar voltado para o futuro, buscando enxergar novas oportunidades a partir dos aprendizados trazidos pela crise – saiba mais na página 30.
- Criação dos Comitês de Oportunidades – saiba mais na página 92.
- Pilar estruturado nos subcomitês Crescimento, Cliente, Digital, Inovação, Retomada Verde, Diversidade & Inclusão e Novos modelos de trabalho – saiba mais na página 90.

01

02

03

Destques  
de 2020

04

05

06

07

08

09

10

11

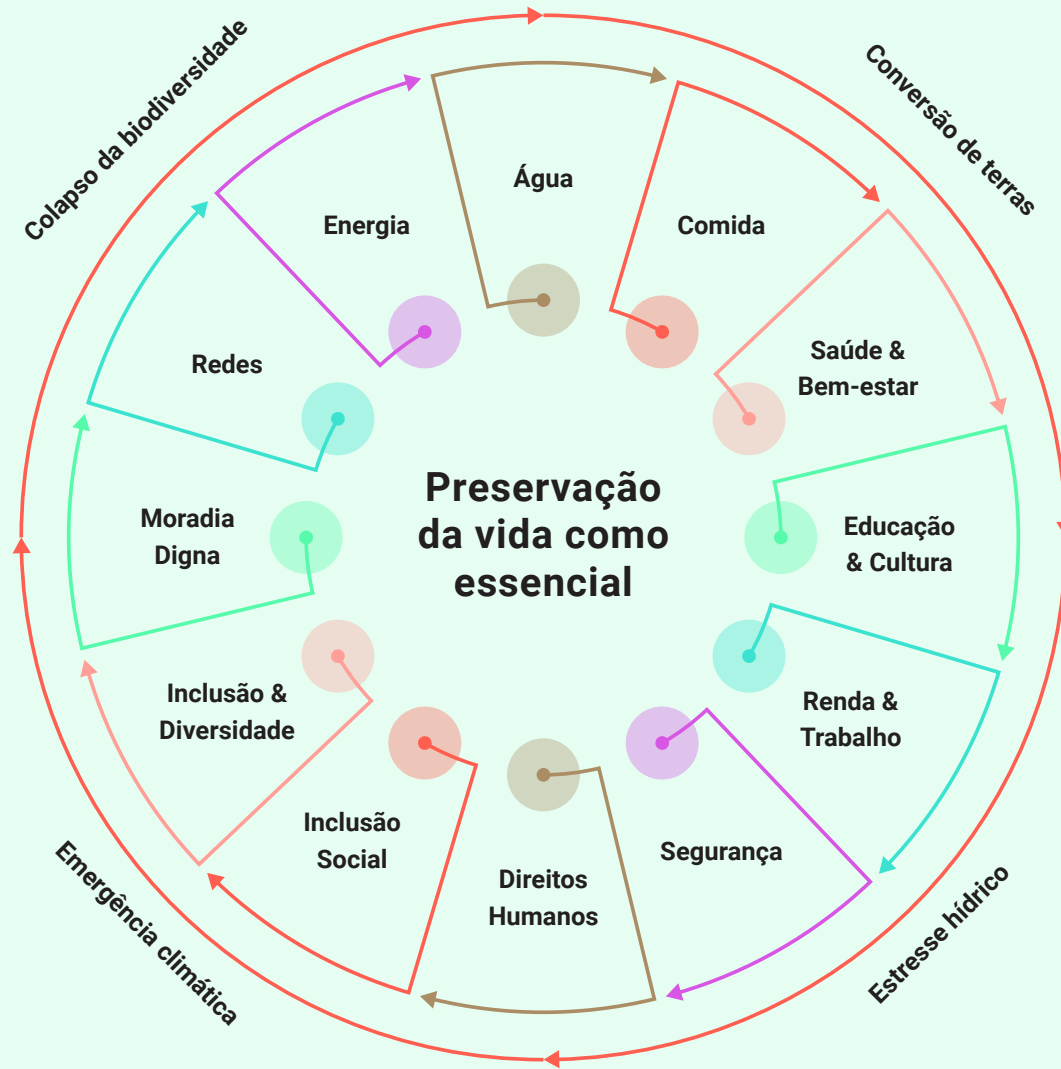
# Nova ética nos negócios

## Reformular

A pandemia da COVID-19 trouxe profundas mudanças para o planeta e para a humanidade, que refletem a maneira como a sociedade lida com o meio ambiente e reforçam a necessidade de refletir sobre a atuação das organizações e sobre os atuais padrões de consumo.

Diante dos impactos globais da pandemia, ficou clara a necessidade de uma evolução na estratégia de sustentabilidade das empresas. O conceito do *Triple Bottom Line*\*, usado durante décadas por empresas e pela sociedade para melhor significar o termo "sustentabilidade", abre espaço para ser aperfeiçoado. Os aspectos ESG (do inglês "environmental, social and governance", em português, aspectos ambientais, sociais e de governança) têm sido cada vez mais incorporados na agenda de investidores, reforçando a relevância dos aspectos de sustentabilidade na tomada de decisão das companhias.

A EDP Brasil, inspirada em conceitos e metodologias a respeito dos limites planetários e na interdependência dos recursos naturais e dos alicerces sociais, propõe a evolução para um novo olhar e uma nova estratégia que direcione a sociedade para um espaço mais justo e seguro. Adotamos, assim, o conceito de uma Nova Ética nos Negócios, que coloca a preservação da saúde e da vida humana no centro.



\* O *Triple Bottom Line* é um conceito de gestão que preza pela sustentabilidade de forma ampla nas empresas, levando em conta fatores ambientais, sociais e econômicos.

Imagem baseada no conceito de Economia Donut, criado por Kate Raworth.

**A EDP Brasil acredita na Ciência para amparar a visão de respeitar os tetos ecológicos do planeta.**



**Em 2020, o CEO da EDP Brasil se tornou porta-voz do ODS 11.**

Nós acreditamos que, ao aprofundar o conhecimento e apoiar a tomada de decisão na ciência, iremos permitir o estabelecimento de uma nova ética para os negócios e reconhecemos que, para elevar o desenvolvimento social e humano, é preciso atuar de forma cooperativa e justa.

Levando em conta a Nova Ética nos Negócios, estabelecemos e aprofundamos compromissos com diversas iniciativas de âmbito global:

***Business Ambition for 1,5°C:***

Iniciativa promovida pela ONU com o objetivo de limitar o aumento da temperatura global para 1,5 ° C acima dos níveis pré-industriais.

***Recover Better:***

Compromisso com o estabelecimento de metas de redução de emissões, transição energética justa e atuação frente às políticas climáticas, no momento de retomada pós- crise instaurada pela COVID-19

**Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):**

Aprofundamos nosso compromisso em relação aos ODSs, nos tornando porta-vozes do ODS 11 – Cidades Sustentáveis, por meio do CEO Miguel Setas.

***Science Based Targets (Metas Baseadas na Ciência):***

Reafirma o compromisso de respeitar os tetos ecológicos do planeta, contando com a Ciência como melhor forma para amparar essa visão de futuro.

## 3.1.1.

## RECONHECIMENTO

**Prêmio Valor Inovação no setor elétrico**

Empresa mais inovadora do Brasil no ranking organizado pelo jornal Valor Econômico.

**Prêmio Top 100 Open Corps de inovação aberta**

4º lugar no ranking anual realizado pela 100 Open Startups.

**Embaixador do Portal Mobilidade**

A EDP Brasil foi eleita como uma das embaixadoras do Portal Mobilidade do Estadão.

**Dow Jones Sustainability Index (DJSI)**

Em 2020, o Grupo EDP seguiu listada na carteira *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI), que reúne as ações dos líderes globais em sustentabilidade.

**Época Negócios 360º – Ranking Geral**

- 6ª posição entre todas as empresas avaliadas.
- 2ª posição na categoria Visão de Futuro.
- 5ª posição na categoria Sustentabilidade.

**Época Negócios 360º – Ranking Setorial**

Selo Prata no setor Energia .

- 1ª posição na categoria Sustentabilidade.
- 1ª posição na categoria Visão de Futuro.
- 1ª posição na categoria Pessoas.
- 2ª posição na categoria Inovação.

**Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)**

A EDP Brasil conquistou o melhor desempenho da carteira nas dimensões Geral, Natureza do Produto, Econômico, Ambiental e Social, o melhor da Companhia nos últimos 15 anos de participação no índice.

**Melhor desempenho histórico no CDP**

A EDP Brasil registrou o seu melhor desempenho no *Carbon Disclosure Project* (CDP), conquistando a nota A-.

**Coordenação da Plataforma Ação pelo Clima**

EDP Brasil foi eleita para a Coordenação da Plataforma Ação pelo Clima, da Rede Brasil do Pacto Global.

**Melhor CEO do setor elétrico brasileiro**

Prêmio concedido pelo jornal Valor Econômico.

**Rede Brasil do Pacto Global (ONU)**

Miguel Setas, presidente da EDP Brasil, foi anunciado como CEO porta-voz do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 11 (ODS 11) – Cidades e Comunidades Sustentáveis – na iniciativa Liderança com ImPacto.

**Medalha Ordem do Ipiranga**

A mais elevada honraria do Estado de São Paulo foi concedida ao CEO da EDP Brasil, Miguel Setas, pelo trabalho da Companhia em prol da cultura, arte e valorização da Língua Portuguesa.

**Troféu Transparência de melhores demonstrações contábeis**

Concedido pela Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (ANEFAC).

**Troféu Transparência de melhor CFO do ano**

Concedido pela Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (ANEFAC).

01

02

03

Destques  
de 2020

04

05

06

07

08

09

10

11

### Empresas que Melhor se Comunicam com Jornalistas

O Presidente da EDP Brasil, Miguel Setas, foi classificado entre os 10 CEOs que melhor se comunicam com jornalistas. Além disso, a assessoria de imprensa da Companhia também conquistou o prêmio na categoria Energia Elétrica.

### Ethisphere Institute

O Grupo EDP foi reconhecido pelo oitavo ano consecutivo no ranking do *Ethisphere Institute* como uma das companhias mais éticas do mundo.

### Prêmio ABEMD

Case em parceria com a Atento foi finalista do prêmio promovido pela Associação Brasileira de Marketing de Dados (ABEMD), que reconhece as ideias mais inovadoras em marketing de dados.

### Prêmio Avaya Brasil

Case de sucesso mundial pelo uso da plataforma Avaya Oceana na categoria *Customer Experience*.

### Troféu Prata Cliente S.A.

A plataforma BeeDoo de conteúdo do *callcenter* ganhou o reconhecimento na categoria Líder em Campanha Motivacional.

### Prêmio ANEEL de Qualidade

A distribuidora de energia do Espírito Santo está no Top 3 na categoria "maior crescimento concessionárias 2019/2018".

A premiação indica que a companhia esteve entre as que mais evoluíram no grau de satisfação dos consumidores residenciais entre as concessionárias com mais de 400 mil clientes.

### Melhor empresa no segmento de energia elétrica

A EDP Espírito Santo foi reconhecida como melhor empresa no segmento de energia elétrica pelo XXI Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente.

### Prêmio ANEEL de melhores usinas do Brasil

Conferido pela Agência Nacional de Energia Elétrica às usinas UHE Peixe Angical e UHE Lajeado, as duas melhores do *ranking*.

01

02

03

Destques  
de 2020

04

05

06

07

08

09

10

11

# 04

---

## A EDP BRASIL

---

<b>Quem somos</b>	<b>21</b>
Modelo de Negócios	21
EDP no Mundo*	22
EDP no Brasil	23
O jeito de ser EDP	24
Como Geramos Valor	25



## 04

## A EDP Brasil

## 4.1. Quem somos

GRI 102-2 | 102-3 | 102-4 | 102-5

Com mais de 20 anos de atuação no País, a EDP – Energias do Brasil S.A é uma Companhia integrada de energia elétrica, que atua nas áreas de geração, transmissão, distribuição, comercialização e soluções voltados aos segmentos B2C\* e B2B\*\*.

Somos uma Companhia controlada pela EDP Energias de Portugal, maior grupo industrial português e uma das maiores operadoras europeias do setor elétrico, com atuação em 19 países.

Com sede em São Paulo, nossos ativos estão distribuídos em 11 estados: Amapá, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo e Tocantins. Já nos negócios de Comercialização e Soluções em Energia, atuamos em todo o território nacional.

## 4.1.1 Modelo de Negócios

GRI 102-7

## GERAÇÃO

- Seis unidades de geração hidrelétrica, das quais três em *joint venture*.
- Uma unidade termelétrica.
- Capacidade instalada\*\*\* de 2,9 GW.
- 75% composta por fontes de energia renovável.

## COMERCIALIZAÇÃO

- Maior comercializadora no mercado varejista.
- 19,97 TWh de energia comercializada, incluindo o mercado varejista.

## TRANSMISSÃO

- Seis lotes de linhas e subestações no Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.
- 1373 Km em linhas de transmissão, dos quais 315 Km em operação e 1058 Km em construção.

## DISTRIBUIÇÃO

- São Paulo: 1,98 milhões de clientes em 28 municípios
- Espírito Santo: 1,62 milhões de clientes em 70 municípios.
- Volume total de energia distribuída em 2020: 24,42 TWh.

## SERVIÇOS E SOLUÇÕES EM ENERGIA

- EDP Smart.
- *E-commerce*.
- Produtos e serviços residenciais.
- Soluções de mobilidade elétrica.
- Projetos de eficiência energética.
- Geração distribuída solar.
- Economia de mais de 39,2 GWh com projetos de eficiência energética.
- 18,39 MWp instalado em clientes.

\* Sigla para "Business to Consumer", expressão em inglês que se refere ao modelo de negócio em que uma empresa realiza vendas diretas para os consumidores finais.

\*\* Sigla para "Business to Business", expressão em inglês utilizada para se referir a empresas que vendem produtos e serviços para outras empresas, modelo de negócio em que uma é o fornecedor e a outra é o cliente.

\*\*\* Referente à participação da EDP Brasil nos ativos

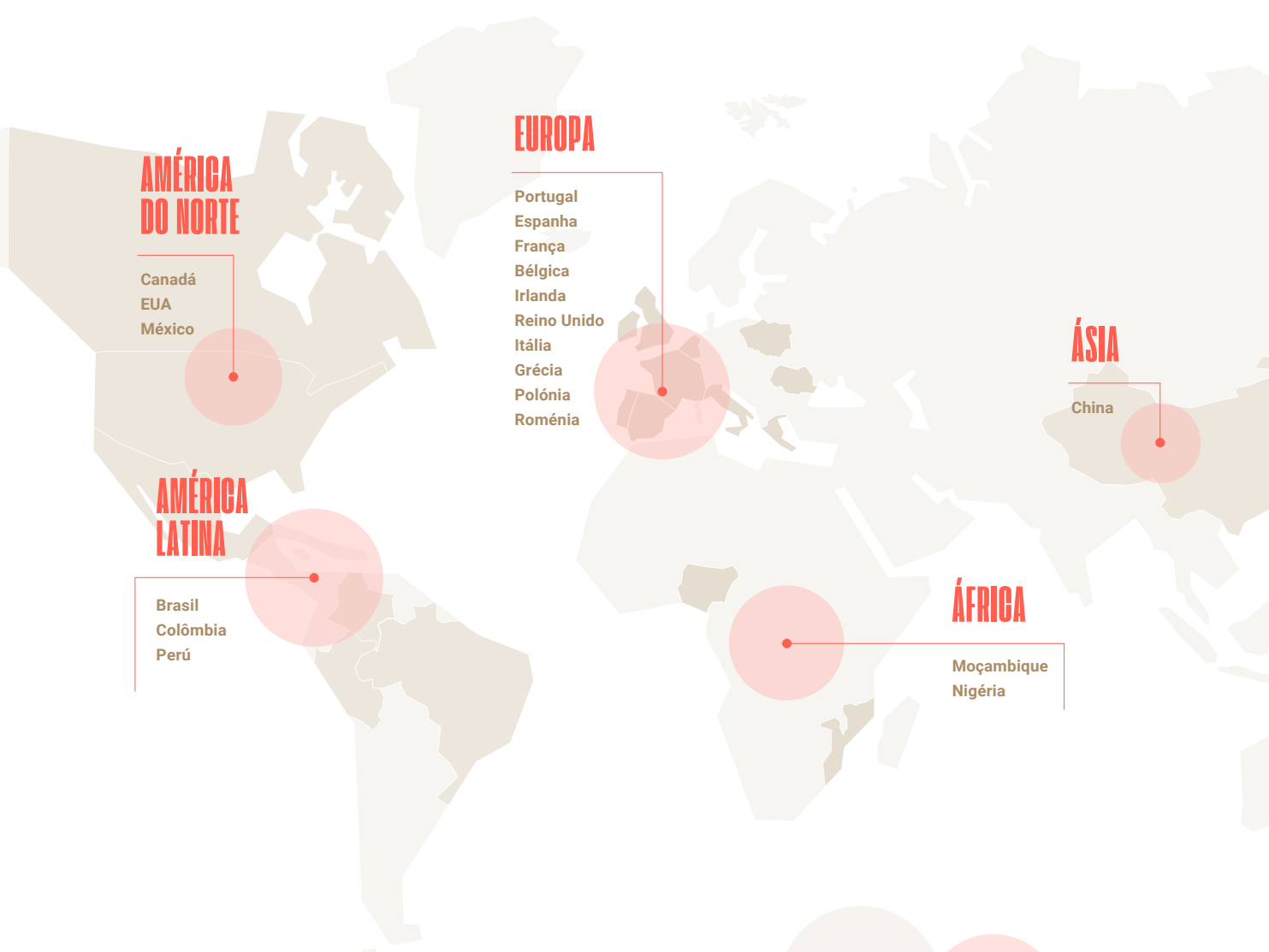
4.1.2. EDP no Mundo\*

# ONDE ESTAMOS

GRI 102-6

Portugal	⚡	🌱	🚚	🏢	👤	5.825
Espanha	⚡	🌱	🚚	🏢	👤	2.804
Canadá		🌱			👤	4
Colômbia		🌱			👤	15
EUA		🌱			👤	758
México		🌱			👤	10
Brasil	⚡	🌱	🚚	🏢	👤	3.232
Perú		🌱			👤	1
China				🏢		
Polónia		🌱			👤	58
Roménia		🌱			👤	36
Itália		🌱			👤	49
Reino Unido		🌱			👤	1
Bélgica		🌱			👤	2
França		🌱			👤	90
Grécia		🌱			👤	14
Irlanda		🌱				
Moçambique		🌱				
Nigéria		🌱				

- ⚡ Produção convencional    🌱 Produção renovável
- 🚚 Transporte    🏢 Distribuição    🏢 Comercialização
- 🏢 Escritórios    👤 Colaboradores



Colaboradores  
**12.180**

**19**

Países em que estamos presentes

\* Os dados utilizados para a consolidação de colaboradores do Grupo EDP consideram apenas as empresas 100% controladas pela Companhia, além de somarem também os colaboradores da EDP Renováveis atuando no Brasil.

### 4.1.3. EDP no Brasil

GRI 102-6

Legenda

## ESTADO

Estrutura ⚡ 🔌 ⚙️ 🏠

Capacidade instalada/Extensão

Segmentos de atuação (Ícones):

- ⚡ Geração
- 🔌 Transmissão
- ⚙️ Distribuição
- 🏠 Comercialização
- 📄 Serviços

## TOTAL

EDP Smart 🏠

19.968,58 GWh de energia comercializada

EDP Smart 📄

18,39MWp instalados de energia solar

<sup>1</sup> A capacidade instalada é referente ao percentual de participação da EDP Brasil nas usinas em joint venture.

<sup>2</sup> A capacidade instalada é referente à soma das duas usinas, sendo que a UHE Luís Eduardo Magalhães possui 902,50 MW e a UHE Peixe Angical possui 498,75 MW.

## AMAPÁ

UHE Cachoeira Caldeirão ⚡  
109,50 MW <sup>1</sup>

## AMAPÁ / PARÁ

UHE Santo Antônio do Jari ⚡  
196,47 MW <sup>1</sup>

## PARÁ / MATO GROSSO

UHE São Manoel ⚡  
245,28 MW <sup>1</sup>

## SÃO PAULO

EDP São Paulo ⚡  
14,9 TWh distribuídos para 1,98 milhão de clientes

## SANTA CATARINA / RIO GRANDE DO SUL

Lote Q 🔌  
124 Km de linhas de transmissão

## TOCANTINS

UHE Luís Eduardo Magalhães ⚡  
UHE Peixe Angical ⚡  
1.401,25 MW <sup>2</sup>

## MARANHÃO

Lote 7 🔌  
123 Km de linhas de transmissão  
Lote 11 🔌  
203 Km de linhas de transmissão

## CEARÁ

UHE Pecém ⚡  
720,27 MW

## ESPÍRITO SANTO

EDP Espírito Santo 🏠  
9,52 TWh distribuídos para 1,62 milhão de clientes  
Lote 24 🔌  
113 Km de linhas de transmissão  
UHE Mascarenhas ⚡  
198 MW

## SÃO PAULO/ MINAS GERAIS

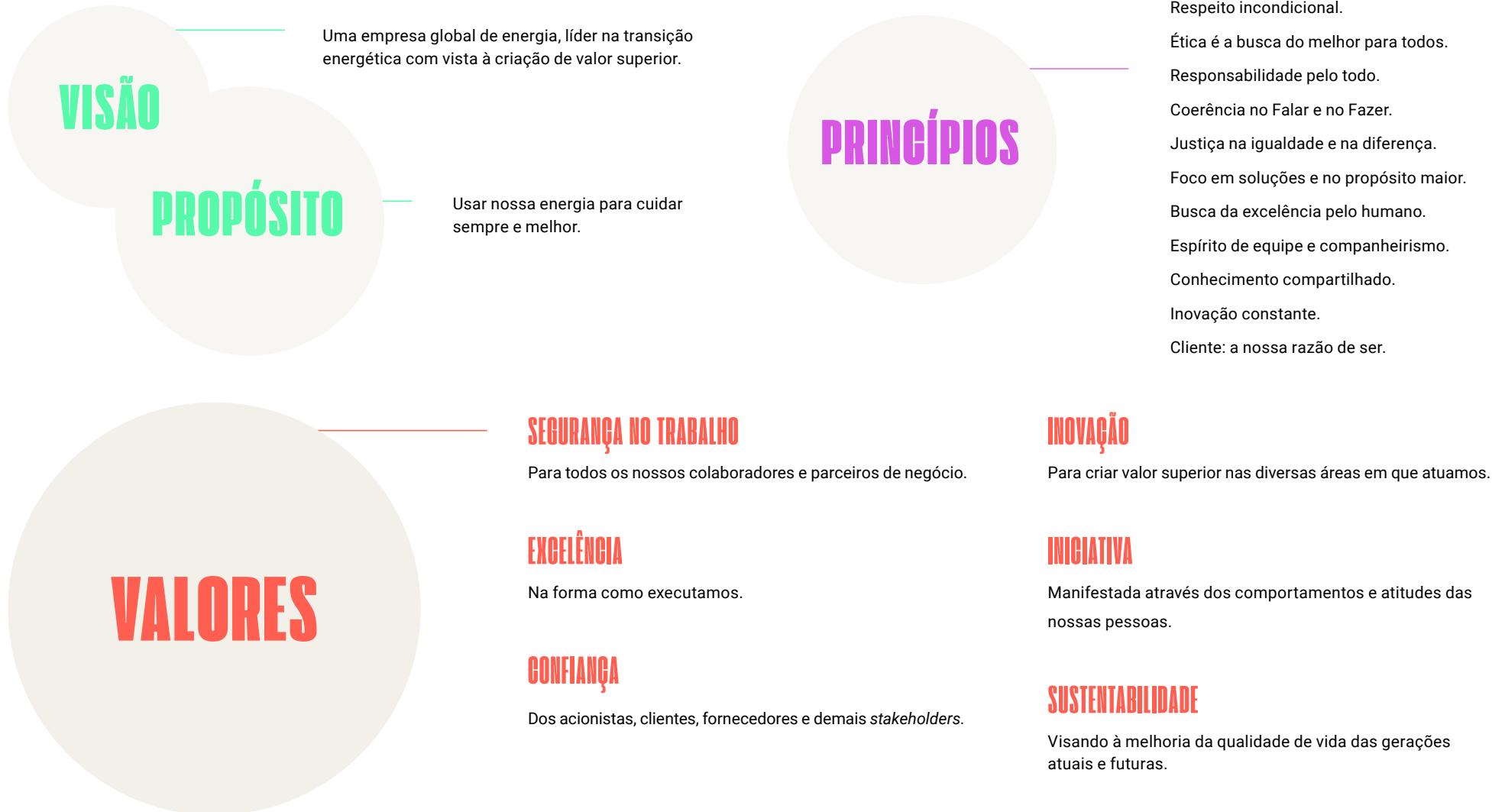
Lote 18 🔌  
375 Km de linhas de transmissão

## SANTA CATARINA

Lote 21 🔌  
485 Km de linhas de transmissão  
29,90% da CELESC 🏠

#### 4.1.4. O jeito de ser EDP

GRI 102-16



01

02

03

04

A EDP  
Brasil

05

06

07

08

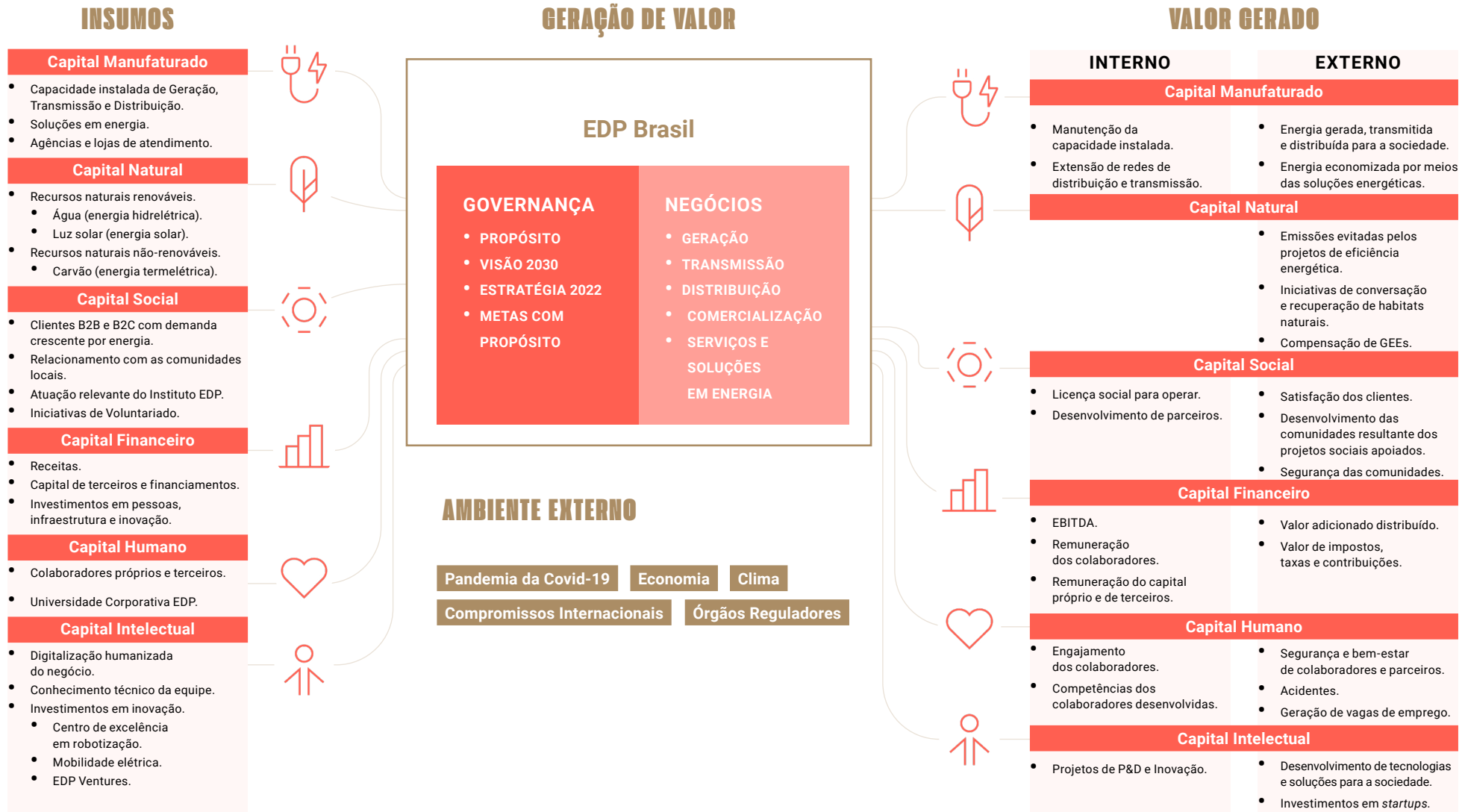
09

10

11

### 4.1.5. Como Geramos Valor

Nosso modelo de negócios é baseado na perenidade da Companhia e na geração de valor aos públicos de relacionamento.



# TRANSITION

FROM A JUST TRANSITION  
TO SUSTAINABLE COMMUNITIES

Changing tomorrow now.



- 01
- 02
- 03
- 04**
- A EDP  
Brasil
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10
- 11

# 05

---

## VISÃO DE FUTURO

---

<b>Visão de Futuro</b>	<b>28</b>
Planejamento Estratégico	28
Resposta à COVID-19	32
Ferramentas de gestão	32
Planejamento energético	33
<b>Sustentabilidade</b>	<b>34</b>
Compromissos e Estratégia de Sustentabilidade	34
<b>Inovação</b>	<b>40</b>
Starter Business Acceleration	41
EDP Ventures	42
Participação no Findeslab	43
Observatório de Tecnologias Limpas	43
Robotização	44

---

# 05

## Visão de Futuro

### 5.1 Visão de Futuro

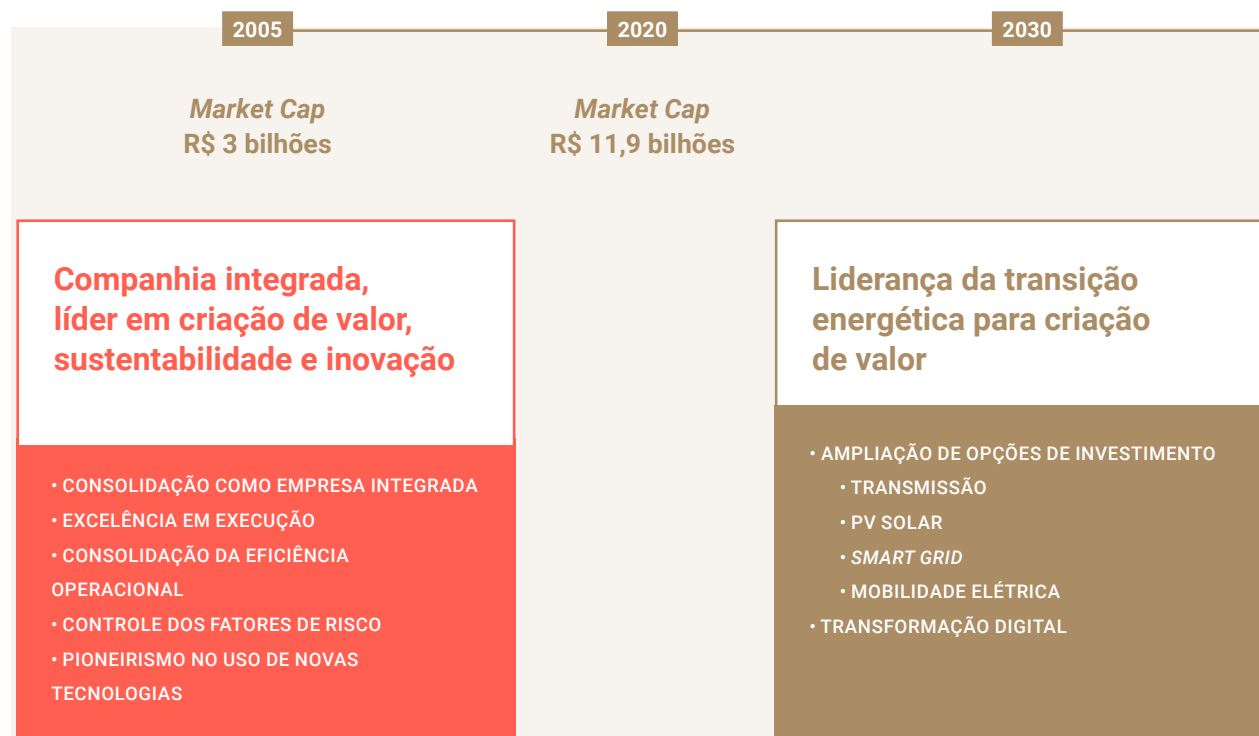
#### 5.1.1. Planejamento Estratégico

Nossa estratégia é baseada em uma governança sólida, somada à sustentabilidade e à inovação, a fim de alcançar nossa visão estratégica global: Liderança da transição energética para a criação de valor superior.

Entre as vantagens competitivas que apoiam essa visão, destacam-se a alta eficiência na gestão dos ativos, consolidação da eficiência operacional, controle dos fatores de risco, pioneirismo no uso de novas tecnologias e uma grande capacidade de antecipação de obras,

reconhecida pelo setor, pelo mercado e pelos órgãos reguladores. Além disso, por ser uma empresa integrada de energia, somos capazes de balancear o risco entre os negócios, com maiores oportunidades de geração de valor aos acionistas e à sociedade

#### Evolução da estratégia da EDP



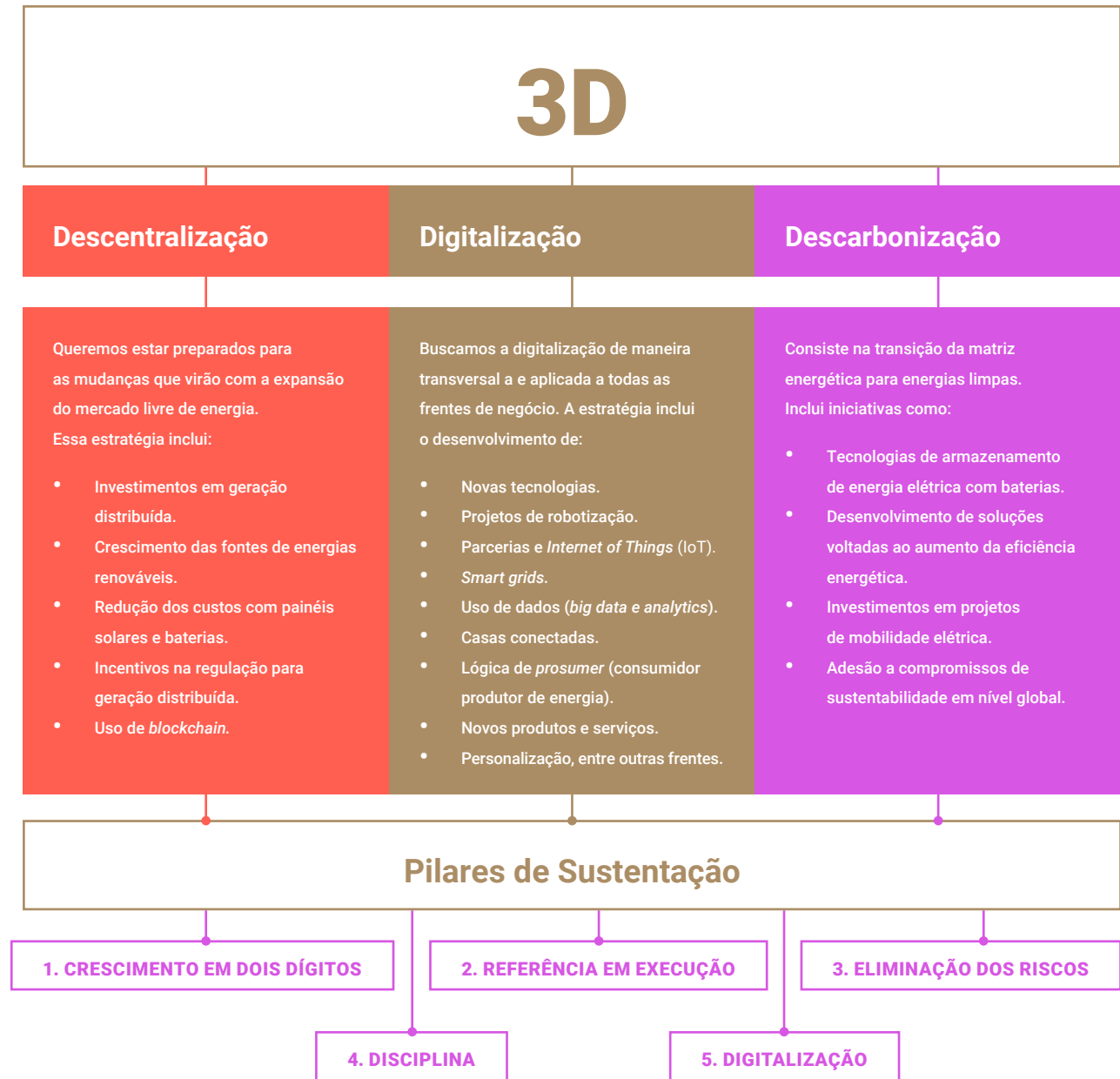


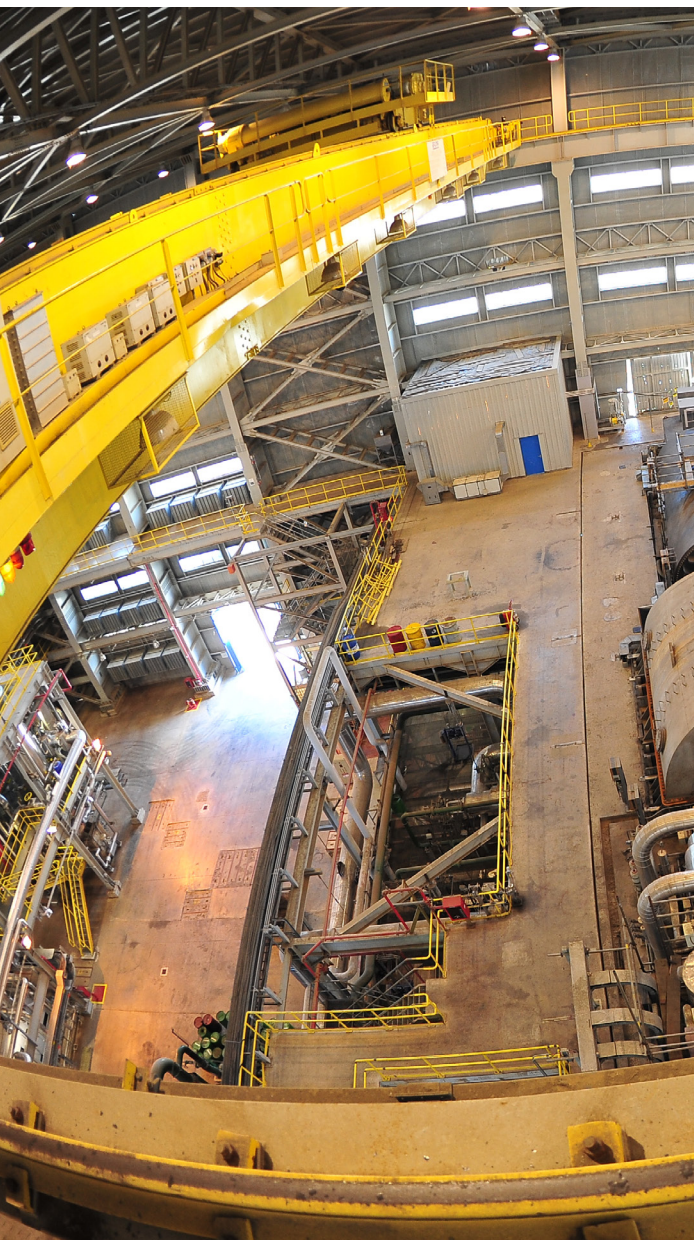
Mundialmente, o setor elétrico está passando por uma enorme mudança através de uma transição energética a partir da chamada Transição 3D: Descarbonização, Descentralização e Digitalização.

A nossa estratégia se orienta nessas três plataformas e se desdobra nos 5 pilares de Sustentação: Crescimento em dois dígitos, Referência em Execução, Eliminação dos Riscos, Disciplina e Digitalização:

Mais informações sobre cada um dos pilares de sustentação da nossa estratégia podem ser acessadas no *Overview Estratégico* da EDP Brasil:

[Saiba mais.](#)





UTE Pecém

## Processo de Planejamento Estratégico

O planejamento e o alcance dos objetivos estratégicos da EDP Brasil envolvem colaboradores de diferentes áreas, níveis hierárquicos e processos, o que contribui para o direcionamento assertivo do negócio.

As estratégias são compartilhadas e discutidas para um efetivo engajamento das equipes que, ao participarem e cooperarem com as tomadas de decisões, assumem posição de protagonismo no desenvolvimento das atividades.

**O processo considera, ainda, as expectativas de diversos grupos de *stakeholders* (mais informações no capítulo Engajamento de *Stakeholders* na página 100).**

A execução da estratégia atual e a construção da estratégia futura ocorrem simultaneamente no Ciclo de Planejamento Estratégico. Em 2020, foram promovidas reuniões contínuas para sustentar o processo, que é revisitado periodicamente e atualizado ao longo do exercício, em função de eventuais mudanças nos contextos interno e externo.



O planejamento estratégico da EDP Brasil é revisitado periodicamente e conta com o envolvimento ativo das equipes.



Os aspectos ESG são elementos centrais da Estratégia da EDP Brasil.

01

02

03

04

05

Visão de  
Futuro

06

07

08

09

10

11

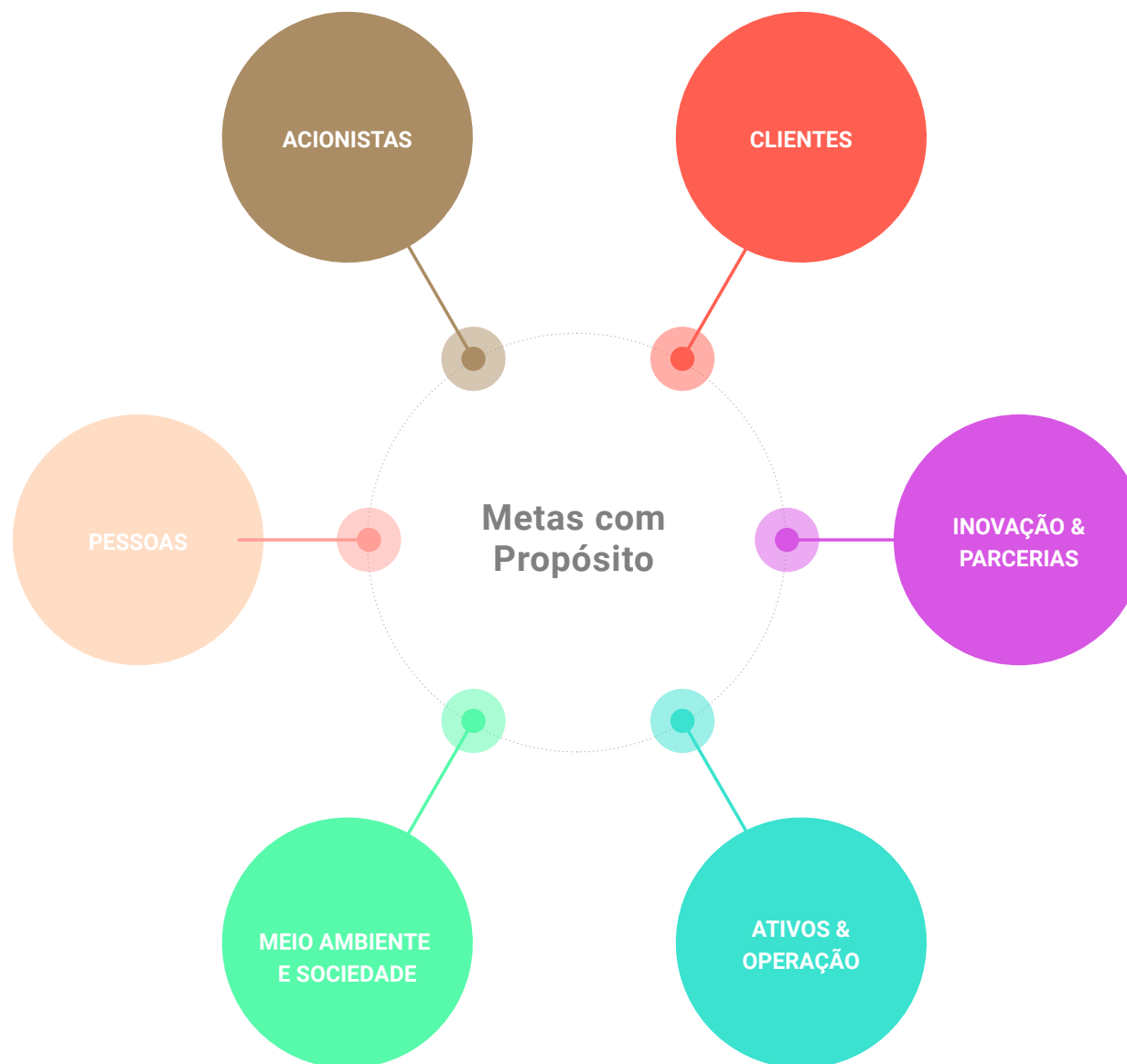
## Metas com Propósito

O alcance da estratégia é monitorado por meio de nosso sistema de gestão do desempenho próprio: as Metas com Propósito. Elas buscam conjugar o propósito da Companhia com indicadores e metas, internalizando nossos desafios atuais e futuros.

O programa Metas com Propósito é composto por uma estrela dividida em seis dimensões, cada uma com metas específicas que são usadas para avaliar a administração e a liderança da Companhia.

As metas também englobam temas relacionados à pauta ESG (*Environmental, Social e Governance*), expandindo o conceito de excelência para além do desempenho financeiro. Os resultados das Metas com Propósito são atrelados à performance de todos os colaboradores, inclusive a alta liderança.

