



TÍTULO

CÓDIGO

VERSÃO

PO.FT.PSO.00004

03

DESENVOLVIMENTO HUMANO

POLÍTICA

VIGÊNCIA

INÍCIO

FIM

20/12/2023

20/12/2026

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

PÚBLICA

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	2
2. APLICAÇÃO	2
3. REFERÊNCIAS EXTERNAS	2
4. DEFINIÇÕES	2
5. DESCRIÇÃO E RESPONSABILIDADES	2
5.1. Cultura Organizacional	2
5.2. Valorização da Diversidade, Equidade e Inclusão	3
5.3. Recrutamento e Seleção	3
5.4. Gestão de Desempenho e Competências	4
5.5. Remuneração	4
5.6. Benefícios	4
5.7. Aprendizagem e desenvolvimento	4
5.8. Gestão de Sucessão	4
6. INFORMAÇÃO DOCUMENTADA	4
7. HISTÓRICO DAS REVISÕES	4
8. ANEXOS	5



TÍTULO

CÓDIGO

VERSÃO

PO.FT.PSO.00004

03

DESENVOLVIMENTO HUMANO

POLÍTICA

VIGÊNCIA

INÍCIO

FIM

20/12/2023

20/12/2026

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

PÚBLICA

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para o Grupo EDP Brasil, a fim de promover o cuidado e a valorização das pessoas através do desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional e pessoal e do incentivo à diversidade.

2. APLICAÇÃO

Todas as Empresas controladas exclusivamente pela EDP Brasil e nas empresas participadas desde que haja acordo para tal.

3. REFERÊNCIAS EXTERNAS

- Índice de Sustentabilidade Empresarial BMF/BOVESPA
- Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)

4. DEFINIÇÕES

Não aplicável.

5. DESCRIÇÃO E RESPONSABILIDADES

As diretrizes de Gestão de Pessoas do Grupo EDP Brasil, que direcionam as ações da Empresa, são:

- Consolidação e manutenção da Cultura EDP;
- Valorização da diversidade;
- Não discriminação, a igualdade de oportunidades e a transparência para todos os níveis de cargos;
- Práticas remuneratórias que garantam a atração e retenção de profissionais;
- Promoção da segurança e bem-estar aos seus colaboradores, no ambiente interno e externo à empresa, e;
- Estímulo à formação profissional e o desenvolvimento contínuo dos colaboradores.

5.1. Cultura Organizacional

O Grupo EDP Brasil é reconhecido por uma cultura global, focada e centrada no humano. Possui como seu propósito Our Energy and Heart Drive a Better Tomorrow (nossa energia e coração impulsionam para um amanhã melhor, em tradução oficial). Dessa forma, construiremos o nosso propósito por meio de três grandes pilares:

- A Energia (energy) diz respeito a entregar as últimas e melhores soluções aos nossos clientes e comunidades; com compromisso de trazer nosso talento e nossa energia para gerar, distribuir e fornecer uma energia limpa a todos.
- O coração (heart) diz respeito as pessoas e seus talentos como o coração da nossa estratégia. O bem-estar de todos, com segurança e inclusão, são a nossa prioridade; é cuidarmos de nossos clientes e comunidades, acreditando no poder das parcerias para desenvolver um impacto positivo.
- O Impulso (drive) está relacionado ao trabalho diário para liderar a transição energética, com compromisso de entregar valor superior aos nossos stakeholders, com uma mentalidade rápida e adaptativa,

De cada um de nossos pilares, competências foram definidas para fortalecer o nosso objetivo final: construir um melhor amanhã. Dessa forma, temos?

- **Energia:**
 - Confiança: Inspiramos confiança e respeito, guiando as nossas interações e comportamentos com os outros de forma íntegra;



POLÍTICA	TÍTULO	CÓDIGO	VERSÃO
		PO.FT.PSO.00004	03
		VIGÊNCIA	
		INÍCIO	FIM
		20/12/2023	20/12/2026
		CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO	
		PÚBLICA	

- Curiosidade: Procuramos oportunidades de crescimento, adquirimos diferentes competências e demonstramos vontade de aprender sempre mais;
- Resolução de Problemas: Convertemos informações complexas em ações consequentes, tomando decisões apesar da incerteza;
- Eficiência: Produzimos os resultados esperados com o tempo e os recursos adequados, agindo rapidamente e trabalhando com agilidade;
- **Coração:**
 - Autoconhecimento: Somos capazes de trabalhar os nossos pontos fortes e identificar áreas de melhoria, tirando partido do feedback recebido;
 - Consciência: Reconhecemos a importância da segurança, praticando a sustentabilidade e a responsabilidade social;
 - Colaboração: Procuramos proativamente contributos diversificados e trabalhamos com os outros para atingir os objetivos propostos;
 - Abertura: Procuramos e exploramos diferentes perspectivas, experiências e opiniões;
- **Impulso:**
 - Visão de Futuro: Identificamos as tendências futuras e as soluções inovadoras e os desafios subjacentes, criando vantagem competitiva;
 - Coragem: Encaramos os problemas e tomamos decisões difíceis;
 - Orientação para Impacto: Definimos objetivos alcançáveis e tangíveis, e procuramos atingi-los com responsabilidade;
 - Abraçar a Mudança: Promovemos e adotamos a mudança como um movimento positivo e necessário para evoluir.

