RGS

RELATÓRIO DO GOVERNO SOCIETÁRIO 22

AdP ENERGIAS

Grupo Águas de Portugal

[Página em branco]

AdP ENERGIAS
Grupo Águas de Portugal

Relatório de Governo Societário

2022

AdP ENERGIAS - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S. A.

Versão aprovada em reunião do Conselho de Administração de 24 de março de 2023

[Página em branco]

Índice

I. Síntese (Sumário Executivo) 7
II. Missão, Objetivos e Políticas 11
III. Estrutura de Capital 25
IV. Participações Sociais e Obrigações Detidas 27
V. Órgãos Sociais e Comissões 29
A. Modelo de Governo 29
B. Assembleia Geral 30
C. Administração e Supervisão 31
D. Fiscalização 37
E. Revisor Oficial de Contas (ROC) 40
F. Conselho Consultivo *(caso aplicável)* 42
G. Auditor Externo *(caso aplicável)* 42
VI. Organização Interna 43
A. Estatutos e Comunicações 43
B. Controlo Interno e Gestão de Riscos 47
C. Regulamentos e Códigos 56
D. Deveres Especiais de Informação 67
E. Sítio na Internet 69
F. Prestação de Serviço Público ou de Interesse Geral 70
VII. Remunerações 73
A. Competência para a Determinação 73
B. Comissão de Fixação de Remunerações 74
C. Estrutura das Remunerações 74
D. Divulgação das Remunerações 75
VIII. Transações com partes Relacionadas e Outras 79
IX. Análise de Sustentabilidade da Empresa nos Domínios Económico, Social e Ambiental 83
X. Avaliação do Governo Societário 133
XI. Anexos do RGS 137
Anexos 139
Anexo I | Relatório do órgão de fiscalização relativo ao RGS 2022, a que se refere o n.º 2 do artigo 54.º do RJSPE 140

[Página em branco]

1. Síntese (Sumário Executivo)

A síntese ou sumário executivo deve permitir a fácil perceção do conteúdo do relatório e, em particular, mencionar as alterações mais significativas em matéria de Boas Práticas de Governo Societário adotadas em 2022.

Da mesma constará a informação seguinte:

CAPÍTULO II do RJSPE - Práticas de Bom Governo		Sim	Não	Data
Artigo 43.º	Apresentou plano de atividades e orçamento para 2022 adequado aos recursos e fontes de financiamento disponíveis	X		27-out-2021 (1)
	Obteve aprovação pelas tutelas setorial e financeira do plano de atividades e orçamento para 2022	X		24-fev-2022 e 4-mar-2022 (2)
Artigo 44.º	Divulgou informação sobre estrutura acionista, participações sociais, operações com participações sociais, garantias financeiras e assunção de dívidas ou passivos, execução dos objetivos, documentos de prestação de contas, relatórios trimestrais de execução orçamental com relatório do órgão de fiscalização, identidade e curriculum dos membros dos órgãos sociais, remunerações e outros benefícios	X		Ver Capítulos II, III, IV, V e VII
Artigo 45.º	Submeteu a informação financeira anual ao Revisor Oficial de Contas, que é responsável pela Certificação Legal das Contas da Empresa	X		13-mar-2023
Artigo 46.º	Elaborou o relatório identificativo de ocorrências, ou risco de ocorrências, associado à prevenção da corrupção, de 2022	X		11-jan-2023 (3)
Artigo 47.º	Adotou um código de ética e divulgou o documento	X		15-dez-2021 (4) 30-dez-2021 e 26-dez-2022 (5)
Artigo 48.º	Tem contratualizada a prestação de serviço público ou de interesse geral, caso lhe esteja confiada	-	na (6)	Ver Capítulo VI, Subcapítulo F, n.os 1 e 2
Artigo 49.º	Prosseguiu objetivos de responsabilidade social e ambiental	X		Ver Capítulo IX, n.os 1, 2 e 3
Artigo 50.º	Implementou políticas de recursos humanos e planos de igualdade	X		Ver Capítulo IX, n.º 3, alíneas c) e d)
Artigo 51.º	Declarou a independência de todos os membros do órgão de administração e que os mesmos se abstêm de participar nas decisões que envolvam os seus próprios interesses	X		Ver Capítulo V, Subcapítulo C, n.º 4
Artigo 52.º	Declarou que todos os membros do órgão de administração cumpriram a obrigação de comunicar as participações patrimoniais que detenham na Empresa e relações suscetíveis de gerar conflitos de interesse ao órgão de administração, ao órgão de fiscalização e à Inspeção Geral de Finanças	X		Ver Capítulo V, Subcapítulo C, n.º 6
Artigo 53.º	Providenciou no sentido de que a UTAM tenha condições para que toda a informação a divulgar possa constar do sítio na internet da Unidade Técnica	X		Ver Capítulo VI, Subcapítulos D, n.os 1 e 2
Artigo 54.º	Apresentou o relatório do órgão de fiscalização em que é aferido constar do relatório anual de práticas de governo societário informação atual e completa sobre todas as matérias tratadas no Capítulo II do RJSPE (Boas práticas de governação)	X		24-mar-2023

(1) A AdP ENERGIAS remeteu à UTAM, a 2 de fevereiro de 2022, via SIRIEF, um conjunto de esclarecimentos sobre as viaturas de serviço
(2) O PAO 2022 foi analisado pela UTAM, tendo sido produzido o Relatório de Análise n.º 21/2021, de 22 de fevereiro, tendo sido aprovado pelo Despacho n.º 223/2022 - SET, de 24 de fevereiro, do Secretário de Estado do Tesouro, e pelo Despacho n.º 33/SEAMB/2022, de 4 de março, da Secretária de Estado do Ambiente
(3) Aprovado pelo Conselho de Administração a 11 de janeiro de 2023, tendo sido remetido à UTAM e ao Conselho de Prevenção da Corrupção a 12 de janeiro de 2023, e inserido na plataforma SIRIEF a 12 de janeiro de 2023
(4) A 15 de dezembro de 2021 o Conselho de Administração da Empresa aprovou uma revisão do Código de Ética e de Conduta
(5) Data das divulgações do Código de Ética e de Conduta nos exercícios de 2021 e 2022
(6) n.a. - Não aplicável

O Relatório sobre o Governo da Sociedade é um instrumento de reforço da tutela administrativa e do controlo da legalidade ao nível do acompanhamento do exercício da atividade empresarial, com vista a promover a boa gestão dos recursos públicos e da atividade empresarial no setor público, bem como promover um exercício público de transparência e de informação a todas as partes relevantes, nomeadamente o público em geral.

O presente Relatório sobre o Governo da Sociedade da AdP ENERGIAS - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S. A., (adiante AdP ENERGIAS) no exercício de 2022 é elaborado nos termos do n.º 1 do artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e de harmonia e para cumprimento das orientações emanadas para o efeito pela Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização do Sector Público Empresarial (UTAM).

Este Relatório, que visa informar sobre os aspetos mais relevantes das práticas de governo adotadas pela Sociedade durante o ano 2022, em especial no que respeita ao modo de funcionamento dos seus órgãos sociais, foi desenvolvido no estrito cumprimento da Lei e das boas práticas de governo societário que as empresas do setor público empresarial estão obrigadas a demonstrar anualmente, e no qual constam informações sobre todas as matérias relacionadas com o governo da Sociedade, designadamente a situação existente no final do ano 2022 e as principais alterações à estrutura ocorridas durante o ano em causa.

Por Deliberação Unânime Escrita de 14 de setembro de 2021, tomada pela acionista única da sociedade AdP ENERGIAS, foram aprovadas as orientações estratégicas, indicadores e objetivos de gestão e respetivas metas quantificáveis para o mandato 2020 – 2022, que se apresentam na alínea a), do ponto 2., do Capítulo II "Missão, Objetivos e Políticas" do presente Relatório.

Adicionalmente, informa-se ainda que cada um dos membros do Conselho de Administração da AdP ENERGIAS celebrou, a 14 de setembro de 2021, o contrato de gestão com a Secretária de Estado do Ambiente, enquanto tutela setorial da Empresa e com a Administração da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S. A., na qualidade de titular da função acionista, pelo período do mandato 2020 – 2022, em conformidade com o disposto nos artigos 18.º e 30.º do Estatuto do Gestor Público (doravante EGP) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 2/2012, de 25 de janeiro.

O ano de 2022 ficou marcado por uma ação militar da Federação Russa sobre a Ucrânia, sob a forma de uma invasão militar, com objetivos dúbios e ainda não totalmente esclarecidos. Essa ação militar, condenada internacionalmente, conduziu à aplicação de um fortíssimo conjunto de sanções económicas sobre a Federação Russa e está a ter um impacto severo no aumento acentuado da inflação, em particular sobre os preços da energia (gás natural, energia elétrica, petróleo e combustíveis), na escassez de matérias-primas e produtos e na redução dos principais indicadores económicos, desconhecendo-se a sua duração e, em particular, o seu verdadeiro impacto, no curto e no médio prazo.

Por essa razão, o ano de 2022 foi fortemente afetado por toda esta situação e/ ou pelas suas consequências, que condicionou e deverá continuar a condicionar o desenvolvimento das atividades da Empresa no exercício de 2022 e estamos convencidos que o exercício de 2023 será indubitavelmente afetado por esta situação e pelas suas consequências.

Ainda assim, a realidade descrita no presente documento evidencia que a AdP ENERGIAS cumpriu, em 2022, com as Boas Práticas de Governo Societário, designadamente as que se encontram definidas na Secção II do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabelece o Regime Jurídico do Sector Empresarial do Estado (RJSPE), e demais legislação aplicável, num período em que se justifica, ainda mais, o seu integral cumprimento.

No exercício de 2022, contando com o apoio do acionista, a Sociedade manteve o papel relevante e interventivo na gestão da energia das empresas do Grupo AdP, nomeadamente no apoio à implementação de medidas que visem o aumento da eficiência energética, na recolha de conhecimento e de informação que contribuem para a melhoria do processo de aquisição de energia elétrica no mercado, bem como coordenou o grupo de trabalho que desenvolveu o Programa de Neutralidade Energética que, com o reforço da produção de energia elétrica com recurso a fonte endógenas/ renováveis, prevê a autossustentabilidade elétrica no final de 2030.

No final de 2022, através do Despacho n.º 77/SEANE/2022, de 9 de novembro, o Secretário de Estado do Ambiente e da Energia autorizou a realização dos investimentos que integram o Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP.

Neste exercício justifica-se o destaque para a estabilização da organização da Empresa, num trabalho efetuado em articulação com o acionista, no estrito respeito da lei, da sua missão e dos valores associados, bem como da quantificação dos ganhos induzidos no Grupo AdP em resultado da sua atividade, que demostra a importância dos projetos e atividades que vêm sendo desenvolvidos pela AdP ENERGIAS.

Refira-se, ainda, que o presente Relatório do Governo Societário da AdP ENERGIAS relativo ao exercício de 2022 foi elaborado de forma habitual, tendo incorporado a recomendação/ ajustamento constante do Relatório de Análise n.º 119/2022, de 5 de maio, da UTAM, relativo ao RGS 2021, e relacionado com a alínea c) do n.º 3 do Capítulo IX.

O Relatório de Governo Societário relativo ao exercício de 2021 (e a respetiva Adenda) constam do sítio da internet da AdP ENERGIAS podendo ser consultados através dos seguintes *links: https://www.adp.pt/downloads/file517_pt.pdf* e *https://www.adp.pt/downloads/file515_pt.pdf*. O Relatório e Contas do exercício de 2021 ser consultado no sítio da internet da Empresa através do *link*: *https://www.adp.pt/downloads/file516_pt.pdf*.

Os documentos de contas relativos ao exercício de 2021 - Relatório de Governo Societário e Relatório e Contas do exercício - foram aprovados pelo acionista único, por via de DUE, a 6 de abril de 2022.

O presente Relatório integra a minuta do parecer do Fiscal Único/ ROC da Sociedade.

O presente Relatório do Governo Societário da AdP ENERGIAS relativo ao exercício de 2022 foi aprovado pelo Conselho de Administração na reunião de 24 de março de 2023.

.

[Página em branco]

II. Missão, Objetivos e Políticas

1. Indicação da missão e da forma como é prosseguida, assim como da visão e dos valores que orientam a empresa (vide artigo 43.º do RJSPE).

A sociedade AdP ENERGIAS - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S. A., abreviadamente designada por AdP ENERGIAS, ou Empresa ou Sociedade, é uma empresa pública integrada no Grupo Águas de Portugal (Grupo AdP), detida integralmente pela sociedade AdP - Águas de Portugal, SGPS, S. A., tendo sido constituída a 11 de setembro de 2001.

O Grupo AdP é o principal grupo empresarial português com atividade nos domínios do abastecimento de água e do saneamento de águas residuais. Detido pelo Estado, constitui-se como instrumento empresarial para a concretização de políticas públicas e de objetivos nacionais nestes domínios do setor do ambiente, visando promover a universalidade, a continuidade e a qualidade do serviço, a sustentabilidade do setor e a proteção dos valores ambientais.

A AdP SGPS, empresa-mãe do Grupo AdP, é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, gestora de participações sociais, cuja principal atividade é a gestão, através das subsidiárias, do ciclo urbano da água, operando vários sistemas de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais, em alta e em baixa, em Portugal continental, em regime de concessão, de parcerias ou de gestão delegada. A função acionista é assegurada pela PARPÚBLICA - Participações Públicas, SGPS, S. A. (81%) e pela Caixa Geral de Depósitos, S. A. (19%).

A AdP ENERGIAS, empresa do Grupo AdP, é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, cuja principal atividade é a realização de atividades conexas à gestão do ciclo urbano da água, designadamente na maximização da utilização dos ativos e dos recursos endógenos e renováveis, designadamente na produção, aproveitamento e entrega a consumidores de diversas formas de energia renovável, na racionalização dos consumos energéticos através do desenvolvimento de processos/ instalações para a melhoria da eficiência energética, e na redução ou compensação das emissões de gases com efeitos de estufa das empresas do Grupo AdP, em paralelo com o desenvolvimento de atividades complementares e/ ou acessórias de consultoria e prestação de serviços, nas mesmas áreas, em áreas semelhantes e em outros sectores das indústrias do ambiente, que permitam potenciar e valorizar as infraestruturas operacionais, num quadro de sustentabilidade económica, social e ambiental, contribuindo ativamente para a prossecução dos objetivos corporativos do Grupo AdP.

A AdP ENERGIAS é uma sociedade de capitais públicos, cujo capital social é detido a 100,00% pela AdP - Águas de Portugal, SGPS, S. A., sendo o seu capital social estatutário de 1.250.000 EUR (um milhão, duzentos e cinquenta mil euros), constituído por 250.000 ações, de valor nominal igual a 5,00 EUR (cinco euros), nominativas e assumindo exclusivamente a forma escritural.

Missão

A AdP ENERGIAS tem por missão maximizar a utilização dos ativos e dos recursos endógenos e renováveis, racionalizar os consumos energéticos e reduzir ou compensar as emissões de gases com efeitos de estufa das empresas do Grupo AdP, em paralelo com o desenvolvimento de atividades complementares que permitam potenciar e valorizar as infraestruturas operacionais, num quadro de sustentabilidade económica, social e ambiental.

Visão

A AdP ENERGIAS tem por visão ser uma empresa de referência nacional no domínio da eficiência energética, da produção de energia a partir de recursos endógenos e renováveis e da redução de emissões de CO_2 no setor da água e constituir-se um parceiro ativo das empresas do Grupo AdP na concretização das políticas públicas, no desenvolvimento do setor e das regiões onde se inserem.

Valores, princípios éticos e políticas

Os valores e princípios do Grupo AdP são o fundamento da cultura de integridade sobre a qual assenta o desenvolvimento da atividade e as relações com as partes interessadas internas e externas. Os valores e princípios

proporcionam a todos/as os/as que trabalham ou representam o Grupo os critérios de referência a partir dos quais devem orientar os processos de tomada de decisão, as suas ações e a sua conduta, internamente e nas relações com terceiros.

A aplicação dos valores e princípios na ação diária são a demonstração da cultura de integridade na prática. Garantir a sua aplicação de forma harmonizada e transversal em todas as empresas e atividades do Grupo é uma visão que partilhamos e que corresponde ao expoente máximo do exercício dos padrões éticos adotados.

A Administração e os/as colaboradores/as da AdP ENERGIAS regem-se, no exercício das suas competências, pelos seguintes princípios éticos de atuação:

- Conformidade Legal, regulamentar e de outras declarações subscritas

  O Grupo AdP respeita todas as normas legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade, bem como todos os compromissos assumidos com entidades terceiras;

  Não podem ser praticados quaisquer atos violadores das diferentes disposições normativas;

- Contributo para o desenvolvimento sustentável

  Com uma atividade intrinsecamente ligada à valorização e proteção do ambiente e do desenvolvimento humano, o Grupo AdP contribui, de modo decisivo, para a prossecução de políticas públicas e objetivos nacionais no domínio do ambiente e para o desenvolvimento económico, a coesão social e qualidade de vida das populações, em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas;

  O Grupo AdP assume práticas que visam a gestão eficiente dos recursos e a mitigação ou minimização dos impactes ambientais privilegiando, entre outros, a circularidade, a descarbonização e a digitalização com sistemas de gestão que asseguram a contínua monitorização e controlo;

- Luta contra a corrupção

  O Grupo AdP assume os mais elevados padrões de integridade e transparência no âmbito da sua Política de Integridade, tendo como referencial os Princípios de Bom Governo e o 10.º Princípio do *Global Compact* das Nações Unidas, que promove o combate à corrupção em todas as suas formas, e em alinhamento com as metas do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável ODS16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes da Agenda 2030 das Nações Unidas e subscrevendo publicamente as politicas e ações coletivas anticorrupção;

- Respeito e proteção dos direitos humanos

  O Grupo AdP está comprometido com um ambiente de trabalho seguro e saudável, respeitando e protegendo os direitos dos/as colaboradores/as, em alinhamento com as convenções de direitos humanos internacionalmente reconhecidas onde se incluem a erradicação de todas as formas de exploração e de todas as práticas discriminatórias;

  O Grupo AdP promove práticas de gestão de recursos humanos orientadas para diversidade e inclusão, valorização dos/as colaboradores/as e para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A Administração e os/as colaboradores/as da AdP ENERGIAS no desempenho das suas funções e no âmbito das suas competências deverão pautar a sua ação pelo respeito e cumprimento integral dos valores anteriormente definidos, considerando:

- Espírito de Servir | Agir com zelo e dedicação no cumprimento da missão do serviço público;
- Excelência | Atuar de forma perseverante, procurar sistematicamente soluções de inovação e desenvolvimento tecnológico, contribuir para a otimização dos processos que conduzam ao aumento da eficácia e da eficiência, e agir com espírito de iniciativa, tendo em vista a melhoria contínua;
- Integridade | Ser coerente e consequente na prática dos valores e princípios seguindo um comportamento de práticas anticorrupção e/ ou suborno, adotar práticas que evitem conflitos de interesses, garantir a confidencialidade e sigilo profissional e seguir comportamentos não discriminatórios;
- Responsabilidade | Agir com justiça e equidade, adotar atitudes e medidas que promovam o desenvolvimento sustentável, respeitar as normas e convenções respeitantes aos direitos dos/as trabalhadores/as, não tomar atitudes ou ter comportamentos que prejudiquem a Empresa, combater

situações que possam pôr em causa a imagem e o prestígio da Sociedade, desenvolver uma consciência ambiental, de segurança e de responsabilidade social, e partilhar conhecimento e informação;

- Rigor | Ser coerente e consequente na prática dos valores e princípios, cumprir e fazer cumprir a legislação, as normas, os manuais e os regulamentos internos, decidir com isenção, equidade e objetividade, ser transparente nos processos, nas decisões e na difusão dos critérios, e proteger o património da Empresa;
- Transparência | Garantir a integração e o relacionamento transparente e constante, adotar estratégias e desenvolver ações em sintonia com elevados padrões de ética e divulgar, interna e externamente, a política e os valores éticos da Empresa.

E encontram-se ainda vinculados ao estrito respeito pelos seguintes princípios éticos gerais:

- Princípio da Colaboração e da Boa-fé | Colaboraram com os/as cidadãos/dãs, segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa;
- Princípio da Competência e Responsabilidade | Agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional;
- Princípio da Igualdade | Não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão/ã em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social;
- Princípio da Informação e da Qualidade | Devem prestar informações e/ ou esclarecimentos de forma clara, simples, rápida e cortês;
- Princípio da Integridade | Regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter;
- Princípio da Justiça e da Imparcialidade | Devem tratar de forma justa e imparcial todos/as os/as cidadãos/dãs e entidades, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade;
- Princípio da Lealdade | Atuam de forma leal, solidária e cooperante;
- Princípio da Legalidade | Atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;
- Princípio da Proporcionalidade | Apenas podem exigir aos/às cidadãos/dãs o indispensável e necessário à realização da atividade, administrativa e/ ou técnica, e dentro dos limites da lei;
- Princípio do Serviço Público | Encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos/as cidadãos/dãs, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

A AdP ENERGIAS assumindo o compromisso de contribuir ativamente para a promoção de políticas públicas e dos objetivos nacionais no domínio do setor da água, para o desenvolvimento sustentado dos serviços de águas, para a gestão dos recursos disponíveis no País e num quadro de respeito integral dos requisitos legais e normativos, compromete-se a antecipar, a avaliar e a promover de uma forma contínua e sistemática a satisfação das necessidades e expectativas dos/as seus/suas clientes, acionistas, colaboradores/as, fornecedores/as, comunidade e demais partes interessadas.

A AdP ENERGIAS partilha dos valores do Grupo AdP que pretende constituir-se como um grupo empresarial de referência no sector do ambiente, de promover a universalidade, a continuidade e a qualidade de serviço, a sustentabilidade do sector e a proteção dos valores ambientais assente nos seguintes valores:

- ✓ Bem-estar através da melhoria da qualidade de vida;
- ✓ Equidade no acesso aos serviços básicos;
- ✓ Equilíbrio e melhoria da qualidade ambiental;
- ✓ Preservação da água enquanto recurso estratégico essencial à vida;
- ✓ Sustentabilidade na utilização de recursos naturais.

As principais políticas seguidas pela Empresa são as seguintes:

- ✓ Política de integridade das empresas do Grupo AdP

- ✓ Código de ética e de conduta
- ✓ Código de contratação pública e de compras
- ✓ Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas
- ✓ Política para a igualdade de género
- ✓ Política de responsabilidade empresarial
- ✓ Política de sustentabilidade
- ✓ Política de gestão do risco
- ✓ Política de proteção de dados
- ✓ Política de segurança de informação
- ✓ Acordo coletivo de trabalho
- ✓ Política remuneratória

Estas matérias são desenvolvidas nos Capítulos seguintes do presente documento.

Síntese de indicadores

Indicadores de atividade

No quadro seguinte sintetizam-se as principais atividades de negócio da AdP ENERGIAS no ano de 2022 e do ano anterior (2021).

Áreas de negócio	2022	2021
	(Real)	(Real)
Eficiência energética/ Gestão de energia	X	X
Gestão da CER	X	X
Gestão do carbono	X	X
Produção de energia a partir de fontes renováveis	X	X
Biogás	X	X
Microhídricas	X	X
Solar fotovoltaica (venda à RESP e autoconsumo)	X	X
Solar fotovoltaica III (autoconsumo)	-	-
Aquisição de energia elétrica	X	X
Mobilidade elétrica	X	X
Programa de neutralidade energética	X	X
Plano de neutralidade carbónica	X	X
Outros projetos	X	X
Gestão de lamas e outros resíduos [1]	-	
Efluentes agropecuários e agroindustriais [1]	-	

[1] Até ao final do primeiro semestre de 2020 a responsabilidade por estas atividades pertencia à AdP ENERGIAS; contudo, a partir de julho de 2020, por deliberação da AdP SGPS essas matérias passaram para a esfera da AdP VALOR

Indicadores de produção de energia

Os indicadores físicos de produção de energia da AdP ENERGIAS relativos ao ano de 2022 e dos 2 anos anteriores (2021 e 2020) constam do quadro seguinte.

Indicador de produção de energia (em kWh/ano)	2022	2021	2020	Δ 2022/ 2021	
	(Real)	(Real)	(Real)	(kWh/ano)	(%)
Microprodução fotovoltaica					
N.º de unidades	201	201	201		

Indicador de produção de energia (em kWh/ano)	2022	2021	2020	Δ 2022/ 2021	
	(Real)	(Real)	(Real)	(kWh/ano)	(%)
Energia vendida à RESP	527 397	677 855	623 501	-150 458	-22,2%
Empresas abrangidas	11	11	11		
Miniprodução fotovoltaica					
N.º de unidades	10	10	10		
Energia vendida à RESP	871 846	903 725	773 957	-31 879	-3,5%
Empresas abrangidas	2	2	2		
Microprodução hídrica					
N.º de unidades	1	1	1		
Energia vendida à RESP	152 324	166 198	28 902	-13 874	-8,4%
Empresas abrangidas	1	1	1		
Total de energia vendida à RESP (kWh/ano)	**1 551 567**	**1 747 778**	**1 426 360**	**-196 211**	**-11,2%**

Indicadores económicos

Os principais indicadores financeiros da AdP ENERGIAS relativos ao ano de 2022 e do ano anterior (2021) constam do quadro seguinte.

Indicadores financeiros	2022	2021	Δ 2022/ 2021	
	(Real)	(Real)	(EUR)	(%)
Volume de negócios	458 968	393 881	65 087	16,5%
Cash-flow operacional (EBITDA) [1]	117 082	24 691	92 391	374,2%
Resultado operacional	41 474	(240 255)	281 728	117,3%
Resultado financeiro	(968)	(1 352)	384	28,4%
Resultado líquido do exercício	40 495	(241 642)	282 137	116,8%
Ativo líquido	937 444	865 903	71 541	8,3%
Passivo	98 101	65 805	32 296	49,1%
Endividamento/ Suprimentos	0	0	0	0,0%
PMP (dias)	28	21	7	33,3%
PMR (dias)	66	75	(9)	-12,0%

[1] EBITDA: Resultado operacional + (Amortizações - Subsídios ao Investimento) + Provisões + Perdas por Imparidades e Reversões
[2] Os valores calculados não consideram os acréscimos de gastos

A atividade da AdP ENERGIAS

A AdP ENERGIAS tem por objeto a maximização da utilização dos ativos e dos recursos endógenos e renováveis, designadamente na produção, aproveitamento e entrega a consumidores de diversas formas de energia renovável, racionalizar os consumos energéticos através do desenvolvimento de processos ou instalações com vista à melhoria da eficiência energética, promover a mobilidade elétrica e/ ou sustentável e reduzir ou compensar as emissões de gases com efeitos de estufa das empresas do Grupo AdP, em paralelo com o desenvolvimento de atividades complementares e/ ou acessórias de consultoria e prestação de serviços, nas mesmas áreas, em áreas semelhantes e em outros sectores das indústrias do ambiente, que permitam potenciar e valorizar as infraestruturas operacionais, num quadro de sustentabilidade económica, social e ambiental, contribuindo ativamente para a prossecução dos objetivos corporativos do Grupo AdP, através do desenvolvimento de iniciativas relacionadas com as atividades, metas e objetivos definidos corporativamente.

Assim, a Empresa está organizada para o cumprimento da missão e os objetivos atribuídos pelo acionista/ Estado Português, com particular enfâse nos pontos seguintes:

- A eficiência energética e/ ou gestão de energia;
- Produção e venda de energia com recurso a fontes endógenas e renováveis;
- Neutralidade energética e gestão da CER (cuja constituição aguarda o parecer da DGEG),
- Neutralidade carbónica e/ ou gestão do carbono;

- Produção de gases renováveis;
- Frota verde do Grupo AdP;
- Outros projetos de relevância corporativa e/ ou setorial.

A AdP ENERGIAS desenvolve atividade nos seguintes CAE:

- CAE Principal:

  70100 - Supervisão e gestão de outras unidades do grupo ou empresa, nomeadamente, nos domínios do planeamento estratégico e organizativo, bem como na tomada de decisões;

- CAE Secundário:

  35113 - Produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de outra origem n.e.;

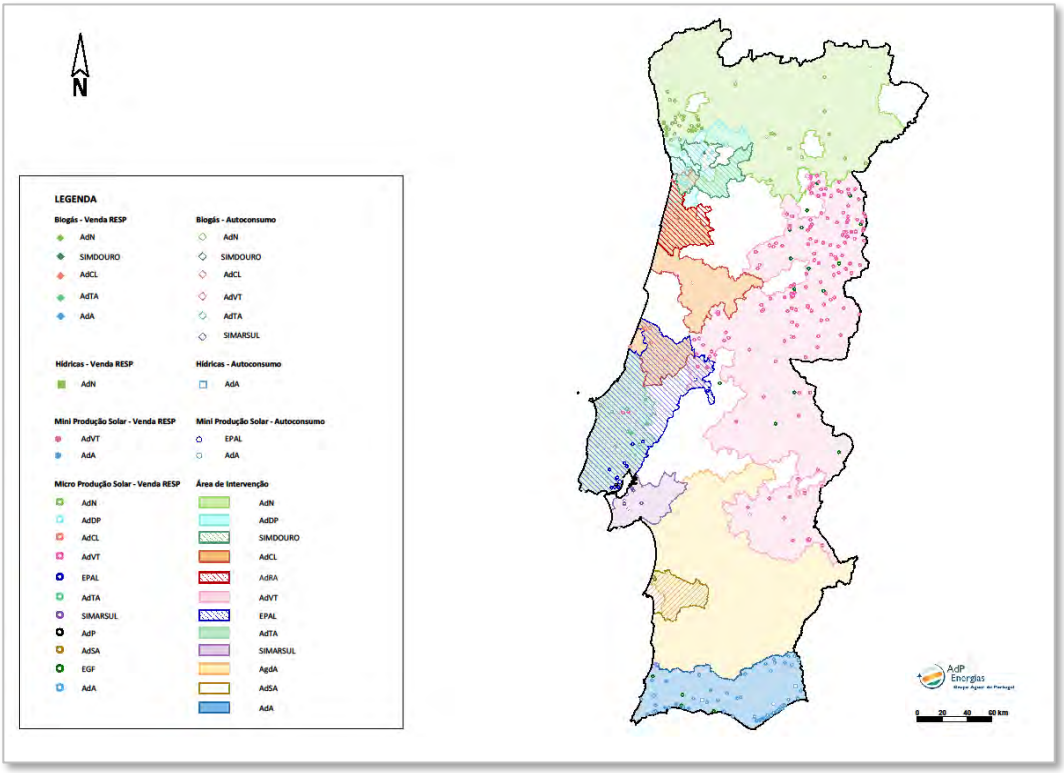
  35111 - Produção de eletricidade de origem hídrica;

  38322 - Valorização de resíduos não metálicos.

A presença

O Grupo AdP possui um conjunto de infraestruturas de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais onde tem em funcionamento centrais de produção de energia elétrica para autoconsumo e/ ou para venda à rede elétrica pública (RESP), a partir da cogeração de biogás ou de geração hídrica ou solar fotovoltaica.

Na figura seguinte ilustram-se as infraestruturas do Grupo AdP que dispõe atualmente de centrais de produção de energia elétrica, seja para venda à RESP, seja para autoconsumo.



As infraestruturas geridas pela AdP ENERGIAS consistem em 212 instalações de miniprodução e microprodução fotovoltaica e uma instalação de produção de energia microhídricas.

A cadeia de valor

Ainda que a produção de energia elétrica seja a atividade mais visível da AdP ENERGIAS, esta atua numa extensa e complexa cadeia de valor no âmbito da gestão ambiental, agregando um conjunto interdependente de

competências, designadamente no desenvolvimento de processos ou instalações para a melhoria da eficiência energética e na consultoria e prestação de serviços nas mesmas áreas, em áreas semelhantes, acessórias ou complementares, na produção, aproveitamento e entrega a consumidores externos das diversas formas de energia a partir de fontes endógenas e renováveis, na aquisição centralizada de energia elétrica, bem como o desenvolvimento de atividades em outros sectores das indústrias do ambiente relacionadas com a economia circular, contribuindo deste modo, quer para a criação de valor ao capital acionista, quer no cumprimento dos elevados parâmetros de desempenho exigidos.

Sendo protagonista em diversas etapas dos processos do setor da água não é possível representar graficamente a cadeia de valor do negócio, bem como a especificação das atividades de operação.

O plano de negócios/ EVEF/ *Business plan*

Para avaliação da sustentabilidade e dos riscos da sua missão, a AdP ENERGIAS desenvolveu um plano de negócios/ EVEF tendo em vista uma total aderência à missão, orientações e objetivos a que a Empresa está comprometida, onde apresenta as suas perspetivas económico-financeiras e que comprova a viabilidade das suas operações e atividades e da capacidade de abertura ao mercado desta nova Empresa, demostrando também a mais-valia para as empresas operacionais do Grupo AdP ao potenciar o desenvolvimento das atividades.

Este instrumento de planeamento, que se constitui como uma ferramenta fundamental para a prestação de informação, contempla um horizonte alargado - considera um horizonte temporal de 2021 a 2045 -, identifica e integra todas as áreas da atuação da Empresa, projeta as principais necessidades no longo e médio prazo e atesta da viabilidade do negócio da AdP ENERGIAS.

No plano de negócios/ EVEF foram vertidos os principais negócios da Sociedade, em particular os seguintes:

- Microprodução (em conversão para UPAC) até 2024 (em 2025 serão entregues às empresas);
- Miniprodução até 2026 (em 2027 serão entregues às empresas);
- Miniprodução (GALP) até 2027 (em 2028 serão entregues à AdVT e AdA);
- Mini-hídrica PCH Beiriz até 2029 (em 2030 será entregue à AdN);
- Gestão de energia/ apoio corporativo às empresas;
- Atividade Programa de Neutralidade Energética - Programa ZERO | CER;
- Atividade Plano de Neutralidade Carbónica - Programa NEUTRO | Modelo e monitorização;
- Gases renováveis;
- Frota verde do Grupo AdP;
- Outros projetos de relevância.

O plano de negócios/ EVEF da AdP ENERGIAS, que esteve na base da proposta do Plano de Atividades e Orçamento para 2021, 2022 e 2023, foi aprovado pelo Conselho de Administração da Empresa em 28 de abril de 2021 e pela Comissão Executiva da AdP SGPS, em 29 de abril de 2021.

Instrumentos de planeamento, execução e controlo

No sentido do atingimento dos objetivos a que se propõe, a AdP ENERGIAS dispõe de um conjunto de instrumentos de planeamento, acompanhamento, execução e controlo, dos quais se destacam:

- O plano de negócios/ EVEF/ *Business plan*

  Com um horizonte temporal alargado, e integrando as novas áreas de atuação, este plano visa projetar a evolução das principais necessidades de financiamento, constituindo-se como uma ferramenta fundamental para a prestação de informação para os principais *stakeholders*;

- O orçamento anual e controlo orçamental

  O orçamento constitui-se como a ferramenta de referência para cada exercício, sendo elaborado numa base anual. É elaborado de acordo com as normas contabilísticas vigentes e vincula todas as áreas/ departamentos integrantes da Empresa, através da participação ativa que cada uma desempenha na elaboração do mesmo;

O controlo orçamental é elaborado mensalmente, onde se procura, identificar e justificar desvios e variações, na persecução de medidas corretivas e adequadas tomadas de decisão;

- Os relatórios de acompanhamento e de execução trimestrais

  Trimestralmente são elaborados relatórios fundamentados, demonstrativos do grau de execução dos objetivos fixados no plano de atividades e orçamento, e que incluem o plano de investimento e as respetivas fontes de financiamento (incluindo as operações financeiras contratadas, prestação de garantias em beneficio de outras entidades, e a celebração de todo e qualquer ato ou negócio jurídico do qual resultem para a Empresa responsabilidades financeiras efetivas ou contingentes que ultrapassem o orçamento anual, ou que não decorram do plano de investimentos aprovado).

  Os Relatórios trimestrais podem ser consultados através do seguinte link: *https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/informacao-financeira/relatorios-de-execucao-trimestral/?id=255*.

2. Indicação de políticas e linhas de ação desencadeadas no âmbito da estratégia definida (vide artigo 38.º do RJSPE), designadamente:

a) Objetivos e resultados definidos pelos acionistas relativos ao desenvolvimento da atividade empresarial a alcançar em cada ano e triénio, em especial os económicos e financeiros;

A AdP ENERGIAS tem por missão maximizar o aproveitamento dos ativos e dos recursos endógenos e renováveis, racionalizar os consumos energéticos e reduzir ou compensar as emissões de gases com efeitos de estufa das empresas do Grupo AdP, num quadro de sustentabilidade económica, social e ambiental.

A preservação da água enquanto recurso estratégico essencial à vida e a equidade no acesso aos serviços básicos associados, a par da promoção do bem-estar, através da melhoria da qualidade de vida das pessoas e do equilíbrio ambiental, representam os valores fundamentais assumidos pelas empresas que integram o Grupo Águas de Portugal, designadamente pela AdP ENERGIAS.

A atividade prosseguida pela Empresa enquanto instrumento empresarial do Estado para a concretização de políticas públicas e de objetivos nacionais no domínio do ambiente, respeita o enquadramento fixado nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabelece o Regime Jurídico do Sector Público Empresarial, e as orientações emanadas através de despachos ministeriais e deliberações dos acionistas, as quais devem ser vertidas nos planos estratégicos das empresas.

Assim, compete ao Ministério das Finanças, através da Direção-Geral do Tesouro e Finanças, a definição de orientações tendo em vista a elaboração dos respetivos planos de atividade e orçamento anuais, bem como o controlo da evolução dos níveis e condições de endividamento, nos termos definidos no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

Conforme também resulta do referido Regime, compete ao Ministério do Ambiente e da Ação Climática, enquanto tutela setorial, designadamente:

a) Definir e comunicar a política sectorial a prosseguir, com base na qual as empresas do Grupo AdP, designadamente a AdP ENERGIAS, desenvolvem a sua atividade;

b) Emitir as orientações específicas de cariz sectorial aplicáveis a cada empresa;

c) Definir os objetivos a alcançar pelas empresas do Grupo AdP, designadamente pela AdP ENERGIAS no exercício da respetiva atividade;

d) Definir o nível de serviço público a prestar pelas empresas do Grupo AdP, e promover as diligências necessárias para a respetiva contratualização.

Por Deliberação Unânime Escrita de 14 de setembro de 2021, tomada pela acionista única da sociedade AdP ENERGIAS foram aprovadas as seguintes orientações estratégicas, indicadores e objetivos de gestão e respetivas metas quantificáveis para o mandato 2020 – 2022, que se apresentam nos pontos seguintes.

Deveres e responsabilidades da administração

O exercício das funções do Conselho de Administração da AdP ENERGIAS terá em conta o previsto na legislação em vigor, designadamente no Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro. e no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua atual redação o qual, prevê:

a) Cumprir os objetivos fixados em Assembleia Geral, constantes dos contratos de gestão;

b) Assegurar a concretização das orientações definidas nos termos da lei, no contrato de gestão e a realização da estratégia da Empresa;

c) Acompanhar, verificar e controlar a evolução das atividades e dos negócios da Empresa em todas as suas componentes;

d) Avaliar e gerir os riscos inerentes à atividade da Empresa;

e) Assegurar a suficiência, a veracidade e a fiabilidade das informações relativas à Empresa, bem como a sua confidencialidade;

f) Guardar sigilo profissional sobre os factos e documentos cujo conhecimento resulte do exercício das suas funções e não divulgar ou utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, diretamente ou por interposta pessoa, o conhecimento que advenha de tais factos ou documentos.

No exercício das suas funções, os membros do Conselho de Administração devem ainda promover iniciativas e a elaboração de propostas de ações que se revelem apropriadas para o desenvolvimento do setor, designadamente com incidência no Grupo AdP.

Os gestores públicos que integram o Conselho de Administração da AdP ENERGIAS, estão ainda sujeitos ao disposto no Estatuto do Gestor Público, ao cumprimento das boas práticas de governação societária e de gestão empresarial, nomeadamente em matéria de transparência, prevenção da corrupção, padrões de ética e conduta, responsabilidade social, política de recursos humanos, promoção da igualdade, prevenção de conflitos de interesse e respeito pela concorrência e agentes do mercado.

Orientações estratégicas gerais

Sem prejuízo da respetiva autonomia de gestão, o Conselho de Administração da AdP ENERGIAS deverá:

a) Assegurar o cumprimento da missão da Empresa e o exercício da sua atividade em articulação com as políticas estratégicas setoriais definidas pelo Governo, num quadro de racionalidade empresarial, otimização permanente dos seus níveis de eficiência, qualidade do serviço prestado, respeito por elevados padrões de qualidade e segurança;

b) Ser socialmente responsável, prosseguindo na sua atuação objetivos sociais e ambientais e promovendo a competitividade no mercado, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional e pessoal, a promoção da igualdade, a proteção do ambiente e o respeito por princípios éticos;

c) Desenvolver ações de sensibilização ambiental, promovendo a utilização eficiente e a proteção dos recursos hídricos;

d) Promover o equilíbrio adequado entre os níveis quantitativos e qualitativos de serviço público a prestar, tendo em vista a satisfação dos utentes e a respetiva comportabilidade e sustentabilidade económica, financeira e ambiental;

e) Adotar metodologias que permitam promover a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado e o grau de satisfação dos clientes;

f) Concretizar políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do individuo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo ao aumento da produtividade e satisfação dos colaboradores, num quadro de equilíbrio e rigoroso controlo dos encargos que lhes estão associados, compatível com a respetiva dimensão;

g) Desenvolver iniciativas tendentes a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades de género, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;

h) Implementar políticas de inovação científica e de tecnologia consistentes, promovendo e estimulando novas ideias, novos produtos, novos processos e novas abordagens de mercado, em benefício do cumprimento da sua missão e da satisfação das necessidades coletivas e orientadas para a sustentabilidade económica, financeira, social e ambiental;

i) Adotar sistemas de informação e de controlo interno adequados à sua dimensão e complexidade, que cubram todos os riscos relevantes suscetíveis de auditoria permanente por entidades competentes para o efeito.

Orientações estratégicas específicas

O Conselho de Administração deverá assegurar um modelo de governo e organizativo apropriado para que a Empresa execute uma agenda de medidas que inclua as que adiante se enunciam.

1. **Reforço da capacidade de resposta aos grandes desafios ambientais**, nomeadamente:
   - 1.1. Aumento da eficiência na utilização de recursos primários, resiliência e segurança dos sistemas;
   - 1.2. Contribuição para o desenvolvimento sustentável, por via da maximização do ponto de vista energético do aproveitamento dos recursos endógenos e renováveis disponibilizados em infraestruturas operadas pelas empresas do Grupo AdP e através de soluções que promovam a eficiência energética, a utilização racional da energia e a maximização da produção própria de energia;
   - 1.3. Contribuição para a melhoria do processo de aquisição de energia elétrica no mercado para as empresas do Grupo AdP;
   - 1.4. Contribuição para o desenvolvimento sustentável, por via da monitorização e desenvolvimento de Planos de Neutralidade Carbónica, como ações e atividades que promovam a redução/mitigação das emissões de gases com efeitos de estufa.
2. **Contributo para a consolidação e sustentabilidade do setor em linha com o plano estratégico setorial**, em especial:
   - 2.1. Contribuir para a coesão territorial e equidade no acesso aos serviços, com reforço da preocupação na sustentabilidade económica e ambiental das atividades;
   - 2.2. Proporcionar modelos alternativos para a atuação articulada com os sistemas municipais.
3. **Sensibilização para a globalidade dos custos incorridos na prestação do serviço, de entre os quais se destacam os custos ambientais**, tendo em vista:
   - 3.1. O maior reconhecimento por parte dos intervenientes no setor de todos os custos efetivamente incorridos no sentido de assegurar a valorização não só do recurso água, mas sobretudo dos serviços essenciais que lhes são prestados por um conjunto de entidades.
4. **Promoção do desenvolvimento regional, compatibilizando-o com a elevação da eficiência e a sua natureza empresarial**, designadamente:
   - 4.1. Na integração em comités funcionais com vista à incorporação de experiências vivenciadas junto às realidades territoriais;
   - 4.2. Na dinamização de redes de competências em ambiente descentralizado e colaborativo;
   - 4.3. Nas políticas de contratação de bens e serviços que, sem prejuízo da racionalidade económica, promovam o desenvolvimento das atividades económicas regionais.
5. **Elevar os níveis de eficiência e consistência, potenciando a natureza empresarial e a capacidade técnica**, em especial:
   - 5.1. Quanto à atração, retenção, desenvolvimento e sucessão dos quadros, alinhando-o com os desafios do setor e padrões da regulação;
   - 5.2. No reforço da aposta no digital, incluindo a segurança cibernética, prosseguindo objetivos de resiliência, eficiência e ligação às comunidades.
6. **Assegurar as boas práticas na gestão de ativos, tendo como referência a norma ISO 55001**, conciliando um esforço de otimização com os desafios de preservação e resposta aos grandes desafios ambientais, através da:
   - 6.1. Definição da política de gestão de infraestruturas;
   - 6.2. Consolidação dos sistemas de informação e avaliação;
   - 6.3. Integração com práticas de gestão de risco e de resposta às alterações climáticas;
   - 6.4. Integração consistente e coerente nos exercícios de planeamento económico e financeiro.

7. **Capitalizar as competências e capacidades disponíveis na internacionalização do Grupo AdP em projetos de interesse nacional**, potenciando colaborações, através de AdP Internacional, de longo prazo, de valor acrescentado e com risco financeiro delimitado, para além da cooperação com entidades de referência internacional.

Contrato de gestão

Cada um dos membros do Conselho de Administração da **AdP ENERGIAS** celebrou, a 14 de setembro de 2021, o contrato de gestão com a Secretária de Estado do Ambiente, enquanto tutela setorial da Empresa e com a Administração da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S. A., na qualidade de titular da função acionista, pelo período do mandato 2020 – 2022, em conformidade com o disposto nos artigos 18.º e 30.º do Estatuto do Gestor Público (doravante EGP) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 2/2012, de 25 de janeiro.

Nos termos do contrato de gestão, cada membro do Conselho de Administração da **AdP ENERGIAS** obriga-se a exercer as funções e a cumprir as obrigações inerentes à qualidade de gestor executivo, como no cumprimento pleno e estrito das disposições legais aplicáveis, designadamente as decorrentes do Código das Sociedades Comerciais, do Regime Jurídico do Sector Empresarial do Estado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, nomeadamente do Principio de Unidade de Tesouraria, do Estatuto do Gestor Público e dos Estatutos da Sociedade, bem como de todas as deliberações tomadas pelos acionistas da Sociedade ou sociedades em que exerça funções de gestão executiva.

Indicadores e objetivos de gestão

Por via da Deliberação Unânime Escrita referida anteriormente, foram aprovadas as orientações estratégicas, indicadores e objetivos de gestão e respetivas metas quantificáveis para o mandato 2020 – 2022, que se apresentam de seguida.

Indicadores e objetivos de gestão				
Grupo	Indicador	Cálculo	Escala	%
Financeiros	Eficiência de Gestão	PRC = [(GV+FSE+GP)/ VN] Variação do **PRC** face ao PAO proposto	1. **Var** > 0,10pp 2. -0,10pp <= **Var** <= +0,10pp 3. **Var** < -0,10 pp	10,0%
	Evolução da Dívida Vencida de Clientes	**EDVC** = Saldo da Dívida Vencida de Clientes (Ano_n)/ Saldo da Dívida Vencida de Clientes (Ano_{n-1})	1. EDVC > 105% 2. 95% <= EDVC <= 105% 3. EDVC < 95%	10,0%
	Limite ao Endividamento	**Endividamento** = 1 - Stock Dívida (Ano_n)/ Stock Dívida (Ano_{n-1})	1: X > 2% 2: 1,5% <= X <= 2% 3: X < 1,50% * Investimentos materialmente relevantes são excluídos do cálculo, a percentagem adotada corresponde ao definido na legislação, avaliado com base nos valores consolidados	10,0%
	Respeito Prazos de Pagamento	Variação do **PMP** face ano anterior	1: Nr. $dias_n$ > Nr. $dias_{n-1}$ + 1 2: Nr. $dias_{n-1}$ - 1 <= Nr. $dias_n$ <= Nr. $dias_{n-1}$ + 1 3: Nr. $dias_n$ < Nr. $diasn_{-1}$ - 1	10,0%
	Rentabilidade	Variação do **RL** face ao PAO proposto	1. **Var** < -5% 2. -5% <= **Var** <= 5% 3. **Var** > 5%	10,0%
Operacionais	Neutralidade Energética	Implementação do **Programa de Neutralidade Energética**	AdP ENERGIAS (CERA): 1. Constituição da Comunidade de Energia Renovável da Água (CERA), do Grupo AdP num prazo superior a 12 meses após aprovação da respetiva regulamentação 2. Constituição da Comunidade de Energia Renovável da Água (CERA), do Grupo AdP num prazo entre 6 e 12 meses após aprovação da respetiva regulamentação 3. Constituição da Comunidade de Energia Renovável da Água (CERA), do Grupo AdP num prazo até 6 meses após aprovação da respetiva regulamentação	50,0%

[a] Conforme deliberação em Conselho de Administração da AdP SGPS de 9/ 03/ 2023

b) Grau de cumprimento dos mesmos, assim como a justificação dos desvios verificados e das medidas de correção aplicadas ou a aplicar.

O grau de execução dos indicadores e objetivos de gestão no exercício de 2022, face às respetivas metas quantificáveis, são indicados no quadro seguinte.

