



RELATÓRIO DE GOVERNO SOCIETÁRIO 2020

// NÃO PARAMOS //



AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A.

Aprovado em reunião do Conselho de Administração de 09 de abril de 2021

Índice

I.	Síntese (Sumário Executivo)	1
II.	Missão, Objetivos e Políticas	3
III.	Estrutura de capital	9
IV.	Participações Sociais e Obrigações detidas	10
V.	Órgãos Sociais e Comissões	12
	A. Modelo de Governo	12
	B. Assembleia Geral	13
	C. Administração e Supervisão	14
	D. Fiscalização	33
	E. Revisor Oficial de Contas (ROC)	38
	F. Conselho Consultivo (caso aplicável)	40
	G. Auditor Externo (caso aplicável)	41
VI.	Organização Interna	43
	A. Estatutos e Comunicações	43
	B. Controlo interno e gestão de riscos	45
	C. Regulamentos e Códigos	57
	D. Deveres especiais de informação	62
	E. Sítio na Internet	64
	F. Prestação de Serviço Público ou de Interesse Geral	65
VII.	Remunerações	65
	A. Competência para a Determinação	65
	B. Comissão de Fixação de Remunerações	67
	C. Estrutura das Remunerações	67
	D. Divulgação das Remunerações	68
VIII.	Transações com partes Relacionadas e Outras	73
IX.	Análise de sustentabilidade da empresa nos domínios económico, social e ambiental	77
X.	Avaliação do Governo Societário	136
XI.	ANEXOS DO RGS	136

I. 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 2020.

O presente Relatório sobre o Governo da Sociedade no exercício de 2020 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) e reflete a estrutura de governação da sociedade e as práticas adotadas pela sociedade em matéria de Corporate Governance, no estrito cumprimento da Lei e de Boas Práticas de Gestão, no exercício de 2020.

O ano de 2020 foi de grande intensidade na atividade do Grupo AdP, destacando-se a estabilização a organização regional e empresarial do Grupo, num trabalho efetuado em articulação com os parceiros municípios e seguindo os princípios que fundam o Grupo, no estrito respeito da lei, da sua missão e dos valores que determinam a prestação de um serviço público essencial. No exercício de 2020 iniciou-se um novo ciclo de governação, com a eleição de um novo Conselho de Administração para o mandato 2020-2022.

Em matéria de Boas Práticas do Governo Societário, em destaque, o Conselho de Administração da AdP SGPS promoveu o desenvolvimento do Quadro Estratégico de Compromisso do Grupo Águas de Portugal, envolvendo todos os gestores do Grupo e cerca de 3.300 trabalhadores e trabalhadoras de todas as empresas. Em novembro de 2020, num encontro aberto a trabalhadores/as, parceiros institucionais, municípios, clientes, associações do setor e ambientais, entre outros *stakeholders* e Tutela, foi feita a apresentação do Quadro Estratégico de Compromisso (QEC) 2020-2022, que veio dar respostas a 12 desafios nas áreas de governação, excelência de serviço e utilidade social e reflete a experiência coletiva de décadas dos verdadeiros especialistas no setor da água, que são os trabalhadores e trabalhadoras do Grupo Águas de Portugal. No início de 2021, foram priorizadas as ações a desenvolver e implementar no exercício de 2021 e 2022. Em 2020 prosseguiu com desenvolvimento de medidas de Controlo e Interno e Gestão de Risco.

A realidade descrita no presente documento evidencia que a AdP SGPS cumpriu, em 2020, 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.

O Relatório do Governo Societário relativo ao exercício de 2020 foi aprovada pelo Conselho de Administração na reunião de 9 de abril de 2021.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CR" and "27".

CAPÍTULO II do RJSPE – Práticas de bom governo		sim	não	data
Artigo 43.º	apresentou o plano de atividades e orçamento para 2020 adequado aos recursos e fontes de financiamento disponíveis	x		18/12/2019
	obteve aprovação pelas tutelas setorial e financeira do plano de atividades e orçamento para 2020	x		Despacho n.º 78/2020-SET de 09/03/2020 e Despacho n.º 51/SEAMB/2020 de 08/04/2020
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		
Artigo 45.º	submeteu a informação financeira anual ao Revisor Oficial de Contas, que é responsável pela Certificação Legal das Contas da empresa	x		
Artigo 46.º	elaborou o relatório identificativo de ocorrências, ou risco de ocorrências, associado à prevenção da corrupção, de 2020	x		
Artigo 47.º	adotou um código de ética e divulgou o documento	x		
Artigo 48.º	tem contratualizada a prestação de serviço público ou de interesse geral, caso lhe esteja confiada			n.a
Artigo 49.º	prosseguiu objetivos de responsabilidade social e ambiental	x		-
Artigo 50.º	implementou políticas de recursos humanos e planos de igualdade	x		
Artigo 51.º	evidenciou 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		
Artigo 52.º	evidenciou que todos os membros do órgão de administração cumpriram a obrigação de declararem as participações patrimoniais e relações suscetíveis de gerar conflitos de interesse ao órgão de administração, ao órgão de fiscalização e à IGF	x		
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		-
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		

II. Missão, Objetivos e Políticas



I. 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 AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A. (AdP SGPS) é uma sociedade gestora de participações sociais que, através das suas participadas, tem por **missão** conceber, construir, explorar e gerir Sistemas de Abastecimento de Água, de Saneamento de Águas Residuais e de Tratamento e Valorização de Resíduos Sólidos Urbanos e Industriais, num quadro de sustentabilidade económica, financeira, técnica, social e ambiental, desenvolvendo um Grupo Empresarial Português forte e de elevada competência, capaz de responder, com eficácia, aos grandes desafios que atualmente se colocam no setor do ambiente.

Constituindo-se como o instrumento empresarial do Estado para a concretização de políticas públicas e de objetivos nacionais nestes domínios do setor do ambiente, **visa** promover (a) a universalidade, a continuidade e a qualidade do serviço; (b) a sustentabilidade do setor e (c) a proteção dos valores ambientais.

A sustentabilidade na utilização dos recursos naturais e a preservação da água enquanto recurso estratégico essencial à vida, o equilíbrio e melhoria da qualidade ambiental, a equidade no acesso aos serviços básicos e a promoção do bem-estar através da melhoria da qualidade de vida das pessoas são os **valores** fundamentais do Grupo AdP.

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;

Os objetivos do Grupo AdP são determinados pelas políticas governamentais para o setor, através de orientações vertidas nos planos estratégicos aplicáveis às suas áreas de atuação, de orientações gerais emanadas através de despacho ministerial e por orientações específicas dos acionistas. Nos termos do regime jurídico do sector empresarial do Estado e do Estatuto do Gestor Público, o Estado, enquanto acionista por via indireta, define as orientações estratégicas.

O Conselho de Administração em funções a 31 de dezembro de 2020 foi eleito, para o mandato 2020-2022, a 4 de maio de 2020, em pleno Estado de Emergência, decorrente do atual contexto de Pandemia Covid-19. Não foram ainda fixadas as orientações estratégicas, objetivos e indicadores de gestão e respetivas metas quantificáveis para o mandato 2020-2022, aguardando-se a sua aprovação à luz do Programa do XXII Governo Constitucional e das medidas excecionais aprovadas pelo Governo no atual contexto de Pandemia Covid-19.

Sem prejuízo do exposto, o Conselho de Administração atuou em 2020 em conformidade com as determinações legais vigentes e com as orientações de atuação que lhe foram transmitidas pelo titular da função acionista e pela Tutela Setorial e Financeira, designadamente e sem esgotar, através do desenvolvimento de contributos e

medidas para a alavancagem da economia nacional no contexto particular e difícil de Pandemia, com enfoque na inovação, na resiliência, na neutralidade energética e carbónica, na economia circular e solidariedade com os parceiros acionistas, assegurando igualmente o cumprimento da sua Missão, reforçado pelo despacho da Tutela setorial (Despacho n.º 3547-A/2020, de 23 de Março), através da prestação contínua e ininterrupta de um serviço público essencial de excelência e salvaguarda da saúde pública da comunidade.

Acresce que o Conselho de Administração da AdP SGPS lançou o desafio a todos os gestores e trabalhadores do grupo Águas de Portugal para a construção de um Quadro Estratégico de Compromisso que visa estabelecer um rumo mobilizador e que permitirá consolidar a nossa visão partilhada e afirmativa.

Sendo o grupo Águas de Portugal um dos mais eficientes e sustentáveis operadores internacionais na gestão da água, pelo enfoque na excelência do serviço ao cliente, na inovação, na resiliência, na neutralidade energética e carbónica e na economia circular, foram definidas as suas linhas gerais de orientação estratégica, em 3 eixos fundamentais, que englobam 12 desafios estratégicos, materializados num programa de atuação para o triénio 2020-2022.

O Conselho de Administração promoveu ainda um conjunto de ações e iniciativas, melhor descritas no ponto 4. Seguinte.

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

Não tendo sido fixados objetivos de gestão e metas quantificáveis para 2020, não é possível aferir o respetivo grau de cumprimento.

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

As atividades do Grupo AdP estão sujeitas a um conjunto de fatores chave que impactam nos resultados dos quais destacamos:

- Revisão do enquadramento legislativo de organização do setor;
- Exigências ambientais, nacionais e comunitárias, relevantes num quadro de contenção de gastos no setor público;
- Atuação do Regulador Setorial, com independência assegurada com forte impacto na sustentabilidade económico-financeira, ambiental e comportamental, pelo papel determinante que tem na definição das tarifas e nas reduções de remuneração acionista por gastos não aceites como encargo tarifário;
- Forte relevância do preço da energia, enquanto variável não controlável e que constitui, no conjunto dos gastos operacionais, a rubrica mais relevante dos Fornecimentos e Serviços Externos;
- Gestão do equilíbrio relacional com os parceiros municipais na sua dupla condição de acionistas minoritários e utilizadores dos sistemas;

➤Regularização, pela via de negociação de acordos de pagamento, de elevados montantes de dívidas vencidas de clientes municipais, num contexto de forte restrição orçamental autárquico;

➤Acesso ao cash-flow do utilizador final e medidas que assegurem esse acesso progressivo, num contexto em que, em parte significativa do território, o Grupo AdP não gere o ciclo integrado da água (alta e baixa) e em que a criticidade do serviço não permite a interrupção do fornecimento por falha de pagamento municipal do serviço;

➤Forte assimetria e insuficiência (em alguns sistemas) tarifária ao utilizador final e consequência no incumprimento de pagamento do serviço de alguns sistemas em baixa a sistemas em alta geridos pelo Grupo AdP;

➤Assimetria de viabilidade económico-financeira entre sistemas mais densamente populosos e sistemas extensos e de baixa demografia;

➤Criticidade, por forma a garantir níveis de acessibilidade tarifária aceitáveis, do acesso a financiamento comunitário a fundo perdido para comparticipar os elevados investimentos associados à infraestruturização exigida pelos planos estratégicos estabelecidos para o setor;

➤Dificuldade de recrutamento e retenção dos meios humanos necessários, não obstante o Grupo AdP dispor de um acordo coletivo de trabalho, assinado com os sindicatos, e aprovado pelo Ministério da Finanças e pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

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).