O acompanhamento das Metas com Propósito é feito mensalmente em reuniões de revisão operacional, com a participação de toda a liderança e as eventuais sugestões ou direcionamentos retornam para as equipes, estabelecendo dessa forma um ciclo virtuoso de melhoria e aprendizado.



### 5.1.2. Resposta à COVID-19

A partir das primeiras notícias sobre a pandemia da COVID-19, ainda no início do ano, e com base nas experiências do Grupo EDP, na Europa, preparamos nossa gestão e alinhamos as lideranças para que fôssemos capazes de agir rapidamente e tomar decisões eficazes que preservassem nossos colaboradores e o negócio.

Ainda em fevereiro, criamos nosso Comitê de Crise com o objetivo de monitorar e mitigar os impactos e consequências nas principais atividades da Companhia. Para isso, o Comitê definiu três prioridades de atuação no combate à crise:

- Proteger vidas.
- Proteger a Companhia.
- Apoiar a sociedade.

A resposta da EDP Brasil à crise foi estruturada por meio do Plano 3Rs, que se dividiu em três pilares e teve como foco a adaptação da Companhia ao novo cenário, contribuindo de maneira direta para que pudéssemos atravessar o momento adverso.

Frente às situações que exigiam respostas mais imediatas, buscamos reagir para minimizar os impactos em termos de intensidade e tempo de duração. Desde o início da pandemia, foi criada uma estratégia rápida e segura reforçando o princípio da “Vida Sempre em Primeiro Lugar”.

Foram elaborados protocolos alinhados às diretrizes consultivas do Comitê de Gestão de Crise e Planos de Contingências para as Unidades de Negócio, todos voltados para o mesmo propósito: proteger as pessoas, garantir a continuidade da operação e apoiar a sociedade.

Para isso, implementamos diversas iniciativas como o Programa de *Home Office* Preventivo, Planos de Contingências Operacionais, restrição de viagens e participações em eventos, adoção das Regras que Salvam Vidas – COVID-19, monitoramento dos casos suspeitos, contratação de infectologistas especialistas, realizações de testes COVID-19, entre outras ações necessárias para a proteção das pessoas e redução do impacto no negócio.

Diante da continuidade da pandemia e a necessidade de continuidade dos negócios, diversas cidades realizaram a retomada das atividades e flexibilizações. Nesse contexto, destacamos que a EDP Brasil além de manter o Programa de *Home Office* Preventivo e os Planos de Contingências Operacionais, reforçou o alerta de que o perigo ainda não acabou, mantendo intensa a comunicação com dicas de prevenção.

### 5.1.3. Ferramentas de gestão

Para que seja possível garantir a eficiência na gestão da Companhia, adotamos as seguintes ferramentas e instrumentos:

Alinhamento entre planejamento estratégico e ações operacionais

- *Balanced Scorecard* (BSC).
- Gestão da Qualidade.
  - **Certificação ISO 9.001:** Sistema de Gestão da Qualidade.
  - **Certificação ISO 14.001:** Sistema de Gestão Ambiental.
  - **Certificação ISO 37.001:** Sistema de Gestão Antissuborno.
  - **Certificação ISO 45.001:** Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional.
  - **Certificação OHSAS 18.001:** Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional.
- Otimização de processos e redução de desperdícios.
  - Metodologia *Lean/Six Sigma*.
  - Metodologia Kaizen.

O desempenho das unidades de negócios é acompanhado em reuniões mensais denominadas “*Operations Reviews*” com a participação de toda a liderança.



**Em 2020, auxiliamos nossos clientes a reduzir os custos com energia, ajudando-os a superar os efeitos da pandemia.**



**O Planejamento Energético opera como instrumento de gestão do portfólio energético da EDP Brasil.**

#### 5.1.4. Planejamento energético

A área de planejamento energético antecipa cenários para orientar a condução dos segmentos de Geração, Distribuição e Comercialização. A partir de 2021 o preço do mercado *spot* vai ser divulgado de hora em hora, afetando a estratégia de operação em cada um dos segmentos. Com esse foco, foi desenvolvido um novo modelo computacional para monitoramento do preço de energia e operação dos contratos de energia – antes monitorado semanalmente – de modo a possibilitar avaliação contínua nos impactos e oportunidades para os segmentos.

No âmbito de risco hidrológico, participamos da discussão da repactuação do GSF (*Generation Scaling Factor*), que foi fruto de judicialização desde 2015, tendo uma solução apresentada e regulamentada em 2020. Essa discussão possibilitou aos proprietários de usinas hidrelétricas participantes do Mecanismo de Realocação de Energia (MRE), uma solução que envolve o cálculo dos valores devidos a cada uma das usinas e a respectiva compensação desses valores por meio da extensão das

concessões. A solução propõe a desjudicialização do GSF, com a retomada do ambiente normal de operação do Mercado de Curto Prazo (MCP) e abrange a todas as usinas com contratos no Ambiente de Contratação Livre (ACL).

No aspecto do portfólio de energia, o Planejamento Energético operou como instrumento de gestão do portfólio energético da Companhia, avaliando continuamente condições mercado, preços e risco e atuando em conjunto com as geradoras nas transações de compra e venda de energia, realizando operações para se proteger do risco hidrológico, e na comercialização de energia, indicando oportunidades de mercado para maximizar o retorno do portfólio.

Em 2020, realizamos diversas negociações com os clientes para auxiliá-los na redução de seus custos e na superação desse momento tão delicado da pandemia. Essa estratégia possibilitou atender à demanda de nossos clientes e assegurar um portfólio de energia equilibrado para os próximos anos.

01

02

03

04

05

Visão de  
Futuro

06

07

08

09

10

11

## 5.2. Sustentabilidade

### 5.2.1. Compromissos e Estratégia de Sustentabilidade

#### GRI 102-12

O Grupo EDP mantém compromissos com o Pacto Global, uma iniciativa da Organização das Nações Unidas para estimular empresas a adotarem políticas de responsabilidade social corporativa e de sustentabilidade por meio da adesão a dez princípios relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção.

A estratégia de sustentabilidade da EDP Brasil é constituída a partir da Ambição 2030, que propõe contribuir para a descarbonização da produção e a eletrificação do consumo.

Essa ambição percorre, a nível global, frentes como:






- Geração de energia com base renovável, incluindo o aumento dos projetos de energia solar.
- Reduções substanciais de emissões de gases de efeito estufa.
- Fortalecimento da mobilidade elétrica, a partir do aumento dos pontos de recarga privados e de acesso público, bem como da renovação da frota interna.

Desde 2015, nos comprometemos com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), definidos pela ONU com o propósito de engajar organizações de todo o mundo em prol de metas como a equidade de gênero, o combate à mudança do clima e a preservação dos recursos naturais.

Com o nosso compromisso público com nove dos 17 ODS, estabelecemos objetivos e metas no horizonte 2016-2020:

OBJETIVOS E METAS 2016-2020				
OBJETIVO	ODS	STATUS	META	DETALHAMENTO
Gerar valor econômico		●	Limitar em 25% o peso da tecnologia de carvão no portfólio de geração de energia em 2020 e promover projetos de redução de emissões de CO <sub>2</sub> .	Manutenção da capacidade instalada renovável em 75%.
		●	Disponibilizar produtos e serviços de eficiência energética para reduzir o consumo de 100 GWh de energia no cliente até 2020, face a 2014.	Com a criação da EDP Smart, foi possível ultrapassar a meta anteriormente estabelecendo, resultando na redução de 240GWh.
		●	Investir R\$ 100 MM até 2020 na expansão da telemedicação em clientes de baixa tensão.	Considerando os últimos 3 anos, o investimento em telemedicação em clientes de baixa tensão totalizaram mais de R\$ 200 MM em SP e ES.
			●	Investir R\$ 100 MM em projetos inovadores até 2020.



OBJETIVOS E METAS 2016-2020				
OBJETIVO	ODS	STATUS	META	DETALHAMENTO
Gerir assuntos ambientais e climáticos	 	●	Alcançar 100% de certificação ambiental.	A EDP Brasil considera que a gestão dos temas ambientais deve ser conduzida com excelência, por isso, o compromisso foi reformulado e mantido, considerando um novo horizonte de tempo. Sendo até o final de 2021 para Distribuição e 2022 para a Geração.
		●	Internalizar o conceito de economia circular e promover eficiência energética nos edifícios da EDP Brasil.	Diversas ações foram desenvolvidas com vistas à internalizar o conceito de economia circular nas atividades da EDP Brasil, com destaque para reaproveitamento de 70% das cinzas produzidas pela UTE Pecém em 2020.
		●	Valorar as externalidades ambientais na EDP Brasil relacionadas com serviços ecossistêmicos prioritários.	No período, a EDP Brasil realizou um projeto de P&D, onde foi possível mapear e valorar os serviços ecossistêmicos que são utilizados pelas Unidades de Negócio da Companhia.
Desenvolver as nossas pessoas	 	●	Manter níveis de engajamento de colaboradores superiores a 75% até 2020.	A EDP Brasil mantém os maiores níveis de engajamento do Grupo EDP, tendo resultado de 86% no último ciclo de avaliação.
		●	Alcançar 100% de certificação de saúde e segurança.	A EDP Brasil considera que a gestão dos temas de saúde e segurança ocupacional devem ser conduzidos com excelência, por isso, o compromisso foi reformulado e mantido, considerando um novo horizonte de tempo. Sendo até o final de 2021 para Distribuição e 2022 para a Geração.
		●	Promover a diversidade, garantindo igualdade de acesso nos processos de contratação.	A EDP Brasil mantém um robusto programa de Inclusão e Diversidade e mais informações estão na página 88.
Melhorar a confiança		●	Manter a EDP Brasil como uma das empresas mais Éticas do Brasil (Selo Pró-Ética).	A EDP Brasil descontinuou sua participação no Selo Pró-Ética, porém, conta com um robusto sistema de gerenciamento do tema, incluindo a certificação da ISO 37.001 – Sistema de Gestão Antissuborno. Mais informações podem ser encontradas na página 122.
		●	Alcançar mais de 80% de satisfação dos clientes.	Em 2020, a EDP São Paulo alcançou 77,5% de satisfação dos clientes e a EDP Espírito Santo, 81,1%. Para a Comercializadora, o índice de satisfação foi de 83,5% em 2020.
		●	Implementar mecanismos de consulta periódica com <i>stakeholders</i> .	Com a reestruturação da Diretoria de Relações Institucionais e Gestão de <i>Stakeholders</i> , os processos de consulta estão ocorrendo de maneira periódica, mais informações podem ser consultadas na página 100.
		●	Investir R\$ 50 MM até 2020 para promover negócios sociais e iniciativas de estilos de vida sustentáveis.	O investimento social privado da EDP Brasil entre 2016 e 2020 ultrapassou R\$ 71 MM. Mais informações sobre os projetos apoiados pelo IEDP podem ser consultadas na página 107.

Legenda:

● ATINGIDO

● EM DESENVOLVIMENTO

De forma a dar continuidade ao desempenho e às contribuições para a Ambição 2030, construímos um novo conjunto de compromissos para 2022, alinhados com a estratégia global.

Para conhecer todas as metas da estratégia do Grupo EDP, acesse à:

[Saiba mais.](#)

ODS	META	2022   EDP BRASIL
7 ENERGIA LIMPA E ACESIVIDADE	Manter a potência instalada renovável.	75%
	Aumentar a potência solar instalada (centralizada e descentralizada).	135,5 MWp
13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA CLIMÁTICA	Reduzir as emissões específicas de CO <sub>2</sub> eq.	21%
	Reforçar o número de clientes com soluções de mobilidade elétrica.	4,4 mil
	Promover a aquisição de frota elétrica para veículos leves.	11%
9 ENERGIA LIMPA E ACESIVIDADE	Aumentar a eficiência energética do cliente.	318,7 GWh
	Atingir a neutralidade carbônica nos edifícios administrativos EDP.	100%
12 SOCIEDADE PRODUÇÃO RESPONSÁVEL	Manter a taxa média de valorização de resíduos.	75%
8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO	Eliminar os acidentes fatais de colaboradores e prestadores de serviço.	0
11 Cidades e Comunidades Sustentáveis	Manter o nível de investimento na comunidade (valor acumulado a partir de 2015).	R\$ 52M
5 IGUALDADE DE GÉNERO	Aumentar a taxa de colaboradores femininos.	30%
13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA CLIMÁTICA	Internalizar as recomendações da TCFD.	100%
12 SOCIEDADE PRODUÇÃO RESPONSÁVEL	Eliminar os plásticos de utilização única.	100%
15 VIDA TERRESTRE	Eliminar os acidentes e as penalidades ambientais.	0
13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA CLIMÁTICA	Implementar Planos de Adaptação às Alterações Climáticas.	100%
9 ENERGIA LIMPA E ACESIVIDADE	Melhorar o índice de satisfação de clientes.	> 75%
11 Cidades e Comunidades Sustentáveis	Garantir uma elevada participação em ações de voluntariado.	20%



Para desdobrar essa estratégia em práticas e ações, são utilizados os seguintes pilares de atuação:



## Compromissos assumidos em 2020

### **Business Ambition for 1.5°C:**

Iniciativa do Pacto Global, composta por um grupo de mais de 9 mil empresas que se comprometem a reduzir as emissões para garantir que o aquecimento global não exceda 1,5°C. Como parte do compromisso, a EDP Brasil se comprometeu a garantir que, até 2030, 100% da energia gerada pela Companhia será de origem renovável.

### **Recover Better:**

Compromisso com o estabelecimento de metas de redução de emissões, transição energética justa e atuação frente às políticas climáticas, no momento de retomada pós- crise instaurada pela COVID-19.

### **Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero:**

Criada pelo Instituto Ethos, o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e o *Institute for Human Rights and Business* (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360 e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), a iniciativa tem o objetivo de promover mudanças no mercado de trabalho, engajando empresas, poder público e sociedade

civil para promoverem políticas e ações mais inclusivas, além de compartilhar boas práticas e inovações nessa área, disseminar políticas de enfrentamento a todas as formas de violências e discriminações, e desenvolver alternativas para superação das dificuldades enfrentadas pelas empresas.

### **Compromisso Empresarial Brasileiro para a Biodiversidade:**

Proposto pelo Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), tem como objetivo enfatizar a importância da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos para as empresas, assim como o papel fundamental que essas podem desempenhar em sua conservação e uso sustentável.

### **Porta-voz do ODS 11 (Cidades e Comunidades Sustentáveis):**

Nosso presidente, Miguel Setas, foi anunciado pela Rede Brasil do Pacto Global como novo CEO porta-voz do ODS 11 na iniciativa Liderança com ImPacto. A iniciativa reafirma nosso reconhecimento do papel crucial do setor energético para frear o avanço da emergência climática, contribuindo para a construção de cidades mais sustentáveis e inclusivas.

### **Science Based Targets Initiative:**

Somos a primeira empresa de energia da América Latina e a primeira brasileira de grande porte a ter uma meta de redução de emissões aprovadas pela ciência. A iniciativa conjunta do *Carbon Disclosure Project* (CDP), do Pacto Global da ONU, do *World Resources Institute* (WRI) e do *World Wide Fund for Nature* (WWF) visa estabelecer metas baseadas na ciência para controlar a temperatura e concentrar os esforços de governos, empresas e sociedade civil na mesma direção, a fim de evitar o aquecimento dos oceanos e da atmosfera.

A iniciativa oferece às empresas recursos e orientação com o objetivo de reduzir os obstáculos à sua adoção, atuando também na avaliação e aprovação das metas empresariais. Mais de 1000 empresas no mundo já se comprometeram em estabelecer uma meta e 553 delas já possuem uma meta estabelecida. [Saiba mais.](#)

01

02

03

04

05

Visão de  
Futuro

06

07

08

09

10

11

Ao mesmo tempo, visando assegurar a transparência na divulgação de nosso desempenho em relação à sustentabilidade, participamos dos principais índices de sustentabilidade do mercado.

**EDP Brasil**  
no ISE B3.

**Grupo EDP**  
no *Down Jones Sustainability Index* (DJSI).

## Integração dos ODS no Setor Elétrico Brasileiro

- Em 2020 foi lançado pelo Pacto Global com o apoio da EDP Brasil e outras Companhias, o trabalho "Integração dos ODS no Setor Elétrico Brasileiro: indicadores e metas", que traz uma abordagem inovadora de aplicação setorial da metodologia do SDG Compass e define cinco passos de integração da Agenda Global de Sustentabilidade na estratégia empresarial.
- As diretrizes apontadas pelo estudo permitem às empresas assumirem responsabilidade local, contribuindo para a solução de questões globais. O objetivo é reforçar a integração dos ODS na estratégia do negócio, para que o setor avance na Agenda 2030.

## Fazendo história no desempenho ESG

- Em 2020, a EDP Brasil registrou o melhor desempenho da sua história na Carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 (Brasil, Bolsa, Balcão), que seleciona Companhias que apresentam elevado nível de performance nos aspectos ESG.
- O resultado foi 3 pontos superior ao do ano anterior, com notas acima da média em todas as dimensões do questionário e sendo considerada referência em cinco das sete dimensões (Geral, Social, Ambiental, Econômica e Natureza do Produto).
- Com o resultado, válido entre 4 de janeiro de 2021 a 30 de dezembro de 2021, será a 15ª vez consecutiva que a Companhia figura entre as empresas mais sustentáveis da bolsa de valores brasileira.



## Essa iniciativa contribui com a meta

### 9.4 do ODS

Até 2030, modernizar a infraestrutura e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com eficiência aumentada no uso de recursos e maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente adequados.

Alinhada ao estudo “Integração dos ODS no Setor Elétrico Brasileiro: indicadores e metas”, da Rede Brasil do Pacto Global.

[Saiba mais.](#)

## 5.3. Inovação

### GRI EU8

Frente à nossa ambição de ser reconhecida como uma Companhia líder em inovação no Brasil e no mundo, em 2020 iniciamos a implementação de um novo modelo de gestão de inovação: o *Innovation Horizon*. Trata-se de um processo estruturado para a geração de ideias e priorização de projetos de inovação na Companhia, com o objetivo de que eles aconteçam de maneira mais veloz e uniforme.

Nosso modelo de gestão de inovação evoluiu em quatro frentes:

- **Great ideas, everywhere:** atua na busca incansável por boas ideias dentro e fora da EDP Brasil, de forma a alavancar o melhor de nossos colaboradores e do ecossistema de Inovação em que estamos inseridos.
- **Inovação com propósito único:** frente que atua na priorização de esforços e alocação de recursos com base no potencial de geração de valor para a EDP Brasil, privilegiando a visão do Grupo EDP, sem perder a visão de cada unidade de negócio.
- **Execução acelerada, escala coordenada:** busca acelerar e coordenar os esforços necessários para inovar, a fim de reunir as competências necessárias dentro e fora da EDP Brasil para o desenvolvimento

de novos projetos, desde a concepção até o escalonamento e operação das inovações.

- **Gestão integrada da captura de valor:** promove a gestão integrada da evolução dos projetos de inovação e dos resultados capturados de acordo com a ambição da EDP Brasil.

Como consequência desse novo modelo, unificamos em uma única plataforma os investimentos em inovação na EDP Brasil, permitindo o acompanhamento centralizado dos investimentos de cada área e dos projetos em andamento.

Criamos assim o *Innovex (Innovation Expenditure)*, que reúne todo o orçamento dedicado a inovação na Companhia, seja ele parte de nossos investimentos internos, das verbas de P&D da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) ou de outras fontes incentivadas. O orçamento é definido anualmente, e para cada ideia priorizada é definida uma fonte de investimento de acordo com sua natureza.

Os nossos esforços em inovação são baseados nos pilares de energias limpas, soluções para o cliente, redes inteligentes, inovação digital, armazenamento de energia e em processos internos.





Painéis solares no ParkShopping Canoas, no Rio Grande do Sul

### 5.3.1. Starter Business Acceleration

O *Starter Business Acceleration* é o nosso programa global de aceleração de negócios com *startups* que oferecem soluções aplicáveis ao setor de energia. Idealizado pela EDP, o programa também conta a participação da *Verbund*, maior fornecedora de eletricidade da Áustria, e a *Turning Tables*, empresa de inovação do Grupo espanhol *Cuerva*.

Em 2020, o programa chegou à sua quarta edição, e recebeu o recorde de 820 candidaturas de *startups*, vindas de 74 países, sendo o Brasil um dos países que recebeu o maior número de inscrições, com 127. Ao todo, 30 *startups* foram selecionadas para desenvolver negócios com a EDP e suas parceiras, sendo sete delas empresas brasileiras.

A *startup* Yotta Energy, que desenvolveu uma solução escalável e descentralizada de armazenamento de energia solar, foi eleita a empresa com maior destaque dessa edição, recebendo um prêmio de 50 mil euros para investir em seu negócio.

#### Relacionamento com *Startups*

Em 2020, nos conectamos com 230 novas *startups* no Brasil, das quais 65 avançaram para sessões de mapeamento de oportunidades, culminando em 20 validações de novas soluções ou modelos de negócio. Além disso, também investimos em três novas *startups* neste ano.

01

02

03

04

05

Visão de  
Futuro

06

07

08

09

10

11

### 5.3.2. EDP Ventures

A EDP Ventures Brasil, criada em 2018, é o veículo da EDP Brasil para o investimento de venture capital em *startups*, com foco tanto em negócios em estágio inicial quanto em negócios maduros.

A EDP Brasil foi pioneira nesta atividade entre as grandes multinacionais do Brasil, tratando-se da primeira iniciativa de investimento de fundos corporativos em empresas inovadoras do setor elétrico brasileiro.

Além de investimentos diretos nessas empresas, também oferecemos know-how estratégico com a possibilidade de assinatura de contratos comerciais e projetos-piloto com as unidades de negócio do Grupo EDP, incluindo seus parceiros em 16 países.

Em 2020, por conta da crise relacionada à pandemia da COVID-19, a EDP Ventures se dedicou a preservar a saúde financeira das *startups* do próprio portfólio, tanto acelerando a formalização de contratos comerciais com as Unidades de Negócio como compartilhando melhores práticas de preservação de caixa. Além disso, a EDP Ventures continuou investindo no ecossistema e três *startups* receberam aportes: Colab, Clarke Energia e Time Energy. Todas as empresas do portfólio hoje estão trabalhando com unidades de negócio da EDP Brasil, trazendo eficiência, inovação e tecnologia de ponta.

O portfólio atual da EDP Ventures Brasil reúne sete empresas: Delfos IM (Inteligência artificial para manutenção preditiva), Dom Rock (*Big Data & Analytics*), Fractal Engenharia (gestão risco hidrológico e otimização de produção); Voltbras (Tecnologia para gestão de

eletropostos), Colab (aplicativo de engajamento popular para gestão pública eficiente e qualificação demandas da distribuição), Clarke Energia (Gestora digital de energia para migração de tarifa) e Time Energy (Empresa de *Internet of Things* para eficiência energética). A seguir, detalhamos os investimentos feitos pela EDP Ventures em 2020:

#### Colab:

A *startup* desenvolveu um sistema colaborativo para a identificação de melhorias necessárias na infraestrutura de distribuição. O sistema permite, por exemplo, que o usuário fotografe um poste quebrado na rua e compartilhe o conteúdo, ajudando a mapear os reparos necessários. A iniciativa cumpre um papel social importante, uma vez que o usuário recebe pelos conteúdos enviados, gerando renda extra. A Colab fechou dois contratos com as Distribuidoras da EDP (São Paulo e Espírito Santo) para serviços de “uberização” de fiscalização e outros que ajudarão na redução do deslocamento impreciso e na eficiência das distribuidoras.

#### Clarke Energia:

*Startup* especializada em gestão digital de energia, recebeu um aporte de R\$ 3 milhões em rodada liderada pelo fundo Canary com participação da EDP Ventures. A Clarke orienta empresas a economizar na conta de energia por meio de estudos tarifários, eficiência energética, monitoramento de consumo ou compra de energia no mercado livre.

#### Time Energy:

A *startup* recebeu um investimento de R\$ 2 milhões da EDP Ventures e fornece tecnologia e equipamentos para o setor elétrico, entre as quais uma solução de *Internet of Things* que permite analisar dados de consumo de energia, ajudando a detectar o consumo de cada equipamento ou unidade consumidora e otimizando a gestão energética em estabelecimentos comerciais e industriais. Por meio de um contrato firmado com a EDP Brasil, no Shopping Vitória, no Espírito Santo, o sistema tem sido utilizado para medir e entender o consumo de energia dos lojistas, que é rateado por todos. Os testes foram prejudicados por conta da pandemia, que afetou o funcionamento dos shoppings, mas continuarão sendo realizados ao longo de 2021.

### Aplicativos de mobilidade elétrica

Em 2020, a Voltbras, *startup* investida pela EDP Ventures e parceira da EDP Brasil na mobilidade elétrica desenvolveu o aplicativo de mobilidade elétrica que a Companhia oferece aos seus clientes no Brasil: o EDP EV.Charge. O aplicativo está disponível gratuitamente nos sistemas Android e iOS e é voltado ao planejamento de trajetos, permitindo que o usuário verifique o mapa e visualize as estações de recarga em seu caminho, além de desbloquear eletropostos e acompanhar seu perfil e histórico de uso e o pagamento da energia consumida.



**Findeslab**  
promove a inovação  
aberta com o  
desenvolvimento  
e estruturação de  
*startups*.



**136**

**Startups de  
tecnologias limpas  
(cleantechs)**  
foram mapeadas pelo  
estudo do Observatório  
de Tecnologias Limpas.

### 5.3.3 Participação no Findeslab

Em 2020, firmamos um acordo com a Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (FINDES) para participar do Programa Findeslab, um *hub* de inovação da indústria capixaba que apoia empresas e empreendedores locais no processo de inovação. A iniciativa também tem participação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Espírito Santo (SENAI-DR/ES), que é responsável por sua operação.

O *hub* atua promovendo a inovação aberta, por meio do apoio ao desenvolvimento e estruturação de *startups*, com ações estratégicas para acelerar o desenvolvimento tecnológico de produtos, processos, serviços e negócios inovadores.

### 5.3.4. Observatório de Tecnologias Limpas

Idealizado pela EDP Brasil e diversos parceiros, o Observatório de Tecnologias Limpas é uma plataforma que reúne dados que fundamentam o cenário das tecnologias limpas no Brasil e no mundo, permitindo que empresas, profissionais e pesquisadores elaborem estratégias, planos e modelos operacionais acerca do tema.

A plataforma faz parte do estudo inédito realizado pelos parceiros sobre o impacto do ecossistema de *startups* no setor elétrico brasileiro, que mapeou e analisou as particularidades de 136 *startups* de tecnologias limpas (*cleantechs*). O grupo também propôs sugestões de regulação para a cooperação entre *startups* e grandes empresas do setor elétrico.

O Observatório de Tecnologias Limpas é fruto da parceria entre a EDP Brasil, o Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas (FGVces), o Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia (COPPE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e a Associação Brasileira de *Startups* (ABStartups), viabilizado pelo Programa de P&D da ANEEL.

01

02

03

04

05

Visão de  
Futuro

06

07

08

09

10

11



### 5.3.5. Robotização

A EDP Brasil busca constantemente aumentar a sua produtividade e atingiu em 2020, a marca de 207 robôs em operação e um total de 209 mil horas acumuladas, poupando trabalhos operacionais e repetitivos dos colaboradores e livrando tempo para atividades criativas e de maior valor agregado.

A crescente digitalização da Companhia visa melhorar cada vez mais a experiência do usuário (clientes, colaboradores, fornecedores), com soluções digitais que sejam mais agradáveis e amigáveis, visando minimizar progressivamente as diferenças entre canais físicos e digitais voltados aos diferentes públicos da EDP.

Diante dos efeitos da pandemia, a robotização desempenhou um papel importante no sentido de auxiliar a manter nossa produtividade, ajudando as áreas a controlar horas extras e reduzir custos.

O processo também ajuda a aprimorar a governança da EDP Brasil, uma vez que o treinamento dos robôs na realização das tarefas exige clareza sobre como os processos devem ser conduzidos, bem como domínio dos detalhes, regras e padrões a serem seguidos. Enquanto os processos mais simples e repetitivos ficam a cargo dos robôs, a parte de avaliação fica a cargo dos colaboradores, após os processos serem finalizados.

Em relação à segurança digital, cada robô tem usuário e senha próprios, sem automatização de *script*, ajudando a mitigar riscos de *compliance* e acesso. Assim, é possível saber com precisão os processos que foram realizados pelos robôs e os que foram realizados por humanos, bem como as responsabilidades de cada um.

### Capacitações em digitalização

Visando reforçar a cultura de análise de dados em nosso negócio, em 2020, demos início a um programa interno de capacitação de cientistas de dados. Considerada a escassez de profissionais qualificados no mercado atualmente, o programa teve como objetivo reforçar os conhecimentos dos colaboradores que possuem maior aptidão analítica e de programação. Diante da importância estratégica desse mercado, a iniciativa permitiu criar oportunidades de carreira com os colaboradores da própria Companhia.

Nesse sentido, realizamos uma Mentoria de Ciência de Dados, que treinou 45 colaboradores em São e Paulo e Espírito Santo. Além disso, disponibilizamos uma formação teórica no tema, realizada em parceria com a FAAP (Fundação Armando Alvares Penteado) de São José dos Campos em São Paulo, em parceria com a Alura no Espírito Santo, além de treinamentos internos.

Somado a isso, desde 2017 damos continuidade à estratégia de descentralização da robotização por meio de treinamentos realizados pelo Centro de Excelência em Robotização (CER), totalizando 82 colaboradores capacitados no tema. O objetivo é que mais áreas possam automatizar processos de forma autônoma e desenvolver robôs com foco na especificidade de cada atividade. O CER atende transversalmente todas as unidades de negócios e empresas da Companhia.

### Apoiando o Compliance

- Um dos destaques em robotização em 2020 foi o sistema *Integrity Due Diligence Compliance* (IDD *Compliance*), que apoia a área de *Compliance* a realizar pesquisas de integridade em fontes governamentais, públicas, privadas e da imprensa, investigando o possível envolvimento de parceiros de negócios em escândalos e atividades não alinhadas aos nossos princípios.
- Com a automatização e a utilização de uma ferramenta no modelo *machine learning*, tornamos o processo cada vez mais assertivo, ampliando o referencial para tomada de decisões e mitigando nossos riscos de integridade e de imagem.



# GREEN ENERGY

FROM DISRUPTION  
TO EVOLUTION

Changing tomorrow now.



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05**  
Visão de Futuro
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10
- 11

# 06

---

## DESEMPENHO

---

<b>Cenário</b>	<b>47</b>
Cenário macroeconômico	47
Cenário hidrológico	47
Cenário regulatório	48
<b>Desempenho Operacional</b>	<b>49</b>
Geração	49
Transmissão	52
Distribuição	53
EDP Smart	56
<b>Desempenho econômico-financeiro</b>	<b>63</b>
Margem Bruta	64
EBITDA	65
Resultado financeiro	65
Endividamento	65
Desempenho do mercado de capitais	65
<b>Atendimento aos Clientes</b>	<b>66</b>
Satisfação do Cliente	67
Agência Compartilhada	68
Programa de Eficiência Energética	68
Soluções de e-commerce	68

---

## 06

# Desempenho

## 6.1. Cenário

### 6.1.1. Cenário macroeconômico

Embora a queda do PIB brasileiro em 2020 tenha sido bem menor que a projeção de 4,3% feita pelos analistas em meados do ano, a economia brasileira se caracterizou por fortes contrastes desde setembro. Se por um lado a produção e as vendas reagiram bem ao choque adverso inicial causado pela pandemia, por outro observou-se uma recuperação desigual entre setores, com a indústria e o comércio em níveis médios acima do período pré-crise e os serviços significativamente abaixo.

A inflação fechou 2020 com alta de 4,52%, a maior desde 2016 (6,29%), segundo o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), divulgado pelo IBGE. Já o indicador de dezembro, que foi divulgado junto com o acumulado do ano, acelerou para 1,35%, a variação mais intensa desde fevereiro de 2003 (1,57%) e a maior para um mês de dezembro desde 2002 (2,10%).

Com o resultado, o índice do ano ficou acima do centro meta, definido pelo Conselho Monetário Nacional, que era de 4,0%, mas dentro da margem de tolerância de 1,5 ponto percentual para baixo (2,5%) ou para cima (5,5%).

### 6.1.2. Cenário hidrológico

As afliências registradas no mês de janeiro foram abaixo do esperado para o período, principalmente nos submercados sudeste e sul. Durante os meses de fevereiro, março e abril, os índices pluviométricos favoráveis e a baixa carga ocasionada pela pandemia da COVID-19 permitiram a recuperação dos reservatórios do sudeste, registrando ao final do mês de abril 54,7% de energia armazenada, 10% acima do observado no mesmo período do ano anterior.

Já o subsistema sul apresentou condições críticas durante quase todo o primeiro semestre do ano, sendo necessário o despacho de usinas térmicas durante algumas semanas para garantir a segurança energética do Sistema Interligado Nacional (SIN).

A carga de energia durante os meses de janeiro e fevereiro ficou, em média, 2% abaixo do mesmo período no ano anterior no SIN. Com a declaração de pandemia, em março, houve uma queda vertiginosa na demanda e a menor carga do ano foi registrada no mês de abril, com 60,7

GWm, valor 12% menor que o do ano anterior. A retomada das atividades no segundo semestre foi percebida mais fortemente na carga nos meses de setembro e outubro. No comparativo anual, a carga ficou 1,5% menor que o ano anterior no SIN.

Mesmo com o começo de ano com boa afliência e boa recuperação de reservatório, o início do período seco mais severo do que previsto e a retomada da carga após o período ápice da pandemia ocasionaram uma forte redução dos níveis de energia armazenada, fechando o ano em 18,7% de Energia Armazenada (EARM) no subsistema SE/CO.

No Nordeste, o cenário foi de precipitação próxima da média durante quase todo ano. Esse cenário alinhado com a baixa demanda de energia durante o ano influenciou o Preço de Liquidação de Diferença (PLD) médio do ano, de R\$ 177,00/MWh para o SE/CO e R\$ 134,42/MWh para o Nordeste. O *Generation Scaling Factor* (GSF) médio foi de 80,3%, chegando a atingir a mínima de 62,8% no mês de agosto.

No setor elétrico, de acordo com o Balanço Energético Nacional (BEN) 2020 – ano-base 2019, publicado pela Empresa de Pesquisa Energética (EPE) –, a oferta interna de energia no Brasil atingiu 651,3 TWh, aumento de 2,3% em relação a 2018.

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11

R\$

# 574 milhões

foi o valor requerido pela EDP Brasil pela Conta-COVID.



A repactuação do GSF no Ambiente de Contratação Livre (ACL) está sendo regulamentada pela ANEEL através de Consulta Pública.

### 6.1.3. Cenário regulatório

Os principais temas que permearam os debates regulatórios ao longo do ano foram:

#### Adesão à Conta COVID para as Distribuidoras:

Em julho, aderimos ao Termo de Aceitação da Resolução Normativa 885/2020, referente à Conta-COVID. A conta foi instituída pela Medida Provisória nº 950/20, com objetivo de dar liquidez financeira ao setor e aliviar os consumidores de impactos tarifários no período. O valor total requerido pela Companhia foi de R\$ 574 milhões, sendo R\$ 354 milhões referente à EDP SP e R\$ 220 milhões à EDP ES, montante que representa 92% do valor total estabelecido para as subsidiárias da Companhia.

Em agosto, a ANEEL apresentou o aprimoramento dos critérios de admissibilidade para a realização de revisão tarifária extraordinária como proposta para a recomposição do equilíbrio econômico das distribuidoras em relação à variação de mercado e à inadimplência. Em dezembro, após análise das contribuições recebidas, a Agência retomou a discussão sobre a recomposição econômica, mantendo o critério de admissibilidade, mas com aperfeiçoamentos, e apresentou proposta para o tratamento da exposição involuntária dos contratos de energia durante o período da pandemia e para a alocação do *spread* do empréstimo da Conta-COVID. Os agentes terão até 01/02/2021 para apresentar as suas contribuições.

#### Repactuação do GSF no Ambiente de Contratação Livre (ACL):

Em setembro, foi publicada a Lei nº 14.052/20, que criou a base legal para a repactuação do GSF no ACL decorrente da assunção de riscos não hidrológicos pelas agentes de geração hidroelétrica. Os principais riscos avaliados são: Geração Fora da Ordem de Mérito (GFOM), antecipação de garantia física de usinas estruturantes e atrasos na transmissão para escoamento de usinas estruturantes (Belo Monte, Santo Antonio e Jirau). O ressarcimento será feito mediante extensão no prazo de concessão das usinas.

O tema está sendo regulamentado pela ANEEL através da Consulta Pública 56/2020. Em dezembro de 2020, atendendo às contribuições de diversos agentes (incluindo a EDP Brasil), a ANEEL aperfeiçoou a minuta inicialmente submetida à consulta pública, mantendo as premissas iniciais e incluindo mais dois fatores que aumentarão a estimativa inicial: (i) Custo de capital incorrido pelos geradores em períodos não protegidos por liminares desde o início do cálculo retroativo de riscos não hidrológicos, em 2012; (ii) Atrasos na implantação de transmissão para escoamento da energia de Belo Monte.

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11

## 6.2. Desempenho Operacional

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3

### 6.2.1. Geração

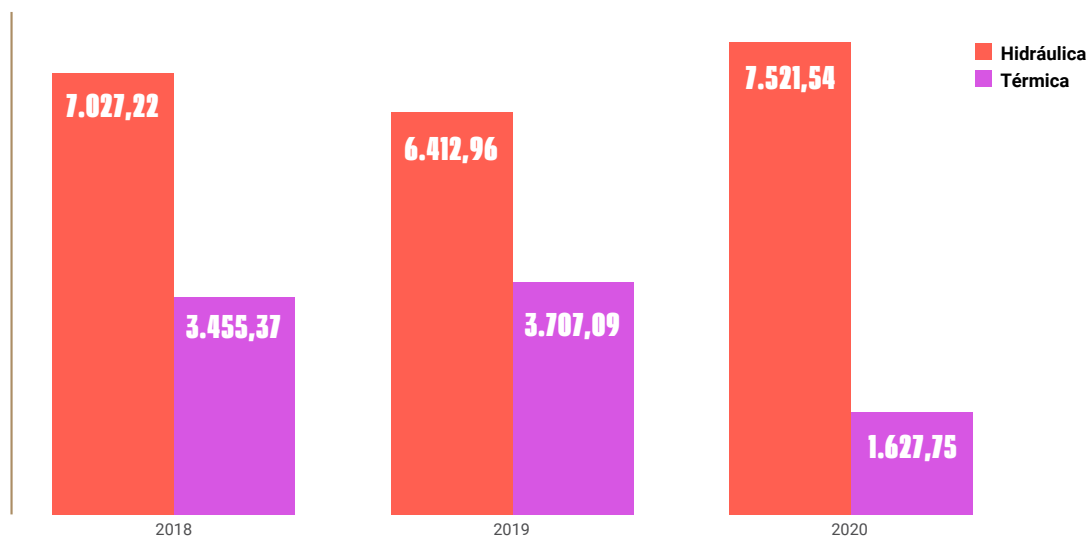
GRI EU1 | EU2 | EU11 | EU30

Nosso portfólio de geração é composto por seis hidrelétricas e uma termelétrica, com um total de 2,9 GW de capacidade instalada e 2,35 GW médios de garantia física\*, sendo todas as plantas despachadas centralizadamente pelo ONS – Operador Nacional do Sistema.

CAPACIDADE INSTALADA				
USINA	UNIDADE	2018	2019	2020
UTE Pecém	MW	720,27	720,27	720,27
UHE Mascarenhas	MW	198,00	198,00	198,00
UHE Peixe Angical	MW	498,75	498,75	498,75
UHE Luís Eduardo Magalhães	MW	902,50	902,50	902,50
UHE Cachoeira Caldeirão*	MW	109,50	109,50	109,50
UHE São Manoel*	MW	233,33	245,28	245,28
UHE Santo Antônio do Jari*	MW	196,48	196,48	196,48
<b>Total EDP Brasil</b>	<b>MW</b>	<b>3006,80</b>	<b>2870,78</b>	<b>2870,78</b>

\* Os valores correspondem à proporção da participação da EDP Brasil nos ativos, no caso das joint ventures.

## Produção líquida de energia por fonte (GWh)



Na Geração Hídrica, a disponibilidade acumulada (60 meses) atingiu o valor histórico de 94,1%, ficando 2,7% acima da disponibilidade de referência prevista pelo regulador. Entre os destaques do ano está a disponibilidade anual de 91,9% da UTE Pecém, gerando uma disponibilidade acumulada (60 meses) de 87,86%, superior a referência de 83,75%, o que representa um FID (fator de disponibilidade) de 104,9%.

Os fatores de disponibilidade média das usinas operadas pela EDP Brasil podem ser consultados nos anexos do Relatório, na página 175.

**A UHE São Manoel apresentou um expressivo plano de evolução no desempenho em relação ao ano anterior,**

**com aumento de 0,2% de disponibilidade, atingindo a marca de 90,5% (60 meses) e uma redução de 37,1% na taxa de falha, fechando o ano com a 10,3 falhas/ano.**

Demonstramos, assim, que as metodologias de Operação e Manutenção (O&M) empregadas apresentam resultados significativos.

Outro fator de destaque foi o sucesso do plano de enfrentamento à COVID-19, que contou com a implementação de uma rotina de isolamento social das equipes de O&M em todas as usinas, com o aquartelamento dos colaboradores em turnos de 14 dias ininterruptos, garantindo a continuidade operacional das instalações.



Essa iniciativa contribui com a meta

7.2 do ODS

Até 2030, manter elevada a participação de energias renováveis na matriz energética nacional.

Alinhada ao estudo “Integração dos ODS no Setor Elétrico Brasileiro: indicadores e metas”, da Rede Brasil do Pacto Global.

[Saiba mais.](#)

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11





# EFICIÊNCIA RECONHECIDA EM GERAÇÃO

UHE Peixe Angical

## As melhores usinas hidrelétricas do Brasil

Em 2020, as Usinas Hidrelétricas Peixe Angical e Lajeado, controladas pela EDP Brasil, foram apontadas, respectivamente, pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) como a primeira e a segunda melhores do Brasil. Além delas, a UHE Mascarenhas, também gerida pela EDP Brasil, aparece entre as dez primeiras posições do ranking. A conquista atesta nossa dedicação em relação ao aumento da eficiência em geração de energia elétrica, recompensando o trabalho intensivo de aplicação das melhores práticas de sustentabilidade e segurança operacional.

A UHE Peixe Angical, localizada no Tocantins, obteve nota 99,40 no ranking geral, com pontuação máxima em cinco dos seis tópicos listados: meio ambiente, segurança, gestão da operação, gestão da manutenção e operação e manutenção. A usina alcançou ainda outra marca expressiva de excelência, atingindo a taxa de falha zero no ano.

Já a UHE Lajeado, também situada no Tocantins, recebeu nota máxima em quatro deles. A UHE Mascarenhas, no Espírito Santo, ficou com a oitava posição na lista. O monitoramento aconteceu em duas etapas distintas, entre dezembro de 2019 e abril de 2020.

Foi o segundo ano seguido em que uma usina administrada pela EDP Brasil aparece no primeiro lugar do ranking, ocupado em 2019 pela UHE Lajeado.



01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11

## 6.2.2. Transmissão

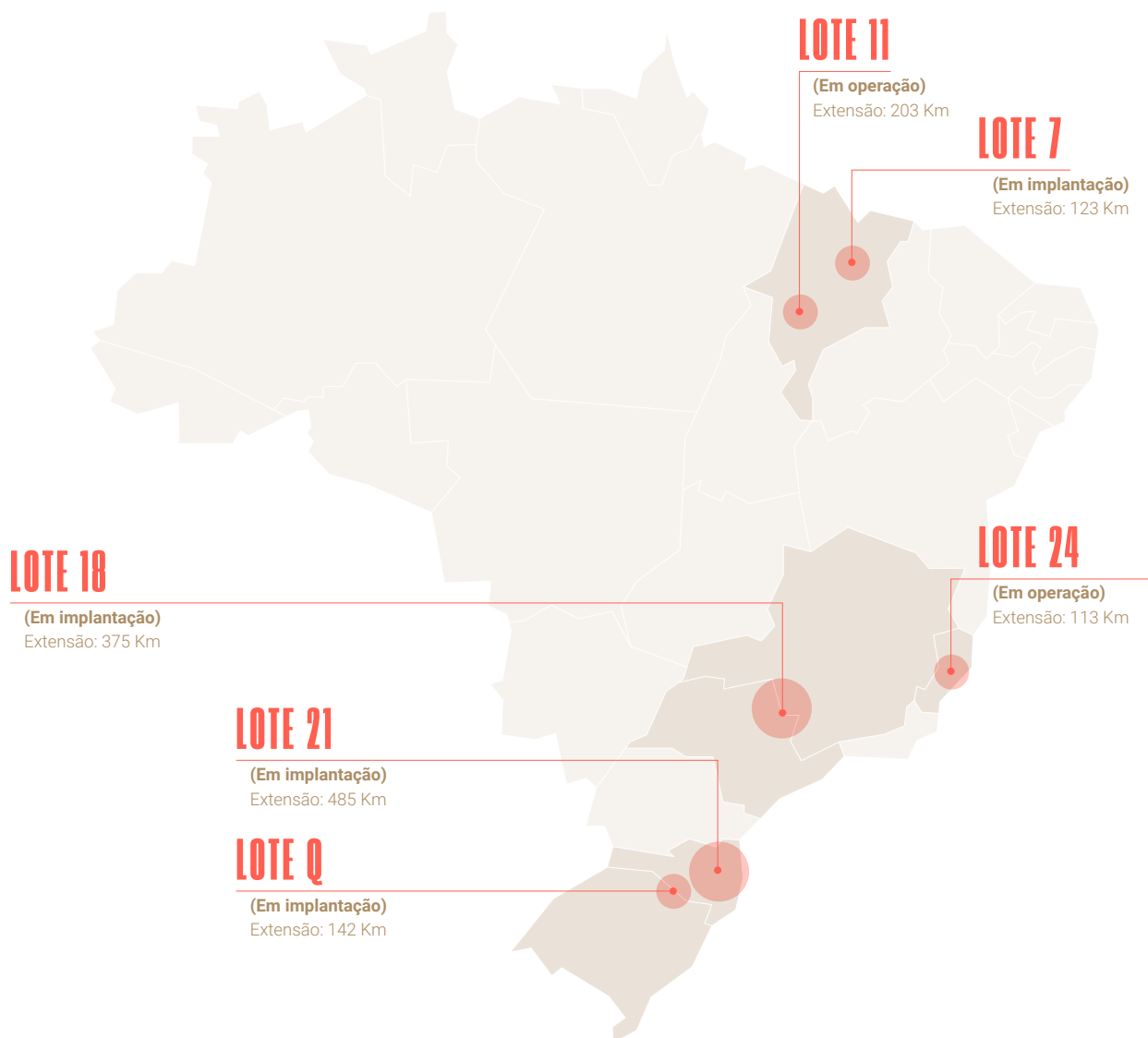
Os lotes da transmissão totalizam aproximadamente 1.441 km de extensão em linhas de transmissão, dos quais 316 km encontram-se em operação (Lotes 11 e 24) e 1.125 km estão em implantação em cinco estados brasileiros.