Grau de execução dos objetivos de gestão	Quantificação	Referência	Avaliação	
Objetivos de Gestão - 2022 -				
Variação do PRC face ao PAO proposto	72,1%	90,8%	-18,7 p.p.	SUPERADO
Evolução da Dívida Vencida de Clientes	80 452	80 298	100,2%	CUMPRIDO
Limite ao Endividamento	0	0	0,0%	SUPERADO
Variação do PMP face ano anterior	28	21	7 dias	NÃO CUMPRIDO
Variação do RL face ao PAO proposto	40 492	(52 653)	176,9%	SUPERADO
Implementação do Programa de Neutralidade Energética [1]	88 dias	180 dias	-92 dias	SUPERADO

[1] A legislação que estabelece a organização e o funcionamento do Sistema Elétrico Nacional, transpondo a Diretiva (UE) 2019/944 e a Diretiva (UE) 2018/2001, foi publicada a 14 de janeiro de 2022 - Decreto-Lei n.º 15/2022 -, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação

Avaliação do grau de execução dos objetivos de gestão

Sem prejuízo da aferição da prossecução das orientações estratégicas determinadas, a avaliação a realizar pelos titulares da função acionista terá por referência os objetivos e indicadores de desempenho anuais para o período do mandato - e a fórmula de cálculo do respetivo grau de concretização -.

A avaliação é realizada em função do grau de concretização dos objetivos, conforme quadro seguinte, e far-se-á pelo arredondamento a uma casa decimal do somatório do atingimento de cada indicador.

Grau de Concretização	Avaliação Global
GC < 1,8	Objetivos de gestão NÃO CUMPRIDOS
1,8 ≤ GC < 2,5	Objetivos de gestão CUMPRIDOS
GC ≥ 2,5	Objetivos de gestão SUPERADOS

A avaliação do desempenho do Conselho de Administração no exercício de 2022, face aos objetivos de gestão definidos pelo acionista, é apresentado no quadro seguinte.

Grau de execução dos objetivos de gestão	Quantificação	Pontuação da Escala	Peso do Indicador	TOTAL
Objetivos de Gestão - 2022 -				
Variação do PRC face ao PAO proposto	SUPERADO	3	10,0%	0,3
Evolução da Dívida Vencida de Clientes	CUMPRIDO	2	10,0%	0,2
Limite ao Endividamento	SUPERADO	3	10,0%	0,3
Variação do PMP face ano anterior	NÃO CUMPRIDO	1	10,0%	0,1
Variação do RL face ao PAO proposto	SUPERADO	3	10,0%	0,3
Implementação do Programa de Neutralidade Energética	SUPERADO	3	50,0%	1,5
Avaliação final	-	-	-	2,7 SUPERADO

Em conclusão, a avaliação do desempenho da AdP ENERGIAS e dos seus órgãos sociais no exercício de 2022, face aos objetivos de gestão definidos pelo acionista, foi de 2,7, claramente positivo e bem acima do valor mínimo de 1,80.

Desvios, justificações e medidas de correção

Os desvios face aos indicadores de gestão no exercício de 2022 dizem respeito à "Evolução da Dívida Vencida de Clientes face ano anterior" e à "Variação do Prazo Médio de Pagamentos face ano anterior".

A obtenção do grau de "CUMPRIDO" no indicador a "Evolução da Dívida Vencida de Clientes face ano anterior" deve-se por questões de valor residual. A diferença da dívida em 2022 face a 2021 é de 153,00 euros. Ainda assim, para obter o grau de "SUPERADO", a dívida de clientes a 31 de dezembro de 2022 não deveria ser superior a 76.283 euros, i.e., 4.168 euros inferior à obtida, que corresponde a uma dívida superior em 5,2% à efetivamente obtida. Sendo a diferença tão residual (a diferença foi de 0,2%), parece justificar-se uma alteração da fórmula de cálculo, utilizando, por exemplo, um intervalo mais "generoso" para a sua adequada quantificação.

Relativamente à "Variação do Prazo Médio de Pagamentos (PMP) face ano anterior", 28 dias em 2022 versus 21 dias em 2021, o grau de cumprimento obtido foi de "NÃO CUMPRIDO". Os valores limites estavam entre 20 e 22 dias para obtenção do grau de "CUMPRIDO" ou abaixo ou igual a 19 dias para obtenção do grau de "SUPERADO".

Ainda assim, o PMP de 2022 ficou abaixo do limite de 30 dias referidos na RCM n.º 34/2008, de 22 de fevereiro, a que se encontram obrigadas as empresas do setor empresarial do Estado, no caso de no ano anterior o PMP tiver sido inferior a 45 dias.

A análise trimestral destes indicadores, dado os valores praticamente residuais que foram obtidos, revelou-se como pouco eficaz. E provavelmente a forma de cálculo do desempenho de este indicador deve ser alterada, passando para um intervalo, devendo ser valorizado um prazo igual ou inferior a 30 dias.

Assim relativamente a medidas de correção, a gestão da AdP ENERGIAS entende que, para ambas as situações, deve implementar uma monitorização mais apertada, preferencialmente com um ciclo mensal, de forma a poder cumprir e/ ou superar os limites que vierem a ser fixados pelo acionista para aqueles indicadores. Uma observação mensal teria naturalmente efeitos quer na redução da dívida de clientes quer no prazo de pagamentos a fornecedores. Sem esquecer de revisitar o processo para equacionar o modo de cálculo destes indicadores.

3. Indicação dos fatores críticos de sucesso de que dependem os resultados da empresa.

Os resultados da AdP ENERGIAS estão dependentes dos seguintes fatores críticos de sucesso:

- Clientes | Orientação para a satisfação do cliente; procura da excelência no serviço prestado;
- Competências Internas | Profissionalismo, rigor e exigência; criatividade e inovação; motivação e espírito de equipa; capacidade de atração de meios humanos competentes apesar das restrições no setor público;
- Legal | Revisão do enquadramento legislativo de organização do setor; exigências ambientais, nacionais e comunitárias, relevantes num quadro de contenção de gastos no setor público;
- Mercado | Forte relevância do preço de venda de energia à rede, enquanto variável não controlável e que constitui, no conjunto dos proveitos, a rúbrica mais relevante do Volume de Negócios;
- Negócio | Orientação para os resultados; cultura de *cross-selling*; cumprimento dos prazos de resposta;
- Organização/ Processos | Uniformização de processos críticos; eficiência operacional; gestão do conhecimento;
- Situação Económica e Financeira | Enquadramento macroeconómico do país, do Setor Empresarial do Estado e do Grupo AdP, enquanto fator determinante nas condições de acesso e custo de capital.

4. Evidenciação da atuação em conformidade com as orientações definidas pelos ministérios setoriais, designadamente as relativas à política setorial a prosseguir, às orientações específicas a cada empresa, aos objetivos a alcançar no exercício da atividade operacional e ao nível de serviço público a prestar pela empresa (vide n.º 4 do artigo 39.º do RJSPE).

Durante o exercício de 2022, o Conselho de Administração da AdP ENERGIAS atuou em conformidade com as orientações estratégicas que lhe foram definidas pela AdP-Águas de Portugal, SGPS, S.A, titular da função acionista, as quais são determinadas pelas políticas governamentais para o setor, através de orientações estratégicas aplicáveis à sua área de atuação.

O Conselho de Administração no exercício de 2022 desenvolveu a sua atividade com o objetivo de consolidar e recentrar a sua atuação, designadamente:

- ✓ A observância da Lei, o cumprimento dos princípios de bom governo e das orientações estratégicas gerais e específicas aprovados pelo acionista, de objetivos específicos que lhe têm vindo a ser transmitidas pela tutela/ acionista e pelos valores do Grupo AdP;
- ✓ A prossecução das políticas públicas setoriais que enquadram a sua atividade e a criação de valor acionista, com especial enfoque para uma prudencial gestão do risco e mobilização de recursos financeiros;
- ✓ A continuidade a outros projetos que venham a ser considerados relevantes, de acordo com orientações expressas pela tutela sectorial;
- ✓ Contribuição para a descarbonização da economia e o desenvolvimento sustentável, através de soluções que promovam a eficiência energética e a otimização de consumos e possibilitem, do ponto de vista energético, o aproveitamento integral dos recursos endógenos e fontes renováveis disponibilizados nas empresas do Grupo, maximizando a utilização racional e a produção de energia no Grupo AdP, num quadro de racionalidade empresarial.

No que diz respeito ao nível de serviço público ou de interesse geral a prestar pela Sociedade, e tal como se refere no n.º 1, do Subcapítulo F, do Capítulo VI *"A **AdP ENERGIAS** não tem celebrado qualquer contrato de prestação de serviço público, nem lhe foi confiada qualquer prestação de serviço público e/ ou serviço de interesse geral, nos termos previstos na Lei, […]".*

III. Estrutura de Capital

1. Divulgação da estrutura de capital (consoante aplicável: capital estatutário ou capital social, número de ações, distribuição do capital pelos acionistas, etc.), incluindo indicação das diferentes categorias de ações, direitos e deveres inerentes às mesmas e percentagem de capital que cada categoria representa (vide alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º do RJSPE).

O capital social da AdP ENERGIAS à data de 31 de dezembro de 2022 era de 1.250.000 EUR (um milhão, duzentos e cinquenta mil euros), tendo a Empresa como único acionista a AdP - Águas de Portugal, SGPS, S. A., como se ilustra no quadro seguinte.

Acionista	N.º de Ações	Valor (a 31 de dezembro de 2022)	
		(EUR)	(%)
AdP – Águas de Portugal, SGPS S.A.	250.000	1.250.000	100,00%
Total	250.000	1.250.000	100,00%

A AdP ENERGIAS tem apenas um acionista e uma categoria de ações. As ações são nominativas e podem revestir forma escritural.

Apesar dos estatutos da Sociedade (ver *link*: https://www.adp.pt/downloads/file144_pt.pdf) preverem a possibilidade de a Sociedade poder emitir todas as espécies de ações, incluindo ações preferenciais sem direito a voto, nos termos e condições a aprovar em Assembleia Geral, essa situação não se verifica.

2. Identificação de eventuais limitações à titularidade e/ou transmissibilidade das ações.

As ações da AdP ENERGIAS são livremente transmissíveis, não existindo limitações à titularidade e/ ou transmissibilidade, salvo as previstas na Lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, decorrentes do facto de ser uma empresa de capitais exclusivamente públicos.

3. Informação sobre a existência de acordos parassociais que sejam do conhecimento da empresa e possam conduzir a eventuais restrições.

Sendo o capital social da AdP ENERGIAS detido exclusivamente por um único acionista - AdP - Águas de Portugal, SGPS S. A. -, não se coloca a questão da existência de qualquer acordo parassocial que possa conduzir a eventuais restrições à titularidade e/ ou transmissibilidade de ações.

[Página em branco]

IV. Participações Sociais e Obrigações Detidas

1. Identificação das pessoas singulares (órgãos sociais) e/ou coletivas (empresa) que, direta ou indiretamente, são titulares de participações noutras empresas, com indicação detalhada da percentagem de capital e de votos imputáveis, bem como da fonte e da causa de imputação nos termos do que para o efeito estabelece o Código das Sociedades Comerciais (CSC) no seu artigo 447.º (vide alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 44.º do RJSPE).

A 31 de dezembro de 2022, a AdP ENERGIAS não é titular, direta ou indiretamente, de participações sociais em outras empresas.

Os titulares dos órgãos sociais da AdP ENERGIAS não são detentores de participações sociais da Sociedade e/ou de sociedades com as quais aquela esteja em relação de domínio ou de grupo.

2. Explicitação da aquisição e alienação de participações sociais, bem como da participação em quaisquer empresas de natureza associativa ou fundacional (vide alínea c) do n.º 1 do artigo 44.º do RJSPE).

No exercício de 2022 a AdP ENERGIAS não adquiriu nem alienou qualquer participação social.

A 31 de dezembro de 2022 a AdP ENERGIAS não é titular, direta ou indiretamente, de participações noutras empresas.

Em 2022, a AdP ENERGIAS manteve a sua participação como membro efetivo da Lisboa e-Nova - Agência de Energia e Ambiente de Lisboa, que é uma entidade de natureza associativa, à qual aderiu no ano de 2017, e manteve a sua participação na Global Compact das Nações Unidas, integrando por essa via a Global Compact Network Portugal (GCNP), que é uma entidade de natureza associativa e à qual aderiu em 2021.

A Sociedade em 2022, não teve qualquer participação em entidades de natureza fundacional.

3. Indicação do número de ações e obrigações detidas por membros dos órgãos de administração e de fiscalização, quando aplicável nos termos do n.º 5 do artigo 447.º do CSC.

Os membros dos órgãos de administração e fiscalização no exercício de 2022, à semelhança dos exercícios anteriores, não detêm ações e obrigações da Sociedade, nos termos do n.º 5 do art.º 447.º do Código das Sociedades Comerciais (CSC).

4. Informação sobre a existência de relações de natureza comercial entre os titulares de participações e a empresa.

Não existem relações de natureza comercial entre os titulares de participações e a Sociedade.

[Página em branco]

V. Órgãos Sociais e Comissões

A. Modelo de Governo

A empresa deve apresentar um modelo de governo societário que assegure a efetiva separação entre as funções de administração executiva e as funções de fiscalização (vide n.º 1 do artigo 30.º do RJSPE).

1. Identificação do modelo de governo adotado.

De acordo com os princípios de bom governo das empresas do setor empresarial do Estado, referidos no n.º 1 do art.º 31.º do Decreto de Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, a AdP ENERGIAS tem uma estrutura de administração e de fiscalização ajustadas à sua dimensão e complexidade, com vista a assegurar a eficácia do processo de tomada de decisão e a garantir uma efetiva capacidade de fiscalização e supervisão. O ambiente de controlo interno da AdP ENERGIAS é sustentado pelo modelo do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), que delimita a atribuição de autoridade e responsabilidade, ao nível estratégico e operacional.

O Governo da sociedade AdP ENERGIAS é assegurado pela Assembleia Geral de Acionistas, pelo Conselho de Administração, e por um Fiscal Único/ ROC (Revisor Oficial de Contas). Este modelo pretende fortalecer as estruturas de controlo da Empresa e assegurar uma efetiva segregação entre as funções de administração executiva e de fiscalização.

E, nos termos do artigo 12.º dos Estatutos – *link*: http://www.adp.pt/downloads/file144_pt.pdf -, são órgãos sociais da AdP ENERGIAS:

- A Assembleia Geral;
- O Conselho de Administração;
- O Fiscal Único (SROC).

A gestão da Sociedade é assegurada por um Conselho de Administração, com as competências previstas nos estatutos da Empresa

E, de acordo com os Estatutos, o modelo de governo da Sociedade está estruturado da seguinte forma:

- ✓ A gestão da Sociedade é assegurada por um Conselho de Administração, eleito em Assembleia Geral, composto por 3 (três) a 5 (cinco) membros (número estatutário mínimo e máximo de membros, respetivamente), sendo um Presidente e os restantes Vogais;
- ✓ A Assembleia Geral da Sociedade para além de eleger o Conselho de Administração define a condição dos seus membros (executivo e/ ou não executivo), e elege também o seu Presidente de entre os administradores eleitos;
- ✓ O Conselho de Administração é eleito por períodos de 3 (três) anos, podendo ser reeleito por uma ou mais vezes, salvaguardado que seja o cumprimento do Estatuto do Gestor Publico relativamente ao limite máximo de renovações (3);
- ✓ Os membros do órgão de Administração consideram-se empossados na data sua eleição, permanecendo em funções até à data da posse dos membros eleitos em sua substituição, ressalvando-se os casos previstos na Lei, nomeadamente, de suspensão, destituição ou renúncia.

A Sociedade assume um modelo de governo societário que assegura a efetiva separação entre as funções de administração executiva e as funções de fiscalização e os titulares da função acionista, com exceção das situações previstas no RJSPE, abstêm-se de interferir na atividade prosseguida pelo órgão de administração da Empresa, cumprindo o disposto no art.º 30.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

A Mesa da Assembleia Geral é composta por um Presidente e um Secretário, eleitos em Assembleia Geral da Sociedade. O Presidente e o Secretário da Mesa da Assembleia Geral têm as competências e responsabilidades previstas no Código das Sociedades Comerciais.

Compete especialmente à Assembleia Geral:

1) Apreciar o relatório do Conselho de Administração, discutir e votar o balanço e as contas e o parecer dos órgãos de fiscalização da Sociedade, e deliberar sobre a aplicação dos resultados do exercício;
2) Eleger os órgãos sociais;
3) Deliberar sobre as remunerações dos membros dos órgãos sociais, podendo, para o efeito, designar uma comissão de fixação de remunerações;
4) Tratar de qualquer outro assunto para que tenha sido convocada.

A 31 de dezembro de 2022, o modelo de governo da Sociedade está estruturado da seguinte forma:

- ✓ O Conselho de Administração composto por 3 (três) membros:
  - Um presidente executivo,
  - Dois vogais executivos.
- ✓ Não existe Comissão Executiva;
- ✓ Não existe Conselho Geral e de Supervisão, nem Comissão para as Matérias Financeiras.

Nos termos do artigo 13.º do Contrato de Sociedade, compete ao Conselho de Administração:

1) Aprovar os objetivos e as políticas de gestão da Empresa;
2) Aprovar os planos de atividade financeiros anuais, bem como as alterações que se revelem necessárias;
3) Gerir os negócios sociais e praticar todos os atos e operações relativos ao objeto social que não caibam na competência atribuída a outros órgãos da Sociedade;
4) Representar a Sociedade em juízo e fora dele, ativa e passivamente, podendo desistir, transigir e confessar em quaisquer pleitos e, bem assim, celebrar convenções de arbitragem;
5) Adquirir, vender ou por qualquer forma alienar ou onerar direitos ou bens imóveis;
6) Constituir sociedades e subscrever, adquirir, onerar e alienar participações sociais;
7) Estabelecer a organização técnico-administrativa da Sociedade e as normas de funcionamento interno, designadamente sobre pessoal e suas remunerações;
8) Constituir mandatários com os poderes que julgue convenientes, incluindo os de substabelecer;
9) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei ou pela Assembleia Geral.

Os membros do Conselho de Administração da AdP ENERGIAS estão sujeitos à Política de Integridade do Grupo, que inclui o referencial ético, o cumprimento das boas práticas de governação societária e de gestão empresarial, designadamente em matéria de transparência, prevenção da corrupção, inclusão social, política de recursos humanos, prevenção de conflitos de interesse e respeito pela concorrência e pelos agentes do mercado. Estão ainda sujeitos ao cumprimento do disposto no Estatuto do Gestor Público, ao disposto no Regime Jurídico do Setor Empresarial do Estado, constante do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro e demais legislação vigente.

As funções de fiscalização da Sociedade são asseguradas pelo Fiscal Único Efetivo / ROC (SROC) e Fiscal único Suplente, que assegura a revisão oficial de contas e tem as suas competências definidas na lei, sendo os seus respetivos membros independentes da Sociedade.

Não existe Conselho Fiscal e/ ou Comissão de Auditoria.

Não está designado qualquer Auditor Externo.

B. Assembleia Geral

1. Composição da mesa da assembleia geral, ao longo do ano em referência, com identificação dos cargos e membros da mesa da assembleia geral e respetivo mandato (data de início e fim). Caso tenha

ocorrido alteração de mandato durante o ano em reporte, a empresa deverá indicar os mandatos respetivos (o que saiu e o que entrou).

No mandato que agora se concluiu (2020 – 2022), iniciado a 23 de junho de 2020 e terminado a 31 de dezembro de 2022, os membros da Mesa da Assembleia Geral foram os seguintes:

Mandato	Cargo	Nome	Designação	
(Início-Fim)			Forma [1]	Data [2]
2020-2022	Presidente da Mesa [*]	Paulo Manuel Marques Fernandes	DUE	23-06-2020
	Secretário [*]	Ana Cristina Rebelo Pereira	DUE	23-06-2020

Legenda:
[1] Resolução (R) / Assembleia Geral (AG) / Deliberação Unânime por Escrito (DUE) / Despacho (D)
[2] Mandato iniciado a 23 de junho de 2020
[*] O cargo é exercido sem remuneração

2. Identificação das deliberações acionistas que, por imposição estatutária, só podem ser tomadas com maioria qualificada, para além das legalmente previstas, e indicação dessas maiorias.

Não existe qualquer imposição estatutária para que determinadas deliberações acionistas só possam ser tomadas com maioria qualificada, para além das legalmente previstas.

Sem prejuízo, atenta a atual estrutura do capital social da Sociedade, todas as deliberações são tomadas por unanimidade de votos do acionista único, a AdP-Águas de Portugal, SGPS, S. A..

C. Administração e Supervisão

1. Indicação das regras estatutárias sobre procedimentos aplicáveis à nomeação e substituição dos membros, consoante aplicável, do Conselho de Administração, do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão.

Conforme mencionado no n.º 1, do Subcapítulo A deste Capítulo V, o Conselho de Administração é eleito pela Assembleia Geral, que designa, nos termos do Estatuto de Gestor Público, a condição de membro executivo e/ ou membro não executivo.

A substituição de Administradores pode igualmente ser deliberada em Conselho de Administração, por cooptação, nos termos previstos no Código das Sociedades Comerciais, sem prejuízo de posterior ratificação em Assembleia Geral.

A gestão corrente da Sociedade pode, nos termos legais e estatutários, ser delegada numa Comissão Executiva, por mera deliberação do Conselho de Administração, modelo que não foi adotado no mandato 2020 – 2022, que agora se concluiu.

Não se encontra constituído o Conselho de Administração Executivo, nem o Conselho Geral e de Supervisão.

2. Indicação do número estatutário mínimo e máximo de membros e duração estatutária do mandato dos membros, consoante aplicável, do Conselho de Administração, do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão.

Conforme o estabelecido nos estatutos da AdP ENERGIAS, a gestão da Sociedade é assegurada por um Conselho de Administração, eleito em Assembleia Geral, composto por 3 (três) a 5 (cinco) membros, número estatutário mínimo e máximo de membros, respetivamente, sendo um Presidente e os restantes Vogais.

A Assembleia Geral da Sociedade para além de eleger o Conselho de Administração define a condição dos seus membros (executivo e/ ou não executivo), e designa também o seu Presidente de entre os administradores eleitos.

O Conselho de Administração é eleito por períodos de 3 (três) anos, podendo ser reeleito por uma ou mais vezes, salvaguardado que seja o cumprimento do Estatuto do Gestor Publico relativamente ao limite máximo de 3 (três) renovações.

Os membros do órgão de Administração consideram-se empossados na data sua eleição, permanecendo em funções até à data da posse dos membros eleitos em sua substituição, ressalvando-se os casos previstos na Lei, nomeadamente, de suspensão, destituição ou renúncia.

3. Caracterização da composição, consoante aplicável, do Conselho de Administração, do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão, com identificação dos membros efetivos, data da primeira designação e data do termo de mandato de cada membro. Caso tenha ocorrido alteração de mandato durante o ano em reporte, a empresa deverá indicar os mandatos respetivos (o que saiu e o que entrou).

O atual Conselho de Administração da Sociedade é composto por 3 (três) membros e todos os membros foram eleitos na condição de membros efetivos.

Em 2022 não ocorreu qualquer alteração de mandato.

No exercício terminado a 31 de dezembro de 2022, os membros do órgão de administração eleitos e efetivos foram os seguintes:

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Designação		Remuneração	
			Forma [1]	Data	Empresa pagadora	(O/D) [2]
2020-2022	Presidente executivo	José Maria Martins Soares	DUE	23-06-2020	AdP ENERGIAS	D
	Vogal executivo [*]	Maria do Rosário Cardoso Águas	DUE	23-06-2020	n.a.	-
	Vogal executivo	Miguel Perez Neves Águas	DUE	23-06-2020	AdP ENERGIAS	D

Número estatutário mínimo e máximo de membros - [3] / [5]
Legenda:
[1] Resolução (R) / Assembleia Geral (AG) / Deliberação Unânime por Escrito (DUE) / Despacho (D)
[2] Mandato iniciado a 23 de junho de 2020
[3] O/D – Origem / Destino | n.a. – Não Aplicável
[*] O cargo é exercido sem remuneração

No quadro seguinte indicam-se os membros efetivos do Conselho de Administração, bem como a ata da primeira designação e data do termo de mandato de cada um dos seus membros.

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Membro efetivo (S/N)	Data da primeira designação	Data de termo de mandato
2020-2022	Presidente executivo	José Maria Martins Soares	S	01-08-2016 [1]	31-12-2022
	Vogal executivo [*]	Maria do Rosário Cardoso Águas	S	23-06-2020	31-12-2022
	Vogal executivo	Miguel Perez Neves Águas	S	23-06-2020	31-12-2022

[1] O mandato que agora finda corresponde ao 2.º mandato na Sociedade (1.ª renovação)
[*] O cargo é exercido sem remuneração

4. Distinção dos membros executivos e não executivos do Conselho de Administração e, relativamente aos membros não executivos, identificação dos membros que podem ser considerados independentes, ou, se aplicável, identificação dos membros independentes do Conselho Geral e de Supervisão (vide artigo 32.º do RJSPE).

Relativamente à distinção de membros executivos e não executivos, deve ser consultada a informação constante do quadro apresentado no n.º 2 anterior, de onde se retira que os membros do Conselho de Administração (3 elementos) exercem funções executivas.

No mandato 2020-2022 e no exercício de 2022, nenhum membro do Conselho de Administração exerceu funções não executivas.

E à semelhança dos exercícios anteriores, no exercício de 2022, todos os membros do Conselho de Administração da Sociedade exercem as suas funções de forma independente.

5. Apresentação de elementos curriculares relevantes de cada um dos membros, consoante aplicável, do Conselho de Administração, do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo.

Elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração

Presidente executivo - José Maria Martins Soares

Nasceu em Moçambique, a 15 de novembro de 1960.

Habilitações Académicas

É licenciado em Engenharia Metalomecânica, pela Universidade do Minho;

Equiparado a mestre em Engenharia Mecânica, por provas de Capacidade Científica e Aptidão Pedagógica, pela Universidade do Minho.

Carreira Profissional

Foi Monitor, Assistente Estagiário e Assistente do Departamento de Engenharia Mecânica da Universidade do Minho, de outubro de 1984 a setembro de 1997;

Entre 1997 e 2002 desempenhou funções como Administrador-Delegado da Associação de Municípios do Vale do Ave;

Administrador executivo da Águas do Ave, S. A., de maio de 2002 a maio de 2005;

Vogal do Conselho de Administração da AdP – Águas de Portugal, SGPS, S. A. de 25 de maio de 2005 a 1 de fevereiro de 2012;

Coordenador do Grupo de Trabalho responsável pela definição da Estratégia Nacional para os Efluentes Agropecuários e Agroindustriais;

Presidente do Conselho de Administração da Águas do Cávado, S. A., Águas do Minho e Lima, S. A. e Águas do Ave, S. A., até 4 de junho de 2010;

Presidente do Conselho de Administração da SIMDOURO – Saneamento do Grande Porto, S. A. de 5 de janeiro de 2010 a 30 de junho de 2015;

Presidente do Conselho de Administração, com funções executivas, da Águas do Noroeste, S. A., de 10 de maio de 2010 a 30 de junho de 2015;

Presidente do Conselho de Administração da Águas do Douro e Paiva, S. A. de 31 de outubro de 2010 a 14 de março de 2012;

Vice-Presidente do Conselho de Administração, com funções executivas, da Águas do Norte, S. A., desde 30 de junho de 2015 a 23 de junho de 2016;

Presidente do Conselho de Administração da AdP ENERGIAS - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S. A., com funções executivas, de 1 de agosto de 2016 a 22 de junho de 2020;

Coordenador do Grupo de Trabalho responsável pela definição da Estratégia Nacional para os Efluentes Agropecuários e Agroindustriais, para o período até 2030.

Funções Atuais

É Presidente do Conselho de Administração da AdP ENERGIAS – Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S. A., com funções executivas, desde 23 de junho de 2020, eleito para o mandato 2020-2022.

Vogal executivo - Maria do Rosário Cardoso Águas

Nasceu a 21 de fevereiro 1961.

Habilitações Académicas

Licenciatura em Gestão e Organização de Empresas pela Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica de Lisboa.

Carreira Profissional

Iniciou a sua carreira profissional, em 1985, na empresa Coopers & Lybrand, onde desempenhou funções de técnica de Auditoria;

1989/ 1997 desempenhou as funções de diretora financeira da empresa Alberto Gaspar, Indústria e Comércio de Madeiras, S.A.;

1998/ 2001, Vereadora executiva da Câmara Municipal da Figueira da Foz;

Em 2002 integrou os quadros do Grupo AdP como assessora da Aquapor- Serviços, S.A.;

Em abril de 2002 eleita Deputada da Assembleia da República pelo círculo eleitoral do Porto;

Em 2002 nomeada Secretária de Estado da Habitação no XV Governo Constitucional, tendo exercido o cargo desde 8 de abril de 2003 a 17 de julho de 2004,

A partir de julho de 2004 integrou o XVI Governo Constitucional tendo sido nomeada Secretária de Estado Adjunta do Ministro da Segurança Social, da Família e da Criança, tendo exercido o cargo até novembro de 2004;

Nomeada Secretária de Estado da Administração Pública em novembro de 2004 tendo exercido o cargo até à nomeação do novo Governo em 05 de março de 2005;

Entre 2005/ 2009, Deputada à Assembleia da República, eleita pelo círculo eleitoral de Vila Real (Trás-os-Montes e Alto Douro);

Entre 2009/ 2011, Deputada à Assembleia da República, eleita pelo círculo eleitoral de Coimbra;

Entre 2012/ 2016, Vogal do Conselho de Administração da EPAL, S. A.;

Entre 2016/ 2020, Vogal do Conselho de Administração da AdP, Serviços Ambientais, S. A..

Funções Atuais

É Vogal do Conselho de Administração da AdP ENERGIAS – Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S. A., com funções executivas, desde 23 de junho de 2020, eleito para o mandato 2020-2022.

Vogal não executivo - Miguel Perez Neves Águas

Nasceu a 28 de agosto de 1961.

Habilitações Académicas

Licenciado em Engenharia Mecânica (1984), Mestre em Transferência e Conversão de Energia (1989);

Doutorado em Engenharia Mecânica (1998), sempre pelo Instituto Superior Técnico, Universidade Técnica de Lisboa.

Carreira Profissional

Iniciou a sua carreira profissional em 1986 como engenheiro projetista na empresa Tabaqueira, S. A., responsável pelo projeto de novas estufas de tabaco nacional e suporte técnico ao conjunto de estufas existentes;

Entre 1989 e 2004 desempenhou funções docentes no Departamento de Engenharia Mecânica do Instituto Superior Técnico, primeiro como Assistente e, após as provas de Doutoramento, como Professor Auxiliar;

Entre 2008 e 2012 foi Professor Convidado, agora com atividade docente na pós-graduação em Sistemas Sustentáveis de Energia, promovido pelo IST em colaboração com o MIT (*Massachusetts Institute of Technology*);

No período de 1989 a 2004 foi sócio-gerente da empresa AUDER, Auditores Energéticos, Lda.;

Entre 2004 e 2008 foi Diretor Geral da empresa Iberdrola 2, Comercialização de Energia, Lda., coordenando a atividade comercial da empresa espanhola Iberdrola no mercado elétrico nacional;

Entre jan/2010 e set/2017 foi Diretor Técnico e Financeiro da Lisboa e-Nova, Agência de Energia de Lisboa, coordenando o desenvolvimento técnico e o controle financeiro da Agência;

Em out/2017 integrou o Grupo AdP como Assessor da Águas de Portugal, SGPS, S.A., como Diretor de Energia.

Funções Atuais

É Vogal do Conselho de Administração da AdP ENERGIAS – Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S. A., com funções executivas, desde 23 de junho de 2020, eleito para o mandato 2020-2022.

6. Dar conhecimento de que foi apresentada declaração por cada um dos membros do órgão de administração ao órgão de administração e ao órgão de fiscalização, bem como à Inspeção-Geral de Finanças (IGF), de quaisquer participações patrimoniais que detenham na empresa, assim como quaisquer relações que mantenham com os seus fornecedores, clientes, instituições financeiras ou quaisquer outros parceiros de negócio, suscetíveis de gerar conflitos de interesse (vide artigo 52.º do RJSPE).

Cada um dos membros do órgão de administração da Sociedade em exercício de funções, apresentou declaração ao órgão de administração e ao órgão de fiscalização, bem como à Inspeção-Geral de Finanças (IGF), de quaisquer participações patrimoniais que detenham na Empresa, assim como de quaisquer relações com os/as seus/suas fornecedores/as, clientes, instituições financeiras ou de quaisquer outros parceiros de negócio, suscetíveis de gerar conflitos de interesse.

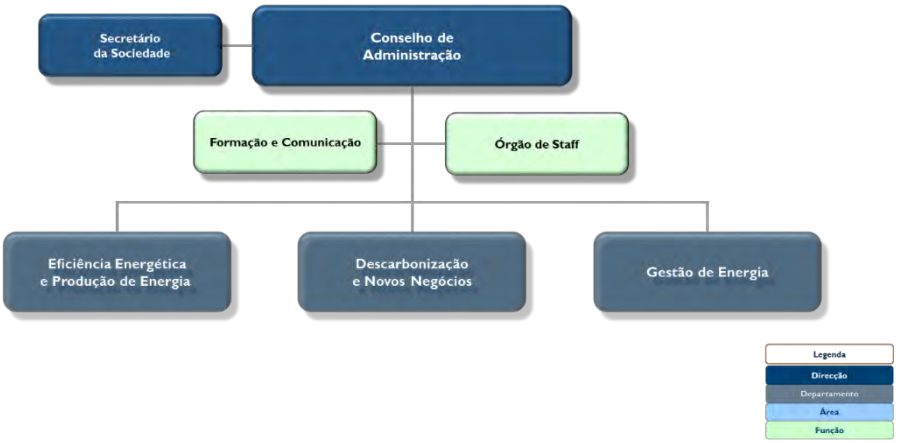
7. Identificação de relações familiares, profissionais ou comerciais, habituais e significativas, dos membros, consoante aplicável, do Conselho de Administração, do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo com acionistas.

Não existem relações vigentes, familiares, profissionais ou comerciais, habituais e/ ou significativas, de qualquer um dos membros do Conselho de Administração da Sociedade, com o acionista AdP SGPS.

8. Apresentação de organogramas ou mapas funcionais relativos à repartição de competências entre os vários órgãos sociais, comissões e/ou departamentos da empresa, incluindo informação sobre delegações de competências, em particular no que se refere à delegação da administração quotidiana da empresa.

A AdP ENERGIAS tem, à semelhança do exercício anterior, uma estrutura leve, flexível, simples e eficiente, que foi objeto de reajustamento para o exercício de 2020 - 2022 (na reunião do Conselho de Administração de 8 de julho de 2020), estando a atual estrutura organizacional representada na figura seguinte.

Sem prejuízo da uma qualquer distribuição de pelouros entre os membros do Conselho de Administração que venha a ocorrer, a gestão da Sociedade em todas as suas vertentes é da competência do Conselho de Administração.



A delegação de competências dos membros do órgão de administração em vigor, no que concerne a aprovação de despesas, dispõe que, sem prejuízo da distribuição de pelouros entre os membros do Conselho de Administração, vigora a seguinte delegação de competências para aprovação de despesas:

a) Em qualquer Administrador, os poderes para, em caso de urgência, adquirir bens móveis, contratar serviços ou efetuar outras despesas necessárias ao normal funcionamento da Sociedade e desde que

previstas no orçamento anual, cujo valor não ultrapasse os 20.000,00 EUR (vinte mil euros), sem prejuízo do disposto nas alíneas c) e d);

b) Em quaisquer dois Administradores, os poderes para, em caso de urgência, adquirir bens móveis, contratar serviços ou efetuar outras despesas necessárias ao normal funcionamento da Sociedade e desde que previstas no orçamento anual, cujo valor não ultrapasse os 100.000,00 EUR (cem mil euros), sem prejuízo do disposto nas alíneas c) e d);

c) As despesas aprovadas ao abrigo da alínea a) e b) anteriores e que não sejam consideradas como necessárias ao normal funcionamento da Sociedade, devem, para valores superiores a 5.000,00 EUR (cinco mil euros), ser sujeitas a ratificação pelo Conselho de Administração preferencialmente na reunião imediatamente seguinte;

d) As despesas aprovadas ao abrigo da alínea a) e b) anteriores e que sejam consideradas como necessárias ao normal funcionamento da Sociedade, devem, para valores superiores a 5.000,00 EUR (cinco mil euros), ser levadas ao conhecimento do Conselho de Administração preferencialmente na reunião imediatamente seguinte.

Sem embargo da delegação de competências dispostas anteriormente, estão excluídas:

(i) A aprovação de despesas continuadas, ou que resultem de fracionamento de faturas emitidas pelo mesmo fornecedor, no âmbito do mesmo contrato ou relacionado;

(ii) A aprovação de despesas relacionadas com atribuição de patrocínios, deslocações ao estrangeiro, viaturas, formação, quotizações e outras matérias que estejam ou venham a estar especialmente regulamentadas na Empresa e/ ou no Grupo AdP, devendo estas ser submetidas sempre a decisão do Conselho de Administração;

(iii) A aprovação de despesas ao serviço da Empresa, enquanto membro do Conselho de Administração, pelo próprio.

Não foram criadas comissões especializadas.

9. Caracterização do funcionamento do Conselho de Administração, do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo, indicando designadamente:

a) Número de reuniões realizadas e grau de assiduidade de cada membro às reuniões realizadas

Os estatutos da AdP ENERGIAS estabelecem que o "*… conselho de administração deve fixar as datas ou a periodicidade das suas reuniões ordinárias, que deverá ser no mínimo trimestral, e reúne-se extraordinariamente sempre que seja convocado pelo respetivo presidente, …*".

No exercício de 2022, o Conselho de Administração da Sociedade reuniu:

Membro do Órgão de Administração	N.º de Reuniões (2022)	Tipo de Reuniões		N.º de Faltas	Grau de assiduidade
		Presenciais	Videoconferência		
José Maria Martins Soares	26	1	25	0	100%
Maria do Rosário Cardoso Águas				0	100%
Miguel Perez Neves Águas				0	100%
No exercício de 2022 não se registaram faltas às reuniões do Conselho de Administração, não tendo sido necessário justificar qualquer ausência					

Nos exercícios de 2021 e de 2020, o Conselho de Administração reuniu um total de 25 e 23 vezes, respetivamente.

b) Cargos exercidos em simultâneo em outras empresas, dentro e fora do grupo, e outras atividades relevantes exercidas pelos membros daqueles órgãos no decurso do exercício, apresentados segundo o formato seguinte:

No exercício de 2022, os membros do Conselho de Administração da Sociedade não exerceram, em simultâneo, outros cargos em outras entidades, dentro e fora do Grupo, e outras atividades relevantes exercidas, como se indica no quadro seguinte.

Membro do Órgão de Administração	Acumulação de Funções		
	Empresa	Função	Regime
José Maria Martins Soares	Sem acumulação de cargos	_	Público
Maria do Rosário Cardoso Águas	Sem acumulação de cargos	_	Público
Miguel Perez Neves Águas	Sem acumulação de cargos	_	Público

c) Órgãos da empresa competentes para realizar a avaliação de desempenho dos administradores executivos e critérios pré-determinados para a avaliação de desempenho dos mesmos;

Os membros do Conselho de Administração, em particular os que têm funções executivas, são anualmente avaliados pelo acionista em sede de Assembleia Geral, com base nos indicadores de gestão e objetivos aprovados e/ ou fixados por aquele.

d) Comissões existentes no órgão de administração ou supervisão, se aplicável. Identificação das comissões, composição de cada uma delas assim como as suas competências e síntese das atividades desenvolvidas no exercício dessas competências.

Não foram constituídas comissões no órgão de administração ou de supervisão da Sociedade.

D. Fiscalização

1. Identificação do órgão de fiscalização correspondente ao modelo adotado: Fiscal Único, Conselho Fiscal, Comissão de Auditoria, Conselho Geral e de Supervisão ou da Comissão para as Matérias Financeiras.

A fiscalização da Sociedade é assegurada por um Fiscal Único, sociedade de revisores oficiais de contas, e por um Fiscal Único Suplente. O mandato da estrutura de fiscalização não é coincidente com o mandato dos demais órgãos sociais.

Refira-se que no exercício de 2022 não houve nova reeleição do órgão de fiscalização, mantendo-se em funções o mesmo.

Assim, de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022, no âmbito do mandato 2019 – 2021 que se iniciou a 23 de abril de 2019, o Fiscal Único e o Fiscal Único Suplente em funções foram os seguintes:

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Designação	
			Forma [1]	Data [2]
2019-2021	Fiscal Único Efetivo/ ROC	PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. (SROC n.º 183), representada por José Alves Bizarro Duarte (ROC n.º 1957)	DUE	23-04-2019
	Fiscal Único Suplente/ ROC	Carlos José Figueiredo Rodrigues (ROC n.º 1737)	DUE	23-04-2019

Número estatutário mínimo e máximo de membros - [1+suplente] / [1+suplente]
Legenda:
[1] Resolução (R) / Assembleia Geral (AG) / Deliberação Unânime por Escrito (DUE) / Despacho (D)
[2] Mandato iniciado a 23 de abril de 2019

2. Apresentação de elementos curriculares relevantes de cada um dos membros do órgão de fiscalização.

Elementos curriculares do Fiscal Único

Fiscal Único Efetivo/ ROC

José Alves Bizarro Duarte (ROC n.º 1957 e CMVM n.º 20200003)

Funções atuais

Diretor na Divisão de Auditoria da PricewaterhouseCoopers & Associados, SROC, Lda..

Habilitações Literárias/ Profissionais

Licenciatura e Pós-graduação em Gestão pela Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa,

Especialização em Controlo de Gestão - INDEG/ISCTE;

Revisor Oficial de Contas.

Carreira Profissional

Diretor na Divisão de Auditoria;

Membro do Grupo de Energia, Utilities e Mining da PwC em Portugal;

Atividade geral de auditoria externa, incluindo processos de consolidação de contas e de controlo interno, desenvolvida em empresas nacionais e estrangeiras, nomeadamente em empresas cotadas;

Coordenação de diversos projetos de assessoria a entidades do setor do abastecimento de águas, águas residuais e resíduos urbanos.

Fiscal Único Suplente/ ROC

Carlos José Figueiredo Rodrigues (ROC n.º 1737 e CMVM n.º 20161347)

Funções atuais

Partner na Divisão de Auditoria e Assessoria, integrando o grupo de Serviços Financeiros.

Habilitações Literárias

Licenciado em Gestão pelo Instituto Superior de Gestão;

Pós-graduação em Mercados e Ativos Financeiros;

CEMAF – ISCTE.

Carreira Profissional

Revisor Oficial de Contas;

Técnico Oficial de Contas;

Partner na Divisão de Auditoria e Assessoria, integrando o grupo de Serviços Financeiros;

Atividade geral de auditoria centrada essencialmente em entidades do setor financeiro;

Integrou a equipa de coordenação de projetos de avaliação de imparidade de crédito realizados aos maiores bancos portugueses e solicitados pelas autoridades portuguesas (Banco de Portugal) e internacionais (BCE, FMI e EU).

Tem realizado diversos projetos de assessoria em diversas entidades.

Atividades profissionais da SROC exercidas nos últimos 5 anos (SROC n.º 183 e CMVM n.º 20161485)

No Grupo AdP

A sociedade de revisores oficiais de contas (SROC) PwC, bem como o seu representante, estão igualmente eleitos como SROC de todas as empresas que integram o Grupo AdP;

Estão igualmente eleitos como Fiscal Único efetivo, para além da AdP ENERGIAS, na AdP VALOR, na AdP Internacional, na Águas de Santo André e na Águas Públicas do Alentejo;

Por último refere-se que a sociedade PwC desempenha ainda no Grupo AdP as funções de Auditor Externo independente da AdP SGPS.

Fora do Grupo AdP

Relativamente à experiência profissional fora do Grupo AdP, deve ser consultado o sítio da internet da PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. (*link*: *https://www.pwc.pt/*).

3. Procedimentos e critérios aplicáveis à intervenção do órgão de fiscalização para efeitos de contratação de serviços adicionais ao auditor externo.

A Sociedade não contratou serviços de auditoria externa, nem outros serviços adicionais, não tendo havido intervenção do órgão de fiscalização.

Sem prejuízo do exposto no parágrafo que antecede, nos termos da legislação atual, os serviços adicionais contratados a auditor externo não estão sujeitos a aprovação prévia do órgão de fiscalização, uma vez que se trata de uma relação contratual que não circunscreve a revisão legal de contas, logo não enquadrável no artigo 77.º da Lei n.º 140/2017, de 7 de setembro.

Não obstante, sempre se dirá a título exemplificativo dos procedimentos vigentes no Grupo AdP, designadamente na AdP ENERGIAS, que para efeitos de uma eventual contratação ao Auditor Externo de serviços adicionais a serviços de auditoria, são observados - em cumprimento com o disposto na Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro - os seguintes procedimentos e critérios:

- É efetuada uma avaliação/ monitorização por parte do Auditor Externo de todos os serviços por si prestados ou pela sua rede às empresas do Grupo AdP, sendo necessária a aprovação do Sócio do Auditor Externo responsável pelo Grupo AdP para a realização de serviços adicionais;
- O Auditor Externo comunica à CMVM (caso aplicável) o serviço prestado.

4. Outras funções dos órgãos de fiscalização e, se aplicável, da Comissão para as Matérias Financeiras.

Não foram desempenhadas outras funções, pelo Fiscal Único na Sociedade no exercício de 2022.

E, em 2022, não foi igualmente criada/ constituída qualquer comissão para as matérias financeiras.

5. Indicação do número estatutário mínimo e máximo de membros e duração estatutária do mandato dos membros, consoante aplicável, do Conselho Fiscal, da Comissão de Auditoria, do Conselho Geral e de Supervisão ou da Comissão para as Matérias Financeiras.

Não aplicável.

No exercício de 2022, a Sociedade não criou/ constituiu Comissão de Auditoria, Conselho Geral e de Supervisão ou Comissão para as Matérias Financeiras.

6. Composição, consoante aplicável, do Conselho Fiscal, da Comissão de Auditoria, do Conselho Geral e de Supervisão ou da Comissão para as Matérias Financeiras, ao longo do ano em referência, identificando os membros efetivos e suplentes, data da primeira designação e data do termo de mandato de cada membro. Caso tenha ocorrido alteração de mandato durante o ano em reporte, a empresa deverá indicar os mandatos respetivos (o que saiu e o que entrou). Informação a apresentar segundo o formato seguinte:

Não aplicável.

No exercício de 2022, a Sociedade não criou/ constituiu Comissão de Auditoria, Conselho Geral e de Supervisão ou Comissão para as Matérias Financeiras.

7. Identificação, consoante aplicável, dos membros do Conselho Fiscal, da Comissão de Auditoria, do Conselho Geral e de Supervisão ou da Comissão para as Matérias Financeiras que se considerem independentes, nos termos do n.º 5 do artigo 414.º do CSC.

Não aplicável.

No exercício de 2022, a Sociedade não criou/ constituiu Comissão de Auditoria, Conselho Geral e de Supervisão ou Comissão para as Matérias Financeiras.

8. Caracterização do funcionamento do Conselho Fiscal, da Comissão de Auditoria, do Conselho Geral e de Supervisão ou da Comissão para as Matérias Financeiras, indicando designadamente, consoante aplicável:

a) Número de reuniões realizadas e respetivo grau de assiduidade por parte de cada membro, apresentados segundo o formato seguinte:

Não aplicável.

No exercício de 2022, a Sociedade não criou/ constituiu Comissão de Auditoria, Conselho Geral e de Supervisão ou Comissão para as Matérias Financeiras.

b) Cargos exercidos em simultâneo em outras empresas, dentro e fora do grupo, e outras atividades relevantes exercidas pelos membros daqueles órgãos no decurso do exercício;

Não aplicável.

No exercício de 2022, a Sociedade não criou/ constituiu Comissão de Auditoria, Conselho Geral e de Supervisão ou Comissão para as Matérias Financeiras.

E. Revisor Oficial de Contas (ROC)

1. Identificação, membros efetivo e suplente, da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas (SROC), do ROC e respetivos números de inscrição na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC) e na Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), caso aplicável, e dos sócios ROC que a representam e indicação do número de anos em que o ROC exerce funções consecutivamente junto da empresa e/ou grupo. Caso tenha ocorrido alteração de mandato durante o ano em reporte, a empresa deverá indicar os mandatos respetivos (o que saiu e o que entrou). Informação a apresentar segundo o formato seguinte:

A Revisão Legal de Contas é assegurada por um Fiscal Único efetivo, Sociedade de Revisores Oficiais de Contas.

A 23 de abril de 2019, por deliberação unânime por escrito, foi eleito como Fiscal Único, para o mandato de fiscalização 2019 - 2021, a sociedade de revisores oficiais de contas PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda..

Refira-se que no exercício de 2022 não houve lugar a nova reeleição do órgão de fiscalização, mantendo-se o mesmo.

Assim, no exercício de 2022 a função de Fiscal Único, foi desempenhada por PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda., inscrita na SROC sob o número 183 (CMVM n.º 20161485), representada José Alves Bizarro Duarte (ROC n.º 1957 e CMVM n.º 20200003), tendo como membro suplente Carlos José Figueiredo Rodrigues (ROC n.º 1737 e CMVM n.º 20161347).

Mandato	Cargo	Identificação SROC/ ROC			Designação			N.º de anos de funções exercidas no grupo	N.º de anos de funções exercidas na empresa
(Início-Fim)		Nome	N.º de inscrição na SROC/ OROC	N.º registo na CMVM	Forma (1)	Data	Contratada		
2019-2021	Fiscal Único Efetivo	PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda., inscrita na SROC sob o número 183 (CMVM n.º 20161485), representada por José Alves Bizarro Duarte (ROC n.º 1957)	183/ 1957	20161485/ 20200003	DUE	23-04-2019	-	4 (*)	4
2019-2021	Fiscal Único Suplente	Carlos José Figueiredo Rodrigues (ROC n.º 1737)	1737	20161347	DUE	23-04-2019	-	4 (**)	4

Legenda:
(1) - Assembleia Geral (AG) / Deliberação Unânime por Escrito (DUE) / Despacho (D)
(*) A sociedade PricewaterhouseCoopers, desempenha funções de Fiscal Único Efetivo da Sociedade há 4 anos; o seu representante enquanto Fiscal único efetivo (José Alves Bizarro Duarte) desempenha funções desde a mesma data (23-04-2019)
(**) O Fiscal único suplente desempenha funções de suplente desde a mesma data.

Esta sociedade passou a desempenhar igualmente funções de ROC em todas as empresas participadas que integram o Grupo AdP, desde o ano de 2019, incluindo o exercício de 2022.