O exercício de funções do Conselho de Administração da AdP SGPS pautou-se, em 2020, pelo cumprimento da legislação em vigor, designadamente no estatuto do gestor público e no regime jurídico do setor público empresarial, designadamente e sem esgotar:

- ✓Cumprindo todos os objetivos da empresa definidos pelos acionistas,
- ✓Assegurando a concretização das orientações definidas nos termos da lei e a realização da estratégia da empresa;
- ✓Acompanhando, verificando, controlando a evolução das atividades e dos negócios da empresa em todas as suas componentes;
- ✓Avaliando e gerindo os riscos inerentes à atividade da empresa
- ✓Assegurando a suficiência, a veracidade e fiabilidade das informações relativas à empresa, bem como a sua confidencialidade.

O Conselho de Administração da AdP SGPS pautou a sua atuação em cumprimento das normas de ética aceites no setor da atividade e pelo cumprimento de boas práticas de governação societária e de gestão empresarial, designadamente em matéria de transparência, prevenção e corrupção, padrões de ética e conduta, responsabilidade social, política de recursos humanos, promoção de igualdade, prevenção de conflitos, etc.

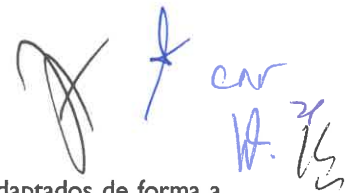
Com respeito com o exposto no parágrafo que antecede, o Conselho de Administração da AdP SGPS promoveu ainda a elaboração de ações e estudos apropriados ao desenvolvimento da empresa, do setor e do Grupo AdP. Foram também prosseguidas as ações necessárias à concretização das políticas fixadas pela Tutela e constantes do plano estratégico do setor.

Para dar resposta ao problema de seca nas regiões a sul do Tejo, agravada nas regiões do Algarve e Alentejo, que é estrutural e com tendência de agravamento devido ao efeito expectável das alterações climáticas, foi determinada, por despacho conjunto dos gabinetes do Ministro do Ambiente e da Ação Climática, da Ministra da Agricultura e da Secretária de Estado do Turismo (Despacho n.º 443/2020 e Despacho n.º 444/2020, respetivamente, de 13 de dezembro de 2019), a elaboração das bases de planos regionais de eficiência hídrica, designadamente do Plano Regional de Eficiência Hídrica do Algarve. O Grupo Águas de Portugal, através das subsidiárias regionais Águas do Algarve e AgdA – Águas Públicas do Alentejo, participa na elaboração das bases destes planos, cujos trabalhos são coordenados pela Agência Portuguesa do Ambiente e pela Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural.

As boas práticas de gestão da água do Grupo Águas de Portugal, designadamente a resiliência dos sistemas no Alentejo e no Algarve, a utilização de águas residuais tratadas como fonte alternativa e a eficiência energética, foram apresentadas num encontro de especialistas da organização das Nações Unidas GWOPA - Global Water Operators' Partnership Alliance dedicado ao tema "Serviços Públicos de Água em Cidades com Escassez de Água na região do Médio Oriente e Norte de África", que tem por principal objetivo produzir recomendações no quadro da promoção dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e da Nova Agenda Urbana, liderada pela UN-Habitat.

Tendo por missão prestar serviços públicos essenciais e enquanto grupo empresarial com maior impacto na vida dos Portugueses, o Grupo Águas de Portugal está bem ciente da enorme responsabilidade inerente ao impacto que as atividades de abastecimento de água e de tratamento de águas residuais têm na qualidade de vida e na saúde das pessoas, na criação de condições para o desenvolvimento de atividades económicas e na preservação do ambiente.

Assim, visando desde logo acautelar impactos da evolução da epidemia da doença Covid-19, foi desenvolvido e implementado um Plano de Contingência no âmbito da infeção pelo novo coronavírus SARS-CoV-2, integrando medidas excecionais de gestão de risco para estabelecer uma resposta eficaz na minimização do impacto de potenciais riscos para a saúde do/as trabalhadores/as e para garantir a segurança e a fiabilidade dos serviços de abastecimento de água e tratamento de águas residuais. Em 18 de março, quando foi decretado o primeiro Estado de Emergência em Portugal, estes planos estavam em vigor em todas as empresas do Grupo Águas de Portugal, em complemento dos planos operacionais e de emergência para gerir os riscos e as contingências inerentes a este tipo de situação, determinando os recursos humanos e meios técnicos críticos para assegurar os serviços de abastecimento de água e de saneamento, essenciais à saúde pública, às atividades económicas e ao ambiente.



Neste contexto de incerteza, os processos internos foram cautelares e progressivamente adaptados de forma a garantir o respeito dos princípios da universalidade, qualidade de serviço e de eficiência. “Não paramos” foi tomado como mote pelo/as trabalhadores/as de todas as empresas do Grupo, que garantiram a continuidade das operações, no terreno e em trabalho remoto, permitindo ao Grupo Águas de Portugal respeitar integralmente o compromisso de prestar os serviços de abastecimento de água e de saneamento, essenciais para a saúde pública. Com um acompanhamento contínuo pelas estruturas de gestão e grupo operacionais dedicados, foram reforçadas as medidas de saúde e segurança do/as trabalhadores/as com a disponibilização de EPI, apoio psicológico, ginástica laboral, entre outras ações.

No contexto particular e difícil da pandemia, e cumprindo a sua Missão através da prestação contínua e ininterrupta dos serviços às populações e em solidariedade com os parceiros acionistas, o Grupo Águas de Portugal prosseguiu atividades relevantes em domínios da inovação, neutralidade energética e carbónica e na economia circular.

Destaca-se, o início, em abril, do projeto de investigação COVIDTECT visando criar um sistema de alerta precoce da presença do vírus SARS-CoV-2 através da análise de águas residuais, contribuindo para melhorar a resposta face a eventuais novos surtos da doença. Coordenado pela Águas de Portugal, o projeto é desenvolvido por um consórcio onde se integram a Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, o Laboratório de Análises do Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa e as empresas Águas do Tejo Atlântico, Águas do Norte e SIMDOURO, fazendo parte do *Advisory Board* a Direção-Geral da Saúde, as empresas EPAL e Águas do Douro e Paiva, a APA - Agência Portuguesa para o Ambiente e a ERSAR - Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos.

O compromisso de neutralidade energética assumido pelo Grupo Águas de Portugal foi reafirmado com o Programa de Neutralidade Energética ZERO, cuja apresentação pública decorreu em julho, e 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. Concorrendo para que o Grupo Águas de Portugal se posicione como o primeiro grupo de dimensão internacional a atingir a neutralidade energética em todas as suas atividades nacionais e internacionais a nível mundial, o programa ZERO permitirá também eliminar cerca de 205 mil ton/ano de emissões de CO₂, o que representará uma poupança, para Portugal, de cerca de 5,3 milhões de euros por ano (a preços atuais).

O programa ZERO 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.

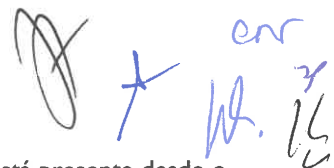
No que respeita à promoção da economia circular no ciclo urbano da água, destaca-se em 2020 o desenvolvimento do Plano de Ação para a Reutilização do Grupo AdP, tendo como objetivo identificar as instalações de tratamento com viabilidade de produção de água para reutilização (ApR), os potenciais usos 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 o “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).

Em setembro ficou concluída a operação de cessão de créditos ao BEI – Banco Europeu de Investimentos, no valor global de 41,7 milhões de euros, respeitante a dívidas de municípios a empresas do Grupo que se encontravam tituladas por acordos de regularização celebrados em 2019, ao abrigo do regime legal instituído pela Lei do Orçamento de Estado para 2019 e do Decreto-Lei n.º 5/2019, de 14 de janeiro. A operação, que envolve 18 municípios e as empresas Águas do Norte, Águas do Centro Litoral, Águas do Vale do Tejo e AgdA - Águas Públicas do Alentejo, permitiu ao Grupo AdP reduzir em cerca de 11% o montante das dívidas de clientes, a par da obtenção de verbas que permitem às diversas empresas incrementar a sua disponibilidade financeira para investimentos em infraestruturas de abastecimento de água e de saneamento, que permitirão reforçar a fiabilidade dos serviços que prestam, e também para aumentar a produção própria de energia 100% renovável, prevista no Programa ZERO.

Em novembro, culminando o processo transversal e colaborativo envolvendo todas as empresas e trabalhadores/as do Grupo lançado em julho, após início do mandato 2020-2022, foi apresentado o Quadro Estratégico de Compromisso do Grupo Águas de Portugal, revelando o rumo estratégico para o triénio. Esta estratégia pretende dar resposta à evolução do paradigma e aos grandes desafios societários relacionados com este setor, reforçando a capacidade de resposta do grupo à dinâmica associada às alterações climáticas, à descarbonização, à transformação digital e à economia circular e permitindo prosseguir uma utilização mais eficiente dos recursos, os objetivos de melhoria da qualidade da água e dos níveis de atendimento das populações, colocando Portugal entre os melhores desempenhos ambientais da Europa. A abordagem foi ancorada em três eixos estratégicos - focados nas Pessoas e Organização, no Cliente e Utilizador e no Ambiente e Sociedade – tendo sido estabelecidos 12 desafios estratégicos que originaram cerca de 500 contributos de ação, refletindo a experiência pessoal e profissional do/as trabalhadores/as, especialistas e conhecedores do ciclo completo da água, das suas evoluções e necessidades.

Na área internacional, a atividade do Grupo teve também desenvolvimentos importantes em 2020, nomeadamente através da concretização do apoio ao Governo de Goa para a melhoria da eficiência operacional dos sistemas de tratamento de água e no planeamento de intervenções em sistemas de saneamento neste Estado indiano, formalizado em contrato assinado, em fevereiro, entre a AdP Internacional e o Departamento de Obras Públicas de Goa (*PWD - Public Works Department*), no âmbito da visita de Estado do Presidente da República à Índia.



Destacam-se ainda os progressos em Timor-Leste, país onde o Grupo Águas de Portugal está presente desde o ano 2000, dando um significativo apoio ao desenvolvimento do setor da água, destacam-se, em 2020, o desenvolvimento de dois diplomas legais para regulamentação e monitorização do controlo de qualidade da água de abastecimento de água e criação da entidade gestora para o setor da água e a assinatura de dois contratos de serviços de assistência técnica pela AdP Timor-Leste, em consórcio com a empresa portuguesa de engenharia ENGIDRO, com o Ministério das Obras Públicas de Timor-Leste, um respeitante a projetos de execução de sistemas de abastecimento de água e de tratamento de águas residuais nas quatro capitais de distrito timorenses e outro ao desenvolvimento de planos diretores em três outras cidades.