Em março, em decorrência da necessidade de distanciamento, foi necessário paralisar o trabalho em nossos canteiros de obras. As construções foram retomadas no início de junho, com o desafio de não comprometer o cronograma em função dos desafios que o cenário de crise mundial proporcionou. Mesmo diante das adversidades, foi possível mitigar os atrasos e manter os cronogramas de antecipação.

Destacamos a conclusão das obras e operação comercial do Lote 11 com a entrega em agosto do trecho Chapadinha – Miranda. A entrega foi realizada, com 12 meses de antecipação frente ao prazo regulatório.

Para 2021, prevemos para o primeiro trimestre a conclusão do Trecho 01 do Lote 21 de Santa Catarina e do Lote 07, no Maranhão, em sua totalidade. Até o final do ano, está previsto o término do Lote 21 e do Lote 18 nos Estados de São Paulo e Minas Gerais.

A EDP Brasil possui atualmente seis Lotes de Transmissão:







Unidade de Distribuição da EDP Brasil

### 6.2.3. Distribuição

#### GRI EU4 | EU27

Atuamos no negócio de Distribuição por meio de concessionárias nos estados de São Paulo e Espírito Santo, bem como por meio da Celesc, em Santa Catarina.

A EDP São Paulo e a EDP Espírito Santo atendem juntas mais de 3,6 milhões de clientes em 28 cidades paulistas nas regiões do Alto Tietê, Vale do Paraíba e Litoral Norte; e em 70 cidades no Espírito Santo, o que representa 90% do território capixaba. O volume de energia distribuída foi de 24,42 TWh no ano, um decréscimo de 4,6% em relação a 2019. Na página 170, reportamos o comprimento das linhas de distribuição.

Diante do impacto financeiro provocado pela pandemia, a ANEEL impôs a suspensão dos cortes de energia aos clientes inadimplentes. Ao mesmo tempo, aumentamos o cadastro de clientes de baixa renda na tarifa social, que passaram de 66 mil para 151 mil na distribuidora de São Paulo, e de 110 mil para 161 mil clientes na distribuidora do Espírito Santo (saiba mais sobre a tarifa social na página 105). Além de criar novas condições para o financiamento das dívidas. Na página 174, apresentamos o volume de desligamentos e reconexões realizados em 2020.

Em junho, a ANEEL regulamentou a Conta-COVID (saiba mais na página 48), por meio da qual reduziu o impacto financeiro da crise para as distribuidoras, permitindo que os aumentos nas tarifas de energia sejam diluídos ao longo de cinco anos.

### Revisão tarifária periódica

Durante o ano, a ANEEL homologou o Reajuste Tarifário Anual da EDP Espírito Santo e da EDP São Paulo. Na primeira, o efeito médio percebido pelo consumidor foi um aumento de 8,02%, com um reajuste de 2,55% na parcela B. Já na EDP São Paulo, o efeito médio percebido pelo consumidor foi um aumento de 4,82%, com reajuste de 21% na parcela B.

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

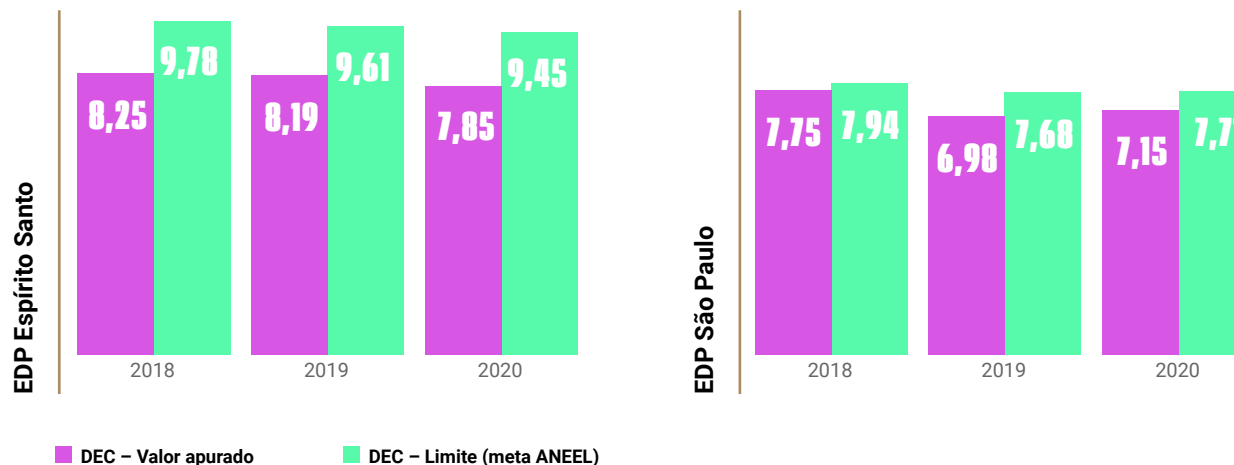
11

## Qualidade de fornecimento

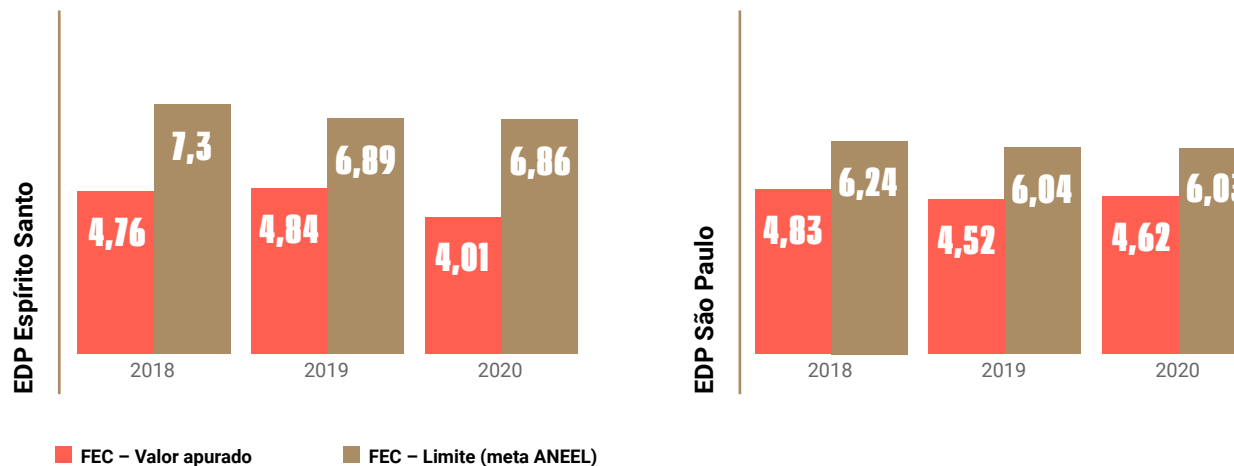
### EU28 | EU29

Apesar do impacto dos fatores climáticos, a EDP Brasil vem mantendo um bom desempenho nos indicadores de qualidade, em conformidade com os limites regulatórios. Em 2020, os indicadores de Duração Equivalente de Interrupção (DEC) Em 2020, o indicador de Duração Equivalente de Interrupção (DEC) apresentou melhoria na EDP Espírito Santo com 7.85, enquanto a EDP São Paulo apresentou leve aumento com 7,15.

Duração média das interrupções no fornecimento de energia (horas)



Frequência das interrupções no fornecimento de energia





Unidade de Distribuição da EDP Brasil

## Perdas totais

### GRI EU12

Com o objetivo de combater as fraudes, o consumo irregular de energia, e reduzir as perdas, a EDP Brasil realiza ações como a instalação de redes blindadas com dispositivo antifurto, medição remota de consumo por meio de telemedição, regularizações cadastrais, atualização de iluminação pública e inspeções de medições.

As perdas na distribuição apresentaram elevação de 0,46 p.p. na EDP São Paulo e de 0,94 p.p. na EDP Espírito Santo quando comparadas ao ano anterior. Já as perdas na transmissão na EDP São Paulo apresentaram aumento de 0,22 p.p. na EDP São Paulo e redução de 0,02 p.p. na EDP Espírito Santo. As informações completas sobre as perdas podem ser consultadas na página 171.

No final de 2020, lançamos o projeto “Transformação da Distribuição”, que tem como objetivo o alcance do Top 3 do Setor. Para isso serão implementadas diversas iniciativas de reforço de eficiência, redução de perdas e inadimplência, além de revisão da estratégia de investimento.

Para a realização do projeto, diferentes frentes estão sendo trabalhadas, como equipes de campo, atendimento ao cliente, inadimplência e perdas. Cada categoria possui um grupo de gestores e colaboradores que serão responsáveis pelos objetivos do projeto. Para acompanhá-lo, foi criado o Escritório da Transformação, que tem por objetivo apoiar e facilitar a implementação das diferentes iniciativas.

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11



## 6.2.4. EDP Smart

Com o objetivo de preparar nosso negócio para a provável abertura do mercado livre no futuro, criamos, em 2019, a EDP Smart, marca que reúne todo o nosso portfólio de serviços e soluções para clientes empresariais e residenciais. Seu foco é oferecer soluções integradas nas áreas de comercialização no mercado livre, comercialização varejista, eficiência energética, energia solar, mobilidade elétrica e serviços para o consumidor final.

Para o mercado empresarial, oferecemos soluções de cogeração de vapor a partir da queima de biomassa, gestão do consumo de energia, monitoramento inteligente, geração distribuída e autoprodução solar, *retrofit* de iluminação, refrigeração e climatização, entre outros. No mercado residencial, oferecemos seguros, serviços em geral, como eletricitista e chaveiro, assistência residencial 24h, geração distribuída e mobilidade elétrica.

## Comercialização

### GRI EU3

Em 2020, a EDP Comercializadora transacionou 19,7 GWh de energia, aumento de 26% comparado ao ano anterior. Tivemos relacionamento comercial com aproximadamente 200 contrapartes do setor elétrico, entre geradores e comercializadores, e com uma carteira de 562 clientes nas frentes de negócio de mercado livre tradicional e mercado livre varejista.

O crescimento da comercializadora se mostrou ainda mais relevante, considerando o cenário de pandemia, que causou uma redução significativa de liquidez e redução de consumo dos contratos bilaterais. Para amparar nossos clientes nesse momento, aprovamos recursos emergenciais para auxiliá-los com a negociações de contrato vigentes e financiamentos.

Em 2020 continuamos investindo na modernização da EDP Varejista com o objetivo de nos preparar para atender a todos os tipos de clientes no momento de abertura do mercado livre, com destaque para os consumidores industriais e comerciais de pequeno e médio porte. Atualmente, a EDP Varejista se mantém como a maior comercializadora varejista do mercado, com crescimento de 65% nos clientes atendidos e 61% no volume comercializado, comparados ao ano anterior.

A fim de promover melhorias no atendimento aos clientes, revisitamos todos os processos e realizamos mudanças no sistema de gestão. Além de novas funcionalidades para a força de vendas, realizamos revisões na forma de atendimento, minutas de contrato e controle de inadimplência e promovemos treinamentos com o time de Comercialização e *workshop* com os clientes.

CRESCIMENTO DA COMERCIALIZADORA			
	2018	2019	2020
Total de energia comercializada (GWh)	19.359	16.078	19.659
Total de clientes da comercializadora	382	392	562

## Geração Solar Distribuída

Focados no atendimento da demanda crescente de consumo de energia no Brasil, temos nos empenhado na busca por novos clientes finais no mercado não regulado, por meio de grandes investimentos em geração solar distribuída. Com usinas focadas em vender cotas de energia para pequenas empresas, a estratégia fornece energia mais barata e limpa.

Nossa frente de energia solar conta com dois modelos de negócio:

### Grandes clientes

Para os clientes que buscam previsibilidade e garantia de que a fonte da energia adquirida seja renovável, oferecemos a solução de autoprodução em grandes parques solares. Nesse segmento, temos focado em contratos de longo prazo, nos quais desenvolvemos a planta para o cliente e fazemos o arrendamento da usina por um período pré-estabelecido, com previsibilidade do custo da energia ao longo do tempo.

Somos responsáveis pela gestão da usina, suprindo a ausência de energia quando o volume da usina é ultrapassado e vendendo o excedente no mercado quando a produção da usina for maior que a demanda.

### Varejo

Oferecemos a solução de autoconsumo local, que visa a produção de energia solar nas próprias construções do cliente, em telhados e garagens. Nesse caso, a energia é gerada e consumida no mesmo momento.

Também disponibilizamos a solução de autoconsumo remoto, para clientes que não dispõem de espaço físico para a autoprodução. Nesse caso, geramos energia em áreas dentro da nossa área de concessão, que é injetada na rede e compensa o seu consumo local.

Apesar das dificuldades impostas pela pandemia, em 2020 realizamos conquistas importantes no segmento B2B. A entrega de maior porte foi a construção de uma usina fotovoltaica em Porteirinha (MG) para atender às agências do Banco do Brasil no Estado. A usina tem capacidade instalada de 6,54 MWp e deve evitar a emissão de aproximadamente 14.900 tCO<sub>2</sub> em 25 anos de operação.

Também construímos usinas para atender à Johnson & Johnson, em São José dos Campos (SP), à Brametal, em Linhares (ES), à NGK, em Mogi das Cruzes (SP) e à Tim e à Claro, ambas em Taubaté (SP).

Somadas, as usinas possuem capacidade instalada de 18,39 MWp, com capacidade de evitar, em média, a emissão de aproximadamente 1.460 tCO<sub>2</sub> por ano.



Em 2020, realizamos grandes investimentos em geração solar distribuída.

1.460  
tCO<sub>2</sub>

é a média anual de emissões evitadas pelas usinas fotovoltaicas construídas pela EDP em 2020.

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11

## Mobilidade elétrica

Em 2020, avançamos em nossos projetos de mobilidade elétrica, lançando novos eletropostos e fechando parcerias para a gestão de frotas de veículos elétricos.

O investimento nessa tecnologia está alinhado à nossa Nova Ética nos Negócios, uma vez que contribui diretamente para evitar o aumento de temperatura no planeta por meio da redução das emissões de gases do efeito estufa. O modelo ainda representa uma vantagem em relação à redução de ruídos e níveis de poluição nas grandes cidades, contribuindo também para a melhoria da qualidade de vida dos seus habitantes.

Diante disso, para liderar essa transição no país, trabalhamos na construção da infraestrutura necessária para atender a demanda desse segmento e prover novos serviços, além de acompanhar as discussões setoriais e legais sobre o tema.

A EDP Smart possui uma ampla rede de carregadores públicos, e também trabalha em conjunto com parceiros para acelerar a transição energética em clientes B2B através da eletrificação de suas frotas. Nesse modelo, fornecemos todo o suporte consultivo e engenharia para instalação de pontos de carregamento nos estacionamentos das bases de operação dos clientes ou ao longo do trajeto dos veículos.

Atualmente, realizamos vendas de carregadores de veículos elétricos pelo nosso *e-commerce* e em projetos customizados. Em 2020, a EDP Smart comercializou mais de 100 carregadores de veículos elétricos, atendendo a clientes como Porto Seguro, Audi e EZTEC.

De forma mais detalhada, nossa atuação na Mobilidade Elétrica é dividida em duas principais vertentes: Eletropostos públicos para recarga de veículos leves e Eletrificação de Frotas Privadas.



Primeiro Carregador Ultrarrápido público do Brasil

## Eletropostos públicos para recarga de veículos leves:

A EDP Brasil tem como objetivo ser referência para recargas de veículos elétricos em espaços públicos, principalmente ao longo de rodovias com recargas rápidas, de potência mais elevada. Investimos e operamos carregadores instalados em pontos estratégicos que tenham grande movimentação de veículos e permitam fazer a conexão com outros carregadores em formato de malha ou corredor. Ampliamos, assim, o alcance de deslocamento de um usuário com veículo elétrico.

Ao longo de 2020 expandimos nossa atuação com a implementação de novos locais para recarga e o lançamento do aplicativo EDP EV.Charge Br, que permite aos nossos clientes se cadastrarem e utilizarem os eletropostos públicos da EDP Brasil, melhorando sua experiência. Fortalecemos também os trabalhos de Operação & Manutenção dos eletropostos, focando em mantermos uma alta taxa de disponibilidade dos carregadores e suporte de excelência aos usuários.

A EDP Brasil conta atualmente 20 carregadores públicos, sendo os principais instalados no corredor Rio-São Paulo ao

longo da Rodovia Presidente Dutra, em uma parceria realizada com a BMW e a Ipiranga, e em sete importantes cidades que conectam internamente o estado do Espírito Santo. Temos também carregadores em Guarulhos (SP) (na cidade e no Aeroporto) e no Teatro Santander, em São Paulo (SP).

Para os próximos anos, há um grande planejamento para expansão da rede de eletropostos públicos da EDP Brasil, seja dentro das cidades ou em rodovias. Um dos principais projetos, em parceria com as montadoras Audi, Porsche e Volkswagen, foi nomeado como Plug&GO e tem como objetivo formar o maior corredor elétrico com carregadores ultrarrápidos da América Latina, com 30 localidades conectando a cidade de São Paulo com o interior e também com estados vizinhos.

Esse projeto faz parte do programa de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) da ANEEL, e o primeiro posto já foi inaugurado em Caraguatatuba-SP, no Shopping Serramar. Cada posto terá 2 carregadores, sendo um de carga ultrarrápida e outro de carga semirrápida, com capacidade total para recarregarem até 3 veículos simultaneamente.



**Essa iniciativa contribui com a meta**

### 9.1 do ODS

**Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e robusta, incluindo infraestrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos.**

**Alinhada ao estudo “Integração dos ODS no Setor Elétrico Brasileiro: indicadores e metas”, da Rede Brasil do Pacto Global.**

Saiba mais.

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11

## Eletrificação de Frotas Privadas

### Frotas leves

No caso das frotas leves, trabalhamos com soluções customizadas para fornecimento de carregadores e soluções energéticas em modalidades de venda ou aluguel, além de trabalharmos em conjunto com parceiros que vendem veículos elétricos, como no caso da JAC Motors.

Para reforçar nossa atuação neste segmento, anunciamos em outubro uma parceria com a locadora Unidas para possibilitar a locação de veículos elétricos por clientes corporativos e pessoa física. Na primeira fase da iniciativa, a Unidas disponibilizou 100 veículos para locação e nós atuamos como fornecedores de um conjunto de produtos e serviços, incluindo carregadores elétricos customizados, instalação e manutenção desses equipamentos, energia solar para atender a frota e plataforma de gestão dos carregamentos.

### Frotas pesadas

No caso das frotas pesadas, nosso modelo de negócio prevê a criação de condições para investimentos em ônibus e caminhões elétricos, via Sociedades de Propósito Específico (SPE), parcerias comerciais ou consórcio junto a empresas do setor de transportes. Estes formatos nos possibilitam investir e ofertar um conjunto de soluções, incluindo baterias, infraestrutura de recarga e projetos “as-a-service”.

---

### As-a-service

Nos projetos “as-a-service”, o cliente pode adquirir veículos elétricos e todas as soluções adjacentes através de um contrato de aluguel de longo prazo.

Dessa maneira, ele pode focar apenas no seu core business, fazendo as recargas dos veículos em seu próprio estacionamento.

Esta modalidade pode ainda incluir energia solar para o fornecimento da energia, seja especificamente para o consumo da frota ou mesmo para toda a planta da empresa.

---

Para melhor desenvolver estas ofertas, em outubro, lançamos o primeiro ônibus elétrico para uso rodoviário do Brasil, em parceria com a VIX Logística, WEG e CERTI. Este projeto também foi viabilizado por meio da chamada estratégica de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D), promovida pela ANEEL em 2019.

A VIX Logística realiza serviços de fretamento de ônibus e transporte de colaboradores para outras empresas e será a operadora do ônibus elétrico, atuando em conjunto com a EDP Brasil nas análises de viabilidade e realização de testes práticos.

Um projeto similar em formato de piloto também foi iniciado no estado do Rio Grande do Sul em conjunto com a empresa Turis Silva, que realizará o transporte de colaboradores da Gerdau utilizando a solução *turn-key* da EDP Brasil com um ônibus elétrico.

A EDP Brasil pretende continuar investindo em projetos para frotas pesadas de veículos elétricos devido ao alto impacto na redução de emissão de gases de efeito estufa e ao seu potencial econômico. As frentes de atuação estão focadas em projetos privados, voltados para modalidades de fretamento, e operações de ônibus urbanos, transformando a mobilidade dentro das cidades.





Plataforma de testes na pesquisa de avião de propulsão 100% elétrica.

## Embraer e EDP Brasil se unem na pesquisa do avião elétrico

Além dos destaques em mobilidade urbana e frotas de veículo, em novembro a EDP Brasil e a Embraer firmaram uma parceria para a pesquisa do avião elétrico por meio da EDP Smart, anunciando um aporte financeiro para a aquisição da solução de tecnologia de armazenamento de energia e recarga do avião demonstrador de tecnologia de propulsão 100% elétrica, que utiliza um EMB-203 Ipanema como plataforma de testes. O protótipo que já está em desenvolvimento tem o primeiro voo previsto para 2021.

O investimento faz parte do acordo de cooperação que as duas empresas assinaram para avançar no conhecimento de tecnologias de armazenamento de energia e recarga de baterias para a aviação – um dos principais desafios do projeto. A parceria vai permitir investigar a aplicabilidade de baterias de alta tensão para o sistema de propulsão elétrico de um avião de pequeno porte, além de avaliar suas principais características de operação, como peso, eficiência e qualidade de energia, controle e gerenciamento térmico, ciclagem de carregamento, descarregamento e segurança de operação.

Para os ensaios está sendo utilizado como plataforma demonstradora um avião de pequeno porte monomotor que realiza avaliação primária das tecnologias de eletrificação. Os testes em solo têm ocorrido na Unidade da Embraer em Botucatu, interior de São Paulo, em preparação para o primeiro voo que acontecerá na unidade da Embraer em Gavião Peixoto (SP).



01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11



## Essa iniciativa contribui com a meta

### 7.3 do ODS

Até 2030, aumentar a taxa de melhoria da eficiência energética da economia brasileira.

Alinhada ao estudo “Integração dos ODS no Setor Elétrico Brasileiro: indicadores e metas”, da Rede Brasil do Pacto Global.

[Saiba mais.](#)

## Soluções de eficiência energética

Voltada ao segmento B2B, desenvolvemos soluções de eficiência energética em três frentes:

- **Produção de insumos:** envolve a produção de vapor, água gelada e cogeração de energia.
- **Eficiência energética:** oferecemos produtos e serviços que ajudam o cliente a consumir menos energia, relacionados a iluminação, climatização, refrigeração, compressores, força motriz, automação, entre outros.
- **Gestão energética:** ajudamos o cliente com dados e informações para gerenciar o uso de energia. A partir de 2021 o tema ganhará ainda mais importância com a entrada em vigor da PLD Horária, quando os preços de energia sofrerão variação a depender do horário do consumo.

### RESULTADOS DO PROJETOS B2B

	2018	2019	2020
Energia Economizada (MWh)	84.749	18.286	39.229
Emissões evitadas (tCO <sub>2</sub> eq)	37.751,32	29.888,97	30.103,80

## Outros produtos

Nossos clientes também podem contar com o Facilita EDP Smart, um pacote de serviços emergenciais para residências e pequenas e médias empresas. Por meio dele, oferecemos mão de obra especializada como encanador, eletricista, chaveiro e vidraceiro para execução de consertos, instalações e manutenção, que podem ser solicitados 24h por dia.

Também oferecemos aos clientes das áreas de concessão em São Paulo e no Espírito Santo o Seguro EDP Casa Protegida, Seguro Bem-Estar EDP e Seguro EDP Conta Protegida, com coberturas contra incêndio, queda de raio, assistência 24 horas emergencial, perda de renda por desemprego e morte acidental, entre outras.

Conheça os produtos e serviços da EDP Smart.  
[Saiba mais.](#)

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11

## 6.3. Desempenho econômico-financeiro

GRI 102-5 | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 201-1

Na EDP Brasil, consideramos que a sustentabilidade financeira do negócio é a base para a geração de valor para os para todos os *stakeholders* numa perspectiva de longo prazo, ao mesmo tempo em que garantimos nossa solvência e gestão financeira. Além da avaliação do valor econômico direto gerado e distribuído, o tema inclui aspectos como crescimento de longo prazo, impactos diretos e indiretos e valor partilhado.

Nesse sentido, contamos com uma série de políticas que visam garantir a perenidade dos negócios, incluindo a Política de Dividendos, Política de Relacionamento com Partes Relacionadas, Política de Gestão do Negócio, Política de Risco do Negócio, Política de Compras Sustentáveis, Norma de Gestão de Riscos Financeiros e Matriz de Controles Internos atrelados as Demonstrações Financeiras.

Entre as Metas com Propósito (saiba mais na página 31), diversas metas contemplam o tema Sustentabilidade Financeira, principalmente aquelas na dimensão Acionistas. Os indicadores financeiros são acompanhados e monitorados por diversas áreas, como Finanças, Planejamento e Controle, Auditoria Interna, entre outras.

Enquanto Companhia de capital aberto, seguimos as diretrizes da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e publicamos nossas demonstrações financeiras.

[Saiba mais.](#)

### Nova Política de Dividendos

- Em agosto de 2020, a Companhia divulgou sua nova política de distribuição de dividendos, formalizando ao mercado a distribuição de um dividendo mínimo e o nível de alavancagem desejado.
- De acordo com o documento, a Companhia distribuirá o dividendo mínimo de R\$ 1,00 por ação em cada exercício e tem como objetivo manter o nível de alavancagem dentro do intervalo de 2,5x a 3,5x Dívida Líquida/EBITDA, e alavancagem mínima 2,0x Dívida Líquida/EBITDA.

### Principais Parâmetros da Política de Dividendos:

- Dividendo Mínimo R\$ 1,00 por ação após 2020;
- *Payout target* superior a 50% do Lucro Líquido Ajustado.
- Target Dívida Líquida/EBITDA: 2,5x a 3,0x;
- Alavancagem Mínima: 2,0x.

MAIS DE

**50%**

do Lucro Líquido Ajustado é o *payout target* estabelecido pela Nova Política.



as Metas com Propósito da EDP Brasil contemplam aspectos ESG.

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11



## COVID-19: Plano de Recuperação de Resultados

No segundo trimestre de 2020, após sofrermos os primeiros impactos da crise da COVID-19 e implantarmos nossas primeiras ações de reação, demos início a um Plano de Recuperação de Resultados. A iniciativa integra o Plano 3Rs adotado para combater os efeitos da pandemia, dentro do pilar de Recuperação (saiba mais sobre os 3R na página 31).

Nosso Plano de Recuperação de Resultados foi composto por 57 iniciativas destinadas a recuperar e garantir nosso desempenho econômico-financeiro durante o ano. As ações foram divididas nos seguintes pilares:

- Tributário.
- Regulatório.
- Corte de custos.
- Controle de investimentos.
- Retomada de CAPEX.

Sob o ponto de vista dos resultados, as iniciativas foram essenciais para que a Companhia cumprisse ao máximo o orçamento previsto para o ano e chegasse ao final de 2020 o mais perto possível do planejado. Mantivemos a estabilidade dos resultados em comparação a 2019, o que consideramos positivo diante de um ano atípico e marcado por desafios sanitários, operacionais e econômicos.

### 6.3.1. Margem Bruta

A Margem Bruta atingiu R\$ 4.829 milhões, aumento de 16,1%, refletindo:

#### Distribuição:

Redução de R\$ 19,5 milhões, resultante do efeito positivo do VNR contabilizado em 2019, decorrente das revisões tarifárias das distribuidoras (-R\$ 156,3 milhões). Se excluirmos este efeito, a margem bruta cresceu 7,0%, em função dos reajustes tarifários em ambas distribuidoras (efeito tarifa), além da contabilização de outras receitas adicionais como compartilhamento de rede;

#### Transmissão:

Aumento de R\$ 145,7 milhões, decorrente dos efeitos de atualização dos ativos de concessão, refletindo as normas estabelecidas pelo IFRS;

#### Pecém:

Aumento de R\$ 70,5 milhões, devido a caducidade do saldo de adomp, maior eficiência em relação à estratégia de compra de carvão e do reajuste da receita fixa anual, ocorrido em novembro, mitigado pela maior receita com serviços ancilares contabilizada no ano anterior;

#### Comercialização:

Aumento de R\$ 105,5 milhões, decorrente da contabilização da marcação a mercado nos contratos de longo prazo. Se excluirmos este efeito, a margem apresentaria redução de 85,0%, devido ao exercício da flexibilidade dos contratos dos consumidores finais atrelado a um PLD baixo nos meses de abril a setembro, causado pelas medidas de isolamento decorrente da pandemia.

#### Hídrica:

Aumento de R\$ 353,9 milhões, decorrente da adesão da Resolução ANEEL nº 895/2020 da repactuação do risco hidrológico no ACL, que possibilitou a contabilização de R\$ 388,9 milhões. Se excluirmos este efeito, a margem bruta reduziu 4,1%, reflexo da redução do PLD e da queda de demanda ao longo de 2020, impactando negativamente as operações de *hedge*, decorrente da pandemia do coronavírus;

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11

### 6.3.2. EBITDA

No período, o EBITDA (lucro antes de imposto de renda, resultados financeiros, depreciação e amortização) foi de R\$ 3,4 bilhões, aumento de 16,0% frente ao ano anterior.

### 6.3.3. Resultado financeiro

O resultado financeiro foi de -R\$451,3 milhões. A Receita Financeira atingiu R\$ 396,6 milhões, e a despesa financeira totalizou R\$ 847,8 milhões.

### 6.3.4. Endividamento

A EDP Brasil finalizou o ano com dívida bruta de R\$ 9,0 bilhões, aumento de 6,9% em relação a 2019, desconsiderando as dívidas dos ativos não consolidados, que representaram R\$ 1,3 bilhão. A alavancagem consolidada da Companhia alcançou 2,4, desconsiderando os efeitos não recorrentes dos últimos 12 meses.

### 6.3.5. Desempenho do mercado de capitais

Em 30 de dezembro, o valor de mercado da Companhia era de R\$ 11,9 bilhões, com as ações (ENBR3) cotadas a R\$ 19,65, desvalorização de 8,39% no ano, enquanto o Ibovespa e IEE acumularam valorizações de 2,92% e 8,12%, respectivamente. As ações da EDP foram negociadas em todos os pregões, totalizando 774,6 milhões de ações no ano. A média diária alcançou 3,1 milhões de ações no ano, enquanto o volume financeiro totalizou R\$ 14,3 bilhões no ano, com volume médio diário de R\$ 57 milhões.

#### 6.3.6. DEMONSTRATIVO DE RESULTADOS (R\$ MIL)

	2019	2020	VARIAÇÃO (%)
Receita líquida <sup>1</sup>	12.556.836 <sup>2</sup>	13.207.684	5,2%
Receita de construção	2.589.847	1.772.682	-31,6%
Margem receita de construção transmissoras	81.653	3.434	-95,8%
Gastos não gerenciáveis	8.479.505	8.381.609	-1,2%
Margem bruta	4.158.984	4.829.509	16,1%
Gastos gerenciáveis	4.456.519	3.868.880	-13,2%
PMSO	1.151.381	1.353.798	17,6%
Ganhos e perdas na desativação e alienação de bens	93.448	93.850	0,4%
EBITDA	2.914.155	3.381.861	16,0%
Depreciação e amortização	621.843	648.550	4,3%
Resultado das participações societárias	68.148	79.960	17,3%
Resultado financeiro líquido	433.180 <sup>2</sup>	451.260	4,2%
Lucro líquido antes de minoritários	1.482.455	1.713.920	15,6%
Participações de minoritários	144.599	205.903	42,4%
Lucro líquido do exercício	1.337.856	1.508.017	12,7%

<sup>1</sup> Desconsidera Receita de Construção

<sup>2</sup> Os valores foram ajustados.

#### GRI 201-4

#### AJUDA FINANCEIRA RECEBIDA DO GOVERNO (R\$ MIL)

	2018	2019	2020
Benefícios e créditos fiscais	80.509	75.229	91.619
Subsídios	0	0	0
Investimentos incentivados	0	0	0
Incentivo à cultura / Lei Rouanet	5.621	5.489	7.459
Incentivo ao esporte	1.056	1.385	1.806
Fundo da Infância e da Adolescência	1.120	1.258	1.807
Programa Ação Cultural	0	0	0
PRONON – Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica	1.245	0	0
Outros	1.240	1.728	1.398

## 6.4. Atendimento aos Clientes

### GRI 103-1 | 103-2

Desde a entrada da Companhia no mercado da distribuição e da comercialização, a manutenção de um relacionamento próximo com os clientes sempre foi essencial para nossa geração de valor. Nossa atuação junto aos clientes é pautada pela melhoria de sua satisfação por meio da diferenciação pelo serviço e atendimento.

Para isso, buscamos uma comunicação clara e facilmente compreensível nos contratos firmados e nas faturas, assim como na disponibilização de informações sobre preços, características, termos, condições, custos, duração e períodos de cancelamento. Somado a isso, trabalhamos continuamente na transformação digital dos nossos canais de atendimento, em linha com os movimentos e tendências do mercado e das novas tecnologias.

Com essa iniciativa, nos encontrávamos mais preparados para lidar com a necessidade de fechar as agências físicas por conta das medidas de isolamento social e nos relacionarmos digitalmente com os clientes. Diante desse cenário, no qual nossos canais de atendimento registraram um aumento de 40% no volume de serviços registrados, as soluções digitais foram essenciais para garantir o acolhimento, a resolução de problemas e a eficiência operacional.

Entre as realizações e novidades em 2020, destacamos:

#### URA com Voz Natural:

A Unidade de Resposta Audível (URA) ou atendente eletrônica é uma solução para *call center* que provê serviços automáticos para os clientes, sem a intervenção de um atendente. Entre os serviços oferecidos estão o registro de serviços (Falta de Energia, Emissão de 2ª Via, Religação e Cadastro de Entrega de Contas por e-mail) e fornecimento de informações (Consulta a Débitos).

#### Dial My App:

Solução que intercepta chamadas antes de completar as ligações ao 0800 e oferece aos clientes a possibilidade de prosseguir com o atendimento na tela do celular, por meio de um menu que o direciona para a nossa agência virtual. Com isso, o cliente ganha agilidade em seu atendimento e deixa de ocupar um lugar na fila do *call center*, o que traz um ganho de eficiência operacional no atendimento. Se o cliente preferir, pode prosseguir com a chamada e conversar com um de nossos atendentes.

#### ChatBot e Whatsapp Business:

Por meio desses aplicativos, os clientes podem comunicar falta de energia, consultar os valores de suas contas de energia, solicitar 2ª via da conta ou código de barras para efetuar o pagamento e solicitar a religação de seu imóvel.

#### Click to Dial:

Solução voltada aos grandes clientes e ao poder público, e consiste em uma tecnologia que permite retornar automaticamente a ligação para o cliente e retomar o atendimento nos casos em que a chamada é interrompida acidentalmente.

#### SMSbot:

Solução destinada exclusivamente para os clientes registrarem, de forma automática, a falta de energia em suas instalações.

## Cuidado com os atendentes

Para que pudéssemos manter o atendimento aos clientes e ao mesmo tempo oferecer segurança aos atendentes, entre março e agosto 85% da nossa equipe trabalhou em regime de *home office*. Como a casa dos atendentes é vulnerável aos episódios de falta de energia, precisamos manter um contingente mínimo de 15% presencial para atender ao volume habitual de chamadas relacionadas a esse tema, priorizando os atendentes que possuíam carro, para que não fosse necessário se deslocar com transporte público.

Antes mesmo da Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendar o uso de máscaras, fornecemos esse insumo aos atendentes que foram mantidos no atendimento presencial, além de álcool em gel. Somado a isso, realizamos o distanciamento entre as posições de atendimento e a intensificação da limpeza do ambiente.

Aos colaboradores que trabalharam em regime de *home office*, foi oferecido um upgrade no pacote de internet. Com esses cuidados, foram confirmados poucos casos de COVID-19 na equipe de atendimento, sem nenhuma fatalidade registrada.

### 6.4.1. Satisfação do Cliente

#### GRI 103-3

A satisfação do cliente é um dos nossos objetivos estratégicos. Por isso, desde 2018, trabalhamos sistematicamente na melhoria dos processos que envolvem o tema. Um dos primeiros passos nessa direção foi a criação da Gestão Executiva de Ouvidoria e Excelência ao Cliente, ligada à Vice Presidência de Rede, para conduzir a dimensão Satisfação do Cliente na Companhia.

Nesse sentido também desenvolvemos o Programa Realize, que abrange toda a empresa, tendo como valores

fundamentais os temas: energia, serviço de campo, atendimento e demandas comerciais.

O principal indicador que mede a Satisfação do Cliente é o ISQP – Índice de Satisfação da Qualidade Percebida que é obtido por meio da Pesquisa ABRADÉE Residencial, realizada anualmente. No ano de 2020, a EDP Espírito Santo teve um resultado expressivo, registrando aumento significativo na satisfação de seus clientes e a EDP São Paulo manteve o índice nos patamares de 2019.

#### Resultados de pesquisa de satisfação dos clientes residenciais realizada pela ABRADÉE (%):

EDP SÃO PAULO			
	2018	2019	2020
Índice de Satisfação da Qualidade Percebida (ISQP)	80,6	78,8	77,5
Índice de Satisfação Geral (ISG)	81,9	81,7	76,5

EDP ESPÍRITO SANTO			
	2018	2019	2020
Índice de Satisfação da Qualidade Percebida (ISQP)	79,3	73,3	81,1
Índice de Satisfação Geral (ISG)	85,9	77,9	85,3

### 6.4.2. Agência Compartilhada

Com o objetivo de otimizar o atendimento aos clientes de distribuição, lançamos um piloto de Agência Compartilhada de atendimento presencial, em operação na cidade de Ibiraçu (ES). A iniciativa cria um novo conceito de atendimento presencial, que utiliza cabine de vídeo e totens de auto atendimento para colocar o cliente em contato com colaboradores de qualquer agência.

### 6.4.3. Programa de Eficiência Energética

A EDP Brasil realiza investimentos em conformidade com a lei 13.280/2016, que estabelece a aplicação de 0,4% da receita operacional líquida das distribuidoras em projetos do Programa de Eficiência Energética (PEE) e 0,1% no Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica (Procel).

Em 2020 a Companhia investiu R\$ 22,15 milhões em iniciativas de eficiência energética com os clientes da Distribuição,

que levaram à economia de energia de 5,05 GWh/ano em São Paulo e 1,27 GWh/ano no Espírito, o que resultou em aproximadamente 362 tCO<sub>2</sub> de emissões evitadas.

### 6.4.4. Soluções de e-commerce

Além de seus clientes regulados via distribuidoras, a EDP Brasil também preza pela qualidade de atendimento e serviços de seus clientes diretos atendidos pela EDP Smart e pela EDP Facilita.

Em 2020, investimos no desenvolvimento de plataformas de e-commerce para o relacionamento com os clientes da EDP Smart, aproximando os clientes de nosso negócio. Um exemplo foi o lançamento de um simulador de energia solar, que, após o preenchimento de informações pelo usuário, simula sua economia na conta de energia e gera propostas automáticas de negócio.

Outro lançamento foi um canal para a venda de serviços como seguros, assistência técnica 24h e do EDP Facilita.

R\$

# 22,15 milhões

INVESTIDOS EM

iniciativas de  
eficiência energética.



# 6,32GWh

de economia de  
energia nas duas  
Distribuidoras.

01

02

03

04

05

06

Desempenho

07

08

09

10

11



# 07

---

## MEIO AMBIENTE

---

<b>Meio Ambiente</b>	<b>70</b>
Certificações	71
Água e efluentes	71
Resíduos	72
Biodiversidade	73
Mudanças Climáticas	77

## 07

# Meio Ambiente

## 7.1. Meio Ambiente

### GRI 103-1 | 103-2

Em 2020, adotamos a Nova Ética dos Negócios (saiba mais na página 16) como base de nossa estratégia de sustentabilidade, que coloca no centro a preservação da vida humana e do planeta. Atuamos, assim, em prol de um desenvolvimento sustentável, que inclui compromissos relativos à melhoria contínua de nossa gestão ambiental e a diminuição dos impactos negativos das nossas atividades.

Para a gestão do tema, contamos com uma Política de Meio Ambiente e Sistemas de Gestão Ambiental (SGA), em linha com a Norma ISO 14.001. As atividades do SGA são realizadas pelas áreas locais de Meio Ambiente das unidades de negócio.

A Diretoria da Companhia se envolve diretamente na definição da estratégia ambiental e na responsabilização em relação à nossa atuação sustentável. Os temas ambientais são discutidos pelo Comitê de Sustentabilidade

Nossa gestão ambiental também é apoiada pelas Metas com Propósito, que buscam integrar desempenho do negócio à mitigação de danos ao meio ambiente, promovendo uma estratégia integrada (saiba mais na página 16). A liderança da EDP Brasil tem acesso aos indicadores e metas ambientais da Companhia nas reuniões mensais de *Operations Reviews*.

### Canal de Sustentabilidade

Contamos com o Canal de Sustentabilidade, mecanismo de comunicação disponível para todas as Unidades de Negócios pelo e-mail: [sustentabilidade.edp@edpbr.com.br](mailto:sustentabilidade.edp@edpbr.com.br)

[Saiba mais](#)

### INVESTIMENTOS E CUSTOS EM GESTÃO AMBIENTAL

TEMA	VALOR (MIL R\$)
Tratamento de emissões atmosféricas	9.612,35
Tratamento de resíduos e efluentes	2.041,98
Despesas de remediação	18.748,62
Despesas com ecoeficiência	21,23
Proteção da biodiversidade	26.974,59
Despesas de gestão ambiental, incluindo pessoas, certificação e processos de licenciamento	65.831,72
Outras ações na temática ambiental	464,89

Em 2020, realizamos um projeto de P&D para valoração do impacto das nossas atividades nos serviços ecossistêmicos, com o objetivo de desenvolver uma metodologia qualitativa e quantitativa de análise dos nossos impactos e de nossa dependência em relação a esses serviços, para auxiliar na tomada de decisão.

Entre os principais resultados do projeto, destacamos a iniciativa de seleção, mapeamento e valoração dos serviços ecossistêmicos utilizados pelas Unidades de Negócio da EDP Brasil, somada à criação de uma ferramenta customizada de valoração ambiental dos serviços ecossistêmicos utilizados pela Companhia.

## 7.1.2. Certificações

Em 2020, a EDP Brasil continuou caminhando em direção de atingir a meta de 100% de certificação ambiental e de segurança em seus ativos. Todas as nossas usinas, com exceção da UHE São Manoel, contam com a certificação ISO 14.001 e OHSAS 18.001. Na Distribuição, em São Paulo, todas as subestações na área de concessão contam com as certificações, enquanto no Espírito Santo contamos com nove subestações e um Centro de Serviço de Distribuição (CSD) certificados. No total, chegamos a 87 instalações certificadas, totalizando 4.767 MVA.

Além disso, a UHE Peixe Angical possui os certificados ISO 9.001 e OHSAS 18.001 e conta com a certificação do Selo Energia Sustentável nível Ouro para o ciclo 2020-2022, promovido pelo Instituto Acende Brasil.

Já a UTE Pecém foi a primeira empresa do grupo EDP Brasil a ter seu Sistema de Gestão Integrado certificado na norma internacional ISO 45.001 (Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho), além de receber certificações na norma ISO 9.001 (Sistema de Gestão da Qualidade).

Consideramos que a gestão dos temas ambientais e de segurança devem ser conduzidos com excelência, por isso, o compromisso para 2020 foi reformulado e mantido, com um novo horizonte de tempo. Sendo até o final de 2021 para Distribuição e 2022 para a Geração.

## 7.1.3 Água e efluentes

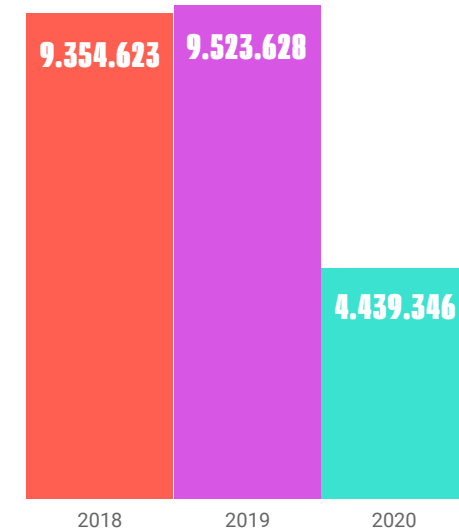
**GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 303-3 | 303-4 | 303-5**

A fim de promover a preservação e o uso eficiente de recursos hídricos, diversas unidades de negócios da Companhia contam com sistema de captação de águas pluviais instalado no telhado, como a UTE Pecém, o Centro de Serviços da Distribuição Poá (CSD), a sede da EDP Brasil em São Paulo e as unidades de Mogi das Cruzes e São José dos Campos.