5.2. Valorização da Diversidade, Equidade e Inclusão

O Grupo EDP Brasil reconhece os direitos humanos como princípios fundamentais e universais, que orientam a sua prática e o seu compromisso em prol de uma sociedade mais justa e inclusiva. Desta forma, assegura a sua responsabilidade junto ao desenvolvimento sustentável e à cidadania corporativa, contribuindo ativamente para a promoção de um ambiente de trabalho livre de discriminação, em que todas as pessoas se sintam respeitadas e seguras para serem quem são.

Com o Programa de Inclusão & Diversidade EDP, o Grupo EDP Brasil reafirma a diversidade como ferramenta para promover o desenvolvimento humano, bem como para gerar inovação e engajamento de seus colaboradores, ao mesmo tempo em que também representa uma oportunidade de impulsionar resultados positivos ao negócio. Reitera também o compromisso em promover um ambiente de inclusão a partir do acolhimento das diversidades de gênero, sexual, cultural, racial, religiosa ou de qualquer natureza.

5.3. Recrutamento e Seleção

O Grupo EDP Brasil assegura o preenchimento de demandas de vagas por profissionais nas diferentes unidades de negócio da companhia, através dos processos de Aproveitamento Interno, Recrutamento Interno e Recrutamento Externo, de maneira que incentive a diversidade e a inclusão, a igualdade de oportunidades e a transparência para todos os níveis de cargos sob regime de CLT, estágio e/ou temporários, a fim de selecionar profissionais que apresentem perfis compatíveis com a Cultura EDP e com as competências, habilidades e atitudes requeridas pela empresa e pelo cargo.



POLÍTICA	TÍTULO DESENVOLVIMENTO HUMANO	CÓDIGO PO.FT.PSO.00004	VERSÃO 03
		VIGÊNCIA	
		INÍCIO 20/12/2023	FIM 20/12/2026
		CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO PÚBLICA	

5.4. Gestão de Desempenho e Competências

O Grupo EDP Brasil tem o compromisso de acompanhar o desenvolvimento dos colaboradores, por meio de uma ferramenta global que possibilita a aferição do desempenho anual individual, possibilitando insumos para o aprendizado contínuo, bem como a manutenção de cultura de alta performance.

5.5. Remuneração

O Grupo EDP Brasil zela por práticas remuneratórias que garantam a competitividade externa e equidade interna, atração e retenção de profissionais, com uma gestão eficaz e alinhada com a estratégia de negócio.

5.6. Benefícios

O Grupo EDP Brasil administra sua política de benefícios com o intuito de proporcionar segurança e bem-estar aos seus colaboradores, no ambiente interno e externo à empresa. Além disso, destaca seu pacote de benefícios como vantagem competitiva na atração e retenção de seus profissionais. A empresa demonstra sua responsabilidade em relação aos seus colaboradores por meio da adoção de um pacote de benefícios alinhado com as práticas de mercado.

5.7. Aprendizagem e desenvolvimento

O Grupo EDP Brasil estimula e apoia a aprendizagem profissional e o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, por meio de conteúdos técnicos e comportamentais. Além disso, o desenvolvimento profissional aplica-se à cadeia de valor da empresa através da promoção de boas práticas fundamentais para obtenção dos níveis de aprendizagem desejados, a partir de metodologias diversificadas e eficazes para proporcionarem um desempenho organizacional com excelência.

5.8. Gestão de Sucessão

O Grupo EDP Brasil realiza o processo de planejamento de sucessão para as funções de gestão, com o objetivo de assegurar o mapeamento interno de profissionais prontos e em desenvolvimento para assumirem posições estratégicas, auxiliando, assim na perenidade do negócio e diminuição de riscos organizacionais.

6. INFORMAÇÃO DOCUMENTADA

Não aplicável.

7. HISTÓRICO DAS REVISÕES

Versão	Início da Vigência	Responsáveis	Seções atingidas / Descrição
01	23/11/2016	Elaboração: Fernanda Pires e Cecilia Michellis. Aprovação: Conselho de Administração Reunião nº 230/2016	Emissão inicial. Este documento substitui a PO.RH.02.00.0004, a NO.RH.01.00.0004 e a PO.RH.03.00.0001
02	29/08/2020	Revisão: Bianca Macedo, Ana Schneider, Fernanda Fernandes, Fernanda Silva, Thais Millanez, Thais Aleixo, Monica Fernandes, Beatriz Bittar, Luciana Martins, Ana Prazeres. Aprovação: Conselho de Administração Reunião nº277/2020	Itens 6.1., 6.2., 6.3., 6.4., 6.7. e 6.8. Ajustes de texto e termos técnicos, com abordagem dos temas de cultura organizacional e diversidade.
03	20/12/2023	Revisão: Beatriz Izabel Silva de Sousa, Derek Torres e Gabriela Pesente Bernadino da Silva Aprovação: Beatriz Izabel Silva de Sousa	Itens 5.1, 5.3, 5.4, 5.7 e 5.8 Ajustes de texto e termos técnicos, com abordagem do tema de cultura organizacional, recrutamento e seleção, gestão de desempenho e competências, aprendizagem e desenvolvimento, gestão de sucessão.



TÍTULO

CÓDIGO

VERSÃO

PO.FT.PSO.00004

03

POLÍTICA

DESENVOLVIMENTO HUMANO

VIGÊNCIA

INÍCIO

FIM

20/12/2023

20/12/2026

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

PÚBLICA

8. ANEXOS

Não aplicável.



TÍTULO

CÓDIGO

VERSÃO

PO.FT.PSO.00004

03

POLÍTICA

DESENVOLVIMENTO HUMANO

VIGÊNCIA

INÍCIO

FIM

20/12/2023

20/12/2026

CLASSIFICAÇÃO DA INFORMAÇÃO

PÚBLICA