2. Indicação das limitações, legais e outras, relativamente ao número de anos em que o ROC presta contas à empresa.

A Sociedade de Revisores Oficiais de Contas é eleita por períodos de 3 (três) anos, podendo ser reeleita por uma ou mais vezes, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 54.º da Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro que dispõe: "*o período mínimo inicial do exercício de funções de revisão legal das contas pelo Revisor Oficial de Contas ou pela sociedade de revisores oficiais de contas é de dois anos e o período máximo é de dois ou três mandatos, consoante sejam, respetivamente, de quatro ou três anos*".

Sem prejuízo do exposto, a substituição do seu representante deve ser promovida após 7 (sete) anos de funções a contar da sua designação inicial, podendo aquele vir a ser novamente designado depois de decorrido um período mínimo de 3 (três) anos (vd. Estatutos da OROC).

3. Indicação do número de anos em que a SROC e/ou o ROC exerce funções consecutivamente junto da empresa/grupo, bem como indicação do número de anos em que o ROC presta serviços nesta empresa, incluindo o ano a que se refere o presente relatório, bem assim como a remuneração relativa ao ano em referência, apresentados segundo o formato seguinte:

Mandato	Cargo	Identificação SROC/ ROC			N.º de anos de funções exercidas no grupo	N.º de anos de funções exercidas na empresa
(Início-Fim)		Nome	N.º de inscrição na SROC/ OROC	N.º registo na CMVM		
2019-2021	Fiscal Único Efetivo	PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda., inscrita na SROC sob o número 183 (CMVM n.º 20161485), representada por José Alves Bizarro Duarte (ROC n.º 1957)	183/ 1957	20161485/ 20200003	4 (*)	4
2019-2021	Fiscal Único Suplente	Carlos José Figueiredo Rodrigues (ROC n.º 1737)	1737	20161347	4 (**)	4

(*) A sociedade PricewaterhouseCoopers, desempenha funções de Fiscal Único Efetivo da Sociedade há 4 anos; o seu representante enquanto Fiscal único efetivo (José Alves Bizarro Duarte) desempenha funções desde a mesma data (23-04-2019)
(**) O Fiscal único suplente desempenha funções de suplente desde a mesma data.

Nome	Remuneração Anual 2022 (€)
	Bruta
PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.	6 779,48
Total	6 779,48

4. Descrição de outros serviços prestados pela SROC à empresa e/ou prestados pelo ROC que representa a SROC, caso aplicável.

A sociedade de revisores oficiais de contas que desempenhou funções de Fiscal Único no exercício de 2022, nem os seus representantes, prestaram outros serviços à Sociedade.

F. Conselho Consultivo *(caso aplicável)*

1. Composição, ao longo do ano em referência, com indicação do número estatutário mínimo e máximo de membros, duração estatutária do mandato, número de membros efetivos e suplentes, data da primeira designação e data do termo de mandato de cada membro. Caso tenha ocorrido alteração de mandato durante o ano em reporte, a empresa deverá indicar os mandatos respetivos (o que saiu e o que entrou)

No exercício de 2022, não se encontrava constituído pela Sociedade nenhum Conselho Consultivo.

G. Auditor Externo *(caso aplicável)*

1. Identificação do auditor externo designado e do sócio ROC que o representa no cumprimento dessas funções, bem como o respetivo número de registo na CMVM, assim como a indicação do número de anos em que o auditor externo e o respetivo sócio ROC que o representa no cumprimento dessas funções exercem funções consecutivamente junto da empresa e/ou do grupo, bem assim como a remuneração relativa ao ano em referência, apresentados segundo o formato seguinte:

No exercício de 2022, não se encontrava designado pela Sociedade nenhum Auditor Externo.

2. Explicitação da política e periodicidade da rotação do auditor externo e do respetivo sócio ROC que o representa no cumprimento dessas funções, bem como indicação do órgão responsável pela avaliação do auditor externo e periodicidade com que essa avaliação é feita.

No exercício de 2022, não se encontrava designado pela Sociedade nenhum Auditor Externo.

3. Identificação de trabalhos, distintos dos de auditoria, realizados pelo auditor externo para a empresa e/ou para empresas que com ela se encontrem em relação de domínio, bem como indicação dos procedimentos internos para efeitos de aprovação da contratação de tais serviços e indicação das razões para a sua contratação.

No exercício de 2022, não se encontrava designado pela Sociedade nenhum Auditor Externo.

4. Indicação do montante da remuneração anual paga pela empresa e/ou por pessoas coletivas em relação de domínio ou de grupo ao auditor e a outras pessoas singulares ou coletivas pertencentes à mesma rede e discriminação da percentagem respeitante aos seguintes serviços, apresentada segundo o formato seguinte:

No exercício de 2022, não se encontrava designado pela Sociedade nenhum Auditor Externo.

VI. Organização Interna

A. Estatutos e Comunicações

1. Indicação das regras aplicáveis à alteração dos estatutos da empresa.

Os estatutos da Sociedade são alterados, nos termos da lei comercial, mediante deliberação dos acionistas em sede de Assembleia Geral e sujeito ao competente registo comercial. A publicitação dos estatutos, bem como das eventuais alterações estatutárias, é efetuada no sítio da internet da Empresa, podendo ser consultado através do seguinte *link*: *http://www.adp.pt/downloads/file144_pt.pdf*.

2. Caracterização dos meios e política de comunicação de irregularidades ocorridas na empresa.

O Grupo AdP no qual se inclui a AdP ENERGIAS, prossegue uma missão de serviço público, gerindo um recurso estratégico essencial à vida e ao desenvolvimento humano, com uma visão de longo prazo, assente num modelo organizacional robusto e numa cultura ética forte

O Grupo AdP e a AdP ENERGIAS, dispõem de ferramentas de prevenção, implementação e controlo que visam assegurar a atuação de acordo com os seus princípios e valores, destacando-se o Código de Ética e de Conduta, o qual foi revisto em 2021, os Sistemas de Gestão da Responsabilidade Social e o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, também revisto e atualizado em 2021.

O Grupo AdP apresentou publicamente, a 17 dezembro de 2021, o seu Compromisso de Integridade, sendo a AdP ENERGIAS uma das empresas que o subescreveu assente num modelo de governação com os mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública, representando um compromisso com a implementação da Política de Integridade do Grupo AdP, nomeadamente a implementação de um modelo de integridade, onde se incluem todos os instrumentos que lhe estão associados, que vise assegurar continuamente uma capacitação interna que favoreça uma cultura de integridade.

É partilhada a visão sobre transparência e integridade pública das instâncias internacionais como a ONU, a OCDE e a União Europeia e revemos a nossa atuação na Recomendação da OCDE sobre Integridade Pública, onde se "*reconhece como prioritário a promoção de uma cultura de integridade pública consistente alinhada a valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e privilegiar o interesse público sobre os interesses privados no setor público*".

O referencial de ética organizacional do Grupo AdP é apoiado também nos Princípios de Bom Governo e está em alinhamento com a recomendação da OCDE sobre Integridade Pública e os Princípios do *Global Compact* das Nações Unidas, nomeadamente o 10.º Princípio que promove o combate à corrupção em todas as suas formas, e com as metas do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 16, respeitante à Paz, Justiça e Instituições Eficazes da Agenda 2030 das Nações Unidas.

O Grupo AdP prossegue uma missão de serviço público, gerindo um recurso estratégico essencial à vida e ao desenvolvimento humano, com uma visão de longo prazo, assente num modelo organizacional robusto e numa cultura ética forte.

A Política de Integridade do Grupo AdP apresenta a nossa visão sobre a ética e a integridade, consolidando o compromisso das empresas constituintes com um modelo de governação assente nos mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública - acesso pelo link: *https://www.adp.pt/downloads/file450_pt.pdf* -.

A AdP ENERGIAS foi uma das empresas do Grupo AdP que subscreveu o Compromisso de Integridade, representando um comprometimento com a implementação da referida Política de Integridade, designadamente de todos os instrumentos que lhe estão associados, visando assegurar continuamente uma capacitação interna que favoreça uma cultura de integridade.

Desta forma, a AdP ENERGIAS e o Grupo AdP reforçam o compromisso assumido relativo ao combate à corrupção e ao empenho em desenvolver e adotar estratégias de promoção da integridade e do desenvolvimento sustentável, com vista à criação de uma sociedade mais justa e equilibrada.

O modelo de integridade do Grupo AdP está plasmado na sua Política de Integridade, onde se identificam os diferentes órgãos e instrumentos internos que materializam a implementação dos compromissos no âmbito da ética, *compliance* e outras obrigações legais relacionadas, nomeadamente:

- ✓ Código de Ética e de Conduta,
- ✓ Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas,
- ✓ Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades,
- ✓ Manual de Contratação Pública do Regime Geral, e
- ✓ Manual de Compras.

A Política de Integridade descreve o modelo de integridade que é o garante da qualidade ética das decisões e opções das empresas do Grupo AdP, assente em três eixos que estruturam a ação em atividades de prevenção de situações de conduta desconforme ou inadequada, mecanismos de deteção de potenciais situações de violação ao referencial ético e instrumentos e mecanismos de resolução, ação e avaliação para repor uma atuação responsável, essenciais na consolidação de uma cultura ética, que tem comprovado os seus efeitos positivos sobre o nível de compromisso dos colaboradores, redução de situações de conduta inadequada, credibilidade dos mecanismos internos e transparência.

A eficaz articulação entre o referencial ético estabelecido e as diferentes políticas e processos internos implementados, desde as políticas que garantem a conformidade legal até aos processos de controlo interno, proporcionam o fecho do ciclo e a revisão.

Refira-se que a estrutura de governação da ética organizacional está cometida a dois órgãos com atribuições distintas e complementares:

- O Conselho de Ética, um órgão consultivo com estatuto de independência, que visa promover os mais elevados padrões éticos no Grupo AdP, ao nível da cultura, da conduta e dos comportamentos, e que tem por missão o aconselhamento e reflexão sobre a excelência da ética no Grupo AdP;
- A Comissão de Ética, um órgão executivo com estatuto de independência, que visa promover a análise de denúncias, questões e dilemas éticos reportados através dos canais de comunicação, confidenciais e seguros, constituídos para o efeito, particularmente no que ao reporte de irregularidades diz respeito.

A Política de Integridade enquadra-se no primeiro pilar do Quadro Estratégico de Compromisso do Grupo AdP, "Cultura de Grupo", contribuindo para reforçar os dois restantes, "Excelência de Serviço" e "Utilidade Social", e servindo de suporte aos doze desafios estratégicos definidos.

O modelo de integridade do Grupo AdP decorre da aplicação dos valores e princípios, estrutura-se em três eixos fundamentais - Prevenir, Detetar e Resolver - onde se integram todos os mecanismos e instrumentos de suporte, e é aplicado por uma estrutura de governação que inclui dois órgãos com estatuto e atribuições distintas e complementares: o Conselho de Ética e a Comissão de Ética.

O eixo "Prevenir" assenta no pressuposto da integração do reflexo ético, ou seja, todas as decisões e opções de gestores/as e colaboradores/as têm como critérios de base a conformidade com a legislação em vigor a que estão vinculadas as empresas do setor empresarial do Estado, os valores e princípios definidos, os compromissos externos neste domínio e as normas de conduta internas. Este pilar resulta do investimento contínuo na sensibilização, no diálogo aberto, na coerência entre o que defendemos e as nossas ações, e que resulta na cultura de integridade que nos caracteriza. É eixo que requer maior grau de investimento, constituindo-se como a primeira linha de defesa da integridade.

O eixo "Detetar" visa enquadrar os diferentes mecanismos internos para identificar situações e áreas de risco, desvios de procedimentos ou conduta, dilemas éticos ou circunstâncias anómalas e definir medidas corretivas. O Grupo AdP dispõe de canais para recolher situações que podem advir de interlocutores internos ou externos e dispõe ainda de órgãos, com responsabilidades e autoridade adequadas, para definir as medidas necessárias a aplicar.

O eixo "Resolver" integra as medidas a implementar, as metodologias de correção para garantir a plenitude do modelo e a avaliação do desempenho ético do Grupo AdP através dos indicadores de desempenho ético.

A figura seguinte apresenta esquematicamente o modelo de Integridade do Grupo AdP.

Um dos instrumentos internos do Modelo de Integridade, respeita ao Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades do Grupo AdP, aprovado no decurso de 2021, e elaborado em articulação com a Diretiva Europeia relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União (*WhistleBlowing*) e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021 sobre a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024.

Neste documento, para além de se definir o objetivo e âmbito de atuação, encontram-se descritos os meios de comunicação de eventuais irregularidades ocorridas na Sociedade, tendo sido definidos os seguintes canais, através dos quais é preservado o anonimato de qualquer questão que seja endereçada:

- Linha de Integridade: *https://grupoadp.form.maistransparente.com/*, com formulário de denúncia voluntária disponível no sítio da internet do Grupo AdP;
- Via postal (carta): *Comissão de Ética do Grupo AdP, Rua Visconde Seabra n.º 3, 1700-421 Lisboa*;

No final de 2022, decorrido um ano após a aprovação Política de Integridade, a Empresa efetuou a avaliação do nível de implementação alcançado, o que possibilitou identificar os constrangimentos e os elementos facilitadores, visando a definição dos próximos passos, com vista ao seu robustecimento e integral implementação.

Refira-se ainda que a AdP ENERGIAS adotou o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), tendo aprovado em reunião de Conselho de Administração de 11 de março de 2019, a política de proteção de dados pessoais interna e externa, de conhecimento de todos/as os/as colaboradores/as, bem como dos clientes e fornecedores, encontrando-se publicitada para consulta no seu sítio da internet no seguinte *link*: *https://www.adp.pt/downloads/file225_pt.pdf*.

A Empresa definiu, igualmente, o Modelo de Governo de Proteção de Dados Pessoais, bem como os procedimentos necessários à sua execução.

A adoção e o cumprimento do RGPD manifestam o empenho da AdP ENERGIAS e dos seus órgãos sociais no cumprimento da legislação relativa à proteção de dados pessoais, da segurança e da privacidade da informação, de modo a proteger os dados pessoais e a privacidades dos seus titulares.

A AdP ENERGIAS é responsável pelo tratamento dos dados pessoais, pelo que é esta que determina as finalidades e os meios de tratamento dos mesmos. Por conseguinte, o exercício de direitos por parte dos titulares de dados pessoais devem ser endereçados para o Encarregado da Proteção de Dados já designado, relativamente a assuntos relacionados com o tratamento de dados pessoais, através do correio eletrónico [*dpo@adp.pt*], ou

por escrito, para Encarregado de Proteção de Dados da AdP ENERGIAS, Rua Visconde Seabra, n.º 3, 1700-421 Lisboa.

3. Indicação das políticas antifraude adotadas e identificação de ferramentas existentes com vista à mitigação e prevenção da fraude organizacional.

Dando cumprimento à recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 1 de julho de 2009, bem como ao definido no Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a AdP ENERGIAS possui um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, atualizado em 29 de dezembro de 2021, onde se identificam as áreas mais críticas quanto à ocorrência de potenciais atos de fraude ou corrupção, bem como os principais riscos daí decorrentes, os controlos instituídos que visam a sua mitigação e a sua probabilidade de ocorrência.

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas pode ser consultada na intranet, por via do seguinte *link*: *http://www.adp.pt/downloads/file452_pt.pdf.*

De modo a dar resposta ao previsto no n.º 1 e n.º 2 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e no n.º 4 do artigo 6.º do RGPC do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, anualmente, é efetuada a avaliação do cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Empresa, sendo elaborado o relatório anual com as respetivas conclusões, o qual é remetido à Unidade Técnica (UTAM) e publicitado no seu sítio de internet.

O Relatório Síntese do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas - ano de 2022 - foi aprovado pelo Conselho de Administração da AdP ENERGIAS na sua reunião de 11 de janeiro de 2023, tendo o mesmo sido remetido à Unidade Técnica e Monitorização do Setor Público Empresarial (UTAM) e ao Conselho de Prevenção da Corrupção, que funciona junto do Tribunal de Contas, e inserido na plataforma SIRIEF, no dia 12 de janeiro de 2023, estando o mesmo publicitado no sítio da internet da Empresa, podendo pode ser consultada na intranet, por via do seguinte *link*: *http://www.adp.pt/downloads/file552_pt.pdf.*

No seguimento da recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 8 de janeiro de 2020, relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público, e do disposto no n.º 2 do artigo 13.º do RGPC do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a Empresa implementou Declarações de Conflito de Interesse, subscritas pelos Administradores e os colaboradores com funções em áreas potencialmente sujeitas à ocorrência de atos de corrupção, bem como aos/às demais colaboradores/as.

Na sequência das recomendações do Tribunal de Contas/ Conselho de Prevenção da Corrupção, a entrada em vigor no início de 2018 da nova redação do Código dos Contratos Públicos (CCP), e das orientações da AdP SGPS, passaram a ser subscritas Declarações de inexistência de conflito de interesses, antes do início de funções, pelos membros do júri e todos os demais intervenientes em cada processo de análise/avaliação de propostas, designadamente peritos/as.

Adicionalmente refira-se que a 9 de dezembro de 2019, a AdP ENERGIAS subscreveu a Campanha Portuguesa Anticorrupção, patrocinada pela APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial e a GCNP - *Global Compact Network* Portugal, que vem responder ao *Call to Action Anticorruption* lançada pelo *United Nations Global Compact*, que incentiva o setor empresarial a promover a tomada de medidas de transparência, integridade e boa governação por parte dos Governos, promovendo assim, a adoção do seu Princípio 10, de acordo com o qual "*as organizações devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo, extorsão e suborno*".

Refira-se, ainda, que o Código de Ética e de Conduta do Grupo Águas de Portugal foi subscrito pela AdP ENERGIAS, tendo a sua nova versão entrado em vigor na Empresa a 15 de dezembro de 2021 – pode ser consultado através do seguinte *link*: *https://www.adp.pt/downloads/file449_pt.pdf* -.

B. Controlo Interno e Gestão de Riscos

1. Informação sobre a existência de um Sistema de Controlo Interno (SCI) compatível com a dimensão e complexidade da empresa, de modo a proteger os investimentos e os seus ativos (este deve abarcar todos os riscos relevantes para a empresa).

"Controlo Interno é um processo efetuado pelo Conselho de Administração, gestão e outro pessoal de uma entidade, projetado para fornecer garantia razoável em relação ao alcance de objetivos relacionados a operações, relatórios e conformidade", COSO 2013

As permanentes mudanças nas formas de funcionamento das empresas e negócios, o aumento da consciência ambiental, a sua articulação com o desenvolvimento sustentável e o progressivo acréscimo de responsabilidade das empresas e dos membros dos seus órgãos de gestão, vêm confirmando as insuficiências dos tradicionais princípios de gestão empresarial.

Assim sendo, os gestores encontram-se cada vez mais conscientes da necessidade de terem ao seu dispor, meios que os ajudem no processo de tomada de decisões, constituindo a gestão do risco, um dos elementos mais relevantes nos princípios de gestão empresarial modernos.

A gestão do risco trata-se pois de uma abordagem completa e sistemática que visa ajudar as organizações, independentemente da sua dimensão ou missão, a identificar eventos e a quantificar, priorizar e responder aos desafios de risco dos projetos e iniciativas que assumem.

Esta abordagem permite às organizações determinar o nível de risco que podem ou querem aceitar, no processo de criação de valor para os seus investidores. A existência de incertezas pode provocar situações de risco e/ou oportunidades, as quais tanto podem retirar como acrescer valor, oferecendo esta abordagem uma estrutura para gerir eficazmente a incerteza, respondendo aos riscos e explorando as oportunidades que surjam.

Atualmente a gestão do risco é um processo chave em qualquer organização

A gestão do risco é um processo chave em qualquer organização e o seu desenho e implementação são influenciados pelas variadas necessidades das organizações, pelos seus objetivos particulares, as suas unidades de negócio, os seus processos e pelas práticas desenvolvidas.

A AdP ENERGIAS e em particular, o seu Conselho de Administração, dedicam atenção a temáticas como o controlo interno, a gestão dos riscos, a fraude, a transparência da informação e fiabilidade do relato financeiro.

A gestão do risco representa para o Grupo AdP e designadamente para a AdP ENERGIAS, um instrumento essencial para a tomada de decisão através da permanente monitorização dos riscos e oportunidades a que se encontra exposta.

Através da gestão de risco, as empresas do Grupo AdP antecipam situações de incerteza, convertendo riscos de consequências adversas em oportunidades e obtêm uma maior e mais sustentada capacidade de decisão face aos diversos eventos de risco a que se encontram sujeitos, respondendo de forma coordenada e integrada a riscos múltiplos.

Tratando-se de preocupações transversais ao Grupo AdP, no qual a AdP ENERGIAS se inclui, e de modo a possibilitar a existência de uma sistematização e adequada visibilidade do controlo interno existente nas empresas, em 2022 foi dada continuidade ao desenvolvimento do projeto de implementação do Sistema de Controlo Interno (SCI) do Grupo, assente na metodologia internacionalmente aceite do COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*), por se considerar como um modelo adaptável à estrutura das empresas, por ser flexível para toda a entidade e para qualquer uma das suas unidades ou atividades de negócio e fiável na resposta que confere aos desafios existentes.

Este modelo permite uma correlação direta entre os objetivos que a organização tenta atingir ao nível das categorias (Operação, Reporte e Conformidade), e as cinco componentes do controlo interno (Ambiente de Controlo, Gestão de Risco, Atividades de Controlo, Informação e Comunicação e Monitorização de Atividades), que representam o que é necessário para concretizar os objetivos, na estrutura existente na empresa, conforme é visível na figura seguinte.

- Ambiente de controlo

Deve refletir a importância CI e estabelecer a disciplina e estrutura dos restantes elementos SCI. É o conjunto de regras, processos e estruturas que fornecem a base para a realização do CI na organização.

Define o espírito da organização, influenciando a consciência que os outros trabalhadores têm para o risco.

É a base de todas as restantes componentes do SCI.

- Avaliação dos riscos

Destinado a identificar, avaliar, acompanhar e controlar todos os riscos que possam influenciar a estratégia e os objetivos definidos pela instituição, assegurar o seu cumprimento e que são tomadas as ações necessárias para responder adequadamente a desvios não desejados.

O risco é definido como a possibilidade de um evento ocorrer e afetar (positiva ou negativamente) a realização dos objetivos definidos pela organização.

Envolve um processo dinâmico e interativo para identificar e analisar os riscos que afetam a realização dos objetivos da organização, servindo de base ao entendimento de como os mesmos deverão ser geridos.

Devem ser definidos objetivos aos diferentes níveis da organização, de forma consistente e por categorias, para as operações, reporte e conformidade, com clareza suficiente para que seja possível identificar e analisar os riscos desses objetivos.

- Atividades de controlo

Atividades desenhadas para impedir ou reduzir o impacto adverso dos riscos. Atividades recorrentes de controlo do processo.

Atividades de controlo são ações estabelecidas por políticas e procedimentos que ajudam a assegurar que as diretivas da Administração para mitigar os riscos na concretização dos objetivos são realizadas.

As atividades de controlo são realizadas a todos os níveis da organização e em várias etapas do processo de negócio e sobre o ambiente tecnológico.

As atividades de controlo podem ser de natureza preventiva ou detetiva e podem abranger uma série de atividades manuais e automáticas, como autorizações e aprovações, verificações, reconciliações e análises de desempenho do negócio.

A segregação de funções é tipicamente incorporada na seleção e desenvolvimento de atividades de controlo. Quando a segregação de funções não é possível, a gestão deve desenvolver e implementar atividades de controlo alternativas

- Informação e comunicação

Instituído para garantir a captação, tratamento e troca de dados relevantes, abrangentes e consistentes, num prazo e de uma forma que permitam o desempenho eficaz e tempestivo da gestão e controlo da atividade e dos riscos da instituição.

A informação é necessária para a organização exercer as suas responsabilidades de CI em apoio à realização dos seus objetivos. A gestão obtém ou gera e usa informação relevante e de qualidade de fontes internas e externas, para apoiar o funcionamento do CI.

A comunicação é o processo contínuo que permite à equipa compreender as responsabilidades do CI e a sua importância para o atingimento dos objetivos. Pode ocorrer tanto interna como externamente e fornece à organização as informações necessárias para a execução dos controlos diariamente. A comunicação interna é o meio pelo qual a informação é disseminada em toda a empresa, fluindo em todos os sentidos e em toda a organização. Esta permite que todos os trabalhadores recebam uma mensagem clara da gestão de que as responsabilidades de controlo devem ser levadas a sério. A

comunicação externa tem uma dupla finalidade: permite a entrada de informações externas relevantes e fornece informações a terceiros em resposta a requisitos e expetativas.

- Monitorização de Atividades

  É executado com vista a assegurar a adequação e a eficácia do próprio SCI ao longo do tempo, que garanta, nomeadamente, a identificação tempestiva de eventuais deficiências ou de oportunidades de melhorias.

  Avaliações contínuas, pontuais/independentes ou uma combinação de ambas são usadas para determinar se cada uma das cinco componentes do CI, incluindo os controlos que efetivam os princípios dentro de cada componente, está presente e a funcionar.

  As avaliações contínuas, incorporadas nos processos de negócio, nos diferentes níveis da organização, fornecem informações oportunas.

  As avaliações pontuais/independentes, realizadas periodicamente, irão variar em âmbito e frequência, dependendo da avaliação do risco, da eficácia das avaliações contínuas e de outras considerações de gestão.

  Os resultados são avaliados de acordo com os critérios estabelecidos pelos reguladores, órgãos normativos reconhecidos ou pela Administração e pelo Conselho de Administração e as deficiências são comunicadas, em tempo útil, à gestão e à Administração, conforme apropriado, sendo que as mais relevantes são comunicadas também ao Conselho de Administração.

No âmbito da primeira fase do projeto, em 2021 foi concluído na AdP ENERGIAS o mapeamento dos 15 processos iniciais, identificados os eventos de riscos e os controlos implementados na sua mitigação. O trabalho, iniciado no 4.º trimestre de 2020, respeitou o cronograma temporal definido inicialmente, tendo sido integralmente concluído, conforme previsto inicialmente, no final do 4.º trimestre de 2021.

Em 2022 foi dado o início à Fase 2 do Projeto de Implementação do SCI, com o mapeamento, pelas empresas piloto, dos restantes processos identificados como críticos e que compreendeu, entre outras atividades, a elaboração de i) fluxogramas, os quais possibilitam uma rápida compreensão das atividades desenvolvidas, e ii) Matrizes de Riscos e Controlo (MRC) onde se identificam os eventos de risco e os controlos existentes ou a implementar na sua mitigação.

A AdP ENERGIAS, procedeu ainda à adaptação do Manual base de Controlo Interno do Grupo AdP, com a incorporação das MRC já elaboradas e das métricas aprovadas, tendo a sua aprovação pelo Conselho de Administração ocorrido em 20 de abril de 2022.

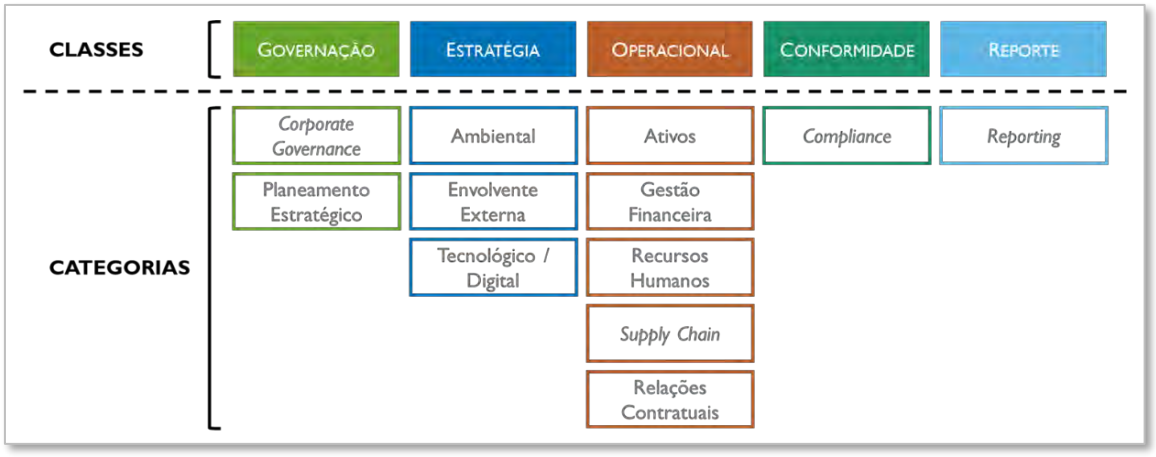
E está previsto para o início de 2023, a realização da reunião de arranque da Fase 2 na AdP ENERGIAS com vista à definição do cronograma para a realização do mapeamento dos processos, com base na informação elaborada pelas empresas piloto e cuja conclusão se prevê que ocorra até final de 2023.

A existência de um SCI conjugado com um Modelo de Gestão de Risco funcional, permitirão ao Conselho de Administração da AdP ENERGIAS, um maior enfoque da sua monitorização e análise nos riscos críticos identificados, inerentes à sua atividade e que resultam da operação diária desenvolvida.

A existência de um Modelo de Gestão do Risco Empresarial possibilita uma avaliação integrada do risco na empresa e um amadurecimento da sua cultura de risco, permitindo criar uma linguagem comum na definição e conceito de cada risco, a par do alinhamento dos objetivos com os riscos e respetivos controlos em vigor na empresa, a reduzir o risco de perda dos seus investimentos e ativos, e ajudar a garantir a fiabilidade das demonstrações financeiras e a conformidade com as leis e regulamentação.

A adequabilidade do SCI encontra-se alinhada com o modelo de gestão do risco, sendo ajustada sempre que, através da avaliação de risco, sejam identificados riscos enquadráveis num patamar considerado não aceitável, ou detetadas insuficiências ou falhas na análise dos controlos que lhe estão subjacentes.

O Modelo de Gestão do Risco Empresarial presentemente implementado no Grupo AdP, também definido de acordo com a metodologia COSO, apresenta os riscos organizados segundo uma estrutura de classes e categorias definidas, conforme se observa na figura seguinte.



Mais informação pode ser obtida pela consulta através do *link*: *http://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/controlo-de-risco/?id=15*.

2. Indicação de pessoas, órgãos ou comissões responsáveis pela auditoria interna e/ou pela implementação de sistema de gestão e controlo de risco que permita antecipar e minimizar os riscos inerentes à atividade desenvolvida.

A área de Gestão do Risco da Direção de Auditoria Interna e Controlo de Risco (AICR) da AdP SGPS tem por missão, acompanhar as empresas na identificação dos riscos inerentes ao negócio, na caracterização dos elementos-chave de controlo necessários para minimizar ou eliminar o seu impacto e na realização de testes de conformidade, para avaliar o nível de risco a que as empresas estão sujeitas.

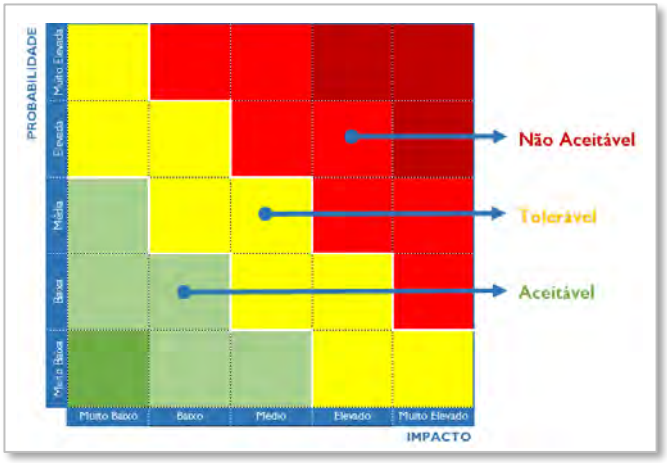
Reportando diretamente ao Conselho de Administração da AdP SGPS, a AICR e respetivas áreas de intervenção têm reforçada a sua independência perante as Administrações das empresas auditadas, estando dotada de um adequado grau de autonomia na realização dos trabalhos, otimizando os recursos disponíveis e evitando a duplicação de estruturas.

3. Em caso de existência de um plano estratégico e de política de risco da empresa, transcrição da definição de níveis de risco considerados aceitáveis e identificação das principais medidas adotadas.

A avaliação dos riscos tem como objetivo ajudar na definição de prioridades e tomada de decisões para o tratamento dos riscos identificados

O Grupo AdP e as suas empresas não dispõem de um "Plano Estratégico e de política de risco", existindo, contudo, formalmente aprovado um Modelo de Gestão do Risco, sustentado numa metodologia que permite efetuar a gestão do risco empresarial, através da avaliação dos riscos na perspetiva da probabilidade de ocorrência e do impacto, considerando os respetivos riscos inerente e residual.

Deste modo, procura-se aferir a eficácia do sistema de controlo interno instituído para manter o nível de risco num patamar considerado aceitável, em conformidade com a matriz apresentada na figura.



A avaliação dos riscos na perspetiva do impacto contempla as seguintes dimensões de análise:

- Financeira;
- Reputacional;

- Legal ou regulamentar; e
- Nível de alinhamento com os objetivos de negócio.

A perspetiva da probabilidade de ocorrência do risco é avaliada considerando igualmente um conjunto alargado de fatores, nomeadamente:

- Existência e eficácia de controlos;
- Ocorrência anterior do risco;
- Complexidade do risco; e
- Capacidade instalada para gerir o risco (pessoas, processos, sistemas).

De acordo com a metodologia implementada, os níveis de risco classificados como "Aceitável", e que por tal traduzem implicitamente a Política de Risco do Grupo AdP, voltam a ser reapreciados no ciclo seguinte de avaliação.

Sempre que a avaliação de um risco se enquadre num patamar Tolerável ou Não Aceitável, são definidos e implementados Planos de Tratamento do Risco, como medidas que visam a sua mitigação. Estes Planos de Tratamento permitem a formalização da implementação da(s) estratégia(s) de tratamento do risco definida, identificação dos responsáveis e dos prazos associados, e especificação das ações corretivas e/ ou de melhoria a concretizar.

De igual modo, do exercício de avaliação de risco, resulta a identificação de potenciais oportunidade para a empresa, materializadas nos Planos de Implementação de Oportunidades (PIO) que, à imagem dos PTR, apresentam igualmente ações a desenvolver, prazos de implementação e responsáveis pelas referidas ações.

Para os riscos classificados como "Tolerável", os Planos de Tratamento dos Risco têm como requisito a necessidade de implementação de medidas nos 12 meses seguintes. Para os riscos classificados como "Não Aceitável", os Planos de Tratamento dos Risco têm como requisito a necessidade de implementação de medidas nos 6 meses seguintes.

No seguimento da metodologia estabelecida, sempre que concluída a avaliação do risco efetuada pelas empresas do Grupo AdP, será por estas avaliada a necessidade de identificar e/ou implementar ações corretivas, que devem ser monitorizados periodicamente, de forma a acompanhar a sua implementação, o impacto na mitigação dos riscos identificados e aferir o respetivo nível de controlo.

Considerando a maturidade operacional atingida pelas empresas, a antiguidade do Modelo de Gestão do Risco implementado no Grupo AdP e a melhoria contínua necessária, por forma a responder às crescentes exigências nas matérias relacionadas com o risco, foi iniciado no decurso de 2022, o projeto de revisão do referido modelo, o qual compreende as seguintes atividades:

- A revisão e/ou atualização da matriz de riscos existente no Grupo AdP;
- A revisão e/ou atualização da metodologia de avaliação do risco existente no Grupo AdP;
- A revisão do Manual de Gestão do Risco Empresarial;
- A integração do Modelo de Gestão do Risco Empresarial com o Modelo de Controlo Interno.

Este projeto, por forma a assegurar a sua credibilidade e aderência à realidade do Grupo AdP, encontra-se a ser efetuada com os contributos de 8 empresas pilotos do universo AdP, e com a colaboração de uma equipa de consultora externa, tendo prevista a sua conclusão no decurso de 2023.

4. Explicitação, ainda que por inclusão de organograma, das relações de dependência hierárquica e/ou funcional face a outros órgãos ou comissões da empresa.

Tal como referido no ponto 2., a Auditoria Interna e Controlo de Risco é uma Direção da AdP SGPS que tem por missão, a identificação dos riscos inerentes aos negócios do Grupo AdP, onde se integra a AdP ENERGIAS, nomeadamente para avaliar os resultados e de auditorias internas às empresas participadas em posição maioritária.

A Auditoria Interna e Controlo de Risco (AICR), enquanto elemento supervisor no processo de avaliação de risco e da eficácia e eficiência dos sistemas de controlo interno das empresas, reporta diretamente ao Conselho

de Administração da AdP SGPS, encontrando-se dotada de um adequado grau de autonomia na realização dos trabalhos, otimizando os recursos disponíveis e evitando a duplicação de estruturas.

Adicionalmente, a AICR encontra-se dividida nas áreas específicas de Auditoria Interna, Controlo Interno e Gestão do Risco, com quadro próprios associadas a cada uma, de modo a assegurar a necessária independência dos trabalhos e atividades desenvolvidas em cada uma das referidas áreas.

5. Indicação da existência de outras áreas funcionais com competências no controlo de riscos.

A abordagem dos riscos é assegurada pelas estruturas existentes de acompanhamento e controlo da atividade na Empresa, as quais têm como responsabilidade identificar e gerir os principais riscos.

O Conselho de Administração instituiu ações de monitorização periódicas sobre os principais riscos identificados, de forma a acompanhar a sua evolução e aferir o nível de controlo, estando as mesmas a ser realizadas conforme previsto.

Para além da Direção de Auditoria Interna e Controlo de Risco (AICR) e do Secretário da Sociedade, outras estruturas centralizadas de acompanhamento e controlo do acionista maioritário, desenvolvem atividades em áreas que entroncam na gestão e controlo de risco, designadamente a Direção de Serviços Jurídicos, a Direção Financeira, a Direção de Regulação, Planeamento e Controlo de Gestão e a Direção de Comunicação da AdP SGPS, em áreas como a legal, financeira, controlo de gestão, reputacional.

6. Identificação e descrição dos principais tipos de riscos (económicos, financeiros, operacionais e jurídicos) a que a empresa se expõe no exercício da atividade.

Considerando a maturidade operacional atingida pelas empresas, a antiguidade do Modelo de Gestão do Risco implementado no Grupo AdP e a melhoria contínua necessária, por forma a responder às crescentes exigências nas matérias relacionadas com o risco, foi iniciado no decurso de 2022, o projeto de revisão do referido modelo, o qual compreende as seguintes atividades:

- A revisão e/ ou atualização da matriz de riscos existente no Grupo AdP;
- A revisão e/ ou atualização da metodologia de avaliação do risco existente no Grupo AdP;
- A revisão do Manual de Gestão do Risco Empresarial;
- A integração do Modelo de Gestão do Risco Empresarial com o Modelo de Controlo Interno.

Este projeto, por forma a assegurar a sua credibilidade e aderência à realidade do Grupo AdP, encontra-se a ser efetuada com os contributos de 8 empresas pilotos do universo AdP, e com a colaboração de uma equipa de consultora externa, tendo prevista a sua conclusão no decurso de 2023.

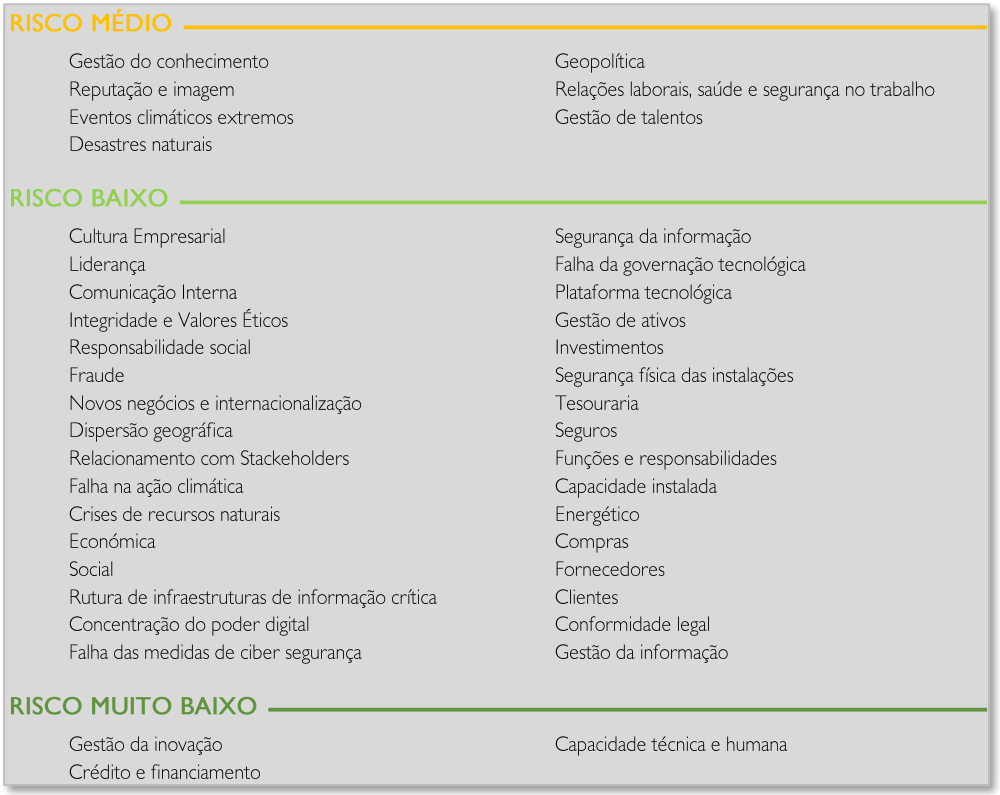
Atendendo à referida revisão do modelo de gestão do risco, no decurso de 2022 não foi realizada a avaliação do risco na Empresa.

Como complemento, apresentam-se abaixo alguns dos principais riscos a que a AdP ENERGIAS se encontra exposta, de acordo com a avaliação do risco efetuada em 2021:

- A classificação global do risco residual da AdP ENERGIAS no exercício de 2021 situa-se num nível "Baixo", considerado "Aceitável" face o nível de aceitação do risco definido para o Grupo AdP;

- Dos 42 riscos a que a AdP ENERGIAS se encontra exposta e por esta avaliados, constata-se a existência de 35 Riscos Residuais posicionados num nível "Aceitável", correspondendo a uma taxa de aceitação de 83%, e 7 riscos num nível "Tolerável" (17%);

- Como resultado final do exercício de avaliação, os riscos ficaram classificados, de acordo com os níveis indicados na figura seguinte:



Sempre que a avaliação de um risco se enquadre num patamar "Tolerável" ou "Não Aceitável", são definidos e implementados Planos de Tratamento dos Riscos, como medidas que visam a sua mitigação, nos quais se identificam as ações corretivas a desenvolver, a estratégia de tratamento que estas consubstanciam (evitar, aceitar, reduzir ou partilhar o risco), a periodicidade de tratamento associada e o responsável e respetivo plano de implementação. Consoante a duração do período de tratamento definido, poderão ser definidas datas de monitorização e os respetivos responsáveis, sendo o impacto das ações desenvolvidas aferido na avaliação subsequente efetuada.

É neste sentido que se torna importante a elaboração de um plano de tratamento de riscos definindo as prioridades, o âmbito e o tratamento a efetuar para cada risco. O tratamento de cada um dos riscos tem por base a matriz de risco residual resultante da fase anterior, sendo a decisão dos riscos a tratar tomada com base em indicadores de alerta de risco e nas prioridades da gestão.

A definição de Planos de Tratamento dos Riscos (PTR) permitirá assim mitigar o nível de risco residual para um nível considerado aceitável pela organização – "Risco Residual Aceite". Neste contexto, os indicadores de alerta de risco são um precioso auxiliar para definir os planos de tratamento dos riscos. A adequação do nível de controlo é um elemento importante na caracterização dos indicadores de alerta de risco pois permite aferir da necessidade de melhorar o nível de controlo existente.

Para os riscos classificados como "Tolerável", os Planos de Tratamento dos Riscos têm como requisito a necessidade de implementação de medidas até os 12 meses seguintes. Para os riscos classificados como "Não Aceitável", os Planos de Tratamento dos Riscos têm como requisito a necessidade de implementação de medidas até os 6 meses seguintes.

Este plano tem como principais objetivos servir de apoio à Empresa para a melhoria dos seus processos e controlos, bem como para aumentar a sua eficácia e eficiência, através da criação de um compromisso de ações a implementar para a redução do nível de risco, num horizonte temporal adequado à respetiva dimensão do risco.

Para além das medidas de mitigação, foram identificadas oportunidades de melhoria que podem tornar os processos mais eficazes, reduzir custos, melhorar a qualidade, aumentar a satisfação do cliente, entre outros.

As oportunidades identificadas pela AdP ENERGIAS foram todas incorporadas num Plano de Implementação de Oportunidades (PIO), e onde deverá proceder ao respetivo preenchimento das ações concretas a implementar para cada uma das oportunidades identificadas, dos respetivos responsáveis e do prazo previsto para a implementação das mesmas.

O PTR – com 16 medidas de mitigação -, foi aprovado formalmente pelo Conselho de Administração da Empresa remetido para conhecimento da AICR, para que tenha uma participação ativa de apoio à implementação das medidas propostas e assegure o *follow-up* das mesmas, num contexto de Gestão do Risco Empresarial. O PTR continha 16 medidas de mitigação relativas a 7 riscos considerados como "Toleráveis". Dessas, 12 tinham como prazo para a implementação dezembro de 2022.

O PIO – 4 propostas de medidas -, foi aprovado formalmente pelo Conselho de Administração e remetido para conhecimento da AICR, para que possa ter uma participação ativa de apoio à implementação das ações propostas e assegure o *follow-up* das mesmas, num contexto de Gestão do Risco Empresarial. O PIO previa 4 propostas de medidas a implementar até ao final de 2022.

No final de 2022, a Direção de Auditoria Interna e Controlo de Risco (AICR) da AdP SGPS realizou, conforme previsto no modelo de gestão de risco, o acompanhamento dos PTR e dos PIO formalmente definidos pela Empresa, no âmbito do exercício de avaliação de risco relativo a 2021.

Esta análise permitiu verificar que a Empresa implementou 10 medidas e para 2 das medidas redefiniu novos prazos de implementação (2023 e 2025).

Decorrente das 10 medidas implementadas, a AdP ENERGIAS diminuiu o nível de risco residual de 4 riscos, passando de 7 para 3 o número de riscos classificados como "Toleráveis".

Assim, dos 42 riscos a que a AdP ENERGIAS se encontra exposta e por esta avaliados, constata-se a existência de 39 Riscos Residuais posicionados num nível "Aceitável", correspondendo a uma taxa de aceitação de 93%, e 3 riscos num nível "Tolerável" (7%);

Das 4 propostas de medidas a implementar no âmbito do Plano de Implementação de Oportunidades (PIO), verificou-se que todas as medidas foram concluídas até ao final de 2022.

Por último, dar nota que o Risco Financeiro da AdP ENERGIAS deve ser analisado e avaliado em face dos dados e informações constantes do ponto 2 do capítulo relativo ao Cumprimento das Obrigações Legais (COL) do presente Relatório e Contas de 2021.

Gestão de risco financeiro

As atividades do Grupo AdP estão expostas a uma diversidade de riscos financeiros, nomeadamente risco de mercado financeiro, risco de crédito, risco da contraparte e o risco de liquidez.

A política de gestão dos riscos financeiros do Grupo procura minimizar eventuais efeitos adversos decorrentes da imprevisibilidade dos mercados financeiros, sendo esta gestão efetuada centralmente pela holding (AdP SGPS).

Adotando uma posição conservadora, e tendo em atenção a natureza dos ativos, o Grupo tem optado por contratar financiamentos de muito longo prazo, tendo dado particular ênfase aos financiamentos obtidos junto ao BEI, entidade parceira especializada em financiamento de investimentos de prazos significativos. Adicionalmente a AdP SGPS tem financiamentos externos de longo prazo, através de três emissões particulares de obrigações em 2007 e uma emissão particular de obrigações em 2016, entre os 10 e os 20 anos.

A política de gestão de risco de taxa de juro do Grupo está orientada para uma redução da exposição dos *cash-flows* da dívida às flutuações do mercado da taxa de juro, através da escolha da modalidade de taxa fixa nos empréstimos junto do BEI.

No financiamento do investimento, a cobertura do risco de taxa de juro é sustentada pela obtenção de empréstimos de longo prazo com uma forte opção pelo regime de taxa fixa, a qual é obtida de forma natural pela inclusão do seu valor no cálculo da tarifa final.

No financiamento de curto prazo, e tendo em atenção que este se destina essencialmente a financiar dívida de clientes, a cobertura de risco é sustentada nas taxas utilizadas no cálculo dos juros cobrados aos clientes.

A maioria das linhas de financiamento de longo prazo existentes no Grupo AdP foi negociada antes de 2008 em condições que, sendo favoráveis na altura, atualmente se apresentam como uma significativa mais-valia em matéria de serviço da dívida.

O risco de liquidez tem sido minimizado pelo ajuste do tipo de financiamento ao ativo que se pretende financiar, destinando-se o financiamento de longo prazo a suportar o investimento e a componente permanente do fundo de maneio e o financiamento de curto prazo às necessidades voláteis do fundo de maneio.

Em aplicações de curto prazo e/ ou em linhas de financiamento não utilizadas, o Grupo mantém facilmente disponibilizáveis montantes que lhe permite fazer face a situações inesperadas sem causar impacto na sua atividade diária.

Relativamente ao risco de crédito associado ao fornecimento de serviços e produtos a crédito, este depende do tipo de clientes a que os produtos do grupo se destinam. Assim, relativamente aos clientes de retalho (baixa), sendo o produto disponibilizado um bem essencial, podemos considerar que o risco de cobrança é reduzido. No caso do produto disponibilizado por grosso (alta) o risco assumido encontra-se relacionado com o "rating" dos clientes municipais, pelo que, considerando que estes são entidades públicas administrativas, o risco existente será mais associado com a dilação do prazo do que com a cobrabilidade deste. Tendo em atenção a questão da dilação do prazo, a AdP SGPS está a procurar solucionar a questão através da venda sem recurso a, ou através de, entidades financeiras.