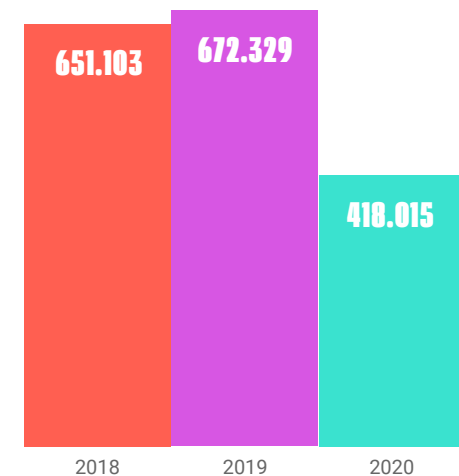
A UTE Pecém, localizada em São Gonçalo do Amarante (CE), responde pela maior parte do consumo de água bruta da EDP Brasil, com abastecimento proveniente da rede municipal. Em 2020, a UTE Pecém registrou diminuição do consumo de água em mais de 8.400 m<sup>3</sup> por mês, graças à reutilização dos efluentes gerados no processo produtivo.

Durante o ano, somadas todas as unidades de negócio da Companhia, o consumo de água foi de aproximadamente 4,32 milhões de m<sup>3</sup>, com redução de 55% em relação a 2019, decorrente do menor despacho da UTE Pecém.

Total de água consumida na EDP Brasil (em m<sup>3</sup>)



Volume total de descartes de água (em m<sup>3</sup>)



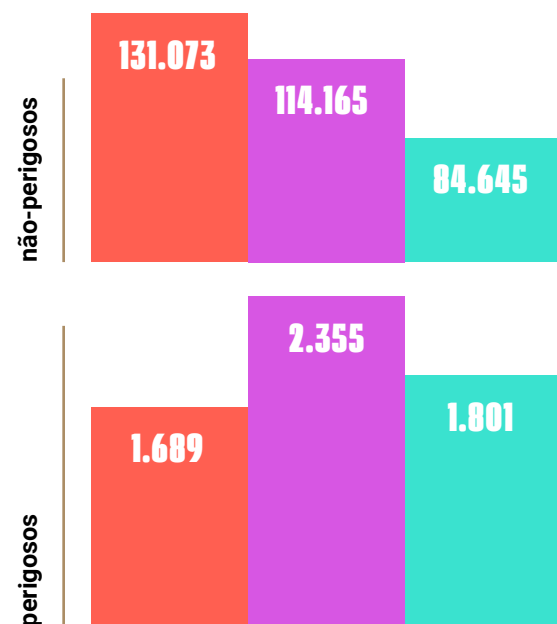
## 7.1.4. Resíduos

GRI 301-1 | 301-2 | 306-2 | 306-1 | 306-3

Na EDP Brasil, buscamos segregar, armazenar, tratar e descartar os resíduos de forma ambientalmente adequada. Ao longo do ano, geramos 1.801,84 toneladas de resíduos perigosos e 84.645,43 de resíduos não perigosos.

### Total de resíduos (toneladas)

■ 2018 ■ 2019 ■ 2020



### PERCENTUAL DE MATERIAIS USADOS NAS OPERAÇÕES PROVENIENTES DE RECICLAGEM E/OU REAPROVEITAMENTO

	2018	2019	2020
Transformadores	49%	32%	45%

### PESO TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS POR MÉTODO DE DISPOSIÇÃO (TONELADAS)

	2018	2019	2020
Reciclagem	963,83	1.091,69	816,97
Coprocessamento	178,96	676,85	162,23
Descontaminação	512,21	533,95	806,65
Refino	26,70	40,50	8,66
Aterro sanitário	5,07	11,38	3,46
Neutralização	0,00	0,00	0,00
Incineração	1,52	1,53	3,88
Compostagem	0,00	0,00	0,00
Biorremediação	1,49	0,00	0,00
Doação	0,00	0,00	0,00

### PESO TOTAL DE RESÍDUOS NÃO-PERIGOSOS POR MÉTODO DE DISPOSIÇÃO (TONELADAS)

	2018	2019	2020
Reciclagem	23.099,22	19.602,43	21.111,19
Coprocessamento	52.906,17	76.820,24	43.367,74
Descontaminação	677,66	170,01	153,51
Refino	0,00	0,00	0,00
Aterro sanitário	54.301,83	17.538,55	19.748,49
Neutralização	0,00	0,00	0,00
Incineração	0,00	0,00	11,34
Compostagem	48,58	33,97	167,00
Biorremediação	0,00	0,00	0,00
Doação	40,22	0,00	86,16

## Economia circular na EDP Brasil

Atualmente, contamos com diversas iniciativas e programas aderentes ao conceito de Economia Circular, entre as quais destacamos:

**Transformadores a óleo vegetal:** desde 2019, todos os transformadores novos são adquiridos com óleo vegetal. Em 2020, os transformadores enviados para as empresas reformadoras passaram a retornar ao parque de ativos das distribuidoras do Grupo EDP com óleo vegetal. Além de serem abastecidos com um recurso renovável, os transformadores a óleo vegetal possuem uma vida útil estimada pelos fabricantes 40% maior que a dos transformadores a óleo mineral. No caso da ocorrência de acidentes ambientais com vazamento em solo, o óleo vegetal é menos nocivo ao meio ambiente, por ser biodegradável, não tóxico e reciclável.

**Cinzas da UTE Pecém:** as cinzas da Usina Termelétrica de Pecém são incorporadas no processo da indústria cimenteira local, iniciativa que permitiu o reaproveitamento de mais de 43 mil toneladas de cinzas em 2020, o que representa 70% do montante gerado.

## 7.1.5. Biodiversidade

### GRI 103-1 | 103-2 | 103-3

A partir da centralidade da preservação da vida em nossa estratégia de sustentabilidade, posicionamos a biodiversidade como elemento essencial às operações do negócio e à nossa geração de valor. Em 2020, buscamos engajar nosso negócio no sentido de reconhecer e proteger os limites ecológicos para biodiversidade.

Nossa estratégia de atuação em biodiversidade é pautada em quatro eixos:

- **Mitigação de impactos:** nossa hierarquia da mitigação define-se como uma sequência de ações para antecipar e evitar os potenciais impactos, minimizá-los quando acontecerem, restaurar o os danos e compensá-los quando impactos residuais ainda permanecerem.
- **Inovação, pesquisa e desenvolvimento:** buscamos desenvolver e incentivar estudos, projetos de pesquisa e educacionais, tecnologia e inovação que contribuam para a conservação da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos.
- **Atuação voluntária:** ocorre independentemente das obrigações legais em conservação. Como voluntários, os colaboradores podem atuar juntamente com EDP Brasil, em diversas ações de conservação da natureza.
- **Engajamento de comunidades:** possuímos um compromisso para o desenvolvimento humano e social executado através de ações em todo o Brasil. No âmbito da biodiversidade, buscamos engajar as comunidades das nossas regiões de atuação de forma a fortalecer o seu envolvimento com a conservação.

Entre as realizações da Companhia em 2020, destacamos a adesão ao Compromisso Empresarial Brasileiro para a Biodiversidade, que visa enfatizar a importância da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos para as empresas do País. A iniciativa é composta por nove compromissos, cujos princípios fundamentais são a conservação e uso sustentável dos recursos naturais a partir de padrões sustentáveis de consumo e produção.

Para o ciclo inicial do compromisso, assumimos cinco metas, com indicadores específicos para o atingimento de cada uma delas:

1. Inserir o tema de biodiversidade na estratégia de negócios da empresa.
2. Aplicar a hierarquia, prevenção, mitigação, recuperação e compensação dos impactos à biodiversidade, ao longo do ciclo de vida dos empreendimentos.
3. Promover e fortalecer melhores práticas que favoreçam o uso racional dos recursos da biodiversidade.
4. Desenvolver e incentivar estudos, projetos de pesquisa, tecnologia e inovação, que contribuam para a conservação da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos.
5. Disseminar conhecimentos relacionados à biodiversidade e aos serviços ecossistêmicos no âmbito de suas atividades e cadeia de valor.

## Impacto na biodiversidade

### GRI 304-2

Os impactos de nossos empreendimentos na biodiversidade são mapeados individualmente, desde antes de sua instalação. Os maiores riscos impactos de nossa atividade costumam ocorrer nas áreas alagadas das usinas, sendo que atualmente não possuímos unidades de geração em fase de construção.

Assim, nossos maiores riscos de impacto sobre a biodiversidade estão restritos à etapa de construção de unidades de Transmissão e Distribuição. Esses riscos estão relacionados, por exemplo, à limpeza de faixa da linha e abertura de acessos.

No segmento de Distribuição, os riscos estão associados às extensas redes de energia elétrica de baixa e média tensão que percorrem diversos tipos de usos e ocupações do solo nos municípios, incluindo Unidades de Conservação e Zonas de Proteção Ambiental.

## Localização de ativos em áreas protegidas

### GRI 304-1

Algumas das nossas instalações estão localizadas em áreas ambientais protegidas pela legislação brasileira ou consideradas pela Conservação Internacional (*Conservation International*) como de grande riqueza biológica.



### Geração

#### Amazônia:

Ativos das UHEs Santo Antonio do Jari, Cachoeira Caldeirão e São Manoel, que ocupam 162,9 km<sup>2</sup> de áreas protegidas e prioritárias para conservação.

#### Cerrado:

Todas as áreas de influência das UHEs Luís Eduardo Magalhães e Peixe Angical, além da UHE Mascarenhas, inserida na faixa de transição entre o Cerrado e a Mata Atlântica, somando 297,5 km<sup>2</sup>.



### Distribuição

#### Mata Atlântica:

Em São Paulo, administramos 3.737,57 km de linhas e oito subestações na Mata Atlântica, em unidades de conservação federais, estaduais e municipais, além de áreas de proteção e recuperação dos mananciais da Bacia do Alto Tietê. Já no Espírito Santo, concentramos 3.555,68 km de linhas e oito subestações em áreas de unidades de conservação no mesmo bioma.



### Transmissão

#### Amazônia:

As Áreas de Proteção Ambiental (APA) Rancho Papouco e Morro dos Garapenses são influenciadas parcialmente por 33,2 km de linhas dentro de áreas protegidas, totalizando 23,59 km<sup>2</sup> de área impactada.

#### Mata Atlântica:

Contamos com 10,05 km de linhas dentro de áreas protegidas, sendo uma área afetada de 6,70 km<sup>2</sup> na APA do Rio Machado; 0,276 km<sup>2</sup> na APA da Bacia do Paraíba do Sul; e 3,07 km<sup>2</sup> na APA da Serra da Mantiqueira. As linhas situadas no Espírito Santo e Santa Catarina, ambas Mata Atlântica, não interceptam ou situam-se na zona de amortecimento de Unidades de Conservação da Natureza (SNUC).

## Monitoramento e mitigação do impacto

### GRI 304-3

Nossa Política de Meio Ambiente contempla a gestão da biodiversidade, que engloba análises de riscos em todas as unidades de negócio. As principais iniciativas desenvolvidas continuamente envolvem o acompanhamento aéreo e fluvial das represas das usinas, monitoramento de fauna e flora das áreas de usina e das faixas de servidão (linhas e redes) em zona rural da Distribuição e Transmissão.

Nossa hierarquia da mitigação (saiba mais na página 73) aplica-se a todas as atividades do grupo e busca reduzir o impacto até que não haja efeitos adversos na biodiversidade. Buscamos, no mínimo um nível *No Net Loss* (Nenhuma Perda Líquida, no conceito em inglês), no qual as perdas de biodiversidade relativas ao projeto são balanceadas pelos ganhos obtidos com as medidas de mitigação, mas ambicionando sempre trazer ganhos globais.

A meta do Grupo EDP é aplicar a abordagem *No Net Loss* (NNL) em todos os novos projetos com impactos residuais significativos até 2030. No momento, trabalhamos na elaboração de um guia interno NNL de biodiversidade para todo o grupo EDP e em um Programa de formação para a implementação do Guia.

No caso da Distribuição, para minimizar ou eliminar os impactos sobre a biodiversidade, realizamos análises detalhadas durante o planejamento dos projetos, principalmente no caso de implantação de linhas, devido as longas extensões alcançadas. As análises contemplam a verificação por geoprocessamento e visitas em

campo, onde são averiguadas a presença de unidades de conservação, reservas legais, áreas de preservação permanente e vegetação nativa.

O objetivo é propor alternativas locais com impactos tendendo a zero ou soluções que mitigam tais impactos, que incluem a utilização de estruturas mais elevadas que as convencionais e o uso de drones para realizar o lançamento de cabos condutores em áreas de vegetação nativa e reserva legal, sem a necessidade de supressão de vegetação. Em 2020, as soluções apresentadas foram utilizadas em todos os empreendimentos localizados em áreas com essas características.

Durante o ano, implementamos também uma nova tecnologia para mitigar os impactos da rede de distribuição na arborização urbana: o penetrógrafo. O equipamento realiza análises da resistência e defeitos internos das árvores, determina a qualidade e a saúde da madeira e realiza o diagnóstico quanto ao risco de queda.

Com o diagnóstico oferecido pela tecnologia, foi possível avaliar árvores em situação de risco de queda e planejar quais eram adequadas para convivência com a rede elétrica, evitando interrupções de energia, acidentes com a população, podas e supressões constantes.

Além disso, renovamos pela 4ª vez o Convênio de Cooperação Técnica com o Instituto de Defesa Agropecuária e Florestal (IDAF), órgão florestal do Espírito Santo. O convênio está vigente há 16 anos e tem o objetivo de viabilizar os serviços de manutenção de faixas de

servidão (linhas e redes) em zona rural, além da supressão arbórea para a construção de linhas, redes e subestações de distribuição.

Também no Espírito Santo, iniciamos um projeto piloto denominado Manejo Integrado de Vegetação, que tem aplicação nas faixas de servidão das linhas de distribuição, sob as quais são encontradas muitas espécies exóticas. O objetivo é eliminar espécies indesejadas e que conflitam com as linhas de distribuição (leucenas, eucaliptos etc.), e propiciar um ambiente onde outros tipos de vegetação venham a se instalar, aliando ganhos operacionais com a sustentabilidade local.

Uma das usinas que temos em *joint venture*, a UHE São Manoel, realiza um Programa de Recomposição Florestal, que prevê o plantio de uma área total de 1.174,85 hectares em Áreas de Preservação Permanente (APP) na bacia do Rio Teles Pires, valor que corresponde ao montante previsto para reposição florestal e à área de compensação por intervenção em APP. Deste total, 536,24 hectares já haviam sido recompostos até o final de 2020.

A meta de recomposição de 100 hectares por ano precisou ser revisitada devido ao cenário de pandemia, devido à desistência de alguns proprietários que estavam com suas áreas dispostas para a realização do projeto. A expectativa é que a obrigatoriedade estabelecida pelo Órgão ambiental seja concluída até 2026, considerando o plantio de 100 hectares/ano.



## Programas de restauração

A EDP Brasil, em cumprimento aos compromissos estabelecidos com os órgãos ambientais para compensações ambientais e florestais monitorou em 2020 mais de 21.591 mudas de indivíduos arbóreos nativos na área de concessão da EDP São Paulo, o que equivale a quase 16 vezes a área do Estádio do Maracanã. Com esta ação, estima-se que, durante os 20 primeiros anos de plantio, as árvores capturarão mais de 6,7 mi toneladas de CO<sub>2</sub> da atmosfera.

Em 2020, concluímos a restauração de um hectare com espécies nativas da Mata Atlântica no Parque Municipal Barão de Monjardim, localizado no município de Vitória (ES). O projeto teve duração de cinco anos entre as etapas de implantação, manutenção e monitoramento, sendo que os resultados atingidos foram submetidos no fim de 2020 ao órgão florestal do Estado.

---

## Uma Árvore Conta

Com o objetivo de incentivar a adesão dos clientes à fatura digital da conta de energia, realizamos, no Dia da Árvore, a campanha “Uma Árvore Conta”. Por meio dela, nos propusemos a plantar uma muda de espécie nativa no Pantanal para cada cliente que optasse pela fatura digital.

A campanha resultou no aumento de até 158% na adesão a esse tipo de fatura, sendo que atingimos a meta de 2.500 adesões em três dias de campanha e o plantio será realizado em 2021. O bioma que será beneficiado com o projeto, o Pantanal, é a maior área úmida continental do planeta, importante para o suprimento de água, a estabilização do clima e a conservação do solo, ameaçada pelas queimadas.

Além desse benefício, a iniciativa também impactará positivamente o meio ambiente por meio da diminuição do uso de papel, da geração de resíduos e das emissões de carbono do processo de confecção e transporte das faturas.

---

## Gestão ambiental de obras novas

### GRI 307-1

A EDP implementou no ano de 2020 uma nova metodologia para medir a eficácia ambiental das empresas responsáveis pela construção e ampliação dos empreendimentos de Alta Tensão (AT) em sua área de concessão, na Distribuição. Foi desenvolvida uma calculadora que elenca pontuações para fatores comumente exigidos em requisitos legais pertinentes e verificados durante as inspeções ambientais nas obras.

A nova metodologia passou a contribuir com o Índice de Desenvolvimento de Fornecedores (IDF) das empresas responsáveis pelas obras AT, compondo uma nova dimensão na avaliação de Compromisso Ambiental, equivalendo à 20% do peso da pontuação total do IDF (saiba mais sobre o IDF no capítulo Sociedade).

## 7.1.6. Mudanças Climáticas

GRI 201-2 | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-7

Em linha com a Nova Ética dos Negócios, sabemos que as mudanças climáticas representam um grande risco para a sobrevivência e o bem-estar da humanidade. Internamente, essas mudanças influenciam diretamente no regime pluviométrico e podem impactar na disponibilidade hídrica de nosso negócio, afetando o funcionamento de nossos ativos e o preço da energia.

Em 2020, estruturamos nosso Plano Estratégico Climático (PEC) para o ciclo 2020-2021, no qual elaboramos o processo de Gestão de Risco e Oportunidades relacionado a Emergência Climática (GROEC) e definimos metas internas de redução de emissões de GEE. O Plano estabeleceu os nossos pilares de atuação no tema de Mudança do Clima, sendo eles mitigação, adaptação e transição para uma economia de baixo carbono.

Durante o ano, também realizamos um estudo de vulnerabilidade climática com o objetivo de identificar as unidades de negócio mais expostas aos riscos climáticos

para o cenário em 2040. Os principais riscos, incluem aqueles associados a tempestades na distribuição e escassez hídrica. Os riscos foram apresentados em detalhe na seção de Riscos e Oportunidades do CDP 2020. [Saiba mais.](#)

As áreas de negócio são responsáveis pela coleta e fornecimento mensal de dados das atividades geradoras de gases de efeito estufa, que são utilizados para elaboração do inventário de emissões da Companhia, com periodicidade trimestral. A gestão de emissões é feita de forma transversal, contando com múltiplos responsáveis e com apresentação dos dados à Diretoria junto ao Plano Estratégico Climático.

A área de Sustentabilidade é responsável por gerir e construir a estratégia de Mudança do Clima da EDP Brasil. A área reporta, valida e aprova com a Diretoria temas como o Plano Estratégico Climático, Plano de Compensação de emissões de gases de efeito estufa e as metas de descarbonização.



**Essa iniciativa contribui com a meta**

**13.2 do ODS**

**Integrar medidas da mudança do clima nas políticas, estratégias e planejamentos nacionais.**

**Alinhada ao estudo “Integração dos ODS no Setor Elétrico Brasileiro: indicadores e metas”, da Rede Brasil do Pacto Global.**

[Saiba mais.](#)

## Meta de redução de CO<sub>2</sub> aprovada pela iniciativa *Science Based Targets*

### GRI 305-5

A EDP Brasil é a primeira companhia do setor de energia na América Latina e de grande porte no Brasil a ter sua meta de redução de emissões de CO<sub>2</sub> aprovada pela iniciativa internacional *Science Based Targets* (SBTi), entidade que mobiliza empresas a assumirem compromissos de diminuição da liberação e de gases relacionados ao efeito estufa de forma baseada na ciência.

A Companhia assumiu publicamente o compromisso de, até 2032, reduzir em 85% a intensidade de suas emissões face a 2017.

As metas da EDP passaram por um processo de validação pela iniciativa *Science Based Targets*, composta pelas entidades internacionais *Carbon Disclosure Project* (CDP), Pacto Global das Nações Unidas, *World Resources Institute* (WRI) e *World Wildlife Fund* (WWF). Esses compromissos foram estabelecidos dentro de parâmetros científicos, de forma a efetivamente detalhar quanto e em que velocidade a companhia deve reduzir suas emissões para contribuir para limitar o aumento da temperatura global, de acordo com o compromisso estabelecido no Acordo de Paris.

### EMISSIONES DE GEE (tCO<sub>2</sub>eq)

	2018	2019	2020
Emissões diretas – Escopo 1	4.008.652,63	4.383.914,95	1.957.991,88
Emissões biogênicas – Escopo 1	109.273,70	96.914,55	99.931,3
Emissões indiretas – Escopo 2	229.960,57	241.180,91	188.300,4
Outras emissões indiretas – Escopo 3	2.344.541,13	2.398.567,17	2.120.171,44

Os dados referentes à frota da UHE Santo Antonio do Jari não foram contabilizados no Inventário.

### INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GEE POR ENERGIA (tCO<sub>2</sub>e/GWH)

	2018	2019	2020
Emissões de GEE por energia hídrica gerada	0,05	0,05	0,05
Emissões de GEE por energia térmica gerada	1.028,64	1.162,46	1.127,72
Emissões de GEE por energia distribuída	9,38	15,27	14,63

01

02

03

04

05

06

07

Meio  
Ambiente

08

09

10

11

Em 2020, assumimos a coordenação da plataforma Ação pelo Clima (A4C), da Rede Brasil do Pacto Global, que desenvolve atividades e projetos voltados à mitigação, adaptação, iniciativas temáticas e setoriais relacionadas ao clima, assumindo um papel de protagonismo na agenda de clima no Brasil.

**Pela primeira vez, integramos o Índice Carbono Eficiente ("ICO<sub>2</sub>") da B3.**

O índice, criado em 2010 com propósito de ser um instrumento indutor das discussões sobre mudança do clima no Brasil, reúne 62 ações de 58 companhias listadas na B3. A nossa adesão reforça os compromissos pela redução da emissão de gases do efeito estufa.

No âmbito da sensibilização, realizamos a capacitação de Mudança de Clima e gestão de emissões para os nossos fornecedores, além de uma *live* interna para mais de 600 colaboradores com o nosso CEO Miguel Setas, que tratou sobre os riscos relacionados às alterações climáticas e a estratégia da EDP Brasil em relação ao tema.

## Desempenho na gestão da mudança do clima

Em 2020, obtivemos melhoria em nosso desempenho nos principais índices de sustentabilidade, nos quesitos referentes às questões climáticas:

**Carbon Disclosure Project (CDP):** conquistamos resultado histórico no questionário, que tem o objetivo de divulgar informações sobre as políticas e indicadores de mudanças climáticas de companhias listadas nas principais bolsas de valores do mundo. Pela primeira vez, atingimos o nível de liderança, com a nota A-. A melhoria da também é importante para que a EDP Brasil seja mais representativa na carteira do ICDPR-70 (Índice CDP Brasil de Resiliência Climática), do qual passamos a participar em 2020.

**Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE):** aumentamos o nosso desempenho na dimensão climática em 17 pontos nos últimos dois anos no principal índice de sustentabilidade do País, organizado pela B3 (saiba mais na página 38). A performance nessa dimensão foi a melhor de todos os tempos desde que a Companhia passou a responder ao índice.

A performance em ambos os questionários compõe as Metas com Propósito da Companhia e, em ambos os casos, superamos as metas estabelecidas para o ano.



**EDP Brasil é a coordenadora da plataforma.**

**Ação pelo Clima (A4C) da Rede Brasileira do Pacto Global da ONU.**

**17 pontos**

**foi o aumento do desempenho da EDP Brasil na dimensão climática do ISE B3 nos últimos 2 anos.**

01

02

03

04

05

06

07

Meio Ambiente

08

09

10

11

## Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Sobre a ótica das metas globais de sustentabilidades assumidas pelo grupo, a EDP Brasil comprometeu-se a internalizar as recomendações do *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD) até 2022.

Essas recomendações têm como objetivo promover a transparência ao divulgar informações relacionadas com Gestão de Mudança do Clima em uma linguagem voltada, principalmente, para um público de investidores. Com isso, realizamos em 2020, ações que estão correlacionadas com os pilares do TCFD (Governança, Estratégia, Riscos e Oportunidades e Métricas e Metas), incorporando nove das 11 recomendações da iniciativa:

No Plano estratégico climático 2020-2021 definimos um preço interno de carbono para avaliar os potenciais riscos de transição associados as externalidades ambientais causadas pelas emissões de GEE. O preço imposto para avaliação dessa externalidade negativa foi de 10 U\$/tCO<sub>2</sub>e. Considerando que as emissões de Escopo 1, 2 e 3 da EDP Brasil totalizaram 4,26 milhões tCO<sub>2</sub>e em 2020, o risco associado a uma eventual precificação de carbono no Brasil seria de R\$ 233 milhões\*. Os valores de outros riscos associados a mudança do clima podem ser encontrados em detalhe no CDP Clima. [Saiba mais.](#)

### PILAR TCFD

#### ATIVIDADES ASSOCIADAS AOS PILARES

#### GOVERNANÇA

- Publicação da Governança e responsabilidades sobre o tema de Mudança do Clima no CDP.
- Apresentação dos riscos climáticos e a gestão da mudança do clima nos Comitês de Sustentabilidade e de Risco.

#### ESTRATÉGIA

- Coordenação da Plataforma Ação pelo Clima do Pacto Global.
- Ampliação da estratégia de sustentabilidade através da Nova Ética dos Negócios.
- Adesão à compromissos globais "Recover Better" e "Business Ambition for 1,5°C".
- Realização do Estudo de Vulnerabilidade Climática com cenários climáticos.
- Elaboração do Plano estratégico Climático 2020-2021.

#### RISCOS E OPORTUNIDADES

- Revisão dos potenciais riscos climáticos da EDP Brasil.
- Criação do procedimento para Gerenciamento de Riscos e Oportunidades associadas a Emergência Climática (GROEC).
- Estruturação interna para o preenchimento do CDP e monetização de riscos e oportunidades climáticas.

#### MÉTRICA E METAS

- Definição de metas associadas ao desempenho no CDP e ISE.
- Elaboração de Inventário de Gases de Efeito Estufa (Escopo 1,2 e 3).
- Elaboração das metas baseadas na ciência de redução de emissões para limitar o aquecimento global a 1,5°C.

\* A cotação do dólar para o dia 29 de janeiro de 2021 foi de R\$5,47.

# DIVERSITY

FROM DIVERSIFICATION  
TO VALUE CREATION

Changing tomorrow now.



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07**
- Meio Ambiente
- 08
- 09
- 10
- 11

# 08

---

## COLABORADORES

---

<b>Perfil</b>	<b>83</b>
<b>COVID-19: preservando nossas vidas</b>	<b>84</b>
Acompanhamento e cuidado	85
EDP com você	86
<b>Cultura EDP</b>	<b>87</b>
EDP Agility	87
<b>Valorização da Diversidade</b>	<b>88</b>
<b>Diversidade na seleção</b>	<b>90</b>
Formação Liderança Inclusiva	91
<b>Desenvolvimento de carreira</b>	<b>92</b>
Atração e retenção	92
Desenvolvimento	92
Avaliação	93
Aposentadoria	93
<b>Saúde e segurança</b>	<b>94</b>
Desempenho em Segurança	96

---



# 08

## Colaboradores

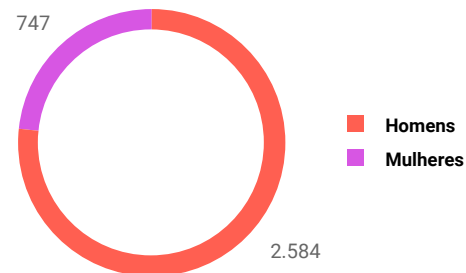
### 8.1 Perfil

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 102-7 | 102-8 | 401-1

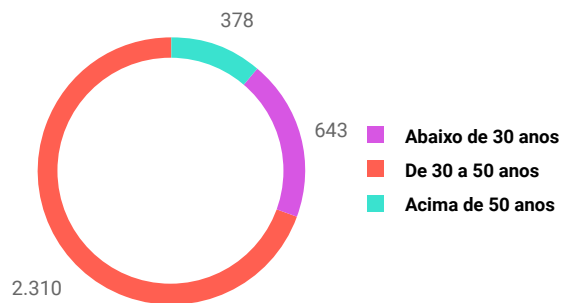
Na EDP Brasil, nossos colaboradores são o elo fundamental para a realização diária do nosso propósito. Suas diferentes histórias compõem a história da EDP Brasil e, por isso, respeitamos cada particularidade, construindo uma equipe única e diversa, valorizando ambientes mais colaborativos e disponíveis para construção conjunta de soluções.



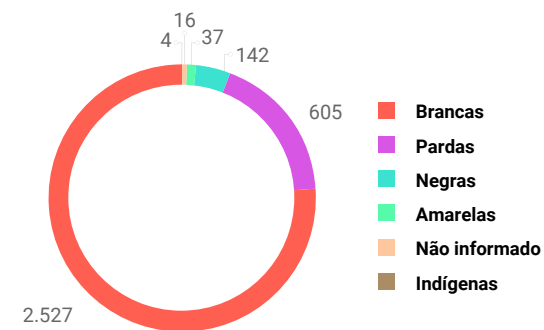
Por gênero



Por faixa etária



Por raça/etnia



**Ao longo de 2020, tivemos 203 admissões e 239 desligamentos na equipe, com uma taxa de turnover de 11%.**

Em 2020, pudemos ouvir a opinião de nossos colaboradores em pesquisa de clima organizacional.

Como resultado, mantivemos uma posição de destaque na Pesquisa de Clima Global, com 95% de participação dos colaboradores e 86% de engajamento como resultado da EDP Brasil, evidenciando a abertura e o ambiente favorável para que eles pudessem compartilhar suas novas percepções, necessidades e pontos de melhoria.



## 8.2. COVID-19: preservando nossas vidas

Nossa atuação frente à pandemia da COVID-19 foi definida em nosso Comitê de Crise, que começou a se reunir ainda em fevereiro (saiba mais na página 32). Todas as decisões foram pautadas pela ciência e se deram em linha com os seguintes protocolos e diretrizes:

- Orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS).
- Orientações do Ministério da Saúde.
- Protocolos da EDP Portugal.
- Protocolos da ANEEL.
- Normas de Gestão de Crises da Companhia.
- Norma de Atuação em Situações Epidêmicas da EDP.
- Protocolo de Resposta Operacional e Continuidade de Negócios (PROCN).
- Procedimento de Utilização de Máscara de Proteção.

Além disso, contratamos infectologistas para entender o cenário e os riscos de contágio, que participaram de nosso Comitê de Crise e nos ajudaram a acompanhar a evolução da doença.

No dia 13 de março, mesmo antes da publicação dos decretos estaduais que estabeleceram a quarentena, nossos colaboradores administrativos entraram em regime de trabalho remoto. Somado a isso, criamos protocolos restritos para a realização de viagens e proibimos a participações em eventos e reuniões presenciais. Reforçamos a necessidade de utilização de máscaras, distribuídas aos nossos colaboradores em *drive-thru*.

Conscientes de que a geração, transmissão e distribuição de energia elétrica são serviços essenciais à população, importantes, inclusive, para a manutenção dos serviços de saúde, nos vimos diante da necessidade manter nossas operações em funcionamento, com equipe reduzida, excluindo os colaboradores em grupos de risco, e respeitando protocolos específicos de segurança.

No caso de nossas operações em usinas, instituímos um esquema de quartelamento, em que os espaços foram adaptados para acomodar uma equipe reduzida, suficiente para manter os equipamentos funcionando. Essas equipes permaneceram isoladas em hotéis, evitando o convívio com pessoas de fora e controlando o contágio. De 15 em 15 dias, essa equipe era alternada, em um esquema de rodízio.

### Ações de resposta à pandemia

- Restrições de viagens e eventos.
- *Home office* preventivo.
- Plano de comunicação.
- Protocolos em casos de suspeitas de infecção.
- Distanciamento e uso de máscaras de proteção.
- Multiplicadores ao combate da COVID-19.
- Medidas de saúde e bem-estar.
- Comunicação e orientação.
- Regras que Salvam Vidas COVID-19.
- Elaboração dos planos de continuidade do negócio.
- Monitoramento de contaminação na região do negócio.
- Classificação de criticidade das prestadoras de serviços.
- Afastamento dos colaboradores operacionais de grupos de risco.
- Identificação de serviços e atividades críticas.
- Suspensão temporária dos serviços não-críticos.
- Descentralização dos centros de monitoramento.
- Criação de turnos e escalonamento de equipes operacionais.
- Realização de testagem das equipes operacionais.
- Plano de retorno das equipes operacionais.

01

02

03

04

05

06

07

08

Colaboradores

09

10

11



**Nenhuma fatalidade foi registrada na EDP Brasil desde o início da pandemia da Covid-19.**



**Os colaboradores diagnosticados recebem acompanhamento integral das áreas de saúde, benefícios e RH.**

### 8.2.1. Acompanhamento e cuidado

Como parte das atividades de nosso Comitê de Crise, estabelecemos procedimentos para monitorar e cuidar dos colaboradores no dia a dia. Por meio de um sistema de indicadores, passamos a coletar dados precisos sobre o diagnóstico de novos casos e a sua evolução. Os dados eram apresentados e avaliados em reuniões diárias com uma equipe de médicos e infectologistas, sendo levadas posteriormente ao Comitê de Crise.

Ao mesmo tempo, além da atuação dos médicos da EDP Brasil na gestão das ações relacionadas ao COVID-19, contratamos uma assessoria de dois infectologistas da Universidade de São Paulo para dar suporte na criação das ações de combate à pandemia e para o acompanhamento dos casos suspeitos.

Para os colaboradores de campo, criamos um aplicativo com perguntas relacionadas à COVID-19, questionando desde o registro de sintomas até o contato com pessoas positivas, que deveriam ser respondidas no início dos turnos. As respostas eram analisadas e nossos enfermeiros faziam contato com os colaboradores críticos para investigar os casos individualmente.

Todos os suspeitos foram afastados até o resultado dos testes, reduzindo o contágio. Em cada caso diagnosticado, passamos a fazer o acompanhamento integral do colaborador, envolvendo as áreas de saúde, benefícios e RH. Somado a isso, realizamos contato contínuo junto às famílias dos colaboradores, acompanhando sua situação de saúde e o seu encaminhamento para hospitais, buscando intervir em favor de um atendimento de excelência.

Desde o início da pandemia, foram registrados 351 casos de COVID-19 na Companhia, sem registro de óbito.

### Regras que salvam vidas COVID-19

A fim de cuidar da segurança dos colaboradores e reduzir o contágio em nossa equipe, criamos uma versão de nossas Regras que Salvam Vidas, com regras específicas que reforçam as medidas preventivas:

- Medidas de higienização.
- Utilização de máscaras.
- Distanciamento mínimo.
- Comunicação imediata.
- Isolamento social.

No caso do descumprimento, estabelecemos uma política de consequências que inclui advertências e suspensões.

01

02

03

04

05

06

07

08

Colaboradores

09

10

11

## 8.2.2. EDP com você

Visando garantir o bem-estar dos colaboradores durante a pandemia, criamos o programa EDP com Você. Baseado nos pilares de saúde física e mental, espiritualidade, cultura, social e financeiro, o programa contemplou campanhas nas redes sociais, vídeos e sugestões de leitura que serviram de apoio à nossa equipe diante da situação de isolamento social.

# 44

TEMAS

# 25 mil

VISUALIZAÇÕES

# 2.822

INTERAÇÕES  
NO *WORKPLACE*

# R\$ 162,2 mil

INVESTIDOS  
NO PROGRAMA

Entre as ações  
do programa,  
destacamos

a *live* de abertura com jornalista Mariana Ferrão e o Diretor Presidente da EDP Brasil, Miguel Setas, que apresentou as propostas da Companhia para manter a saúde e bem-estar durante o período de quarentena.

# 16

**LIVES.**

7 divulgadas externamente.  
5.426 visualizações.  
566 interações via *Workplace*.

# 7

**CAMPANHAS.**

Fundo social.  
Meio ambiente.  
Doação de sangue.  
Cartas aos idosos.  
Dia Nacional do voluntariado.  
Conte pra nós.  
Natal Solidário.  
260 participações voluntárias.

# 16

**CONTEÚDOS OFFLINE.**

Música e produtividade.  
Setembro amarelo.  
Doação de órgãos.  
Outubro rosa.  
5.938 visualizações.  
897 interações via *Workplace*.

# 5

**SÉRIE DE VÍDEOS.**

*Mindfulness*.  
Alimentação saudável.  
Aromaterapia.  
Dicas automotivas.  
Total de 27 vídeos no *Workplace*.  
1.097 interações via *Workplace*.  
11.277 visualizações.

01

02

03

04

05

06

07

08

Colaboradores

09

10

11

## 8.3. Cultura EDP

A Cultura da EDP Brasil é orientada pelo propósito de “Usar a nossa energia para cuidar sempre melhor”, através de princípios e estratégias que se aplicam transversalmente às áreas da Companhia. Ela foi decisiva para que pudéssemos lidar com os efeitos da pandemia e oferecer aos nossos colaboradores os cuidados necessários para atravessar esse momento adverso.

Antecipando nossos desafios futuros, temos trabalhado dimensões prioritárias da cultura que apoiam nossa estratégia, como:

### 1. Inclusão:

acreditamos que um ambiente onde exista segurança psicológica, onde as pessoas possam ser quem são, reflete num maior senso de pertencimento, expressão, interação e aprendizado, através da troca de experiências/ vivências.

### 2. Coletividade:

para criar um ambiente de colaboração, buscamos metodologias que ajudem os colaboradores a construir de maneira mais coletiva. Para isso, temos explorado modelos flexíveis e que ajudem a ampliar o senso cultural de coletividade, nos quais a inteligência coletiva se sobrepõe à individual.

### 3. Aprendizagem:

acreditamos que inovação é a consequência de um ambiente psicologicamente seguro, e queremos usar isso como matéria prima para ajudar as pessoas a identificarem que o aprendizado vai além da sala de aula. Para isso, incentivamos que os nossos colaboradores aprendam a analisar e solucionar problemas, a criar novas soluções, ampliando o processo de aprendizagem e criando maior potencial de agregação de valor.

### 4. Cidadania:

valorizamos pessoas que queiram contribuir de forma ampla para gerar impacto positivo à sociedade, que tenham interesse genuíno pelo outro, e responsabilidade individual e coletiva.

### 8.3.1. EDP Agility

Em 2020, completamos três anos da implementação do EDP Agility, modelo híbrido de desenho organizacional, em que é mantida a estrutura convencional, com inclusão da criação de redes (*hubs*) para ganho de agilidade na tomada de decisão. Em 2019, foi criado o Estúdio de Inovação *Shift*, com uma equipe dedicada em tempo integral para estimular o ecossistema da EDP a gerar soluções que integrem pessoas, tecnologia e sociedade, para impulsioná-la para o futuro. Além das ideias sobre novas soluções, a equipe também é responsável pelo primeiro passo da implementação.

Em 2020, o *Shift* entregou diversos projetos, sendo um deles com foco em inovação social, que gerou o Projeto *Energizze* (ver mais detalhes na página 116). Para além disso, apoiou na contratação da *Degreed*, plataforma de aprendizado inteligente que nos apoia na avaliação e no desenvolvimento contínuo das habilidades que necessitaremos no futuro, além de estimular o processo de autoaprendizagem. (ver mais detalhes na página 116).

Com foco em melhorar a experiência das pessoas foi desenvolvido em conjunto com um fornecedor um *videobot* personalizado para os novos colaboradores para que eles possam iniciar a sua integração antes mesmo de sua entrada na empresa.

## 8.4. Valorização da Diversidade

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3

Em linha com a Nova Ética nos Negócios, alicerçamos nossa atuação de maneira cooperativa e justa — não deixando ninguém para trás. Por conta disso, a agenda de inclusão e diversidade tem ganhado cada vez mais relevância na Companhia, prezando por uma equipe cada vez mais plural.

A atuação da Companhia em relação ao tema tem como base o Programa de Inclusão e Diversidade EDP, que atua na implementação de iniciativas voltadas à conscientização sobre o tema e na garantia da segurança psicológica dos colaboradores, por meio de treinamentos, *lives*, rodas de conversa e disseminação de materiais sobre o tema.

Contamos ainda com o Comitê Executivo de Inclusão e Diversidade, com participação da alta liderança da organização, o Comitê Nacional de Diversidade e Inclusão, responsável pela gestão direta do programa e seis grupos de afinidade, cada qual com seus *sponsors*, líderes e voluntários:

- Equidade de Gênero.
- LGBTI+.
- Pessoas com Deficiência.
- Raças.
- Gerações.
- Culturas & Espiritualidades.

No decorrer de 2020, muitos processos foram repensados na Companhia a partir da adoção da diversidade como critério de atração e seleção de colaboradores, tanto no âmbito externo quanto interno. A proposta é garantirmos a diversidade nos processos seletivos, desde o modo como divulgamos as vagas até a entrega dos finalistas para cada posição, priorizando a apresentação de candidatos que pertençam a grupos sub-representados. Com a conclusão da parte estrutural dessas mudanças processuais, a Companhia espera colher mais resultados positivos em relação à diversidade nos próximos anos.

Em 2020, as principais iniciativas desenvolvidas pelo Programa de Inclusão foram:

### Mentes Abertas:

Lançamos a campanha com o objetivo de consolidar nosso posicionamento no tema e promover o debate de ideias, a partir de narrativas que personificam e dão representatividade ao Programa. A primeira ação de comunicação foi a **#EnergiaDaDiversidade**, que reuniu seis pessoas engajadas em movimentos sobre diversidade, cada qual representando um grupo de afinidade. Com mediação de uma interlocutora, os participantes discutiram os temas sob as suas próprias óticas, com o objetivo de enriquecer o debate e oferecer um horizonte de visões únicas.



## Combate à Violência Doméstica:

No contexto de pandemia e isolamento social, os casos de violência doméstica no Brasil cresceram 40%. Com isso, realizamos uma palestra ministrada por Conceição de Maria, cofundadora e superintendente-geral do Instituto Maria da Penha, e lançamos uma campanha veiculada nas contas de energia do mês de agosto, que traziam informações relevantes sobre o tema e orientavam sobre a denúncia na Central de Atendimento à Mulher em Situação de Violência, no telefone 180.

## Educação Antirracismo:

Em formato inédito, a *live* foi aberta ao público externo, com divulgação no Instagram e no LinkedIn da Companhia, debatendo temas como preconceito, discriminação, privilégios e aspectos sociais e históricos do racismo. Além disso, produzimos peças de conscientização sobre terminologias racistas que devem ser evitadas, divulgadas nos canais de comunicação da Companhia.

## Semana do Orgulho LGBTI+ :

Em junho, mês em que se celebra o Orgulho LGBTI+, realizamos semana temática com diversas iniciativas ligadas ao tema. Entre elas, promovemos uma *live* solidária com participação da cantora e compositora Liniker, cujo tema foi “Um papo sobre identidade de gênero e música” e teve o objetivo de mobilizar doações para a Associação Mães pela Diversidade, que atua no combate à insegurança jurídica, ao preconceito e à violência contra a população LGBTQI+.

O evento destinou mais de R\$ 40 mil reais à Associação, contando com a doação direta da EDP Brasil e dos colaboradores. Durante a semana, também divulgamos peças de conscientização sobre comportamentos LGBTfóbicos inadequados em nossos canais de comunicação.

## Semana da Diversidade:

Em julho, realizamos a Semana da Diversidade, que, entre outras iniciativas, contou com o Censo EDP. Por meio deles, realizamos uma pesquisa sobre a nossa diversidade interna e a nossa cultura. O censo foi aplicado a todos os nossos colaboradores e teve adesão de 74% da força de trabalho da Companhia.

Além disso, a Semana da Diversidade contou com quatro *lives* temáticas: Inclusão Social no Contexto Pós-Pandemia, Diversidade Geracional nas Organizações, Importância da Cultura de Segurança Psicológica no Mundo Atual e Espiritualidades nas Empresas: Organizações que Curam.

Somando as participações em todas as sessões da Semana da Diversidade, chegamos a mais de 95.457 visualizações dos conteúdos nas redes sociais da EDP Brasil no mês do setembro.

---

O Censo EDP contou com o Indicador de Segurança Psicológica. O indicador revelou que mais de 90% dos colaboradores que responderam à pesquisa se sentem à vontade para serem o que são na EDP Brasil.

---

## Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero:

Em 2020, passamos a integrar a iniciativa do Instituto Ethos, que funciona como um espaço de debate, troca de experiências e estímulo à implementação e ao aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais, em um esforço coletivo para superar a discriminação de gênero e raça nas organizações.

A Companhia acredita que a estratégia é crucial para acelerar a equiparação de gênero e raça no ambiente corporativo, bem como reduzir a desigualdade social e econômica no Brasil.

## Fórum Gerações e Futuro do Trabalho:

Participamos do primeiro fórum de empresas voltado à discussão e encaminhamento de soluções referentes às questões geracionais no mundo do trabalho, realizado pela consultoria Mais Diversidade. Para isso, o fórum busca o diálogo sobre as sinergias e oportunidades geradas pela convivência geracional nas organizações, além de ser um espaço de reflexão sobre o futuro do trabalho.

Saiba mais sobre as iniciativas de diversidade da EDP Brasil. [Saiba mais.](#)

## Licença maternidade e licença paternidade

Em 2020, 94% dos homens retornaram ao trabalho após o término da licença paternidade, enquanto entre as mulheres a taxa foi de 92%. Mais informações sobre o tema na página 162.

01

02

03

04

05

06

07

08

Colaboradores

09

10

11



## 8.5. Diversidade na seleção

Por meio do Programa de Inclusão e Diversidade EDP, firmamos novos compromissos ambiciosos para o tema, aumentando a sua presença na Estrela de Metas para o próximo ciclo. Os objetivos contemplam a segurança psicológica dos colaboradores pertencentes aos grupos de afinidade, bem como o aumento de inclusão e diversidade em relação à atração, seleção e desenvolvimento de colaboradores.