Ainda no âmbito da pandemia que marca a agenda mundial, merece especial referência a parceira estabelecida pela AdP Internacional com o Banco Mundial no projeto “Covid Just-in-Time”, iniciativa que procura apoiar entidades gestoras de abastecimento e saneamento na resposta à emergência no contexto da pandemia Covid-19, incluindo no seu âmbito um quadro de referência para a elaboração de Planos de Emergência de Operadores dos Serviços de Água e o apoio a operadores de diferentes países, principalmente em África e na América Latina. Finalmente, no que respeita à promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e ao reforço do seu compromisso com as pessoas, com a saúde pública e com o ambiente, entre as diferentes iniciativas promovidas nacional e internacionalmente merece especial sublinhado a adesão do Grupo Águas de Portugal à iniciativa “*Joint Statement on the Right to Sanitation*”, lançada por um conjunto de entidades europeias, com a qual se pretende que a Comissão Europeia introduza disposições legais, na revisão da Diretiva do Tratamento Urbano de Águas Residuais, que garantam o melhor acesso possível a serviços de saneamento para todo o Continente Europeu, em consonância com as disposições de direitos humanos.

III. Estrutura de capital

I. 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 I do artigo 44.º do RJSPE).

A 31 de dezembro de 2020, o capital social da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A. era integralmente detido pelos seguintes acionistas:

Acionistas	%	Ações	Valor (Eur)
Caixa Geral de Depósitos, SGPS, S.A.	19,00	16.511.000	82.555.000
Parpública - Participações Públicas, SGPS, S.A.	81,00	70.389.000	351.945.000
TOTAL	100,00	86.900.000	434.500.000

O capital social da AdP-Águas de Portugal, SGPS, S.A é constituído por 86.900.000 ações, todas nominativas e da mesma categoria. Na presente data, a informação acima reportada mantém-se inalterada.

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

Não existem limitações diretas à transmissibilidade das ações da AdP SGPS, salvo as previstas no artigo 5º dos Estatutos da Sociedade (que podem ser consultados através da hiperligação: https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/estrutura-juridica-da-sociedade/downloads/file5_pt.pdf) e as decorrentes da Lei, designadamente do DL 133/2013, de 3 de outubro.

Sem prejuízo do acima referido, a alienação dum lote de ações da AdP SGPS ou pela AdP SGPS em empresas participadas, que conceda a maioria de capital (ou de votos) a entidades não participadas maioritariamente pelo Estado Português, pode consubstanciar incumprimento de contratos de financiamento atualmente em vigor na AdP SGPS e no Grupo.

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

Não existem quaisquer acordos parassociais que sejam do conhecimento da sociedade.

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).

Os titulares dos órgãos sociais da AdP SGPS não são titulares de participações qualificadas na sociedade e noutras entidades. A 31 de dezembro de 2020, a AdP SGPS era titular das participações sociais que de seguida se identificam:

Carteira de Participações

Empresa	Participação	Sede	Atividade
EPAL, S.A.	100,00%	Lisboa	Água em "alta" e distribuição de água em "baixa"
Águas do Vale do Tejo, S.A.	68,35%	Guarda	Água e saneamento em "alta"
Simarsul, S.A.	51,00%	Quinta do Conde	Saneamento em "alta"
Águas do Tejo Atlântico, S.A.	50,68%	Lisboa	Saneamento em "alta"
Águas de Centro Litoral, S.A.	60,33%	Coimbra	Água e saneamento em "alta"
Águas do Norte, S.A.	68,73%	Vila Real	Água e saneamento em "alta" e "baixa"
Águas do Douro e Paiva, S.A.	51,00%	Porto	Água em "alta"
Simdouro, S.A.	58,52%	Gaia	Saneamento em "alta"
Águas do Algarve, S.A.	54,44%	Faro	Água e saneamento em "alta"

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CNR" and "15".

AdRA - Águas da Região de Aveiro, S.A.	51,00%	Aveiro	Água e saneamento em "baixa"
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, S.A.	51,00%	Beja	Água e saneamento em "alta"
AdAM - Águas do Alto Minho, S.A.	51,00%	Viana do Castelo	Água e saneamento em "baixa"
Águas de Santo André, S.A.	100,00%	V.N. Sto. André	Água, saneamento e resíduos
AdP Internacional, S.A.	100,00%	Lisboa	Sub-holding
(*)Aquatec, Lda.	100,00%	Moçambique	Prestação de serviços técnicos
Águas do Brasil, S.A.	100,00%	Cabo Frio - Brasil	Sub-holding para o Brasil
(*)AdP Timor-Leste, Lda.	100,00%	Timor-Leste	Prestação de serviços técnicos
AdP Serviços, S.A.	100,00%	Lisboa	Instrumental - prestação de serviços partilhados
AdP Energias, S.A.	100,00%	Lisboa	Realização de atividades no âmbito da gestão ambiental
Trevo Oeste, S.A.	43,24%	Alcobaça	Tratamento e valorização de resíduos pecuários

(*) participação indireta da AdP SGPS, por via da AdP Internacional (no caso da Aquatec e AdP Timor)

A informação reportada mantém-se inalterada à data de aprovação do presente relatório.

Tratando-se de sociedades comerciais e de acordo com os respetivos estatutos, em matéria deliberativa as maiorias são quantificáveis pela percentagem de capital detida por cada acionista, não havendo lugar a voto secreto.

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 I do artigo 44.º do RJSPE).

No exercício de 2020, a AdP SGPS não alienou nem adquiriu quaisquer participações sociais.

Em 2020, a AdP SGPS participou nas seguintes entidades de natureza associativa:

Associações:

- IWA - International Water Association
- APDA- Associação Portuguesa de Distribuição e Drenagem de Águas
- APRH- Associação Portuguesa dos Recursos Hídricos
- PPA - Parceria Portuguesa para a Água
- CEEP - European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services
- BCSD – Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável
- Fórum de Administradores de Empresas
- IPAI – Instituto Português de Auditoria interna
- WWC – World Water Council
- WSSTP – The European Water Platform
- EACD – European Association of Communication Directors

- Foundation for the Global Compact
- Global Water Intelligence
- Associação Girlwave Portugal
- Proforum – Associação para o Desenvolvimento da Engenharia
- IHRH – Instituto de Hidráulica e Recursos Hídricos
- GUSP – Associação de Utilizadores SAP

A AdP SGPS participa na seguinte entidade de natureza fundacional: (i) Fundação Serralves. A AdP é sócia fundadora de mérito, não suportando no entanto quaisquer quotas, donativos ou pagamentos seja a que título for.

A AdP SGPS não é sócia, mas comparticipa anualmente no orçamento da associação Gotas Felizes - Clube Recreativo das Águas. São sócios desta associação parte dos trabalhadores da AdP SGPS.

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 do órgão de administração e de fiscalização da AdP SGPS, não detêm quaisquer ações e obrigações da sociedade, nem procederam à aquisição, oneração ou cessação de titularidade, por qualquer causa, de ações e de obrigações da AdP SGPS e sociedades com as quais esteja em relação de domínio ou de grupo. Não se verifica, igualmente, a situação prevista nos n.ºs 2 e 3 do artigo 447º Código das Sociedades Comerciais

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

Em 2020, não se verifica a existência de relações de natureza comercial entre os titulares de participações e a sociedade.

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).

I. Identificação do modelo de governo adotado.

O modelo de governo da sociedade, visa a transparência e eficácia do seu funcionamento, assente numa separação clara dos poderes entre os diferentes órgãos sociais.

São órgãos sociais, a Assembleia Geral, o Conselho de Administração, a Comissão Executiva, o Conselho Fiscal e o Revisor Oficial de Contas.

A Assembleia Geral tem as competências que lhe estão atribuídas nos estatutos e legislação comercial.

A Administração da sociedade é assegurada por um Conselho de Administração e por uma Comissão Executiva, com competências delegadas pelo primeiro, cfr. melhor descrito no C.2 seguinte. A Administração da sociedade desempenha funções de supervisão, de controlo e acompanhamento de questões estratégicas e ainda funções de natureza operacional, que consistem na gestão corrente da sociedade.

A Fiscalização da sociedade é assegurada por um Conselho Fiscal e por um Revisor Oficial de Contas. O Conselho Fiscal e o Revisor Oficial de Contas, têm as suas competências definidas na lei, sendo os seus respetivos membros independentes.

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).

A Mesa da Assembleia Geral eleita em 2018, para o mandato 2018-2020, cessou funções a 3 de maio de 2020, tendo sido eleita com uma nova composição, para o mandato 2020-2022, por Deliberação Unânime Escrita subscrita pelos acionistas no dia 4 de maio de 2020.

Em 2020, a Mesa da Assembleia Geral teve a seguinte composição:

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Designação	
			Forma (1)	Data
2018-2020	Presidente	João Manuel Plácido Pires	AG	27/04/2018
2018-2020	Vice-Presidente	Maria Helena Dias Duarte	AG	27/04/2018
2018-2020	Secretário	Lugar aberto	-	-
2020-2022	Presidente	Isabel Sofia Sousa Santos Albuquerque	DUE	04/05/2020
2020-2022	Vice-Presidente	Maria Helena Dias Duarte	DUE	04/05/2020
2020-2022	Secretário	José Espírito Santo Menezes e Teles	DUE	04/05/2020

Legenda: (1) Resolução (R) / Assembleia Geral (AG) / Deliberação Unânime p Escrito (DUE) / Despacho (D)

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 existem deliberações acionistas da AdP SGPS que, por imposição estatutária, só possam ser tomadas com maioria qualificada, para além das legalmente previstas, exceto na situação prevista no n° 3 do artigo 11° dos estatutos que dispõe da seguinte forma: «Três. Tanto em primeira como em segunda convocação da Assembleia Geral, as deliberações sobre alterações do contrato, fusão, cisão, transformação ou

dissolução da sociedade devem ser aprovadas por cinquenta e um por cento dos votos correspondentes ao capital.»

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.

O Conselho de Administração é eleito em Assembleia Geral ou através de Deliberação Unânime Escrita, subscrita pelos acionistas detentores da totalidade do capital social.

Por deliberação da Assembleia Geral ou por Deliberação Unânime Escrita subscrita pelos acionistas detentores da totalidade do capital social, os gestores são eleitos, nos termos do Estatuto do Gestor Público, na condição de executivo ou não executivo. O Presidente do Conselho de Administração é igualmente eleito em Assembleia Geral ou por Deliberação Unânime Escrita.

A substituição de membros pode igualmente ser deliberada em Conselho de Administração, por cooptação, nos termos previstos no Código das Sociedades Comerciais e do n.º 5 do artigo 12.º dos Estatutos da sociedade, sem prejuízo de posterior ratificação por deliberação da Assembleia Geral ou por Deliberação Unânime Escrita.

A gestão corrente da sociedade pode, nos termos legais e estatutários, ser delegada numa Comissão Executiva, por mera deliberação do Conselho de Administração, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º dos Estatutos da sociedade.

Cabe ao Presidente do Conselho de Administração designar, querendo, um Vice-Presidente do Conselho de Administração (cfr. n.º 4 do anteriormente referido art.º 12.º dos Estatutos).

2. Caracterização da composição, consoante aplicável, do Conselho de Administração, do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão, com indicação do número estatutário mínimo e máximo de membros, duração estatutária do mandato, número de 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).