Os excedentes financeiros decorrentes da atividade das empresas, são primeiramente utilizados para o financiamento das empresas do Grupo numa lógica de gestão centralizada do Grupo e o restante, juntamente com as aplicações contratuais decorrentes dos contratos de concessão são efetuadas junto à Agência de Gestão da Tesouraria e da Dívida Pública (IGCP), sendo que o risco associado ao IGCP enquanto detentor dos excedentes do Grupo é reduzido se atendermos que é o banco responsável pela gestão da tesouraria do Estado, acionista último do Grupo AdP.

Refira-se ainda, que em 31 de dezembro de 2021 a AdP ENERGIAS não tem contratados quaisquer financiamentos, sendo que o modelo de financiamento assenta fundamentalmente no capital próprio e na prestação de serviços de valor acrescentado nas suas áreas de atividade.

Contraparte de depósitos

A tabela seguinte representa a exposição máxima da AdP ENERGIAS ao risco de crédito (não incluindo saldos de clientes e de outros devedores) a 31 de dezembro de 2022 e 2021, sem ter em consideração qualquer colateral detido ou outras melhorias de crédito. Para ativos na Demonstração da Posição Financeira, a exposição definida é baseada na sua quantia escriturada como reportada na face da Demonstração da Posição Financeira.

Ativos financeiros bancários	2022	2021
Depósitos à ordem (Nota 9)	354 435	269 163
	354 435	269 163

Rating	2022	2021
A	18	7 102
BBB [(a)]	352 924	260 391
BBB +	1 493	1 670
	354 435	269 163

Nota: A notação de *rating* foi obtida nos sites das instituições financeiras em janeiro de 2023
(a) Corresponde aos depósitos bancários junto da Agência de Gestão de Tesouraria e da Dívida Pública - IGCP, EPE

Taxa anual média de financiamento

O quadro seguinte ilustra a evolução da taxa média de financiamento da AdP ENERGIAS, incluindo juros efetivamente suportados anualmente com o passivo remunerado e outros encargos financeiros associados dos últimos 5 anos (período de 2018 a 2022).

Encargos e taxa de financiamento	2022	2021	2020	2019	2018
	(EUR; %)	(EUR; %)	(EUR; %)	(EUR; %)	(EUR; %)
Encargos financeiros (€)	914	719	800	736	393
Taxa média de financiamento (%)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Para a taxa apresentada, concorre o fato da AdP ENERGIAS não ter tido qualquer endividamento durante o exercício de 2022.

Nos encargos financeiros apresentados no quadro acima, não se encontra relevado o juro do passivo da locação registado por aplicação da IFRS16 com efeito a 31/12/2022, no valor de 54,00 €.

7. Descrição do processo de identificação, avaliação, acompanhamento, controlo, gestão e mitigação de riscos.

A definição do modelo de gestão do risco empresarial no Grupo AdP contemplou a definição e aprovação de uma Matriz de Riscos aplicável ao universo das suas empresas, assente na metodologia COSO, na qual os riscos se encontram definidos e são revistos periodicamente, considerando a realidade operacional e empresarial existente.

Anualmente, a Empresa procede à avaliação do seu risco, através da autoavaliação realizada pelas direções, aos riscos que lhe sejam aplicáveis, tendo por base uma análise do risco inerente e residual, atendendo ao sistema de controlo interno existente e à eficácia e eficiência dos controlos implementados.

Quando, na avaliação de risco anual da Empresa, são identificados riscos enquadrados num patamar acima do considerado aceitável para o Grupo AdP, é definido por risco um Plano de Tratamento, aprovado pela Administração, caso o avalie como necessário, identificando-se para o efeito qual a(s) ação(ões) corretiva(s) a desenvolver, a estratégia de tratamento que esta(s) consubstancia(m) (evitar, aceitar, reduzir ou partilhar o risco), a periodicidade de tratamento associada, o responsável e respetivo plano de implementação. Consoante a duração do período de tratamento definido, poderão ser definidas datas de monitorização e os respetivos responsáveis, sendo o impacto das ações desenvolvidas aferido na avaliação subsequente efetuada.

8. Identificação dos principais elementos do SCI e de gestão de risco implementados na empresa relativamente ao processo de divulgação de informação financeira.

A adequabilidade e qualidade da informação financeira divulgada, a qual é processada em sistemas de informação, é garantida através dos controlos de IT implementados, da sua análise mensal por via da elaboração de relatórios de atividade onde se explicam e decompõem variações de saldos, das auditorias externas semestrais efetuadas às demonstrações financeiras e o acompanhamento trimestral que é prestado pelo órgão de fiscalização.

C. Regulamentos e Códigos

1. Referência sumária aos regulamentos internos aplicáveis e regulamentos externos a que a empresa está legalmente obrigada, com apresentação dos aspetos mais relevantes e de maior importância.

A AdP ENERGIAS está ainda vinculada ao cumprimento de vários regulamentos de funcionamento interno (manuais, regulamentos e outros), implementados na sequência de orientações emanadas pelo acionista único– AdP-Águas de Portugal, SGPS, S. A. – e formalmente aprovados pelo seu órgão de administração.

Em 2022, os documentos que norteiam as empresas do Grupo AdP (apresentados por ordem alfabética) são os seguintes *(apresentados por ordem alfabética)*:

i) Código de Ética e de Conduta | Reúne os valores e os princípios que alicerçam a cultura empresarial do grupo, permitindo aperfeiçoar a consciência comum dos/as colaboradores/as e garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral, em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar; aplica-se a todos/as os/as colaboradores/as do Grupo AdP, independentemente da empresa em que se encontrem e do seu vínculo laboral, bem como da posição hierárquica que ocupem;

ii) Manual de Acolhimento | Elemento facilitador do processo de acolhimento e integração de novos/as colaboradores/as na empresa e na equipa em que vai exercer a sua atividade; é entregue ao novo colaborador no dia em que inicia funções e inclui informações sobre a organização, atividades, políticas, estratégia e regras de funcionamento da empresa e do grupo;

iii) Manual de Avaliação de Desempenho | Define os princípios, regras e procedimentos a observar no grupo relativamente à condução dos processos de avaliação do desempenho dos/as colaboradores/as

e de definição de objetivos partilhados e individuais; são igualmente definidas as responsabilidades dos vários participantes no processo;

iv) **Manual de Compras** | Sistematiza as regras a observar no processo de compras, designadamente a uniformização de procedimentos e controlos, o atempado planeamento de compras, a simplificação do processo de compras sem esgotar e/ ou comprometer a respetiva eficiência, no rigoroso cumprimento da lei e de boas práticas de contratação;

v) **Manual de Contratação Pública do Regime Geral** | Uniformiza procedimentos de contratação pública no Regime Geral ao nível das empresas do Grupo AdP e garantir a observância de requisitos legais e de recomendações corporativas relativas a procedimentos de contratação pública, bem como municiar as empresas de um guião que oriente os/as seus/suas utilizadores/as na interpretação e aplicação do referido diploma legal; a este Manual encontram-se anexas minutas das principais peças procedimentais a adotar em função do procedimento adequado, fluxogramas destes mesmos procedimentos e minutas de outros documentos pré-contratuais relevantes;

vi) **Manual de Controlo Interno** | Repositório do mapeamento dos processos de gestão e das métricas de avaliação do SCI da AdP ENERGIAS, por forma a melhor adequá-los à realidade das empresas do Grupo AdP e acomodar os conhecimentos adquiridos ao longo da implementação;

vii) **Manual de Identidade Gráfica** | Reúne um conjunto de recomendações que visa garantir a coerência na utilização e aplicação da identidade corporativa da AdP por todas as empresas do grupo, contribuindo para a criação de uma marca forte e reconhecida;

viii) **Manual de Indicadores de Sustentabilidade** | Define uma metodologia de recolha de dados, de forma fidedigna e consistente, de todas as empresas do Grupo AdP no que diz respeito ao seu desempenho em matéria de sustentabilidade, dados esses que depois de compilados permitem monitorizar a implementação da Estratégia de Sustentabilidade e servem de base ao respetivo relatório;

ix) **Manual de Políticas e Processos de Recursos Humanos** | Reúne as várias políticas e processos corporativos visando a facilidade na consulta dos vários documentos pelos/as colaboradores/as e a garantia do alinhamento das políticas locais das empresas com as orientações estratégicas do grupo;

x) **Modelo de Gestão do Risco Empresarial** | estabelece a metodologia para avaliação, identificação e mitigação de riscos, definida pelo *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), enquanto instrumento essencial para a tomada de decisão através da permanente monitorização dos riscos e oportunidades a que se encontra exposta;

xi) **Modelo de Governo para a Proteção de Dados Pessoais** | Estabelece as responsabilidades da AdP, decorrentes dos requisitos do Regulamento Geral de Proteção de Dados relativamente aos deveres da organização e direitos dos titulares. Define ainda os intervenientes (estruturas organizacionais), respetivas responsabilidades e mecanismos de comunicação, interação e ações de comunicação entre os diferentes intervenientes na proteção de dados;

xii) **Modelo de Regulação** | Define o modo como as empresas que desenvolvem atividades reguladas devem pautar a sua atuação em matérias relacionadas com custo de capital, eficiência produtiva e eficiência de mercado, articulando com as disposições da ERSAR;

xiii) **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas** | Tem como objetivo a identificação das principais áreas que potencialmente poderão ser sujeitas à ocorrência de atos de corrupção, bem como os principais riscos daí decorrentes, os controlos instituídos pela empresa visando a sua mitigação, probabilidade de ocorrência e a definição dos responsáveis pela implementação e gestão do plano;

xiv) **Política de Integridade** | Apresenta a visão sobre a ética e a integridade no Grupo AdP, consolidando o compromisso das empresas constituintes com um modelo de governação assente nos mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública;

xv) **Política de Proteção de Dados** | Define os princípios que devem ser observados por todos/as os/as colaboradores/as do Grupo AdP, no decurso do tratamento de dados pessoais, integrando um conjunto de normas e de procedimentos implementados pela AdP para promover a proteção de dados pessoais e a privacidade dos seus titulares;

xvi) **Política de Redes Sociais** | Descreve os princípios para o uso das redes sociais, bem como as normas e procedimentos para os seus utilizadores internos e externos;

xvii) Política e Regulamento de Subsídios, Patrocínios e Donativos | Enquadra e define a política de atribuição de subsídios, patrocínios e donativos, assegurando que a sua atribuição é efetuada com rigor e transparência, em alinhamento com o Código de Conduta e Ética e no Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, atendendo à sustentabilidade e à elegibilidade dos mesmos ao nível dos incentivos fiscais;

xviii) Política Remuneratória | Define as regras quanto à atribuição de subsídios e outras remunerações complementares, já em vigor no Grupo AdP e não reguladas no ACT, permitindo uma adaptação e uma flexibilidade das práticas de gestão de RH às reais necessidades das empresas;

xix) Política de Segurança de Informação | Define a finalidade, a direção, os princípios e as regras fundamentais da gestão de segurança da informação, segundo as características e necessidades do negócio, aplicando-se a toda a organização;

xx) Procedimento de Acesso ao Edifício Sede | Estabelece os procedimentos a respeitar no acesso ao edifício AdP;

xxi) Programa de Tutoria Grupo AdP | Programa de Tutoria AdP é um programa que visa potenciar a chamada *employee experience*, através da melhoria da integração e acompanhamento dos/as novos/as trabalhadores/as;

xxii) Regime de Comissão de Serviço de Funções de Chefia | Define o regime do exercício de funções em comissão de serviço, bem como os respetivos cargos - cláusula 35.ª do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) -, uma vez que o seu desempenho pressupõe uma especial relação de confiança relativamente ao seu titular;

xxiii) Regulamento de Alcoolémia | Fixa os termos em que é efetuada a prevenção e controlo de consumo de bebidas alcoólicas na empresa procurando reduzir a zero as situações de risco motivadas pelo uso de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho;

xxiv) Regulamento de Atribuição de Telemóveis e Comunicações | Define as regras e procedimentos a observar na atribuição e utilização dos meios móveis de comunicação da AdP SGPS aplicando-se igualmente às empresas por si maioritariamente participadas, direta ou indiretamente; define ainda, os limites e mecanismos de controlo dos consumos bem como os seus responsáveis;

xxv) Regulamento de Atribuição e Utilização de Viaturas de Frota Operacional | Define as regras e procedimentos a observar na aquisição, atribuição e utilização das viaturas de serviço da AdP SGPS aplicando-se igualmente às empresas por si maioritariamente participadas, direta ou indiretamente; define-se, ainda, os mecanismos de controlo da frota automóvel, seus responsáveis e procedimentos operacionais/ administrativos bem como a abrangência da aplicação da tributação fiscal sobre a utilização de viaturas;

xxvi) Regulamento de Carreiras (Anexo ao ACT) | Define conceitos e regras gerais que deverão determinar o enquadramento funcional dos/as colaboradores/as afetos à unidade de negócios bem como as regras e procedimentos a observar nos processos de mobilidade dentro de cada carreira e entre carreiras diferentes;

xxvii) Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades | Estabelece os procedimentos internos para a receção de comunicações voluntárias de desvios ao referencial ético do Grupo AdP, congregados na sua Política de Integridade e de denúncia de irregularidades e respetivo tratamento pela Comissão de Ética; consistindo ainda num instrumento de sensibilização interna para uma atuação anticorrupção ou má governação, consciencializando os trabalhadores dos seus direitos e deveres e estabelecendo um regime de proteção de denunciantes;

xxviii) Regulamento de Estágios | Define as regras e procedimentos a observar no grupo relativamente à integração de estagiários/as, definindo igualmente os processos de aprovação e avaliação a seguir e visando garantir que os estagiários/as realizem com sucesso os objetivos de aprendizagem definidos nos programas de estágio;

xxix) Regulamento de Funcionamento da Comissão de Ética | Regulamenta a composição, competências e modo de funcionamento da Comissão de Ética, que visa garantir um sistema de controlo interno eficaz, com vista ao cumprimento do Código de Conduta e Ética;

xxx) Regulamento de Funcionamento do Conselho de Ética | Regulamenta a composição, competências e modo de funcionamento do Conselho de Ética;

xxxi) **Regulamento de Marcação de Viagens e Estadas** | Define as regras a observar na marcação de viagens e estadas dos/as trabalhadores/as, aplicando-se igualmente às empresas por si maioritariamente participadas, direta ou indiretamente;

xxxii) **Regulamento de Teletrabalho** | Define as regras da prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa, em local não determinado pelo empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação;

xxxiii) **Regulamento de Utilização de Postos de Carregamento de Veículos Elétricos** | Define as regras e procedimentos a observar na utilização das viaturas de postos de carregamento de veículos elétricos da AdP SGPS, aplicando-se igualmente às empresas por si maioritariamente participadas, direta ou indiretamente, para carregamento de energia das viaturas dos/as colaboradores/as;

xxxiv) **Regulamento de Valorização Profissional** | Repositório dos instrumentos de desenvolvimento dos/as colaboradores/as através, nomeadamente, do incentivo à participação em programas de formação pós-graduada em Universidades ou Escolas Superiores, em domínios diretamente relacionados com a sua atividade e que contribuam inequivocamente para o aumento do seu capital intelectual; este regulamento interno fixa os termos da comparticipação das empresas do grupo nesta matéria;

xxxv) **Termos e Condições para Fornecedores** | Define as regras de tratamento de dados pessoais pelo Fornecedor (ou Entidade Subcontratante), cuja responsabilidade pertence à Entidade Subsidiária do Grupo AdP (Responsável pelo Tratamento).

Os regulamentos externos (Código de Ética e de Conduta e o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas) estão disponíveis para consulta no sítio da internet da AdP ENERGIAS.

Os regulamentos internos (atrás enunciados) estão igualmente disponíveis no sítio da internet AdP, através do *link*: *http://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/regulamentos/?id=14*.

Dado o interesse de alguns dos regulamentos listados, e não sendo citados em outros capítulos do presente documento, serão desenvolvidos nos pontos seguintes.

Acordo coletivo de trabalho

As relações laborais entre as empresas do Grupo Águas de Portugal e os/as seus/suas trabalhadores/as são regulados pelos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e Acordo de Empresa abaixo identificados:

- Dois ACT assinados em 8 de outubro de 2018 entre todas as empresas do Grupo Águas de Portugal (com exceção da EPAL):
  - ✓ SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, e
  - ✓ STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas;
- Um ACT assinado em 29 de abril de 2021 entre todas as empresas do Grupo Águas de Portugal, com exceção da EPAL, e SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias, Serviços, que se encontra em processo de depósito junto da DGERT, a que se seguirá a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego;
- Um Acordo de Empresa da EPAL que abrange os/as 793 trabalhadores/as da empresa e que se aplica nos distritos de Lisboa e Santarém, ficando fora do seu âmbito de aplicação os/as trabalhadores/as oriundos da AdVT, que estão abrangidos pelos ACT acima referidos.

O teor dos três ACT é idêntico, deles decorrendo as mesmas obrigações para as empresas do Grupo Águas de Portugal.

O ACT veio uniformizar as condições de trabalho e as práticas remuneratórias entre as várias empresas do Grupo, permitindo igualmente melhorar, em algumas matérias, o disposto no Regime Geral do Código do Trabalho, em alinhamento com práticas atuais do mercado de referência.

O ACT constitui-se ainda como um instrumento importante de normalização das relações laborais, de desenvolvimento sustentável das empresas, e de valorização dos/as trabalhadores/as.

A AdP ENERGIAS subscreveu o ACT referido, regendo-se por este instrumento, no que lhe for aplicável.

Política remuneratória

Em janeiro de 2021 foi aprovada a revisão da Política Remuneratória do Grupo AdP, que define as regras quanto à atribuição de subsídios e outras remunerações complementares, já em vigor no Grupo AdP e não reguladas no ACT, permitindo uma adaptação e uma flexibilidade das práticas de gestão de RH às reais necessidades das empresas.

Face ao previsto na Cláusula 73.ª do ACT - "*… a partir da entrada em vigor do ACT as condições estabelecidas nesta passarão a ser aplicadas a todos os trabalhadores abrangidos, deixando de ser aplicadas as condições em vigor nas empresas relativamente às matérias reguladas no ACT …*" -, revela-se necessário dar continuidade a algumas matérias não reguladas naquele Acordo, com vista a harmonizar as práticas nas diferentes empresas do Grupo.

Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, esta política é de aplicação obrigatória em todas as empresas do Grupo AdP, independentemente da sua adesão ao ACT, salvo quanto a matérias que se encontrem reguladas em sentido mais favorável, nomeadamente através de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Esta política abrange todos/as os/as trabalhadores/as que prestam serviço sob a autoridade, poder e direção de uma empresa do Grupo AdP, ao abrigo de um contrato de trabalho.

A implementação e gestão desta política é da responsabilidade da Direção de RH da AdP SGPS, em articulação com os órgãos de RH das empresas.

Código de contratação pública e de compras

A AdP ENERGIAS cumpre as disposições constantes do Código de Contratação Pública, utilizando para o efeito os procedimentos internos instituídos no Grupo AdP.

Nesse sentido, a Empresa utiliza os procedimentos constantes do Manual de Contratação Pública do Regime Geral, que uniformiza procedimentos de contratação pública no Regime Geral ao nível das empresas do Grupo AdP e garante a observância de requisitos legais e de recomendações corporativas relativas a procedimentos de contratação pública, bem como municiar as empresas de um guião que oriente os seus utilizadores na interpretação e aplicação do referido diploma legal.

A este Manual encontram-se anexas minutas das principais peças procedimentais a adotar em função do procedimento adequado, fluxogramas destes mesmos procedimentos e minutas de outros documentos pré-contratuais relevantes.

A 15 de dezembro de 2021, a AdP ENERGIAS aprovou a atualização do Manual de Contratação Pública, em resultado da entrada em vigor da Lei n.º 30/2021, de 21 de maio. E a 3 de agosto de 2022 aprovou a revisão dos procedimentos internos para a contratação de bens e serviços - Manual de Contratação Pública do Regime Geral do Grupo AdP -, a qual promove as alterações e/ ou correções que se mostraram necessárias em face da sua aplicação no tempo decorrido desde a respetiva aprovação e passa a prever que as minutas-tipo das peças do procedimento incorporem, como documento das propostas, a nota justificativa do preço indicado pelos concorrentes com a estrutura de custos mais decomposta.

Adicionalmente, o Grupo AdP tem em aplicação o Manual de Compras, que visa sistematizar as regras a observar no processo de compras, designadamente a uniformização de procedimentos e controlos, o atempado planeamento de compras, a simplificação do processo de compras sem esgotar e/ ou comprometer a respetiva eficiência, no rigoroso cumprimento da lei e de boas práticas de contratação.

Refira-se, ainda, que a aquisição de bens e/ ou serviços é monitorizada através de ferramentas de controlo integrantes do sistema de gestão das empresas (ERP) - SAP do Grupo, que incorpora as delegações de competências e fluxos de autorização, em vigor na Empresa, para efeitos de aprovação e autorizações de despesas.

Política de proteção de dados

O Regulamento n.º 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 27 de Abril de 2016, designado como Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, define o novo regime jurídico da proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados, que estabelece profundas alterações no enquadramento da proteção de dados pessoais nomeadamente quanto à forma como as empresas recolhem, tratam e eliminam dados pessoais, afetando as empresas e demais *players* de mercado de forma transversal na cadeia de valor e na estratégia e modelo de negócio.

Esta regulamentação obrigará a uma postura e compromisso para a promoção de uma cultura de privacidade dentro da organização, é diretamente aplicável a todos os países da União Europeia, e aplica-se a todas as entidades que tratem dados pessoais, ou seja, que realizem operações que envolvam dados pessoais.

Face ao anterior diploma, a definição de dados pessoais é alargada e densificada e passa a incluir, nomeadamente, dados de localização e identificadores por via eletrónica, elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular e passa também a existir uma definição do que é a "definição de perfis", "*pseudonimização*", "dados genéticos", "dados biométricos" e "dados relativos à saúde".

O Regulamento obriga a que o responsável pelo tratamento e o subcontratante apliquem medidas técnicas e organizativas adequadas para assegurar um nível de segurança adequado, nomeadamente através da nomeação de um encarregado de proteção de dados (*Data Protetion Officer*/ DPO).

Neste contexto, as empresas do Grupo Águas de Portugal, onde se inclui a AdP ENERGIAS, implementaram o novo Regulamento, garantindo a conformidade em matéria de proteção de dados pessoais e segurança de informação com a legislação em vigor.

A Política de Proteção de Dados da AdP ENERGIAS está disponível para consulta através do seguinte link: *https://www.adp.pt/downloads/file225_pt.pdf*.

Política de segurança de informação

O Grupo Águas de Portugal tem como missão, conceber, construir, explorar e gerir sistemas de abastecimento de água e saneamento de águas residuais, num quadro de sustentabilidade económica, financeira, técnica, social e ambiental, desenvolvendo um grupo empresarial português forte e de elevada competência.

A nossa visão pauta-se por procurar que o Grupo AdP seja uma referência no setor do ambiente, de forma a promover a universalidade, a continuidade e a qualidade do serviço, a sustentabilidade do setor e a proteção dos valores ambientais.

O Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho, regulamenta os requisitos de segurança das redes e sistemas de informação e aos requisitos de notificação de incidentes em termos de Segurança de Informação, prevendo as circunstâncias, o prazo, o formato e os procedimentos aplicáveis, que devem ser cumpridos pela Administração Pública, operadores de infraestruturas críticas, operadores de serviços essenciais e prestadores de serviços digitais.

A Segurança de Informação é um dos principais pilares desta missão, tendo como principal objetivo garantir a integridade, autenticidade, disponibilidade e confidencialidade da informação e dos ativos de suporte, definindo regras e mecanismos que venham a proteger e a mitigar eventuais incidentes que possam comprometer o normal funcionamento da organização.

A Política de Segurança de Informação define a finalidade, a direção, os princípios e as regras fundamentais da gestão de segurança da informação, segundo as características e necessidades do negócio, aplicando-se a toda a organização.

Esta política está descrita em documento próprio, sendo da responsabilidade do CISO a sua elaboração e revisão, cabendo ao Conselho de Administração a sua aprovação.

A política de Segurança de Informação aplica-se a toda a Empresa e partes interessadas (trabalhadores/as, colaboradores/as externos/as, estagiários/as, fornecedores ou qualquer outra entidade que tenha uma relação contratual) que de alguma forma interagem com os ativos de informação da organização.

São deveres e obrigações dos/as trabalhadores/as da Empresa, entre outros, contribuir para o cumprimento da política de Segurança de Informação, responsabilizarem-se pela proteção da segurança de informação e cumprir os princípios de classificação e manuseamento da informação.

As empresas do Grupo AdP comprometem-se a desenvolver, de acordo com as políticas, normas e procedimentos existentes na organização, como principais princípios base de Segurança de Informação:

- Garantir a disponibilidade, integridade e confidencialidade da informação, quer em circunstâncias normais ou de exceção;
- Definir os perfis, responsabilidades e autoridades no âmbito da Segurança de Informação;
- Garantir a integração de práticas e operações de gestão da Segurança da Informação em todas as funções e processos de negócio;
- Garantir que a gestão de acessos respeite os requisitos de identificação, autenticação e não repúdio, devendo os mesmos ser revistos periodicamente;
- Garantir processos de rastreabilidade dos ativos de informação, devendo os mesmos ser auditáveis;
- Assegurar o cumprimento dos princípios de engenharia e política de desenvolvimento de sistemas de informação seguros de acordo com as normas em vigor;
- Assegurar a aplicação de metodologias de gestão de risco adequadas a cada processo e atividade por forma a mitigar eventuais riscos de segurança;
- Promover, de forma estruturada e sistemática, a melhoria contínua, adaptando as suas políticas, normas, procedimentos e mecanismos de proteção às novas ameaças emergentes;
- Assegurar uma utilização responsável e aceitável dos dispositivos móveis, por forma a não comprometer a Segurança da Informação;
- Definir normas de acesso remoto que deverão ser divulgadas aos/às trabalhadores/as, bem como, a colaboradores/as externos/as que tenham um fornecimento de serviço com a organização;
- Assegurar que na relação com os/as fornecedores/as, estes estão informados desta política, sendo estes os requisitos mínimos a vigorar;
- Garantir a existência de cópias de segurança dos ativos de informação de acordo com as políticas em vigor;
- Assegurar mecanismos de continuidade de negócio de acordo com a sua criticidade e impacto no negócio.

No âmbito desta política, a AdP ENERGIAS obriga-se a divulgar junto dos/as seus/suas trabalhadores/as políticas, normas e procedimentos existentes, bem como, outras boas práticas no âmbito da Segurança de Informação.

Deve, ainda, implementar e desenvolver ações de formação e sensibilização, periódicas e adaptadas à atividade em funcionamento.

No exercício de 2021, a AdP ENERGIAS designou o *Chief Information Security Officer* (CISO) da Empresa, indicou o contacto permanente junto do CNCS (cfr. disposto no n.º 4 do art.º 4 do Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho), designou para a função de responsável de segurança para a gestão do conjunto das medidas adotadas em matéria de requisitos de segurança e de notificação de incidentes o CISO da Sociedade (cfr. disposto no n.º 3 do art.º 5.º do Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho) e aprovou, a título provisório, como Plano de Segurança de Informação da Sociedade o plano em vigor na AdP SGPS.

A 31 de janeiro de 2022, e no âmbito do cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho, foi remetida informação relativa ao relatório anual (n.º 2 do art.º 8.º), bem como das referências relativas à lista de ativos (n.º 3 do art.º 6.º).

IMPLEMENTAÇÃO DO DECRETO-LEI N.º 65/2021
RELATÓRIO ANUAL
ADP - ÁGUAS DE PORTUGAL SGPS, S.A.
AdP ENERGIAS – ENERGIAS RENOVÁVEIS E SERVIÇOS AMBIENTAIS, S.A.
AdP VALOR – SERVIÇOS AMBIENTAIS, S.A.
AdP – ÁGUAS DE PORTUGAL INTERNACIONAL – SERVIÇOS AMBIENTAIS, S.A.
JANEIRO 2022

2. Código de Ética:

a) Referência à existência de um código de ética que contemple exigentes comportamentos éticos e deontológicos, indicando a data da última atualização e a forma como é efetuada a sua divulgação junto dos seus colaboradores, clientes e fornecedores;

A Administração e os/as colaboradores/as da AdP ENERGIAS estão ainda sujeitos ao Código de Ética e de Conduta do Grupo AdP, que reúne os valores e os princípios que alicerçam a cultura empresarial do Grupo, permitindo aperfeiçoar a consciência comum dos/as colaboradores/as e garantir a prática de condutas profissionais de elevado padrão moral, em complemento das disposições legais e regulamentares que devam observar, aplicando-se a todos os/as colaboradores/as, independentemente da empresa em que se encontrem, do seu vínculo laboral, bem como da posição hierárquica que ocupem.

A Empresa sempre dispôs de um Código de Ética. Contudo. O novo Código de Ética e de Conduta do Grupo Águas de Portugal, revisto, foi subscrito pela AdP ENERGIAS, tendo a sua nova versão entrado em vigor na Sociedade a 15 de dezembro de 2021.

O Código de Ética e de Conduta é o instrumento orientador fundamental que apoia as nossas pessoas na compreensão das normas éticas do Grupo AdP e dá a conhecer aos nossos parceiros e outras partes interessadas os princípios que subjacentes à forma como desenvolvemos a nossa atividade. Este é o instrumento basilar do modelo de integridade do Grupo AdP, modelador da cultura de integridade que defendemos e aplicamos para continuarmos merecedores da confiança das nossas partes interessadas.

Este Código inclui normas de conduta relativas a:

Compromissos | Sistema de Valores | Princípios de Atuação | Deveres Gerais de Conduta | Governo da Sociedade | *Comportamento Não-discriminatório* | *Prevenção do Assédio* | *Relações de Trabalho* | *Redes Sociais* | *Utilização de Recursos* | *Segurança e bem-estar no Trabalho* | Prevenção de Influências Externas | Confidencialidade, Sigilo e Propriedade Intelectual | *Confidencialidade e Sigilo Profissional* | *Propriedade Intelectual* | Prevenção de Potenciais Conflitos de Interesse | *Atividades Políticas e Sindicais* | *Atividades Complementares* | Relação com Terceiros | *Relacionamento com as Entidades Reguladoras* | *Relacionamento Institucional com outras Entidades* | *Relacionamento com a Comunicação Social.*

A estrutura de governação da ética organizacional está cometida a dois órgãos com atribuições distintas e complementares:

- O Conselho de Ética, um órgão consultivo com estatuto de independência, que visa promover os mais elevados padrões éticos no Grupo AdP, ao nível da cultura, da conduta e dos comportamentos;
- A Comissão de Ética, um órgão executivo com estatuto de independência, que visa promover a análise de denúncias, questões e dilemas éticos reportados através dos canais de comunicação, confidenciais e seguros, constituídos para o efeito, particularmente no que ao reporte de irregularidades diz respeito.

O Código de Ética e Conduta expressa o compromisso da Empresa e órgãos sociais em prosseguir a sua missão com transparência, diálogo e ética. Mais do que um compromisso, o código reflete a vontade de prosseguir um caminho de melhoria contínua de uma Empresa que assume como princípios estruturantes da sua ação a responsabilidade da defesa e proteção do meio ambiente, a transparência nas suas relações com o exterior e a contribuição para um desenvolvimento sustentável, nas suas vertentes ambientais, sociais, económicas e culturais. Pretende ser uma referência, formal e institucional, para a conduta profissional de todos/as os/as colaboradores/as, tornando-se um padrão de relacionalmente interno e com os públicos externos da AdP ENERGIAS.

A divulgação regular do aludido normativo foi igualmente assegurada junto dos/as colaboradores/as da Empresa, por via de comunicação interna, efetuada Conselho de Administração da Sociedade. As últimas divulgações ocorreram a 30 de dezembro de 2021 e a 26 de dezembro de 2022, por correio eletrónico.

De igual forma, a divulgação do Código de Ética e de Conduta, a clientes e fornecedores, encontra-se assegurada por via da sua publicitação no sítio da Sociedade.

O Código está disponível para consulta interna e externamente na página de Internet da Empresa (link: *https://www.adp.pt/downloads/file449_pt.pdf*)

b) Menção relativa ao cumprimento da legislação e da regulamentação em vigor sobre as medidas vigentes tendo em vista garantir um tratamento equitativo junto dos seus clientes e fornecedores e demais titulares de interesses legítimos, designadamente colaboradores da empresa, ou outros credores que não fornecedores ou, de um modo geral, qualquer empresa que estabeleça alguma relação jurídica com a empresa (vide artigo 47.º do RJSPE).

A revisão do Código de Ética e de Conduta do Grupo AdP, em aplicação na AdP ENERGIAS desde 15 de dezembro de 2021, teve por base os princípios dispostos no Estatuto do Gestor Público e o cumprimento das Boas Práticas de Governação Societária e de Gestão Empresarial, nomeadamente em matéria de transparência, prevenção da corrupção, padrões de ética e conduta, responsabilidade social, política de recursos humanos, promoção da igualdade, prevenção de conflitos de interesse e respeito pela concorrência e agentes do mercado.

Para além do Estatuto do Gestor Público e das Boas Práticas de Governação Societária e de Gestão Empresarial, no desenvolvimento do referencial de ética organizacional do Grupo AdP foi tido em consideração:

- As Recomendações da OCDE sobre Integridade Pública;
- Os Princípios do Global Compact das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, nomeadamente o 10.º Princípio que promove o combate à corrupção em todas as suas formas;
- As Metas do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 16, respeitante à Paz, Justiça e Instituições Eficazes da Agenda 2030 das Nações Unidas;
- As normas:
  - ✓ NP 4460-1: 2007: Ética nas organizações – Parte 1,
  - ✓ NP 4460-2: 2010: Ética nas organizações – Parte 2, e
  - ✓ NP 4563: 2018 – Sistema de Gestão da Ética das Organizações.

Com a revisão efetuada no final de 2021, constata-se que se encontram globalmente vertidas no Código de Ética e Conduta da AdP ENERGIAS, as linhas de orientação e princípios definidos na norma NP 4460 (4460-1, Parte 1 e 4460-2, Parte 2), para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética e de conduta nas organizações. Responde, ainda, em parte à NP 4563: 2018, desenvolvida para responder à necessidade, sentida pelas organizações, de desenvolver um referencial que estabeleça os requisitos mínimos de um sistema de gestão da ética das organizações, que seja certificável por uma entidade externa e independente.

A existência de um tratamento equitativo é uma preocupação presente no funcionamento do Grupo AdP e da AdP ENERGIAS, quer junto de fornecedores, através do cumprimento do Código dos Contratos Públicos, assente na elaboração de procedimentos concursais que respeitem os princípios da sã concorrência e da transparência, quer junto dos/as trabalhadores/as da Empresa, sem distinção em termos de níveis hierárquicos ou de outras entidades que com a Sociedade estabeleça uma relação jurídica, através do acesso que lhes é facultado à Comissão de Ética do Grupo AdP, enquanto órgão independente à qual estas questões poderão ser diretamente colocadas.

A comunicação com este órgão pode ser efetuada através dos seguintes canais de comunicação:

- Linha de Integridade: *https://grupoadp.form.maistransparente.com/*, com formulário de denúncia voluntária disponível no sítio da internet da Empresa;
- Via postal (carta): *Comissão de Ética do Grupo AdP, Rua Visconde Seabra n.º 3, 1700-421 Lisboa*;

Por outro lado, a proteção contra a retaliação é um meio de garantir o exercício da liberdade de expressão e informação, e do dever cívico de zelar pelo interesse público (bem comum).

Esta garantia é concedida a pessoas que comuniquem informações sobre atos ou omissões ocorridas, quer à Empresa (denúncia interna), quer a uma autoridade externa (denúncia externa).

Ao garantir uma forte proteção aos denunciantes pretende-se facilitar a deteção, prevenção e dissuasão da malversação, fraude sobre a forma de corrupção, suborno, conflitos de interesses, evasão e elisão financeiras, bem como outras atividades ilícitas ou ilegais que afetam a reputação e os interesses legítimos das empresas do Grupo AdP.

Assim, e de acordo com a Politica de Integridade adotado, o Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades enquadra-se no eixo da deteção de irregularidades e surge, quer com o objetivo de sensibilizar a comunidade das empresas do Grupo AdP para a questão da corrupção ou má administração, e a necessidade de combater as mesmas, consolidando, simultaneamente, uma cultura integridade; quer, com o sentido de consciencializar os direitos, incluindo a sua operabilidade através de canais de comunicação efetivos, e deveres do conhecedor e potencial denunciador daquelas realidades que, por ventura, se confronta com o receio de represálias ou de ser tido como pessoa desleal

3. Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRCIC).

a) Referência à existência do PGRCIC para prevenir fraudes internas (cometida por um Colaborador ou Fornecedor de Serviços) e externas (cometida por Clientes ou Terceiros) e identificação das ocorrências e das medidas tomadas para a sua mitigação;

Dando cumprimento à recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 1 de julho de 2009 a Empresa possui desde 22 de novembro de 2011 um Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas onde se identificam as áreas mais críticas quanto à ocorrência de potenciais atos de fraude ou corrupção, bem como os principais riscos daí decorrentes, os controlos instituídos que visam a sua mitigação e a sua probabilidade de ocorrência.

No decurso de 2021 - e tendo em conta a recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 2 de outubro de 2019 - foi efetuada a revisão do Plano - passando a designar-se por Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) -, por forma a adaptá-lo às novas recomendações emanadas pelo Conselho de Previsão da Corrupção e ajustá-lo à evolução da realidade da Empresa em matérias de corrupção e de infrações conexas, tendo o mesmo sido aprovado em 29 de dezembro de 2021.

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas pode ser consultada na intranet, por via do seguinte *link*: *http://www.adp.pt/downloads/file452_pt.pdf.*

O Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas. tem como principais objetivos, identificar as áreas que potencialmente poderão ser mais sujeitas à ocorrência de atos de corrupção, bem como os riscos daí decorrentes e os controlos instituídos pela Empresa visando a sua mitigação.

Este Plano pretende também reforçar a cultura da Empresa e dos respetivos colaboradores no que respeita a comportamentos éticos e boas práticas no relacionamento comercial com clientes, fornecedores e demais *stakeholders*. Compreendendo toda a Empresa, este Plano dá cumprimento à recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 1 de julho de 2009.

No sentido de observar o previsto no n.º 1 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e no seguimento dos procedimentos implementados no Grupo AdP, a AdP ENERGIAS procede à avaliação anual do PPRCIC em vigor na Empresa.

O Relatório Síntese do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas - ano de 2022 - foi aprovado pelo Conselho de Administração da AdP ENERGIAS na sua reunião de 11 de janeiro de 2023, tendo o mesmo sido remetido à Unidade Técnica e Monitorização do Setor Público Empresarial (UTAM) e ao Conselho de Prevenção da Corrupção, que

funciona junto do Tribunal de Contas, e inserido na plataforma SIRIEF, no dia 12 de janeiro de 2023, estando o mesmo publicitado no sítio da internet da Empresa, podendo pode ser consultada na intranet, por via do seguinte *link*: *http://www.adp.pt/downloads/file552_pt.pdf*.

b) Data da última atualização e indicação sobre o cumprimento da legislação e da regulamentação em vigor relativas à prevenção da corrupção e sobre a elaboração do Relatório Identificativo das Ocorrências, ou Risco de Ocorrências (vide n.º 1 do artigo 46.º do RJSPE, que remete para a alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, a que corresponde a atual alínea g) do n.º 3 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro;

A revisão do Plano - passando a designar-se por Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) -, por forma a adaptá-lo às novas recomendações emanadas pelo Conselho de Previsão da Corrupção e ajustá-lo à evolução da realidade da Empresa em matérias de corrupção e de infrações conexas, foi aprovado em 29 de dezembro de 2021.

No seu desenvolvimento foi tido em consideração:

- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, a partir da constatação de que o combate a este fenómeno requer uma visão integrada, de longo prazo e que envolva diferentes órgãos e poderes do Estado;

  A Estratégia reconhece a necessidade de prevenção como a primeira linha de defesa contra este fenómeno, identificando prioridades de atuação que preveem um conjunto de ações, articuladas e integradas;

- O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que, na sequência da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção;

  O MENAC visa concretizar a dimensão da prevenção da corrupção como central e prioritária nesta ação coletiva, tendo nas suas atribuições:

  a) *Recolher e organizar informações relativas à prevenção da ocorrência de factos de corrupção activa ou passiva, de criminalidade económica e financeira, de branqueamento de capitais, de tráfico de influência, de apropriação ilegítima de bens públicos, de administração danosa, de peculato, de participação económica em negócio, de abuso de poder ou violação de dever de segredo, bem como de aquisições de imóveis ou valores mobiliários em consequência da obtenção ou utilização ilícitas de informação privilegiada no exercício de funções na Administração Pública ou no sector público empresarial;*

- A Recomendação da OCDE sobre Integridade Pública, de 26 de janeiro de 2017, onde o princípio da integridade é priorizado como a linha orientadora na prevenção da corrupção e infrações conexas;

  O Conselho de Prevenção da Corrupção manifestou a sua adesão através da sua Nota sobre a Recomendação da OCDE sobre Integridade Pública, de 2 de maio de 2018, onde se "*reconhece como prioritário a promoção de uma cultura de integridade pública consistente alinhada a valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e privilegiar o interesse público sobre os interesses privados no setor público*".

- A Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, crio o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), uma entidade administrativa independente a funcionar junto do Tribunal de Contas, que tem como fim desenvolver, nos termos da lei, uma atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas no exercício de funções na Administração Pública e no sector público empresarial;

  A Recomendação n.º 1 / 2009, de 1 de julho, do CPC, nos termos da qual os órgãos dirigentes máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou património públicos devem elaborar um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

Na sua elaboração foram tidas em consideração as Recomendações do CPC, em particular as que se indicam a seguir (*https://www.cpc.tcontas.pt/documentos/recomendacoes_cpc.html*):

- Recomendação de 6 de maio de 2020 | sobre Prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas no âmbito das medidas de resposta ao surto pandémico da Covid-19;

- **Recomendação de 8 de janeiro de 2020** | relativa à Gestão de conflitos de interesse no setor público;
- **Recomendação de 2 de outubro de 2019** | sobre Prevenção de riscos de corrupção na contratação pública;
- **Recomendação de 4 de maio de 2017** | relativa à Permeabilidade da Lei a riscos de fraude, corrupção e infrações conexas;
- **Recomendação de 1 de julho de 2015** | relativa aos Planos de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- **Recomendação de 7 de janeiro de 2015** | sobre a Prevenção de riscos de corrupção na contratação pública;
- **Recomendação de 7 de novembro de 2012** | relativa à Gestão de conflitos de interesse no setor público;
- **Recomendação de 7 de abril de 2010** | sobre a Publicidade dos Planos de Prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas;
- **Recomendação de 1 de julho de 2009** | relativa aos Planos de Gestão de riscos de corrupção e infrações conexas.

Adicionalmente refira-se que a 9 de dezembro de 2019, a **AdP ENERGIAS** subscreveu a Campanha Portuguesa Anticorrupção, patrocinada pela APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial e a GCNP – *Global Compact Network* Portugal, que vem responder ao *Call to Action Anticorruption* lançada pelo *United Nations Global Compact*, que incentiva o setor empresarial a promover a tomada de medidas de transparência, integridade e boa governação por parte dos Governos, promovendo assim, a adoção do seu Princípio 10, de acordo com o qual "*as organizações devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo, extorsão e suborno*".

Adicionalmente, o Grupo AdP, desenvolveu um modelo de integridade que integra a dimensão da prevenção como prioritária e central na sua atuação, materializado numa Política de Integridade que estabelece os fundamentos para a contínua consolidação da cultura ética que nos caracteriza e que é desenvolvida e aplicada nos processos de negócio.

c) Disponibilidade do Relatório Anual de Execução do PGRCIC para publicitação no sítio na internet da UTAM.

O Relatório Síntese do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas – ano de 2022 – aprovado pelo Conselho de Administração da **AdP ENERGIAS** na sua reunião de 11 de janeiro de 2023, foi remetido à Unidade Técnica e Monitorização do Setor Público Empresarial (UTAM) e ao Conselho de Prevenção da Corrupção, que funciona junto do Tribunal de Contas, e inserido na plataforma SIRIEF, no dia 12 de janeiro de 2023, estando o mesmo publicitado no sítio da internet da Empresa.

O Relatório anual 2022 da **AdP ENERGIAS**, pode ser consultado na página da Internet da UTAM através do seguinte link: *https://www.utam.gov.pt/publicacoes/RAEPGRCIC%20AdP%20Energias%20-%202022.pdf*.

D. Deveres Especiais de Informação

1. Indicação da plataforma utilizada para cumprimento dos deveres de informação a que a empresa se encontra sujeita, nomeadamente os relativos ao reporte de informação económica e financeira (vide alíneas d) a i) do n.º 1 do artigo 44.º do RJSPE), a saber:

a) Prestação de garantias financeiras ou assunção de dívidas ou passivos de outras empresas, mesmo nos casos em que assumam organização de grupo;

Esta informação, quando aplicável, é reportada no portal do Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira – SiRIEF (*https://sirief.dgtf.pt*).

b) Grau de execução dos objetivos fixados, justificação dos desvios verificados e indicação de medidas de correção aplicadas ou a aplicar;

Esta informação relativa ao exercício de 2022, quando aplicável, é enviada à UTAM por correio eletrónico, uma vez que é reportada no Relatório de Gestão e no portal do Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira – SiRIEF (*https://sirief.dgtf.pt*).

c) Planos de atividades e orçamento, anuais e plurianuais, incluindo os planos de investimento e as fontes de financiamento;

Estes planos, os últimos consubstanciados no Plano de Atividade e Orçamento, relativa aos anos de 2022 e de 2023, acompanhados dos relatórios do órgão de fiscalização, são enviados à UTAM por correio eletrónico e reportada no portal do Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira – SiRIEF (*https://sirief.dgtf.pt*).

d) Orçamento anual e plurianual;

Esta informação, os últimos consubstanciados no Plano de Atividade e Orçamento, relativa aos anos de 2022 e de 2023, é enviada à UTAM por correio eletrónico e reportada no portal do Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira – SiRIEF (*https://sirief.dgtf.pt*).

e) Documentos anuais de prestação de contas;

Os Relatórios & Contas da Sociedade, acompanhados dos relatórios do órgão de fiscalização, são publicados no sítio da internet da AdP ENERGIAS (*http://www.adp.pt/pt//?id=78&emp=11*), são reportados no portal do Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira – SiRIEF (*https://sirief.dgtf.pt*), e são enviados para o sítio da internet do Tribunal de Contas (*https://econtas.tcontas.pt/extgdoc /login/login.aspx*).

f) Relatórios trimestrais de execução orçamental acompanhados dos relatórios do órgão de fiscalização.

Esta informação é enviada à UTAM por correio eletrónico e reportada no portal do Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira – SiRIEF (*https://sirief.dgtf.pt*).

2. Indicação da plataforma utilizada para cumprimento dos deveres de transparência a que a empresa se encontra sujeita, nomeadamente os relativos a informação a prestar anualmente ao titular da função acionista e ao público em geral sobre o modo como foi prosseguida a sua missão, do grau de cumprimento dos seus objetivos, da forma como foi cumprida a política de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e os termos de prestação do serviço público, e em que medida foi salvaguardada a sua competitividade, designadamente pela via da investigação, do desenvolvimento, da inovação e da integração de novas tecnologias no processo produtivo (vide n.º 1 do artigo 45.º do RJSPE).

A sociedade reporta um conjunto de informação – através da plataforma do Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira – SiRIEF (*https://sirief.dgtf.pt*) – nomeadamente: o plano de atividades e orçamento, os documentos anuais de prestação de contas -, bem como os relatórios trimestrais de execução orçamental (e outra informação financeira mensal que venha a ser solicitada) que permite acompanhar o desempenho da Empresa.

Adicionalmente, também é enviado para a UTAM, a composição da estrutura acionista, a aquisição e alienação de participações sociais, as garantias financeiras, o grau de execução dos objetivos fixados, e os elementos curriculares de todos os órgãos sociais.

Periodicamente, a AdP ENERGIAS presta informação financeira e outra, no sítio da internet (através do *link*: *http://www.adp.pt/pt//?id=78&emp=11*).

A AdP ENERGIAS, no reporte da informação que presta referida anteriormente, assegura o cumprimento dos seus deveres de transparência, divulgando, designadamente, informação sobre:

- ✓ Modo como foi prosseguida a missão;
- ✓ Grau de cumprimento dos seus objetivos;
- ✓ Forma como foi prosseguida a política de responsabilidade empresarial, a política de responsabilidade social e a estratégia de sustentabilidade ou de desenvolvimento sustentável,

- ✓ Medidas de salvaguarda da competitividade, por via da investigação, desenvolvimento e inovação e da integração de novas tecnologias no processo produtivo.

A AdP ENERGIAS reporta também, regularmente, informação financeira junto do Banco de Portugal, do INE e do Tribunal de Contas, bem como de outras entidades/ organismos e serviços da Administração Central.

E. Sítio na Internet

1. Indicação da hiperligação para acesso direto ao sítio na internet da empresa onde se encontram divulgados os seguintes elementos (vide artigo 53.º do RJSPE):

a) Sede e, caso aplicável, demais elementos mencionados no artigo 171.º do CSC;

A sede, bem como os elementos mencionados no art.º 171.º do CSC, podem ser consultados em:

http://www.adp.pt/pt//?id=78&emp=11.

b) Estatutos e regulamentos de funcionamento dos órgãos e/ou comissões;

Os estatutos e regulamentos de funcionamento dos órgãos e/ ou comissões, podem ser consultados em:

http://www.adp.pt/downloads/file144_pt.pdf.

c) Titulares dos órgãos sociais e outros órgãos estatutários e respetivos elementos curriculares, bem como as respetivas remunerações e outros benefícios;

Os titulares dos órgãos sociais e outros órgãos estatutários e respetivos elementos curriculares podem ser obtidos no sítio da internet da Empresa através do seguinte *link*:

http://www.adp.pt/downloads/file343_pt.pdf.