No período, nosso Programa de Estágio também passou a contar com uma Meta de Equidade Racial, com reserva de 50% das vagas para estudantes negros. Além disso, concedemos bolsas de inglês para 20 estagiários pertencentes a grupos sub-representados, em parceria com a escola EF – *English First*.

A busca pela inclusão e pela diversidade no recrutamento começa pela comunicação das vagas, para a qual passamos a adotar uma frase manifesto em todas as oportunidades divulgadas para o público interno e externo:

**Valorizar a diversidade e promover a inclusão são compromissos que impulsionam o desenvolvimento humano sustentável, além de gerarem engajamento, criatividade e inovação ao negócio.**

**Por isso, a EDP Brasil encoraja fortemente a inscrição de talentos que representem a diversidade de gêneros, raças, orientações afetivo-sexuais, deficiências, idades, origens, culturas ou de qualquer natureza. Todos diferentes, uma só energia!**

Promovemos a divulgação semanal das oportunidades junto a mais de 70 parceiros como ONGs e coletivos que atuam em prol de grupos da diversidade, entre os quais **Casa 1, Transempregos, EternamenteSOU, ONG Nova Mulher, Associação Nacional da Advocacia Negra, Rede de Professores Negros, Programa de Apoio para a Recolocação dos Refugiados (PARR), Estou Refugiado, Camaleão.Co e Abraço Cultural.**

A fim de reiterar a importância de iniciativas que buscam criar ambientes de trabalho mais diversos, em 2020 fomos patrocinadores da Feira Diversa, maior evento de recrutamento de jovens LGBTQI+ da América Latina. A iniciativa busca estabelecer vínculos entre estudantes e profissionais que integram o grupo, além de promover a criação de pontes entre os jovens e empresas. A programação do evento contou com *workshops* sobre temas relacionados ao desenvolvimento pessoal e profissional, além de sessões de mentoria e palestras ministradas por figuras que reforçam a importância da representatividade.

Além disso, participamos como patrocinadores de mais duas feiras online voltadas para a empregabilidade de grupos de diversidade: a IncluirPCD, primeira feira online nacional voltada à empregabilidade de pessoas com deficiência, e a Afro Presença, encontro virtual que reuniu pensadores, órgãos públicos, empresas e profissionais em uma série de palestras sobre racismo estrutural e espaços para recrutamento de pessoas negras.

## METAS DE DIVERSIDADE DE 2020 ~ 2022



**R\$ 1mi**

DE INVESTIMENTOS  
em programas de desenvolvimento  
para grupos de diversidade.

**R\$600k**

DE INVESTIMENTOS  
em programas de capacitação.

01

02

03

04

05

06

07

08

Colaboradores

09

10

11



### 8.5.1. Formação Liderança Inclusiva

Para fortalecer a cultura inclusiva e assegurar o acolhimento de colaboradores pertencentes a grupos sub-representados, realizamos treinamentos para promover a sensibilização da liderança.

Em 2020, passamos a incluir entre os treinamentos voltados a esse público a formação do Letramento Racial, para abordar os impactos do racismo estrutural na sociedade e nas organizações, promovendo conscientização e educação antirracismo. Também incluímos formações específicas para os temas de gênero, identidade e orientação afetivo-sexual.

Os treinamentos são direcionados para toda a liderança da Companhia, além de agentes multiplicadores dos grupos de afinidade do Programa de Inclusão e Diversidade EDP.

Em 2020, a Formação Liderança Inclusiva contemplou 60% da liderança geral e 100% da alta liderança, por meio de oito encontros voltados à diversidade LGBTI+ e nove encontros para promoção de educação antirracismo, sendo que o nosso objetivo em 2021 é conseguir alcançar 100% da liderança.

## 8.6. Desenvolvimento de carreira

Na EDP Brasil, temos o compromisso de proporcionar espaços de aprendizagem e desenvolvimento contínuo, com ferramentas e conteúdo que estimulam a inovação, colaboração, curiosidade e protagonismo, para que cada colaborador tenha autonomia e seja responsável pela construção da sua própria história junto à Companhia.

Nesse sentido, buscamos desenvolver os colaboradores e engajá-los em nossa cultura durante todo seu percurso na Companhia, desde a atração e seleção, desenvolvimento até os novos caminhos de carreira.

### 8.6.1. Atração e retenção

A fim de atrair e selecionar os melhores candidatos para nossas vagas, contamos com ferramentas de Inteligência Artificial, como *Kenoby*, que permitem um mapeamento vasto dos candidatos e a aplicação de testes que ajudam a encontrar o perfil ideal. A partir dos resultados, realizamos um ranqueamento de acordo com os requisitos preenchidos por cada inscrito, reduzindo o tempo de triagem e mitigando os vieses inconscientes que podem ocorrer durante o processo seletivo.

Contamos com um processo de *onboarding* que, durante a pandemia, precisou ser realizado remotamente, desde a retirada dos equipamentos de trabalho, passando pelas atividades de adaptação, treinamento de cultura e apresentação institucional da Companhia.

Outra novidade durante o período de distanciamento social foi o *videobot*, que permite ao ingressante navegar por uma série de conteúdos importantes sobre a EDP Brasil antes mesmo do primeiro dia na Companhia, para que ele se familiarize com os seus benefícios, com a cultura organizacional e com os canais de comunicação, entre outros pontos essenciais para a sua efetiva adaptação ao ambiente de trabalho.

Ainda durante o processo de *onboarding*, iniciamos nosso trabalho de retenção dos colaboradores, reforçando sua sensação de pertencimento.

Contamos também com um Programa de Estágio, que em 2020, contou com mais de 100 participantes, formando novos profissionais para as áreas de negócio da Companhia.

### 8.6.2. Desenvolvimento

#### GRI 404-1 | 404-3

O tema do desenvolvimento dos colaboradores está incorporado à nossa cultura, com os líderes sendo conscientizados de que a atividade faz parte essencial do seu trabalho. A realização de treinamentos na Companhia é feita em ambiente totalmente digital por meio da Campus Online, nossa plataforma própria de aprendizagem, que oferece uma ampla gama de conteúdos focados no negócio.

Somado a isso, em 2020, contratamos a *Degreed*, plataforma de aprendizado inteligente que nos apoia na avaliação e no desenvolvimento contínuo das habilidades que necessitaremos no futuro. Por meio dela, transformamos a experiência de aprendizagem na Companhia, proporcionando maior autonomia ao colaborador e entregando conteúdos estratégicos e aprofundados para as demandas do negócio, pensando no desenvolvimento de longo prazo.

Entre as funcionalidades da plataforma, estão a disponibilização de conteúdo de mais de 30.000 fornecedores, uso de inteligência artificial, seleção e autoavaliação de habilidades e visão de gestor, para acompanhar e avaliar habilidades por cargo e equipe.

Em 2020, foi realizado um piloto do uso da plataforma com 1.342 colaboradores, que envolveu diversas unidades de negócio distribuídas pelo Brasil, Portugal, Espanha e Estados Unidos.

01

02

03

04

05

06

07

08

Colaboradores

09

10

11

## Desenvolvimento da liderança

Por meio de nosso processo de desenvolvimento da liderança buscamos entender e desenvolver as habilidades necessárias para nossos líderes. Com base nas Metas de Negócio 2030, que incluem a estratégia 3D (saiba mais na página 30), elencamos quais são as principais habilidades necessárias, que incluem a humanidade, inteligência emocional, inovação e domínio de tecnologias.

Também identificamos a necessidade de atuar mais no desenvolvimento dos gestores operacionais, considerado que 65% dos nossos colaboradores respondem a esses profissionais. Para isso, criamos o Programa Líder Exponencial, em parceria com a consultoria de RH *Crescimentum*, para realização de imersões com os gestores operacionais, a fim de desenvolver as habilidades chave para execução das suas atividades como líderes EDP.

## Programa de Mentoria

O Programa consiste em um processo no qual o mentor mais experiente treina e desenvolve o mentorado, aproveitando suas experiências adquiridas na prática. Por meio dele, é possível estabelecer uma relação personalizada, na qual o mentor investe seu tempo, compartilha seu conhecimento e dedica seu esforço para que o mentorado disponha de novas perspectivas, enriqueça sua forma de pensar e desenvolva seu potencial profissional.

Assim, conseguimos estimular uma transferência de conhecimento e de cultura, uma aproximação entre os diferentes níveis hierárquicos e as diferentes unidades de negócio e a construção de relações de encorajamento e suporte.

O piloto do programa foi voltado aos diretores, gestores executivos e gestores operacionais, que receberam formação em mentoria e participaram de seis encontros entre as 12 duplas participantes. Em 2021 o programa será mais abrangente e mais colaboradores poderão participar.

## 8.6.3. Avaliação

Anualmente, avaliamos o desempenho do colaborador com base nas Metas com Propósito, levando em conta a performance das equipes e as metas compartilhadas.

A cada dois anos, realizamos também a avaliação das competências dos colaboradores, com auxílio da ferramenta Amplify. Com base nesse resultado e nas competências consideradas ideais pela EDP Brasil, traçamos um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) para cada colaborador junto com o seu gestor e o seu *business partner*.

O PDI traz estratégias que busquem melhorias nos problemas identificados para os próximos dois anos, ao final dos quais o colaborador é avaliado novamente, de modo a constatar a sua evolução e reavaliar o plano.

## 8.6.4. Aposentadoria

### GRI 404-2

Acompanhamos, também, a etapa de aposentadoria, com o PIA – Programa de Incentivo à Aposentadoria. Este, que tem adesão voluntária, tem o objetivo de acolher os profissionais que dedicaram longos anos para a construção conjunta da história EDP, proporcionando condições rescisórias diferenciadas e orientações para a nova etapa pós-emprego.

01

02

03

04

05

06

07

08

Colaboradores

09

10

11

## 8.7. Saúde e segurança

### GRI 403-8

A vida e o bem-estar dos nossos colaboradores sempre foram tratados como valor na EDP Brasil e ocupam lugar central na cultura da Companhia, postura que ganhou ainda mais força ao adotarmos a Nova Ética nos Negócios. Por isso, contamos com uma área própria e programas destinados a preservar a saúde e segurança de nossas equipes.

A fim de reforçar nossa cultura de segurança, contamos com o programa VIVA – A vida sempre em primeiro lugar, que tem como foco buscar uma transformação cultural junto à força de trabalho. O VIVA conta com 12 frentes de atuação lideradas pela alta administração da EDP Brasil:

1. Liderança e Governança.
2. Comitês de Segurança.
3. Gestão dos Riscos Críticos.
4. Investigação de Acidentes.
5. Gestão de Contratados.
6. Sistema Gestão Segurança.
7. Percepção de Riscos.
8. Observação Comportamental.
9. Regras que Salvam Vidas.
10. Modelo Quadro Segurança.
11. Capacitação da Equipe de Segurança.
12. Direção Segura.

A implementação do programa permitiu à Companhia estabelecer um limite em relação aos desvios identificados e nortear a atuação da gestão em relação à segurança. Diante da maturidade dos comitês e subcomitês que integram o programa, foi possível atingir 100% dos colaboradores que trabalham no campo em relação aos procedimentos de segurança necessários.

Os destaques do VIVA em 2020 foram:

- A revisão dos planos de ação para atuação nos Riscos Críticos de Segurança do Trabalho, fortalecendo a prevenção em todas as unidades de negócio da EDP Brasil.
- A publicação de mais de 25 procedimentos no Sistema Normativo da área de Segurança Corporativa, padronizando diretrizes importante de prevenção de riscos e gestão de segurança para todas as Unidades de Negócio, reforçando assim, a disciplina operacional nas operações.

Em 2020, realizamos a reestruturação da área de Segurança, que passou a focar diretamente nas unidades de negócio, tornando possível ampliar as ações para o desmembramento do programa VIVA em toda EDP Brasil. Com essa reestruturação passamos a contar com uma Gestão Executiva na área de Excelência em Segurança e as duas Gestões Operacionais, uma focada na Distribuição e outra na Geração, EDP Smart e Transmissão.

Desse modo, a área de Excelência em Segurança se foca no fortalecimento das diretrizes estratégicas para a melhoria contínua da cultura de prevenção, enquanto as duas Gestões Operacionais se focam no desdobramento dessas estratégias nas respectivas Unidades de Negócio.

Uma das metas da área de Segurança Corporativa em 2020 foi trazer a inovação tecnológica para os processos de Segurança do Trabalho, a fim de melhorar o desempenho das áreas, trazer confiabilidade de dados, controlar informações estratégicas e gerir indicadores. O projeto, que envolveu a Segurança Corporativa, TI e as áreas de Segurança de todas as Unidades de Negócio da EDP Brasil, foi consolidado no portal de Segurança SGS – Sistema de Gestão de Segurança.

Todos os nossos colaboradores atuam em locais de trabalho cobertos pelo Sistema de Gestão da Segurança (saiba mais na página 96).

O SGS foi concebido em versão *desktop* e *mobile*, permitindo que verificações em campo sejam feitas offline e carregadas quando identificada uma rede, possibilitando maior agilidade e praticidade nas unidades de campo. O software possibilita realizar uma gestão mais ágil e confiável da área de Segurança.





**As Regras Que Salvam Vidas** buscam aumentar a percepção de riscos dos colaboradores da EDP e parceiros de negócio.



**100%**

das equipes de campo recebem inspeção de segurança.

## Regras Que Salvam Vidas

Em 2019, realizamos um estudo de todos os riscos críticos na EDP Brasil, que levou à criação das nossas principais regras de segurança. Por meio de um processo de consulta aos colaboradores, elegemos as oito Regras que Salvam Vidas na EDP Brasil, que foram publicadas, divulgadas e implantadas em 2020. Além das oito regras, elegemos outras duas que são específicas das unidades de distribuição.

Todas as regras estão relacionadas aos nossos riscos críticos, nos quais as falhas podem causar acidentes graves ou fatais.

1. Segurança em eletricidade.
2. EPI contra choque e arco.
3. Trabalho em altura.
4. Movimentação e içamento de carga.
5. Bloqueio e aterramento.
6. Proteção de máquinas.
7. Segurança no trânsito.
8. Espaço confinado.
9. Linha Viva: Distância de Segurança.
10. Linha Viva: Implantação de Postes.

A definição das regras levou à formação de Grupos de Trabalho (GTs) para desenvolvimento das atividades relacionadas e a inclusão de papéis e responsabilidades para os colaboradores envolvidos na investigação e definição de consequências.

## Programa Ligado na Vida

A fim de enfatizar a cultura em segurança, contamos com o programa Ligado na Vida, que tem o objetivo de reforçar a disciplina operacional e prevenção de acidentes.

O programa consiste na realização de inspeções de segurança pelas lideranças, equipes de segurança do trabalho, CIPA e Abordagem Comportamental, em 100% das equipes de campo.

Os colaboradores que apresentarem aderência de 100% nos procedimentos de segurança, são reconhecidos com brindes dados ao final de cada inspeção.

01

02

03

04

05

06

07

08

Colaboradores

09

10

11

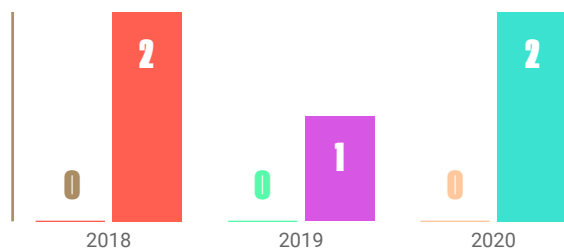
## 8.7.1. Desempenho em Segurança

### GRI 403-9

A Companhia manteve o percentual de acidentes com afastamento e reduziu em 58,3% os acidentes sem afastamento dentro do quadro próprio de colaboradores.

A EDP Brasil observou, ainda, um aumento nas ocorrências de acidentes com e sem afastamento nos prestadores de serviços, em relação a 2019. Neste sentido, a Companhia segue trabalhando com o objetivo de “zero acidente” tanto para os colaboradores próprios, quanto para os prestadores de serviços, considerando o princípio da Vida Sempre em Primeiro Lugar. Para isso, realizaremos um plano de aplicação das ações do Programa VIVA dentro dos nossos prestadores de serviços, além de intensificarmos as inspeções e auditorias para a melhoria dos processos em campo e a gestão da segurança dos nossos parceiros.

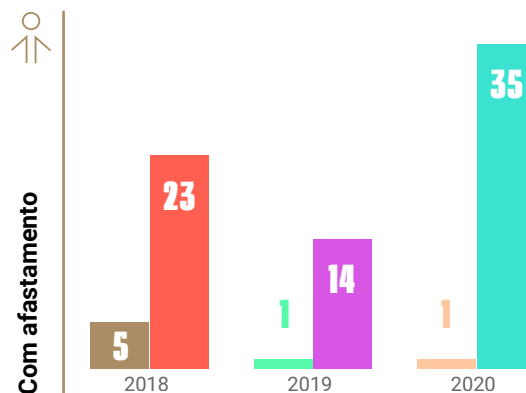
### Número absoluto de mortes



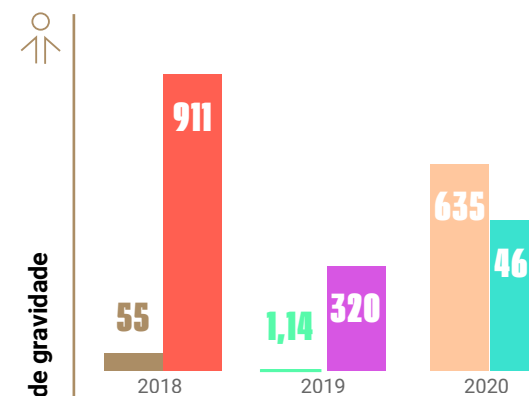
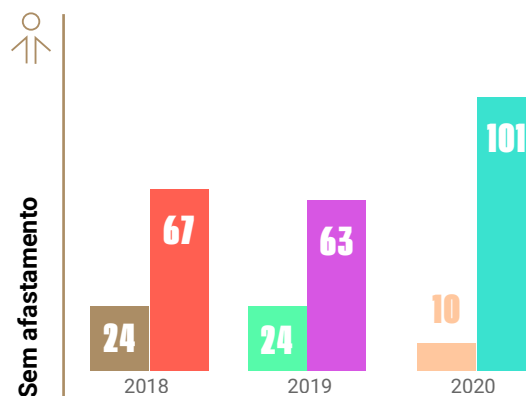
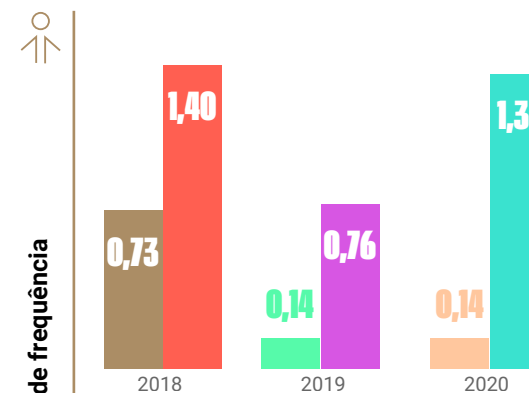
#### LEGENDA:

- Colaboradores próprios em 2018.
- Colaboradores terceiros em 2018.
- Colaboradores próprios em 2019.
- Colaboradores terceiros em 2019.
- Colaboradores próprios em 2020.
- Colaboradores terceiros em 2020.

### Número de acidentes



### Taxas



\* A base de colaboradores próprios utilizada para os cálculos dos indicadores de segurança diferem do headcount utilizado para os indicadores do 405. Os dados de segurança consideram no total os dados de aprendizes e estagiários, mas desconsideram os colaboradores afastados.





Rodeio de Eletricistas.



## O desempenho dos indicadores de segurança impacta na meta

### 8.3 do ODS

Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

Alinhada ao estudo "Integração dos ODS no Setor Elétrico Brasileiro: indicadores e metas", da Rede Brasil do Pacto Global.

[Saiba mais.](#)

## Comunicação

A comunicação entre os gestores e equipes em relação aos temas de Saúde e Segurança do Trabalho é favorecida pela atuação dos comitês e subcomitês, que contam com participação efetiva da área de segurança. Somado a isso, o Portal da Segurança apresenta os principais indicadores de SST monitorados pela Companhia em todas as unidades operacionais.

Dentro dos comitês e subcomitês de segurança, a comunicação entre os colaboradores tem surtido feitos positivos e conta com o apoio das CIPAS e DDS, com elaboração de material para preleção de segurança semanal.

Contamos também com mecanismos de comunicação com os colaboradores em relação à segurança. Em 2020, intensificamos as observações de segurança e relatos de ocorrência com auxílio de uma ferramenta digital que permite aos colaboradores criarem relatos e registrar ocorrência de atos ou condições inseguras. Todos os colaboradores têm acesso ao sistema e os relatos podem ser registrados de maneira anônima. Desde a implementação da ferramenta, observamos um aumento significativo dos relatos, o que tem nos ajudado a construir planos de ação preventivos.

01

02

03

04

05

06

07

08

Colaboradores

09

10

11

# 09

---

## SOCIEDADE

---

Direitos Humanos	99
Engajamento de <i>stakeholders</i>	100
Fornecedores e parceiros	102
Cadeia de Valor Sustentável	102
Avaliação dos Fornecedores	103
Uso seguro da Energia	104
Relacionamento com povos indígenas	104
Tarifa Social	105
Voluntariado	105
Instituto EDP	107
Edital EDP Solidária – COVID-19	108
Valorização do patrimônio histórico-cultural luso-brasileiro	112
Prêmio EDP nas Artes	113
EDP nas Escolas	113
Programa Jovem Empreendedor Rural	115
Projeto Doces Nascentes Capixabas	115
Programa Reforça	116
EDP Soma	116

---

## 09

## Sociedade

## 9.1. Direitos Humanos

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 412-1 | 412-2

Na EDP Brasil, reconhecemos os Direitos Humanos como princípios fundamentais e universais, que nos orientam na condução do negócio em prol de uma sociedade mais justa e inclusiva. Nesse sentido, nossa atuação é pautada pela legislação nacional e internacional e pelos pactos internacionais dos quais somos signatários, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (conheça outros compromissos assumidos na página 34).

No nível global, o Grupo EDP conta com quatro declarações internas de princípios, políticas e compromissos orientadas para o respeito aos Direitos Humanos e Trabalhistas: a Política de Relacionamento com as Partes Interessadas, Declaração de Respeito pelos Direitos Humanos e do Trabalho, Código de Ética (mais informações na página 122) e Código de Conduta do Fornecedor.

Já na EDP Brasil, o tema dos Direitos Humanos está presente em várias de nossas políticas corporativas, por ser considerado transversal a vários públicos diferentes, entre elas: a Política de Desenvolvimento Humano, a Política de Sistemas de Gestão & Sustentabilidade, a Gestão do Negócio e o Relacionamento com *stakeholders*.

Incorporamos assim, em nossas atividades estratégicas e operacionais todas as medidas cabíveis para garantir que não haja relacionamento direto ou indireto com trabalho escravo ou infantil, com exploração sexual, restrições à liberdade e condição humana, violência, tortura, detenção arbitrária, assédio moral ou sexual e discriminação em todas as suas formas.

Contamos com um Programa de Monitorização do respeito pelos Direitos Humanos e Laborais, que busca identificar os riscos e atuar para evitar, minimizar ou reparar eventuais impactos negativos no tema.

Em 2020, 86% dos colaboradores da EDP Brasil receberam treinamento em políticas e procedimentos relativos a Direitos Humanos, com um total de 0,45 horas. Adicionalmente, um total de 2.054 colaboradores foram treinados em políticas e procedimentos que se relacionem a aspectos de direitos humanos relevantes às operações da Companhia.

## Reportando o impacto em Direitos Humanos

Anualmente, o Grupo EDP publica o Relatório de Avaliação dos Potenciais Impactos e do Respeito pelos Direitos Humanos e Laborais, que traz informações para promover o debate interno, incluindo equipes operacionais, Comitê de Sustentabilidade e Diretoria Executiva.

A sua divulgação pública visa disponibilizar aos nossos *stakeholders*, uma visão integrada dos riscos e desafios relacionados aos Direitos Humanos que enfrentamos e a forma como são abordados. [Saiba mais](#) sobre os relatórios incluem a atuação da EDP Brasil.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

Sociedade

10

11

## 9.2. Engajamento de stakeholders

GRI 102-40 | 102-42 | 102-43 | 102-44

Para implementar nossa estratégia de sustentabilidade e ampliar a atuação da EDP Brasil junto à sociedade, desenvolvemos iniciativas de engajamento e de trocas com os *stakeholders* internos e externos do grupo, por meio do estabelecimento de um diálogo colaborativo entre as partes. Tal prática nos permite compreender e monitorar quais temas críticos perpassam o relacionamento, bem como quais são as expectativas envolvidas e as potenciais maneiras de trabalhar esses temas.

Contamos com uma Diretoria de Relações Institucionais e Gestão de *Stakeholders*, responsável por conduzir o diálogo com as partes interessadas por meio de uma abordagem proativa. Seus objetivos principais são a antecipação de

riscos e problemas, a identificação de novas oportunidades e o gerenciamento das principais demandas dos públicos de interesse, para assegurar o seu atendimento e controle responsáveis.

Os dados servem de insumos para a elaboração do Relatório de Gestão de *Stakeholders*, ferramenta que auxilia a tomada de decisão e é apresentada anualmente à Presidência e às lideranças da Companhia. O trabalho de gestão das partes interessadas é orientado por uma metodologia compartilhada com outros países, visando garantir a isonomia das ações por meio do monitoramento de indicadores de controle, verificação e performance.

Para cada público prioritário identificado foram estabelecidos objetivos e critérios específicos que se comportam como direcionadores estratégicos, visando garantir a satisfação e a boa qualidade do relacionamento institucional com as partes interessadas, em linha com o plano de negócios da Companhia.

Os resultados provenientes do processo de escuta ativa resultam na definição das principais expectativas dos *stakeholders* da EDP Brasil, que podem ser considerados ao longo do planejamento do planejamento estratégico:

### ENGAJAMENTO DE PÚBLICOS NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

<i>Stakeholders</i>	Acionistas	Clientes	Fornecedores	Órgãos Reguladores	Sociedade	Colaboradores
<b>Principais expectativas identificadas</b>	Qualidade dos ativos e da Companhia; governança; proteção para os acionistas minoritários; compromisso com as energias renováveis e sustentabilidade.	Energia de qualidade e diminuição do número de interrupções no seu fornecimento; contato próximo para a antecipação de problemas; aperfeiçoamento dos canais de atendimento; investimentos em energias renováveis e eficiência energética; transparência durante as negociações e outras tratativas comerciais; cumprimento em relação aos prazos das obras.	Expansão das parcerias para outras frentes do negócio; transparência nos processos contratuais; <i>feedback</i> dentro das plataformas existentes na empresa; minimização dos impactos financeiros em razão da pandemia.	Modernização do setor elétrico; preocupação com o cliente/consumidor; qualidade dos serviços; preocupação com o tema da segurança; atenção aos marcos regulatórios e outros instrumentos normativos.	Atendimento às comunidades; preocupação com o desenvolvimento educacional; aumento do número de clientes com tarifa social; agenda das energias renováveis.	Remuneração atrativa; ambiente favorável ao desenvolvimento e com possibilidade de crescimento profissional.

O processo de escuta ativa e identificação das necessidades dos stakeholders também é fundamental para definir o próximo ciclo de avaliação do relacionamento com essas partes.

Por meio da análise dos resultados são definidos os grupos prioritários que serão trabalhados no próximo ciclo a fim de atender as suas necessidades mediante a melhoria dos

processos de cada unidade de negócio que se relaciona com essas partes.

Além disso, ocorre a identificação de necessidades e expectativas dos *stakeholders* a partir de diversas fontes de consulta, como entrevistas com acionistas, pesquisas externas (incluindo órgãos reguladores e associações de mercado), pesquisas internas, análise dos requisitos

previstos nos contratos de concessão, processos de escuta ativa das partes interessadas e processos de *benchmarks* com outras empresas de porte e posicionamento similar ao nosso. Esses insumos são organizados em uma matriz por público e desdobrados em metas internas.

SEGMENTOS PRIORITÁRIOS						
	UNIDADES DE NEGÓCIO	AGENTES PÚBLICOS	ASSOCIAÇÕES DO SETOR	ONGS & COMUNIDADES	CLIENTES	FORNECEDORES & PARCEIROS
SATISFAÇÃO	Monitorar a qualidade do relacionamento da EDP Brasil com seus <i>stakeholders</i> .	Promover relacionamento equilibrado entre a empresa e <i>stakeholders</i> públicos.	Monitoramento da atuação da EDP junto ao <i>stakeholder</i> para garantir elevado grau de satisfação.	Monitoramento da atuação da EDP junto ao <i>stakeholder</i> para garantir elevado grau de satisfação.	Monitoramento da atuação da EDP junto ao <i>stakeholder</i> para garantir elevado grau de satisfação.	Monitoramento da atuação da EDP junto ao <i>stakeholder</i> para garantir elevado grau de satisfação.
RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL ESTRATÉGICO	Garantir que as áreas tenham suporte estratégico e retorno positivo.	Atuar proativamente para aumentar capilaridade nas regiões e consolidar <i>networking</i> .	Ampliar a representatividade da EDP nas associações e entidades.	Atuar estrategicamente nos projetos vinculados ao instituto EDP.	Garantir a efetiva interlocução institucional na conversão de oportunidades de negócio.	Contemplar os parceiros prioritários com ações estratégicas em sintonia com as unidades de negócio.
GESTÃO ASSERTIVA DOS STAKEHOLDERS	Dar suporte para as áreas na celeridade da resolução das demandas.	Escuta ativa para atendimento efetivo das necessidades prioritizadas apresentadas pelos <i>stakeholders</i> .				

## 9.3. Fornecedores e parceiros

GRI 102-9 | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 204-1

A cadeia de fornecimento da EDP Brasil é composta por fornecedores de materiais e prestadores de serviços em todos os segmentos de atuação. A Companhia busca priorizar parcerias com empresas locais no entorno de suas operações que compartilhem dos seus valores e que cultivem práticas sustentáveis, éticas e responsáveis em seus processos. Em 2020, de um total de R\$ 3.06 bilhões gastos com fornecedores, 35,2% foram destinados a parceiros locais (saiba mais sobre a proporção de gastos com fornecedores locais na página 143).

O cadastro, qualificação e validação documental de fornecedores são realizados por meio da ferramenta *Go Supply*, integrada ao sistema de compras da companhia. No Brasil, 6 mil fornecedores compunham o sistema em 2020.

O ano de 2020 foi desafiador sob vários aspectos e, para enfrentar estes desafios, a EDP Brasil implementou diversos planos para mitigação de riscos e impactos causados pela pandemia em nossa cadeia de fornecimento. Estabelecemos, assim, um estreitamento na relação com nossos parceiros e os apoiamos na prevenção da pandemia por meio do fornecimento de máscaras e álcool em gel para suas equipes.

Para consultar informações sobre pagamentos, padronizações, avaliação de desempenho e condutas esperadas pela Companhia, os parceiros contam com o Manual do Fornecedor EDP, bem como um Código de Conduta do fornecedor, complementar ao Código de Ética, disponível no portal de fornecedores. [Saiba mais](#).

### 9.3.1. Cadeia de Valor Sustentável

GRI 308-2 | 412-3 | 414-2

Para que possam se tornar fornecedoras da EDP Brasil, as empresas são submetidas a análises de conformidade fiscal, documental, reputacional de *compliance* e processo independente de *due diligence*. Após a contratação, são segmentados de acordo com critérios de riscos socioambientais e com base na complexidade e no impacto de suas operações para o negócio. Em 2020, 85,45% das compras foram realizadas com fornecedores no perfil parceiros e aliados.

Para que a Companhia possa se tornar referência em economia circular, tomamos a iniciativa de ampliar o mapeamento de fornecedores quanto à gestão de carbono e recursos naturais até 2021. Durante o ano também realizamos 56 auditorias dos aspectos social, ambiental e trabalhista de fornecedores.

Entre outras realizações voltadas a promover a melhoria dos aspectos sociais e ambientais na cadeia de fornecimento em 2020, destacamos:

- Inserção do questionário de avaliação socioambiental no sistema *Go Supply*.
- Estudo de diretrizes de gestão para cadeia de valor *Upstream* e *Downstream*.
- Treinamento on-line de Sistema de Gestão Integrada para terceirizados.
- Disponibilização de 12 cursos na Academia de Parceiros, com destaque para a realização dos cursos das normas ISO 14.001 – Gestão Ambiental, 9.001 – Qualidade e 45001 – Segurança.
- Workshop de inovação e diversidade para fornecedores.
- Treinamento on-line sobre educação antirracismo.
- Realização de auditorias-piloto em subfornecedores.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

Sociedade

10

11



### 9.3.2. Avaliação dos Fornecedores

#### GRI 308-1 | 408-1 | 409-1

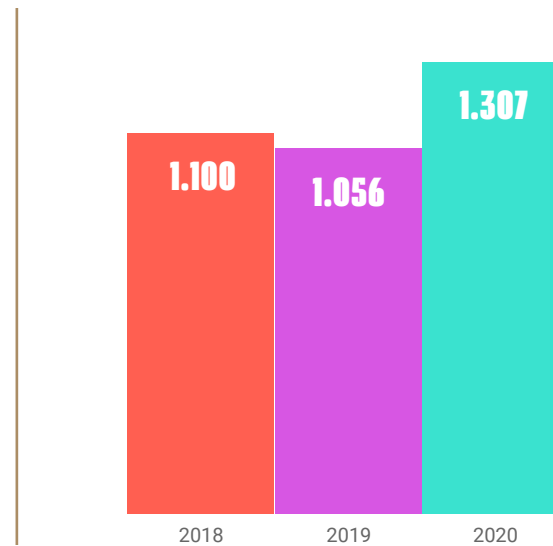
Nossos principais fornecedores são avaliados por meio do Índice de Desempenho de Fornecedores (IDF), que analisa indicadores relacionados às dimensões de performance, saúde e segurança, inovação, sustentabilidade e *compliance*.

Em 2020, implementamos o IDF Light, como projeto piloto na UTE Pecém, uma versão de monitoramento mais simplificada para as empresas de média e baixa complexidade, dividido em duas categorias: Serviços e Materiais. Na primeira, os critérios de avaliação são performance, documentação legal, ética, meio ambiente, saúde e segurança. Na segunda, os critérios são ANS (Acordo de Nível de Serviço), qualidade, financeiro e sustentabilidade. No ano foram monitorados 46 fornecedores da UTE Pecém. Em 2021 iremos implementar a nova ferramenta de monitoramento para as todas as unidades de negócio, alcançando um maior número de fornecedores monitorados.

O IDF e IDF Light são ferramentas essenciais para o monitoramento dos parceiros que se enquadram nas categorias críticas e de alta complexidade para o negócio no fornecimento de bens e serviços. Com base no fechamento anual deste indicador, realizamos um evento de reconhecimento dos parceiros que mais se destacaram, por meio do EDPartners, que neste ano foi realizado em formato virtual e contou com 180 participantes de aproximadamente 60 fornecedores.

Realizamos também o desenvolvimento de ações com os fornecedores para elevar sua pontuação e melhorar seus níveis de serviços e qualidade dos materiais entregues, além de realizar *workshops* com os parceiros monitorados.

#### Número total de fornecedores analisados em termos de *compliance*



Em 2020, 75 fornecedores da Companhia foram avaliados com relação aos impactos ambientais, sendo que nenhum deles foi identificado como causadores de impactos ambientais negativos reais e potenciais. Já em relação aos 2.251 fornecedores avaliados com relação aos riscos de trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo, nenhum dos avaliados apresentou tais riscos.

### Capacitação para fornecedores

Por meio da iniciativa Academia de Parceiros, buscamos desenvolver os fornecedores críticos e não críticos da EDP Brasil, bem como os seus respectivos subfornecedores, em temas da sustentabilidade, como meio ambiente, ética e relações trabalhistas.

Em 2020, para atingir um maior número de parceiros e para manter os treinamentos durante o período de crise do COVID-19 passamos a utilizar tecnologias on-line para treinamento e desenvolvimento de parceiros. Foram realizados ao todo 12 cursos on-line em diferentes modelos, totalizando 140 alunos cadastrados na plataforma.

Os cursos com maior demanda foram no modelo aula virtual ao vivo, para treinamentos de melhoria da gestão ambiental, de saúde segurança, qualidade e responsabilidade social com mais de 200 inscrições. Em 2020, conseguimos aumentar em 300% a participação nos treinamentos em comparação com o último ano.



## 9.4. Uso seguro da Energia

### GRI 102-15 | EU25

Visando a preservação da saúde e da vida da população, realizamos uma série de ações para a prevenção de acidentes e o uso seguro da energia elétrica. Com foco na distribuição, segmento que representa a maior relação direta entre nossos ativos e os clientes, contamos com um grupo de trabalho que se reúne mensalmente e conta com apoio do Instituto EDP. O grupo trabalha no desenvolvimento de ações para conscientização do público, realizadas principalmente em escolas, considerando a ocorrência de acidentes envolvendo pipas e a rede elétrica.

Em 2020, foram registrados 16 acidentes com óbito envolvendo a população e 13 sem óbito.

Realizamos também ações para prevenir acidentes envolvendo a construção civil, que contam com reuniões junto a associações de construtoras e de amigos de bairro, além da distribuição de panfletos em lojas de materiais de construção. Tais iniciativas contam com a participação de nossos técnicos de segurança, que vão a campo junto às lideranças das comunidades para realizar inspeções em bairros críticos.

Ao mesmo tempo, elaboramos peças de comunicação veiculadas em emissoras de rádio e TV que se dedicam a divulgar os comportamentos seguros e medidas de prevenção de acidentes. Também incluímos essas comunicações na conta digital e na conta física enviada aos clientes.

## 9.5. Relacionamento com povos indígenas

A UHE São Manoel, foi construída em uma região que engloba uma Área de Influência Indireta (AII) com terras indígenas em que vivem povos das etnias Kayabi, Munduruku e Apiaká. Em decorrência das especificidades culturais destes povos – que se organizam de forma única, com os seus próprios idiomas, valores, políticas e códigos jurídicos – o chamado Componente Indígena do Plano Básico Ambiental da UHE São Manoel (PBAI) conta com um componente para cada etnia.

Cada um destes planos conta com 17 programas ambientais aprovados pela Fundação Nacional do Índio (FUNAI). Para a implementação dos programas foram criados Conselhos Gestores com representantes da Empresa, da FUNAI e de cada um dos povos indígenas envolvidos.

O Programa de Interação e Comunicação Social Indígena do PBAI da UHE São Manoel atua diretamente na interlocução com a população indígena sobre as atividades relativas à implantação do empreendimento.

No âmbito do Programa de Fortalecimento das Organizações Indígenas, a usina já concedeu 33 de um total de 39 bolsas de estudo de níveis técnico e superior, que contemplam o pagamento das taxas de matrícula e mensalidades, apoio no deslocamento, doação de equipamentos eletrônicos, acompanhamento psicopedagógico para o estudante e ajuda de custo no valor de 2,5 salários mínimos.

Devido às restrições de acesso às terras indígenas provocadas pela pandemia do COVID-19, foram suspensas temporariamente todas as obras de construção de edificações em andamento, previstas no PBAI, entre elas a unidade básica de saúde indígena na Aldeia Papagaio, a casa de farinha na Aldeia Três Maria III, a quadra esportiva na Aldeia Teles Pires, entre outras.

Outras ações em andamento junto aos povos indígenas tem foco na geração de renda através da identificação e manejo de produtos florestais, como a castanha e o óleo de copaíba. No ano de 2020, o Povo Apiaká realizou a coleta de 14,11 toneladas de castanha, gerando renda para a comunidade. Em relação aos Munduruku, ocorreu a coleta de 9 toneladas, porém a sua comercialização foi impactada pela pandemia.

Em 2020, também apoiamos uma série de projetos relacionados à prevenção e mitigação dos efeitos da COVID-19 nas aldeias, que foram particularmente impactadas pela necessidade de isolamento social (saiba mais na página 105).



**Essa iniciativa contribui com a meta**

### 7.1 do ODS

**Até 2030, assegurar o acesso universal, confiável, moderno e a preços acessíveis a serviços de energia.**

**Alinhada ao estudo “Integração dos ODS no Setor Elétrico Brasileiro: indicadores e metas”, da Rede Brasil do Pacto Global.**

[Saiba mais.](#)

## 9.6. Tarifa Social

Buscando promover a universalização dos serviços de energia, e em acordo com a Lei nº 10.438/02, oferecemos aos clientes residenciais e residenciais rurais de baixa renda a Tarifa Social. O programa consiste na oferta de descontos cumulativos incidentes sobre a conta de energia elétrica, com deduções que podem variar de 10% a 65%, de acordo com o consumo de cada residência.

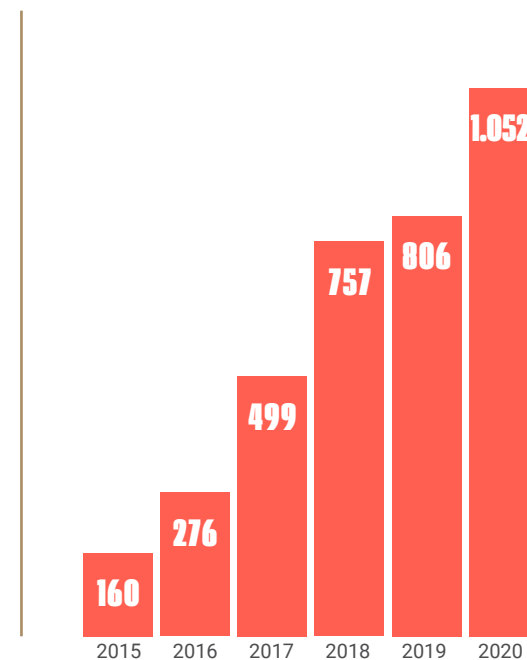
Em 2020, em decorrência da crise desencadeada pela COVID-19, foi publicada a Medida Provisória 950/20, que concedeu aos clientes cadastrados na Tarifa Social de Energia o desconto de 100% na tarifa de fornecimento para o consumo até 220 kWh, entre os meses de abril e junho.

Aumentando ainda mais o impacto dessa medida, durante o ano ampliamos o cadastro de clientes de baixa renda na tarifa social, que passaram de 66 mil para 151 mil na distribuidora de São Paulo, e de 110 mil para 161 mil clientes na distribuidora do Espírito Santo.

## 9.7. Voluntariado

Em 2020, nossas campanhas de voluntariado tiveram como mote o tema: “Atrevo-me agora mais do que nunca”. Ao longo do ano, contamos com 3.627 participações, sendo que 1.052 foram de colaboradores voluntários únicos. Este número representa um aumento de 33,4% se comparado ao de colaboradores voluntários únicos em 2019.

### Voluntariado na EDP Brasil (colaboradores envolvidos nas ações)



\* O total de voluntários considera apenas as empresas controladas e parcialmente controladas pela EDP, de modo a permitir a comparação com os dados de headcount.

Devido aos impactos causados pela COVID-19, foi necessário revisar o planejamento do ano, para que as ações pudessem acontecer mesmo à distância, garantindo os protocolos de segurança a todos e atendendo às novas necessidades que surgiram durante a pandemia. Ao longo do ano, contamos iniciativas conduzidas pela EDP Brasil:

### Juntos por Iconha

Devido ao desastre ambiental ocorrido em janeiro no Espírito Santo, 34 colaboradores voluntários se organizaram e arrecadaram 1.042 produtos de higiene pessoal, 8 kg de mantimentos, 360 litros de água e 300 peças de roupas para assistência emergencial à comunidade. Além disso, tivemos um grupo no local, que ajudou na limpeza de residências e comércios junto com as equipes da prefeitura.

### Edital Solidário

Tivemos a participação de 250 colaboradores que doaram R\$ 498 mil a iniciativas e organizações locais, beneficiando 1.508 famílias. Foram contemplados:

- **Ação Social Arquidiocesana** Palmas (Palmas/TO).
- **Associação Pecém Eu Te Amo** – Mãos com Vidas (São Gonçalo do Amarante/CE).
- **Estadual Carlos Dorneles** (Porto Alegre/RS).
- **Instituto IBC** (Laranjal do Jari/AP).
- **Instituto Maria Mãe do Divino Amor** (Mogi das Cruzes/SP).
- **Olhar Solidário – Instituto Brasil de Cultura e Arte** (IBCA) (Vitória/ES).

### Doação de sangue

A partir da campanha Junho Vermelho, promovemos doações de sangue no contexto de pandemia, quando os estoques nos bancos de sangue estavam baixos.

### Dia Nacional do Voluntariado

Desde o nascimento do programa no Brasil, comemorado no dia 28 de agosto, é a primeira vez que participamos da celebração. Como resultado, contamos com a participação de 210 colaboradores e 53 prestadores de serviço de várias localidades, beneficiando 2.179 pessoas. Entre as ações organizadas, arrecadamos 690 kg de alimentos, 85 itens de higiene, 41 livros, 26 bolsas de sangue e produzimos 1.080 sanduíches para doação a moradores de São Paulo (SP).

Entre as iniciativas organizadas pelos colaboradores voluntários, destacamos:

- **Cartas para lares de idosos:**  
Visando amenizar a solidão durante o período de isolamento social, 64 voluntários trocaram mensagens através de poesias, textos, desenhos e fotos com idosos e profissionais de saúde do Lar Torres de Melo, em Fortaleza (CE), e da Casa de Repouso Recanto São João de Deus, em São José dos Campos (SP).
- **Rifa beneficente para a comunidade:**  
Os colaboradores de Vila Velha (ES) se juntaram e conseguiram um micro-ondas para ser rifado. Com o dinheiro arrecadado, foram compradas 90 cestas básicas para doação à comunidade de Jabaeté (ES), onde vivem aproximadamente 500 famílias sem acesso à energia e ao saneamento básico.

- **Ajuda à Associação Guilherme de Jesus e a Casa Limiar:**  
Através de uma arrendação online, um colaborador de São Paulo (SP), arrecadou recursos financeiros com o objetivo de ajudar as instituições, somando um total de 30 cestas básicas.
- **Eternamente SOU – Ligada em Você:**  
Com a intenção de minimizar o impacto do isolamento social de 22 pessoas LGBT 50+ assistidas pela organização, 21 voluntários mantiveram o contato semanal através de telefone e/ou rede social. Tivemos um total de 173 horas dedicadas.