Nos termos do n.º 1 do artigo 12.º dos Estatutos da Sociedade, o Conselho de Administração é composto por cinco (mínimo) a sete (máximo) Administradores, sendo um Presidente e os restantes Vogais.

O Conselho de Administração é eleito pela Assembleia Geral (ou através de Deliberação Unânime Escrita tomada pelos acionistas) que designa também o seu Presidente, de entre os Administradores eleitos.

O Conselho de Administração é eleito para mandatos de três anos, podendo ser reeleito, por uma ou mais vezes, salvaguardado que seja o cumprimento do Estatuto de Gestor Público, relativamente ao limite máximo de renovações (três renovações). Os membros dos órgãos sociais consideram-se empossados logo que tenham sido eleitos, permanecendo em funções até à posse dos membros que os venham substituir, ressalvando-se os casos previstos na lei, nomeadamente, de suspensão(*), destituição(*) ou renúncia(**).

(*) efeitos imediatos

(**) opera efeitos no final do mês seguinte à data da renúncia

Nos termos do **Artigo 13.º dos estatutos da Sociedade**, compete ao Conselho de Administração:

- a) Aprovar os objetivos e as políticas de gestão da empresa (**);
- b) Aprovar os planos de atividade financeiros anuais, bem como as alterações que se revelem necessárias;
- c) 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;
- d) 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;
- e) Adquirir, vender ou por qualquer forma alienar ou onerar direitos ou bens imóveis;
- f) Constituir sociedades e subscrever, adquirir, onerar e alienar participações sociais;
- g) Estabelecer a organização técnico-administrativa da Sociedade e as normas de funcionamento interno, designadamente sobre pessoal e suas remunerações;
- h) Constituir mandatários com os poderes que julgue convenientes, incluindo os de substabelecer;
- i) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei ou pela Assembleia Geral.

(***) em cumprimento e alinhamento com as orientações que lhe forem determinadas pelos titulares da função acionista.

Nos termos do nº I do **Artigo 12º dos estatutos da Sociedade**, a gestão corrente, como já referido, pode ser delegada numa Comissão Executiva composta por três (mínimo) a cinco membros (máximo). A constituição da Comissão Executiva e a definição do âmbito das suas funções é da competência do Conselho de Administração.

No presente mandato do Conselho de Administração (2020-2022), à semelhança do mandato anterior (2016-2018), a gestão corrente da sociedade foi, delegada numa Comissão Executiva (composta por cinco administradores), nos termos do nº I, do artigo 12º, dos estatutos da Sociedade e do nº 3, do artigo 407º, do Código das Sociedades Comerciais, aplicando-se ao seu funcionamento, com as devidas adaptações, as regras previstas nos estatutos da Sociedade para o funcionamento do Conselho de Administração.

Foram delegadas na Comissão Executiva da AdP SGPS constituída a 5 de maio de 2020 (para o mandato 2020-2022), à semelhança da Comissão Executiva em funções até 3 de maio de 2020 (eleita para o mandato 2016-2018), as seguintes competências:

- a) Gerir os negócios sociais e praticar todos os atos relativos ao objeto social que não caibam na competência atribuída pelos estatutos a outros órgãos da Sociedade;

- b) Representar a Sociedade em juízo e fora dele, ativa e passivamente, podendo desistir, transigir ou confessar em quaisquer pleitos e, bem assim, celebrar convenções de arbitragem;
- c) Gestão corrente da Sociedade, designadamente, gestão de recursos humanos, aquisição e prestação de serviços, contratação e aplicação de recursos financeiros;
- d) Desenvolvimento de atividades necessárias ao cumprimento dos objetivos prosseguidos nos documentos de orientação estratégica e da execução dos orçamentos e planos anuais de atividade;
- e) Autorização de investimentos e despesas previstas no Orçamento aprovado pelo Conselho de Administração, bem como dos que não orçamentados envolvam montantes inferiores a cinco milhões de euros ou não ultrapassem em 5% a respetiva dotação anual;
- f) Concretizar as tomadas de participação em sociedades ou a sua alienação, bem como aprovar as alterações de capital e financiamento a participadas nos limites fixados na alínea anterior;
- g) Designar representantes da Sociedade nos órgãos sociais das participadas e constituir mandatários, com os poderes que julgar convenientes;
- h) Criação das necessárias condições de operacionalidade e dinamização que permitam à própria Comissão Executiva dar cabal satisfação aos objetivos que a Sociedade se propõe alcançar;
- i) Abrir e movimentar contas, tanto a débito como a crédito, em quaisquer instituições de crédito;
- j) Celebrar quaisquer contratos necessários ao desenvolvimento do objeto social.

No exercício de 2020, o Conselho de Administração teve a seguinte composição:

De 1 de janeiro a 3 de maio de 2020 (mandato 2016-2018 **):

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Designação		Remuneração	
			Forma (1)	Data	[Entidade pagadora]	(O/D) (2)
2016-2018	Vice-Presidente Executivo	Carla da Conceição Afonso Correia	DUE	01/06/2016	AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A	○
2016-2018	Vogal Executivo	Cláudio Miguel André de Sousa Jesus	DUE	01/06/2016	AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A	○
2016-2018	Vogal Executivo	José Manuel Leitão Sardinha	DUE	01/06/2016	EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA	○
2016-2018	Vogal não executivo, em rep. da Parpública, SGPS, S.A.	Parpública, rep. Miguel Jorge de Campos Cruz(*)	DUE	18/04/2017	n.a	-

Número estatutário mínimo e máximo de membros - [número mínimo] / [número máximo]

Legenda: (1) Resolução (R) / Assembleia Geral (AG) / Deliberação Unânime p Escrito (DUE) / Despacho (D) (2) O/D – Origem / Destino

(*) a remuneração fixada não foi auferida pelo gestor. É faturada pela Parpública, SGPS, S.A.

(**) O Conselho de Administração eleito em 2016, para o mandato 2016-2018, foi ainda integrado por João Nuno de Carvalho Mendes, Presidente Executivo, e por Juan Miguel Martín Iglesias, Vogal executivo (eleito nos termos do n.º 4 do art.º 31.º do DL 133/2013, de 3 de outubro), que cessaram funções no exercício de 2019, respetivamente a 1 de dezembro de 2019 e 1 de julho de 2019.

De 4 de maio até à data (mandato 2020-2022):

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Designação		Remuneração	
			Forma (1)	Data	[Entidade pagadora]	(O/D) (2)
2020-2022	Presidente Executivo	José Carlos dos Remédios Athaide Furtado	DUE	04/05/2020	AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A	O
2020-2022	Vice-Presidente Executivo	José Manuel Leitão Sardinha	DUE	04/05/2020	EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA	O
2020-2022	Vogal Executivo	Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira	DUE	04/05/2020	AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A	O
2020-2022	Vogal Executivo	Carla da Conceição Afonso Correia	DUE	04/05/2020	AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A	O
2020-2022	Vogal Executivo	João Pedro Moura Castro Neves	DUE	04/05/2020	AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A	O
2020-2022	Vogal não executivo, em rep. da Parpública, SGPS, S.A.	Parpública rep. Miguel Jorge Campos Cruz (*)	DUE	04/05/2020	n.a	'...
2020-2022	Vogal não executivo, em rep. da Parpública, SGPS, S.A.	Parpública, rep. Jaime Serrão Andrez (**)	DUE e designação pelo CA da Parpública	04/08/2020 (***)	n.a	'...

Número estatutário mínimo e máximo de membros - [número mínimo] / [número máximo]

Legenda: (1) Resolução (R) / Assembleia Geral (AG) / Deliberação Unânime p Escrito (DUE) / Despacho (D) (2) O/D – Origem / Destino

(*) O gestor cessou funções a 15/06/2020. A remuneração fixada para a função de vogal não executivo não foi auferida pelo gestor. Foi faturada pela Parpública, SGPS, S.A.

(**) O gestor designado em 31/07/2020, iniciou funções a 04/08/2020. A remuneração fixada para a função de vogal não executivo não é auferida pelo gestor. É faturada pela Parpública, SGPS, S.A.

3. 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, vd. informação constante dos n.ºs 1 e 2 anteriores.

Nos termos do DL 133/2013, de 3 de outubro, a vogal executiva Dra. Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira, foi eleita a 4 de maio de 2020, nos termos e condições do n.º 4 do art.º 31.º do aludido diploma legal. Todos os membros do Conselho de Administração exercem as suas funções de forma independente, não estando associados a qualquer grupo de interesses na empresa, nem se encontrando em situação ou circunstância de afetar a sua isenção de análise e/ou decisão.

No exercício de 2020, não foi criado nenhum Conselho Geral e de Supervisão, nem Comissão de Auditoria.

4. 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. Deverão especificamente ser indicadas as atividades profissionais exercidas, pelo menos, nos últimos 5 anos (vide alínea j) do n.º I do artigo 44.º do RJSPE).

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'CNR' and 'JA'.

Apresentação de elementos curriculares relevantes dos Membros do Conselho de Administração, em **funções de 1 de janeiro de 2020 a 3 de maio de 2020 (mandato 2016-2018):**

Vice-Presidente Executiva - Carla da Conceição Afonso Correia

Nasceu a 21 de agosto de 1969.

Habilitações académicas

É licenciada em Direito pela Universidade Autónoma de Lisboa.

Atividade profissional

Iniciou a sua atividade profissional em 1996 na sociedade de advogados Fernando Seara, José Luís Seixas e Gonçalo Ribeiro da Costa, onde exerceu advocacia maioritariamente em direito comercial.

Integrou o Grupo Águas de Portugal em 1999 enquanto responsável pelos serviços jurídicos da AQUAPOR, empresa com atividade na área das concessões municipais de abastecimento de água e saneamento.

Em janeiro do ano 2000, transitou para a AdP Serviços assumindo o cargo de Diretora dos Serviços Jurídicos, coordenando a assessoria jurídica prestada à holding e às várias empresas do Grupo, funções que exerceu até março de 2005, acumulando com as de Secretário da Sociedade da AdP SGPS e de outras empresas do Grupo.

Como Chefe do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto, das Obras Públicas e das Comunicações do XVII Governo Constitucional, entre 2005 e 2009, acompanhou a elaboração do Código dos Contratos Públicos e a criação e implementação do programa e.escola.

De 2010 a 2012, foi Vogal da Comissão Executiva da SANEST, tendo, nos dois anos seguintes, assumido o cargo de Vogal do Conselho de Administração da Empresa, também com funções executivas.

Enquanto assessora do Conselho de Administração da EPAL, entre maio de 2014 e novembro de 2015, exerceu as funções de assessoria a projetos estratégicos, nomeadamente as correspondentes a Diretor do Gabinete de Imagem e Comunicação e de.

Em novembro de 2015, assumiu o cargo de Chefe do Gabinete do Secretário de Estado do Ambiente do XXI Governo Constitucional, com responsabilidade pelo acompanhamento de processos de pré contencioso e contencioso comunitário, transposição de diretivas, auditorias do Tribunal de Contas, entre outros processos relacionados com as empresas e institutos tutelados pela Secretaria de Estado.