As remunerações e outros benefícios dos órgãos sociais e outros órgãos estatutários pode ser consultado no Relatório do Governo Societário de 2021 (último exercício aprovado) em:

https://www.adp.pt/downloads/file517_pt.pdf e na Adenda https://www.adp.pt/downloads/file515_pt.pdf.

d) Documentos de prestação de contas anuais e, caso aplicável, semestrais;

O documento de prestação de contas – Relatório & Contas de 2021 (último exercício aprovado) – pode ser consultado em:

http://www.adp.pt/downloads/file516_pt.pdf.

e) Obrigações de serviço público a que a empresa está sujeita e os termos contratuais da prestação de serviço público;

Não aplicável, uma vez que a AdP ENERGIAS não tem obrigações de serviço público contratualizadas (ver subcapítulo F seguinte).

f) Modelo de financiamento subjacente e apoios financeiros recebidos do Estado nos últimos três exercícios.

A Sociedade não foi objeto de financiamento e/ ou não recebeu quaisquer apoios financeiros do Estado nos últimos 3 (três) exercícios.

A Sociedade, no exercício de 2022, não celebrou nem beneficiou de qualquer contrato-programa com o Estado.

2. Indicação da hiperligação para acesso direto ao sítio na internet da empresa onde se encontram publicitados os seguintes elementos:

a) Regulamentos internos aplicáveis e regulamentos externos a que a empresa está legalmente obrigada;

Os Regulamentos externos a que a Empresa está legalmente obrigada a divulgar (Código de Ética e de Conduta e o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas), estão disponíveis para consulta no sítio da internet da AdP ENERGIAS.

Os Regulamentos internos aplicáveis estão igualmente disponíveis no sítio da internet da AdP, através do seguinte link: *https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/regulamentos/?id=14*.

b) Código de Ética;

O Código de Ética e de Conduta pode ser consultado em *https://www.adp.pt/downloads/file449_pt.pdf*.

c) Relatório Anual de Execução do PGRCIC (vide artigo 46.º do RJSPE);

O Relatório Anual de Execução do PGRCIC pode ser acedido através do seguinte link: *https://www.adp.pt/downloads/file552_pt.pdf*.

d) Relatório sobre remunerações por género (vide n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março).

O Relatório sobre remunerações por género 2022, em *https://www.adp.pt/downloads/file563_pt.pdf*.

3. Quando aplicável, indicação das hiperligações para acesso direto ao sítio na internet da empresa onde se encontram publicitados os documentos objeto de remissão no RGS:

A página na Internet da AdP ENERGIAS não está preparada para conter uma hiperligação para acesso direto ao sítio na internet da Empresa onde se encontram publicitados os documentos objeto de remissão no RGS.

F. Prestação de Serviço Público ou de Interesse Geral (caso aplicável)

1. Referência ao contrato celebrado com a empresa pública em que lhe tenha confiada a prestação de um serviço público ou de interesse geral, respeitante à remuneração dessa atividade (vide n.º 3 do artigo 48.º do RJSPE).

A AdP ENERGIAS não tem celebrado qualquer contrato de prestação de serviço público, nem lhe foi confiada qualquer prestação de serviço público e/ ou serviço de interesse geral, nos termos previstos na Lei, não lhe sendo aplicável as questões formuladas neste Subcapítulo F.

A AdP ENERGIAS não apresentou, ao titular da função acionista e/ ou ao membro do Governo responsável pelo respetivo sector de atividade, qualquer proposta de contratualização da prestação desse serviço público ou de interesse geral, nos termos do disposto no art.º 48.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

2. Quando aplicável, referência às propostas de contratualização da prestação de serviço público apresentadas ao titular da função acionista e ao membro do governo responsável pelo respetivo setor de atividade (vide n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 48.º do RJSPE), das quais deverão constar os seguintes elementos: Associação de metas quantitativas a custos permanentemente auditáveis; Modelo de financiamento, prevendo penalizações em caso de incumprimento; Critérios de avaliação e revisão contratuais; Parâmetros destinados a garantir níveis adequados de satisfação dos utentes; Compatibilidade com o esforço financeiro do Estado, tal como resulta das afetações de verbas constantes do Orçamento do Estado em cada exercício; Metodologias adotadas tendo em vista a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado e do grau de satisfação dos clientes ou dos utentes. A empresa deve apresentar declaração do seguinte:

a) Que elaborou uma proposta de contratualização da prestação de serviço público;

Não aplicável, pelos motivos expostos no ponto 1. Anterior.

b) Que essa proposta foi apresentada ao titular da função acionista e ao membro do Governo responsável pelo respetivo setor de atividade;

Não aplicável, pelos motivos expostos no ponto 1. Anterior.

c) Que a proposta cumpre com todos os requisitos legais definidos no n.º 1 do artigo 48.º do RJSPE.

Não aplicável, pelos motivos expostos no ponto 1. Anterior.

[Página em branco]

VII. Remunerações

A. Competência para a Determinação

1. Indicação quanto à competência para a determinação da remuneração dos órgãos sociais, dos membros da comissão executiva ou administrador delegado e dos dirigentes da empresa.

A competência para a determinação da remuneração dos órgãos sociais, dos membros da comissão executiva ou administrador-delegado, se existirem e dos dirigentes da Empresa está expressa no quadro seguinte.

Remuneração	Órgão
Remuneração dos membros dos órgãos sociais (1)	Assembleia-Geral
Remuneração dos membros da Comissão Executiva	Não aplicável
Remuneração dos/as dirigentes (*)	Aplicação da lei laboral vigente e/ ou ACT

(1) [Assembleia Geral / Comissão de remunerações / Despacho / outra]
(*) Trabalhadores/as da Empresa

Nos termos da alínea d) do n.º 3 do artigo 8.º do Contrato da Sociedade, compete à Assembleia Geral, deliberar sobre as remunerações dos membros dos Órgãos Sociais, podendo, para o efeito, delegar esta responsabilidade numa Comissão de Vencimentos a eleger pela Assembleia Geral.

Com efeitos a agosto de 2016, a Assembleia Geral fixou, por deliberação unânime por escrito, a política remuneratória dos órgãos sociais, em estrita observância do Estatuto do gestor público, na sua atual redação, na RCM n.º 36/2012, de 26 de março, e ainda no Despacho n.º 764/2012, de 25 de maio, do Secretário de Estado do Tesouro, para o mandato cessante a 22 de junho de 2020.

No dia 23 de novembro de 2020, o acionista único aprovou, em forma de DUE, a política remuneratória dos órgãos sociais, para o mandato 2020 - 2022, com efeitos à respetiva data de eleição, em estrita observância do Estatuto do gestor público, na sua atual redação, na RCM n.º 36/2012, de 26 de março, e ainda no Despacho n.º 764/2012, de 25 de maio, do Secretário de Estado do Tesouro.

Relativamente à remuneração dos/as dirigentes (leia-se trabalhadores/as da Empresa) é aplicável a lei laboral vigente à data e o ACT, bem como os regulamentos e procedimentos aprovados e em vigor no Grupo AdP, uma vez que são trabalhadores/as da Sociedade.

2. Identificação dos mecanismos adotados para prevenir a existência de conflitos de interesses, atuais ou potenciais, entre os membros de órgãos ou comissões societárias e a empresa, designadamente na aprovação de despesas por si realizadas (vide artigo 51.º do RJSPE).

Tal como se refere no ponto 7. Do Subcapítulo C, do Capítulo V, na delegação de competências para aprovação de despesas vigoram as seguintes exclusões:

"Sem embargo da delegação de competências dispostas anteriormente, estão excluídas:

...

(iii) A aprovação de despesas ao serviço da empresa, enquanto membro do Conselho de Administração de administrador, pelo próprio".

Nesse sentido, a aprovação de despesas dos membros do órgão de administração carece sempre de concordância de outro administrador, garantindo que os membros do órgão de administração não intervenham na aprovação das suas próprias despesas.

Os membros do órgão de administração não participam em deliberações das quais possa advir direta ou indiretamente conflito de interesses, respeitante quer a eventuais despesas por si incorridas ou em outras matérias, correlacionadas com o disposto no n.º 7 do artigo 22.º do Estatuto do Gestor Público.

3. Dar conhecimento do cumprimento por parte dos membros do órgão de administração do que dispõe o artigo 51.º do RJSPE, isto é, de que se abstêm de intervir nas decisões que envolvam os seus próprios interesses, designadamente na aprovação de despesas por si realizadas

Os membros do órgão de administração não participam em decisões que envolvam os próprios interesses ou de familiares, nos termos previstos na Lei, designadamente no Estatuto de Gestor Público, no Código das Sociedade Comerciais e ainda nos termos da Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção (adiante designado por CPC), de 7 de novembro de 2012, alegando impedimento legal.

Os membros do órgão de administração apresentaram Declaração de inexistência de conflitos de interesses, conforme recomendação do CPC.

B. Comissão de Fixação de Remunerações

Composição da comissão de fixação de remunerações, incluindo identificação das pessoas singulares ou coletivas contratadas para lhe prestar apoio.

A Comissão de fixação de remunerações eleita para o mandato 2020-2022, que se iniciou a 23 de junho de 2020, tem a seguinte composição:

Órgão	Cargo	Nome do Titular
Comissão de Vencimentos	Presidente	Carla da Conceição Afonso Correia (Vogal do Conselho de Administração da AdP SGPS)
	Vogal	AdP – Águas de Portugal, SGPS, S. A.

No exercício de 2022, não foram contratadas pessoas individuais e/ ou coletivas para prestar apoio à Comissão de Vencimentos.

C. Estrutura das Remunerações

1. Descrição da política de remuneração dos órgãos de administração e de fiscalização.

Sendo a AdP ENERGIAS, uma empresa classificada de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2012, de 26 de março, e sem prejuízo dos casos de opção pelo vencimento do lugar de origem, as remunerações dos órgãos de administração e de fiscalização são as que resultam da aplicação do disposto no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 2/2012, de 25 de janeiro e do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 14 de fevereiro e na Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2012, de 26 de março e no disposto do Despacho n.º 764/2012, de 25 maio, do SET, em cumprimento ainda da Lei de Orçamento de Estado para 2020 e Decreto-Lei de execução orçamental para o mesmo ano económico e outra legislação aplicável.

2. Informação sobre o modo como a remuneração é estruturada de forma a permitir o alinhamento dos objetivos dos membros do órgão de administração com os objetivos de longo prazo da empresa.

A fixação das remunerações dos órgãos de administração e fiscalização é definida em função dos seguintes pressupostos determinados pelo Governo: (i) contributo do esforço financeiro público (não aplicável no caso da AdP ENERGIAS); (ii) volume de emprego; (iii) ativos líquidos e (iv) volume de negócios.

A aplicação dos pressupostos acima referidos determina a classificação da Sociedade para efeitos de remuneração, no caso da AdP ENERGIAS, empresa de Tipologia C.

Em cumprimento do EGP, os membros do órgão da administração beneficiam ainda dos benefícios sociais em vigor na sociedade para os/as trabalhadores/as, sendo-lhes igualmente adstrita a utilização de viatura cuja fruição lhes é tributada quer em sede de IRS quer em sede de Segurança Social. Relativamente ao órgão de fiscalização,

é-lhes fixada uma remuneração mensal indexada à remuneração do Presidente do Conselho de Administração. Não beneficiam de outros benefícios.

Face ao exposto, conclui-se que a determinação da remuneração fixada para os órgãos de administração e fiscalização está alinhada com os interesses da Sociedade, atendendo à sua natureza, dimensão, estratégia e complexidade.

3. Referência, se aplicável, à existência de uma componente variável da remuneração, critérios de atribuição e informação sobre eventual impacto da avaliação de desempenho nesta componente.

Nos termos da política remuneratória vigente e aprovada não está previsto, nem houve lugar, o pagamento de remuneração variável.

4. Explicitação do diferimento do pagamento da componente variável da remuneração, com menção do período de diferimento.

Não aplicável, pelos motivos expostos no ponto anterior.

5. Caracterização dos parâmetros e fundamentos definidos no contrato de gestão para efeitos de atribuição de prémio.

A política remuneratória vigente e aprovada dispõe que não há lugar a pagamento de prémios de gestão.

Em consequência, os contratos de gestão dispõem no sentido de não haver lugar à atribuição e/ ou pagamento de prémios de gestão.

6. Referência a regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada para os administradores e data em que foram aprovados em assembleia geral, em termos individuais.

Nos termos da política remuneratória vigente e aprovada não existem regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada para os membros do Conselho de Administração.

D. Divulgação das Remunerações

1. Indicação do montante anual da remuneração auferida, de forma agregada e individual, pelos membros do órgão de administração da empresa, proveniente da empresa, incluindo remuneração fixa e variável e, relativamente a esta, menção às diferentes componentes que lhe deram origem, podendo ser feita remissão para ponto do relatório onde já conste esta informação. A apresentar segundo os formatos seguintes:

No exercício de 2022, as remunerações anuais dos membros do Conselho de Administração foram as que se indicam a seguir.

Membro do Órgão de Administração	Estatuto do Gestor Público – 2022 (€)			
	Fixado	Classificação	Remuneração mensal bruta (€)	
			Vencimento	Despesas de representação
José Maria Martins Soares	S	C	5 722,75	675,25
Maria do Rosário Cardoso Águas (*)	S	C	-	-
Miguel Perez Neves Águas	S	C	5 026,00	0,00
Total	-	-	10 748,75	675,25

(*) A gestora não aufere remuneração pela AdP ENERGIAS, sendo a AdP SGPS a entidade pagadora

Membro do Órgão de Administração	Remuneração Anual 2022 (€)		
	Fixa	Variável	Bruta
José Maria Martins Soares	88 221,50	0,00	88 221,50
Maria do Rosário Cardoso Águas (*)	0,00	0,00	0,00
Miguel Perez Neves Águas	70 364,00	0,00	70 364,00
Total	158 585,50	0,00	158 585,50

(*) A gestora não aufere remuneração pela AdP ENERGIAS, sendo a AdP SGPS a entidade pagadora

No exercício de 2022, as remunerações anuais dos membros do Conselho de Administração foram sujeitas às reduções remuneratórias previstas no artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho. As remunerações efetivas constam do quadro seguinte.

Membro do Conselho de Administração	Remuneração Anual (€) - 2022				
	Fixa (1)	Variável (2)	Valor bruto (3) = (1) + (2)	Reduções remuneratórias (4)	Valor bruto final (5) = (3) - (4)
José Maria Martins Soares	88 221,50	0,00	88 221,50	4 411,00	83 810,50
Maria do Rosário Cardoso Águas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Miguel Perez Neves Águas	70 364,00	0,00	70 364,00	3 518,20	66 845,80
Total	158 585,50	0,00	158 585,50	7 929,20	150 656,30

(1) - O valor da remuneração fixa correspondente ao vencimento + despesas de representação (sem reduções)
(4) - Redução prevista no artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho
(*) A gestora não aufere remuneração pela AdP ENERGIAS, A AdP SGPS é a entidade pagadora

No exercício de 2022, os benefícios sociais a que tiveram direito constam do quadro seguinte.

Membro do Órgão de Administração	Benefícios Sociais (€) - 2022							
	Subsídio de Refeição		Regime de Proteção Social		Encargo Anual Seguro de Vida	Encargo Anual Seguro de Saúde	Outros	
	Valor/ dia	Montante pago Ano	[identificar]	Encargo Anual			[identificar]	Valor
José Maria Martins Soares	7,14	1 768,58	Seg. Social	20 584,82	1 005,92	1 595,48	-	-
Maria do Rosário Cardoso Águas (*)	-	0	-	0	0	0	-	-
Miguel Perez Neves Águas	7,14	1 763,58	Seg. Social	16 581,10	821,71	1 018,08	-	-
Total	_	3 527,16	-	37 165,92	1 827,63	2 613,56	-	_

(*) A gestora não aufere remuneração pela AdP ENERGIAS, sendo a AdP SGPS a entidade pagadora

2. Indicação dos montantes pagos, por outras empresas em relação de domínio ou de grupo ou que se encontrem sujeitas a um domínio comum.

No exercício de 2022, nenhum dos membros do Conselho de Administração auferiu remunerações ou outros montantes pagos, por outras empresas em relação de domínio ou de Grupo ou que se encontrem sujeitas a um domínio comum.

Assim, de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022:

Nome	Acumulação de Funções - Valores Anuais - 2022 (€)					
	Empresa	Função	Regime	Fixa	Variável	Bruta
José Maria Martins Soares	Sem acumulação de cargos	-	-	-	-	-
Maria do Rosário Cardoso Águas	Sem acumulação de cargos	-	-	-	-	-
Miguel Perez Neves Águas	Sem acumulação de cargos	-	-	-	-	-

3. Indicação da remuneração paga sob a forma de participação nos lucros e/ou de pagamento de prémios e explanação dos motivos por que tais prémios e/ou participação nos lucros foram concedidos.

Não aplicável, porque a política remuneratória vigente e aprovada dispõe que não há lugar a pagamento de qualquer remuneração sob a forma de participação nos lucros e/ ou de pagamento de prémios.

4. Referência a indemnizações pagas ou devidas a ex-administradores executivos relativamente à cessação das suas funções durante o exercício.

No exercício de 2022 não foram pagas nem são devidas quaisquer indemnizações a ex-administradores executivos relativamente à cessação das suas funções durante o exercício.

5. Indicação do montante anual da remuneração auferida, de forma agregada e individual, pelos membros do órgão de fiscalização da empresa, podendo ser feita remissão para ponto do relatório onde já conste esta informação.

Como referido anteriormente, a fiscalização da Sociedade é assegurada por Fiscal único, Revisor Oficial de Contas, eleito em 2019 para o mandato 2019 – 2021.

Assim, de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022:

Membro do Órgão de Fiscalização	Remuneração Anual - 2022 (€)
	Bruta
PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.	6 779,48
Total	6 779,48

6. Indicação da remuneração no ano de referência dos membros da mesa da assembleia geral.

Tal como referido anteriormente, a Mesa da Assembleia Geral não aufere remuneração.

Assim, de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022:

Mandato	Cargo	Nome	Valor da Senha Fixado (€) [1]	Remuneração Anual 2022 (€)
(Início-Fim)				Bruta
2020-2022	Presidente da Mesa	Paulo Manuel Marques Fernandes	0,00	0,00
	Secretário	Ana Cristina Rebelo Pereira	0,00	0,00
		Total	_	_

[1] Os cargos são exercidos sem remuneração

[Página em branco]

VIII. Transações com partes Relacionadas e Outras

1. Apresentação de mecanismos implementados pela empresa para efeitos de controlo de transações com partes relacionadas e indicação das transações que foram sujeitas a controlo no ano de referência.

Dado o seu objeto social, a AdP ENERGIAS efetua diversas transações com entidades relacionadas, nomeadamente empresas em relação de Grupo. No exercício de 2022 as partes relacionadas da AdP ENERGIAS foram as seguintes:

- AdP - Águas de Portugal, SGPS, S. A. (empresa-mãe);
- Outras entidades do Grupo AdP;
- Membros do Conselho de Administração da AdP ENERGIAS;
- Membros do Conselho de Administração da AdP SGPS.

Em 31 de dezembro de 2022 os saldos com partes relacionadas são os seguintes [1]:

Saldos com partes relacionadas	Clientes	Outros ativos correntes	Fornecedores e outros passivos correntes
Total de saldo da rubrica	143 638	38 295	(96 851)
AdP - Águas de Portugal, SGPS	6 260	31 500	(55)
AdP VALOR	7	-	-
Águas do Algarve	15 992	-	-
AgdA - Águas Públicas do Alentejo	10 094	-	-
Águas do Douro e Paiva	256	-	(308)
Águas do Tejo Atlântico	78	-	-
SIMARSUL	18 209	-	-
Águas de Santo André	3 634	-	-
Águas do Norte	79 593	-	-
Águas do Centro Litoral	99	-	-
Águas do Vale do Tejo	6 178	-	-
Trevoeste	25	-	-
Total de saldos intra-grupo	**140 425**	**31 500**	**(363)**
Total de saldos fora de grupo	**3 213**	**6 795**	**(96 488)**

No exercício findo em 31 de dezembro de 2022 as transações com partes relacionadas foram as seguintes:

Transações com partes relacionadas	Rédito de contratos com clientes	Fornecimentos e serviços externos	Outros gastos e perdas operacionais
Total de saldo da rubrica	458 968	(53 555)	(10 683)
AdP - Águas de Portugal, SGPS	205 820	(460)	(3 000)
AdP VALOR	304	(30 904)	-
Águas do Algarve	75 351	-	-
AgdA - Águas Públicas do Alentejo	24 094	-	-

[1] A AdP ENERGIAS apresenta as contas em IFRS. Nesse sentido, as transações com partes relacionadas e outros é apresentada com base na "IAS 24 (Norma Internacional de Contabilidade 24 – Divulgações de partes relacionadas).

Transações com partes relacionadas	Rédito de contratos com clientes	Fornecimentos e serviços externos	Outros gastos e perdas operacionais
Águas do Douro e Paiva	2 419	-	(250)
Águas do Tejo Atlântico	828	-	(125)
SIMARSUL	36 540	-	(250)
Águas de Santo André	3 429	-	-
Águas do Norte	2 945	-	-
Águas do Centro Litoral	490	-	47
Águas do Vale do Tejo	63 797	-	(1 125)
AdP Internacional	23 780	-	-
Total de transações intra-grupo	**439 797**	**(31 364)**	**(4 703)**
Total de transações fora de grupo	**19 171**	**(22 191)**	**(5 980)**

As transações com partes relacionadas acima descritas são inerentes à atividade da AdP ENERGIAS e têm a seguinte natureza *(por ordem alfabética)*:

- Auditorias energéticas;
- Cedência de espaço e de serviços;
- *Fee* de gestão;
- Formação especializada;
- Júris de concurso;
- Prestação de serviços especializados na área da energia;
- Produção de energia 100% renovável.

Todas as transações acima identificadas estão tituladas por contrato ou deliberação de órgão de administração ou da Assembleia Geral.

Não existem transações com partes relacionadas com titulares de órgãos sociais, para além das remunerações por estes auferidos e que se encontram igualmente tituladas por contrato ou deliberação, no estrito cumprimento da legislação e orientações da Tutela sobre a matéria.

Ainda, para efeitos de controlo de transações com partes relacionadas, todos os membros dos órgãos de administração, bem como todos os titulares de cargos de chefia e seus/suas dependentes funcionais, com participação direta e indireta na aquisição de bens e ou serviços (em todo o seu processo), entregaram à Sociedade declaração de inexistência de conflitos de interesses com as funções desempenhadas, e compromisso de se absterem de participar quer em tomadas de deliberações, quer em procedimentos de aquisição de bens e serviços desde a sua abertura à concretização do respetivo pagamento, devendo para o efeito comunicar o seu impedimento à Sociedade.

A violação do preceito estabelecido, em cumprimento da Recomendação do CPC de 7 de novembro de 2012, consubstancia procedimento disciplinar, com as consequências legais daí advenientes.

2. Informação sobre outras transações:

a) Procedimentos adotados em matéria de aquisição de bens e serviços;

A AdP ENERGIAS segue os procedimentos decorrentes da legislação em vigor sobre a matéria, designadamente, as normas de contratação pública consagradas no Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação vigente (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 30/2021 de 21 de maio).

O Grupo AdP assegura através da AdP SGPS, desde 1 de agosto de 2020, a centralização, otimização e racionalização da aquisição de bens e serviços transversais, por forma a contribuir para a captação de sinergias nos processos de compras das empresas, bem como para a disseminação das melhores práticas.

A avaliação do potencial para a captura de valor está intimamente ligada às sinergias e economias de escala que advém da centralização de compras, com especial enfoque em categorias como energia, comunicação, seguros, reagentes, viaturas, materiais de laboratório, etc. procurando-se sistematicamente a respetiva concretização através da obtenção de ganhos financeiros e da redução de custos, contribuindo para a otimização da capacidade do Grupo AdP.

A evolução da função compras no Grupo AdP para um modelo mais integrado, com a definição de novas categorias centralizadas, tem possibilitado uma maior capacidade de planeamento, aproveitando a maturidade exigida para a implementação de novos processos transversais.

O planeamento e gestão da função compras por categorias, alicerçados no trabalho colaborativo possibilitam sistematicamente alcançar um conhecimento mais profundo das necessidades aquisitivas do Grupo AdP.

A existência desta estrutura interna, assegurada diretamente pela AdP SGPS, permite tirar partido da escala e sinergias angariadas pelo universo do Grupo e com isso obter condições contratuais mais atrativas para este conjunto de empresas, enquanto as liberta da necessidade de tramitarem procedimentos de contratação autónomos, com a inerente carga administrativa e transacional associada, acrescentando também nessa dimensão, valor à sua atividade.

Acresce que boa parte dos bens e serviços de que as empresas participadas necessitam para desenvolver as suas atividades, se revestem de assinalável complexidade técnica, atendendo à sua especificidade, designadamente os seguros, energia, reagentes químicos e materiais de laboratório usados pelos segmentos de tratamento de água/efluentes encontrando-se implícita à respetiva contratação um elevado nível de especialização dos intervenientes nos processos.

Foi desenvolvido um trabalho exaustivo no sentido de uniformizar procedimentos ao nível das empresas e garantir a observância de requisitos legais e de orientações internas relativas a procedimentos de contratação pública ao abrigo do Regime Geral, em face das alterações introduzidas ao CCP pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, no sentido de preparar um guião, designado manual de contratação, que oriente os seus utilizadores na interpretação e aplicação das mais importantes inovações trazidas por esta revisão legislativa e incorporando toda a "*aprendizagem*" do Grupo.

Em articulação com o guião indicado no parágrafo anterior, foi desenvolvido também um manual de compras, que visa sistematizar o papel de cada um dos intervenientes no processo de compras, potenciando uma visão integrada e abrangente, partilhando os mesmos conceitos, uniformizando as ferramentas utilizadas, as designações, procedimentos internos e cooperação para o desenvolvimento sustentado dos processos de compras. Por sua vez, estes processos, estão desde logo incluídos no planeamento dos trabalhos de auditoria interna.

O ano de 2021 ficou marcado pela publicação da Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, que aprovou um conjunto de medidas especiais de contratação pública em matéria de projetos financiados ou cofinanciados por fundos europeus, de habituação e descentralização, de tecnologias de informação e conhecimento, de saúde e apoio social, de execução do Plano de Estabilização Económica e Social e do Plano de Recuperação e Resiliência, alterando concomitantemente o Código dos Contratos Públicos (CCP).

Por conseguinte, este diploma legal reveste-se de importância crucial para a atividade desenvolvida pelas empresas do Grupo AdP, quer pelas modificações que introduziu ao nível das regras de tramitação de procedimentos de contratação pública e de execução de contratos públicos estabelecidas no CCP, criando, inclusive, novos tipos de procedimentos, pelo que se procedeu à atualização do Manual de Contratação do Grupo AdP, municiando a generalidade das minutas-tipo do programa do procedimento e do caderno de encargos para os diferentes preceitos pré-contratuais.

b) Identificação das transações que não tenham ocorrido em condições de mercado;

A sociedade AdP ENERGIAS não efetuou transações fora das condições de mercado.

No âmbito da contratação intra-grupo, o relacionamento das empresas participadas do Grupo AdP com a AdP ENERGIAS - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A. (bem como com a AdP VALOR, Serviços Ambientais, S.A., e a Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.), funciona no quadro de uma relação *in house* estabelecida com base num modelo relacional aprovado pela AdP - Águas de Portugal SGPS, S. A., nos termos do qual a AdP SGPS assegura a disponibilidade de contratação de um conjunto diferenciado de bens e serviços às empresas, cuja contratação se mantém através da Direção de Compras.

Também o modelo relacional vigente entre a AdP - Águas de Portugal SGPS, S.A., e as empresas do Grupo Águas de Portugal, designadamente a sociedade AdP ENERGIAS é uma relação *in house*, nos termos do previsto no artigo 5.º, n.º 1, do Código dos Contratos Públicos, sem prejuízo das contraprestações relativas aos serviços técnicos de gestão e administração (*fees* de gestão) prestados às sociedades participadas nos termos do regime jurídico das sociedades gestoras de participações sociais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 495/88, de 30 de dezembro, com a redação vigente.

c) Lista de fornecedores com transações com a empresa que representem mais de 5% dos fornecimentos e serviços externos (no caso de ultrapassar 1 milhão de euros).

No exercício de 2022, a AdP ENERGIAS não teve transações cujo valor tenha ultrapassado 1.000.000,00 EUR (um milhão de euros).

IX. Análise de Sustentabilidade da Empresa nos Domínios Económico, Social e Ambiental

Caracterização dos elementos seguidamente explicitados, podendo ser feita remissão para ponto do relatório onde já conste esta informação:

1. Estratégias adotadas e grau de cumprimento das metas fixadas.

Compromisso de sustentabilidade

Assumimos COMPROMISSOS para cumprir o PROPÓSITO de fazer a diferença na VIDA das pessoas

O Grupo AdP, onde se encontra integrada a AdP ENERGIAS, tem a Sustentabilidade no seu ADN e prossegue uma missão de serviço público, com uma visão de longo prazo, assente num modelo organizacional robusto e numa cultura ética forte, sustentando a sua atuação num compromisso com a melhoria do capital natural e humano e em benefício das populações atuais e das gerações futuras.

A água é um recurso essencial à existência da vida no nosso planeta e ao desenvolvimento sustentável, com importância transversal no quadro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 e assumindo um papel cada vez mais destacado no quadro da urgência da ação climática.

A gestão sustentável da água confronta relevantes desafios associados às alterações climáticas, ao esgotamento de recursos, à degradação dos ecossistemas e à poluição ambiental.

Na gestão da água o trabalho nunca está terminado e sobressai, em especial neste setor de serviços públicos essenciais, a enorme responsabilidade de antecipar cenários, avaliar riscos, desenvolver soluções e agir consequentemente.

"Fazer a diferença na vida das pessoas" é o nosso propósito, que nos compromete enquanto empresa do universo do Grupo Águas de Portugal e vincula igualmente os/as nossos/as trabalhadores/as, assentando num duplo vínculo de identidade e de finalidade.

Através das nossas empresas de base regional e de suporte, e integrando a sustentabilidade nos alicerces da estratégia de gestão e como instrumento potenciador da criação de valor para todos os nossos *stakeholders*, também elevámos progressivamente o nosso contributo para a concretização dos ODS.

A AdP ENERGIAS enquanto empresa pertencente ao universo AdP, desenvolve uma gestão racional e sustentável dos seus recursos, de forma a promover a prestação de serviços qualificados e eficientes contribuindo, através da atividade das empresas operacionais e de base regional, para uma melhor qualidade do serviço que prestam e melhores tarifas para a comunidade.

A atividade desenvolvida pela AdP ENERGIAS tem, neste enquadramento, o maior impacto na saúde e bem-estar das pessoas, na qualidade ambiental e no desenvolvimento económico.

Assim, cientes da responsabilidade que nos é dada pela nossa missão e por sermos o grupo empresarial com maior impacto na vida dos portugueses, reforçamos a nossa capacidade de resposta aos desafios acrescidos associados às alterações climáticas, ao controlo da poluição e à proteção da saúde humana e do ambiente.

Assumimos a nossa quota-parte de responsabilidade em ambos os planos da ação climática: no que respeita à adaptação, dando ênfase à resiliência dos sistemas, ao estabelecimento de um modelo de economia circular que promova a eficiência hídrica, a reciclagem da água e a valorização de outros subprodutos de elevado valor ecológico e ainda à sensibilização para o valor da água e para o seu uso eficiente.

Quanto à mitigação, temos por objetivo atingir a neutralidade energética em 2030, através do programa ZERO, que envolve todas as empresas e atividades do Grupo e integra a redução dos consumos energéticos e o forte aumento da produção própria de energia 100% renovável.

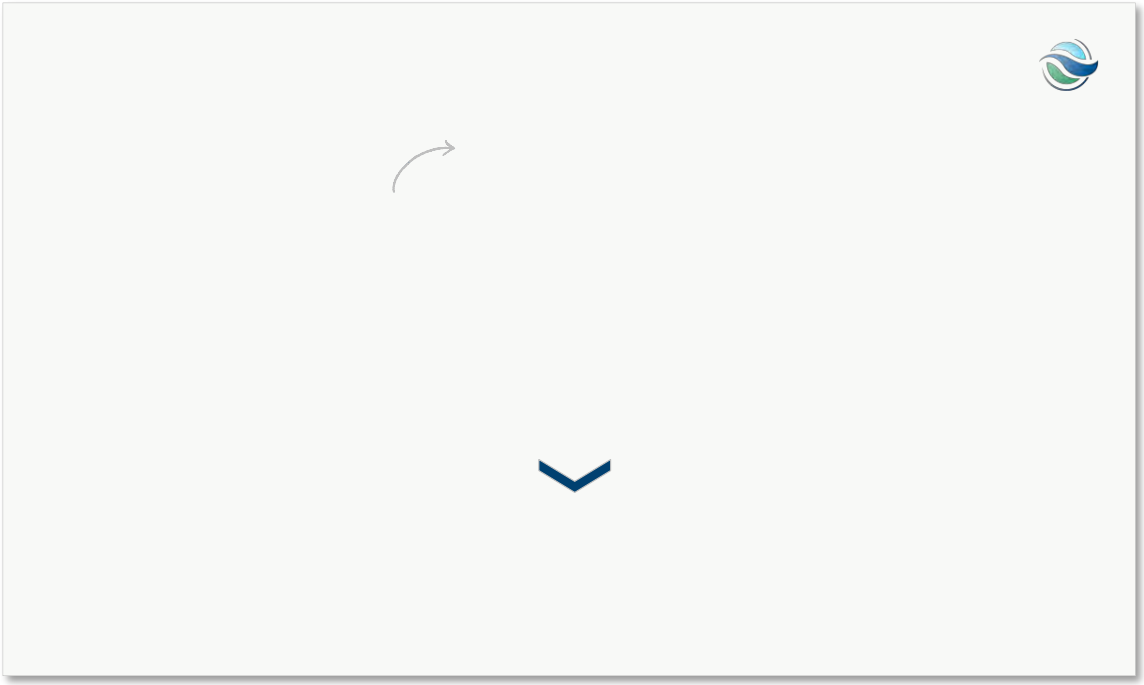
O Compromisso de Sustentabilidade do Grupo Águas de Portugal, bem como da AdP ENERGIAS, fixa as ambições em linha com os princípios de eficiência, inovação e qualidade de serviço, no quadro de responsabilidade empresarial, ambiental e social estabelecido no rumo estratégico que prosseguimos com o propósito de fazer a diferença na vida das pessoas.

As ambições de sustentabilidade estão alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas e focam-se no propósito do nosso trabalho, na ação pelo clima, na economia circular, na valorização dos territórios, na inovação com impacto, na cooperação para uma gestão sustentável da água a nível internacional e na educação para a sustentabilidade.

As 7 ambições do Grupo AdP até 2025

Em linha com os principais desafios que o Grupo enfrenta

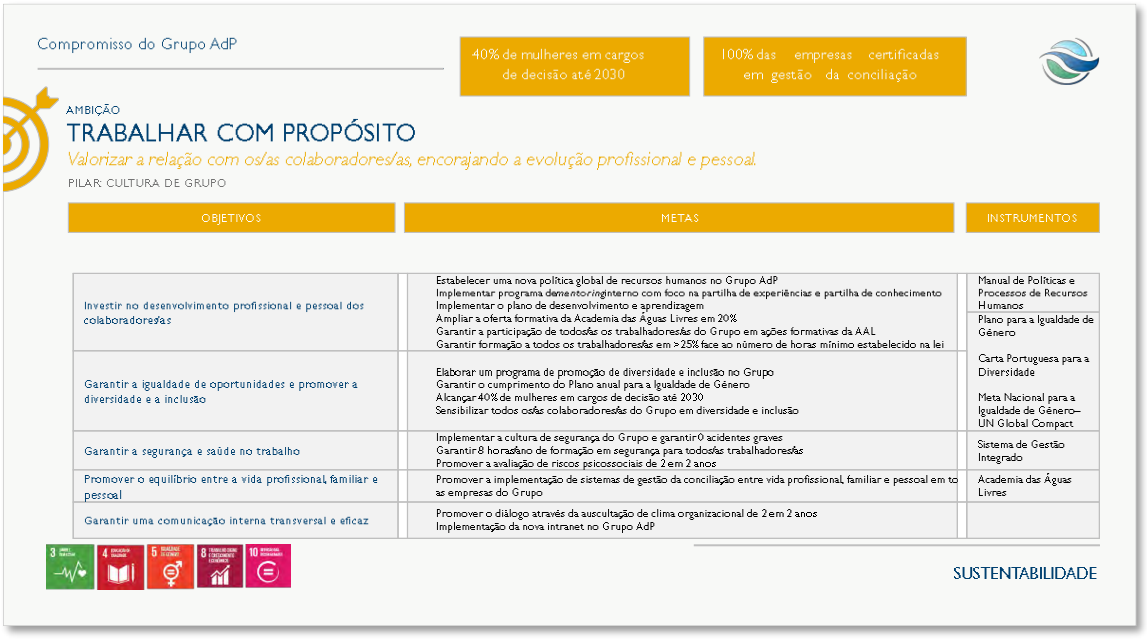
As ambições do Grupo AdP até 2025 encontram-se sistematizadas na figura seguinte.



Para cada uma das 7 ambições do Grupo AdP até 2025, está sistematizado nas figuras seguintes os ODS, os pilares, os objetivos, as metas e os respetivos instrumentos.

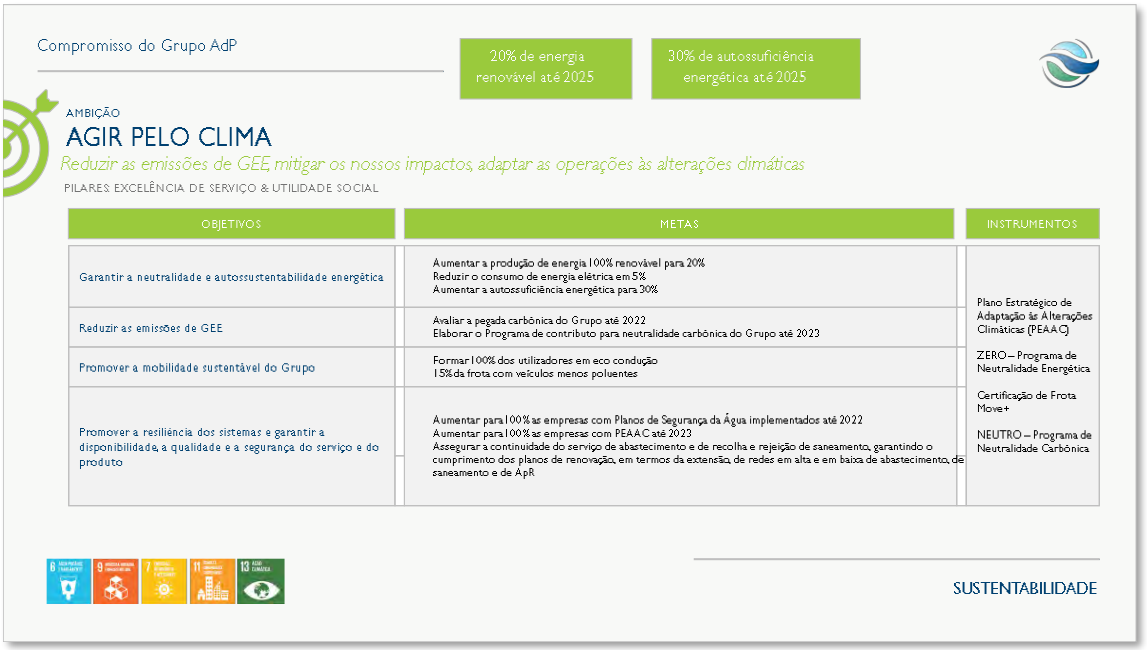
I. Trabalhar com propósito

Valorizar a relação com os/as colaboradores/as, encorajando a evolução profissional e pessoal



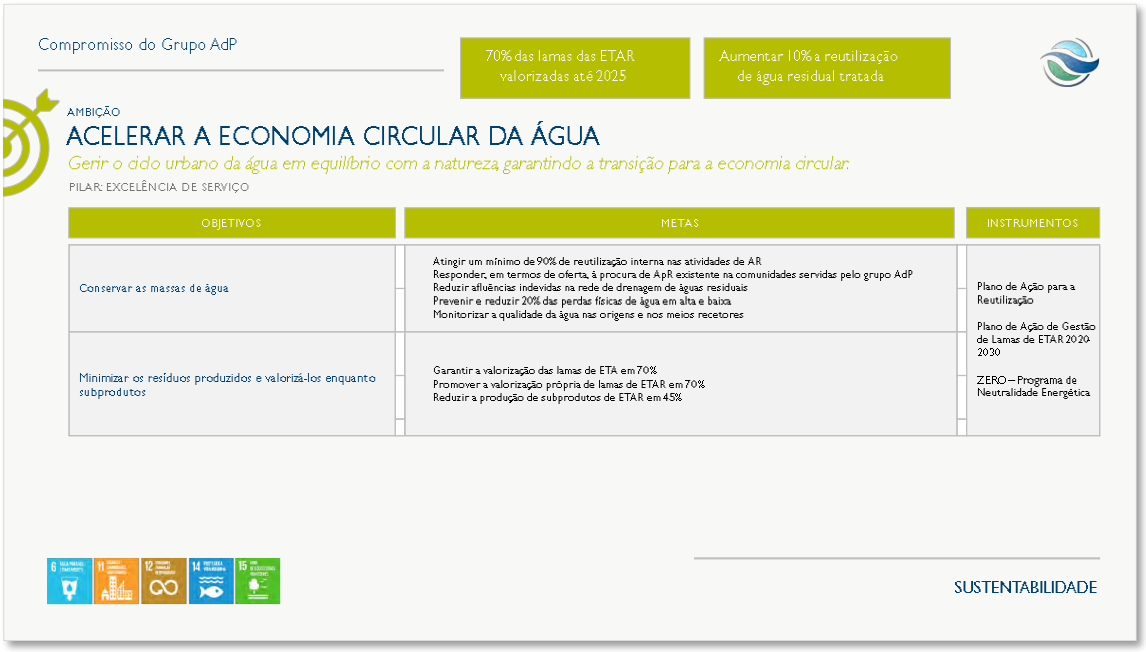
II. Agir pelo clima

Reduzir as emissões de GEE, mitigar os nossos impactos, adaptar as operações às alterações climáticas



III. Acelerar a economia circular da água

Gerir o ciclo urbano da água em equilíbrio com a natureza, garantindo a transição para a economia circular

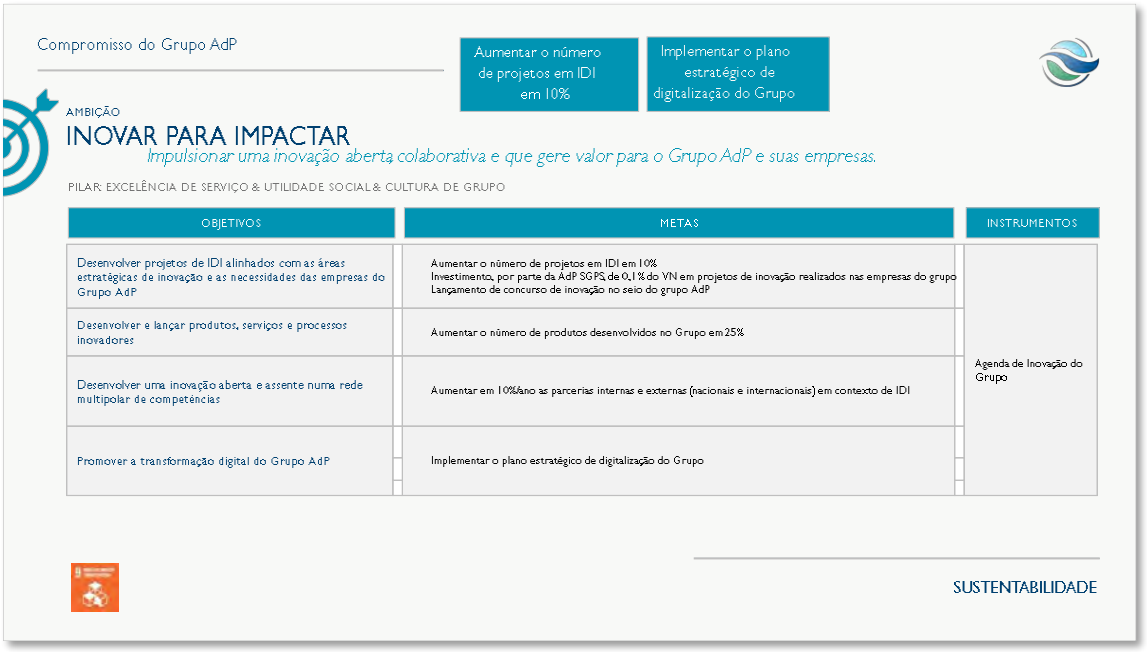


IV. Valorizar os territórios

Prestar um serviço público de excelência, com impacto direto na melhoria da qualidade de vida da população

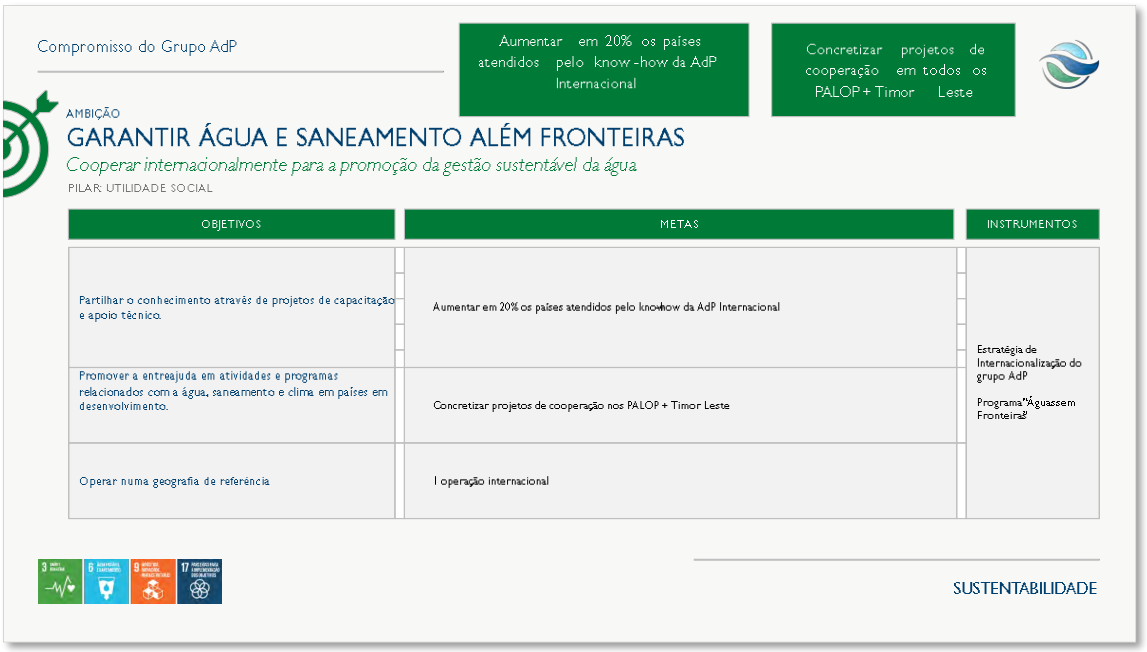
V. Inovar para impactar

Impulsionar uma inovação aberta, colaborativa e que gere valor para o Grupo AdP e suas empresas



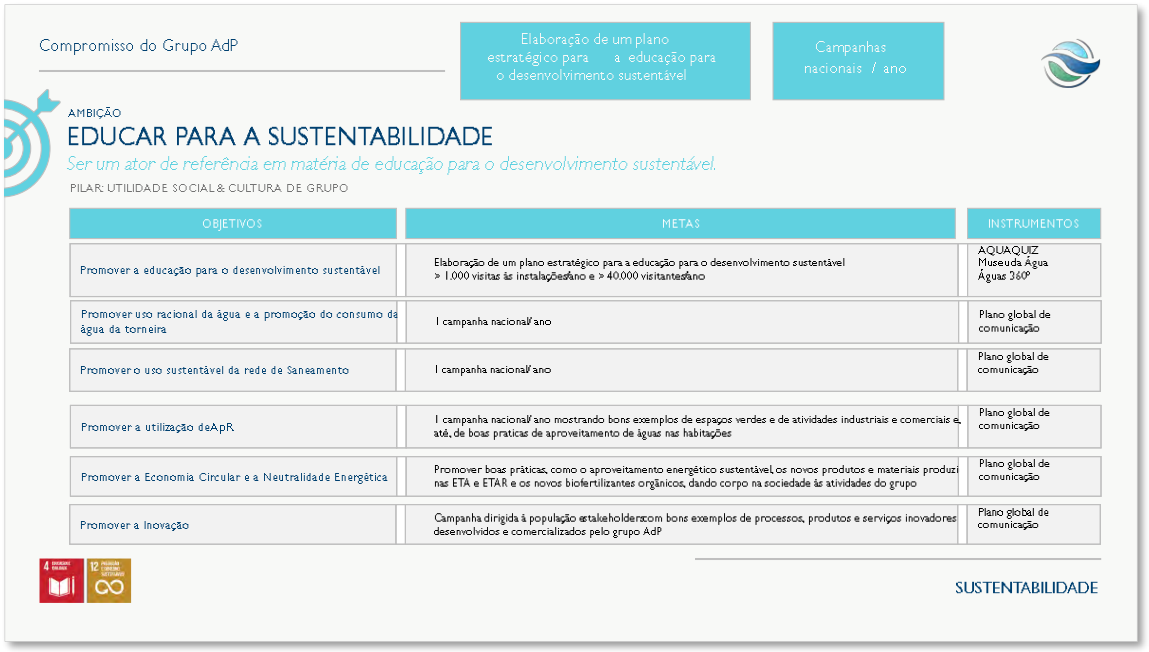
VI. Garantir água e saneamento além-fronteiras

Cooperar internacionalmente para a promoção da gestão sustentável da água

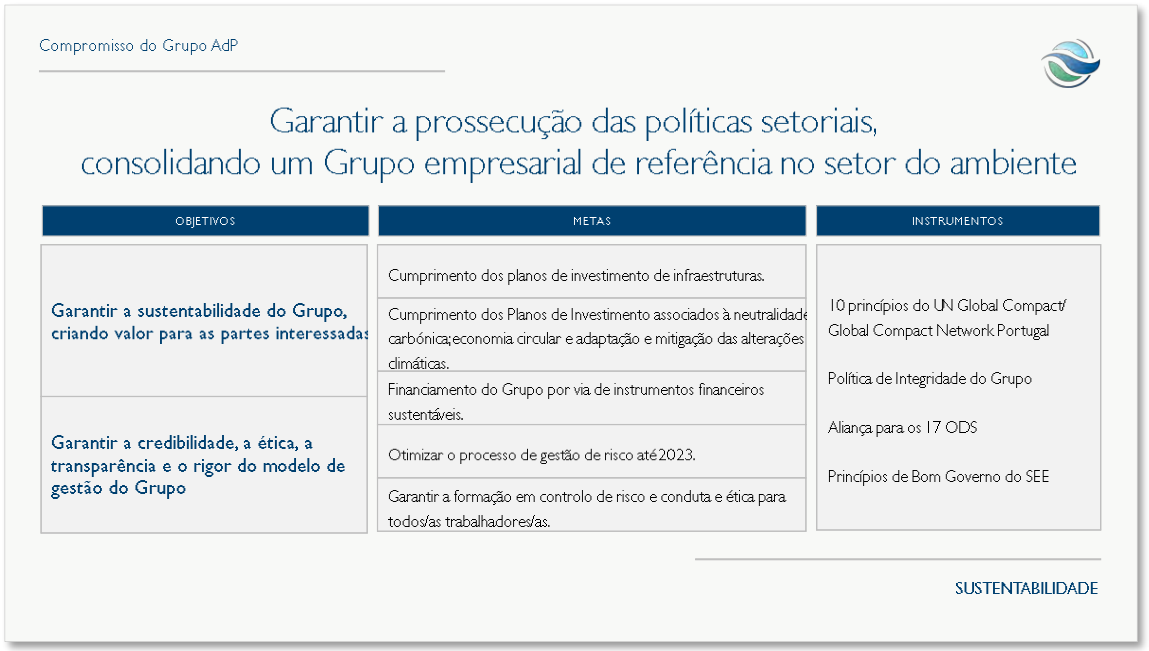


VII. Educar para a sustentabilidade

Ser um ator de referência em matéria de educação para o desenvolvimento sustentável.