## 9.8. Instituto EDP

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 | 203-1

O Instituto EDP (IEDP) é responsável por gerir, desde 2008, o investimento social privado da EDP Brasil, tendo como responsabilidade a estruturação dos investimentos e das iniciativas sociais externas da Companhia.

A gestão do tema envolvimento da comunidade, sob responsabilidade do Instituto EDP, é orientada pela Norma de Investimentos Sociais e pelos procedimentos de Investimentos Sociais Incentivados e de Gestão de Doação e Patrocínio por Verba Direta. Outras áreas da Companhia também têm envolvimento com a comunidade, como por exemplo, Eficiência Energética, Segurança e Voluntariado, sendo que o IEDP acompanha e busca integrar todas as ações.

Os recursos destinados à gestão do tema são provenientes de doações feitas pela  *Holding* ao Instituto EDP para sua manutenção, sendo que cada empresa do Grupo conta com um recurso para investimentos sociais.

Para avaliar as iniciativas desenvolvidas pelo Instituto realizamos auditorias internas, além do acompanhamento e monitoramento semestral de todos os projetos apoiados, feito por meio da plataforma Bússola Social.

Em 2020, realizamos a revisão da estratégia do Instituto, baseada na Nova Ética dos Negócios (saiba mais na página 14) e nos pilares de sustentabilidade da Companhia (saiba mais na página 31). A reformulação da estratégia buscou

responder aos anseios da sociedade e do mercado, além do desejo da Companhia de ampliar sua capacidade de gerar valor e endereçar os impactos socioeconômicos gerados pela pandemia.

Como resultado, chegamos a novos pilares estratégicos de atuação do Instituto:

- **Educação inclusiva:** Apoiar a educação como uma ferramenta de desenvolvimento e inclusão social.
- **Transição justa:** Acelerar uma transição energética justa, baseada em energia limpa e acessível.
- **Sociedade saudável:** Contribuir para o reforço das políticas de saúde pública e para o bem-estar geral da sociedade.
- **Cultura transformadora:** contempla a valorização da arte e da música por meio de patrocínios bem como o incentivo e o apoio a artistas em comunidades vulneráveis. Busca preservar, dar acesso e incentivar a arte e cultura como veículo de transformação para a sociedade.

Para 2021, iremos implementar indicadores relacionados a cada pilar de atuação, a fim de acompanhar de maneira mais aprofundada os resultados das iniciativas apoiadas pelo Instituto.



TOTAL DE  
INVESTIMENTO SOCIAL  
PRÓPRIO + INCENTIVADO

R\$ (MIL)

**23.269**



TOTAL DE  
INVESTIMENTO SOCIAL  
Próprio

R\$ (MIL)

**9.212**

01

02

03

04

05

06

07

08

09

Sociedade

10

11

### 9.8.1. Edital EDP Solidária – COVID-19

Além das doações diretas oferecidas pela Companhia e das doações de colaboradores através das ações de voluntariado, (saiba mais na página 101), reforçamos nosso combate aos efeitos negativos da pandemia por meio do Edital EDP Solidária – COVID-19.

A iniciativa recebeu inscrições de projetos vindos de todo o Brasil, que se destinavam a ajudar a superar os efeitos da crise causada pela COVID-19.

Em linha com a Política de Responsabilidade Social da Companhia, o Instituto EDP realizou o Edital EDP Solidária COVID-19, com o objetivo de selecionar ações, iniciativas e projetos voltados a comunidades vulneráveis na luta contra o coronavírus e soluções para minimizar os impactos da pandemia COVID-19 no Brasil. O foco de atuação das propostas foi orientado em três frentes:

1. Atendimento das necessidades básicas de alimentação, higiene e limpeza.
2. Redução do impacto econômico gerado pela crise.
3. Apoio ao combate, detecção e prevenção contra a pandemia.

Com base nessas três frentes de atuação, a avaliação e seleção dos projetos pelos comitês se debruçou nos temas:



#### Populações Indígenas

5 projetos  
1.294 beneficiários

**Total investido**  
**R\$ 250 mil**



#### Alimentação

19 projetos  
14.708 beneficiários

**Total investido**  
**R\$ 1.315 mil**



#### Saúde

10 projetos  
25.752 beneficiários

**Total investido**  
**R\$ 850 mil**



#### Empreendedorismo Social

2 projetos  
10.667 beneficiários

**Total investido**  
**R\$ 140 mil**

Além das etapas de passar por avaliação qualitativa do Comitê do Instituto EDP, avaliação pelos comitês externos, análise estratégica da Diretoria e avaliação do Comitê de Crise COVID-19, os projetos passaram por uma análise de *compliance* e auditoria externa.

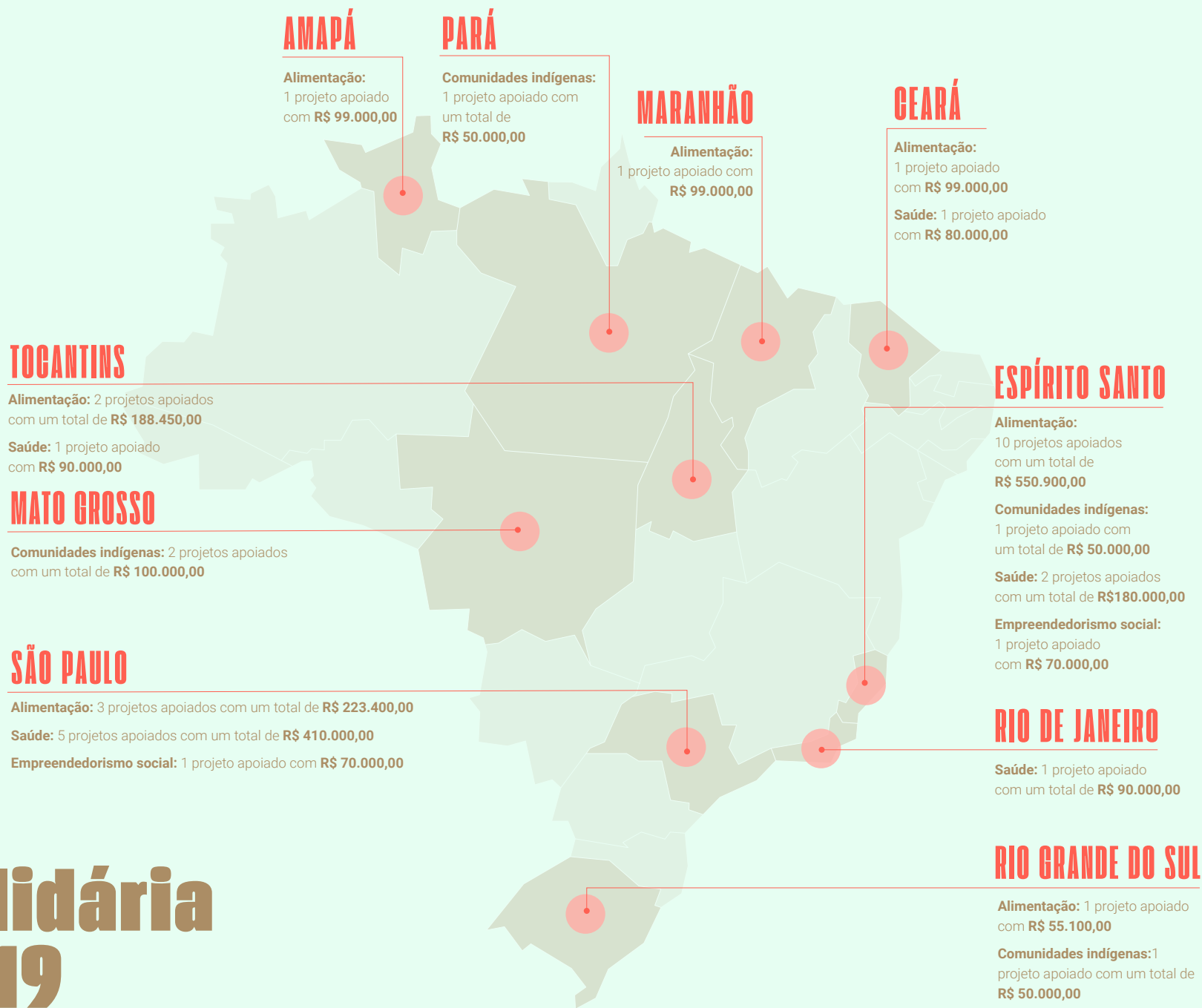
**36**  
 projetos apoiados  
 com um total de

**R\$**  
**2.554.850\***

\*As doações da EDP Brasil para o combate aos efeitos da pandemia somam mais de R\$10,1 milhões, incluindo doações de mais de R\$6 milhões em respiradores. Essa página se destina a detalhar as doações específicas via Edital EDP Solidária – COVID-19.

Mais informações sobre todas as ações e doações da EDP Brasil. Saiba mais.

# Edital EDP Solidária COVID-19



01  
 02  
 03  
 04  
 05  
 06  
 07  
 08  
**09**  
 Sociedade  
 10  
 11

## Destaques do Edital EDP Solidária COVID-19

Mais informações sobre as doações da EDP Brasil para apoiar as comunidades no enfrentamento da pandemia podem ser acessadas online.

[Saiba mais.](#)

### Alimento para os povos indígenas do entorno da Usina São Manoel

#### INSTITUIÇÕES BENEFICIADAS:

Associação Indígena DACE (Munduruku), Associação Indígena Kwaip-Kayabi e Associação Indígena Apiaká Sawara do Norte do Mato Grosso.

**LOCAL:** Mato Grosso e Pará.

**BENEFICIÁRIOS:** 319 famílias.

Os projetos tiveram como objetivo a prevenção do contágio de indígenas pela COVID-19. Por meio da distribuição de cestas básicas, a iniciativa evitou o deslocamento das famílias até o centro das cidades para buscar alimentos e correr o risco de serem contaminados.

Ao assegurar o acesso das aldeias aos alimentos durante o período de isolamento social, o projeto refletiu na contenção da propagação do vírus entre os indígenas, uma das populações mais vulneráveis no contexto da pandemia.

### Alinhavos da esperança a iluminar a travessia

**INSTITUIÇÃO:** Instituto Supereco.

**LOCAL:** Caraguatatuba e São Sebastião/SP.

**BENEFICIÁRIOS:** 2.903 pessoas.

O projeto promoveu ações integradas de prevenção e combate ao contágio da COVID-19, por meio do fortalecimento de ecoempreendedores comunitários, comunicação positiva e educativa e parcerias estratégicas no litoral norte de São Paulo.

Os ecoempreendedores comunitários garantiram seu trabalho e renda com a produção de mais de 2 mil máscaras que foram distribuídas para moradores de comunidades vulneráveis da região.

Foram produzidos, também, 200 kits que foram entregues para trabalhadores da linha de frente no combate ao novo coronavírus, incluindo médicos, enfermeiros, farmacêuticos e eletricitistas.



MAIS DE

600

idosos foram beneficiados com a Rede de Proteção Contra a COVID-19.

MAIS DE

14 mil

beneficiários em ações de combate a fome.

### Rede de Proteção contra o COVID-19 nas Instituições de Longa Permanência de Idosos (ILPIs)

**INSTITUIÇÃO:** Gero 360.

**LOCAL:** Espírito Santo, Mato Grosso, Rio Grande do Sul e São Paulo.

**BENEFICIÁRIOS:** mais de 600 pessoas.

O projeto teve o objetivo de minimizar o risco de contaminação e os impactos da COVID-19 entre os residentes em Instituições de Longa Permanência para Idosos (ILPIs) e os profissionais que atuam nas mesmas, por meio de um sistema de monitoramento e acompanhamento dos idosos.

O Projeto contemplou mais de 20 ILPIs situadas em municípios onde a EDP Brasil está presente e capacitou seus profissionais na elaboração de um plano de atuação de enfrentamento da COVID-19. O projeto disponibilizou também um *tablet* com aplicativo para pré-diagnóstico nos idosos e equipe (SaaS Gero360).

### Cartões Vale Alimentação para comunidades vulneráveis

**INSTITUIÇÃO:** 19 Organizações Sociais.

**LOCAL:** Amapá, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Rio Grande do Sul, São Paulo e Tocantins.

**BENEFICIÁRIOS:** mais de 14 mil pessoas.

O projeto estreitou parceria com Organizações Sociais para atender comunidades vulneráveis dos estados onde a EDP Brasil está presente.

Foram entregues cartões Vale Alimentação com recarga mensal durante três meses para famílias cadastradas, a fim de contribuir com a compra de produtos alimentícios e de higiene e limpeza, no período de pandemia.



**Essa iniciativa contribui com a meta**

**11.4 do ODS**

**Fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o patrimônio cultural e natural do mundo.**

[Saiba mais.](#)

## 9.8.2. Valorização do patrimônio histórico-cultural luso-brasileiro

Dentro do pilar Cultura Transformadora, o Instituto EDP tem patrocinado iniciativas que reafirmam o foco da Companhia em ser o principal investidor na preservação do patrimônio histórico-cultural luso-brasileiro. Os principais projetos patrocinados são:

### Museu da Língua Portuguesa

A EDP é o patrocinador *master* das obras de reconstrução do Museu da Língua Portuguesa, em São Paulo, destruído por um incêndio em 2015. A reinauguração foi adiada por conta da pandemia e será realizada no segundo semestre de 2021, seguindo os protocolos de prevenção indicados pelo Governo do Estado de São Paulo.

Desde o início das obras, investimos mais de R\$ 20 milhões no projeto de reconstrução. O novo museu apresentará o Centro de Referência da Língua Portuguesa, que será patrocinado pela EDP e contará com nossa participação ativa. A área será dedicada à discussão e promoverá simpósios, seminários, publicações e exposições temporárias.

### Museu do Ipiranga

Somos a primeira entidade patrocinadora da obra de reforma do Museu do Ipiranga, que será entregue em março de 2022, preparando para a reinauguração em 7 de setembro do mesmo ano, quando se comemora o bicentenário da Independência do Brasil.

### Desde o início das obras, investimos mais de R\$ 7,7 milhões na reconstrução via Lei Federal de Incentivo à Cultura.

Fundamental para a compreensão da sociedade brasileira, o Museu do Ipiranga conecta a memória de Portugal e do Brasil, em linha com o nosso DNA. O museu conta com um acervo de mais de 450 mil peças, entre objetos, documentos iconográficos e textuais que serão readequados no projeto arquitetônico, abrindo espaço para exposições temporárias. Além da restauração do edifício-monumento, a obra contará com um novo acesso subterrâneo, recuperação dos jardins, do parque e do córrego do Ipiranga.

### Exposição “Heranças de Um Brasil Profundo”

Somos patrocinadores da exposição “Heranças de um Brasil Profundo”, que foi reaberta no Museu Afro Brasil, no Parque do Ibirapuera, em São Paulo, em outubro de 2020. O acervo da exposição conta com fotografias, esculturas, pinturas e instalações que remontam aos universos culturais indígenas.

Com o apoio do Instituto EDP, a exposição “Heranças de um Brasil Profundo” possui mais de 500 peças produzidas em diferentes tempos, por diversos olhares indígenas e não-indígenas, trazendo uma perspectiva histórico-etnográfica voltada à valorização da contribuição desses povos para a cultura brasileira. O catálogo da exposição também contou com o apoio da EDP Brasil.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

Sociedade

10

11



**O Prêmio EDP nas Artes estimula as criações de artistas ainda não inseridos no mercado.**



**37**

**escolas de todo o Brasil foram beneficiadas pelo programa EDP nas Escolas em 2020.**

### 9.8.3. Prêmio EDP nas Artes

Visando contribuir para a formação e a valorização de novos artistas entre 18 e 29 anos e provenientes de todo o Brasil, desde 2009 promovemos em parceria com o Instituto Tomie Ohtake o Prêmio EDP nas Artes. Seu objetivo é incentivar artistas jovens, bem como reconhecer e fortalecer experiências de diferentes repertórios, linguagens e processos de pesquisa, estimulando o olhar de criações ainda não totalmente inseridas no mercado.

Os portfólios recebidos foram analisados por uma comissão avaliadora e pelos curadores, chegando a uma seleção prévia de 20 artistas. Após entrevistas individuais definiu-se a lista dos 10 selecionados, que receberam acompanhamento personalizado da equipe de jurados para a realização das respectivas obras para a exposição aberta no Instituto Tomie Ohtake em outubro de 2020.

### 9.8.4. EDP nas Escolas

O programa EDP nas Escolas contribui desde 2002 para o desenvolvimento educacional do País, por meio de iniciativas que visam o aumento da qualidade de vida estudantil de alunos de escolas públicas, em parceria com as Secretarias Municipais de Educação. Em 2020, o programa beneficiou 37 escolas em todo o Brasil.

Durante a pandemia, o Instituto estabeleceu um relacionamento mais próximo com as escolas e projetos educacionais, buscando apoiá-las com estratégias para o momento de isolamento social e a volta das atividades.

Em 2020, o tema trabalhado com as escolas foi “Energia para preservar nossa Biodiversidade”. Para isso, realizamos a entrega de livros para alunos e professores para incentivar a leitura e conscientizá-los sobre a importância do tema, a fim de promover reflexões e transformá-las em arte. As ações contaram ainda com iniciativas de formação em competências socioemocionais, metodologias ativas e biodiversidade para aprimorar a qualidade do ensino junto aos alunos e ao corpo docente das escolas.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

Sociedade

10

11

## EDP nas Escolas: Ações de combate à COVID-19

Além das ações educacionais, em 2020 o Programa contou com iniciativas voltadas ao combate da pandemia nas escolas atendidas:

- 3 *webinars* com conteúdo de estímulo ao debate e compartilhamento de conhecimento através de palestras gratuitas sobre temas importantes e relevantes para educação durante a pandemia. Os temas dos *webinars* realizados foram inclusão tecnológica, saúde mental e acolhida na volta às aulas.
- Kit Escola Saudável: apoio às escolas pertencentes ao Programa com Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), álcool em gel e termômetros infravermelho para a retomada às aulas com segurança e proteção. Ao todo, foram 22.410 máscaras doadas, 152 *dispensers* com galões de álcool em gel e 76 termômetros.

  
R\$  
**1 milhão**  
investidos em ações educacionais

  
**700**  
professores envolvidos

  
**37**  
escolas envolvidas

  
**427**  
professores capacitados

  
**10.018**  
livros entregues

  
**7**  
estados atendidos

**9.305**  
kits escolares entregues



# 90

**jovens atendidos pelo Programa Jovem Empreendedor Rural em 2020.**

**MAIS DE**

# 2 mil

**hectares de áreas foram reflorestadas pelo Projeto Doces Nascentes Capixabas em 20 anos.**

### 9.8.5. Programa Jovem Empreendedor Rural

O Programa visa contribuir para o desenvolvimento local de comunidades rurais e semirurais no Ceará, através do apoio a jovens para que sejam empreendedores e protagonistas sociais. Sua atuação é estruturada em quatro eixos: Conhecimento, Crédito Orientado, Redes Cooperativas e Tecnologias.

Realizado no município de São Gonçalo do Amarante, em 2020 o programa atendeu 90 jovens com idade entre 18 e 32 anos que vivem em três comunidades em São Gonçalo do Amarante/CE em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

### 9.8.6. Projeto Doces Nascentes Capixabas Instituto Terra

O projeto é realizado em parceria com o Instituto Terra, que há 20 anos realiza projetos nas áreas de reflorestamento e proteção de nascentes, contemplando mais de 2 mil hectares de áreas reflorestadas no Médio Rio Doce.

Ele tem o objetivo de promover a recuperação e a conservação dos recursos hídricos através do cercamento e restauração florestal de nascentes e da instalação de miniestações de tratamento de esgoto em propriedades rurais no município de Baixo Guandu (ES). Entre os benefícios do projeto, destacam-se:

- Melhora na qualidade de vida e saúde dos produtores rurais, promovendo o saneamento básico por meio da instalação de estações domésticas de tratamento de esgoto.
- Impacto direto para comunidade local, a partir da recuperação de nascentes que contribuem para o aumento da disponibilidade hídrica da região.
- Contribuição direta para o meio ambiente a partir da manutenção dos serviços ecossistêmicos associado às nascentes e a equilíbrio da flora e fauna da região.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

Sociedade

10

11

### 9.8.7. Programa Reforça

Criado em 2020, tem o objetivo de promover a aceleração e a transformação para a retomada frente aos efeitos econômicos causados pela pandemia da COVID-19, que afetou as organizações sociais tanto a partir das receitas como também do surgimento de novas necessidades dos beneficiários.

O programa é desenvolvido em parceria com a Phomenta, um ecossistema de impacto que integra empresas, fundações e institutos empresariais para dar acesso a empreendedores sociais de ONGs a ferramentas de inovação e de gestão profissional.

Por meio dele, colocamos em prática o conceito de *Venture Philanthropy*, que acelera o processo de amadurecimento e aumento do impacto de organizações sociais. Durante o ano, foram recebidas 521 inscrições, das quais 194 foram consideradas válidas. Ao final do processo seletivo, 20 organizações foram selecionadas para participar do programa.

### 9.8.8. EDP Soma

O Programa EDP Soma é baseado no *matchfunding*, modelo de financiamento coletivo em que parte dos recursos arrecadados vem de pessoas físicas e a outra parte vem da instituição financiadora, que aporta recursos para potencializar o investimento obtido junto à sociedade civil.

A ação visa engajar os colaboradores em uma cultura de doação, propondo uma contribuição recorrente de um percentual de seu salário. Para aderir à iniciativa, a pessoa deve preencher um termo de adesão e definir o percentual do salário que deseja doar, que será descontado mensalmente direto na sua folha de pagamento. Feito isso, a Companhia dobra sua doação, que será destinada a um projeto, com prestação de contas periódica.

O primeiro projeto apoiado pelo Programa foi a iniciativa Natal sem Fome, da Ação da Cidadania. Com o objetivo de incentivar a adesão dos colaboradores, no primeiro mês do projeto a EDP se propôs a triplicar todas as doações.

### 9.8.9. Desafio Energia do Bem e Energizze

Focado na resolução de problemas sociais que impactam diretamente a Distribuição, o Instituto EDP, em parceria com a área de Recuperação de Receita da EDP Espírito Santo, lançou o Desafio Energia do Bem.

A iniciativa selecionou três ONGs para um desafio social de cinco dias junto a voluntários da EDP Brasil, que consistiu na criação de soluções para ajudar comunidades a pagarem a conta de energia.

Por meio de ferramentas de *Design Thinking* e Metodologias Ágeis, as ONGs criaram três propostas e, após as etapas de imersão no problema, definição e prototipação, as soluções foram validadas com a comunidade. A análise da banca avaliadora selecionou o Instituto Das Pretas para desenvolver o projeto Energizze.

A iniciativa tem como o foco o desenvolvimento de uma plataforma online que oferece cursos gratuitos para o fortalecimento de empreendedores capixabas de regiões periféricas. Lançada em outubro de 2020, a plataforma conta com cursos de Marketing Digital, Vendas para Internet, Primeiros Passos MEI, Fotografia com Celular, Planejamento Financeiro e Inteligência Emocional, que podem ser realizados de acordo com a preferência de cada participante.

Além de promover o desenvolvimento local e a geração de renda para as comunidades, a Plataforma Energizze é divulgada por *influencers* da comunidade, além de atuar na sensibilização em relação a assuntos ligados à segurança da rede elétrica, tarifa social e consumo consciente.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

Sociedade

10

11

# 10

---

## GOVERNANÇA

---

<b>Estrutura de Administração</b>	<b>118</b>
Conselho de Administração	118
Comitês de assessoramento	119
Diretoria	120
<b>Estrutura societária</b>	<b>121</b>
<b>Ética e Conformidade</b>	<b>122</b>
Código de Ética	122
Canal de Ética	122
<i>Due diligence</i>	124
Lei Geral de Proteção de Dados	124
<b>Gestão de riscos</b>	<b>125</b>

---



## 10

# Governança

## 10.1. Estrutura de Administração

GRI 102-18 | 102-22 | 103-1 | 103-2 | 103-3

A estrutura de governança da EDP Brasil é composta pela Assembleia Geral de Acionistas e Conselho de Administração, e conta ainda com o suporte de cinco Comitês de Assessoramento, Diretoria e Conselho Fiscal de caráter não permanente.

O mandato dos membros do Conselho de Administração é unificado, com validade de dois anos, enquanto o dos membros da Diretoria é de três anos, com possibilidade de reeleição.

### 10.1.1. Conselho de Administração

O Conselho de Administração da Companhia tem como atribuição definir estratégias, monitorar riscos e avaliar políticas gerais de negócio, bem como eleger os membros da Diretoria e monitorar suas atividades.

O Estatuto Social da EDP Brasil prevê que o Conselho de Administração deve se reunir ordinariamente quatro vezes por ano e extraordinariamente sempre que necessário. As reuniões do Conselho de Administração podem ser convocadas pelo Presidente, Vice-Presidente ou quaisquer dois membros em conjunto, mediante notificação escrita entregue com antecedência mínima.

Anualmente, os membros do Conselho de Administração realizam autoavaliações e avaliações de desempenho do órgão, que fazem parte de sua prestação de contas e constituem etapa fundamental para aferir sua efetividade, avaliar a competência dos seus Comitês de Assessoramento e a atuação da Diretoria.

Os resultados do desempenho anual das avaliações são acompanhados de maneira sistêmica, permitindo construir as ações para a manutenção da qualidade e do desempenho dos órgãos.

Em 2020, o Conselho de Administração da Companhia era composto por oito membros, entre os quais quatro conselheiros independentes, eleitos em Assembleia Geral de Acionistas.

### Composição do Conselho de Administração

#### ANTÓNIO LUIS GUERRA NUNES MEXIA

Presidente do Conselho de Administração, do Comitê de Remuneração e do Comitê de Inclusão e Diversidade

#### MIGUEL NUNO SIMÕES NUNES FERREIRA SETAS

Vice-Presidente do Conselho de Administração e membro dos Comitês de Sustentabilidade e de Inclusão e Diversidade

#### MIGUEL STILWELL DE ANDRADE

Conselheiro de Administração e membro dos Comitês de Auditoria e de Remuneração

#### JOÃO MANUEL VERÍSSIMO MARQUES DA CRUZ

Conselheiro de Administração

#### PEDRO SAMPAIO MALAN

Conselheiro de Administração Independente, Presidente do Comitê de Sustentabilidade e membro do Comitê de Remuneração

#### FRANCISCO CARLOS COUTINHO PITELLA

Conselheiro de Administração Independente, Presidente do Comitê de Auditoria e membro do Comitê de Governança Corporativa e Partes Relacionadas

#### MODESTO SOUZA BARROS CARVALHOSA

Conselheiro de Administração Independente, Presidente do Comitê de Governança Corporativa e Partes Relacionadas e membro do Comitê de Auditoria

#### JULIANA ROZENBAUM MUNEMORI

Conselheira de Administração Independente e membro dos Comitês de Governança Corporativa e Partes Relacionadas, de Sustentabilidade e de Inclusão e Diversidade

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Governança

11

## 10.1.2. Comitês de assessoramento

### GRI 102-27

Além do Comitê de Auditoria, a EDP Brasil conta com mais quatro comitês de apoio no âmbito de seu Conselho de Administração, responsáveis por assessorar o órgão nas deliberações sobre as matérias apresentadas. Os comitês são compostos por três membros, todos integrantes do Conselho de Administração da Companhia, que podem solicitar informações e sugestões de membros da Diretoria ou do corpo gerencial da EDP Brasil.

#### Comitê de Remuneração:

Possui função consultiva de deliberação colegiada, de caráter não permanente, assessorando o Conselho de Administração nas deliberações relativas às políticas de remuneração da Companhia e de suas controladas. Os membros são escolhidos entre os Conselheiros de Administração, sendo dois deles conselheiros indicados pelo acionista controlador e um membro considerado independente nos termos do Regulamento de Listagem do Novo Mercado.

#### Comitê de Sustentabilidade:

Possui caráter permanente e a competência de zelar pela perenidade da organização em relação a sua visão de longo prazo e aspectos ESG. O comitê incorpora considerações de ordem social e ambiental na definição dos negócios e operações da Companhia, visando aumentar o valor da sociedade como um todo e contribuir para a sua perenidade. O Comitê é presidido por um membro independente nos termos do Regulamento de Listagem do Novo Mercado e conta ainda com a presença de outro membro independente e outro indicado pelo acionista controlador.

#### Comitê de Governança Corporativa e Partes Relacionadas:

De caráter permanente, o comitê é responsável por assessorar o Conselho de Administração na adoção das melhores práticas de governança corporativa e dos mais elevados princípios éticos, com a finalidade de preservar e otimizar o valor da sociedade, facilitando o acesso ao capital a custos mais baixos e contribuir para a sua longevidade. Presidido por um membro independente nos termos do Regulamento de Listagem do Novo Mercado, o comitê conta ainda com a presença de outro membro independente e outro indicado pelo acionista controlador.

#### Comitê de Inclusão e Diversidade:

Possui caráter permanente e a responsabilidade de assessorar o Conselho de Administração no desempenho de atividades relacionadas à promoção da diversidade, da inclusão e da igualdade de oportunidades no âmbito de atuação da Companhia. Além do presidente, o comitê conta ainda com a presença do CEO da Companhia e de um conselheiro independente.

Para além dos Comitês de assessoramento de caráter permanente acima mencionados, em fevereiro de 2020 foi instituído em caráter temporário o Comitê de Crise, criado com o objetivo de monitorar e mitigar os impactos e consequências nas principais atividades da Companhia causadas pela pandemia da COVID-19 (saiba mais na página 60).

# 5 Comitês

apoiam o Conselho  
de Administração da  
EDP Brasil.



Os comitês são  
compostos por  
três membros,  
todos integrantes  
do Conselho de  
Administração da  
Companhia.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

Governança

11

### 10.1.3. Diretoria

#### GRI 102-19 | 102-26

Compete à Diretoria a administração dos negócios em geral e a prática de todos os atos necessários ou convenientes para esse fim, ressalvados aqueles para os quais seja por lei ou pelo Estatuto Social atribuída a competência à Assembleia Geral ou ao Conselho de Administração.

No exercício de suas funções, os Diretores podem realizar todas as operações e praticar todos os atos de administração necessários à consecução dos objetivos de seu cargo, de acordo com a orientação geral dos negócios estabelecida pelo Conselho de Administração. A Diretoria deve se reunir semanalmente ou sempre que convocada pelo Diretor Presidente ou por quaisquer dois Diretores Vice-Presidentes em conjunto, sempre que assim exigirem os negócios sociais.

Já no início de 2021, comunicamos ao mercado que após a realização da Assembleia Geral de Acionistas do Grupo EDP (EDP Portugal), nossa controladora, além de alterações no Conselho de Administração, seria levado para a deliberação pela Assembleia Geral de Acionistas da EDP Brasil, a reforma do Estatuto Social da Companhia de forma a ampliar o número de Diretores Estatuários a partir da criação da Vice-Presidente Ambiental, Social e de Governança (ESG).

Essa alteração da Diretoria reitera o compromisso que a EDP Brasil está trilhando nos últimos 15 anos em relação aos temas de Sustentabilidade e reforça a integração dos temas ESG aos negócios, além de aumentar ainda mais a sua representação nos processos de tomada de decisão da Companhia.

### Composição da Diretoria

#### **MIGUEL NUNO SIMÕES NUNES FERREIRA SETAS**

Diretor Presidente e de Relações com Investidores

#### **CARLOS EMANUEL BAPTISTA ANDRADE**

Diretor Vice-Presidente de Estratégia e Desenvolvimento de Negócios

#### **LUIZ OTAVIO ASSIS HENRIQUES**

Diretor Vice-Presidente de Geração, Transmissão e Comercialização

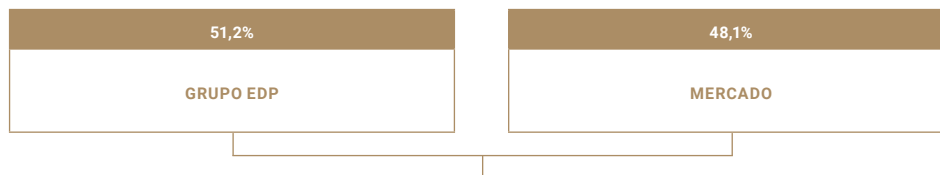
#### **HENRIQUE MANUEL MARQUES FARIA LIMA FREIRE**

Diretor Vice-Presidente de Finanças

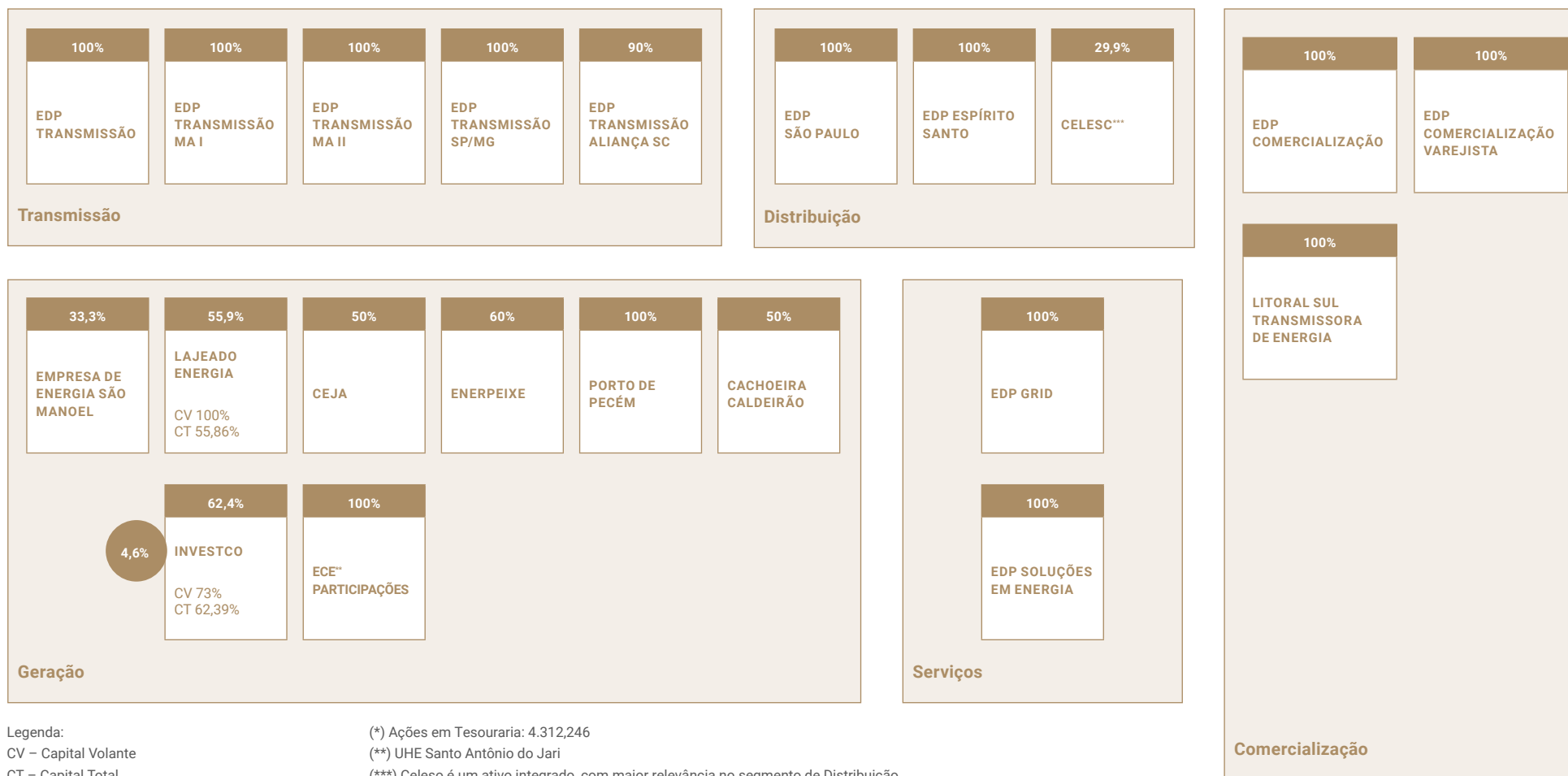
#### **JOÃO MANUEL BRITO MARTINS**

Diretor Vice-Presidente de Redes

## 10.2 Estrutura societária



### EDP Energias do Brasil S.A.



Legenda:  
 CV – Capital Volante  
 CT – Capital Total

(\*) Ações em Tesouraria: 4.312,246  
 (\*\*) UHE Santo Antônio do Jari  
 (\*\*\*) Celeso é um ativo integrado, com maior relevância no segmento de Distribuição.

## 10.3. Ética e Conformidade

GRI 102-16 | 103-1 | 103-2 | 103-3 | 205-2 | 205-3

Para garantir uma atuação pautada pela ética e pela conformidade, contamos com políticas, normas, procedimentos e práticas aplicadas na condução dos negócios e no relacionamento com os *stakeholders*, voltadas para a prevenção, detecção e remediação de fraudes e ilícitos.

No intuito de mitigar práticas de corrupção, suborno, lavagem de dinheiro, uso de informação privilegiada, concorrência desleal, fixação de preços, trabalho infantil, forçado e escravo, entre outros, o Programa de *Compliance* da EDP Brasil foi estabelecido e desde 2015 tem por objetivo contribuir para a melhoria dos processos de gestão e do cumprimento do Código de Ética e da legislação vigente, através de seis pilares fundamentais: Comprometimento da Alta Administração, Canal de Ética, Instrumentos Normativos, *Due Diligence*, Monitoramentos e Treinamento e Comunicação.

Em 2020, a EDP Brasil teve mais uma vez as suas boas práticas reconhecidas ao manter a e certificação da Norma ISO 37.001 – Sistema de Gestão Antissuborno. A norma tem por objetivo apoiar as organizações a combater o suborno, a partir de uma cultura de integridade, transparência e conformidade com as leis vigentes, com o auxílio de requisitos, políticas, procedimentos e controles adequados para lidar com estes respectivos riscos. O resultado desta manutenção reforça que os controles adotados são adequados e aderentes ao Sistema Antissuborno implementado.

**Em 2020, 3436\* colaboradores e 100% dos membros da governança da Companhia receberam comunicação e/ou treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção.**

### 10.3.1. Código de Ética

GRI 102-16

O Código de Ética da EDP Brasil é aprovado pelo Conselho de Administração e aplicável a todos os colaboradores da Companhia e fornecedores atuam em nome da EDP Brasil ou que não possuam um código próprio. As diretrizes do documento abrangem todas as controladas pertencentes ao Grupo, com base nas melhores práticas e nos compromissos da Companhia.

Com a evolução de agendas globais e discussões alargadas, novos temas foram agregados como condutas orientadoras e o Código de Ética da EDP foi atualizado no final de 2020 com o objetivo de incluir temas essenciais da cultura ética da Companhia nos dias de hoje, tais como inclusão e diversidade; descarbonização e transição energética; proteção de dados e privacidade; e inclusão digital. O aceite e conhecimento do Código de Ética é obrigatório para todos os colaboradores e, de acordo com as melhores práticas de mercado, é solicitado um aceite anual. Para garantir que as partes interessadas tenham pleno conhecimento do documento ações de treinamento e comunicação são coordenadas pelo *Compliance*.

Os colaboradores que não cumprirem o estabelecido no documento estão sujeitos a ação disciplinar, nos termos regulamentares aplicáveis às infrações praticadas. Já os fornecedores e os prestadores de serviços a quem o Código seja aplicável estão sujeitos às medidas ou sanções estabelecidas contratualmente ou decorrentes dos procedimentos de avaliação e qualificação em vigor no Grupo EDP.

### 10.3.2. Canal de Ética

GRI 102-17 | 102-34 | 205-1

Denúncias relacionadas às infrações ao Código de Ética da Companhia podem ser registradas em nosso Canal de Ética, operado por entidade externa especializada, visando garantir maior transparência e independência.

São permitidos registros anônimos ou identificados, com garantia dos princípios de sigilo, confidencialidade e não retaliação. O canal é divulgado a todos os *stakeholders* da Companhia e possui diversos meios para a realização dos registros, tais como: internet, e-mail, canal de voz e caixa postal.

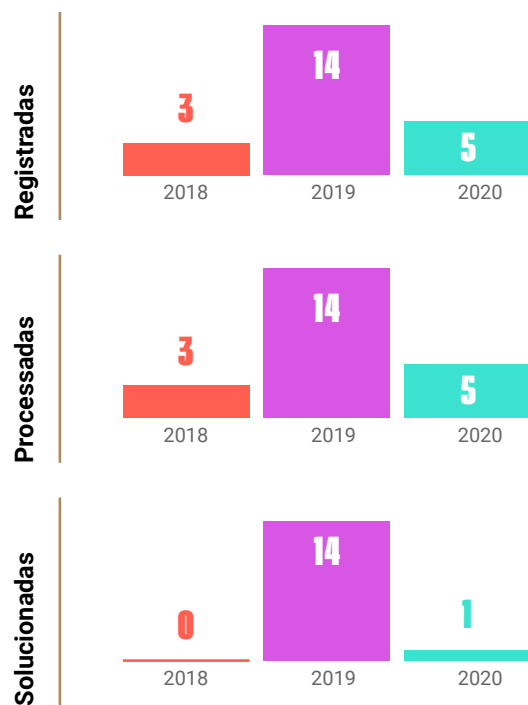
O canal é operacionalizado pela área de Auditoria Interna do Grupo EDP. Após o recebimento e tratativa inicial, a área apresenta todos os registros para o Comitê de Ética, que delibera sobre sua pertinência e solicita mais averiguações ou investigação caso haja elementos suficientes. O Comitê de Ética é composto pelos membros da Diretoria Executiva da EDP Brasil e dois representantes

\* O dado inclui aprendizes e estagiários, por isso é superior ao total do *headcount* apresentado no capítulo de Gestão de Pessoas.

da EDP Portugal, tendo ainda como participantes os Diretores de Auditoria Interna, *Compliance* e Controlos Internos, Jurídico e Gestão de Pessoas.

Em abril de 2020, com o objetivo de abranger diversos aspectos de Inclusão e Diversidade, a EDP Brasil criou uma nova etapa de classificação das denúncias realizadas no Canal de Ética. Foram incluídos nove quesitos utilizados

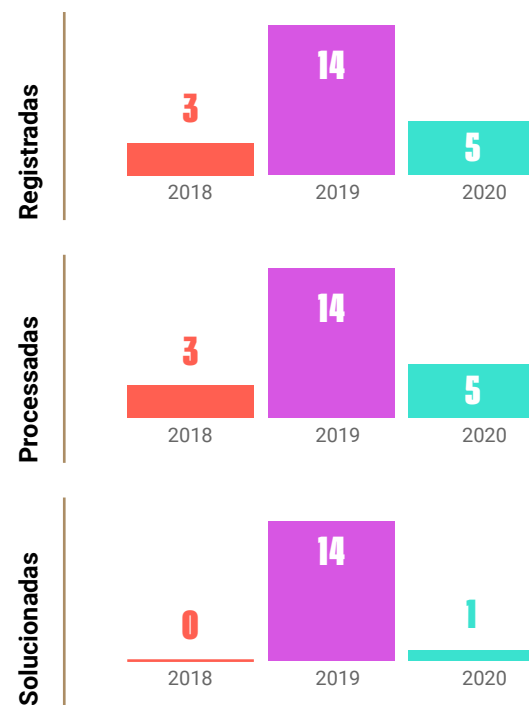
### Reclamações relacionadas a impactos em Direitos Humanos\*



pela equipe de investigação interna durante as análises, dentre eles: credo/religião, gerações, imagem pessoal, raça/etnia/origem cultural, orientação sexual/identidade de gênero, deficiência, diversidade social, gênero e doenças.

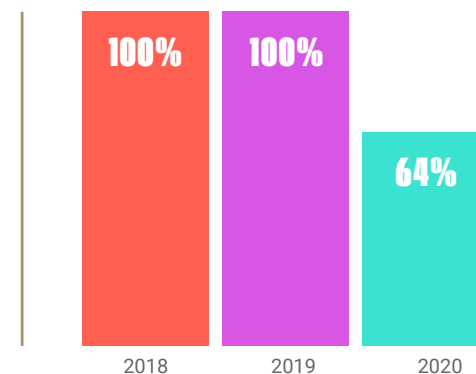
Os indicadores do Canal de Ética sobre Inclusão e Diversidade são apresentados para o Comitê de Ética e Comitê Nacional de Inclusão e Diversidade. Em 2020, foram registradas 139

### Reclamações relacionadas a impactos na sociedade\*

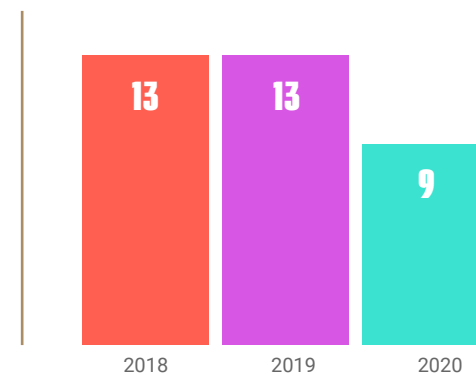


denúncias no Canal de Ética, sendo que quatro delas foram avaliadas como procedentes e endereçadas com planos de ação específicos. Mais informações sobre os casos e medidas tomadas na página 17.

### Percentual de unidades de negócio submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção



### Número total de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção



\*Fonte: Planilha de Controle do Canal de Ética + Canal de Ética da EDP Brasil.

\* Foram consideradas incidentes relativos à "Violação de Leis Ambientais", da categoria Ambiente e Sustentabilidade.

Entre 2019 e 2020, os processos foram atualizados de 13 para 14, porém em 2020 motivado pela renovação anual da Matriz de Riscos de Conduta Antiética e pela recertificação da ISO 37001 Sistemas de gestão antissuborno, a área de Gestão de Riscos e Crise revisitou 09 operações para atualizar eventos relacionados a Suborno.