Foi eleita Vogal Executiva da AdP SGPS a 1 de junho de 2016 e designada a 8 de junho de 2016, Vice-Presidente do Conselho de Administração.

Vogal Executivo - Cláudio Miguel André de Sousa Jesus

Nasceu a 23 de março de 1968.

Habilitações académicas

É licenciado em Engenharia do Ambiente pela Universidade de Aveiro e Mestre em Engenharia Sanitária pela Universidade Nova de Lisboa.

A sua formação académica inclui ainda uma pós-graduação em Gestão de Empresas pela Universidade Católica de Lisboa.

Atividade profissional

Iniciou a sua carreira profissional em 1994 nos serviços municipalizados de Leiria. Em 1996 foi o coordenador técnico do estudo preliminar para o sistema de despoluição da bacia hidrográfica do Rio Lis na Associação dos Municípios da Alta Estremadura, estudo que deu origem à empresa SIMLIS – Saneamento Integrado dos Municípios do Lis, integrada no Grupo Águas de Portugal.

Em 1997 integrou a empresa Valorlis – Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, como Diretor Técnico. Aquando da integração do Grupo EGF na Águas de Portugal, em 2000, foi nomeado Administrador Delegado da Valorlis, cargo que desempenhou até 2004.

Já no Grupo Águas de Portugal, no âmbito da atividade de abastecimento de água e saneamento de águas residuais, foi Administrador Executivo da SIMLIS, entre 2004 e 2009, e da Águas do Mondego, entre 2008 e 2009. Foi ainda, em representação da AMAE, Administrador não Executivo da RECILIS – Tratamento e Valorização de Efluentes, entre 2003 e 2007.

Entre 2009 e maio de 2016, foi Administrador Executivo da AdP Internacional, sendo responsável pela direção e coordenação de vários projetos do Grupo em mercados como Angola, Cabo Verde, Moçambique e Timor-Leste e Administrador das empresas AdP Timor-Leste e Aquatec (Moçambique).

Desde junho de 2015, Vogal do Conselho de Administração da AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. (cessou funções a 3 de maio de 2020) e, desde junho de 2016, Presidente do Conselho de Administração da AdP – Águas de Portugal Internacional, S.A.

Vogal Executivo – José Manuel Leitão Sardinha

Nasceu a 26 de março de 1967.

Habilitações académicas

É licenciado em Engenharia do Ambiente, ramo de Engenharia Sanitária, pela Universidade Nova de Lisboa.

Atividade profissional

Iniciou a sua atividade profissional, em 1991, como consultor para o setor das águas e resíduos sólidos urbanos. Entre 1998 e 2002, foi colaborador da Hidrocontrato, onde exerceu funções na direção técnica e comercial, direção de produção e direção de exploração.

Em março de 2002, integrou o Grupo Águas de Portugal, tendo assumido, entre 2002 e 2012, as funções de Administrador da Águas do Oeste e, entre 2004 e 2012, as funções de Administrador da Simarsul.

Desde 2000, é Professor Convidado do Departamento de Ciências e Engenharia do Ambiente da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.

Desde 2012, é Presidente do Conselho de Administração da EPAL, S.A.

Desde 2014, Membro Efetivo da Academia de Engenharia.

Desde junho de 2015, é Vogal do Conselho de Administração da AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. e também Presidente do Conselho de Administração da Águas de Lisboa e Vale do Tejo, S.A.

De julho de 2016 a Junho de 2020, foi Vogal do Conselho de Administração da Águas de Portugal Serviços Ambientais, S.A.



Vogal não executivo – Miguel Jorge de Campos Cruz, eleito em representação de Parpública, SGPS, SA. (início de funções a 18 de abril de 2017)

Nasceu a 22 de novembro de 1967

Habilitações académicas

É Doutorado em Economia pela London Business School, Miguel Cruz, licenciado em Economia pela Universidade Católica Portuguesa, possui ainda um Mestrado em Gestão e um MBA com especialização em Finanças.

Desde 1989, leciona em diversas universidades, mantendo atualmente uma ligação à Universidade Católica Portuguesa e à Universidade Autónoma de Lisboa.

Atividade profissional

Desde Fevereiro de 2017, Presidente do Conselho de Administração da Parpública – Participações Públicas SGPS, S.A.. Foi Presidente do Conselho de Administração da Circuito do Estoril, S.A. e da SAGESECUR – Sociedade de Estudos, Desenvolvimento e Participação em Projectos, S.A.

Anteriormente foi Presidente do Conselho Diretivo do IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., Presidente do Conselho de Administração da AdI – Agência de Inovação, S.A., Presidente do Conselho de Administração do CEDINTEC – Centro para o Desenvolvimento e Inovação Tecnológicos, S.A., para além de Vice-Presidente da SPGM – Sociedade de Investimento, S.A.

Foi, no período do seu mandato de administrador da AdP SGPS, Embaixador em Portugal dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Cessou funções de administrador da AdP SGPS em junho de 2020.

Apresentação de elementos curriculares relevantes dos Membros do Conselho de Administração, em funções de 4 de maio de 2020 até à data (mandato 2020-2022):

Presidente - José Carlos Athaide dos Remédios Furtado

Licenciado em gestão, investigador e docente de Gestão Financeira (ISCTE), prosseguiu os estudos de pós-graduação em finanças em Inglaterra (*London City University – PhD Programme*) e nos EUA (*MIT Sloan – Advanced Study Program*).

Em 4 de maio de 2020 assumiu a função de presidente do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A..

Anteriormente foi membro da Comissão Executiva do BCI - Banco Comercial e de Investimentos, S.A. (instituição líder do mercado em Moçambique), Vice-Presidente do IAPMEI (agência pública para promoção do investimento e apoio às PME), administrador com funções de CFO nas *holdings* do Grupo IPE (participações empresariais do Estado) e do Grupo Águas de Portugal.

Foi presidente da IPE Capital e do Fundo de Garantia para Titularização de Créditos, exerceu cargos de administração e fiscalização na Caixa Capital, PME Investimentos, SPGM (gestora da Garantia Mútua), Portugal Ventures, Turismo Fundos, Fundo de Sindicação de Capital de Risco, e ainda nas escolas de gestão ISCTE e INDEG.

Teve responsabilidade na configuração de programas-quadro de inovação financeira no âmbito da gestão de fundos estruturais (PEDIP, PRIME, POE) e pela criação de novos instrumentos para financiamento de PME (Sistema Nacional de Garantia Mútua, Titularização de Créditos, PME Excelência, PME Líder).

Representou Portugal em fóruns internacionais (União Europeia e OECD), assumiu a vice-presidência da Associação Moçambicana de Bancos e a presidência da Associação Portuguesa de Capital de Risco, integrou o *board* das associações europeias de *private equity* e *venture capital* (EVCA e EVFIN) e de garantia mútua (AECM), tendo liderado a constituição de uma rede internacional de *venture capital* (iVC). Foi Coordenador do Observatório Europeu das PME para a Área de Capital e Finanças e membro do *Advisory Board* do MIT Portugal Management.

Iniciou a atividade em funções de auditoria, controlo de gestão e direção financeira (Grupos Centrel e Siemens).

Vice-Presidente - José Manuel Leitão Sardinha

Licenciado em Engenharia do Ambiente, no ramo de Engenharia Sanitária, pela Universidade Nova de Lisboa.

Iniciou a sua atividade profissional, em 1991, na consultadoria na área de águas, águas residuais e resíduos sólidos urbanos e também como colaborador do Departamento de Ciências e Engenharia do Ambiente da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.

De 1998 a 2002 foi também colaborador da Hidrocontrato onde exerceu funções na direção técnica/comercial, de produção e de exploração. Em março de 2002 integrou o Grupo Águas de Portugal, tendo assumido as funções de Administrador-Delegado da Águas do Oeste, S.A. até novembro de 2004, data a partir da qual assumiu as funções de vogal não executivo do Conselho de Administração da Águas do Oeste, S.A. até maio de 2012.

Entre março de 2004 e maio de 2012 exerceu as funções de vogal executivo do Conselho de Administração da Simarsul, S.A..

Vogal do Conselho de Administração da AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. desde junho de 2015, vogal do Conselho de Administração da AdP – Águas de Portugal, Serviços Ambientais, S.A. desde julho de 2016.

Presidente do Conselho de Administração da EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A. desde fevereiro de 2012, Presidente do Conselho de Administração da Águas do Vale do Tejo, S.A. desde junho de 2015.

Vice-Presidente do Conselho de Administração da AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. desde 4 de maio de 2020.

Docente Convidado do Departamento de Ciências e Engenharia do Ambiente da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa, desde setembro de 2000.

Membro Sénior, Membro Eleito (2014-2016, conselho do colégio de engenharia do ambiente e vogal conselho diretivo da Região Sul) e Especialista em Engenharia Sanitária da Ordem dos Engenheiros

Membro Efetivo da Academia de Engenharia.

Vogal Executiva - Carla da Conceição Afonso Correia

É licenciada em Direito pela Universidade Autónoma de Lisboa.

Iniciou a sua atividade profissional em 1996 na sociedade de advogados Fernando Seara, José Luís Seixas e Gonçalo Ribeiro da Costa, onde exerceu advocacia maioritariamente em direito comercial.

Integrou o Grupo Águas de Portugal em 1999 enquanto responsável pelos serviços jurídicos da AQUAPOR, empresa com atividade na área das concessões municipais de abastecimento de água e saneamento.

Em janeiro do ano 2000, transitou para a AdP Serviços assumindo o cargo de Diretora dos Serviços Jurídicos, coordenando a assessoria jurídica prestada à holding e às várias empresas do Grupo, funções que exerceu até março de 2005, acumulando com as de Secretária da Sociedade da AdP SGPS e de outras empresas do Grupo. Como Chefe do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto, das Obras Públicas e das Comunicações do XVII Governo Constitucional, entre 2005 e 2009, acompanhou a elaboração do Código dos Contratos Públicos e a criação e implementação do programa e.escola.

De 2010 a 2012, foi Vogal da Comissão Executiva da SANEST, tendo, nos dois anos seguintes, assumido o cargo de Vogal do Conselho de Administração da Empresa, também com funções executivas.

Enquanto assessora do Conselho de Administração da EPAL, entre maio de 2014 e novembro de 2015, exerceu as funções correspondentes a Diretora do Gabinete de Imagem e Comunicação e de assessoria a projetos estratégicos.

Em novembro de 2015, assumiu o cargo de Chefe do Gabinete do Secretário de Estado do Ambiente do XXI Governo Constitucional, com responsabilidade pelo acompanhamento de processos de pré contencioso e contencioso comunitário, transposição de diretivas, auditorias do Tribunal de Contas, entre outros processos relacionados com as empresas e institutos tutelados pela Secretaria de Estado.

Desempenhou o cargo de Vice-Presidente do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A. entre junho de 2016 e maio de 2020.

É, desde 4 de maio de 2020, Administradora Executiva na AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A.

Vogal Executiva - Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira

É licenciada em Organização e Gestão de Empresas, pelo ISCTE – IUL.