De forma a GARANTIR que seja alcançado o COMPROMISSO do Grupo AdP:



Operacionalizar a estratégia e integrar as melhores práticas de sustentabilidade é o grande compromisso do Grupo AdP

Quanto ao grau de cumprimento das metas fixadas, realçamos em 2022:

- Garantimos formação aos trabalhadores/as em 24% face ao número de horas mínimo estabelecido na lei;
- Cumprimos o nosso Plano anual para a Igualdade de Género;
- Alcançámos 43% de mulheres em cargos de decisão;
- Alcançámos a implementação de sistemas de gestão da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal em 47% das nossas empresas;
- 9,6% da frota com veículos menos poluentes;
- 90% das empresas (operacionais com atividade de abastecimento) com Planos de Segurança da Água implementados
- 100% das empresas têm programa de voluntariado corporativo;
- 100% das empresas com Planos de Igualdade de Género;
- Valorizámos 52% das lamas de ETA e 99% das lamas de ETAR;
- Garantimos 99,6% de água segura em alta e 99,4 em baixa;
- Cumprimos 98,12% em alta e 98,24% em baixa das licenças de descarga;
- No último trimestre de 2022 foi lançado o Concurso AdP Inovação Proativa, na sua 1.ª edição;
- Foram efetuadas 583 visitas com 30.902 visitantes às nossas instalações;
- Em 2022 continuamos a dar passos significativos para alcançarmos a neutralidade energética até 2030, continuando a trabalhar nas ações que em concreto vão contribuir para atingir as metas definidas no programa de neutralidade energética e do plano para a neutralidade carbónica, tais como;
  - ✓ Eficiência energética, incluindo ações de redução das perdas de água e das afluências indevidas,
  - ✓ Produção de energia 100% renovável,
  - ✓ Piloto de armazenamento de eletricidade,
  - ✓ Constituição de comunidade de energia renovável da água,
  - ✓ Piloto de produção de hidrogénio a partir de água tratada,
  - ✓ Política para os Gases Renováveis, e
  - ✓ Inventário de GEE - Âmbito 1, 2 e 3 - do Grupo AdP;
- Em 2022 integrámos o Observatório dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nas empresas portuguesas uma iniciativa da Católica Lisbon em parceria com a BPI Fundação la Caixa;

  É um projeto de grande alcance, que pretende estudar como as grandes e pequenas e médias empresas em Portugal estão a incorporar a Agenda 2030 nas suas estratégias empresariais; a nossa aposta na utilização de água reciclada para a rega de campos de golfe e jardins públicos e na transição digital tem contribuído para uma melhor gestão da água sendo estes projetos de inovação do Grupo Águas de Portugal destacados no 1.º Relatório do Observatório dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) desenvolvido pela Católica Lisbon School of Business & Economics no que respeita à análise do contexto português relativamente aos desafios que Portugal enfrenta no cumprimento das metas estabelecidas no ODS6 -Água Potável e Saneamento;
- Em 2022 todas as empresas do Grupo aderiram ao United Nations Global Compact (UNGC), participando, assim, daquela que é considerada a maior iniciativa de responsabilidade empresarial à escala mundial;

  As empresas do Grupo Águas de Portugal reafirmam desta forma o compromisso de respeitar integralmente os dez princípios consagrados pelas Nações Unidas neste Pacto Global, que envolvem os Direitos Humanos e do Trabalho, Proteção do Ambiente e Mecanismos Anticorrupção;

- Em 2022 o Grupo AdP tornou-se signatário do United Nations Global Compact Sustainable Ocean Principles, sendo o papel do Grupo fundamental especialmente por via da nossa atividade no saneamento;

  Contribuir para a melhoria substancial da qualidade da água que é devolvida aos meios hídricos é um objetivo que prosseguimos na nossa atividade. Por isso, não hesitámos em subscrever os "Princípios do Oceano Sustentável" das Nações Unidas, integrando o grupo das 150 empresas que, a nível mundial, se comprometem a avaliar o seu impacto no oceano e a integrar a sustentabilidade oceânica na sua estratégia geral.

Relatório de sustentabilidade do Grupo AdP

A presente matéria é objeto de necessário desenvolvimento no Relatório de Sustentabilidade do Grupo AdP. Desde 2008 que o Grupo AdP, publica o seu relatório de sustentabilidade o qual relata de forma consistente e transparente a responsabilidade económica, social e ambiental do Grupo. Integra o balanço consolidado da atividade de todas as empresas do grupo reportando o seu desempenho e evidenciando as estratégias adotadas, o grau de cumprimento das metas fixadas e o relato das boas práticas protagonizadas pelas empresas participadas cujas operações abrangem o País de norte a sul e do interior ao litoral, bem como a nossa atividade internacional.

Esta publicação permite um estreitar de relações com todos os seus *stakeholders*. A comunicação com as partes interessadas desenvolve-se através de múltiplos canais, diretos e indiretos, sendo o Relatório de Sustentabilidade o documento principal de materialização desta política de transparência.

O Grupo AdP divulga anualmente no R&C e no Relatório de Sustentabilidade corporativo a informação relevante de RH desagregada por sexo (bem como nos individuais das empresas). O Relatório de Sustentabilidade corporativo é enviado aos principais *stakeholders* e é disponibilizado no site do Grupo e das empresas bem como na intranet.

O Relatório de Sustentabilidade relativo a 2022, será desenvolvido em continuidade com as edições anteriores, segue as diretrizes do *GRI - Global Report Initiative* e os referenciais da ERSAR, que será sujeito a verificação por entidade externa, pode ser consultado, quando disponível, no sítio da internet da AdP, através do link: *http://www.adp.pt/pt/comunicacao/publicacoes/?id=265* e do SIRIEF (link: *https://sirief.dgtf.pt*).

2. Políticas prosseguidas com vista a garantir a eficiência económica, financeira, social e ambiental e a salvaguardar normas de qualidade.

O Grupo Águas de Portugal materializa a sua missão através de um compromisso técnico, económico, social e ambiental robusto:

> *"Construir, explorar e gerir sistemas para a prestação do serviço público de Abastecimento de Água, de Saneamento de Águas Residuais e de Água para Reutilização, num quadro de sustentabilidade económica, financeira, técnica, social e ambiental com um elevado grau de competência, capaz de responder, com eficácia, aos grandes desafios que se colocam, em Portugal e no Mundo, no sector do ambiente"*

O Estado e os Municípios confiaram ao Grupo AdP um papel central na resolução dos desafios nacionais ao nível ambiental, cujo desempenho muito tem contribuído direta ou indiretamente para o crescimento económico do país. Tal relação tem sido processada num ambiente de transparência e confiança.

A resposta do Grupo aos desafios está bem patente na evolução das taxas de cobertura dos sistemas integrados, cuja exploração e gestão estão sob a sua responsabilidade bem como nos indicadores de qualidade de serviço.

O Grupo AdP entende que o desenvolvimento e a melhoria contínua dos seus processos, a prestação de um serviço público de qualidade e a diversificação numa ótica de aumento da eficiência são pilares essenciais. A eficiência técnica, económica e financeira, a melhoria da resiliência face às alterações climáticas, a racionalidade na utilização dos recursos e a transparência dos modelos de gestão são os principais desafios com que o Grupo AdP se depara, para dar resposta aos seus acionistas e demais partes interessadas.

Mas muitos outros grandes desafios se colocam à gestão da água e à proteção do ambiente. Desafios que só podem ser superados e alcançados se, para além de tudo o que já somos, já fizemos e temos como base, for consolidado e todos estivermos alinhados e conscientes desta grande missão, na qual todos "Nós AdP" podemos e devemos participar.

Em 2022, mobilizámo-nos de forma a contribuir de forma relevante para a promoção de um futuro sustentável.

Este foi o ponto de partida que esteve na base da reflexão estratégica do Grupo AdP em 2020 que deu origem ao Quadro Estratégico de Compromisso 2020-2022, o qual visa estabelecer um rumo mobilizador que permita consolidar a visão para o Grupo AdP.

Foi um processo transversal e participativo que teve envolvimento dos principais *stakeholders*, assim como a mobilização dos seus recursos enquanto ativo principal do Grupo o que levou à identificação de 3 eixos principais de ação, focados nas Pessoas e Organização, no Cliente e Utilizador e no Ambiente e Sociedade.

A partir dos 3 eixos principais de ação prioritários, foram estabelecidos 12 desafios estratégicos, que originaram inúmeras propostas de ação que refletem a experiência pessoal e profissional do/as trabalhadores/as, especialistas e conhecedores do ciclo completo da água, das suas evoluções, tendências e necessidades.

Sabemos que vivemos num contexto de rápida mudança, que exige de todos nós alguma firmeza e a capacidade de nos focarmos nos objetivos. Mas não existe melhor forma de prever o futuro do que o construir. E, para isso, temos de saber onde queremos chegar.

Com um longo historial de sucessos e dotado de uma estrutura empresarial técnica e económico-financeira robusta, o Grupo tem a missão de corresponder com eficácia aos grandes desafios de futuro que se colocam ao setor do ambiente.

As empresas do Grupo Águas de Portugal desempenham a sua função económica vinculada a princípios de boa gestão e de proteção do ambiente, defesa dos interesses dos consumidores, valorização dos colaboradores, observância dos padrões éticos e regras de mercado.

E por isso o Grupo assume como premissa o desenvolvimento sustentável, prosseguindo o combate às alterações climáticas, a aposta na economia circular e a implementação das políticas sociais requeridas para o cumprimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2030.

O rigor técnico, económico, financeiro e ambiental tem de ser sempre conciliado com a excelência no desempenho

O Grupo entende que o desenvolvimento e a melhoria contínua dos seus processos, a prestação de um serviço público de qualidade e a diversificação numa ótica de aumento da eficiência são pilares essenciais que o tornam no maior grupo de referência no sector de ambiente.

A eficiência técnica, económica e financeira e a transparência dos modelos de gestão são os principais desafios com que o Grupo AdP se depara, para dar resposta aos seus acionistas e demais partes interessadas.

A resposta do grupo aos desafios está bem patente na evolução das taxas de cobertura dos sistemas integrados, cuja exploração e gestão estão sob a sua responsabilidade, na resolução dos passivos ambientais assim como nos indicadores de qualidade de serviço.

O Grupo AdP, enquanto ator com função ativa na sociedade e no ambiente, está empenhado numa gestão adequada dos seus recursos, de forma a promover uma operação mais eficiente, que garanta uma melhor qualidade do serviço prestado, a melhores tarifas para a comunidade.

De realçar em 2022

- O Grupo AdP iniciou o desenvolvimento da atividade de produção e fornecimento de Água para Reutilização (ApR), como uma atividade principal de serviço público essencial, em consonância com o Decreto-Lei n.º 16/21, de 24 de fevereiro, e com o Decreto-Lei n.º 119/2019, de 21 de agosto, que estabeleceu o regime jurídico de produção de ApR;

  O Plano de Ação para a Reutilização do Grupo AdP - que envolve projetos de produção de água para reutilização (ApR) em cerca de 50 instalações do universo do Grupo - e planos regionais que visam estudar a viabilidade da reutilização de água no contexto de cada empresa operacional e definir medidas concretas para cada região, tendo já sido desenvolvidos diversos projetos de reutilização, em diferentes escalas e contextos regionais - por exemplo para rega agrícola, de campos de golfe e espaços verdes urbanos, lavagens e utilizações industriais entre outros -, os quais têm contribuído para aumentar o conhecimento, criar sinergias entre *stakeholders*, ultrapassar barreiras e desenvolver soluções seguras e adequadas;

- A inovação assume um papel agregador em que o elemento comum é a água; em novembro de 2021, o Grupo AdP apresentou a sua Agenda de Inovação, dando cumprimento à estratégia de inovação 360º e, simultaneamente, constituiu o fundo de inovação do Grupo AdP com o valor de 1 M€, por 3 anos, com vista a financiar, através de um processo competitivo, projetos de inovação no Grupo AdP;

  A estratégia de inovação 360º assenta no princípio de coordenação e cooperação entre empresas do Grupo, nomeadamente os centros de competências dispersos no território, tendo a AdP VALOR promovido diversas iniciativas de projetos de inovação agregadores de centros de competências do Grupo AdP, mas também de entidades externas ao Grupo, quer do setor da água, quer de setores afins;

  Na agenda de Inovação, encontra-se identificadas as áreas estratégicas de inovação: Neutralidade energética e carbónica, Eficiência e resiliência de operações e sistemas, Economia circular, Digitalização, Simbiose com a comunidade e Conhecimento;

  No último trimestre de 2022 foi lançado o Concurso AdP Inovação Proativa, na sua 1.ª edição.

Política de responsabilidade empresarial

A AdP ENERGIAS na sua política assume o compromisso de contribuir ativamente para a promoção de políticas públicas e dos objetivos nacionais no domínio do setor da água, para o desenvolvimento sustentado dos serviços de águas, para a gestão dos recursos disponíveis no País e num quadro de respeito integral dos requisitos legais e normativos, compromete-se a antecipar, a avaliar e a promover de uma forma contínua e sistemática a satisfação das necessidades e expectativas dos/as seus/suas clientes, acionistas, colaboradores/as, concedente, fornecedores/as, comunidade e demais partes interessadas.

Nos aspetos relevantes da atividade da AdP ENERGIAS destaca-se a prossecução da política de desenvolvimento e melhoria contínua dos seus processos, para a qual contribuem fortemente as certificações dos sistemas de Qualidade, Ambiente, Segurança, Responsabilidade Social e Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, numa lógica de transparência e credibilidade.

A AdP ENERGIAS coloca o seu empenho no cumprimento das obrigações e responsabilidades sociais para com todas as partes interessadas, implementando uma estratégia de negócio assente nos seguintes princípios:

- Compromissos Sociais | Respeitar a liberdade e promover a valorização dos/as colaboradores/as e das restantes partes interessadas, recusando o trabalho infantil, valorizando a liberdade na relação de trabalho, a liberdade de associação e representação e a igualdade de oportunidades, promover a segurança e a higiene, prevenindo a ocorrência de lesões, ferimentos e danos para a saúde e assegurar o recurso a uma cadeia de fornecimento que partilhe os mesmos valores;
- Desenvolvimento Sustentável | Apostar nas vertentes económica, social e ambiental, cumprindo toda a legislação e requisitos aplicáveis, assim como as expetativas das partes interessadas, promovendo um

modelo de organização que permita o desenvolvimento sem prejudicar as necessidades das gerações futuras;

- Eficiência dos Processos | Com vista ao cumprimento da sua missão, a Empresa colabora ativamente com as outras empresas do Grupo AdP na procura constante do aperfeiçoamento e da inovação em todas as fases e processos, adotando soluções tecnológicas que assegurem a sustentabilidade económica e ambiental do serviço público que prestam e do negócio associado;
- Igualdade de género | Garantir uma política de igualdade de género, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais, e de conciliação das obrigações profissionais e familiares, implementando políticas e práticas flexíveis de organização do trabalho, que promovam o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos e implementar as melhores práticas de promoção da igualdade, como fator de desenvolvimento e um contributo ativo para a evolução das sociedades;
- Melhoria Contínua e Inovação | Apostar na aprendizagem permanente e no aprofundamento do conhecimento, como forma de assegurar a investigação, o desenvolvimento e a inovação imprescindíveis à melhoria contínua do Sistema de Gestão da AdP ENERGIAS nas vertentes de qualidade, ambiente, segurança e responsabilidade social e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Motivação dos/as colaboradores/as | Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos/as colaboradores/as, através da adequação e atualização de competências, sensibilização, formação e condições de trabalho, fomentando o seu envolvimento, responsabilidade individual e criatividade;
- Satisfação do/a Cliente e das outras Partes Interessadas | Manter a satisfação do/a cliente e das outras Partes Interessadas, antecipando e correspondendo às suas necessidades e expectativas, e estabelecer parcerias, com vista à melhoria do serviço público prestado aos/às consumidores/as;
- Transparência e Comunicação | Adotar uma postura de transparência comunicando e partilhando, com as partes interessadas, a política empresarial, os objetivos estabelecidos e o desempenho atingido nas diferentes vertentes do desenvolvimento sustentável.

Consciente do seu papel como instrumento para o desenvolvimento, a AdP ENERGIAS assume ainda a sensibilização, promoção e comunicação para a proteção do ambiente e da sua valorização junto da comunidade.

Importa, ainda, referir que no domínio da Responsabilidade Social, a estratégia da AdP ENERGIAS, integrada no Grupo AdP, assenta numa vertente interna - relacionada com a gestão dos recursos humanos, a higiene, a segurança e saúde no trabalho, a gestão da mudança e a gestão do impacto ambiental - e numa externa - envolvendo as empresas do Grupo AdP e as redes das comunidades locais, os clientes e fornecedores, os acionistas e investidores e a gestão ambiental -.

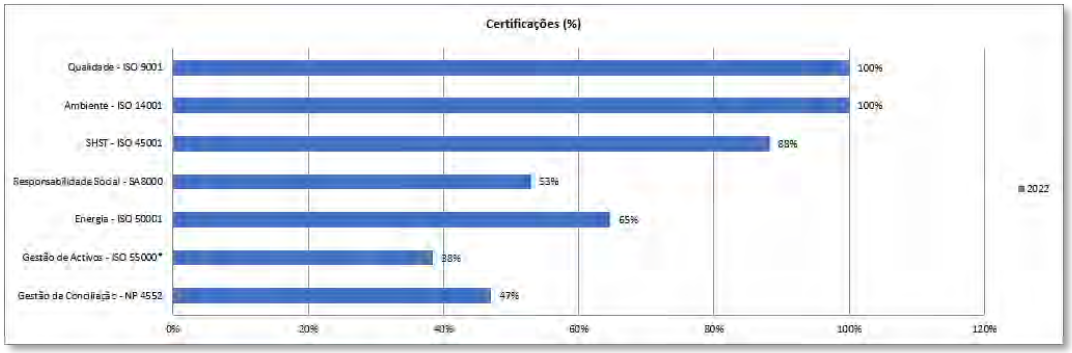
Estas duas vertentes interagem e resumem as áreas de atuação social responsável da Empresa, o seu comportamento para com os/as colaboradores/as e o ambiente e o seu relacionamento com os/as clientes e fornecedores/as, e com a comunidade em geral.

De realçar em 2022

- A AdP ENERGIAS, em conjunto com a AdP SGPS, a AdP VALOR e a AdP Internacional, nas auditorias realizadas no ano de 2022, garantiu a renovação da certificação dos seus processos com base no normativo fixado pela da SA 8000:2014 (Responsabilidade Social) - de 21 a 22 de abril de 2022 (1.ª auditoria) e em 14 de outubro de 2022 (2.ª auditoria) -, a renovação da certificação com base no normativo fixado pela NP 4552:2016 (Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal) - a 8 de junho de 2022 – e a renovação da certificação com base no normativo fixado pela NP EN ISO 9001:2015 (Qualidade), NP EN ISO 14001:2015 (Ambiente) e NP ISO 45001:2018, OSHAS 18001:2007 (Segurança e Saúde no Trabalho) - a 3 e 4 de outubro de 2022 -;
- No Grupo AdP destaca-se ainda a prossecução da política de desenvolvimento e melhoria contínua dos seus processos, para a qual contribuem fortemente as certificações dos sistemas de Qualidade, Ambiente, Segurança, Energia e Responsabilidade Social, numa lógica de transparência e credibilidade;

  Em 2022, 100% das empresas do Grupo garantiram a sua certificação em Qualidade- ISO 9001, 100%, em Ambiente - ISO 14001, 88% em Segurança – ISO 45001/ OSHAS 18001, 53% em Responsabilidade

Social – SA 8000, 65% em Energia - ISO 50001, 38% (das 12 operacionais) em Gestão de Ativos – ISO 55000, e 47% em Gestão da conciliação -NP 4552:2016;



- Referência ainda ao papel da AdP ENERGIAS no apoio às empresas do Grupo AdP no processo de certificação de infraestruturas no âmbito da ISO 50001, relativa ao consumo de energia;

  Em 2022 foram realizadas 14 auditorias no âmbito da ISO 50001;

  No final de 2022 são já 126 as infraestruturas certificadas em 11 empresas do Grupo, das quais 47 estão incluídas nos critérios internos de obrigatoriedade;

- Destaque ainda para o papel desempenhado pela AdP ENERGIAS no apoio às empresas do Grupo AdP relativamente à realização de auditorias energéticas a infraestruturas consumidoras de energia, no âmbito do Decreto-Lei n.º 68-A/2015, de 30 de abril;

  Em 2022 procedeu-se à atualização dos consumos verificados em 2020 e das infraestruturas existentes nesse ano, concluindo-se que estão abrangidas 1.122 infraestruturas do Grupo abrangidas, as quais perfazem 90% do consumo total – regra definida pelo Decreto-Lei n.º 68-A/2015, que corresponde a 261 infraestruturas com auditoria energética;

  Em 2022 realizaram-se 35 auditorias energéticas nas empresas do Grupo, totalizando 386 auditorias realizadas; no entanto, algumas destas não contribuem para o cumprimento integral do Decreto-Lei n.º 68-A/2015, por se concentrarem no mesmo estrato;

  Assim, são ainda necessárias a realização de mais 36 auditorias energéticas a determinadas infraestruturas, para que se cumpra integralmente o Decreto-Lei n.º 68-A/2015, de 30 de abril, no Grupo AdP;

- Como se sabe a mobilidade e o setor dos transportes em Portugal representam cerca de 37% do consumo energia final e cerca de 28% das emissões de CO2 (de acordo com os últimos inventários de emissões), situação que afeta as empresas do Grupo AdP com uma frota superior a 1.500 veículos;

  Em 2022, as 13 empresas do Grupo AdP, onde se inclui a AdP ENERGIAS, que no seu conjunto perfazem um total de 1.526 viaturas - das quais 131 viaturas elétricas, 16 viaturas híbridas e/ ou plug-in e 1.379 viaturas térmicas - mantiveram a Certificação Energética das suas frotas de serviço, que integrando viaturas movidas a combustível convencional e 100% elétricos, alcançaram classes de eficiência energética entre B e C, numa escala de "F" (menos eficiente) a "A+" (mais eficiente);

  A estratégia de descarbonização do Grupo prevê que se alcance em 2030 a classe energética "A";

- A AdP recebeu o prémio "Frota do Ano 2022", atribuído pela revista Fleet Magazine e patrocinado pela Verizon Connect;

  Esta distinção reflete um longo trabalho de melhoria contínua, empreendido por uma vasta equipa de competências multidisciplinares complementares, que ao longo do ano garantem o

cumprimento das orientações estratégicas definidas, dando resposta aos requisitos legais e ambientais e às necessidades operacionais de todas as empresas que constituem o Grupo Águas de Portugal.

3. Forma de cumprimento dos princípios inerentes a uma adequada gestão empresarial:

a) Definição de uma política de responsabilidade social e de desenvolvimento sustentável e dos termos do serviço público prestado, designadamente no âmbito da proteção dos consumidores (vide artigo 49.º do RJSPE);

O Grupo AdP tem um papel preponderante na qualidade de vida das populações.

Consciente que o abastecimento de água e o saneamento de águas residuais estão no coração do desenvolvimento sustentável, a gestão do *core business* das suas empresas, assenta em pilares de universalidade, continuidade, qualidade de serviço, eficiência e equidade de preços.

O acesso à água e ao tratamento das águas residuais contribuem de forma decisiva para o aumento da qualidade de vida das populações.

A prestação de um serviço público contínuo, com exigentes padrões de qualidade e com tarifas socialmente aceitáveis, tem marcado presença no dia-a-dia das empresas do Grupo e na sua visão de futuro.

Numa sociedade cada vez mais exigente, o rigor na fiabilidade do serviço prestado é diariamente alcançado, quer do ponto de vista da continuidade, quer da qualidade. O acesso a ferramentas relevantes para que se consigam melhorias na gestão torna-se, pois, uma necessidade, operacional, ambiental e social.

No ano de 2022, continuámos comprometidos com o Desenvolvimento Sustentável

As empresas operacionais do Grupo AdP gerem milhares de infraestruturas, sendo a AdP ENERGIAS uma empresa de suporte a estas nos domínios de intervenção, em particular na área da energia.

Na vanguarda da tendência mundial, e na sequência da Adesão do Grupo AdP aos compromissos do *Global Compact - UNGC* que abrangem as áreas dos direitos humanos, das práticas laborais, da proteção ambiental e os mecanismos anticorrupção sendo anualmente validadas as nossas ações pela *UNGC* através do Relatório de Sustentabilidade, o Grupo integrou em 2016 a Aliança para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da qual é membro do Conselho Geral, reforçando o seu compromisso com as pessoas e com o ambiente. O acesso à água e ao saneamento foram declarados direitos humanos em 2010 e 2015 respetivamente e reforçados no ODS 6 da Agenda 2030.

A destacar o apoio da Águas de Portugal ao programa acelerador da concretização dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da *United Nations Global Compact* sendo uma das 12 empresas portuguesas que integram os desafios do *SDG Ambition* na gestão do negócio. O *SDG Ambition* tem como objetivo acelerar a

execução da Agenda 2030 nesta que é a "Década de Ação" para o cumprimento dos ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (*SGD – Sustainable Development Goals*).

Em 2022 não esquecemos o nosso Compromisso Social que integra os ODS

Nesse exercício, as empresas do Grupo AdP, onde se inclui a AdP ENERGIAS, subscreveram a adesão ao Global Compact das Nações Unidas, integrando por essa via a Global Compact Network Portugal (GCNP).

Nesse âmbito, as empresas do Grupo AdP assumem o compromisso de que as suas estratégias e políticas empresariais respeitam integralmente os 10 princípios consagrados pelas Nações Unidas no Pacto Global, que envolvem os direitos humanos e do trabalho, proteção do ambiente e combate à corrupção, assumindo ainda o compromisso de implementar e difundir esses princípios dentro da sua esfera de influência.

O Presidente do Grupo Águas de Portugal em 2019 foi um dos 38 líderes empresariais nacionais que se juntaram para o apoio à promoção dos direitos humanos subscrevendo o Guia do CEO sobre Direitos Humanos. Este Guia, lançado pela BCSD, identifica aspetos importantes em matéria de direitos humanos que desafiam as empresas a agir, promovendo um maior envolvimento da gestão das empresas na melhoria das condições de vida dos colaboradores e das comunidades.

Em 2022 realçamos

- No âmbito da saúde e bem-estar, alinhada com a nossa política no âmbito da Conciliação, a AdP ENERGIAS, em conjunto com a AdP SGPS, a AdP VALOR e a AdP Internacional mantiveram:

  i) O programa de Ginástica, disponibilizado três vezes por semana, aos/às trabalhadores/as, em horário pós-laboral,

  ii) A disponibilização de consultas de apoio psicológico, a todos(as) os (as) trabalhadores(as) e famílias, e

  iii) O programa da distribuição de fruta que consiste na distribuição de fruta diária vinda diretamente de pequenos produtores nacionais;

- O programa corporativo de atribuição de bolsas de estudo com vista a contribuir para o desenvolvimento e aprendizagem dos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as sendo este um programa de Responsabilidade Social interna de grande impacto;

  Em 2022, foram entregues as 76 Bolsas de Estudo para o ano letivo 2022/2023 para o ensino superior e para ensino especial destinadas aos descendentes dos agregados familiares dos/as trabalhadores/as do nosso Grupo; das 76 bolsas atribuídas, 35 são para crianças e jovens com ensino especial e 41 para jovens que frequentam o ensino superior; este foi o ano com maior número de bolsas atribuídas desde o arranque deste projeto, o que nos enche de orgulho;

  O programa de atribuição de bolsas de estudo aos filhos de trabalhadores/as do Grupo Águas de Portugal arrancou no ano letivo de 2013/2014, tendo já sido atribuídas um total de 409 bolsas;

- O ODS 17 apela às parcerias e o Grupo Águas de Portugal, tem feito esse caminho tanto na gestão do conhecimento e inovação como da responsabilidade social;

  Colaboramos com diversas entidades desde a Rede Portuguesa do Pacto Global da Nações Unidas, a Aliança para os ODS, o BCSD, o Fórum IGEN, a Carta Portuguesa para a Diversidade, o GRACE, a APDDI entre outros, todos alinhados para o desenvolvimento sustentável;

- Um dos nossos princípios orientadores é a igualdade e o respeito pela diversidade;

  Promovemos ativamente o combate à discriminação e olhamos a ética como um valor primordial no âmbito do nosso desempenho; em 2022 continuamos como parte ativa em diversos projetos de promoção de igualdade de género de inclusão, de combate à pobreza e exclusão social;

  A AdP ENERGIAS, que integra o Grupo AdP, voltou a associar-se ao projeto "Engenheiras Por Um Dia" que tem por objetivo promover, junto das jovens estudantes dos ensinos básico e secundário, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias, desconstruindo a ideia de que estas são áreas masculinas e combater os estereótipos que condicionam as suas opções escolares e de carreira. Este Projeto está integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal Mais Igual;

- A AdP e a AdP ENERGIAS acolheram este ano novamente uma estagiária das participantes no projeto de empreendedorismo feminino *Girl Move*; a *Girl Move* é uma Fundação que tem como missão a criação de um movimento de vida, de apoio e capacitação no feminino em Moçambique, através da sua educação e da criação de redes humanas de entreajuda e cooperação entre pares, inter-geracional e internacional;

  O seu principal objetivo é capacitar estas jovens, através da educação e da cooperação de forma a combater o abandono escolar precoce, casamentos e gravidezes prematuras e a violência de género, que são problemas que afetam a população jovem feminina moçambicana e que prejudicam a realização dos direitos humanos básicos e a oportunidade de atingir em pleno o seu potencial humano;

  Um dos programas desenvolvidos chama-se "*Change*" e dirige-se a jovens licenciadas entre os 20 e os 30 anos, que podem fazer um "estágio de vida", com a duração de um ano, com o apoio das entidades parceiras do projeto; neste âmbito recebemos em 2021 mais uma jovem moçambicana, a Flávia;

- Participámos no programa *CHANGEMAKER LAB*, uma iniciativa *Girl Move Academy* em Moçambique; adaptámos o AQUAQUIZ à realidade local para que este pudesse ser jogado nas escolas e contribuir para aumentar o conhecimento dos alunos sobre a água, promovendo boas práticas de proteção do recurso e da saúde pública;

- Atendendo a que o Grupo Águas de Portugal tem no âmbito da sua estratégia de Responsabilidade Social, o apoio a ações de inclusão social de âmbito nacional continuamos a ser parceiros do desporto paralímpico, com o apoio ao Comité Paralímpico de Portugal (CPP) rumo Jogos Paralímpicos de Paris 2024, estando ciente do impacto e orgulho, que esta parceria, com o Comité Paralímpico de Portugal tem, para todos os trabalhadores/as do Grupo AdP;

- A Educação Ambiental é uma iniciativa estratégica transversal do Grupo Águas de Portugal que tem por objetivo contribuir ativamente para a prossecução de atividades fortemente orientadas para uma educação ambiental mais consciente, que possa fomentar a adoção de comportamentos mais sustentáveis, no que respeita ao valor da água, enquanto recurso escasso e essencial à vida e a todas as dimensões da atividade humana;

  As empresas do Grupo AdP, mantêm uma relação de grande proximidade e de parceria com a comunidade local; a promoção de uma maior consciencialização das populações para a utilização sustentável dos serviços de água e saneamento, tem sido uma constante das empresas do Grupo, nomeadamente através de ações de sensibilização;

  Em 2022 desenvolvemos a campanha "Vamos fechar a torneira à seca", dinamizada pelas empresas do Grupo AdP em parceria com os municípios um pouco por todo o país. O objetivo é sensibilizar para o uso parcimonioso da água, em especial numa altura em que enfrentamos uma situação de seca;

- O Grupo AdP tem implementada uma política sustentada da Igualdade de Género;

  Para além desta Política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos não discriminatórias, o próprio Código de Conduta e Ética e as certificações nas normas de Responsabilidade Social SA 8000 e na norma da conciliação entre a vida pessoal profissional e familiar solidificam esta temática;

  O Grupo AdP está também entre as oito Empresas Bandeira portuguesas que lideram o objetivo de alcançar 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030, tendo subscrito em 2021 a Meta Nacional para a Igualdade de Género, ato que reitera o objetivo de promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades e da participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais;

  Em 2022 cumprimos o nosso Plano para a igualdade e renovámos o nosso Compromisso com o iGen;

- Em 2022 integrámos o Observatório dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nas empresas portuguesas uma iniciativa da *Católica Lisbon* em parceria com a BPI Fundação la Caixa;

  É um projeto de grande alcance, que pretende estudar como as grandes e pequenas e médias empresas em Portugal estão a incorporar a Agenda 2030 nas suas estratégias empresariais; a nossa aposta na utilização de água reciclada para a rega de campos de golfe e jardins públicos e na transição digital tem contribuído para uma melhor gestão da água sendo estes projetos de inovação do Grupo Águas de Portugal destacados no 1.º Relatório do Observatório dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) desenvolvido pela *Católica Lisbon School of Business & Economics* no que respeita à análise do contexto português relativamente aos desafios que Portugal enfrenta no cumprimento das metas estabelecidas no ODS6 -Água Potável e Saneamento;

- Em 2022 todas as empresas do Grupo aderiram ao *United Nations Global Compact* (UNGC), participando, assim, daquela que é considerada a maior iniciativa de responsabilidade empresarial à escala mundial;

  As empresas do Grupo Águas de Portugal reafirmam desta forma o compromisso de respeitar integralmente os dez princípios consagrados pelas Nações Unidas neste Pacto Global, que envolvem os Direitos Humanos e do Trabalho, Proteção do Ambiente e Mecanismos Anticorrupção;

- Em 2022 o Grupo AdP tornou-se signatário do *United Nations Global Compact Sustainable Ocean Principles*, sendo o papel do Grupo fundamental especialmente por via da nossa atividade no saneamento;

  Contribuir para a melhoria substancial da qualidade da água que é devolvida aos meios hídricos é um objetivo que prosseguimos na nossa atividade. Por isso, não hesitámos em subscrever os "Princípios do Oceano Sustentável" das Nações Unidas, integrando o grupo das 150 empresas que, a nível mundial, se comprometem a avaliar o seu impacto no oceano e a integrar a sustentabilidade oceânica na sua estratégia geral;

- Em 2022 subscrevemos o Pacto para a Saúde Mental em Ambientes de Trabalho é uma iniciativa promovida pelo *Center for Responsible Business & Leadership da Católica Lisbon*, na qual se desafiam as organizações a assumirem a sua responsabilidade em adotar medidas, de forma a mitigar os problemas colocados pela fragilidade da saúde mental em ambientes de trabalho;

- Destacamos a Tarifa Social da Água que tem como objetivo apoiar os utilizadores finais domésticos, com baixos rendimentos e em risco de pobreza e exclusão social;

  Também realçar o serviço de atendimento da EPAL para a Comunidade Surda através de linguagem gestual mediante uma parceria com o Serviin – Portal do Cidadão Surdo permitindo um atendimento mais personalizado através de vídeo chamada permitindo a este público comunicar com a EPAL através de língua gestual;

  O mesmo atendimento está implementado para clientes com deficiência visual desde 2006 permitindo que tenham acesso à fatura da água em braille bem como a disponibilização de um folheto de informações úteis também em braille;

- A Águas de Portugal continuou em 2022 parte integrante da ENIPSSA- Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem Abrigo, integrando os grupos de intervenção e comunicação no âmbito da referida estratégia;

  Neste âmbito em 2019 a Águas do Tejo Atlântico e a Comunidade Vida e Paz iniciaram um projeto de parceria sendo a manutenção dos espaços verdes de algumas infraestruturas da região de Torres Vedras realizadas pelos utentes da Comunidade Vida e Paz;

  É nossa intenção escalar estes projetos a todas as empresas do Grupo (este ano não conseguimos atendendo à situação de Pandemia) e com isto fortalecermos a cultura do Grupo no sentido do compromisso para com a sociedade, promovendo a inclusão social e a empregabilidade de pessoas com deficiência ou em situação de desvantagem, permitindo a criação de um modelo integrado de desenvolvimento social;

  Valorizamos os talentos e competências dessas pessoas que diariamente se superam a si próprias e merecem ser postas ao serviço, das empresas.

b) Definição de políticas adotadas para a promoção da proteção ambiental e do respeito por princípios de legalidade e ética empresarial, assim como as regras implementadas tendo em vista o desenvolvimento sustentável (vide artigo 49.º do RJSPE);

Apostamos na transição energética e descarbonização da economia

A água desempenha um papel central no contexto das alterações climáticas, já que os seus efeitos poem em causa a disponibilidade, a qualidade e a quantidade deste recurso, sendo por isso um grande desafio no seio do Grupo AdP.

Segundo o Relatório Global de Riscos do Fórum Económico Mundial de 2018, os eventos extremos, a incapacidade de atuar na mitigação e adaptação às alterações climáticas e a crise da água encontram-se no TOP 5 dos riscos identificados, o que evidencia a sua importância a nível mundial.

Face ao papel estruturante que o Grupo AdP tem no sector da água em Portugal e perante os crescentes desafios da gestão da água, iniciou em 2015 uma Estratégia de Adaptação Climática para o Grupo.

A AdP - Águas de Portugal, em representação do Grupo, subscreveu a 6 de novembro, a carta "*Business Ambition for 1,5° C*" que visa reduzir as emissões de gases com efeito de estufa e contribuir para a sustentabilidade do planeta, reforçando assim o seu empenho na transição para uma economia de baixo carbono. Apresentada pelo *United Nations Global Compact* e assinada por diversos líderes de empresas de referência, a "*Business Ambition for 1,5° C*" é uma carta que incentiva as empresas, a nível mundial, a criarem medidas concretas de combate às alterações climáticas, estabelecendo metas e objetivos de redução das emissões para que se alcancem as zero emissões líquidas até 2050 e se limite o aquecimento global a 1,5° C até 2030.

Ao assinarem esta carta, as empresas assumem publicamente o compromisso de alinhar os seus planos de descarbonização com a ambição de limitar - ou mitigar - o aquecimento global.

O compromisso de neutralidade energética assumido pelo Grupo Águas de Portugal foi reafirmado com o Programa de Neutralidade Energética ZERO que tem por objetivo que o grupo atinja a neutralidade energética no prazo de 10 anos através da execução de uma estratégia continuada de redução de consumos e de aumento da produção própria de energia 100% renovável. Este programa foi destacado na cimeira da UN Global Compact de 2020, nomeadamente no painel sobre energias limpas integrado na edição promovida pela UN Global Compact Portugal, onde se realçou a relevância da gestão eficiente da energia no contexto das atividades de abastecimento de água e de tratamento de águas residuais, que são altamente consumidoras de energia, e se detalhou o empenho do Grupo AdP na transição para uma economia de baixo carbono, apresentando exemplos de redução de consumos e de produção de energia de fonte renovável e com base nos recursos endógenos das empresas do Grupo.

Programa de neutralidade carbónica do Grupo AdP

Portugal é um dos países da UE mais vulneráveis aos efeitos resultantes de um sistema climático em mudança, sendo claro que as alterações climáticas e os seus impactos – no ritmo e severidade dos fenómenos meteorológicos extremos - afetam-nos já no presente.

Para limitar tais impactos, há que reduzir ativamente as emissões de gases de efeito de estufa. E por mais progressos que façamos na mitigação dessas emissões, já não é possível reverter alguns desses efeitos.

Não basta, pois, descarbonizar, por mais decisivo que isso seja. Precisamos de adaptar o nosso modo de vida.

E adaptar significa reduzir vulnerabilidades e aumentar a resiliência a um clima mais incerto, adverso e extremo e disseminar conhecimento e informação na sociedade, envolvendo todos neste processo de mudança.

Consciente desta realidade, Portugal assumiu o compromisso de atingir a neutralidade carbónica até 2050, enquanto contributo para as metas globais e europeias assumidas no Acordo de Paris, definindo objetivos exigentes para o país no âmbito de diferentes políticas públicas, dos quais se destaca:

- O Roteiro para a Neutralidade Carbónica 2050 (RNC 2050), e
- O Plano Nacional Energia e Clima 2030 (PNEC 2030).

O consumo de energia é indissociável da atividade das nossas empresas, do Grupo Águas de Portugal. O abastecimento de água e saneamento de águas residuais, fundamentais para a qualidade de vida e do ambiente da nossa sociedade, é responsável por consumos muito significativos de energia e consequentes emissões de gases de efeito de estufa.

Como tal, o Grupo AdP tem vindo a desenvolver estratégias de combate às alterações climáticas, tendo assumido o compromisso de atingir a neutralidade energética em 2030, através do Programa ZERO, o qual envolve todas as empresas e atividades do Grupo, incluindo as desenvolvidas a nível internacional. O Programa contempla a redução do consumo de energia elétrica e o aumento da produção própria de energia 100% renovável, contribuindo para a redução das emissões de gases de efeito de estufa, até atingir a sua neutralidade. Esta iniciativa vem reforçar o compromisso assumido, em 2019, ano em que assinámos a carta "Business Ambition for 1,5° C", promovida pelo United Nations Global Compact.

Com vista a garantir a definição de metodologia de inventário da pegada carbónica das empresas do Grupo AdP, a AdP ENERGIAS procedeu, no exercício de 2021, ao lançamento do procedimento contratual para a aquisição de serviços de assessoria técnica especializada e à sua contratualização, para o projeto, desenvolvimento, instalação e monitorização de uma ferramenta de inventário da pegada carbónica das empresas do Grupo AdP.

Esta ferramenta irá permitir posteriormente o desenho e o desenvolvimento do Programa de Neutralidade Carbónica do Grupo AdP – NEUTRO - e de cada uma das suas empresas, bem como irá permitir a criação de um orçamento plurianual para a neutralidade carbónica.

Ainda em 2022 realizou-se um inquérito de mobilidade aos/às colaboradores/as do Grupo AdP com o objetivo de estimar as emissões que resultam das deslocações pendulares de colaboradores/as (categoria 7 do âmbito 3 do Inventário de Emissões de Gases com Efeito de Estufa).

Refira-se, adicionalmente, que se considera o Programa NEUTRO como peça essencial para o financiamento do grupo, permitindo o acesso às linhas de *green bonds*, destinadas a arrecadar apoio para projetos climáticos e ambientais e de sustentabilidade do negócio e das empresas.

Programa de neutralidade energética do Grupo AdP

Tendo em conta o consumo de energia, foi projetado o Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP (também designado por Programa ZERO), assente na redução de consumos de energia nas infraestruturas de abastecimento de água, de saneamento de águas residuais e de outras instalações não operacionais e no forte aumento da produção própria de energia 100% renovável principalmente para autoconsumo, com o objetivo de atingir a neutralidade energética até 2030, tornando-se no primeiro grupo mundial do setor da água a implementar um projeto que vise a neutralidade e autossustentabilidade energética.

As metas fixadas para o Programa ZERO, nomeadamente em termos de autossuficiência energética, são globais ao Grupo AdP, não sendo avaliadas empresa a empresa. E envolve as empresas gestoras de sistemas multimunicipais, de parcerias Estado-Autarquias, de serviços de suporte e da área internacional. Isto significa que algumas das suas empresas serão superavitárias em termos de produção energética, enquanto outras serão deficitárias, aproveitando os melhores recursos energéticos nos locais onde se encontram sem forçar investimentos em localizações menos rentáveis face às atuais tecnologias existentes no mercado.

O objetivo do Programa não passa apenas pela produção da nossa energia renovável.

Tem aliás como prioridade e ambição a redução do consumo de energia elétrica nas infraestruturas operacionais e instalações geridas pelas empresas do Grupo, bem como a promoção de parcerias com as entidades gestoras dos sistemas municipais para uma maior redução de perdas de água e de afluências indevidas nas redes em baixa, pois essas ineficiências geram acréscimo de consumo energético nas atividades desenvolvidas pelas empresas do Grupo.

O Programa promoverá ainda a maximização da energia produzida para autoconsumo mediante a alteração/ajustamento do padrão de operação, incorporando a produção e armazenamento de energia no core da atividade de abastecimento, saneamento e reutilização, promovendo a reengenharia de sistemas e processos para aumento de eficiência, aproveitando o ciclo de renovação de ativos para investir em soluções mais eficientes, potencia soluções técnicas de inovação e aumento de sustentabilidade e da resiliência dos nossos sistemas constituindo uma oportunidade para promover a reengenharia, apostando na digitalização e na requalificação profissional dos/as nossos/as colaboradores/as, bem como o desenvolvimento regional e o apoio social, promovendo a reutilização e a reindustrialização, aumentando da competitividade do tecido económico regional, criando valor para o País, contribuindo para a diferenciação das competências do setor da água português no mercado internacional.

O Programa ZERO irá desenvolver-se em 2 períodos de investimento (2021 a 2025 e 2026 a 2030), diferenciando-se do seguinte modo:

- ✓ Período 1 - Eficiência energética e instalações de produção de energia em infraestruturas com maior autoconsumo, e
- ✓ Período 2 – Outras instalações de produção de energia, tirando partido do potencial de recursos endógenos disponíveis.

O Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP permite produzir, por meios próprios, energia elétrica 100% renovável, atingindo um valor de 691 GWh/ano, representando um investimento de 280 MEUR no território.

Em resumo o Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP permite:

- Reduzir o consumo de energia elétrica em 67,4 GWh/ano, resultado das ações de eficiência energética, representando um investimento de 42,9 MEUR até 2025;
- Aumentar a produção própria de energia elétrica 100% renovável em 627,3 GWh/ano, representando um investimento de 280,1 MEUR no território, dos quais 185,8 MEUR até 2025.

O investimento previsto no Programa ZERO do Grupo AdP é de 363 milhões de euros, respeitando não só à implementação de medidas de eficiência energética e produção de energia renovável, mas envolvendo também investimentos na digitalização orientada para a gestão integrada dos consumos.

O Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP permite ainda uma redução de 185.070 ton/ano de emissões de CO_2 (em 2031), totalizando cerca de 2,776 milhões de toneladas nos 15 anos do projeto subsequentes (de 2031 a 2045).

As emissões evitadas (185,1 mil toneladas de CO_2 por ano) representam uma poupança para Portugal de 8,1 MEUR/ano, totalizando 121,1 milhões de euros nos 15 anos do projeto a preços de 2021 (43,61 EUR/ton CO_2).

Constituição da comunidade de energia renovável do Grupo AdP (CER-AdP)

A gestão dos fluxos de energia constitui um grande desafio deste Programa ZERO: o facto de se lidar com tecnologias de produção intermitentes (eólico, solar, entre outras) exige o desenvolvimento de ferramentas de previsão sofisticadas e obriga a uma maior flexibilidade de consumos (a qual varia de infraestrutura para infraestrutura).

O Programa ZERO do Grupo AdP prevê a criação de uma Comunidade de Energia Renovável (CER), vital para o equilíbrio energético entre as unidades produtoras e consumidoras, propondo que a mesma seja de âmbito nacional, envolvendo todas as empresas e territórios operados. A constituição desta Comunidade de Energia Renovável no seio do Grupo AdP, isolada ou, eventualmente, em conjunto com os seus *stakeholders*, irá permitir transações de energia entre pontos de consumo dos membros da comunidade, para além de estarem previstos mecanismos de apoio à população mais desfavorecida, combatendo assimetrias energéticas, fazendo sentido que a produção de energia no Grupo constitua um fator de coesão e valorização do território, que está, desde sempre, no nosso ADN.

O Decreto-Lei n.º 15/2022, de 14 de janeiro – que estabelece a organização e o funcionamento do Sistema Elétrico Nacional, transpondo a Diretiva (UE) 2019/944 e a Diretiva (UE) 2018/2001 -, concretiza a possibilidade de o Grupo AdP vir a constituir uma CER de âmbito nacional.