**O *due diligence* protege as relações da EDP Brasil com suas contrapartes.**



**A EDP Brasil está preparada para atender aos requisitos da LGPD.**

### 10.3.3. *Due diligence*

Adotamos procedimentos de *due diligence* com objetivo de avaliar potenciais parceiros e mitigar potenciais riscos de integridade. O processo pode ser aplicável, conforme regras definidas em procedimento interno, para contratação de fornecedores, clientes, parceiros empresariais e de investimentos, doações, patrocínios e apoios sociais, projetos de novos negócios tais como aquisição, fusão e *greenfield*, entre outros. O procedimento de *due diligence* tem por principal objetivo proteger as relações da EDP Brasil com suas contrapartes, mantendo um relacionamento cada vez mais transparente e menos propício a práticas corruptas.

### 10.3.4. Lei Geral de Proteção de Dados

No período de novembro de 2018 a setembro de 2020, a EDP Brasil passou por um projeto de adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em vigor desde 18 de setembro de 2020. Passamos por uma revisão de processos internos, em que foram identificadas e mapeadas todas as atividades em que havia tratamento de dados pessoais, os caminhos percorridos em relação à coleta, tratamento e uso desses dados, para adequação às devidas bases legais definidas pela lei. Da mesma forma, todos os aplicativos e softwares utilizados foram abrangidos e passaram a integrar o mesmo mapeamento de dados pessoais.

Conforme requerido pela nova legislação, houve a nomeação de um Encarregado, indicado para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados

(ANPD), bem como a disponibilização de um Canal de Petição, exclusivo para atendimento aos pedidos dos titulares, promovendo maior transparência na relação com esse público.

Nesse sentido, lançamos em outubro de 2020, o Programa de Privacidade e Proteção de Dados baseado em aspectos de governança e cultura de privacidade e proteção de dados, ações de resposta e remediação.

A EDP Brasil também estabeleceu outras medidas internas de promoção à cultura de Privacidade e Proteção de Dados como o treinamento de colaboradores de áreas com maior risco em tratamento de dados, emissão de pareceres pelo *Compliance* para orientação às áreas de negócios e divulgação de comunicações institucionais mensais sobre o tema. Quanto às medidas externas, o nosso compromisso com o público foi reforçado por meio da atualização da Política de Privacidade e da Política de *Cookies*, disponíveis nos *websites* do Grupo.



## 10.4. Gestão de riscos

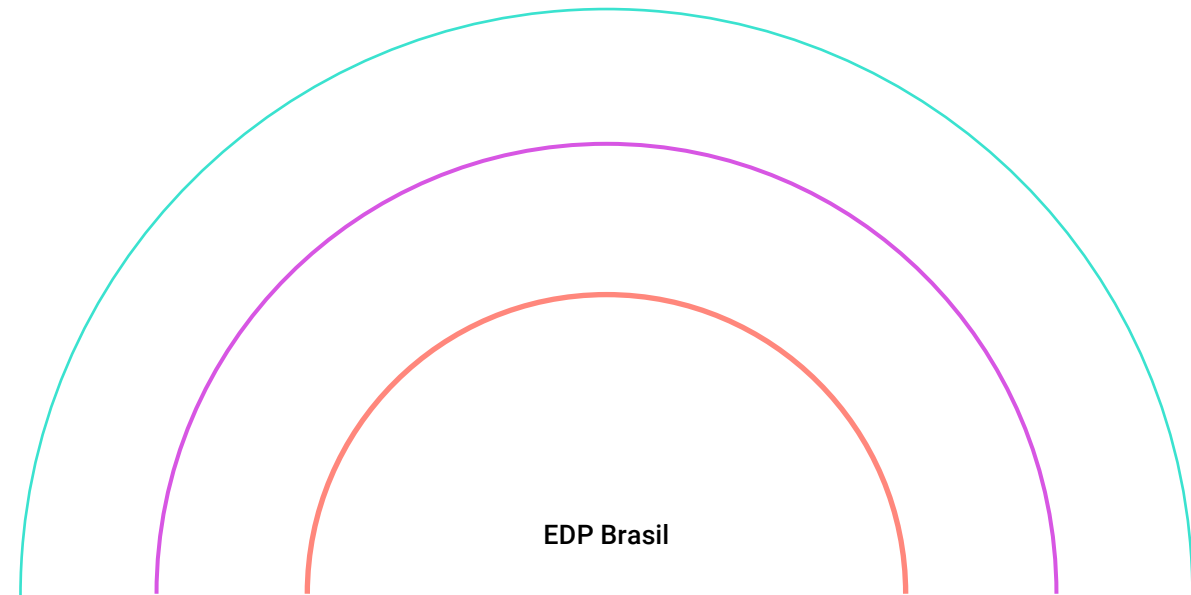
GRI 102-11 | 102-15 | 102-30 | 102-33

A EDP Brasil possui uma Diretoria de Riscos e Crise, na qual realiza o gerenciamento integrado dos riscos e eventuais crises, com o objetivo assegurar que os diversos riscos inerentes a cada uma das áreas da empresa sejam geridos por seus responsáveis e reportados periodicamente à Diretoria da empresa, que toma as providências necessárias.

A Gestão do Risco está definida através de uma Política de Risco do Negócio e as diretrizes da sua metodologia estão publicadas na Norma de Riscos Corporativos. Em linha com as melhores práticas de mercado, esse processo está baseado em metodologias reconhecidas, como COSO ERM (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) e ISO 31.000.

Na EDP Brasil os riscos são priorizados seguindo os parâmetros estratégicos da Companhia e definidos de forma colegiada através do Comitê de Risco e Auditoria, representado pelas diretorias das Unidades Negócios, de forma garantir a governança do processo e atuar como elo entre a alta direção e a operação rotineira.

As atividades de gestão de risco, *compliance* e auditoria interna da EDP Brasil seguem o conceito das três linhas de defesa:



### 1ª LINHA DE DEFESA ÁREAS DE NEGÓCIO

Tem o propósito de identificar e analisar riscos, bem como definir estratégia para a mitigação. Envolve as áreas de Gestão de risco, *Compliance* e Saúde e Segurança, atuando no seu desenvolvimento em apoio à gestão dos riscos.

### 2ª LINHA DE DEFESA: RISCO (suporte e monitoramento)

Tem o propósito de identificar e analisar riscos, bem como definir estratégia para a mitigação. Envolve as áreas de Gestão de risco, *Compliance* e Saúde e Segurança, atuando no seu desenvolvimento em apoio à gestão dos riscos.

### 3ª LINHA DE DEFESA AUDITORIA INTERNA (independente)

Tem o propósito de auditar processos e atividades por meio de análises independentes que de forma a identificar oportunidades de melhoria que beneficiem a Companhia.

A matriz de risco da EDP Brasil identificou os principais riscos aos quais a Companhia está exposta atualmente. Os riscos são classificados em quatro grupos: Estratégico, Negócio, Financeiro e Operacional. Esses grupos são revisados anualmente, desdobrando-se em 58 categorias de risco.

Os riscos relacionados com as mudanças climáticas foram caracterizados como Estratégicos sob a ótica de meio ambiente. Nesse nível é avaliado a forma como essas mudanças afetam os negócios da EDP Brasil (ou seus *stakeholders*) e esses fatores são discutidos periodicamente pela Diretoria.

## Riscos Muito Altos

- Social e política pública.
- Clima.
- Regulamentação setorial.
- Gestão de fornecedores e terceirizados.

## Riscos Altos

- |   |   |
|---|---|
| 1. Tesouraria.                          | 17. Conduta antiética / fraude.                 |
| 2. Perdas não técnicas.                 | 18. PLD e commodities.                          |
| 3. Volume de renováveis (GSF).          | 19. Revisões tarifárias.                        |
| 4. Integridade das informações.         | 20. Clientes.                                   |
| 5. Gestão / acompanhamento de projetos. | 21. Sigilo / segregação de acesso à informação. |
| 6. Meio ambiente / licenças.            | 22. Renovação de concessões.                    |
| 7. Fiscal.                              | 23. Planejamento energético.                    |
| 8. Perdas técnicas.                     | 24. Desenvolvimento de produtos/serviços.       |
| 9. Gestão de obrigações contratuais.    | 25. Encargos setoriais e impostos.              |
| 10. Retenção e sucessão.                | 26. Contrapartes.                               |
| 11. Relacionamento com sindicatos.      | 27. Processos comerciais.                       |
| 12. Saúde e segurança.                  | 28. Suprimentos.                                |
| 13. Disponibilidade.                    | 29. Relação com <i>stakeholders</i> .           |
| 14. Trabalhista.                        | 30. Taxa de câmbio.                             |
| 15. Plano de previdência.               | 31. Qualidade de serviço.                       |
| 16. Mercado energético / racionamento.  | 32. Práticas contábeis.                         |

# 11

---

## ANEXOS

---

Sumário de conteúdo GRI	128
Caderno Complementar	142
Indicadores SASB	176
Mapa de Capitais	180
Mapa de ODS	181
Asseguração	182
Créditos	183

---

# Anexos

## 11.1 Sumário de conteúdo GRI

GRI 102-55

CONTEÚDO GERAL					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
DISCLOSURES GERAIS					
PERFIL ORGANIZACIONAL					
GRI 102: Divulgações gerais 2016					
102-1	Nome da organização	9	-	-	-
102-2	Principais atividades, marcas, produtos e/ou serviços	21	-	-	-
102-3	Localização da sede	21 e 183	-	-	-
102-4	Número de países em que a organização opera	21	-	-	-
102-5	Tipo e natureza jurídica da propriedade	21 e 63	-	-	-
102-6	Mercados atendidos	22 e 23	-	-	-

CONTEÚDO GERAL						
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS	
102-7	Porte da organização	21, 83 e 164	-	-	-	
102-8	Perfil de empregados e outros trabalhadores	83 e 164	-	6	8	
102-9	Descrição da cadeia de fornecedores da Companhia	102 e 147	-	-	-	
102-10	Principais mudanças na estrutura da companhia e na cadeia de fornecedores durante o período coberto	Não ocorreram mudanças significativas no período do relato.	-	-	-	
102-11	Explicação de se e como a organização aplica o princípio de precaução	125	-	-	-	
102-12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social, que a organização subscreve ou endossa	34	-	-	-	
102-13	Principais participações em associações e/ou organismos nacionais/ internacionais de defesa	142	-	-	-	
<b>ESTRATÉGIA</b>						
<b>GRI 102: Divulgações gerais 2016</b>						
102-14	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão sobre a relevância da sustentabilidade para a organização	3	-	-	-	
102-15	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	90 e 110	-	-	-	
<b>ÉTICA E INTEGRIDADE</b>						
<b>GRI 102: Divulgações gerais 2016</b>						
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento da organização, como códigos de conduta e de ética	24 e 122	-	10	16	
102-17	Mecanismos internos e externos adotados pela organização para solicitar orientações sobre comportamentos éticos e em conformidade com a legislação, como canais de relacionamento (ex.: ouvidoria)	122	-	10	16	
<b>GOVERNANÇA</b>						
<b>GRI 102: Divulgações gerais 2016</b>						
102-18	Estrutura de governança, incluindo comitês	118	-	-	-	
<b>ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDER</b>						
<b>GRI 102: Divulgações gerais 2016</b>						
102-40	Lista de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	10 e 100	-	-	-	

CONTEÚDO GERAL					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
102-41	Percentual de empregados cobertos por negociação coletiva	Os acordos coletivos abrangem 99% dos colaboradores próprios da EDP Brasil. Foram considerados no percentual os colaboradores que, mesmo não contemplados formalmente, recebem parcialmente os benefícios dos acordos coletivos de trabalho por liberdade da Companhia.	-	3	8
102-42	Base usada para identificação e seleção de <i>stakeholders</i> para engajamento	100	-	-	-
102-43	Abordagem adotada pela Companhia para engajar <i>stakeholders</i> e frequência do engajamento	10 e 100	-	-	-
102-44	Principais tópicos levantados durante o engajamento de <i>stakeholders</i> e medidas adotadas pela Companhia para abordá-los	100 e 143	-	-	-
<b>PRÁTICAS DE REPORTE</b>					
<b>GRI 102: Divulgações gerais 2016</b>					
102-45	Lista de entidades incluídas nas demonstrações financeiras	9 e 144	-	-	-
102-46	Processo para definição do conteúdo e limite do relatório	9	-	-	-
102-47	Lista de aspectos materiais identificados no processo de definição do conteúdo	10	-	-	-
102-48	Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores	As alterações que ocorreram estão indicadas nas tabelas	-	-	-
102-49	Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere à lista de tópicos materiais, limite dos tópicos abordados	Os ajustes que ocorreram estão indicados em notas de rodapé nas páginas que apresentam os indicadores.	-	-	-
102-50	Período coberto pelo relatório	9	-	-	-
102-51	Data do relatório anterior mais recente	Fevereiro de 2020.	-	-	-
102-52	Ciclo de emissão dos relatórios	9	-	-	-
102-53	Dados para contato sobre dúvidas em relação ao relatório	9	-	-	-
102-54	Premissas de relato de acordo com os Standards GRI	9	-	-	-
102-55	Sumário de Conteúdo GRI	128	-	-	-
102-56	Verificação externa	9 e 183	-	-	-

CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>DISCLOSURES ECONÔMICOS</b>					
<b>DESEMPENHO ECONÔMICO</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	63	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	63	-	-	1, 5, 8, 16
103-3	Evolução da gestão	63	-	-	-
<b>GRI 201: Desempenho econômico 2016</b>					
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	63 e 144	-	-	-
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas	77	-	-	2, 5, 7, 8, 9
201-4	Ajuda financeira recebida do governo	65	-	-	13
<b>PRESENÇA DE MERCADO</b>					
<b>GRI 202: Presença no mercado 2016</b>					
202-1	Variação da proporção do salário mais baixo por gênero comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes	166	-	6	1, 5, 8
<b>IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	107	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	107	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	107	-	-	-
<b>GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016</b>					
203-1	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	107 e 146	-	-	2, 5, 7, 9, 11
<b>PRÁTICAS DE COMPRA</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	102	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	102	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	102	-	-	-



CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>GRI 204: Práticas de compras 2016</b>					
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	102 e 147	-	-	12
<b>COMBATE À CORRUPÇÃO</b>					
<b>GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	107 e 109	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	107 e 109	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	107 e 109	-	-	-

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>GRI 205: Combate à corrupção 2016</b>					
205-1	Percentual e número total de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados a corrupção e os riscos significativos identificados	<p>122.</p> <p>Foram avaliadas 9 operações, cobrindo 64% das atividades da Companhia. São considerados significativos os riscos considerados altos e muito altos. Para o tema de corrupção, não há nenhum risco considerado muito alto e 12 riscos considerados altos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratação de fornecedores indicados por agentes públicos em troca de vantagens indevidas;</li> <li>• Pagamento de adiantamentos sem as devidas aprovações ou comprovações de realização da prestação de contas;</li> <li>• Contratação de colaboradores indicados por fornecedores, clientes ou agentes públicos;</li> <li>• Oferecimento de vantagens indevidas para realização de acordo coletivo;</li> <li>• Oferecimento de vantagens indevidas por parte dos agentes (despachantes, intermediários, parceiros de negócios, atravessadores, ""advocacy"") em nome da EDP;</li> <li>• Criação, manutenção e manuseio de contas bancárias sem aprovação;</li> <li>• Utilização de contratos emergenciais, exclusivos e/ou descentralizados para burlar o devido processo de contratação da companhia;</li> <li>• Movimentações de débitos e créditos entre contas de clientes;</li> <li>• Contratação de colaboradores com perfil ético flexível;</li> <li>• Desvio de estoque (distribuição/manutenção);</li> <li>• Fracionamento de contratos de compra e venda;</li> <li>• Fraudes exercidas pelos eletricitista.</li> </ul>	-	10	16
205-2	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	122 e 148	-	10	16
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	122 e 149	-	10	16

CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>DISCLOSURES AMBIENTAIS</b>					
<b>MATERIAIS</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	70	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	70	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	70	-	-	-
<b>GRI 301: Materiais 2016</b>					
301-1	Materiais usados por peso ou volume	72	-	7,8	8, 12
301-2	Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem	72	-	8	8, 12
<b>ENERGIA</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	Tema não é material.	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	Tema não é material.	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	Tema não é material.	-	-	-
<b>GRI 302: Energia 2016</b>					
302-1	Consumo de energia dentro da organização	149	-	7,8	7, 8, 12, 13
302-3	Intensidade energética	150	-	8	7, 8, 12, 13
<b>ÁGUA E EFLUENTES</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	71	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	71	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	71	-	-	-
<b>GRI 303: Água e Efluentes 2018</b>					
303-3	Discriminação da retirada total de água por tipo de fonte, inclusive de áreas sob estresse hídrico	71 e 151	-	8	6
303-4	Discriminação do descarte total de água por tipo de fonte, inclusive de áreas sob estresse hídrico	71, 152 e 153	-	8	6
303-5	Consumo total de água	71 e 151	-	7,8	6, 7

CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>BIODIVERSIDADE</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	73	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	73	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	73	-	-	-
<b>GRI 304: Biodiversidade 2016</b>					
304-1	Localização e tamanho de unidades operacionais possuídas, arrendadas ou administradas dentro de áreas protegidas, adjacentes a elas ou áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	74	-	8	6, 14, 15
304-2	Descrição dos impactos significativos diretos e indiretos das atividades da Companhia na biodiversidade	73	-	8	6, 14, 15
304-3	Habitats protegidos ou restaurados	75 e 154	-	8	6, 14, 15
<b>EMISSÕES</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	77	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	77	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	77	-	-	-
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>					
305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)	77	-	7,8	3, 12, 13, 14, 15
305-2	Emissões Indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 2)	77	-	7,8	3, 12, 13, 14, 15
305-3	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)	77	-	7,8	3, 12, 13, 14, 15
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	77	-	8	13, 14, 15
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	78		8, 9	13, 14, 15
305-7	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	77 e 156		7, 8	3, 12, 13, 14, 15

CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>EFLUENTES E RESÍDUOS</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	72	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	72	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	72	-	-	-
<b>GRI 306: Resíduos 2020</b>					
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	72	-	8	3, 6, 12
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	72	-	8	3, 6, 12
306-3	Resíduos gerados	72 e 157	-	8	3, 6, 12
<b>CONFORMIDADE AMBIENTAL</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	70	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	70	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	70	-	-	-
<b>GRI 307: Conformidade Ambiental 2016</b>					
307-1	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não conformidade com leis e/ou regulamentos ambientais	76 e 158	-	8	12, 13, 14, 15, 16
<b>AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	102	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	102	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	102	-	-	-
<b>GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016</b>					
308-1	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	103	-	8	-
308-2	Impactos ambientais negativos significativos reais e potenciais na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	102	-	8	-

CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>DISCLOSURES SOCIAIS</b>					
<b>EMPREGO</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	83	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	83	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	83	-	-	-
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>					
401-1	Total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, gênero e região	83, 159, 160 e 161	-	6	5, 8
401-3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero	162	-	6	5, 8
<b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	94	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	94	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	94	-	-	-
<b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>					
403-8	Trabalhadores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacionais	94 e 163	-	-	3, 8
403-9	Número e taxa de mortes e lesões relacionadas ao trabalho	96 e 163	-	-	3, 8
<b>TREINAMENTO E EDUCAÇÃO</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	92	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	92	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	92	-	-	-
<b>GRI 404: Treinamento e educação 2016</b>					
404-1	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	164	-	6	4, 5, 8

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
404-2	Programas de gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários em preparação para a aposentadoria	93	-	-	8
404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional	92 e 175	-	6	5, 8
<b>DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	83 e 88	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	83 e 88	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	83 e 88	-	-	-
<b>GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016</b>					
405-1	Diversidade dos colaboradores e órgãos de governança, com porcentagens por gênero, faixa etária, grupos minorizados e outros indicadores	164, 165	-	6	5, 8
405-2	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes	166	-	6	5, 8, 10
<b>NÃO DISCRIMINAÇÃO</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	88	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	88	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	88	-	6	5, 8, 16
<b>GRI 406: Não-discriminação 2016</b>					
406-1	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	167	-	-	-
<b>TRABALHO INFANTIL</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	99, 122 e 124	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	99, 122 e 124	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	99, 122 e 124	-	-	-



CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>GRI 408: Trabalho infantil 2016</b>					
408-1	Operações próprias e de fornecedores em que foi identificado risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	103	-	5	8, 16
<b>TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	99, 122 e 124	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	99, 122 e 124	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	99, 122 e 124	-	-	-
<b>GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016</b>					
409-1	Operações próprias e de fornecedores em que foi identificado risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo	103	-	4	8
<b>DIREITOS INDÍGENAS</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	104	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	104	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	104	-	-	-
<b>GRI 411: Direitos dos povos indígenas 2016</b>					
411-1	Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e tradicionais e medidas tomadas a esse respeito	167. Não foi registrado nenhum caso de violação de direitos dos povos indígenas e tradicionais. Mais informações sobre relacionamento com povos indígenas podem ser encontradas na página 99.	-	1	2
<b>AVALIAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	99	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	99	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	99	-	-	-

CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>GRI 412: Avaliação em direitos humanos 2016</b>					
412-1	Número total e percentual de operações submetidas a análises ou avaliações de impactos relacionados a direitos humanos	99 e 167	-	1	-
412-2	Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento	99 e 168	-	1	-
412-3	Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos	99, 102 e 168	-	2	-
<b>COMUNIDADES LOCAIS</b>					
<b>GRI 413: Comunidades locais 2016</b>					
413-1	Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e/ou desenvolvimento local	Todas as operações da EDP Brasil têm programas de engajamento com comunidade, via as atividades socioambientais associadas ao processo de licenciamento ambiental dos ativos e os projetos do Instituto EDP.	-	1	-
<b>AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES</b>					
<b>GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016</b>					
414-2	Impactos negativos significativos reais e potenciais em direitos humanos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito	102 e 175	-	2	5, 8, 16
<b>PRIVACIDADE DO CLIENTE</b>					
<b>GRI 103: Abordagem de gestão 2016</b>					
103-1	Explicação do tema material e seus limites	66 e 124	-	-	-
103-2	Gestão sobre o tema material	66 e 124	-	-	-
103-3	Evolução da gestão	66 e 124	-	-	-
<b>GRI 418: Privacidade do cliente 2016</b>					
418-1	Número total de reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e à perda de dados de clientes	Não foram registradas reclamações relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.	-	-	16

CONTEÚDO ESPECÍFICO					
GRI STANDARD	DIVULGAÇÃO	PÁGINA/RESPOSTA	OMISSÕES	PACTO GLOBAL	ODS
<b>CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA</b>					
<b>GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016</b>					
419-1	Multas ou sanções não monetárias significativas por não conformidade com leis e regulamentos relativos às áreas social e econômica	168	-	-	16
<b>INDICADORES SETORIAIS – UTILIDADES ELÉTRICAS</b>					
EU1	Capacidade instalada, discriminada por fonte de energia primária e regime regulatório	49 e 168	-	-	7
EU2	Energia enviada para a rede, detalhada por fonte primária de energia e regime regulatório – produção líquida de energia	49 e 173	-	-	7,14
EU3	Número de unidades consumidoras residenciais, industriais, institucionais e comerciais	56 e 169	-	-	
EU4	Comprimento das linhas de distribuição	53 e 170	-	-	
EU8	Pesquisa e desenvolvimento relacionadas a eletricidade e a promoção do desenvolvimento sustentável	40 e 171	-	-	7, 9, 17
EU11	Eficiência média de geração das termelétricas por fonte de energia e sistema regulatório	49 e 171	-	-	7, 8, 12, 13, 14
EU12	Perdas na transmissão e geração	55 e 171	-	-	7, 8, 12, 13, 14
EU15	Porcentagem de empregados com direito a aposentadoria nos próximos 5 e 10 anos, discriminada por categoria funcional e região	172	-	-	15
EU25	Acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa	104 e 173	-	-	
EU27	Desconexões para clientes residenciais por não pagamentos	53 e 174	-	-	1, 7
EU28	Frequência de cortes de energia elétrica	54	-	-	1, 7
EU29	Duração média de cortes de energia	54	-	-	1, 7
EU30	Fator de disponibilidade média da usina, discriminado por fonte de energia e sistema regulatório	49 e 175	-	-	1, 7

## 11.2 Caderno Complementar

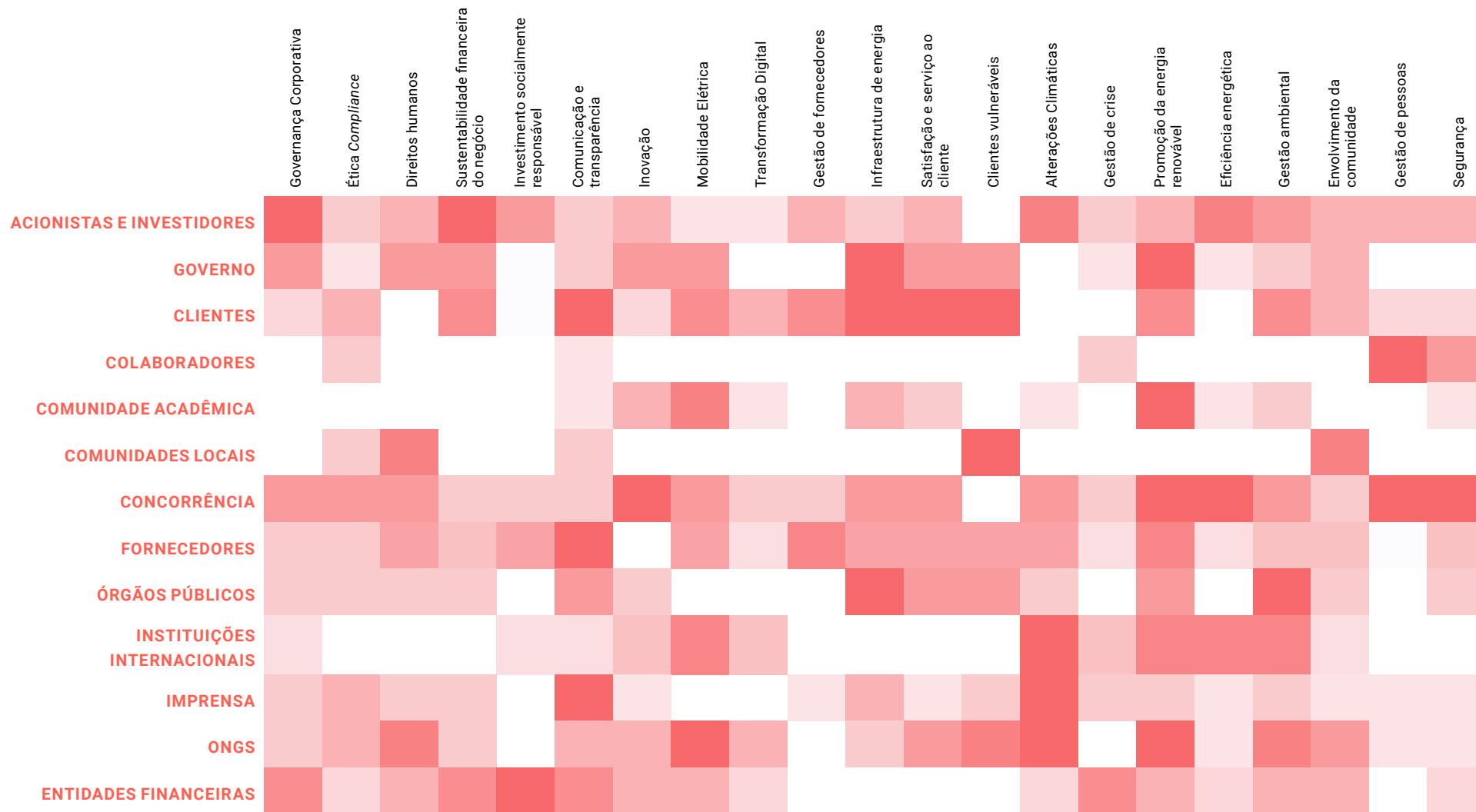
### Participação em associações

#### GRI 102-13

- **AECIPP** – Associação das Empresas do Complexo Industrial e Portuário do Pecém.
- **ABCE** – Associação Brasileira de Companhias de Energia Elétrica.
- **ABDIB** – Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base.
- **ABESCO** – Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Conservação de Energia.
- **ABNT** – Associação Brasileira de Normas Técnicas.
- **ABRACEEL** – Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia.
- **ABRACONEE** – Associação Brasileira dos Contadores do Setor de Energia Elétrica.
- **ABRADEE** – Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica.
- **ABRAGET** – Associação Brasileira Geradoras Termelétricas.
- **ABSolar** – Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica.
- **ABVCAP** – Associação Brasileira de *Private Equity* e Venture Capital.
- **ABVE** – Associação Brasileira do Veículo Elétrico.
- **Agrocortex** Madeiras do Acre Agroflorestral Ltda.
- **APINE** – Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia Elétrica.
- **AMUNES** – Associação de Municípios do Espírito Santo.
- **ANEFAC** – Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade.
- **ASUG BRASIL.**
- Câmara Portuguesa Ceará.
- Câmara Portuguesa Rio de Janeiro.
- **CDP** – *Carbon Disclosure Project*.
- **CEBRI** – Centro Brasileiro de Relações Internacionais.
- **CREA-ES.**
- **CREA-RJ.**
- **CREA-SP – Base Mogi.**
- Embaixada Portuguesa em Brasília.
- Espírito Santo Em Ação.
- Federação das Câmaras Portuguesas.
- **Federaluz** – Federação dos Empregados nas Empresas de Geração, Transmissão e Distribuição de Eletricidade no Estado de São Paulo.
- **FGV.**
- **Fundação Coge (FUNCOSGE).**
- **GIFE** – Grupo de Institutos Fundações e Empresas
- **IBRI** – Instituto Brasileiro de Relações com Investidores.
- **Instituto ABRADDEE da Energia.**
- **Instituto Acende Brasil.**
- Instituto dos Auditores Internos do Brasil – IIA Brasil.
- Instituto EKOS Brasil.
- Instituto Ethos – GT de Integridade.
- Instituto IT Midia.
- **PNUD** – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.
- Sindicato da Indústria da Energia no Estado de São Paulo.
- Sindicato dos Trabalhadores Energéticos do Estado de São Paulo.
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia do Estado do Espírito Santo (Sinergia/ES).
- Sindicato dos Portuários do Ceará (Settaport/CE).
- Sindicato dos Trabalhadores em Eletricidade no Estado Do Tocantins.
- **SCCE** – *Society of Corporate Compliance & Ethics*.
- **YPO.**

## Relevância dos temas por grupo de stakeholders

GRI 102-44



LEGENDA: Quanto mais escuro, maior é a relevância do tema para o grupo de stakeholders.

## Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas

### GRI 102-45

- EDP Espírito Santo Distribuição de Energia S.A. (EDP Espírito Santo).
- EDP São Paulo Distribuição de Energia S.A. (EDP São Paulo).
- Energest S.A. (Energest).
- Enerpeixe S.A. (Enerpeixe).
- Investco S.A. (Investco).
- Lajeado Energia S.A. (Lajeado).
- Porto do Pecém Geração de Energia S.A. (Porto do Pecém).
- Resende Engenharia e Assessoria Ltda. (Resende).
- Companhia Energética do Jari – (CEJA).
- ECE Participações S.A. (ECE Participações).
- Empresa de Energia Cachoeira Caldeirão S.A. (Cachoeira Caldeirão).
- Empresa de Energia São Manoel S.A. (São Manoel).
- EDP Comercialização e Serviços de Energia Ltda. (EDP Comercializadora).
- EDP Comercialização Varejista Ltda. (EDP Varejista).
- EDP Transmissão Aliança SC S.A. (EDP Transmissão Aliança).
- EDP Transmissão Litoral Sul S.A. (EDP Transmissão Litoral Sul).
- EDP Transmissão MA I S.A. (EDP Transmissão MA I).
- EDP Transmissão MA II S.A. (EDP Transmissão MA II).
- EDP Transmissão S.A. (EDP Transmissão).
- EDP Transmissão SP-MG S.A. (EDP Transmissão SP-MG).
- EDP GRID Gestão de Redes Inteligentes de Distribuição S.A. (EDP GRID).
- EDP Soluções em Energia S.A. (EDP Soluções).
- Pecém Operação e Manutenção de Unidades de Geração Elétrica S.A. (Pecém OM).
- Porto do Pecém Transportadora de Minérios S.A. (Pecém TM).
- Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A. (Celesc).
- EDP Ventures Brasil S.A. (EDP Ventures).
- Mabe Construções e Administração de Projetos Ltda. (Mabe).
- Comercializadora de equipamentos y materiais Mabe Ltda. (Mabe Chile).

## Valor econômico direto gerado e distribuído

### GRI 201-1

DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO (R\$ MIL)			
EDP BRASIL	2018	2019	2020
<b>RECEITAS</b>	<b>20.216.880,00</b>	<b>20.170.717,00</b>	<b>21.148.745</b>
1.1 Vendas de mercadorias, produtos e serviços	18.634.303,00	16.632.141,00	18.090.950
1.2 Outras receitas	1.521.326,00	3.486.922,00	2.694.000
1.3 Receitas relativas à construção de ativos próprios	146.393,00	164.515,00	509.950
1.4 Provisão para créditos de liquidação duvidosa – Reversão / (Constituição)	-85.142,00	-113.000,00	-146.155
<b>2. INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS (INCLUI OS VALORES DOS IMPOSTOS – ICMS, IPI, PIS E COFINS)</b>	<b>-11.907.595,00</b>	<b>-12.872.925,00</b>	<b>-12.400.304</b>
2.1 Custos dos produtos, das mercadorias e dos serviços vendidos	-9.885.422,00	-9.268.830,00	-9.646.668
2.2 Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-730.746,00	-731.658,00	-695.905
2.3 Perda / Recuperação de valores ativos	N.D.	0,00	0
2.4 Outras (especificar)	-1.291.427,00	-2.872.202,00	-2.057.731

<b>DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO (R\$ MIL)</b>			
<b>EDP BRASIL</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>3. VALOR ADICIONADO BRUTO (1-2)</b>	<b>8.309.285,00</b>	<b>7.297.792,00</b>	<b>8.748.441</b>
<b>4. DEPRECIAÇÃO, AMORTIZAÇÃO E EXAUSTÃO</b>	<b>-624.343,00</b>	<b>-641.911,00</b>	<b>-670.370</b>
<b>5. VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO PELA ENTIDADE (3-4)</b>	<b>7.684.942,00</b>	<b>6.655.881,00</b>	<b>8.078.071</b>
<b>6. VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA</b>	<b>523.318,00</b>	<b>951.276,00</b>	<b>550.585</b>
<b>6.1 Resultado de equivalência patrimonial</b>	<b>2.974,00</b>	<b>68.148,00</b>	<b>79.960</b>
<b>6.2 Receitas financeiras</b>	<b>520.344,00</b>	<b>883.128,00</b>	<b>470.625</b>
<b>6.3 Outras</b>	<b>N.D.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>7. VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR (5+6)</b>	<b>8.208.260,00</b>	<b>7.582.695,00</b>	<b>8.628.656</b>
<b>8. DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO</b>	<b>8.208.260,00</b>	<b>7.582.695,00</b>	<b>8.628.656</b>
<b>8.1 Pessoal</b>	<b>432.566,00</b>	<b>319.360,00</b>	<b>464.631</b>
8.1.1 Remuneração direta	306.166,00	321.082,00	336.159
8.1.2 Benefícios	100.850,00	-29.935,00	100.674
8.1.3 F.G.T.S	25.550,00	28.213,00	27.798
<b>8.2 Impostos, taxas e contribuições</b>	<b>5.468.424,00</b>	<b>4.422.264,00</b>	<b>5.329.278</b>
8.2.1 Federais	2.827.651,00	1.629.522,00	2.787.882
8.2.2 Estaduais	2.631.395,00	2.779.507,00	2.529.398
8.2.3 Municipais	9.378,00	13.235,00	11.998
<b>8.3 Remuneração de capitais de terceiros</b>	<b>892.520,00</b>	<b>1.383.078,00</b>	<b>1.120.827</b>
8.3.1 Juros	864.795,00	1.374.053,00	1.115.830
8.3.2 Aluguéis	27.725,00	9.025,00	4.997
8.3.3 Outras	0	0	0
<b>8.4 Remuneração de Capitais Próprios</b>	<b>580.917,00</b>	<b>515.032,00</b>	<b>615.196</b>
8.4.1 Juros sobre o Capital Próprio	439.000,00	236.000,00	162.366
8.4.2 Dividendos	0	117.490,00	220.143
8.4.3 Participação dos não-controladores nos lucros retidos (só p/ consolidação)	141.917,00	161.542,00	232.687
<b>9 – LUCROS RETIDOS / PREJUÍZO DO EXERCÍCIO</b>	<b>833.833,00</b>	<b>967.423</b>	<b>1.098.724</b>

## GRI 201-1

DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO (%)			
EDP BRASIL	2018	2019	2020
Governo	67%	58%	62%
Terceiros	11%	18%	13%
Colaboradores	5%	4%	5%
Acionistas	7%	7%	7%
Retido	10%	13%	13%

## Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

## GRI 203-1

INVESTIMENTO SOCIAL EXTERNO (PRÓPRIO E INCENTIVADO) – R\$ MIL			
	2018	2019	2020
Educação	1.640,52	1.534,24	2.611,14
Cultura	6.761,67	7.069,6	8.433,93
Saúde e saneamento	2.057,09	1.443,55	8.285,02
Esporte	2.215,37	2.536,71	2.660,98
Combate à fome e segurança alimentar	85,8	524	252,81
Outros	878	302,94	1.025,37
<b>Total</b>	<b>13.638,45</b>	<b>13.411,04</b>	<b>23.269,25</b>

INVESTIMENTO SOCIAL EXTERNO (PRÓPRIO) – R\$ MIL			
	2018	2019	2020
Educação	1160,32	1023,32	904,21
Cultura	0,00	0,00	0,00
Saúde e saneamento	150,00	150,00	7.659,53
Esporte	26,97	28,56	144,06
Combate à fome e segurança alimentar	85,80	0,00	200,00
Outros	312,50	170,00	304,87
<b>Total</b>	<b>1735,59</b>	<b>1371,88</b>	<b>9.212,97</b>



BENEFICIADOS PELOS PROJETOS SOCIAIS			
	2018	2019	2020
Número de beneficiários diretos	80.212	80.758	44.627
Número de beneficiários indiretos	240.636	241.274	134.469
Número ações ambientais realizadas pelos projetos do IEDP	25	47	16
Número de municípios atendidos da área de concessão	66	56	41

### Práticas de Compra – Proporção de gastos com fornecedores locais

GRI 102-9 | 204-1

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES			
	2018	2019	2020
Amapá	23,48%	25,41%	16,4%
Ceará	31,11%	58,86%	29,8%
Espírito Santo	42,82%	14,23%	13,8%
Maranhão	0,00%	0,00%	74,0%
Mato Grosso	16,73%	30,70%	15,2%
Pará	8,09%	12,95%	0,0%
Rio Grande do Sul	33,97%	36,23%	28,6%
Santa Catarina	0,00%	6,98%	50,1%
São Paulo	75,15%	63,13%	72,1%
Tocantins	31,82%	15,16%	22,6%

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

GRI 205-2

PARCEIROS DE NEGÓCIOS QUE RECEBERAM COMUNICAÇÃO E/OU TREINAMENTO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO			
	2018	2019	2020
Quantidade	3.700	1.821	3.727
Percentual	ND	ND	ND

MEMBROS DA GOVERNANÇA QUE RECEBERAM COMUNICAÇÃO E/OU TREINAMENTO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO			
	2018	2019	2020
Quantidade	8	7	8
Percentual	100%	88%	100%

NÚMERO DE COLABORADORES QUE RECEBERAM COMUNICAÇÃO E/OU TREINAMENTO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL			
	2018	2019	2020
Alta Direção	5	4	4
Direção	28	26	31
Gestão	192	198	213
Especialistas	978	1.020	1.051
Administrativo	314	307	282
Operacional	1.668	1.728	1.727
Estagiários	147	141	102
Aprendizes	87	49	26
<b>Total</b>	<b>3.419</b>	<b>3.473</b>	<b>3.436</b>

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## GRI 205-3

CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPÇÃO E MEDIDAS TOMADAS				
	2018	2019	2020	MEDIDAS TOMADAS
<b>Total de casos registrados no canal de ética</b>	<b>110</b>	<b>146</b>	<b>139</b>	–
Número total de incidentes de corrupção confirmados	0	0	4	Afastamento dos “colaboradores terceirizados” do contrato com a EDP Brasil.
Número total de incidentes confirmados nos quais empregados foram demitidos ou disciplinados por corrupção	0	0	4	Afastamento dos “colaboradores terceirizados” do contrato com a EDP Brasil.
Processos judiciais públicos relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados	–	–	0	–
Número total de contratos com parceiros de negócio encerrados ou não renovados devido a violações relacionadas à corrupção	0	0	0	–

## Consumo de energia dentro da organização

## GRI 302-1

CONSUMO DE ENERGIA DIRETA (GJ)				
	2018	2019	2020	
Fontes renováveis	1.019.266,88	705.604,59	725.323,80	
Etanol	6.612,05	7.868,89	7.123,65	
Parcela de Etanol da Gasolina	2.189,56	2.479,73	2.276,12	
Parcela de Biodiesel do Diesel	5.160,98	16.855,54	13.891,64	
Biodiesel	0,00	99,48	0	
Biomassa	1.005.304,29	678.300,95	702.032,40	
Fontes não renováveis	35.986.967,42	38.368.135,17	16.636.312,70	
Gasolina	8.535,69	9.666,89	8.873,13	
Diesel	49.735,08	156.614,73	129.075,42	
Carvão	35.799.059,49	38.195.641,55	16.496.862,70	
GLP	402,73	130,15	42,97	
Gás natural	5.559,89	6.081,84	1.458,47	

Os dados referentes à frota da UHE Santo Antonio do Jari não foram contabilizados.

**CONSUMO DOS GERADORES DE ENERGIA<sup>1</sup>**

	UNIDADE	2018	2019	2020
Diesel puro	Litros	0	0	0
Diesel comercial	Litros	5.816	8.444,00	108.540,22
Gás Natural	m <sup>3</sup>	150.920	165.088,00	39.589,33

<sup>1</sup> Com exceção do consumo de diesel de Pecém para o processo de geração de energia

**CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA (MWH)**

	2018	2019	2020
Consumo de eletricidade	435.041,90	455.581,16	248.518,75
Consumo de eletricidade da rede em edifícios administrativos	5.487,73	5.720,69	5.022,23
Consumo de eletricidade da rede em edifícios não administrativos	25.829,95	26.233,12	21.885,15
Consumo próprio de eletricidade em edifícios administrativos	63,88	68,34	62,51
Consumo próprio de eletricidade em edifícios não administrativos	386.259,87	408.260,65	209.585,26
Fluxo Invertido	17.400,46	15.298,37	11.963,60

**Intensidade energética**

GRI 302-3

**TAXA DE INTENSIDADE ENERGÉTICA (MWH/R\$ MIL)**

	2018	2019	2020
Consumo total de energia elétrica/receita	0,022	0,030	0,017

**CONSUMO DE ENERGIA POR ENERGIA GERADA**

	2018	2019	2020
Consumo de energia por energia hídrica gerada	0,00	0,07	0,05
Consumo de energia por energia térmica gerada	0,10	0,12	0,15
Consumo de energia por energia distribuída	0,00	0,02	0,01
Consumo de energia por energia comercializada	0,00	0,03	0,01

## Captação de água

GRI 303-3

CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)		
	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO
Água de superfície (total)	67	0
Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	67	0
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)	0	0
Água subterrânea (total)	55	0
Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	55	0
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)	0	0
Água do mar (total)	0	0
Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	0	0
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)	0	0
Água produzida (total)	0	0
Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	0	0
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)	0	0
Água de terceiros (total)	4.317	4.260
Água doce (sólidos dissolvidos totais ≤1.000 mg/L)	4.317	4.260
Outros tipos de água (sólidos dissolvidos totais >1.000 mg/L)	0	0
Captação total de água (Água de superfície (total) + água subterrânea (total) + água do mar (total) + água produzida (total) + água de terceiros (total))	4.439	4.260

Ferramenta utilizada para identificação de área de estresse hídrico: *Aqueduct Water Risk Atlas* do *World Resources Institute* (WRI), a única planta operando em área classificada como alto risco para estresse hídrico atualmente é a UTE Pecém, que corresponde a 100% do valor assim reportado na tabela.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

**CONSUMO DE ÁGUA NA EDP BRASIL (m³)**

	2018	2019	2020
Consumo de águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceanos – m³	81.012,06	44.974,94	67.092,64
Consumo de águas subterrâneas – m³	896,80	0,00	54.543,76
Consumo de águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas – m³	0,00	0,00	762,40
Consumo de águas residuais de outra organização – m³	NA	0,00	0,00
Consumo de água de abastecimento municipal ou outras empresas de abastecimento – m³	9.272.723,57	9.478.707,63	4.316.947,50

**VOLUME E PERCENTUAL DE ÁGUA REICLADA E REUTILIZADA**

	2018	2019	2020
Volume total de água reciclada e reutilizada (incluindo reuso) – m³	2.287,44	254.196,00	101.562,40
Percentual de água reciclada e reutilizada do total de água retirada	0%	3%	2%

**GRI 303-4****RELATÓRIO DE EFLUENTES LÍQUIDOS (MG/L)**

	2018	2019	2020
Quantidade de Cloro residual total	0,56	0,00	0
Qualidade do efluente rejeitado – CBO5	ND	ND	ND
Demanda Química de Oxigênio (DQO)	ND	ND	ND
Despejo de metais pesados na água	ND	ND	ND
Quantidade de Sólidos Suspensos Totais (SST) nos efluentes descartados	Virtualmente Ausentes	Virtualmente Ausentes	97,63
Quantidade de Nitrogênio nos efluentes descartados (amoniaco total – mg/l)	1,68	1,75	1,31
Quantidade de Fósforo total nos efluentes descartados	NA	NA	NA
Quantidade de Nitratos nos efluentes descartados	NA	NA	NA
Quantidade de Nitritos nos efluentes descartados	NA	NA	NA
Quantidade de Fosfatos nos efluentes descartados	NA	NA	NA
Quantidade de Ferro nos efluentes descartados	0,10	0,01	0,15
Quantidade de Cobre nos efluentes descartados	0,01	<0,002	0,014

**RELATÓRIO DE EFLUENTES LÍQUIDOS (MG/L)**

Quantidade de Zinco nos efluentes descartados	0,11	0,04	0,064
Quantidade de Níquel nos efluentes descartados	0,01	0,01	< 0,01
Quantidade de Vanádio nos efluentes descartados	NA	NA	NA
Quantidade de Cromo nos efluentes descartados	0,01	<0,02	< 0,01
Quantidade de óleos e gorduras nos efluentes descartados	12,30	11,31	8,6

**VALOR MÉDIO DE PH DE ÁGUAS RESIDUAIS REJEITADAS**

	2018	2019	2020
pH	7,49	7,07	9,05

**GRI 303-4****DESCARTE DE ÁGUA**

	2018	2019	2020
Volume total de descartes de água – m <sup>3</sup>	651.103,31	672.329,73	418.015,29
Efluente tratado e descartado em oceano – m <sup>3</sup>	65.110,31	67.232,97	41.801,52
Água de refrigeração restituída – m <sup>3</sup>	585.993,00	605.096,76	376.213,77
Efluentes rejeitados que não precisam de tratamento – m <sup>3</sup>	0,00	0,00	0
Efluente doméstico enviada para tratamento municipal – m <sup>3</sup>	0,00	0,00	0

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Biodiversidade

GRI 304-3

HABITATS PROTEGIDOS OU RESTAURADOS								
	EDP SP	EDP ES	EDP SMART	ENERGEST	ENERPEIXE	INVESTCO	PECÉM	UHE SÃO MANOEL
<b>TAMANHO DAS ÁREAS PROTEGIDAS OU RESTAURADAS (KM<sup>2</sup>)</b>	0,01	0,06	0,10	0,00	97,23	0,00	0,00	46,32
<b>LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA (ESTADO)</b>	SP	ES	MG	-	TO	-	-	MT/PA
<b>MEDIDAS TOMADAS E METODOLOGIA ADOTADA PARA PROTEÇÃO OU RESTAURAÇÃO DE HABITATS</b>	Foram seguidas as Legislações pertinentes – SMA 32/2014 e SMA 07/2017 a qual estabelecem as orientações, diretrizes e critérios sobre restauração ecológica no Estado de São Paulo.	Seguida a IN IDAF nº 27/07 e IN IEMA nº 17/06 , ao qual instituem Termo de Referência para a elaboração de Projetos de Reflorestamento e de Recuperação de Áreas.	Foram seguidas orientações dadas pela Deliberação Normativa COPAM nº 114, de 10 de abril de 2008, realizando Reconstituição da Flora da Reserva Legal dos imóveis. Consiste na execução de Projeto Técnico de Reconstituição da Flora através de plantio de mudas nativas e seu adequado acompanhamento e manutenção.	-	Fiscalização patrimonial e ambiental com equipe própria e do Batalhão de Polícia Militar Ambiental. A restauração de habitats é realizada através do plantio de mudas nativas na APP do reservatório; Recuperação e estabilização de encostas marginais do reservatório através de bioengenharia.	-	-	Implantação da Área de Preservação Permanente (APP da Bacia do Rio Teles Pires).
<b>RESULTADOS ALCANÇADOS</b>	Restauração do solo, futura contribuição para a restauração da biodiversidade local com o plantio de espécies nativas, geração de maior proteção de cursos d'água e sequestro de CO <sub>2</sub> .	Recuperação e restauração do solo, preservação e recuperação de nascentes e cursos d'água, além de propiciar um ambiente para habitat da fauna.	Restauração da cobertura vegetal, criação de habitats para animais silvestres da região.	-	Atividades de fiscalização e plantio de mudas realizadas.	-	-	Aquisição de 100% da área da futura APP.