Possui ainda MBA pela Open University, e frequentou Advanced Management Program pela Universidade Católica e Kellogg University.

Iniciou a sua atividade profissional em 1996 como auditora na Empresa Ernst & Young, tendo desempenhado funções como auditora financeira e auditora de sistemas de informação.

Em 2001, foi Controller Financeiro na Novabase Serviços, SA.

Em 2002, integrou o grupo Jerónimo Martins como auditora interna de sistemas de informação. Em 2008, assumiu a Direção do Departamento de Auditoria Interna, com responsabilidade sobre as empresas do Grupo em Portugal e na Polónia.

Em 2013, assumiu a Direção de Sistemas de Informação das empresas do Grupo Jerónimo Martins na Polónia, com participação na Direção Executiva das mesmas.

Em 2017, criou a Direção de Proteção de Dados, e em 2018 acumulou com a Direção de Gestão de Risco, com responsabilidade sobre as empresas do Grupo Jerónimo Martins, nas diferentes geografias.

Vogal Executivo - João Pedro Moura Castro Neves

Licenciatura em Engenharia Civil, opção hidráulica, pela Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

Iniciou a sua atividade profissional em 1997 na empresa Irmãos Cavaco onde desempenhou funções de direção de obra.

Em 1999, após curta passagem pelos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Matosinhos, iniciou funções na APDL - Administração dos Portos do Douro e Leixões, S.A. onde permaneceu até Maio de 2013, tendo desempenhado funções de Chefe de Divisão de Obras.

Prémio Nacional de Engenharia Civil por ter apresentado o melhor estágio de admissão à Ordem dos Engenheiros em 1999.

Entre 2013 e 2017 trabalhou na empresa MPDC – Sociedade de Desenvolvimento do Porto de Maputo, em Moçambique, onde desempenhou funções de Diretor de Engenharia e membro do Conselho Executivo da empresa.

De 2017 até 3 de maio de 2020 foi Administrador Executivo das empresas Águas do Douro e Paiva, S.A. e SIMDOURO, S.A.

Vogal Não Executivo – Jaime Serrão Andrez, em representação de Parpública, SGPS, SA. (designado a 31 de julho de 2020, iniciou funções a 4 de agosto de 2020)

Licenciado em Organização e Gestão de Empresas, em 1978, pelo ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão, da Universidade de Lisboa.

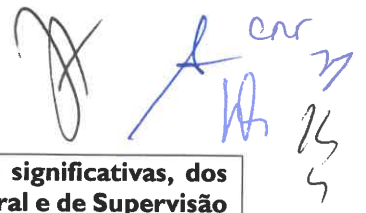
Atualmente é Presidente do Conselho de Administração da PARPÚBLICA – Participações Públicas SGPS e Professor Catedrático Convidado do ISEG (Instituto Superior de Economia e Gestão), da Universidade de Lisboa. É, ainda, Presidente dos Conselhos de Administração do CE - Circuito do Estoril, S.A. e da SAGESEGUR Sociedade de Estudos Desenvolvimento e Participações em Projetos. S.A., e Vogal não executivo das empresas EPS - EFACEC POWER SOLUTIONS, SGPS e Águas de Portugal, (SGPS), S. A.

Anteriormente, entre outros cargos, foi Presidente da Comissão Diretiva do Programa COMPETE 2020, Vogal do Conselho da Autoridade da Concorrência, Presidente do Conselho Diretivo do IAPMEI (Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação), Presidente do Conselho de Administração da Inovcapital (Sociedade de Capital de Risco, S.A.), Presidente do Conselho de Administração do INPI (Instituto Nacional da Propriedade Industrial), Membro do Conselho Superior de Ciência, Tecnologia e Inovação, Vogal do Executive Board do Conselho de Administração da OEP (Organização Europeia de Patentes), Vogal do Conselho de Administração do CTCOR (Centro Tecnológico da Cortiça), Vogal do Conselho Diretivo do IFEA (Instituto de Formação Empresarial Avançada) e Coordenador do PEDIP e do PEDIP II.

De 1996 a 1997 foi Secretário de Estado do Comércio e Turismo (XIII Governo Constitucional)

5.Evidências da apresentação das declarações de 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).

Os membros do órgão de administração entregaram as declarações previstas no artº 52º do RJSPE.



6. 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.

Os membros do órgão de administração da AdP SGPS, em funções a 31 de dezembro de 2020, à semelhança dos membros do órgão de administração da AdP SGPS que desempenharam funções de gestão ao longo do exercício de 2020, não detêm quaisquer participações patrimoniais na empresa, nem quaisquer relações familiares, profissionais ou comerciais, habituais e significativas com os acionistas, fornecedores, clientes, instituições financeiras ou quaisquer parceiros de negócio, suscetíveis de gerar conflitos de interesse.

No que respeita à comunicação de inexistência de conflitos, os membros do órgão de administração, deram cumprimento ao disposto no Estatuto de Gestor Público, no que respeita a esta matéria, ao disposto do artº 52º do DL 133/2013, de 3 de Outubro, e ainda à Recomendação do Conselho de Prevenção para a Corrupção de 7 de novembro de 2012. Os membros do órgão de administração, eleitos para o mandato 2020-2022, deram também cumprimento à Recomendação do Conselho de Prevenção para a Corrupção de 8 de janeiro de 2020.

7. 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.

No exercício de 2020, tal como referido em pontos anteriores, a gestão da sociedade foi assegurada de 01 de janeiro de 2020 a 3 de maio de 2020, pelo Conselho de Administração eleito para o mandato 2016-2018. A 4 de maio de 2020, a gestão da sociedade passou a ser assegurada por um Conselho de Administração distinto, eleito para o mandato 2020-2022.

A gestão corrente da sociedade foi atribuída a uma Comissão Executiva, quer no presente mandato (2020-2022) quer no mandato anterior (2016-2018), que cessou a 3 de maio de 2020, com as competências evidenciadas no ponto V. C.2 que antecede

Da distribuição de Pelouros/competências dos Administradores Executivos, vigente de 01 de janeiro de 2020 a 03 de maio de 2020 (mandato 2016-2018):

Carla da Conceição Afonso Correia

- ✓ Coordenação geral do Grupo AdP/Relacionamento com as empresas do Grupo
- ✓ Secretário da Sociedade (Artº 446º B do CSC)
- ✓ Direção de Auditoria Interna e Controlo de Risco
- ✓ Direção de Recursos Humanos (*)
- ✓ Data Protection Officer– Encarregado de Proteção de Dados
- ✓ Reporte funcional dos Serviços Jurídicos da AdP Serviços

Cláudio Miguel André de Sousa Jesus

- ✓ Controlo de Investimentos
- ✓ Área de Incentivos Financeiros
- ✓ Direção de Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa
- ✓ Acompanhamento da área internacional

José Manuel Leitão Sardinha

- ✓ Acompanhamento da EPAL, S.A e Aguas de Vale do Tejo, S.A.
- ✓ Direção de Comunicação e Marca
- ✓ Direção de Energia
- ✓ Direção Financeira
- ✓ Direção de Regulação, Planeamento e Controlo de Gestão

Da distribuição de Pelouros/competências dos Administradores Executivos, vigente de 04 de maio até à data (mandato 2020-2022):

José Carlos Athaíde dos Remédios Furtado

- ✓ Responsabilidade pela Coordenação Geral do Grupo AdP:
 - Acompanhamento das Sociedades Participadas
 - Definição e Execução da Estratégia, Desenvolvimento do Negócio e Gestão dos Recursos Corporativos;
 - Ligação aos Órgãos Sociais e Secretário da Sociedade.
- ✓ Relação com Stakeholders, Representação e Imagem Corporativa:
 - Governo, Acionistas e Entidade Reguladora
 - Organismos Públicos, Autarquias e Parceiros Institucionais

José Manuel Sardinha

- ✓ Gestão das Participadas EPAL, S.A e Águas de Vale do Tejo, S.A.
- ✓ Desenvolvimento da Estratégia Corporativa de Economia Circular, designadamente na Área da Energia, e Representação em Organizações Internacionais do Sector.

Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira

- ✓ Responsabilidade pela Função Financeira, com enfoque na Gestão Financeira Corrente e nas Políticas de Financiamento Estruturado e de Acesso a Incentivos Financeiros.
- ✓ Responsabilidade pelo Controle da Eficiência na Afetação de Recursos, através da Implementação de Instrumentos de Apoio à Regulação, Planeamento e Controlo de Gestão.

Carla da Conceição Afonso Correia

- ✓ Responsabilidade pela Função Risco, Compliance e Jurídica, com incidência na Conformidade Legal, Proteção de Dados e Assessoria Jurídica, bem como no Acompanhamento da Atividade de Auditoria Interna e Controlo de Risco.
- ✓ Desenvolvimento da Estratégia Corporativa de Recursos Humanos, de Comunicação de Sustentabilidade e Responsabilidade Social, bem como de Políticas Corporativas na Área das Compras e Logística.

João Pedro Moura Castro Neves

- ✓ Acompanhamento da Eficácia e Operacionalidade das Concessões de Abastecimento de Água e de Saneamento e em Regime de Parceria.
- ✓ Responsabilidade pelo Planeamento e Controlo de Investimentos e pelo Desenvolvimento da Estratégia Corporativa para as Áreas de Engenharia e das Tecnologias de Informação

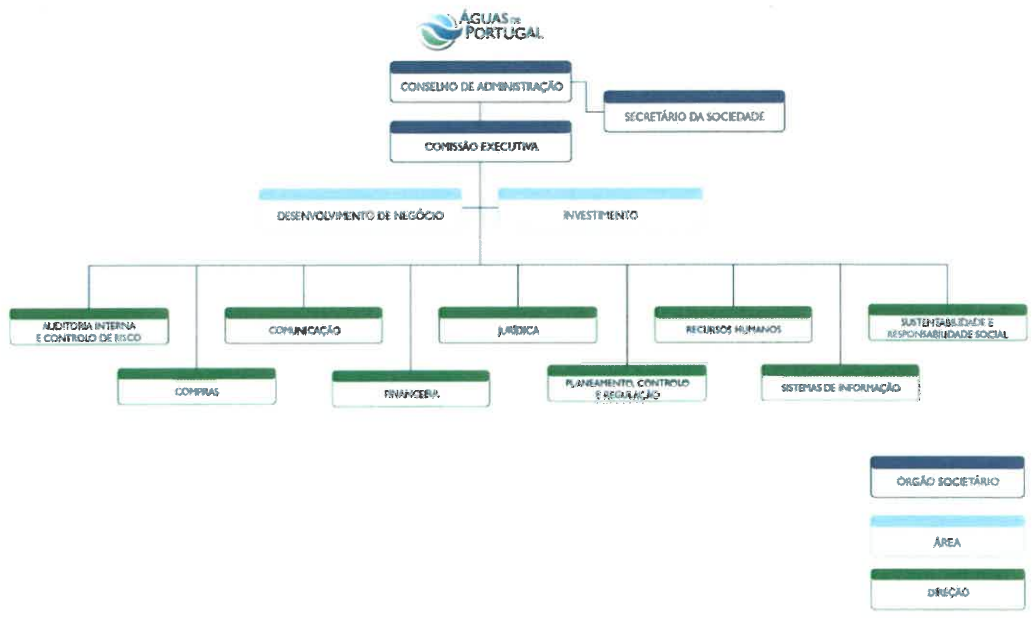
Organograma e Estrutura Funcional

No segundo semestre de 2020, foi dada continuidade ao processo de reorganização do centro corporativo da AdP SGPS e da AdP Serviços (atualmente denominada AdP VALOR), empresa que até àquela data, funcionou como unidade de serviços partilhados do Grupo AdP.