A AdP ENERGIAS submeteu à apreciação da DGEG (e após diversas interações), em abril de 2022, um conjunto de documentos com a proposta de conceito da CER-AdP, aguardando-se, até ao momento, o parecer final da DGEG acerca da constituição da CER do Grupo AdP.

Aprovação do Programa ZERO

Considerando o impacto do Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP nas metas fixadas pelos diversos instrumentos nacionais aprovados no plano do combate às alterações climáticas e da descarbonização, os investimentos relativos ao Programa ZERO, foram autorizados pelo Despacho n.º 77/SEAENE/2022, de 9 de novembro, do Secretário de Estado Adjunto do Ambiente e da Energia.

Investimentos relativos ao Programa ZERO em 2022

Em 2022 deram-se início aos investimentos no âmbito do Programa ZERO, entre os quais:

- Empreitada de conceção/construção de Centrais Fotovoltaicas para Autoconsumo, da Águas do Norte
- Empreitada de conceção/construção de Centrais Fotovoltaicas para Autoconsumo II, da Águas do Norte
- Empreitada de conceção/construção das Centrais Fotovoltaicas das Fábricas de Água de Alcântara e Beirolas, da Águas do Tejo Atlântico
- Empreitada de conceção/construção da unidade de produção de energia elétrica de fonte fotovoltaica e sistema de regulação de cargas para autoconsumo da EE Amadora e da unidade de produção de energia elétrica de fonte fotovoltaica para autoconsumo da EE Olivais, da EPAL

- Empreitada de conceção/construção para instalações de infraestruturas de telemetria e criação do Centro de Controlo de Energia e de Emissões (CCEE), da EPAL
- Empreitada de conceção/construção da instalação de produção hídrica que integra a UPAC "Estação Elevatória de Vila Franca de Xira", da EPAL.

A implementação da frota verde do Grupo AdP

O Grupo Águas de Portugal tem vindo a desenvolver estratégias de combate às alterações climáticas, tendo assumido o compromisso de atingir a neutralidade energética em 2030, através do Programa de Neutralidade Energética ZERO, o qual envolve todas as empresas e atividades do Grupo, incluindo as desenvolvidas a nível internacional.

Sendo o Grupo AdP o maior consumidor de energia elétrica ao nível das entidades públicas, com o impacte ambiental e económico associado, afigura-se essencial a concretização deste Programa, o qual integra a redução de consumos de energia e o forte aumento da produção própria de energia 100% renovável, permitindo atingir a neutralidade energética em 2030 e assim tornar o Grupo AdP no primeiro grupo mundial do setor da água a implementar a neutralidade e a autossustentabilidade energética, em linha com o compromisso assumido, por via da subscrição do "Business Ambition for 1,5° C da United Nations Global Compact", no sentido de desenvolver ações e iniciativas que assegurem uma redução de, pelo menos, 50% das emissões de CO_2 registadas em 2010.

A neutralidade energética visada com o Programa ZERO permite inegavelmente contribuir para a redução das emissões de CO_2 no plano nacional, considerando não só a energia elétrica consumida anualmente nas instalações sob gestão das empresas operacionais, mas igualmente toda a energia elétrica consumida em todas as instalações do Grupo AdP (operacionais e não operacionais) em Portugal e nas atividades internacionais, incluindo o contributo da frota automóvel das nossas empresas.

Tendo em consideração que a mobilidade sustentável é também um dos vetores determinantes no combate às alterações de clima, a implementação de uma frota verde permite às empresas do Grupo AdP serem agentes ativos da transição energética, também através da renovação e descarbonização da sua frota automóvel, por sua vez imprescindível na prossecução das atividades de suporte, manutenção e operação das nossas infraestruturas, dispersas ao longo de Portugal Continental, assegurando a prestação de serviços essenciais ao longo das 24 horas, todos os dias do ano.

A frota do Grupo AdP é, à data, composta por 1526 viaturas operacionais, abrangendo diferentes tipologias desde ligeiros de passageiros, a pesados de mercadorias, predominando os veículos comerciais ligeiros.

No ano de 2022 a frota automóvel do Grupo AdP (1.526 veículos) consumiu cerca de 2,99 milhões de litros de combustíveis (gasóleo e gasolina) o que representa uma variação de +6,7% face a 2021 – ano em que foram consumidos 2,80 milhões - e uma variação de +20,1% face a 2020, primeiro ano da pandemia Covid-19 (onde se consumiram 2,5 milhões de litros de combustível).

Em termos de distâncias, a frota automóvel do Grupo AdP percorreu em 2022 cerca de 39,1 milhões de km (o que representa cerca de 975 vezes o perímetro da Terra).

Os 131 veículos 100% elétricos (+3 que em 2021) e que integram a frota de serviço do Grupo AdP percorreram mais de 2,0 milhões de km, tendo evitado o consumo de mais de 172 mil litros de combustíveis de origem fóssil o que representa uma redução de 582 barris equivalentes de petróleo.

Em termos de emissões de CO_2, a redução alcançada face aos veículos com motor térmico foi de -394 toneladas (-86,2%).

A aposta na introdução de viaturas elétricas na frota das empresas do Grupo AdP teve início em 2018, no âmbito do Plano de Eficiência e Produção Energética (PEPE) que integrava a implementação da Estratégia Nacional para a Mobilidade Elétrica, considerando também a instalação de pontos de carregamento de veículos elétricos (preferencialmente nos locais onde existe produção de energia a partir de fontes renováveis), e visando contribuir para a prossecução das metas de descarbonização, no caminho de uma frota mais verde. Foram então integrados na frota operacional 127 viaturas 100% elétricas e 145 pontos de carregamento instalados nas infraestruturas do Grupo.

Em 2022, as 13 empresas do Grupo AdP, que no seu conjunto perfazem um total de 1.526 viaturas - das quais 131 viaturas elétricas, 16 viaturas híbridas e/ ou *plug-in* e 1.379 viaturas térmicas - mantiveram a Certificação Energética das suas frotas de serviço, que integrando viaturas movidas a combustível convencional e 100%

elétricos, alcançaram classes de eficiência energética entre B e C, numa escala de "F" (menos eficiente) a "A+" (mais eficiente).

A estratégia de descarbonização do Grupo prevê que se alcance em 2030 a classe energética A.

O processo de implementação da Frota Verde das empresas do Grupo AdP envolve a renovação e descarbonização da frota automóvel operacional, por via da locação de veículos híbridos, plug-in e elétricos, visando que a mesma seja integralmente constituída por «veículos não poluentes», incluindo veículos de emissões nulas, na aceção da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 86/2021, de 19 de outubro.

Aprovação da frota verde através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 136/2022, de 26 de março

Tendo em vista o cumprimento das metas fixadas nos diversos instrumentos nacionais aprovados no plano do combate às alterações climáticas e da descarbonização, a 28/12/2022 foi aprovada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 136/2022, de 26 de março que autoriza o Fundo Ambiental a efetuar transferências para as empresas do Grupo Águas de Portugal no âmbito do apoio para a implementação da Frota Verde.

Do linear para o circular

Estrategicamente caminhamos a bom ritmo rumo à economia circular, reforçando o posicionamento na reutilização de águas residuais, na obtenção de energia a partir de fontes endógenas e de fontes renováveis, no combate às perdas e na valorização dos resíduos gerados.

Nas últimas décadas, a evolução do tratamento das águas residuais em Portugal tem sido significativa o que contribuiu significativamente para a saúde pública, para a proteção dos ecossistemas e para o desenvolvimento sustentável das nossas comunidades. Os resultados são visíveis e traduzem-se em exemplos visíveis, tais como, as crescentes Bandeiras Azuis nas praias, o incremento de desportos náuticos ou a presença de várias espécies nas margens e estuários.

Para chegar aqui foi necessário um programa de investimento sem precedentes em sistemas de recolha e tratamento de águas residuais, centrados nas chamadas Estações de Tratamento de Águas Residuais (ETAR). Agora, é tempo de evoluir para um novo paradigma, numa lógica de economia circular do ciclo da água, onde a valorização máxima dos recursos é a prioridade.

Neste contexto as ETAR assemelham-se a unidades industriais onde a água residual é encarada como uma matéria-prima plena de recursos, que se deve racionalizar, usar, reutilizar, reciclar e valorizar. Nestas unidades, num processo industrial transforma-se água residual usada em novos produtos: água reciclada para agricultura, regas, lavagens de ruas e viaturas, equipamentos e indústrias; água industrial para sistemas de refrigeração de edifícios e para produção de algas e biocombustíveis; biogás para aproveitamento energético; biosólidos para valorização agrícola; bioplásticos e/ ou nutrientes vários para serem incorporados em novos processos produtivos.

A reutilização de água residual tratada produzida é um fator determinante para a sustentabilidade ambiental favorecendo uma otimização dos recursos hídricos em utilizações que não carecem de água potável.

Os exemplos referidos demonstram que o Grupo AdP tem uma preocupação constante com a preservação dos ecossistemas naturais.

A destacar em 2022

- No que respeita à promoção da economia circular no ciclo urbano da água, destaca-se em 2020 a elaboração do Plano de Ação para a Reutilização do Grupo AdP, tendo como objetivo identificar as instalações de tratamento com viabilidade de produção de água para reutilização (ApR), os potenciais usos e as necessidades de investimento para assegurar os níveis de tratamento em conformidade com as normas de qualidade exigidas e para a construção dos sistemas de distribuição de ApR, ajustando-se à procura que, em cada momento, se vier a observar;
- Ainda no âmbito da economia circular, deve realçar-se a participação em diversos consórcios europeus que estão a desenvolver projetos de inovação, nomeadamente "LIFE RENATURWAT", que envolve a demonstração da melhoria do tratamento das águas residuais com recurso às lamas que resultam do processo de decantação da água em ETA, e o "LIFE PHOENIX", que pretende desenvolver e demonstrar soluções modulares, flexíveis e eficientes para a produção sustentável e segura de água para reutilização (ApR).

O Grupo AdP está integrado na comunidade, partilhando, os princípios de sustentabilidade em que acredita e sustenta a sua estratégia

Apostamos na educação ambiental

A Educação Ambiental é uma iniciativa estratégica transversal do Grupo Águas de Portugal que tem por objetivo contribuir ativamente para a prossecução de atividades fortemente orientadas para uma educação ambiental mais consciente, que possa fomentar a adoção de comportamentos mais sustentáveis, no que respeita ao valor da água, enquanto recurso escasso e essencial à vida e a todas as dimensões da atividade humana.

As empresas do Grupo AdP, mantêm uma relação de grande proximidade e de parceria com a comunidade local. A promoção de uma maior consciencialização das populações para a utilização sustentável dos serviços de água e saneamento, tem sido uma constante das empresas do Grupo, nomeadamente através de ações de sensibilização nomeadamente na comunidade escolar.

O Grupo tem tido um papel preponderante nas ações de sensibilização de caráter ambiental, aos diversos públicos-alvo. Estas têm incidido na promoção do uso racional da água para abastecimento evitando desperdícios e na rejeição adequada de águas residuais urbanas. Estas ações, desenvolvidas individualmente ou através de parcerias (municípios, associações ou outras entidades), têm tido um forte impacto a nível nacional.

A destacar o jogo "Aquaquiz" que se traduz numa ferramenta disponibilizada pelo Grupo AdP a professores e comunidades educativas com vista a apoiar o desenvolvimento de práticas pedagógicas participativas, criativas e dinâmicas que promovam o valor da água no contexto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O Centro de Educação Ambiental "Água a 360º" instrumento com o objetivo de dar prossecução à Estratégia Nacional de Educação Ambiental, designadamente aos princípios orientadores e aos eixos temáticos: Descarbonizar a Sociedade, Tornar a Economia Circular e Valorizar o Território, é um espaço dedicado à sensibilização onde se desenvolvem várias atividades focadas no valor da água nas suas diferentes dimensões e a itinerância de vários materiais educativos de última geração tecnológica que se constituiu como um multiplicador de mensagem e informação por métodos modernos e tecnologicamente avançados, onde a inovação tecnológica é o veículo principal para a aprendizagem e diversão, com atividades de grande envolvimento dos visitantes com o ciclo da água e os valores ambientais.

Através de uma aplicação que corre num telemóvel inserido nuns óculos 3D, promove-se as visitas com a máxima realidade virtual, de forma detalhada, permitindo mostrar (online) o espaço físico das principais infraestruturas da Água (ETAR e ETA), garantindo aos visitantes ter uma experiência verdadeiramente imersiva, sem sair do lugar. Nesta viagem há uma explicação, com vista à preservação e sustentabilidade do meio-ambiente, bem como, o apelo à sensibilidade individual para o bem único e esgotável que é a água e a sua preservação.

O Target é abrangente, desde grupos escolares (do 1.º ciclo ao Ensino Secundário), até grupos espontâneos de cidadãos de várias classes etárias, nomeadamente população sénior. Independentemente da abrangência estabelecida, o grande foco é a classe etária mais jovem que é o grande agente multiplicador de informação e ação, focando a sua sensibilidade para o desenvolvimento do respeito e cuidados com os recursos naturais através de ferramentas inovadoras, participativas, divertidas, dinâmicas e emotivas.

O Centro Água a 360º durante o ano de 2022 continuou encerrado atendendo ao contexto de Pandemia.

Em 2022, o Grupo Águas de Portugal deu continuidade à Campanha de Sensibilização para a utilização eficiente da água, visando consciencializar a população para o valor da água e para a importância de abandonar hábitos de desperdício.

O modelo de integridade do Grupo AdP

O rigor e a transparência são o nosso lema

Na prossecução da nossa missão de serviço público, gerimos um recurso estratégico essencial à vida e ao desenvolvimento humano. Uma missão da maior responsabilidade, interiorizada por todos os representantes dos órgãos de gestão e por todos os colaboradores, que no dia-a-dia cumprem a sua função de forma responsável. Uma missão assente numa visão de longo prazo, num modelo organizacional robusto e numa cultura ética forte.

A aposta numa gestão rigorosa das empresas assegura os princípios de transparência e credibilidade, com base em valores de integridade e ética. As preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

O Grupo, dispõe de diversas ferramentas de prevenção, implementação e controlo que visam assegurar a sua atuação de acordo com os princípios e valores de Grupo.

O Compromisso de Integridade do Grupo AdP, foi apresentado publicamente em dezembro de 2021 e assenta num modelo de governação com os mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública subscrito por todas as empresas do Grupo. A Política de Integridade do Grupo AdP apresenta a nossa visão sobre a ética e a integridade, consolidando o compromisso das empresas constituintes com um modelo de governação assente nos mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública.

A sistematização de uma Política de Integridade, onde se identificam os diferentes órgãos e instrumentos internos que materializam a implementação dos compromissos no âmbito da ética, *compliance* e outras obrigações legais relacionadas - Código de Ética e de Conduta; Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas; Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades; Manual de Contratação Pública do Regime Geral e Manual de Compras – tendo alguns dos instrumentos e procedimentos vigentes sido atualizados e articulados com a diretiva europeia relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União (*WhistleBlowing*).

A estrutura de governação da ética organizacional também foi reforçada com a constituição de um Conselho de Ética, enquanto órgão consultivo, a par do alargamento da Comissão de Ética, o órgão executivo com atribuições no âmbito da análise de denúncias, questões e dilemas éticos reportados através dos canais de comunicação, confidenciais e seguros, constituídos para o efeito, particularmente no que ao reporte de irregularidades diz respeito.

Partilhamos a visão sobre transparência e integridade pública das instâncias internacionais como a ONU, a OCDE e a União Europeia e revemos a nossa atuação na Recomendação da OCDE sobre Integridade Pública, onde se "reconhece como prioritário a promoção de uma cultura de integridade pública consistente alinhada a valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e privilegiar o interesse público sobre os interesses privados no setor público".

Dispomos de um referencial ético que assenta nos valores e princípios plasmados no Código de Ética e de Conduta, pelos Princípios de Bom Governo que obrigam o Grupo, pelo alinhamento com o 10.º Princípio do Global Compact das Nações Unidas, anticorrupção e pelo alinhamento com as metas do objetivo de desenvolvimento sustentável 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes da Agenda 2030 das Nações Unidas. Neste âmbito, o Grupo AdP O referencial ético é coadjuvado por normas de conduta e um conjunto de outras políticas e procedimentos internos que garantem a conformidade com os diferentes instrumentos que regulam a atividade e atuação do Grupo. Esta Política vem confirmar que este conjunto de princípios se constitui como critério de referência harmonizado em todos os processos de tomada de decisão, a nível interno e nas relações com as partes interessadas.

Na prossecução da nossa missão de serviço público, gerimos um recurso estratégico essencial à vida e ao desenvolvimento humano. Uma missão da maior responsabilidade, interiorizada por todos os representantes dos órgãos de gestão e por todos os colaboradores, que no dia-a-dia cumprem a sua função de forma responsável. Uma missão assente numa visão de longo prazo, num modelo organizacional robusto e numa cultura ética forte.

A Política descreve o modelo de integridade que é o garante da qualidade ética das decisões e opções das empresas do Grupo, assente em três eixos que estruturam a ação em atividades de prevenção de situações de conduta desconforme ou inadequada, mecanismos de deteção de potenciais situações de violação ao referencial ético e instrumentos e mecanismos de resolução, ação e avaliação para repor uma atuação responsável. A avaliação do desempenho ético é uma componente essencial na consolidação da cultura ética, que tem comprovado os seus efeitos positivos sobre o nível de compromisso dos colaboradores, redução de situações de conduta inadequada, credibilidade dos mecanismos internos e transparência.

A eficaz articulação entre o referencial ético estabelecido e as diferentes políticas e processos internos implementados, desde as que garantem a conformidade legal até aos processos de controlo interno, proporcionam o fecho do ciclo e a sua retroalimentação.

O referencial ético é coadjuvado por normas de conduta e por um conjunto de outras políticas e procedimentos internos que garantem a conformidade com os diferentes instrumentos que regulam a nossa atividade e atuação, nomeadamente:

- Código de Ética e de Conduta;
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades;
- Manual de Contratação Pública do Regime Geral;
- Manual de Compras.

A Política enquadra-se no primeiro pilar do Quadro Estratégico de Compromisso, "Cultura de Grupo", contribuindo para reforçar os dois restantes, Excelência de Serviço e Utilidade Social e servindo de suporte aos doze desafios estratégicos.

O modelo de integridade do Grupo AdP decorre da aplicação dos valores e princípios e estrutura-se em três eixos fundamentais: "Prevenir", "Detetar" e "Resolver", onde se integram todos os mecanismos e instrumentos de suporte e é aplicado por uma estrutura de governação que inclui dois órgãos com estatuto e atribuições distintas, o Conselho de Ética e a Comissão de Ética:

- O Conselho de Ética, um órgão consultivo com estatuto de independência, que visa promover os mais elevados padrões éticos no Grupo Águas de Portugal, ao nível da cultura, da conduta e dos comportamentos;
- A Comissão de Ética, um órgão executivo com estatuto de independência, que visa promover a análise de denúncias, questões e dilemas éticos reportados através dos canais de comunicação, confidenciais e seguros, constituídos para o efeito, particularmente no que ao reporte de irregularidades diz respeito.

O eixo "Prevenir" assenta no pressuposto da integração do reflexo ético, ou seja, todas as decisões e opções de gestores e colaboradores têm como critérios de base a conformidade com a legislação em vigor a que estão vinculadas as empresas do setor empresarial do estado, os valores e princípios definidos, os compromissos externos neste domínio e as normas de conduta internas. Este pilar resulta do investimento contínuo na sensibilização, no diálogo aberto, na coerência entre o que defendemos e as nossas ações, e que resulta na cultura de integridade que nos caracteriza. O eixo "Prevenir" é aquele que requer maior grau de investimento, constituindo-se como a primeira linha de defesa da integridade.

O eixo "Detetar" visa enquadrar os diferentes mecanismos internos para identificar situações e áreas de risco, desvios de procedimentos ou conduta, dilemas éticos ou circunstâncias anómalas e definir medidas corretivas. O Grupo dispõe dos canais para recolher situações que podem advir de interlocutores internos ou externos e dispõe ainda dos órgãos, com as responsabilidades e autoridade adequadas, para definir as medidas necessárias a aplicar.

O eixo "Resolver" integra as medidas a implementar, as metodologias de remediação para garantir a plenitude do modelo e a avaliação do desempenho ético do Grupo através dos indicadores de desempenho ético.

De realçar em 2022:

- Os nossos Referenciais de Ética foram reconhecidos pela APEE na 2.ª edição do *Ethical Code Compliance*, com a atribuição ao Grupo Águas de Portugal a distinção na categoria "*Ethics and Compliance Leadership*";
- Durante o ano de 2022 foi ministrada a todos/as os/as colaboradores/as da AdP ENERGIAS, ações de sensibilização presencial e/ ou por meios telemáticos e/ ou por e-learning sobre:
  - ✓ "Ética e Conduta no Grupo AdP",
  - ✓ "RGPD", e
  - ✓ "Cibersegurança".

c) Adoção de planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (vide n.º 2 do artigo 50.º do RJSPE);

O Grupo Águas de Portugal é uma organização em que as empresas participadas dispõem de um plano para a igualdade de género

A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2.º do Tratado da Comunidade Europeia.

Uma política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é, não só um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também uma componente necessária à evolução das sociedades.

Entende o Grupo AdP que a política de igualdade de género é, não só um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também uma componente necessária à evolução das sociedades.

Na sua dimensão laboral, este princípio traduz-se na:

- Igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por licença de maternidade e/ou paternidade e para prestação de cuidados a pessoas dependentes.

O Grupo AdP e, por conseguinte, a AdP ENERGIAS tem implementada uma política sustentada da Igualdade de Género. Para além desta Política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos não discriminatórias, o próprio Código de Ética e de Conduta e as certificações nas normas de Responsabilidade Social SA 8000 e na norma da conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar solidificam esta temática.

Em 2022, 8 das 13 empresas do Grupo são certificadas na Norma Portuguesa (NP) 45552:2016 sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Destacamos a certificação da holding – AdP SGPS, da AdP VALOR, da AdP ENERGIAS e da AdP Internacional na Norma Portuguesa (NP) 4552:2016 sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Assim, tendo por base o disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que veio regulamentar a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, as entidades do setor público empresarial têm de elaborar anualmente o Plano para a Igualdade de género, devendo publicá-lo no respetivo sítio na Internet e enviá-lo à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) até 15 de setembro do ano anterior a que diz respeito, nos termos conjugados do artigo 3.º e do n.º 3 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Grupo Águas de Portugal, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, pretende, com esta política, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade.

Face à disponibilização pela CITE de um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração dos Planos anuais, servindo de guia e orientação com vista ao cumprimento dos requisitos e prazos em vigor, a AdP ENERGIAS realizou, em 2022, o Diagnóstico de Igualdade de Género, que serviu de referência para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2023, os quais foram enviados às autoridades competentes e que constam no referido despacho normativo, CITE e CIG.

O Plano para a Igualdade de Género 2023 para o ano de 2023 da AdP ENERGIAS foi remetido ao SIOE e à CITE a 27 de outubro de 2022.

O Plano encontra-se publicitado no sítio de Internet da AdP ENERGIAS, podendo ser acedido através do seguinte link: *https://www.adp.pt/downloads/file526_pt.pdf*.

d) Referência a medidas concretas no que respeita ao Princípio da Igualdade do Género, conforme estabelecido no n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro e à elaboração do relatório a que se refere o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março;

Política de Igualdade de Género no Grupo AdP

Como se referiu, o Grupo AdP tem implementada uma política sustentada da Igualdade de Género.

O Grupo Águas de Portugal, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, pretende, com esta política, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade.

Os princípios orientadores da Política são os seguintes:

- I. Estratégia, Missão e Valores | Deve ser assumida a transversalidade do Princípio da Igualdade através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade da empresa e deverá materializar-se na definição, ao nível da política de recursos humanos, de medidas e metas concretas a atingir quanto à igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras.
- II. Igualdade de Tratamento e de Oportunidades | Devem implementar-se políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades em todas as vertentes da relação laboral, nomeadamente no que respeita ao recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, remunerações, gestão de vínculos e progressão na carreira. Deve ser divulgada informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, maternidade e paternidade.
- III. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional | Devem implementar-se políticas e práticas flexíveis de organização do trabalho, que promovam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. Deve ser dada atenção especial a quem viva situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, trabalhadores/as com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, trabalhadores/as com netos/as que sejam filhos/as de mães/ pais adolescentes, entre outros casos.
- IV - Prevenção da prática de assédio no trabalho | Devem implementar-se políticas e práticas que garantam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente prevenção de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.
- V. Diálogo Social e Participação | Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser chamados a participar na definição, implementação e avaliação das medidas relativas à igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção da maternidade e da paternidade. Esta participação acrescenta valor às empresas ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.
- VI. Formação Inicial e Contínua | Deve ser dado amplo conhecimento sobre os temas relacionados com a igualdade, não discriminação e equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, através de ações de formação e/ ou de sensibilização, incluindo no acolhimento a novos/as trabalhadores/as, garantindo igual acesso à informação a todos os trabalhadores e trabalhadoras.
- VII. Comunicação e Imagem | Deve utilizar-se uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos. Não devem ser utilizadas terminologias e/ ou formas gramaticais que provoquem impactos diferenciados sobre homens e mulheres

Outros instrumentos de Igualdade entre Mulheres e Homens

Para além da referida política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, o próprio Código de Conduta e Ética, o Acordo Coletivo de Trabalho, as certificações na norma de Responsabilidade Social SA 8000 e de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal NP 4552:2016, solidificam esta temática. A Política de Recursos Humanos do Grupo garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura corporativa e coesão social no Grupo.

De forma a solidificar o seu posicionamento a Águas de Portugal formalizou em 2017, a adesão ao Fórum Empresas para a Igualdade reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria ao nível da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos/as seus/suas trabalhadores/as. Com esta adesão, a Águas de Portugal compromete-se a desenvolver ações de promoção de igualdade de género, assumindo compromissos de melhoria em dimensões que incorporam os princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, bem como na conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção na parentalidade.

A Águas de Portugal é uma das organizações bandeira do Pacto da Conciliação, com 8 empresas, de onde se destaca a AdP SGPS certificadas na norma NP 4552: 2016 - Sistema de Gestão de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Plano de Igualdade de Género da AdP ENERGIAS

Mulheres e homens e devem ter os mesmos direitos e oportunidades, sem discriminação de género, sendo a igualdade de género essencial para uma sociedade justa e equilibrada

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, o Plano para 2023 da AdP ENERGIAS, visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Este Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 áreas agregadoras:

1. Estratégia, missão e valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade;
6. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estas 7 dimensões compreendem várias medidas de intervenção, às quais se associam o estado de implementação e as entidades/órgãos responsáveis pela sua execução. Plano.

No Plano realce para os seguintes Anexo:

- Anexo I | Monitorização do Plano de Igualdade 2022;
- Anexo II | Autodiagnóstico para a igualdade entre mulheres e homens na AdP ENERGIAS (submetido na plataforma da CITE a 29/09/2022);
- Anexo III | Plano 2023 - Medidas a implementar (a submeter na plataforma após aprovação).

O período de vigência deste plano é o ano de 2023.

Também a Estratégia de Sustentabilidade do Grupo AdP, para 2022-2025, assume os objetivos de "Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão" e "Promover o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal", estando contempladas 4 metas, a aplicar em todas as empresas do Grupo:

- ✓ Elaborar um programa de promoção de diversidade e inclusão no Grupo;
- ✓ Garantir o cumprimento do Plano anual para a Igualdade de Género;
- ✓ Alcançar 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030;
- ✓ Sensibilizar todos os/as colaboradores/as do Grupo em diversidade e inclusão.

A sua implementação é materializada, entre outros, no Plano de Igualdade de Género da AdP ENERGIAS.

As medidas previstas no Plano de Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela AdP ENERGIAS e pelas direções DSRS e DRH da AdP SGPS de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria. Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente pela Equipa de Desempenho Social.

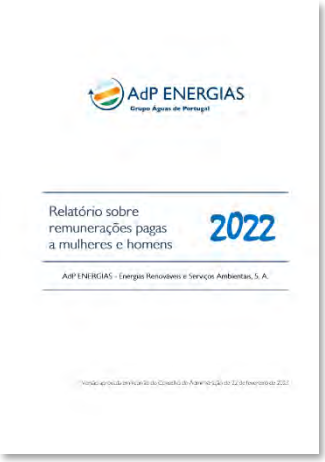
O resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.

Os Relatórios de Sustentabilidade do Grupo AdP e o Relatório e Contas e o Relatório de Governo Societário da AdP ENERGIAS, são parte integrante do Plano de Igualdade de Género 2023, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de género.

Nas páginas seguintes (páginas 111 a 118) apresentam-se, sob a forma de quadros, as medidas/ ações, os indicadores e a monitorização realizada no decurso do ano de 2022, bem como a listagem das medidas, as metas e os indicadores a implementar em 2023, subdivididas por cada uma das 7 áreas agregadoras referidas.

Relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens em 2022

A AdP ENERGIAS promoveu a elaboração do relatório a que se refere o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, relativo ao exercício de 2022, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens.



Esse Relatório encontra-se divulgado internamente, e está disponível para consulta no seguinte *link*: *https://www.adp.pt/downloads/file563_pt.pdf*.

Uma vez que aquele Relatório demonstra a inexistência de diferenças nas remunerações entre mulheres e homens, não se torna necessário prever a adoção de medidas concretas que deem resposta a eventuais situações de desigualdade salarial entre mulheres e homens que viesse a ser detetadas, conforme dispõe o n.º 3 daquela RCM.

Com a sua divulgação fica demonstrado que a AdP ENERGIAS, bem como o Grupo AdP que integra, entende que a política de igualdade de género é um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento do capital humano da Empresa, afirmando-se também como uma componente essencial para a evolução das sociedades.

Em conclusão, com o Relatório relativo ao exercício de 2022, a AdP ENERGIAS cumpre o disposto no n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, estando dispensada da sua atualização nos próximos 3 anos, conforme a periodicidade prevista naquela RCM (de 3 em 3 anos).

Adicionalmente, e no seguimento dos procedimentos implementados no Grupo AdP, pode ser verificada a informação relativa às remunerações pagas a mulheres e homens, que é divulgada no Relatório anual de Sustentabilidade do Grupo AdP, no capítulo relativo à Simbiose dos Colaboradores, no Princípio "Valorizamos a relação com os colaboradores", e no Compromisso "Comprometemo-nos a garantir a igualdade de oportunidades e a promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional".

Todos os indicadores relevantes relativos à igualdade de género são disponibilizados anualmente no Relatório de Sustentabilidade do Grupo AdP. O Relatório relativo ao exercício de 2021 pode ser consultado em: *https://www.adp.pt/pt/sustentabilidade/relatorios-de-sustentabilidade/downloads/file507_pt.pdf*, a partir da página 80, com enfoque nas páginas 87 a 97.

Das principais iniciativas em 2022 destacamos:

- O Grupo AdP divulga anualmente no R&C e no Relatório de Sustentabilidade Corporativos a informação relevante de RH desagregada por sexo (bem como nos individuais das empresas). O RS corporativo é enviado aos principais *stakeholders* e é disponibilizado no site do Grupo e das empresas bem como na intranet;
- Participação no grupo de trabalho da comunicação na Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, criada para gerir e garantir a sustentabilidade e desenvolvimento da Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão. E adesão ao GRACE – Associação Empresas Responsáveis;
- Monitorização dos objetivos explícitos e mensuráveis do Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial e definição de novas metas no âmbito do reposicionamento da Sustentabilidade no Grupo AdP;

AdP ENERGIAS

Plano de Igualdade de Género 2023 | Monitorização em 2022

1- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos 2022	Medidas 2022	Indicadores	Monitorização
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/ N.º total de trabalhadores N.º trabalhadores/as que tem conhecimento do Plano/ N.º total de trabalhadores/as	100% dos trabalhadores da sede com acesso ao Plano (via site e via portal)
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Monitorizar o plano	Cumprido
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	N.º de iniciativas	Realizado no âmbito das auditorias de Conciliação (2/ano) de e de SA 8000 (3/ano), através das entrevistas individuais a trabalhadores/as
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	Implementação e monitorização do Guia de Comunicação Inclusiva	Foi feita uma monitorização por amostragem, aos documentos publicados no 1.º semestre (R&C e RS), ambos com adoção de linguagem inclusiva. Nas comunicações por email, exemplo newsletter "Mundo AdP", é utilizada linguagem inclusiva.
Participar ativamente em projetos com impacto na temática da igualdade e não discriminação	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	N.º de iniciativas	*ChangemakerLab* 2022, *Girl Move Academy*; Apoio ao Comité Paralímpico; Projeto Change da Girl Move, em curso
Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as	Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Segurança no Trabalho, Responsabilidade Social e Conciliação.	Indicadores do SRE	Em curso
Manter informados os trabalhadores/as de forma acessível	Restruturação de espaço na intranet dedicado à temática da conciliação (protocolos, boas práticas, entre outros)	Área específica de Conciliação na intranet (reestruturada)	A área da intranet está atualizada.
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras no Grupo AdP	Incentivar e apoiar a certificação das empresas do Grupo na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	50% das empresas até final de 2022	47%

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos 2022	Medidas 2022	Indicadores	Monitorização
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	N.º Chefias formados	Formação em liderança para 100% das chefias
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo)	N.º de não conformidades	0

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos 2022	Medidas 2022	Indicadores	Monitorização
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	100% dos trabalhadores/as	100% dos trabalhadores/as
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção	1 avaliação/ano	Avaliação refletida no R&C e no RS

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos 2022	Medidas 2022	Indicadores	Monitorização
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Monitorização anual dos resultados da avaliação de desempenho e eventual revisão do procedimento, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta)	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Auditoria interna e externa no âmbito da SA 8000, com 0 não conformidades neste âmbito
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	N.º de trabalhadores/as abrangidos pela comunicação/ N.º total de trabalhadores/as	100%
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Elaboração e implementação de Programa de Mentoria	Implementação até julho de 2022	Em curso

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos 2022	Medidas 2022	Indicadores	Monitorização
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade	N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/ N.º total de trabalhadores/as	100%

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos 2022	Medidas 2022	Indicadores	Monitorização
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Apoios financeiros/em espécie ou celebração de protocolos com serviços de apoio aos descendentes dos trabalhadores/as	Indicadores do SGC	Foi monitorizado em sede de auditoria interna e externa em junho e julho e não foram identificadas não conformidades ao sistema de Gestão da Conciliação (SGC)
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	Indicadores do SGC	Foi monitorizado em sede de auditoria interna e externa em junho e julho e não foram identificadas não conformidades ao sistema de Gestão da Conciliação (SGC)
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Apoios aos trabalhadores/as, em espécie ou celebração de protocolos para benefício na aquisição de bens/serviços	Indicadores do SGC	Foi monitorizado em sede de auditoria interna e externa em junho e julho e não foram identificadas não conformidades ao sistema de Gestão da Conciliação (SGC)
Promover a divulgação de protocolos que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	N.º de trabalhadores/as com acesso à informação	100%
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a Igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.	1 iniciativa/ano	Em curso
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Disponibilizar meios/informação que promovam a melhoria na saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens (Exemplo: Campanhas de condução segura, Campanhas para reforma ativa)	1 iniciativa/ano	Implementada
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Procedimento elaborado e implementado	Regulamento elaborado e implementado: M049/000.
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível - Divulgação da brochura da conciliação	1 iniciativa/ano	1 iniciativa

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos 2022	Medidas 2022	Indicadores	Monitorização
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização/ N.º total de trabalhadores/as	Em curso

AdP ENERGIAS

Plano de Igualdade de Género 2023 | Medidas a Implementar

1- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos 2023	Medidas 2023	Metas	Indicadores
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	100% dos trabalhadores/as com acesso ao Plano	N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/ N.º total de trabalhadores N.º trabalhadores/as que tem conhecimento do Plano/ N.º total de trabalhadores/as
Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorizar o plano
Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão	Garantir o cumprimento do Plano anual para a Igualdade de Género	100% em 2023	N.º ações cumpridas/ N.º total de ações
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorização de Comunicação Inclusiva
Participar ativamente em projetos com impacto na temática da igualdade e não discriminação	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	3 iniciativas	N.º de iniciativas
Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as	Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Segurança no Trabalho, Responsabilidade Social e Conciliação.	Metas do SRE	Indicadores do SRE
Assegurar a informação a todos os trabalhadores/as de forma acessível.	Manter atualizado o espaço de intranet dedicado à temática da conciliação e da Igualdade de Género (direitos, deveres e benefícios)	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorizar a intranet
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras no Grupo AdP	Incentivar e apoiar a certificação das empresas do Grupo na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	53% das empresas até final de 2023	N.º empresas certificadas/ Total de empresas
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Rever a Política de Igualdade de Género, alargando o seu âmbito à Diversidade, Equidade e Inclusão	Política revista em 2023	Política revista em 2023
Garantir uma comunicação interna transversal e eficaz	Promover o diálogo através da auscultação: Consultar os trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e conciliação implementadas	1 auscultação/ano	N.º de auscultações

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos 2023	Medidas 2023	Metas	Indicadores
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo)	N.º de não conformidades (SRE - conformidade legal)	N.º de não conformidades

Objetivos 2023	Medidas 2023	Metas	Indicadores
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Colocar *disclaimer* relativo à Diversidade e Inclusão nos anúncios de oferta de emprego	100%	N.º de anúncios com *disclaimer*/ N.º total de anúncios
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Empoderamento profissional de jovens mulheres, através de parcerias	1 iniciativa	N.º de iniciativas
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho	Desenvolver conteúdos relacionados com os princípios da igualdade, não discriminação e conciliação, para o acolhimento de novos trabalhadores/as.	Conteúdos desenvolvidos	Conteúdos desenvolvidos

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos 2023	Medidas 2023	Metas	Indicadores
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre diversidade, equidade e inclusão (onde se inclui a dimensão da igualdade entre mulheres e homens) no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Módulo incluído no plano de formação	Módulo incluído no plano de formação
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Sensibilizar os/as colaboradores/as em Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo diversidade e inclusão. Poderão ser feitas através de e-learning	100% dos trabalhadores/as	N.º de trabalhadores formados/ N.º trabalhadores x 100

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos 2023	Medidas 2023	Metas	Indicadores
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Informação disponível a 100% dos trabalhadores/as	N.º de trabalhadores/as abrangidos pela comunicação/ N.º total de trabalhadores/as
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Promover a igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão	39% (40% até 2030)	N.º mulheres em cargos de decisão/ N.º cargos de decisão x 100
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Implementar programa de mentoring interno com foco na partilha de experiências e partilha de conhecimento	julho de 2023	Implementação do programa
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Divulgação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões por parte dos trabalhadores/as.	1 divulgação /ano	N.º de divulgações
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação	Elaborar um programa de promoção de diversidade, equidade e inclusão	julho de 2023	Elaboração do Plano

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos 2023	Medidas 2023	Metas	Indicadores
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Divulgação de forma adequada e atualizada, de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade	Informação disponível a 100% dos/as trabalhadores/as	N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/ N.º total de trabalhadores/as

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos 2023	Medidas 2023	Metas	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Celebrar protocolos com entidades externas, que tragam valor acrescentado aos colaboradores na gestão das suas necessidades.	Metas do SGC	Indicadores do SGC
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Desenvolver iniciativas que promovam a conciliação	Metas do SGC	Indicadores do SGC
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgar as boas práticas e benefícios existentes na empresa relativamente à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.	Metas do SGC	Indicadores do SGC
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Realizar ações de Voluntariado corporativo relacionados com a Igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.	N.º de ações	2 ações/ano
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Implementação de procedimento	Procedimento elaborado e implementado

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos 2023	Medidas 2023	Metas	Indicadores
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Garantir a formação em controlo do risco e conduta e ética para todos/as os trabalhadores, assegurando a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as	20% - 2023	N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização/ N.º total de trabalhadores/as
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Divulgação dos canais de comunicação com a Comissão de Ética	2 divulgações/ano	N.º de divulgações

[Página em branco]

- Consulta aos trabalhadores/as do Grupo sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas implementadas, relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal no âmbito da auscultação de Clima Organizacional;
- Realização de ações de formação dirigidas a todos os trabalhadores/as no sentido de mitigar o risco de enviesamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho: "Avaliação com Propósito" e divulgação de documento de apoio "Enviesamentos inconscientes - Guia prático para uma avaliação com propósito;
- Participação no projeto Engenheiras por um dia, com as empresas AdDP e AdP Energias com empoderamento de jovens alunos e quebra de barreiras e preconceitos de género associados às profissões na operação e manutenção da água e saneamento e escolha do curso técnico ou superior. Ainda no âmbito do empoderamento e quebras de barreiras e preconceitos foi realizada uma sessão de orientação vocacional para filhos/as dos trabalhadores;
- Participação no projeto Divers@s e Activ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional, promovido pela APPDI'', juntamente com as seguintes entidades parceiras: Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN); Clube Intercultural Europeu; *KUN - Centre for Equality and Diversity*;
- Realização de estudo de riscos psicossociais, cujo resultado refere a inexistência de tendências discriminatórias Homem/ Mulher;
- Divulgação interna do Guia de Direitos de Parentalidade;
- Todos os indicadores relevantes relativos à igualdade de género são disponibilizados anualmente no Relatório de Sustentabilidade do Grupo AdP.

e) Identificação das políticas de recursos humanos definidas pela empresa, as quais devem ser orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional (vide n.º 1 do artigo 50.º do RJSPE);

O Grupo AdP quer fazer diferença na vida dos seus/suas trabalhadores/as

Os/As colaboradores/as contribuem de forma decisiva para o sucesso do Grupo AdP e da AdP ENERGIAS.

O desenvolvimento estratégico, o crescimento sustentável e a aprendizagem ao longo da vida de todas as nossas Pessoas continua a ser um dos nossos eixos estratégicos, contribuindo para um crescente envolvimento e compromisso e para uma cultura sólida e alicerçada nos eixos referenciados na figura seguinte.

Desta forma, visamos a promoção da sustentabilidade do Grupo AdP, numa equação que tem como principal variável as Nossas Pessoas.

Os nossos grandes objetivos passam pela humanização do Grupo AdP e pela criação de uma estratégia de gestão de pessoas capaz de garantir o desenvolvimento do Grupo AdP, permitindo:

- Criar valor para o negócio, através da otimização, adequação e simplificação das políticas de recursos humanos, do controlo da sua execução e da tomada de medidas corretivas;

- Maximizar os resultados do negócio, criando **valor através das pessoas**;
- **Orientar as pessoas para os valores** considerados estratégicos para a organização;
- **Alinhar os objetivos** individuais com os objetivos e evolução do negócio e do setor;
- Ter as **pessoas certas nos lugares certos** e nos momentos certos;
- Motivar, reter e desenvolver competência críticas, **fidelizar talentos** e pessoas de elevado potencial;
- Distinguir e compensar os **bons desempenhos**;
- Gerir cada pessoa em função da sua individualidade, num contexto de **inclusão plena**;
- **Integrar a dimensão social** na estratégia do Grupo AdP, pois é um dos nossos pilares.

Conscientes que o nosso maior ativo são as nossas Pessoas., realizámos um profundo diagnóstico a todo o ciclo de pessoas e com os resultados obtidos traçámos um plano efetivo de gestão da mudança para 2022 e 2023, incorporando iniciativas que se pretendem verdadeiramente transformacionais e impactantes, quer ao nível da digitalização da função de recursos humanos, quer ao nível da proposta de valor que disponibilizamos às nossas pessoas, não descurando a potenciação de uma liderança relevante, que seja devidamente capacitada e que possa liderar pelo exemplo.

De forma a dar resposta à nossa ambição, foi igualmente possível:

- Rever a **estratégia, políticas e processos de recursos humanos** de forma consistente com o propósito estabelecido para o Grupo AdP;
- Apostar nas **competências das pessoas do Grupo AdP**, na sua atração, na sua motivação e na sua retenção;
- Reforçar uma **cultura comum**;
- Auscultar as nossas Pessoas enquanto **partes interessadas internas**, uma vez que acreditamos no poder de um bom diagnóstico para a construção do futuro e para a germinação de um clima de trabalho potenciador dos resultados, das equipas e das Pessoas a nível individual.

Assumimos como **missão na gestão de Pessoas** a capacidade de garantir o crescimento pessoal e profissional das nossas Pessoas, num clima de confiança, respeito, resiliência e agilidade, que promova o bem-estar de todas e de todos.

Paralelamente, temas como a motivação e a satisfação, a qualificação e a valorização do trabalho, a igualdade de oportunidades e a garantia das condições de trabalho, com grande enfoque na promoção da saúde e da segurança nunca deixam de ser desafios para o Grupo AdP.

Podemos hoje afirmar que a nossa visão para a gestão de pessoas tem uma palavra-chave – humanização.

Também no decurso do ano de 2022 o nosso compromisso de sustentabilidade alinhou a sua estratégia com a ambição de trabalhar com propósito, valorizando a relação com as nossas Pessoas, encorajando a sua evolução profissional e pessoal e estabelecendo como metas que até 2030 40% dos cargos de decisão no Grupo AdP serão ocupados por mulheres e que 100% das empresas estarão certificadas em gestão da conciliação.

Foi, assim, o ano de 2022 um ano de implementação e consolidação de um conjunto de iniciativas e projetos, destacando-se o projeto de dimensionamento de recursos humanos, que avaliou e projetou a força de trabalho no Grupo AdP, com a criação de simulador para as áreas de operação e de manutenção de todas as empresas, permitindo dar suporte e fundamento às nossas necessidades de recursos humanos e respetivas competências, nomeadamente junto dos nossos acionistas.

Os últimos dois anos têm sido de transformação no Grupo AdP. Foi realizado um extenso trabalho de diagnóstico e organização, lançando projetos relevantes para promover e potenciar o trabalho com propósito, focado no desenvolvimento, bem-estar, motivação e felicidade das nossas Pessoas.

Efetuou-se, paralelamente, o diagnóstico à qualidade da base de dados de recursos humanos do sistema SAP, primeiro passo na melhoria da qualidade e acesso à informação, que se pretende atualizada, oportuna e fiável, fator essencial para reporte e suporte à tomada de decisão, e para o robustecer de uma análise analítica preditiva. Trata-se de um primeiro passo para a implementação de uma solução *cloud* para gestão de Pessoas, que garante as melhores condições para a gestão de processos diários, desde o recrutamento de talentos até à integração

dos mesmos na cultura da empresa, passando pela gestão de carreiras e por sistemas de gestão da aprendizagem, criando um envolvimento que melhora os resultados empresariais.

O sistema de avaliação de desempenho foi revisto e clarificado, mantendo-se o foco na melhoria contínua do processo, através de ações de formação que potenciaram uma mentalidade de crescimento e responsabilidade nas nossas pessoas, sensibilizando para os enviesamentos inconscientes de forma a tornar este processo cada vez mais robusto, objetivo e consequente.

O recrutamento interno, e respetivas mobilidades intra e inter-empresas, continua a ser por nós encarado como uma das ferramentas de desenvolvimento pessoal e profissional das nossas Pessoas, possibilitando-lhes a exposição a novos contextos e desafios, que potenciem a aquisição de novas aprendizagens e competências.

Acreditamos que a procura interna de profissionais para alocar a projetos e/ou para suprir necessidades de conhecimento específico é um processo que acrescenta valor a todas as partes.

Nos nossos processos de recrutamento damos primazia a trabalhadores/as internos/as, mas não descuramos o talento externo, promovendo diversas iniciativas de proximidade a potenciais candidatos/as, como forma de rejuvenescer os nossos quadros e/ou reforçar as competências existentes na organização.

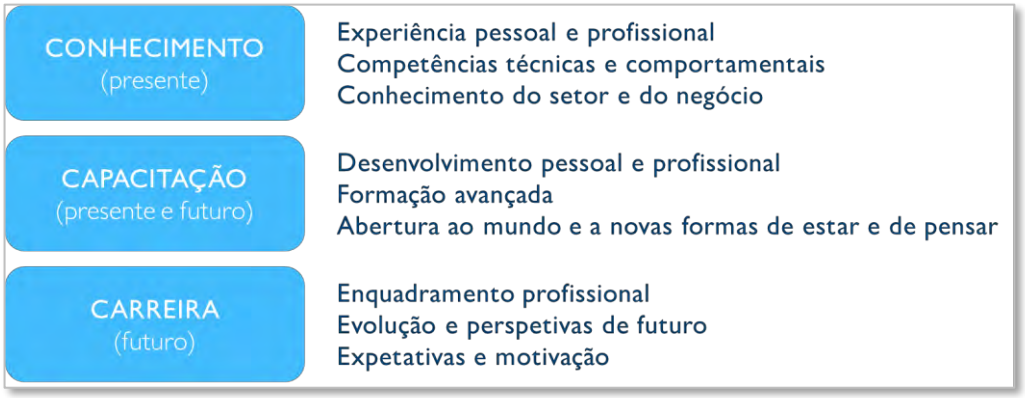
Foi repensado e desenvolvido um novo manual e kit de acolhimento pretendendo-se introduzir a avaliação do processo e da experiência das Pessoas nos 6 meses após a entrada, algo inovador que promove uma cultura de análise e de avaliação de dados e que permitirá focar e corrigir a atuação para o que realmente é relevante e transformador.

Iniciámos a criação de um *pipeline* de liderança com a ambição de sermos reconhecidos como uma referência em termos de liderança no setor público, uma escola de líderes, interna e externamente, reforçando a aposta evidente na aprendizagem, por via dos diversos programas da Academia das Águas Livres, como também pela concretização dos planos de desenvolvimento pessoal.

E o Manifesto para a liderança no Grupo AdP integra:

- Somos o rosto e os/as amplificadores/as da visão estratégica do Grupo AdP junto de todas as partes interessadas, inclusive junto das nossas equipas;
- A nossa atitude e os nossos comportamentos inspiram, somos agentes da cultura do Grupo AdP, e, dessa forma, construímos a base para atingirmos objetivos ambiciosos;
- Não somos perfeitos/as, mas damos o exemplo, porque todos os dias nos esforçamos mais e mais e mais, porque todos os dias chegamos mais longe;
- Assumimos a nossa responsabilidade com sentido de missão e demonstramo-la na prática e no dia-a-dia, somos protagonistas no caminho definido para o Grupo AdP;
- Encaramos a confiança e a parceria como motores do sucesso, pelo que as assumimos em tudo o que fazemos, dando para receber;
- Construímos o futuro através do desenvolvimento das nossas pessoas, fazendo emergir os seus talentos e criando, assim, um Grupo mais forte.