HABITATS PROTEGIDOS OU RESTAURADOS								
	UHE SANTO ANTONIO DO JARI	UHE CACHOEIRA CALDEIRÃO	EDP TRANSMISSÃO S.A. – LOTE 24	EDP TRANSMISSÃO MA I S.A. – LOTE 07	EDP TRANSMISSÃO MA II S.A. – LOTE 11	EDP TRANSMISSÃO SP/MG S.A. – LOTE 18	EDP TRANSMISSÃO ALIANÇA S.A. – LOTE 21	EDP TRANSMISSÃO LITORAL SUL
TAMANHO DAS ÁREAS PROTEGIDAS OU RESTAURADAS (KM <sup>2</sup> )	1.718,76	54,88	0,26	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00
LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA (ESTADO)	AP/PA	AP	ES	-	-	-	SC	-
MEDIDAS TOMADAS E METODOLOGIA ADOTADA PARA PROTEÇÃO OU RESTAURAÇÃO DE HABITATS	Proteção dos recursos hídricos locais via plantio de mudas nativas com técnica de adensadas em grupos espaçados.	Recuperação de áreas degradadas através de semeadura plantio de nativas.	Enriquecimento da vegetação com espécies arbóreo-arbustivas atrativas à fauna e resistentes às condições adversas no local de plantio. Plantio de mudas em sistema de quincôncio, utilizando 28.466 mudas, contemplando medidas de preparação do solo, controle de formigas, replantio e monitoramento.	-	-	-	Desmobilização de acesso, conformação de taludes, recomposição paisagística e regeneração natural. Recomposição paisagística com espalhamento de <i>top soil</i> . Recomposição através de semeadura manual de mix de sementes e regeneração natural. Implantação de dispositivos de drenagem.	-
RESULTADOS ALCANÇADOS	Acompanhando PRAD atual.	Plantio concluído, atualmente em fase de monitoramento.	O projeto está processo de implantação.	-	-	-	O projeto está processo de implantação.	-

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## GRI 304-4

## ESPÉCIES INCLUÍDAS NA LISTA VERMELHA DA IUCN E EM LISTAS NACIONAIS DE CONSERVAÇÃO COM HABITATS EM ÁREAS AFETADAS POR OPERAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO (QTDE)

Em perigo crítico	5
Em perigo	19
Vulneráveis	82
Quase ameaçadas	103
Pouco preocupantes	2.030

## Emissões atmosféricas

## GRI 305-7

## NOX, SOX E OUTRAS EMISSÕES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS

	UNIDADE	2018	2019	2020
Emissões de Mercúrio	Kg	ND	ND	ND
Emissões de Pó de Carvão	Kg	ND	ND	ND
Emissões de Pó de precipitador	Kg	ND	ND	ND
Emissões de Poluentes orgânicos persistentes (POP)	Kg	ND	ND	ND
Emissões de Compostos orgânicos voláteis (VOC)	Kg	ND	ND	ND
Emissões de Poluentes atmosféricos perigosos (HAP)	Kg	ND	ND	ND
Emissões de SF <sub>6</sub>	Kg	92,50	139,75	217,2
Emissões de CFC	Kg	0,00	0,00	0
Emissões de CO <sub>2</sub>	Tonelada	3.970.773,68	4.453.230,98	1.817.371,20
Emissões de CO	Tonelada	ND	ND	ND
Emissões de NOx	Tonelada	3.906,24	3.987,04	1.502,85
Emissões de SO <sub>2</sub>	Tonelada	11.445,76	12.884,66	5.953,92
Emissões de Material particulado (MP)	Tonelada	1.720,80	1.482,18	808,52

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## GRI 306-3

## NÚMERO TOTAL E VOLUME DE VAZAMENTOS SIGNIFICATIVOS

	2018	2019	2020
Número de quase acidentes ambientais	16	4	3
Número de acidentes ambientais de baixo impacto	0	0	0
Número de acidentes ambientais de alto impacto	0	0	0

## PRODUTOS QUÍMICOS CONSUMIDOS POR PESO (KG)

	2018	2019	2020
Hidróxido de sódio	63.102,00	71.038,00	54.456,00
Ácido clorídrico	26.400,00	56.590,00	52.837,92
Hipoclorito de sódio	221.910,00	275.586,00	129.440,00
Sulfato de alumínio	NA	NA	NA
Cloreto de ferro	NA	NA	NA
Amoníaco	5.660,00	3.140,00	3.780,00
Hidrazina	16.294,00	8.250,00	7.200,00
Calcário	NA	NA	NA
Óleos adquiridos	-	NA	NA
Ácido sulfúrico	690.028,00	523.354,00	168.004,00
Hidróxido de cálcio	NA	NA	NA
Policloreto de alumínio (PAC)	127.207,00	142.720,00	65.032,5

## MATERIAIS USADOS NAS OPERAÇÕES DA EDP BRASIL

	UNIDADE	2018	2019	2020
Produtos químicos	Kg	1.150.601,00	1.080.678,00	480.750,42
Óleos isolantes	Kg	ND	ND	ND
Diesel	m³	3.478,83	3.244,39	2375,70
Carvão	Ton	1.500.379,69	1.600.823,20	691.402,46

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

QUANTIDADE DE MATERIAIS USADOS NAS OPERAÇÕES PROVENIENTES DE RECICLAGEM E/OU REAPROVEITAMENTO			
	2018	2019	2020
Panos	20.095	11.875	11.393

## Compliance ambiental

### GRI 307-1

NÃO CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS AMBIENTAIS			
	2018	2019	2020
Valor total de multas ambientais em processos administrativos	0	0	0
Valor total de multas ambientais em processos judiciais	0	0	0

DESCUMPRIMENTO DE LEGISLAÇÕES E NORMAS AMBIENTAIS			
	2018	2019	2020
Processos administrativos ambientais iniciados no ano	85	10	12
Processos administrativos em carteira no encerramento do ano (caso submetidos a mecanismos de resolução de litígios)	2	0	2
Processos judiciais ambientais iniciados no ano	5	3	6
Processos judiciais em carteira no encerramento do ano (caso submetidos a mecanismos de resolução de litígios)	1	5	1
Número de sanções não monetárias	80	0	0

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Novas contratações e rotatividade de empregados

### Admissões por gênero e faixa etária

GRI 401-1

ABAIXO DE 30 ANOS			
	2018	2019	2020
Homens	129	149	96
Mulheres	53	69	38
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>218</b>	<b>134</b>

DE 30 A 50 ANOS			
	2018	2019	2020
Homens	145	175	142
Mulheres	47	49	44
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>224</b>	<b>186</b>

ACIMA DE 50 ANOS			
	2018	2019	2020
Homens	9	9	10
Mulheres	2	1	1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Demissões por gênero e faixa etária

GRI 401-1

ATÉ 30 ANOS			
	2018	2019	2020
Homens	51	43	29
Mulheres	18	22	16
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>65</b>	<b>45</b>

DE 30 A 50 ANOS			
	2018	2019	2020
Homens	154	145	117
Mulheres	53	43	36
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>188</b>	<b>153</b>

ACIMA DE 50 ANOS			
	2018	2019	2020
Homens	72	69	70
Mulheres	23	13	14
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>82</b>	<b>84</b>

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Turnover por gênero e faixa etária

### GRI 401-1

ABAIXO DE 30 ANOS			
	2018	2019	2020
Homens	24%	19%	13%
Mulheres	24%	24%	14%
<b>Total</b>	<b>24%</b>	<b>21%</b>	<b>13%</b>

DE 30 A 50 ANOS			
	2018	2019	2020
Homens	8%	9%	7%
Mulheres	10%	10%	8%
<b>Total</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>

ACIMA DE 50 ANOS			
	2018	2019	2020
Homens	13%	13%	12%
Mulheres	21%	12%	12%
<b>Total</b>	<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Licença maternidade/paternidade

### GRI 401-3

LICENÇA PATERNIDADE			
	2018	2019	2020
Taxa de retorno de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença	NA	NA	94%
Taxa de retenção de empregados que retornaram ao trabalho e permaneceram 12 meses após o término da licença	NA	NA	ND
Número de empregados que tiveram direito à licença	NA	NA	54
Número de empregados que saíram em licença	NA	NA	54
Número de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença	NA	NA	51
Número de empregados que ainda estavam na empresa 12 meses após o seu regresso ao trabalho	NA	NA	ND

LICENÇA MATERNIDADE			
	2018	2019	2020
Taxa de retorno de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença	100%	100%	92%
Taxa de retenção de empregados que retornaram ao trabalho e permaneceram 12 meses após o término da licença	76%	100%	100%
Número de empregados que tiveram direito à licença	24	47	27
Número de empregados que saíram em licença	34	33	30
Número de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença	24	47	24
Número de empregados que ainda estavam na empresa 12 meses após o seu regresso ao trabalho	28	22	47

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos



## Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

GRI 403-8

COLABORADORES CUJO TRABALHO E/OU LOCAL DE TRABALHO É COBERTO POR SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA BASEADO EM REQUISITOS LEGAIS E/OU PADRÕES/DIRETRIZES RECONHECIDOS	
	%
Colaboradores próprios	100
Colaboradores terceirizados	100

COLABORADORES CUJO TRABALHO E/OU LOCAL DE TRABALHO É COBERTO POR SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA AUDITADO OU CERTIFICADO	
	%
Colaboradores próprios	57,74
Colaboradores terceirizados	49,63

## Acidentes de trabalho

GRI 403-9

TAXA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS			
	2018	2019	2020
Colaboradores próprios	0	0	0
Colaboradores terceiros	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

TAXA DE DIAS PERDIDOS			
	2018	2019	2020
Colaboradores próprios	55,29	1,14	0,00
Colaboradores terceiros	70,87	18,06	18,04
<b>Total</b>	<b>66,53</b>	<b>13,63</b>	<b>14,29</b>

TAXA DE ABSENTEÍSMO			
	2018	2019	2020
Colaboradores próprios	ND	ND	2,80
Colaboradores terceiros	ND	ND	ND
<b>Total</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Capacitação e educação

GRI 404-1

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO REALIZADO POR MULHERES POR CATEGORIA FUNCIONAL			
	2018	2019	2020
Alta Direção	N/A	N/A	N/A
Direção	2,0	22,7	1,4
Gestão	13,0	48,2	11,7
Especialistas	1,7	14,0	2,5
Administrativo	31,8	33,3	7,7
Operacional	112,7	48,7	22,8
<b>Total</b>	<b>16.078,8</b>	<b>17.889,0</b>	<b>4.970,2</b>

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO REALIZADO POR HOMENS POR CATEGORIA FUNCIONAL			
	2018	2019	2020
Alta Direção	0,8	6,0	8,9
Direção	22,1	58,7	9,4
Gestão	33,2	53,8	23
Especialistas	4,9	27,5	10,6
Administrativo	100,6	48,9	21,1
Operacional	57,9	72,1	2,2
<b>Total</b>	<b>112.304,4</b>	<b>150.898,0</b>	<b>56.399,30</b>

## Diversidade e igualdade de oportunidades

GRI 102-7 | 102-8 | 405-1

COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES TERCEIRIZADOS			
	2018	2019	2020
EDP Brasil	8.907	12.794	14.862

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Diversidade em órgãos de governança e empregados

GRI 405-1

COMPOSIÇÃO DOS COLABORADORES POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL						
CATEGORIA FUNCIONAL	2018		2019		2020	
	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS
Conselho de Administração	1	7	1	7	1	7
Alta Direção	0	5	0	4	0	4
Direção	3	25	3	23	3	27
Gestão	28	164	24	174	26	189
Especialistas	383	595	417	603	442	611
Administrativo	201	113	191	116	181	108
Operacional	77	1.591	92	1.636	95	1.645
Estagiários <sup>1</sup>	67	80	63	78	45	57
Aprendizes <sup>1</sup>	50	37	24	25	12	14

<sup>1</sup> Na tabela de colaboradores por categoria funcional, as categorias "estagiário" e "aprendizes" são incluídas, diferente das demais, que desconsideram essas categorias no totalizador.

COLABORADORES POR RAÇA/ETNIA						
ETNIA	2018		2019		2020	
	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS
Branças	550	1.786	591	1.899	604	1.923
Negras	15	117	17	117	22	120
Pardas	112	542	105	496	108	497
Amarelas	13	26	12	25	11	26
Indígenas	1	6	1	4	1	3
Não informado	1	16	1	15	1	15

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

COLABORADORES PCDS POR GÊNERO			
	2018	2019	2020
Gênero masculino	28	29	28
Gênero feminino	23	25	25

COMPOSIÇÃO DOS COLABORADORES POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA						
FAIXA ETÁRIA	2018		2019		2020	
	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS
Abaixo de 30 anos	175	460	192	484	183	460
De 30 a 50 anos	449	1.649	474	1.735	503	1.807
Acima de 50 anos	68	384	61	337	61	317

DIVERSIDADE NOS CARGOS DE GESTÃO			
	2018	2019	2020
Número de pessoas negras	4	6	8
Número de pessoas com deficiência	0	0	0
Número de pessoas estrangeiras	6	7	7

## Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

GRI 405-2

PROPORÇÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO PARA MULHERES E HOMENS (M/H) – %			
	2018	2019	2020
Alta Direção	NA	NA	NA
Direção	76%	71%	100%
Gestão	72%	95%	89%
Especialistas	74%	80%	71%
Administrativo	99%	112%	81%
Operacional	83%	78%	67%

<sup>1</sup> Os cargos de Supervisão Operacional e Secretárias Executivas foram considerados na categoria de especialista, devido a maior aderência das faixas salariais a esse tipo de categoria.

<sup>2</sup> As remunerações de alguns diretores não foram consideradas para os cálculos, por possuírem apenas uma pequena parcela remuneratória nas empresas que estão sendo demonstradas neste relatório.

<sup>3</sup> Os resultados dos indicadores da Alta Direção e Direção não foram apresentadas neste relatórios, por não possuírem números de mulheres suficientes no quadro de colaboradores para apresentação.

**PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE PARA MULHERES E HOMENS (M/H) – %**

	2018	2019	2020
Alta Direção	NA	NA	NA
Direção	76%	71%	100%
Gestão	76%	101%	96%
Especialistas	79%	84%	76%
Administrativo	103%	118%	86%
Operacional	82%	82%	68%

**Não discriminação**

GRI 406-1

**CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS TOMADAS**

	2018	2019	2020	MEDIDA CORRETIVA TOMADA
Número total de casos de discriminação	1	0	1	–
Número de casos avaliados	1	0	1	–
Número de casos procedentes	0	0	1	–
Número total de ações corretivas aos casos de discriminação	0	0	1	Rescisão do contrato de trabalho com a EDP Brasil.

**Casos de violação de direitos de povos indígenas**

GRI 411-1

Em 2020 não foram registrados casos de violação de direitos de povos indígenas em nenhuma das operações da EDP Brasil.

**Avaliação em Direitos Humanos**

GRI 412-1

**OPERAÇÕES SUBMETIDAS A AVALIAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS OU DE IMPACTO NOS DIREITOS HUMANOS**

	2018	2019	2020
Porcentagem de operações ou áreas submetidas a análises ou avaliações de impacto em direitos humanos	0	ND	ND
Número total de operações ou áreas submetidas a análises ou avaliações de impacto em direitos humanos	0	0	0

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## GRI 412-2

CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS EM POLÍTICAS OU PROCEDIMENTOS DE DIREITOS HUMANOS			
	2018	2019	2020
Percentual de empregados que receberam treinamento em políticas e procedimentos relativos a Direitos Humanos	97%	11%	86%
Total de horas de treinamento para colaboradores em políticas e/ou procedimentos relativos a Direitos Humanos	2,75	2	0,45
Total de empregados treinados em políticas e procedimentos que se relacionem a aspectos de direitos humanos relevantes às operações da empresa	3.248	474	2.054

## GRI 412-3

ACORDOS E CONTRATOS DE INVESTIMENTOS SIGNIFICATIVOS QUE INCLUEM CLÁUSULAS SOBRE DIREITOS HUMANOS OU QUE FORAM SUBMETIDOS A AVALIAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS			
	2018	2019	2020
Acordos e contratos de investimento significativo com cláusulas de direitos humanos <sup>1</sup>	3.537	3.232	1.065
Acordos e contratos de investimento significativo com cláusulas de direitos humanos	100%	100%	100%

<sup>1</sup> São considerados significativos contratos com valor acima de R\$500 mil.

## GRI 419-1

EDP BRASIL			
UNIDADES OPERACIONAIS	2018	2019	2020
Valor monetário de multas significativas	3295	0	0
Número total de sanções não monetárias	26	78	53
Número de processos promovidos por meio de mecanismos arbitragem	0	0	4

## Capacidade instalada

## GRI EU1

EDP BRASIL			
UNIDADES OPERACIONAIS	2018	2019	2020
Hidráulica	2.138,56	2.150,51	2.150,51
Térmica a carvão	720,27	720,27	720,27
<b>Total</b>	<b>2.858,83</b>	<b>2.870,78</b>	<b>2.870,78</b>

## Número de clientes

GRI EU3

EDP SÃO PAULO			
	2018	2019	2020
Residencial	1.722.917	1.770.287	1.810.472
Industrial	13.041	13.161	13.357
Comercial	128.403	132.828	135.669
Rural	7.915	4.912	5.293
Poder Público	8.890	8.937	9.278
Iluminação Pública	3.438	3.823	3.933
Serviço Público	1.395	1.507	1.514
Energia em trânsito (USD)	518	633	798
Consumo próprio	174	163	162
Outros	0	0	0
<b>Número de clientes (unidades consumidoras) – TOTAL</b>	<b>1.886.693</b>	<b>1.936.251</b>	<b>1.980.476</b>

EDP ESPÍRITO SANTO			
	2018	2019	2020
Residencial	1.220.718	1.240.112	1.270.519
Industrial	11.133	10.888	10.284
Comercial	124.835	127.832	129.182
Rural	193.557	194.974	195.846
Poder Público	11.323	11.495	11.495
Iluminação Pública	660	635	611
Serviço Público	1.567	1.662	1.676
Energia em trânsito (USD)	342	399	498
Consumo próprio	212	211	222
Outros	0	0	0
<b>Número de clientes (unidades consumidoras) – TOTAL</b>	<b>1.564.347</b>	<b>1.588.208</b>	<b>1.620.333</b>

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Comprimento das linhas de distribuição (Km)

GRI EU4

EDP SÃO PAULO			
	2018	2019	2020
Linhas de Baixa-tensão (menor que 1kV) – Aéreas	12.489,64	12.527,28	12.680,92
Linhas de Média-tensão (maior que 1kV e menor que 69 kV) – Aéreas	14.716,25	14.827,11	14.956,09
Linhas de Alta-tensão (maior ou igual 69 kV) – Aéreas	945,95	1.020,03	1.018,73
Total da rede aérea de distribuição na área rural	8.568,17	8.606,72	8.369,30
Total da rede aérea de distribuição na área urbana	–	18.747,68	19.146,78
Linhas de Baixa-tensão (menor que 1kV) – Subterrâneas	86,09	86,42	89,37
Linhas de Média-tensão (maior que 1kV e menor que 69 kV) – Subterrâneas	120,00	121,04	127,62
Linhas de Alta-tensão (maior ou igual 69 kV) – Subterrâneas	6,32	6,32	6,32
<b>Total da rede subterrânea de distribuição na área rural</b>	<b>3,87</b>	<b>3,83</b>	<b>3,31</b>
<b>Total da rede subterrânea de distribuição na área urbana</b>	<b>–</b>	<b>203,63</b>	<b>213,68</b>
EDP ESPÍRITO SANTO			
	2018	2019	2020
Linhas de Baixa-tensão (menor que 1kV) – Aéreas	9.570,31	9.687,52	105.94,01
Linhas de Média-tensão (maior que 1kV e menor que 69 kV) – Aéreas	51.593,62	52.017,10	52.416,89
Linhas de Alta-tensão (maior ou igual 69 kV) – Aéreas	2.844,20	3.075,91	3.086,91
Total da rede aérea de distribuição na área rural	46.328,28	46.645,83	46.665,01
Total da rede aérea de distribuição na área urbana	–	15.058,78	15.563,32
Linhas de Baixa-tensão (menor que 1kV) – Subterrâneas	0,14	0,29	1,57
Linhas de Média-tensão (maior que 1kV e menor que 69 kV) – Subterrâneas	41,02	41,62	43,04
Linhas de Alta-tensão (maior ou igual 69 kV) – Subterrâneas	0,00	0,00	0,00
<b>Total da rede subterrânea de distribuição na área rural</b>	<b>0,69</b>	<b>0,69</b>	<b>1,55</b>
<b>Total da rede subterrânea de distribuição na área urbana</b>	<b>–</b>	<b>41,22</b>	<b>43,07</b>
COMPRIMENTO DAS LINHAS DE TRANSMISSÃO			
	2018	2019	2020
Rede de transmissão em operação	103	113	316
Rede de transmissão em construção	0	1.328	1.125

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos



## Recursos aplicados em P&D

GRI EU8

INVESTIMENTOS EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO RELACIONADAS A ELETRICIDADE E PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	
RECURSOS APLICADOS EM P&D	QTD. EM R\$ (MIL)
Fontes alternativas de geração de energia elétrica	6.304,98
Geração Termelétrica	1.545,03
Gestão de Bacias e Reservatórios	0,00
Meio Ambiente	687,82
Segurança	6.380,21
Eficiência Energética	0,00
Planejamento de Sistemas de Energia Elétrica	1.175,24
Operação de Sistemas de Energia Elétrica	8.033,64
Supervisão, Controle e Proteção de Sistemas de Energia Elétrica	6.107,90
Qualidade e Confiabilidade dos Serviços de Energia Elétrica	6.111,05
Medição, faturamento e combate a perdas comerciais	1.079,62
Outro	6.703,31
<b>Total</b>	<b>44.128,80</b>

## Eficiência de usinas termelétricas

GRI EU11

EFICIÊNCIA MÉDIA DE GERAÇÃO DAS TERMELÉTRICAS (UTE PECÉM)			
	2018	2019	2020
Eficiência Global	–	39,49%	35,08%
Eficiência Média da Unidade Geradora 1 (UG1)	–	39,98%	35,03%
Eficiência Média da Unidade Geradora 2 (UG2)	–	39,06%	35,14%

## Perdas na transmissão e distribuição (%)

GRI EU12

EDP SÃO PAULO			
	2018	2019	2020
Perdas na transmissão	1,88	1,92	2,14
Perdas na distribuição	8,43	8,11	8,57
Perdas técnicas	5,59	5,64	5,54
Perdas não-técnicas (comerciais)	2,84	2,47	3,03

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

EDP ESPÍRITO SANTO			
	2018	2019	2020
Perda na transmissão	1,21	1,90	1,49
Perda na distribuição	11,94	12,45	13,39
Perdas técnicas	7,53	7,86	8,24
Perdas não-técnicas (comerciais)	4,40	4,59	5,15

### Porcentagem de empregados com direito à aposentadoria por categoria funcional

GRI EU15

COLABORADORES COM DIREITO À APOSENTADORIA NOS PRÓXIMOS 5 ANOS POR CATEGORIA FUNCIONAL	
CATEGORIA FUNCIONAL	PERCENTUAL
Alta Direção	25,0%
Direção	13,3%
Gestão	0,5%
Especialistas	0,8%
Administrativo	1,0%
Operacional	0,6%

COLABORADORES COM DIREITO À APOSENTADORIA NOS PRÓXIMOS 5 ANOS POR ESTADO	
ESTADO	PERCENTUAL
São Paulo	1,0%
Espírito Santo	1,4%
Tocantins	5,9%
Amapá	0,0%
Ceará	0,0%
Maranhão	0,0%
Mato Grosso	0,0%
Pará	0,0%
Rio Grande do Sul	0,0%
Santa Catarina	3,3%
Outro	1,7%

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## COLABORADORES COM DIREITO À APOSENTADORIA NOS PRÓXIMOS 10 ANOS POR CATEGORIA FUNCIONAL

CATEGORIA FUNCIONAL	PERCENTUAL
Alta Direção	50,0%
Direção	23,3%
Gestão	5,1%
Especialistas	6,2%
Administrativo	4,2%
Operacional	3,6%

## COLABORADORES COM DIREITO À APOSENTADORIA NOS PRÓXIMOS 10 ANOS POR ESTADO

ESTADO	PERCENTUAL
São Paulo	4,1%
Espírito Santo	6,3%
Tocantins	11,8%
Amapá	0,0%
Ceará	2,9%
Maranhão	0,0%
Mato Grosso	11,1%
Pará	2,5%
Rio Grande do Sul	0,0%
Santa Catarina	10,0%
Outro	1,7%

## Segurança nas comunidades

## GRI EU25

## NÚMERO DE PROCESSOS JUDICIAIS INICIADOS RELACIONADOS À SAÚDE E SEGURANÇA DA POPULAÇÃO

Iniciados	17
Resolvidos	25
Pendentes	194

## Número de desligamentos residenciais por falta de pagamento e reconexões residenciais após o pagamento de contas não pagas

GRI EU27

DESLIGAMENTOS E RECONEXÕES – EDP SÃO PAULO			
	2018	2019	2020
Desligamentos – Menos de 48 horas	154.972	100.957	32.692
Desligamentos – 48 horas a 1 semana	37.836	26.904	7.746
Desligamentos – 1 semana a 1 mês	33.260	24.975	8.321
Desligamentos – 1 mês a 1 ano	30.480	26.253	14.377
Desligamentos – Mais de um ano	0	0	0
Desligamentos – Não classificados	0	0	0
Reconexões – Menos de 24 horas	261.387	174.720	64.934
Reconexões – Entre 24 horas e 1 semana	20.416	22.890	9.894
Reconexões – Mais de uma semana	2.964	46.11	1.308
Reconexões – Até 30 dias	ND	ND	ND
Reconexões – Não classificados	0	0	0

DESLIGAMENTOS E RECONEXÕES – EDP ESPÍRITO SANTO			
	2018	2019	2020
Desligamentos – Menos de 48 horas	91.692	97.787	26.889
Desligamentos – 48 horas a 1 semana	130.826	126.807	61.449
Desligamentos – 1 semana a 1 mês	79.616	68.753	23.515
Desligamentos – 1 mês a 1 ano	8.415	21.203	7.478
Desligamentos – Mais de um ano	0	0	0
Desligamentos – Não classificados	0	0	0
Reconexões – Menos de 24 horas	229.283	229.624	92.088
Reconexões – Entre 24 horas e 1 semana	25.212	20.841	11.613
Reconexões – Mais de uma semana	56	551	420
Reconexões – Até 30 dias			
Reconexões – Não classificados	0	0	0

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## Fatores de disponibilidade média

## GRI EU30

EDP BRASIL	2018			2019			2020		
	PARADA PLANEJADA (HORAS)	PARADA NÃO PLANEJADA (HORAS)	DISPONIBILIDADE MÉDIA (%)	PARADA PLANEJADA (HORAS)	PARADA NÃO PLANEJADA (HORAS)	DISPONIBILIDADE MÉDIA (%)	PARADA PLANEJADA (HORAS)	PARADA NÃO PLANEJADA (HORAS)	DISPONIBILIDADE MÉDIA (%)
UHE Peixe Angical (TO)	402,38	79,90	98	77,22	1,15	100	66,17	0,32	100
UHE Luis Eduardo Magalhães	244,43	25,35	99	775,22	22,40	98	1.715,52	7,82	96
UHE Mascarenhas (ES)	1.481,08	263,28	95	1.116,18	37,15	97	549,33	7.635,63	76
UHE Santo Antônio do Jari (AP)	2.157,88	356,13	94	1.703,08	392,97	95	687,57	4.195,42	86
UHE Cachoeira Caldeirão (AP)	1.654,80	263,98	93	2.029,47	1.679,03	86	3.396,05	250,00	86
UHE São Manoel	1.383,62	2.362,07	87	2.523,33	2.290,68	86	2.014,10	316,27	93
UTE Pecém (CE)	360,04	462,53	91	528,00	252,00	95	1.439	199,70	92

## GRI 404-3

PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR CATEGORIA FUNCIONAL		
	MULHERES	HOMENS
Alta Direção	N/A	75%
Direção	100%	75%
Gestão	83%	82%
Especialistas	92%	95%
Administrativo	93%	91%
Operacional	100%	94%

## GRI 414-2

IMPACTOS SOCIAIS NEGATIVOS NA CADEIA DE FORNECEDORES E MEDIDAS TOMADAS			
	2018	2019	2020
Percentual de fornecedores identificados como causadores de impactos sociais negativos – reais e potenciais – com os quais foram acordadas melhorias como decorrência da avaliação realizada	–	–	N/A
Percentual de fornecedores identificados como causadores de impactos sociais negativos significativos – reais e potenciais – com os quais a organização encerrou as relações de negócios em decorrência da avaliação e as razões que motivaram esse encerramento	–	–	0%
Número de fornecedores avaliados com relação aos impactos sociais	–	–	60
Número de fornecedores identificados como causadores de impactos sociais negativos reais e potenciais	–	–	0

## 11.3 Indicadores SASB

TABELA 1. TÓPICOS DE DIVULGAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE & MÉTRICAS CONTÁBEIS				
TÓPICO	CÓDIGO	MÉTRICA CONTÁBIL	UNIDADE DE MEDIDA	2020
Planejamento de emissões de gases de efeito estufa e recursos energéticos	IF-EU-110a.1	(1) Emissões brutas globais de escopo 1, percentual coberto por (2) regulamentos limitadores de emissões e (3) regulamentos de emissões	tCO <sub>2</sub> eq; %	GRI 305-1
	IF-EU-110a.2	Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas a entregas de energia	tCO <sub>2</sub> eq	ND
	IF-EU-110a.3	Discussão sobre estratégia ou plano de longo prazo e de curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho contra essas metas	N/A	Página 73
	IF-EU-110a.4	(1) Número de clientes atendidos em mercados sujeitos a padrões de portfólio renováveis (RPS) e (2) cumprimento percentual da meta de RPS por mercado	Qtde; %	ND
Qualidade do Ar	IF-EU-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N <sub>2</sub> O), (2) SOx, (3) material particulado (PM10), (4) chumbo (Pb) e (5) mercúrio (Hg); percentual de cada uma em ou perto áreas de população densa	t; %	(1) NOx: 1.502,85 (2) SO <sub>2</sub> : 5.953,92 (3) MP: 808,52 (4) Pb: ND (5) Hg: ND
	IF-EU-140a.1	(1) Água total retirada, (2) água total consumida, percentual de cada uma em regiões com alto ou extremamente alto estresse hídrico da linha de base	m <sup>3</sup> ; %	(1) 4.439.346,30; 95% (2) 4.021.331,01; 95%
Gestão da Água	IF-EU-140a.2	Número de incidentes de não conformidade associados à quantidade de água e/ou licenças de qualidade, normas e regulamentos	Qtde	ND
	IF-EU-140a.3	Descrição dos riscos de gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigar esses riscos	N/A	ND

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

TABELA 1. TÓPICOS DE DIVULGAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE &amp; MÉTRICAS CONTÁBEIS

TÓPICO	CÓDIGO	MÉTRICA CONTÁBIL	UNIDADE DE MEDIDA	2020
<b>Gestão de Cinzas de Carvão</b>	IF-EU-150a.1	Quantidade de resíduos de combustão de carvão (CCR) gerados, percentual reciclado	t; %	62.220,82; 70%
	IF-EU-150a.2	Número total de apreensões residuais de combustão de carvão (CCR), discriminadas pela classificação potencial de risco e avaliação da integridade estrutural	Qtde	0
<b>Acessibilidade energética</b>	IF-EU-240a.1	Taxa elétrica média de varejo para (1) residencial, (2) comercial, e (3) clientes industriais	R\$/MWh	EDP SP (1) Residencial: 533,81 (2) Comercial: 538,22 (3) Industrial: 508,41 (4) Rural: 442,33 (5) Outros: 398,72 (6) Média – Cliente final: 516,83
	IF-EU-240a.2	Conta de luz mensal típica para clientes residenciais para (1) 500 kWh e (2) 1.000 kWh de eletricidade entregue por mês	R\$	EDP ES (1) Residencial: 542,56 (2) Comercial: 577,67 (3) Industrial: 553,38 (4) Rural: 425,93 (5) Outros: 433,90 (6) Média – Cliente final: 517,71
	IF-EU-240a.3	Número de desconexões elétricas de clientes residenciais por não pagamento, percentual reconectado em até 30 dias	Qtde; %	GRI EU27
	IF-EU-240a.4	Discussão do impacto de fatores externos na acessibilidade da energia elétrica ao cliente, incluindo as condições econômicas do território de serviço	N/A	ND

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

TABELA 1. TÓPICOS DE DIVULGAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE &amp; MÉTRICAS CONTÁBEIS

TÓPICO	CÓDIGO	MÉTRICA CONTÁBIL	UNIDADE DE MEDIDA	2020
<b>Força de Trabalho Saúde &amp; Segurança</b>	IF-EU-320a.1	(1) Taxa total de incidentes graváveis (TRIR), (2) taxa de letalidade, e (3) taxa de frequência de quase miss (NMFR)	Taxa	GRI 403-9
<b>Eficiência e Demanda de Uso Final</b>	IF-EU-420a.1	Percentual das receitas de serviços públicos de estruturas de tarifas que (1) são dissociados e (2) conter um mecanismo de ajuste de receita perdido (LRAM)	%	ND
	IF-EU-420a.2	Percentual de carga elétrica servida pela tecnologia <i>smart grid</i>	%/MWh	ND
	IF-EU-420a.3	Economia de energia elétrica do cliente a partir de medidas de eficiência, por mercado	MWh	Comercial (EDP Smart): 39.229,42 Regulatório (PEE): 6.322,26
<b>Segurança Nuclear &amp; Gestão de Emergências</b>	IF-EU-540a.1	Número total de unidades de energia nuclear, discriminada pela Coluna de Matriz de Ação da Comissão Reguladora Nuclear dos EUA (NRC)	Qtde	N/A
	IF-EU-540a.2	Descrição dos esforços para gerenciar a segurança nuclear e a preparação de emergência	N/A	N/A
<b>Resiliência da Rede</b>	IF-EU-550a.1	Número de incidentes de não conformidade com normas ou regulamentos físicos e/ou de cibersegurança	Qtde	0
	IF-EU-550a.2	(1) Índice médio de duração da interrupção do sistema (SAIDI), (2) Índice médio de frequência de interrupção do sistema (SAIFI) e (3) Índice médio de duração da interrupção do cliente (CAIDI), incluindo os principais dias de evento	Horas	EDP SP (1): DEC – 7,15 horas (2): FEC – 4,61 horas (3): ND  EDP ES: (1): DEC – 7,85 horas (2): FEC – 4,01 horas (3): ND



TABELA 2. MÉTRICAS DE ATIVIDADE				
CÓDIGO	MÉTRICA DE ATIVIDADE	UNIDADE DE MEDIDA	2020	
IF-EU-000.A	Número de: (1) residencial, (2) comercial, e (3) clientes industriais atendidos	Qtde.	(1) Residencial: 3.080.991 (2) Comercial: 23.641 (3) Clientes industriais: 26.4851 (4) Outros: 231.326 (5) Clientes Comercializadora: 562	
IF-EU-000.B	Eletricidade total entregue a: (1) residencial, (2) comercial, (3) industrial, (4) todos os outros clientes de varejo, e (5) clientes atacadistas	MWh	(1) Residencial: 6.318.976,77 (2) Comercial: 2.851.720,66 (3) Industrial: 1.405.438,65 (4) Outros clientes de varejo: 2.549.357,40 (5) Clientes atacadistas (Comercializadora): 20.312.000	
IF-EU-000.C	Comprimento das linhas de transmissão e distribuição	km	Transmissão: 315 Distribuição: 95.021	
IF-EU-000.D	Energia total gerada, percentual por fonte de energia, percentual em mercados regulados	MWh; %	Produção Líquida – Hidrelétricas: 7.521.543,24 Produção Líquida – Carvão: 1.627.749,09	
IF-EU-000.E	Total de eletricidade por atacado comprada	MWh	Geração: 4.810.482,33 Distribuição: 20.382.978,09	

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Anexos

## 11.4 Mapa de Capitais

 CAPITAL <b>Natural</b>	 CAPITAL <b>Social e de Relacionamento</b>	 CAPITAL <b>Financeiro</b>
PÁGINA 21 E 64	PÁGINA 21, 60, 93 E 116	PÁGINA 21 E 57

 CAPITAL <b>Intelectual</b>	 CAPITAL <b>Manufaturado</b>	 CAPITAL <b>Humano</b>
PÁGINA 21, 34, 112 E 118	PÁGINA 17 E 21	PÁGINA 21 E 76

## 11.5 Mapa de ODS

MAPA DE ODS PRIORITÁRIOS					
 <p><b>5</b> IGUALDADE DE GÊNERO</p>	<p>Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.</p>	 <p><b>7</b> ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL</p>	<p>Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos.</p>	 <p><b>8</b> TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</p>	<p>Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.</p>
<p><b>COLABORADORES, P.81-84.</b></p>	<p><b>DESEMPENHO, P. 62.</b></p> <p><b>VISÃO DE FUTURO, P. 24 E P.35-39.</b></p>	<p><b>COLABORADORES, P. 76.</b></p> <p><b>SOCIEDADE, P. 94.</b></p> <p><b>VISÃO DE FUTURO, P. 27.</b></p>			
 <p><b>9</b> INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA</p>	<p>Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação.</p>	 <p><b>11</b> CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS</p>	<p>Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis</p>	 <p><b>12</b> CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS</p>	<p>Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.</p>
<p><b>INOVAÇÃO, P. 34.</b></p>	<p><b>DESTAQUES 2020 P. 15.</b></p> <p><b>VISÃO DE FUTURO – P. 35.</b></p> <p><b>SOCIEDADE P. 99.</b></p>	<p><b>VISÃO DE FUTURO, P. 24 E P.35-39.</b></p> <p><b>DESEMPENHO, P.49.</b></p>			
 <p><b>13</b> AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA</p>	<p>Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos.</p>	 <p><b>15</b> VIDA TERRESTRE</p>	<p>Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda.</p>	 <p><b>17</b> PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO</p>	<p>Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.</p>
<p><b>MEIO AMBIENTE, P. 71-73.</b></p> <p><b>GOVERNANÇA, P. 120.</b></p>	<p><b>MEIO AMBIENTE, P. 64-65, 67-70.</b></p>	<p><b>VISÃO DE FUTURO – P. 37-40.</b></p> <p><b>DESEMPENHO – P. 54-56.</b></p> <p><b>SOCIEDADE – P. 95-97.</b></p>			



## GRI 102-56

KPMG Assessores Ltda.  
Rua Arquiteto Olavo Redig de Campos, 105, 6º andar - Torre A  
04711-904 - São Paulo/SP - Brasil  
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo/SP - Brasil  
Telefone +55 (11) 3940-1500  
kpmg.com.br

## Relatório de verificação limitada dos auditores independentes

Ao Conselho de Administração e Acionistas  
**EDP Energias do Brasil S.A.**  
São Paulo - SP

### Introdução

Fomos contratados pela EDP Energias do Brasil S.A. ("EDP" ou "Companhia") com o objetivo de aplicar procedimentos de verificação limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual 2020 ("Relatório") acompanhadas a esse relatório, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2020.

### Responsabilidades da administração da EDP

A administração da EDP é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual 2020 de acordo com os Standards para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative – GRI* e com os controles internos que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

### Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações divulgadas no Relatório, com base nos trabalhos de verificação limitada conduzidos de acordo com os Standards para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative – GRI* e com a metodologia desenvolvida globalmente pela KPMG para verificação de informações sociais e ambientais divulgadas em relatórios de sustentabilidade denominada KPMG Sustainability Assurance Manual – KSAM, aplicável para dados históricos não financeiros.

Essa metodologia exige o cumprimento de requisitos éticos, incluindo os de independência, e o trabalho também é realizado para fornecer verificação limitada de que as informações divulgadas no Relatório da EDP, tomadas como um todo, estão livres de distorção relevante.

Um trabalho de verificação limitada conduzido de acordo com os Standards para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative – GRI* e KPMG Sustainability Assurance Manual – KSAM consiste principalmente de indagações à administração da EDP e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações constantes no Relatório, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir na forma de verificação limitada sobre as



informações de sustentabilidade tomadas em conjunto. Um trabalho de verificação limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes no Relatório e de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais de sustentabilidade divulgadas no Relatório, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam:

- a. planejamento dos trabalhos: consideração da materialidade dos aspectos para as atividades da EDP, da relevância das informações divulgadas, do volume de informações quantitativas e qualitativas e dos sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração do Relatório da EDP. Esta análise definiu os indicadores a serem testados em detalhe;
- b. entendimento e análise das informações divulgadas em relação à forma de gestão dos aspectos materiais;
- c. análise dos processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, com base nos Princípios de Conteúdo e Qualidade dos Standards para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative – GRI* (GRI - Standards);
- d. avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados:
  - entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
  - aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório;
  - análise de evidências que suportam as informações divulgadas;
- e. análise da razoabilidade das justificativas das omissões de indicadores de desempenho associados a aspectos e tópicos apontados como materiais na análise de materialidade da Companhia.
- f. confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

Acreditamos que as informações, as evidências e os resultados obtidos em nosso trabalho são suficientes e apropriados para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.



#### Alcance e limitações

Os procedimentos aplicados em um trabalho de verificação limitada são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de verificação razoável. Consequentemente, não nos possibilitam obter segurança de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho de verificação razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião. Caso tivéssemos executado um trabalho de verificação razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, para a avaliação da adequação das suas políticas, práticas e desempenho em sustentabilidade, nem em relação a projeções futuras.

#### Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações constantes no Relatório Anual 2020 da EDP, não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os *Standards* para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative - GRI (GRI-Standards)* e com os registros e arquivos que serviram de base para a sua preparação.

São Paulo, 19 de fevereiro de 2021

KPMG Assessores Ltda.

  
 Marçio Andrade Barreto  
 Sócio - diretor

## 11.6 Créditos

### Informações Corporativas

#### GRI 102-3

#### Sede EDP Brasil

Rua Gomes de Carvalho, 1996, 8º andar  
 04547-006 Vila Olímpia – São Paulo – SP – Brasil  
 Tel.: +55 (11) 2185-5000

[www.edp.com.br](http://www.edp.com.br)

### Créditos

#### Coordenação Geral

Diretoria de Pessoas, Digital e Sociedade

#### Colaboração

Diretoria de Marketing e Comunicação

#### Consultoria e Diagramação

Ricca Sustentabilidade  
[riccari.wixsite.com/sustentabilidade](http://riccari.wixsite.com/sustentabilidade)

#### Fotografias

Banco de Imagens EDP

*edp*