[Handwritten signature]

Em resultado desse processo de reorganização, já iniciado em 2018 (data a partir da qual os serviços de contabilidade e comunicação transitaram para a AdP SGPS), desde 1 de agosto de 2020, transitaram da AdP Serviços (agora AdP Valor) para a estrutura funcional da AdP SGPS, três Direções; Direção Jurídica, Direção de Sistemas de Informação e Direção de Compras, mantendo a AdP SGPS a prestação de apoio corporativo à gestão das empresas participadas.

A 31 de dezembro de 2020, o organograma funcional da sociedade era o seguinte, mantendo-se na presente data:



Descrição das funções das áreas funcionais

A AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A. dispõe de um conjunto de órgãos funcionais para apoio à gestão do Grupo e a cada uma das suas participadas, responsáveis pela definição e implementação das políticas, pela gestão dos recursos corporativos e pela avaliação e controlo das mesmas.

• Financeira

É responsável por definir e coordenar a política financeira do Grupo. Garante a gestão contabilística e fiscal do Grupo, nomeadamente harmonizando critérios, procedimentos e práticas de acordo com as normas nacionais.

• Planeamento, Controlo e Regulação

Handwritten signature and initials in blue ink, including the word "enc" and some numbers.

É responsável assegurar a prestação da correta informação de gestão aos órgãos decisores para a adequada tomada de decisão, assim como a implementação de medidas corretivas e coordenar a estratégia regulatória, incluindo em matéria tarifária, e assegurar o relacionamento com a Entidade Reguladora, identificando os elementos chave para a minimização do risco regulatório e dos respetivos impactos na esfera patrimonial do grupo AdP”.

• Recursos Humanos

É responsável pela definição das políticas e estratégia de recursos humanos do Grupo, bem como pela gestão dos seus recursos.

• Auditoria Interna e Controlo de Risco

Tem por missão a identificação dos riscos inerentes aos negócios do Grupo, a realização de auditorias internas às empresas participadas em posição maioritária, a caracterização dos elementos-chave de controlo necessários para minimizar ou eliminar o seu impacte e a realização de testes de conformidade para avaliar os resultados.

• Comunicação

Tem por missão a definição da estratégia e da política de comunicação do Grupo e prestar assessoria direta ao Conselho de Administração nestas matérias.

• Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa

Tem por missão planear, coordenar e executar a política de sustentabilidade e o programa de responsabilidade social do Grupo AdP, dando expressão organizada à visão, estratégia e compromisso dos princípios do desenvolvimento sustentável que o Grupo venha a fixar.

• Desenvolvimento do Negócio

Tem por missão a identificação, o estudo e desenvolvimento de novos negócios, contribuindo para detetar e estudar novas oportunidades de mercado e desenvolvimento de novos modelos de gestão ou melhoria de soluções existentes.

• Investimento

Tem como principais funções o acompanhamento do processo de planeamento anual dos investimentos pelas empresas e da respetiva execução ao longo do ano, a coordenação da componente técnica das candidaturas a empréstimos do Banco Europeu de Investimentos e do correspondente reporte ao banco e fecho do projeto, e a centralização de procedimentos diversos, a nível interno e externo, relativos aos investimentos do Grupo AdP.

• Jurídica

É responsável por assegurar a prestação de assessoria jurídica ao Grupo, de acordo com a estratégia definida, de forma a assegurar a defesa dos interesses da AdP e a conformidade com a Lei.

• Compras

É responsável por assegurar as negociações para a contratualização de fornecimentos para o Grupo, procurando rentabilizar o binómio custo/benefício com a melhor qualidade existente no mercado, de forma a contribuir para os resultados do Grupo.

• Sistemas de Informação:

É responsável por apoiar a definição e assegurar a implementação das estratégias relacionadas com os Sistemas e Tecnologias da Informação e Comunicação, visando proporcionar a maior operacionalidade/funcionalidade às Empresas/Grupo, e contribuir para os seus resultados.

•Data Protection Officer– Encarregado de Proteção de Dados

O EPD auxilia o responsável pelo tratamento ou o subcontratante em todas as questões relacionadas com a proteção de dados pessoais. O EPD deve, concretamente: (i) informar e aconselhar o responsável pelo tratamento ou o subcontratante, bem como os seus trabalhadores, sobre as respetivas obrigações nos termos da lei da proteção de dados; (ii) controlar o cumprimento, por parte da organização, de toda a legislação relacionada com a proteção de dados, nomeadamente em auditorias, atividades de sensibilização e formação do pessoal implicado nas operações de tratamento; (iii) prestar aconselhamento sempre que tenha sido realizada uma Avaliação de Impacto sobre Proteção de Dados e controlar a sua realização; (iv) atuar como ponto de contacto para pedidos de pessoas relativamente ao tratamento dos seus dados pessoais e ao exercício dos seus direitos; (v) cooperar com as Autoridades de Proteção de Dados e atuar como ponto de contacto das mesmas sobre questões relacionadas com o tratamento.

•Secretário da Sociedade (Artº 446º B CSC)

As responsabilidades do Secretário da Sociedade são, entre outras matérias que lhe sejam especialmente atribuídas pelo órgão de administração da sociedade, as resultantes do disposto no artº.446-B do Código das Sociedades Comerciais e sgts., competindo-lhe, nomeadamente, o apoio às reuniões dos órgãos sociais e o seguimento/acompanhamento das respetivas deliberações junto da estrutura interna da sociedade, das empresas participadas e respetivos gestores.

Delegação de competências dos membros de administração, no que concerne a aprovação de despesas, vigente no exercício de 2020:

Sem prejuízo da distribuição de Pelouros entre os membros da Comissão Executiva e das regras de contratação pública, vigora (à semelhança do mandato anterior) a seguinte delegação de competências para aprovação de despesas:

(a) Em qualquer Administrador, os poderes para adquirir bens móveis, contratar serviços ou efetuar outras despesas necessárias ao normal funcionamento da sociedade, previstas no orçamento anual, cujo valor não ultrapasse os 25.000 euros (vinte e cinco mil euros);

(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, previstas no orçamento anual, cujo valor não ultrapasse os 125.000 euros (cento e vinte e cinco mil euros), sem prejuízo de ratificação das decisões em posterior reunião do órgão de administração.

Está excluída da delegação de competências que antecede:

✓ a aprovação de despesas continuadas, ou que resultem de fracionamento de faturas emitidas pelo mesmo fornecedor, no âmbito do mesmo contrato ou relacionado;

✓ 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, devendo estas ser submetidas sempre a decisão colegial;

✓ a aprovação de despesas de administrador, pelo próprio.

8. 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;

Em 2020, o Conselho de Administração em **funções até 03 de maio de 2020** (mandato 2016-2018) reuniu 4 (quatro) vezes e a Comissão Executiva reuniu 16 (dezassex) vezes. Nenhum dos seus membros faltou injustificadamente.

Em 2020, o Conselho de Administração em **funções desde 04 de maio de 2020 (mandato 2020-2022)** reuniu 6 (seis) vezes e a Comissão Executiva reuniu 39 (trinta e nove) vezes. Nenhum dos seus membros faltou injustificadamente.

No total de reuniões ocorridas em 2020, o Conselho de Administração reuniu 10 (dez) vezes e a Comissão Executiva reuniu 55 (cinquenta e cinco) vezes.

De 01 de janeiro de 2020 a 03 de maio de 2020 (mandato 2016-2018)

Gestor	Nº Reuniões CE nas quais esteve ausente	Nº Reuniões CA nas quais esteve ausente	Justificada (Sim/Não)	Grau de assiduidade CE	Grau de assiduidade CA
Carla da Conceição Afonso Correia	0	0	n.a	100%	100%
Cláudio Miguel André de Sousa Jesus	1	0	Sim	93,75%	100%
José Manuel Leitão Sardinha	0	0	na	100%	100%
Miguel Jorge Campos Cruz	n.a	0	na	Não integra a CE	100%

De 04 de maio de 2020 a 31 de dezembro de 2020 (mandato 2020-2022)

Gestor	Nº Reuniões CE nas quais esteve ausente	Nº Reuniões CA nas quais esteve ausente	Justificada (Sim/Não)	Grau de assiduidade CE	Grau de assiduidade CA
José Carlos Athaide dos Remédios Furtado	0	0	n.a	100%	100%
José Manuel Leitão Sardinha	0	0	n.a	100%	100%
Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira	0	0	n.a	100%	100%

Carla da Conceição Afonso Correia	0	0	n.a	100%	100%
João Pedro Moura Castro Neves	0	0	n.a	100%	100%
Parpublica, rep. Miguel Jorge Campos Cruz (*)	n.a	0	n.a	Não integra a CE	100%
Parpública, rep. Jaime Serrão Andrez (**)	n.a	0	n.a	Não integra a CE	100%

(*) cessou funções a 15 de junho de 2020

(**) iniciou funções a 4 de agosto de 2020

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:

De 01 de janeiro de 2020 a 03 de maio de 2020 (mandato 2016-2018)

Membro do Órgão de Administração	Acumulação de Funções		
	Entidade	Função	Regime
Carla da Conceição Afonso Correia	Vice-Presidente executiva da AdP-Águas de Portugal, SGPS, S.A. e Vogal não executiva do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, Serviços Ambientais, S.A.		Público
Cláudio Miguel André de Sousa Jesus	Vogal do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A., Vogal não executivo do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, Serviços Ambientais, S.A., Presidente executivo do Conselho de Administração da AdP Internacional, S.A.		Público
José Manuel Leitão Sardinha	Vogal executivo do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A., Presidente executivo do Conselho de Administração da EPAL, S.A. e Presidente executivo do Conselho de Administração da Águas de Lisboa e Vale do Tejo, S.A.. Vogal não executivo do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, Serviços Ambientais, S.A. , Prof. Assistente Universidade Nova de Lisboa e FCT e Coordenador do Conselho Regional Sul da Ordem dos Engenheiros		Público
Miguel Jorge Campos Cruz	Presidente executivo do Conselho de Administração da Parpública, SGPS, S.A. Presidente do Conselho de Administração da CE – Circuito do Estoril, S.A. Presidente do Conselho de Administração da Sagesecur - Sociedade de Estudos, Desenvolvimento e Participação Em Projectos, S.A.		Público

De 04 de maio de 2020 até à data (mandato 2020-2022)