Desenvolvemos a nossa Aposta na aprendizagem nas seguintes dimensões:



No que respeita aos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), em 2022 já foi possível proceder à reclassificação dos/as trabalhadores/as em algumas das empresas do Grupo, cujos respetivos Planos de Atividades e Orçamentos foram aprovados.

Apostou-se muito significativamente no diálogo social, com reuniões e interação intensa com os parceiros sociais, encetando-se um novo ciclo de negociações, no encalce permanente da melhoria dos Acordos Coletivos de Trabalho existentes e da valorização salarial das nossas Pessoas, tendo sido aplicado, por decisão de gestão, um aumento geral de 1,2% no Grupo AdP em 2022.

As 9 principais políticas corporativas de RH

As principais políticas corporativas que se encontram implementadas e que refletem o compromisso com as Nossas Pessoas são *(por ordem alfabética)*:

- Acordo Coletivo de Trabalho | O Grupo AdP celebrou em 2018 com os Sindicatos um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplicável a todos/as os/as trabalhadores/as que não estavam ainda abrangidos por um instrumento de regulamentação coletiva, com vista a garantir melhores condições de trabalho aos/as trabalhadores/as, num quadro de harmonização económica e social;

  O ACT constitui-se num instrumento importante de normalização das relações laborais, de desenvolvimento sustentável das empresas, e de valorização dos/as trabalhadores/as;

  O ACT veio uniformizar as condições de trabalho, e de práticas remuneratórias entre as várias empresas do Grupo, permitindo igualmente melhorar, em algumas matérias, o disposto no Regime Geral do Código do Trabalho, em alinhamento com práticas atuais do mercado de referência;

  A AdP ENERGIAS subscreveu o ACT referido, regendo-se por este instrumento, no que lhe for aplicável;

- Formação Contínua | Corporizando a cultura de melhoria contínua inscrita na nossa estratégia, entendemos que é fundamental dotar os nossos recursos humanos com as competências necessárias, que lhes permitam realizar todo o seu potencial, contribuindo assim para o sucesso da AdP;

  Desta forma, a formação dos/as colaboradores/as é uma aposta forte da política de gestão de Recursos Humanos;

  Os processos de planeamento, gestão e avaliação da formação, visam dar resposta às necessidades formativas identificadas e garantir a qualidade, eficácia e adequação das mesmas; são igualmente dinamizadas ações de formação de cariz transversal e estratégico, com vista a promover o desenvolvimento organizacional, assim como o reforço e consolidação de valores de partilha e de trabalho e desenvolvimento alinhado e conjunto;

- Gestão de Carreiras | A mobilidade interna de colaboradores/as é uma prática que valorizamos e estimulamos constituindo um fator importante na evolução profissional dos nossos recursos humanos.;

  O recrutamento interno de profissionais para alocar a projetos e/ ou para suprir necessidades de *know-how* específico é um processo que acrescenta valor à AdP e possibilita aos/às colaboradores/as a exposição a novos contextos e desafios que potenciam a aquisição de aprendizagens e competências transversais;

- Gestão do Desempenho | O Processo de Avaliação de Desempenho tem como objetivo gerir e desenvolver os contributos individuais, por forma a garantir o alinhamento dos desempenhos com a estratégia e os objetivos da Empresa e potenciar a melhoria contínua;

  O Sistema de Avaliação de Desempenho prevê que a avaliação não seja um ato isolado, mas antes, parte de um processo permanente e contínuo, que integra o alinhamento de expetativas, a definição de metas e objetivos claros a atingir, a identificação de oportunidades de melhoria e o desenvolvimento dos/as colaboradores/as;

- Horário Flexível | Tendo em vista o compromisso de promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos/as colaboradores/as é disponibilizado o regime de horário de trabalho flexível que permite a gestão individual do horário de trabalho de cada trabalhador garantindo em simultâneo o cumprimento de todas as obrigações profissionais e de produtividade estabelecidas;

- Política Corporativa de Mobilidade Geográfica | A Política Corporativa de Mobilidade Geográfica, implementada em 2015, tem dado um contribuído ativo para a dinamização de processos de mobilidade

funcional ao garantir um conjunto de apoios aos/às colaboradores/as, em mobilidade, destinados a facilitar e apoiar a transição e a instalação no novo local de trabalho;

- Seguros | A saúde e segurança dos/as colaboradores/as é muito valorizada pela AdP; todos/as os/as colaboradores/as têm acesso a um conjunto de seguros que garantem apoio ao próprio e à família em caso de acidente ou doença e também nos casos de invalidez ou morte;
- Teletrabalho | As empresas do Grupo AdP assumiram o teletrabalho com uma das ferramentas de gestão de recursos humanos mais relevantes no exercício de 2022;

  Assim, em 2 dias por semana as atividades são desenvolvidas a partir de casa, com recurso ao conjunto de ferramentas que foram adquiridas e experienciadas no decurso da pandemia do Covid-19, para as funções onde isso é possível, garantindo em simultâneo o cumprimento de todas as obrigações profissionais e de produtividade estabelecidas;

  No final do 1.º trimestre de 2023 será avaliada esta política;
- Valorização Profissional | Um dos valores da AdP é o seu contributo para o desenvolvimento dos/as colaboradores/as através da aquisição de competências e aprendizagem ao longo da vida;

  Os/As colaboradores/as são incentivados a participar em programas de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em domínios diretamente relacionados com a sua atividade e que contribuam inequivocamente para o aumento do seu capital intelectual;

  A participação em Associações Profissionais ou de Classe que contribuam para a valorização profissional ou se mostrem adequadas ao prosseguimento dos fins da Empresa é igualmente incentivada e suportada.

Diversidade, igualdade e inclusão

No Grupo AdP promovemos a igualdade de oportunidades e o tratamento das pessoas independentemente do cariz político, social ou económico. Acreditamos que a diversidade cria valor e fortalece a cultura organizacional. No nosso compromisso de sustentabilidade para 2022-2025 assumimos os objetivos de "garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão" e "promover o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal", estando contempladas quatro metas, a aplicar em todas as empresas do Grupo AdP.

Temos uma política sustentada da igualdade de género e um conjunto de outras políticas de recursos humanos não discriminatórias, como o próprio código de ética e conduta e as certificações nas normas de responsabilidade social SA 8000 e na norma da conciliação entre a vida pessoal profissional.

Somos membros, desde 2017, do iGen - Fórum Empresas para a Igualdade, reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria ao nível da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação das nossas Pessoas.

Aderimos à Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, criada para gerir e garantir a sustentabilidade e desenvolvimento da Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão e ao GRACE – Associação Empresas Responsáveis.

Entre outros, participámos também no projeto "Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional", promovido pela APPDI, juntamente com as seguintes entidades parceiras: Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN); Clube Intercultural Europeu; *KUN - Centre for Equality and Diversity*.

Formação e desenvolvimento

As nossas Pessoas contribuem para a definição do seu plano de desenvolvimento pessoal, em conjunto com as suas chefias, plano esse composto por ações estratégicas e transversais ao Grupo AdP, mas também específicas às suas funções, sendo incentivadas a participar em programas de formação, em domínios diretamente relacionados com a sua atividade e que potenciem inequivocamente o aumento do seu capital intelectual. Promovemos também a participação em associações que contribuam para a valorização profissional ou se mostrem adequadas à prossecução dos fins da Empresa.

Contudo, encaramos o desenvolvimento com uma abrangência mais ampla, isto é, instigamos as pessoas a procurem iniciativas que não passem exclusivamente pela formação formal, mas sim e também pela formação informal e através de outras pessoas e pela formação *on-the-job*.

Um conjunto de métricas simples, como o caso da avaliação da satisfação e eficácia das ações de formação, estão neste momento a ser avaliadas em tempo real, corporizando a cultura de melhoria contínua inscrita na nossa estratégia.

Em 2022 demos início à concretização de um plano transversal de formação para todo o Grupo AdP, com temáticas basilares ao nosso alinhamento estratégico e à nossa presença no mercado: formação em Ética e Conduta no Grupo AdP (*online* e presencial), formação em Cibersegurança e formação em *Corporate Governance*.

Este plano de formação transversal para o Grupo Águas de Portugal visa dar resposta aos desafios propostos pelo Grupo no âmbito do seu Quadro Estratégico de Compromisso e alinhar conhecimento considerado crítico para o negócio e para o desenvolvimento das pessoas em todas as Empresas do Grupo, destacando-se os seguintes aspetos:

- Ética e Conduta no Grupo AdP | Foram realizadas 5 sessões *online* para todos os quadros dirigentes do Grupo AdP e disponibilizados conteúdos e-learning a todas as pessoas, sendo a taxa de satisfação de 4 (numa escala de 1 a 5) e a taxa de recomendação de 8 (numa escala de 1 a 10), reforçando a importância e o alinhamento das nossas pessoas com esta temática;
- Cibersegurança | Sendo um tema de grande atualidade, urgência e importância, foi disponibilizado um curso em formato *e-learning* a todas as pessoas do Grupo - "Cidadão/dã Ciberseguro/a" - permitindo sensibilizar todos/as para a temática no contexto familiar, profissional e público;

  Cerca de 1.500 Pessoas já realizaram esta formação estando o curso disponibilizado na plataforma da Academia das Águas Livres, ao qual se irão juntar mais conteúdos no decorrer de 2023 que aprofundam o conhecimento global sobre este tema;
- *Corporate Governance* | Este programa destinado a todos/as os/as gestores/as do Grupo Águas de Portugal foi desenvolvido em parceria com o Instituto Português de *Corporate Governance* e permitiu um maior alinhamento entre todas as empresas na promoção e difusão das boas práticas do governo societário como instrumento incontornável para a eficiência económica, para o crescimento sustentável e para a estabilidade financeira, tendo a taxa de participação dos/as quadros dirigentes alcançado aproximadamente 90%.

De reforçar que este plano de formação transversal do Grupo AdP, tendo sido iniciado em 2022, prevê uma continuidade para o ano de 2023, com o objetivo de aprofundar e difundir alguns dos conhecimentos e boas-práticas das temáticas acima mencionadas, mas também de promover o desenvolvimento e alinhamento de outras competências-chave ao Grupo, como é o caso da Contratação Pública, da Literacia Digital e do Controlo Interno.

Foi igualmente um ano de grande aposta na qualificação das nossas pessoas por via da realização de diversas formações avançadas, bem como de grande foco em competências especializadas, como é o caso do curso de *Power BI* e da formação pedagógica de formadores/as que certificou inicialmente 12 trabalhadores/as tendo em vista a constituição da bolsa interna de formadores/as para desenvolvimento e criação de uma *internal facultuy*, uma ambição do Grupo para os próximos anos.

No ano de 2022 foram disponibilizadas 485 horas de formação a 2 formandos da AdP ENERGIAS.

f) Informação sobre a política de responsabilidade económica, com referência aos moldes em que foi salvaguardada a competitividade da empresa, designadamente pela via de investigação, inovação, desenvolvimento e da integração de novas tecnologias no processo produtivo (vide n.º 1 do artigo 45.º do RJSPE). Referência ao plano de ação para o futuro e a medidas de criação de valor para o acionista (aumento da produtividade, orientação para o cliente, redução da exposição a riscos decorrentes dos impactes ambientais, económicos e sociais das atividades, etc.).

A prestação dos serviços de abastecimento e de saneamento do Grupo AdP assenta numa perspetiva de longo prazo, que apenas é concretizável se considerar a consolidação económico-financeira das suas operações, fundada no cumprimento dos contratos de concessão, de parceria e de gestão, bem como no cumprimento das obrigações que decorrem dos estatutos das entidades gestoras, firmados em diploma legal.

A atividade do Grupo e o seu desempenho económico-financeiros estão ainda fortemente condicionados pelo regulador económico sectorial, a ERSAR, e pelo cumprimento das obrigações decorrentes da Lei de Orçamento

de Estado, que estabelece anualmente metas de gastos eficientes, que se não forem cumpridas se traduzem em perdas para os acionistas.

De entre as políticas de responsabilidade económica, a gestão do consumo de energia e da produção própria de energia renovável, a medição/ redução/ mitigação das emissões de CO_2 e o desenvolvimento de ações com vista a mitigar ou minimizar as alterações climáticas e a prossecução da sua atividade com base nos princípios da economia circular são aquelas em que o Grupo AdP mais tem vindo a focar a sua atenção.

Tendo a AdP ENERGIAS por missão maximizar a utilização dos ativos e dos recursos endógenos e renováveis, racionalizar os consumos energéticos e reduzir ou compensar as emissões de gases com efeitos de estufa das empresas do Grupo AdP, em paralelo com o desenvolvimento de atividades complementares que permitam potenciar e valorizar as infraestruturas operacionais, num quadro de sustentabilidade económica, social e ambiental, o seu negócio baseia-se no desenvolvimento de iniciativas relacionadas com as atividades, metas e objetivos definidos corporativamente.

Assim, a Empresa está organizada para o cumprimento da missão e os objetivos atribuídos pelo acionista/ Estado Português, com particular enfâse nos pontos seguintes:

- A eficiência energética e/ ou gestão de energia
- Produção e venda de energia com recurso a fontes endógenas e renováveis
- Neutralidade energética e gestão da CER
- Neutralidade carbónica e/ ou gestão do carbono
- Produção de gases renováveis
- Frota verde do Grupo AdP
- Outros projetos de relevância corporativa e/ ou setorial.

No caso particular da AdP ENERGIAS, resume-se de seguida as principais ações de salvaguardada a competitividade da empresa, designadamente pela via de investigação, inovação, desenvolvimento e da integração de novas tecnologias no processo produtivo, bem como referência ao plano de ação para o futuro e a medidas de criação de valor para o acionista.

A estratégia do Grupo AdP no domínio da energia elétrica

O Grupo AdP é o maior consumidor público de energia elétrica. Deste modo, percebe-se a significativa dimensão - económica, social e ambiental - que a energia elétrica assume no desenvolvimento da sua normal atividade, sem desconsiderar o significativo impacto que os riscos associados à volatilidade e tendências do mercado energético europeu e mundial induzem ou podem induzir no equilíbrio dos seus negócios.

Pelos fatores e ajustamentos a que o mercado está sujeito e que o condicionam – efeitos dos preços de outras energias e dos preços de CO_2 nos mercados, bem como das alterações legislativas, nacionais e comunitárias e outros eventos - e sobre os quais não é possível estimar o seu efeito no preço da energia elétrica nos mercados, a que se soma a experiência adquirida no Grupo AdP pelo acompanhamento continuado dos mercados, a estratégia mais sustentável passa necessariamente pela implementação de medidas e ações que induzam à/ ao:

- Redução dos consumos, em resultado da implementação de medidas de gestão operacional, estruturais e outras, promovendo a eficiência energética das infraestruturas,
- Redução dos gastos, melhorando ainda mais o processo de compra, otimizando níveis de tensão, reduzindo potências contratadas, eliminando energia reativa, ajustando o perfil de consumo de energia da rede em função dos períodos tarifários e ciclos de funcionamento, por via de uma gestão eficiente da energia,
- Aumento da produção própria de energia para autoconsumo, por via do aproveitamento do potencial endógeno (em particular potenciando a produção de biogás e a correspondente cogeração e tirando partido de quedas piezométricas existentes para instalação de microhídricas) e de fontes renováveis (solar fotovoltaico e eólico), potenciando uma redução do consumo de energia da rede e, por consequência, diminuindo a dependência dos mercados, e
- Constituição da Comunidade de Energia Renovável do Grupo AdP (CER), com vista a potenciar a energia 100% renovável produzida, em detrimento da sua venda à rede elétrica nacional.

Não pode deixar de ser tido em consideração numa estratégia os compromissos internacionais que Portugal assumiu, em particular o de atingir a neutralidade carbónica até 2050, enquanto contributo para as metas globais e europeias assumidas no Acordo de Paris. Esses compromissos obrigaram o país a definir objetivos exigentes para o país no âmbito de diferentes políticas públicas, as quais estão plasmados nos documentos seguintes:

- O Roteiro para a Neutralidade Carbónica 2050 (RNC 2050), e
- O Plano Nacional Energia e Clima 2030 (PNEC 2030).

E naturalmente, o Grupo AdP – enquanto grupo público da área do ambiente - está obrigado a desenvolver políticas que contribuam decisivamente para o cumprimento das obrigações que Portugal se comprometeu a nível internacional, em particular ao nível da neutralidade energética e carbónica. E sendo o maior consumidor público de energia elétrica, entende-se a dimensão que uma estratégia bem delineada e exequível terá para as metas e objetivos nacionais.

Apesar dos esforços na redução dos consumos de energia elétrica, através da implementação de medidas/ ações de eficiência energética, e do incremento na produção própria de energia registada nos últimos anos, sem a realização de um programa com fortes e decisivos investimentos nas áreas da eficiência energética e da produção de energia renovável, o Grupo AdP não conseguiria superar os valores de autossuficiência energética registados entre 2020 e 2022 (em torno dos 5%).

O programa de neutralidade energética do Grupo AdP

Para obviar a essa limitação, o Grupo AdP desenhou e tem em curso o desenvolvimento do Programa ZERO, que assenta na redução de consumos de energia nas infraestruturas de abastecimento de água, de saneamento de águas residuais e de outras instalações não operacionais e no forte aumento da produção própria de energia 100% renovável, principalmente para autoconsumo, com o objetivo de atingir a neutralidade energética até 2030, sendo o primeiro grupo mundial do setor da água a implementar um projeto que vise a neutralidade e a autossustentabilidade energética.

O Programa prevê um *mix* integrado de produção, considerando sistemas baseados em solar fotovoltaica (*on-shore* e flutuante), eólica (*on-shore*), hídrica (condutas de água e de águas residuais, entradas de reservatórios, barragens) e de cogeração com recurso ao biogás (com aproveitamento elétrico e/ ou térmico), promovendo a maximização do autoconsumo e, sempre que possível o armazenamento de energia, ajustando a operação das infraestruturas.

O Programa promoverá ainda a maximização da energia produzida para autoconsumo mediante a alteração/ ajustamento do padrão de operação, incorporando a produção e armazenamento de energia no *core* da atividade de abastecimento, saneamento e reutilização, promovendo a reengenharia de sistemas e processos para aumento de eficiência, aproveitando o ciclo de renovação de ativos para investir em soluções mais eficientes, potencia soluções técnicas de inovação e aumento de sustentabilidade e da resiliência dos nossos sistemas constituindo uma oportunidade para promover a reengenharia, apostando na digitalização e na requalificação profissional dos/as nossos/as colaboradores/as, bem como o desenvolvimento regional e o apoio social, promovendo a reutilização e a reindustrialização, aumentando da competitividade do tecido económico regional, criando valor para o País, contribuindo para a diferenciação das competências do setor da água português no mercado internacional.

O Programa ZERO irá desenvolver-se em 2 períodos de investimento (até 2025 e até 2030), diferenciando-se do seguinte modo:

- Período 1 - Eficiência energética e instalações de produção de energia em infraestruturas com maior autoconsumo, e
- Período 2 - Outras instalações de produção de energia, tirando partido do potencial de recursos endógenos disponíveis no território.

O investimento previsto no Programa ZERO do Grupo AdP é de 363 milhões de euros, respeitando não só à implementação de medidas de eficiência energética e produção de energia renovável, mas envolvendo também investimentos na digitalização orientada para a gestão integrada dos consumos.

Adicionalmente, a implementação do Programa permite uma redução de 185.070 ton/ano de emissões de CO_2 (em 2031), totalizando cerca de 2,776 milhões de toneladas nos 15 anos do projeto subsequentes (de 2031 a 2045).

Constituição da comunidade de energia renovável do Grupo AdP (CER-AdP)

A gestão dos fluxos de energia constitui um grande desafio deste Programa ZERO: o facto de se lidar com tecnologias de produção intermitentes (eólico, solar, entre outras) exige o desenvolvimento de ferramentas de previsão sofisticadas e obriga a uma maior flexibilidade de consumos (a qual varia de infraestrutura para infraestrutura).

O Programa ZERO do Grupo AdP prevê a criação de uma Comunidade de Energia Renovável (CER), vital para o equilíbrio energético entre as unidades produtoras e consumidoras, propondo que a mesma seja de âmbito nacional, envolvendo todas as empresas e territórios operados. A constituição desta Comunidade de Energia Renovável no seio do Grupo AdP, isolada ou, eventualmente, em conjunto com os seus *stakeholders*, irá permitir transações de energia entre pontos de consumo dos membros da comunidade, para além de estarem previstos mecanismos de apoio à população mais desfavorecida, combatendo assimetrias energéticas, fazendo sentido que a produção de energia no Grupo constitua um fator de coesão e valorização do território, que está, desde sempre, no nosso ADN.

O Decreto-Lei n.º 15/2022, de 14 de janeiro – que estabelece a organização e o funcionamento do Sistema Elétrico Nacional, transpondo a Diretiva (UE) 2019/944 e a Diretiva (UE) 2018/2001 -, concretiza a possibilidade de o Grupo AdP vir a constituir uma CER de âmbito nacional.

A AdP ENERGIAS submeteu à apreciação da DGEG (e após diversas interações), em abril de 2022, um conjunto de documentos com a proposta de conceito da CER-AdP, aguardando-se, até ao momento, o parecer final da DGEG acerca da constituição da CER do Grupo AdP.

Aprovação do Programa ZERO

Considerando o impacto do Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP nas metas fixadas pelos diversos instrumentos nacionais aprovados no plano do combate às alterações climáticas e da descarbonização, os investimentos relativos ao Programa ZERO, foram autorizados pelo Despacho n.º 77/SEAENE/2022, de 9 de novembro, do Secretário de Estado Adjunto do Ambiente e da Energia.

Investimentos relativos ao Programa ZERO

Em 2022 deram-se início aos investimentos no âmbito do Programa ZERO, entre os quais:

- Empreitada de conceção/construção de Centrais Fotovoltaicas para Autoconsumo, da Águas do Norte
- Empreitada de conceção/construção de Centrais Fotovoltaicas para Autoconsumo II, da Águas do Norte
- Empreitada de conceção/construção das Centrais Fotovoltaicas das Fábricas de Água de Alcântara e Beirolas, da Águas do Tejo Atlântico
- Empreitada de conceção/construção da unidade de produção de energia elétrica de fonte fotovoltaica e sistema de regulação de cargas para autoconsumo da EE Amadora e da unidade de produção de energia elétrica de fonte fotovoltaica para autoconsumo da EE Olivais, da EPAL
- Empreitada de conceção/construção para instalações de infraestruturas de telemetria e criação do Centro de Controlo de Energia e de Emissões (CCEE), da EPAL
- Empreitada de conceção/construção da instalação de produção hídrica que integra a UPAC "Estação Elevatória de Vila Franca de Xira", da EPAL.

O programa de neutralidade carbónica do Grupo AdP

O Grupo AdP foi uma das primeiras entidades portuguesas a comprometer-se com as Nações Unidas, por via da *Global Compact*, com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a desenvolver ações e iniciativas que assegurem uma redução de, pelo menos, 50% das emissões de CO_2 registadas em 2010, por forma a não ultrapassar em 1,5º C o aumento da temperatura média no planeta.

Assim, e paralelamente ao desenvolvimento do Programa ZERO, o Grupo Águas de Portugal tem em curso o Programa NEUTRO, que visa a implementação de medidas com vista à redução de emissões de gases com efeito de estufa. Este Programa é uma peça essencial para o financiamento do Grupo, permitindo o acesso às linhas de

green bonds, destinadas a arrecadar apoio para projetos climáticos e ambientais e de sustentabilidade do negócio e das empresas.

Com vista a garantir a definição de metodologia de inventário da pegada carbónica das empresas do Grupo AdP, a AdP ENERGIAS, em 2022, deu início ao desenvolvimento de uma ferramenta de inventário da pegada carbónica das empresas do Grupo AdP, com o apoio de um consultor externo, que oriente e suporte a elaboração periódica de um inventário que constitua a base física dos inventários anuais de Gases com Efeito de Estufa (GEE) do Grupo AdP e das suas empresas.

Esta ferramenta irá permitir o desenho e o desenvolvimento do Programa NEUTRO do Grupo e de cada uma das suas empresas, bem como a criação de um orçamento plurianual para a neutralidade carbónica (com vista à implementação de um conjunto de medidas, por empresa, por forma a reduzir as emissões ao longo dos próximos anos).

Após o desenvolvimento desta ferramenta, a concluir até ao final do 1.º semestre de 2023, será desenhado um Programa, por empresa, com a identificação do conjunto de medidas/ ações/ atividades a desenvolver, respetivo orçamento e quantificação do impacto, com vista à redução das emissões ao longo dos próximos anos e em linha com o objetivo de redução que vier a ser definido/ acolhido no Grupo AdP.

Ainda em 2022 realizou-se um inquérito de mobilidade aos/às colaboradores/as do Grupo AdP com o objetivo de estimar as emissões que resultam das deslocações pendulares de colaboradores/as (categoria 7 do âmbito 3 do Inventário de Emissões de Gases com Efeito de Estufa).

A implementação da frota verde do Grupo AdP

O Grupo Águas de Portugal tem vindo a desenvolver estratégias de combate às alterações climáticas, tendo assumido o compromisso de atingir a neutralidade energética em 2030, através do Programa de Neutralidade Energética ZERO, o qual envolve todas as empresas e atividades do Grupo, incluindo as desenvolvidas a nível internacional.

Sendo o Grupo AdP o maior consumidor de energia elétrica ao nível das entidades públicas, com o impacte ambiental e económico associado, afigura-se essencial a concretização deste Programa, o qual integra a redução de consumos de energia e o forte aumento da produção própria de energia 100% renovável, permitindo atingir a neutralidade energética em 2030 e assim tornar o Grupo AdP no primeiro grupo mundial do setor da água a implementar a neutralidade e a autossustentabilidade energética, em linha com o compromisso assumido, por via da subscrição do "Business Ambition for 1,5° C da United Nations Global Compact", no sentido de desenvolver ações e iniciativas que assegurem uma redução de, pelo menos, 50% das emissões de CO_2 registadas em 2010.

A neutralidade energética visada com o Programa ZERO permite inegavelmente contribuir para a redução das emissões de CO_2 no plano nacional, considerando não só a energia elétrica consumida anualmente nas instalações sob gestão das empresas operacionais, mas igualmente toda a energia elétrica consumida em todas as instalações do Grupo AdP (operacionais e não operacionais) em Portugal e nas atividades internacionais, incluindo o contributo da frota automóvel das nossas empresas.

Tendo em consideração que a mobilidade sustentável é também um dos vetores determinantes no combate às alterações de clima, a implementação de uma frota verde permite às empresas do Grupo AdP serem agentes ativos da transição energética, também através da renovação e descarbonização da sua frota automóvel, por sua vez imprescindível na prossecução das atividades de suporte, manutenção e operação das nossas infraestruturas, dispersas ao longo de Portugal Continental, assegurando a prestação de serviços essenciais ao longo das 24 horas, todos os dias do ano.

A frota do Grupo AdP é, à data, composta por 1526 viaturas operacionais, abrangendo diferentes tipologias desde ligeiros de passageiros, a pesados de mercadorias, predominando os veículos comerciais ligeiros.

No ano de 2022 a frota automóvel do Grupo AdP (1.526 veículos) consumiu cerca de 2,99 milhões de litros de combustíveis (gasóleo e gasolina) o que representa uma variação de +6,7% face a 2021 – ano em que foram consumidos 2,80 milhões - e uma variação de +20,1% face a 2020, primeiro ano da pandemia Covid-19 (onde se consumiram 2,5 milhões de litros de combustível).

Em termos de distâncias, a frota automóvel do Grupo AdP percorreu em 2022 cerca de 39,1 milhões de km (o que representa cerca de 975 vezes o perímetro da Terra).

Os 131 veículos 100% elétricos (+3 que em 2021) e que integram a frota de serviço do Grupo AdP percorreram mais de 2,0 milhões de km, tendo evitado o consumo de mais de 172 mil litros de combustíveis de origem fóssil o que representa uma redução de 582 barris equivalentes de petróleo.

Em termos de emissões de CO_2, a redução alcançada face aos veículos com motor térmico foi de -394 toneladas (-86,2%).

A aposta na introdução de viaturas elétricas na frota das empresas do Grupo AdP teve início em 2018, no âmbito do Plano de Eficiência e Produção Energética (PEPE) que integrava a implementação da Estratégia Nacional para a Mobilidade Elétrica, considerando também a instalação de pontos de carregamento de veículos elétricos (preferencialmente nos locais onde existe produção de energia a partir de fontes renováveis), e visando contribuir para a prossecução das metas de descarbonização, no caminho de uma frota mais verde. Foram então integrados na frota operacional 127 viaturas 100% elétricas e 145 pontos de carregamento instalados nas infraestruturas do Grupo.

Em 2022, as 13 empresas do Grupo AdP, que no seu conjunto perfazem um total de 1.526 viaturas - das quais 131 viaturas elétricas, 16 viaturas híbridas e/ ou *plug-in* e 1.379 viaturas térmicas - mantiveram a Certificação Energética das suas frotas de serviço, que integrando viaturas movidas a combustível convencional e 100% elétricos, alcançaram classes de eficiência energética entre B e C, numa escala de "F" (menos eficiente) a "A+" (mais eficiente).

A estratégia de descarbonização do Grupo prevê que se alcance em 2030 a classe energética A.

O processo de implementação da Frota Verde das empresas do Grupo AdP envolve a renovação e descarbonização da frota automóvel operacional, por via da locação de veículos híbridos, plug-in e elétricos, visando que a mesma seja integralmente constituída por «veículos não poluentes», incluindo veículos de emissões nulas, na aceção da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 86/2021, de 19 de outubro.

Aprovação da frota verde através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 136/2022, de 26 de março

Tendo em vista o cumprimento das metas fixadas nos diversos instrumentos nacionais aprovados no plano do combate às alterações climáticas e da descarbonização, a 28/12/2022 foi aprovada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 136/2022, de 26 de março que autoriza o Fundo Ambiental a efetuar transferências para as empresas do Grupo Águas de Portugal no âmbito do apoio para a implementação da Frota Verde.

Esta RCM prevê um apoio financeiro de 7.520.000,00 euros para a contratualização de 752 viaturas, por via da locação de veículos híbridos, *plug-in* e 100% elétricos, visando que a mesma seja integralmente constituída por «veículos não poluentes», incluindo veículos de emissões nulas.

As linhas de ação enunciadas são indissociáveis, complementando-se entre si, configurando-se um quadro para a

Outras atividades desenvolvidas em 2022

Listam-se de seguida outras atividades da AdP ENERGIAS desenvolvidas em 2022, que potenciam medidas/ ações que visam salvaguardar a competitividade da empresa:

- Ações de formação,
- Aquisição centralizada de energia elétrica,
- Auditorias energéticas (Decreto-Lei n.º 68-A/2015, de 30 de abril),
- Atividade internacional no Perú, Líbano e Tunísia,
- Certificação energética da frota de serviço,
- Certificação de infraestruturas no âmbito da ISO 50001,
- Certificação de processos de responsabilidade empresarial,
- Comité de Energia Grupo AdP,
- Grupo de trabalho do projeto CO_2 verde,
- Emissões de CO_2 no exercício de 2022,
- Ganhos económicos induzidos no exercício de 2022,

- Mecanismo de ajuste ibérico/ *cap* do gás natural,
- Produção de energia elétrica no Grupo AdP,
- Reserva de regulação (projeto-piloto promovido pela ERSE),
- Serviços de apoio técnico especializado na área da energia a empresas do Grupo AdP,
- Telecontagem dos consumos elétricos.

Perspetivas para o futuro

Com uma atividade orientada para uma lógica de eficiência e sustentabilidade económica, social e ambiental dos projetos e em que se envolve, a AdP ENERGIAS desenvolve as suas atividades de forma essencialmente interna ao Grupo AdP, através de apoio especializado às empresas participadas, tendo em curso um conjunto de iniciativas consubstanciadas nas linhas de atuação referidas no ponto anterior.

No que diz respeito ao plano de ação para o futuro e a medidas de criação de valor para o acionista (aumento da produtividade, orientação para o cliente, redução da exposição a riscos decorrentes dos impactes ambientais, económicos e sociais das atividades, medir e estimar as emissões de gases com efeitos de estufa nas mais diversas atividades das empresas, repensar o ciclo de investimento numa lógica da economia circular, alinhamento e cumprimento das metas para a neutralidade carbónica, etc.), justifica-se especial relevo para as relacionadas com a eficiência energética e o forte aumento da produção própria de energia elétrica 100% renovável nas empresas do Grupo AdP, nomeadamente:

1. Dinamização e coordenação do Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP e das suas empresas (Programa ZERO), em particular em medidas de eficiência energética e em investimentos de produção de energia 100% renovável;
2. Constituição, gestão e dinamização de uma Comunidade de Energia Renovável do Grupo AdP (CER), envolvendo todas as suas empresas;
3. Participação na definição do modelo de negociação centralizada de aquisição de energia;
4. Desenvolvimento, monitorização e gestão do Programa de Neutralidade Carbónica Grupo AdP e das suas empresas (Programa NEUTRO);
5. Implementação da mobilidade sustentável com base na estratégia da Frota verde do Grupo AdP;
6. Definição e desenvolvimento da estratégia para a produção de gases renováveis.

Estes atuais/ novos desafios da AdP ENERGIAS implicam, para os próximos anos e sobretudo no período de 2021 - 2030 um esforço operacional e/ ou de investimento apreciável e de grande relevância, no universo do Grupo AdP.

As iniciativas enunciadas são indissociáveis, complementando-se entre si, e configurando um quadro para a integração da eficiência energética e de potenciação da capacidade das infraestruturas do Grupo, suportado pelas boas práticas de gestão, melhor utilização dos ativos existentes.

Como ficou expresso ao longo do presente documento, a AdP ENERGIAS desenvolve as suas atividade numa abordagem estratégica e uniforme ao nível do Grupo AdP, no sentido de reduzir os encargos adjacentes ao fornecimento de energia elétrica, ao nível da redução dos consumos de energia elétrica, no sentido de potenciar a alteração de comportamentos e adoção de estratégias mais eficientes (sem quaisquer prejuízos qualitativos ou quantitativos para a prestação do serviço público), elegendo os mecanismos e procedimentos contratuais mais vantajosos, quer pela via da otimização das respetivas tarifas, bem como pelo aumento significativo da produção própria de energia a partir dos recursos endógenos e fontes renováveis, designadamente o biogás, o eólico, a hídrica e o solar fotovoltaico.

E num conjunto alargado de negócios (eficiência energética, produção de energia 100% renovável, mobilidade sustentável, neutralidade carbónica). Acresce, ainda, como fator decisivo o facto de a empresa atuar, no seu core, num mercado aberto, regulado e concorrencial, o que implica fatores de incerteza e com variáveis (de preço) não controláveis per si, sendo a responsabilidade e a estrutura de remuneração da AdP ENERGIAS distintas e diversas de atividade para atividade.

Para o sucesso desta estratégia, em particular das medidas listadas, a Administração da AdP ENERGIAS está profundamente convencida que serão encontradas formas concertadas de financiamento, próprio, do acionista

e/ ou através de financiamentos comunitários e/ ou por parcerias, que possibilitem a sua completa e total implementação, sendo certo que é claro e visível o apoio, envolvimento e empenho da Administração da *holding* e das empresas que integram o Grupo AdP.

Refira-se, por fim, que os projetos listados se encontram previstos no Quadro Estratégico de Compromisso), o que alicerça e sustenta a sua importância e a relevância para os objetivos do Grupo AdP para os próximos anos.

Até porque, com a sua concretização estaremos mais próximos de alcançar o que desejamos ser.

[Página em branco]

X. Avaliação do Governo Societário

1. Menção à disponibilização em SiRIEF da ata da reunião da Assembleia Geral, Deliberação Unânime por Escrito ou Despacho que contemple a aprovação dos documentos de prestação de contas (aí se incluindo o Relatório e Contas e o RGS) relativos ao exercício de 2021 por parte dos titulares da função acionista ou, caso não se tenha ainda verificado a sua aprovação, menção específica desse facto.

No SiRIEF foi disponibilizada a Declaração Social Unânime por Escrito (DUE) de 6 de abril de 2022, que aprovou o Relatório de Gestão e as Contas do exercício de 2021, bem como a proposta de aplicação de resultados, e o Relatório de Governo Societário de 2021 da AdP ENERGIAS.

2. Verificação do cumprimento das recomendações recebidas relativamente à estrutura e prática de governo societário (vide artigo 54.º do RJSPE), através da identificação das medidas tomadas no âmbito dessas orientações. Para cada recomendação deverá ser incluída:

a) Informação que permita aferir o cumprimento da recomendação ou remissão para o ponto do relatório onde a questão é desenvolvida (capítulo, subcapítulo, secção e página);

Na apreciação ao RGS de 2021 da AdP ENERGIAS, a UTAM através do Relatório de Análise n.º 119/2022, de 5 de maio, refere o seguinte:

> *"(…) Assim a UTAM considera que o documento reunirá as condições para merecer a aprovação por parte do titular da função acionista desde que, e tendo por referência o anexo a este relatório (cf. Ponto IX.3.d2), o documento a sujeitar ao processo de apreciação dos documentos anuais de prestação de contas inclua a menção à elaboração ou não do relatório a que se refere o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens.".*

Apesar da periodicidade do relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, a que se refere o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, ser de 3 em 3 anos, a AdP ENERGIAS promoveu a sua revisão com relação ao exercício de 2022, tendo o mesmo sido reportado no presente documento - Capitulo IX, Análise de Sustentabilidade da Empresa nos Domínios Económico, Social e Ambiental, n.º 3, alínea d) -, divulgou-o internamente, estando o mesmo disponível para consulta no seguinte *link*: *https://www.adp.pt/downloads/file563_pt.pdf*.

Em conclusão, pela análise do Relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens relativo ao exercício de 2022, a AdP ENERGIAS, no Relatório de Governo Societário de 2022, cumpre a recomendação constante do Relatório de Análise n.º 119/2022, de 5 de maio, da UTAM.

O quadro seguinte ilustra o cumprimento da recomendação da UTAM referida anteriormente.

Ref.ª	Recomendação	Aferição do Cumprimento (1)				Remissão para o Ponto do Relatório onde a Questão é Desenvolvida
		S	CP	N	NA	
Recomendação incluída no Relatório de Análise n.º 119/2022, de 5 de maio						
(6)	Devem incluir a menção à elaboração ou não do relatório a que se refere o n.º 2 da RCM 18/2014, de 7 de março, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens	X				Capítulo IX, ponto 3, alínea d) do presente RGS de 2022

(1) S – Cumprido | CP – Cumprido Parcialmente | N – Não Cumprido | NA – Não Aplicável

b) Em caso de não cumprimento ou cumprimento parcial, justificação para essa ocorrência e identificação de eventual mecanismo alternativo adotado pela empresa para efeitos de prossecução do mesmo objetivo da recomendação.

Não aplicável, pelas razões expostas na alínea a) anterior.

3. Outras informações: a empresa deverá fornecer quaisquer elementos ou informações adicionais que, não se encontrando vertidas nos pontos anteriores, sejam relevantes para a compreensão do modelo e das práticas de governo adotadas.

O R&C 2022 da AdP ENERGIAS contém outras informações/ elementos adicionais que podem ser relevantes para a compreensão do modelo e das práticas de governo adotadas pela Sociedade.

Sem embargo, e dada a sua relevância, transcreve-se no quadro seguinte a informação que, constando do Apêndice 2 do R&C 2022 da AdP ENERGIAS - Quadro de sistematização da informação do cumprimento das orientações legais (COL) - efetua uma sistematização da informação quanto ao cumprimento das orientações legais (elaborado nos termos do ofício-circular n.º SAI_DGTF/2023/630, de 10 de fevereiro de 2023, da DGTF, relativo a "*Instruções sobre o processo de prestação de contas referente a 2022*").

As referências que se encontram indicadas no quadro seguinte dizem respeito ao R&C 2022 da AdP ENERGIAS.

Quadro de sistematização da informação do cumprimento das orientações legais (COL) – Apêndice 2 do R&C 2022 -

Cumprimento das Orientações legais - 2021	Cumprimento S/ N/ N.A.	Quantificação/ Identificação	Justificação/ Referência ao ponto do Relatório
Objetivos de Gestão [a]			Ver Ponto 1.a) do COL
Variação do PRC face ao PAO proposto	S	-18,7 p.p.	Ver Ponto 1.a) do COL
Evolução da Dívida Vencida de Clientes	S	100,2%	Ver Ponto 1.a) do COL
Limite ao Endividamento	S	0,0%	Ver Ponto 1.a) do COL
Variação do PMP face ano anterior	S	7 dias	Ver Ponto 1.a) do COL
Variação do RL face ao PAO proposto	S	176,9%	Ver Ponto 1.a) do COL
Implementação do Programa de Neutralidade Energética	S	-92 dias	Ver Ponto 1.a) do COL
Metas a Atingir constantes no PAO 2022			Ver Ponto 1.b) do COL
Investimento	S	(103 326 €)	Ver Ponto 1.c) do COL
Nível de endividamento	S	100,0%	Ver Ponto 1.b) e ver Ponto 3 do COL
Grau de execução do orçamento carregado no SIGO/ SOE	N.A.	-	Ver Ponto 1.c) do COL
Gestão do Risco Financeiro	S	0,0%	Ver Ponto 2 do COL
Limites de Crescimento do Endividamento	S	0,0%	Ver Ponto 3 do COL
Evolução do PMP a fornecedores	N	7 dias	Ver Ponto 4 do COL
Divulgação dos Atrasos nos Pagamentos ("*arrears*")	S	-	Ver Ponto 4 do COL e https://www.adp.pt/downloads/file572_pt.pdf
Recomendações do Acionista na última aprovação de contas	N.A.	-	Ver Ponto 5 do COL
Reservas emitidas nas última CLC	N.A.	-	Ver Ponto 5 do COL
Remunerações/ honorários	S	-	Ver Ponto 6 do COL e ver Apêndice 1 do R&C 2022
CA - reduções remuneratórias vigentes em 2022 (se aplicável)	S	7 929,20 €	Ver Ponto 6.a) e ver Apêndice 1 do R&C 2022
Fiscalização (CF/ FU/ ROC) - reduções remuneratórias vigentes em 2022 (se aplicável)	S	0,00 €	Ver Ponto 6.a) e ver Apêndice 1 do R&C 2022
Auditor Externo - redução remuneratória vigente em 2022 (se aplicável)	N.A.	-	Ver Ponto 6.b) e ver Apêndice 1 do R&C 2022
EGP - artigo 32.º e 33.º do EGP			Ver ponto 7 do COL
Não utilização de cartões de crédito	S	-	Ver ponto 7 a) do COL
Não reembolso de despesas de representação pessoal	S	-	Ver ponto 7 b) do COL
Valor máximo das despesas associadas a comunicações	S	-	Ver ponto 7 c) do COL

Cumprimento das Orientações legais - 2021	Cumprimento S/ N/ N.A.	Quantificação/ Identificação	Justificação/ Referência ao ponto do Relatório
Valor máximo de combustível e portagens afeto mensalmente às viaturas de serviço	S	-	Ver ponto 7 d) do COL
Despesas não documentadas ou confidenciais - n.º 2 do artigo 16.º do RJSPE e artigo 11.º do EGP			Ver ponto 8 do COL
Proibição de realização de despesas não documentadas ou confidenciais	S	-	Ver ponto 8 do COL
Promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens - n.º 2 da RCM n.º 18/2014			Ver ponto 9 do COL, o Relatório de Remunerações Pagas a Homens e Mulheres relativo ao ano de 2020 e Relatório de Sustentabilidade do Grupo AdP
Elaboração e divulgação do relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens	S	-	Ver ponto 9 do COL, *http://www.adp.pt/downloads/file563_pt.pdf* e *https://www.adp.pt/pt/sustentabilidade/relatorios-de-sustentabilidade/downloads/file507_pt.pdf* (páginas 87 a 97)
Elaboração e divulgação de relatório anual sobre prevenção da corrupção	S	-	Ver ponto 10 do COL e *http://www.adp.pt/downloads/file552_pt.pdf*
Contratação Pública			Ver ponto 11 do COL
Aplicação das Normas de contratação pública pela empresa	S	-	Ver ponto 11 a) do COL
Aplicação das normas de contratação pública pelas participadas	N.A.	-	Ver ponto 11b) do COL
Contratos submetidos a visto prévio do TC	N.A.	-	Ver ponto 11 c) do COL
Adesão ao Sistema Nacional de Compras Públicas	S	-	Ver ponto 12 do COL
Gastos Operacionais das Empresas Públicas	S	-6,9%	Ver ponto 13 do COL
Princípio da Unidade de Tesouraria do Estado (artigo 28.º do DL n.º 133/2013)			Ver ponto 14 do COL
Disponibilidades e aplicações centralizadas no IGCP (%)	S	99,5%	Ver ponto 14 do COL
Disponibilidades e aplicações na Banca Comercial	S	1 510,00 €	Ver ponto 14 do COL
Juros auferidos em incumprimento da UTE e entregues em Receita do Estado	S	0,00 €	Ver ponto 14 do COL
Auditorias do Tribunal de Contas [(b)]	N.A.	-	Ver ponto 15 do COL
Elaboração do Plano para a Igualdade, conforme determina o art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto	S	-	Ver ponto 16 do COL e *https://www.adp.pt/downloads/file526_pt.pdf*
Apresentação da demonstração não financeira	N.A.	-	Ver ponto 17 do COL

(a) Indicar cada objetivo de gestão da empresa
(b) Deverão ser indicadas também recomendações resultantes de auditorias transversais ao sector de atividade e/ ou SEE
* EBITDA = Resultado Operacional - (Amortizações - Subsídios Investimento) - Provisões - Perdas por Imparidades e Reversões
COL - Capítulo do R&C 2022 relativo ao Cumprimento das Orientações Legais

[Página em branco]

XI. Anexos do RGS

Como anexos ao relatório da empresa deverão ser incluídos, pelo menos, os seguintes documentos:

1. Relatório do órgão de fiscalização a que se refere o n.º 2 do artigo 54.º do RJSPE.

Ver **Anexo I** ao presente Relatório.

2. Demonstração não financeira relativa ao exercício de 2022 que deverá conter informação referente ao desempenho e evolução da sociedade quanto a questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, igualdade de género, não discriminação, respeito pelos direitos humanos, combate à corrupção e tentativas de suborno (vide artigo 66.º-B do CSC) (aplicável às empresas de interesse público, que à data do encerramento do seu balanço excedam um número médio de 500 trabalhadores durante o exercício anual – cf. n.º 1 do mesmo artigo).

Não aplicável à **AdP ENERGIAS**.

Lisboa, 24 de março de 2023.

O Conselho de Administração da
AdP ENERGIAS – Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S. A.

José Maria Martins Soares (Presidente executivo)	Maria do Rosário Cardos Águas (Vogal executivo)	Miguel Perez Neves Águas (Vogal executivo)

[Página em branco]

Anexos

Anexo I | Relatório do órgão de fiscalização relativo ao RGS de 2022, a que se refere o n.º 2 do artigo 54.º do RJSPE

Ao Conselho de Administração da
AdP Energias – Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A.

Parecer do Revisor Oficial de Contas sobre o Relatório de Governo Societário do exercício de 2022 da AdP Energias – Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A.

Introdução

Em cumprimento do disposto no n.º2 do artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, emitimos o Parecer sobre o Relatório de Governo Societário da AdP Energias – Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A. (a Entidade), apresentado pelo Conselho de Administração, relativamente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

Responsabilidades

É da responsabilidade do Conselho de Administração a preparação e aprovação do Relatório do Governo Societário do exercício de 2022, dando cumprimento ao n.º1 do artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, bem como a informação atual e completa sobre as matérias reguladas na Secção II (Práticas do Bom Governo) do Capítulo II do referido Decreto-Lei e no Manual para elaboração do Relatório de Governo Societário 2022 da Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização do Sector Público Empresarial ("UTAM").

No decurso do exercício acompanhámos, com a periodicidade e a extensão que considerámos adequada, a atividade da Entidade e a evolução dos seus negócios, designadamente mediante contactos e reuniões com o seu Conselho de Administração e serviços, bem como através da leitura das atas das reuniões do seu Conselho de Administração e da informação financeira disponibilizada.

O nosso trabalho relativamente ao Relatório do Governo Societário, consistiu em analisar e verificar que o mesmo cumpre o disposto no referido Decreto-Lei, que foi elaborado em consonância com o Manual para a elaboração do Relatório de Governo Societário 2022 da UTAM e que é adequado à compreensão das Boas Práticas de Governo Societário adotadas no exercício de 2022 pela Entidade e da forma como se desenrolou a atividade.

PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.
Sede: Palácio Sottomayor, Rua Sousa Martins, 1 - 3º, 1069-316 Lisboa, Portugal
Receção: Palácio Sottomayor, Avenida Fontes Pereira de Melo, nº16, 1050-121 Lisboa, Portugal
Tel: +351 213 599 000, Fax: +351 213 599 999, www.pwc.pt
Matriculada na CRC sob o NUPC 506 628 752, Capital Social Euros 314.000
Inscrita na lista das Sociedades de Revisores Oficiais de Contas sob o nº 183 e na CMVM sob o nº 20161485

PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. pertence à rede de entidades que são membros da PricewaterhouseCoopers International Limited, cada uma das quais é uma entidade legal autónoma e independente.

Parecer

Com base no trabalho desenvolvido, concluímos que o Relatório de Governo Societário, relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022, é adequado à forma como se desenrolou a atividade e à compreensão das Boas Práticas do Governo Societário adotadas no exercício de 2022 pela AdP Energias – Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A., e que o mesmo cumpre com os requisitos legais estabelecidos, incluindo as orientações administrativas aplicáveis.

24 de março de 2023

PricewaterhouseCoopers & Associados
- Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.
representada por:

José Alves Bizarro Duarte, ROC nº 1957
Registado na CMVM com o nº 20200003

AdP ENERGIAS

Grupo Águas de Portugal