Membro do Órgão de Administração	Acumulação de Funções		
	Entidade	Função	Regime
José Carlos Athaide dos Remédios Furtado	Não acumula		n.a
Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira	Não acumula		n.a
Carla da Conceição Afonso Correia	Vogal Executiva do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A., Vogal não executiva do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, Serviços Ambientais, S.A. (até 22 de junho de 2020)		Público
José Manuel Leitão Sardinha	Vogal executivo do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A., Presidente executivo do Conselho de Administração da EPAL, S.A. e Presidente executivo do Conselho de Administração da Águas de Lisboa e Vale do Tejo, S.A.. Vogal não executivo do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, Serviços Ambientais, S.A. (até 22 de junho de 2020), Prof. Assistente Universidade Nova de Lisboa e FCT e Coordenador do Conselho Regional Sul da Ordem dos Engenheiros. Ainda, Vogal não executivo do Conselho de Administração da AdP - Águas de Portugal, Serviços Ambientais, S.A. até 22 de junho de 2020		Público
João Pedro Moura Castro Neves	Não acumula		n.a
Miguel Jorge Campos Cruz (até 15 de junho de 2020, data em que cessou funções)	Presidente executivo do Conselho de Administração da Parpública, SGPS, S.A Presidente do Conselho de Administração da CE – Circuito do Estoril, S.A. Presidente do Conselho de Administração da Sage secur - Sociedade de Estudos, Desenvolvimento e Participação Em Projectos, S.A.		Público
Jaime Serrão Andrez (desde 4 de agosto de 2020, data em que iniciou funções)	Presidente executivo do Conselho de Administração da Parpública, SGPS, S.A Docente no Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa Presidente Executivo do Conselho de Administração do Circuito do Estoril Vogal não Executivo do Conselho de Administração da EPS - EFACEC POWER SOLUTIONS, SGPS		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 Administradores com funções executivas são anualmente avaliados pelos acionistas, em sede de Assembleia Geral, aferindo-se o cumprimento das orientações estratégicas e objetivos de gestão fixados, com recurso às metas anuais quantificáveis constantes nos contratos de gestão celebrados com os gestores.

Anualmente, é ainda emitido pelo(s) administrador(es) não executivo(s) um relatório de desempenho dos administradores executivos, nos termos do qual se avalia o cumprimento das orientações transmitidas e prestação periódica de informação técnica e financeira ao membro não executivo e acionistas seus representados, e nos resultados obtidos. Inexistindo objetivos de gestão e metas quantificáveis definidas para o exercício, os administradores são avaliados qualitativamente em sede de Assembleia Geral, no ponto relativo a «Apreciação geral da administração e fiscalização da sociedade».

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 estão criadas comissões no órgão de administração. Não existe conselho de supervisão.

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 Comissão para as Matérias Financeiras

A fiscalização da sociedade compete a um Conselho Fiscal e a um Revisor Oficial de Contas, ou sociedade de revisores oficiais de contas que não sejam membros daquele órgão (nº 1 do artigo 17º dos Estatutos da sociedade).

O Conselho Fiscal é composto por três membros efetivos (um presidente e dois vogais) e por um vogal suplente, nomeados em Assembleia Geral. O Conselho Fiscal é eleito em Assembleia Geral, por períodos/mandatos de três anos, podendo ser reeleito por uma ou mais vezes.

O Revisor Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas é eleito em Assembleia Geral, sob proposta do Conselho Fiscal, nos termos previstos na Lei, designadamente no Código das Sociedades Comerciais.

2. 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, 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). Informação a apresentar segundo o formato seguinte:

Nos termos estatutários, o Conselho Fiscal é composto por 3 (três) membros efetivos e por 1 (um) suplente, nomeados em Assembleia Geral. O Conselho Fiscal é eleito em Assembleia Geral, por períodos de três anos, podendo ser reeleito por uma ou mais vezes.

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Designação	
			Forma (I)	Data
2018-2020	Presidente	Carla Maria Lamego Ribeiro	AG	27/04/2018
2018-2020	Vogal	Rui Mendes Cabeças	AG	27/04/2018
2018-2020	Vogal	Mário José Alveirinho Carrega	AG	27/04/2018
2018-2020	Vogal Suplente	Sara Duarte Ambrósio	AG	27/04/2018

Número estatutário mínimo e máximo de membros - [número mínimo] / [número máximo]

Legenda: (I) Resolução (R) / Assembleia Geral (AG) / Deliberação Unânime por Escrito (DUE) / Despacho (D)

Mandatos dos membros do Conselho Fiscal:

Carla Maria Lamego Ribeiro – Mandato: 2012-2014 (eleita a 1 de novembro de 2014), 2015-2017, 2018-2020.

Rui Mendes Cabeças – Mandato: 2018-2020

Mário Carrega – Mandato: 2012-2014, 2015-2017, 2018-2020

3. Apresentação de elementos curriculares relevantes de cada um dos membros do órgão de fiscalização. Deverão especificamente ser indicadas as atividades profissionais exercidas, pelo menos, nos últimos 5 anos.

Elementos curriculares dos membros do Conselho Fiscal em funções durante o exercício de 2020:

Presidente – Carla Maria Lamego Ribeiro

Data de nascimento: 15 de Agosto de 1972

Habilitações Académicas

- Pós-Graduada em Estudos Europeus pela Faculdade de Direito de Lisboa (1999)
- Licenciatura em Economia pelo Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa (1994)

Atividade Profissional

- Presidente do Conselho Fiscal da Águas de Portugal, SGPS
- Vogal da Direção Executiva do Fundo de Apoio Municipal (desde Dezembro 2014)
- Vogal não Executiva do Conselho de Administração da Fundação para as Comunicações Móveis (Dezembro 2013)
- Adjunta do Secretário de Estado Adjunto e do Orçamento (2010-2011; 2013-2014)
- Adjunta do Secretário de Estado do Orçamento (2011-2013)
- Inspetora de Finanças Superior, Inspeção-Geral de Finanças (2007-2010)
- Chefe de Divisão de Auditoria, Direção-Geral do Orçamento (2002-2007)
- Técnica Superior da Direção Geral do Orçamento (1996-2002)
- Técnica Superior da Direção-Geral do Desenvolvimento Regional (1996)

Outras Atividades Profissionais relevantes:

- Designação como membro da Comissão de Reforma da Lei de Enquadramento Orçamental, constituída por Despacho de 13 de Agosto de 2014, de Sua Exa. a Ministra de Estado e das Finanças
- Membro da Comissão de Recuperação Financeira Municipal
- Membro da Comissão para a extinção e regulamentação da Casa do Douro
- Participação nos trabalhos de negociação do PAEF celebrado entre o Estado Português e o FMI, CE e BCE e no posterior acompanhamento, incluindo a revisão de normativos legais no âmbito da gestão financeira e orçamental do Estado em colaboração direta com o FMI através de participação em diversas missões técnicas com destaque para as missões direcionadas ao setor da Saúde e da Administração Local e Administração Regional
- Representante do Ministério das Finanças no Conselho Nacional para a Economia Social presidido pelo Sr. Primeiro-Ministro, por nomeação em Novembro de 2010
- Integração no Grupo de Trabalho para a Monitorização e Acompanhamento da Execução Orçamental por nomeação de Sua Exa. o Ministro de Estado e das Finanças (Janeiro de 2011)
- Representante do Ministério das Finanças no acompanhamento do Protocolo celebrado com a APIFARMA (2011).

Vogal – Mário José Alveirinho Carrega

Nasceu em 18 de agosto de 1966.

Habilitações Académicas

- Licenciatura em Organização e Gestão de Empresas, pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG/UTL).

Atividade Profissional

- Desde outubro de 2013, chefe de divisão da Divisão de Análise e Administração incorporada na Direção de Serviços de Participações do Estado da Direção-Geral do Tesouro e Finanças.
- De maio de 1993 a setembro de 2013, quadro superior na Direção-Geral do Tesouro e Finanças - Ministério das Finanças a desempenhar funções na área de assessoria no âmbito do Setor Empresarial do Estado.
- De outubro de 1992 a maio de 1993, quadro superior no Tribunal de Contas.
- De setembro de 1990 a fevereiro de 1992, Auditor da Price Waterhouse.
- De março de 1992 a outubro de 1992, quadro superior no Gabinete de Organização Informática da Direção-Geral do Tesouro - Ministério das Finanças. Vice-Presidente da Mesa da Assembleia-Geral Transtejo – Transportes Tejo, S.A. (Triénio 2002-2004)
- Presidente da Mesa da Assembleia-Geral do Hospital de Santa Marta, S.A. (triénio 2002-2004).
- Secretário da Mesa da Assembleia-Geral PME - Investimentos - Sociedade de Investimento, S.A. (triénio 2004-2006).
- Vice-Presidente da Mesa da Assembleia-Geral SIMAB - Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A. (triénio 2005-2007).
- Presidente da Mesa da Assembleia-Geral do Hospital de Santa Marta, S.A. (triénio 2005-2007).
- Presidente do Conselho Fiscal da Fundação Museu do Douro (triénio 2006-2008).
- Presidente da Mesa da Assembleia-Geral de Participantes Fundo para Investidores Qualificados API Capital - Sociedade de Capital de Risco, S.A. (2006 Até à fusão)

- 
- Vice-Presidente da Mesa da Assembleia-Geral da PME - Investimentos - Sociedade de Investimento, S.A. (triénio 2007-2009).
 - Vogal do Conselho Fiscal da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S.A. (triénio 2006-2008).
 - Presidente da Mesa da Assembleia-Geral da SIMAB - Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A. (triénio 2008-2010).
 - Suplente do Conselho Fiscal da APA - Administração do Porto de Aveiro, S.A. (triénio 2008-2010).
 - Vogal do Conselho Fiscal da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S.A. (triénio 2009-2011).
 - Presidente do Conselho Fiscal da Fundação Museu do Douro, S.A. (triénio 2009-2011).
 - Formador da DGTF na área do SEE no âmbito de cooperação internacional.
 - Representante da DGTF no "Working Party on State Ownership and Privatisation Practices" na OCDE. Vogal do Conselho Fiscal da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A.

Vogal – Rui Manuel Mendes Cabeças

Nasceu a 10 de Janeiro de 1971

Habilitações Académicas

- Especialização em contabilidade financeira e fiscalidade pelo ISCAL (2010)
- Licenciatura em gestão de empresas pelo Instituto Superior de Línguas e Administração (1994)

Atividade Profissional

- Coordenador de equipa da Inspeção Tributária e Aduaneira (desde 2006)
- Perito da Fazenda Publica nas Comissões de Revisão nomeado pelo senhor SEAF (desde 2006)
- Inspetor tributário da Inspeção Tributária e Aduaneira (desde 1995)

Outras Atividades Profissionais relevantes

- Tesoureiro da APIT - Associação dos Profissionais da Inspeção Tributária, (2004-2007)
- Vogal do Conselho Fiscal da AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A.

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

Nos termos da legislação atual, os serviços adicionais contratados ao auditor externo não estão sujeitos a aprovação prévia do órgão de fiscalização, não obstante a natureza de EIP da AdP SGPS, 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 140/2017, de 7 de setembro.

Não obstante, para efeitos de contratação ao Auditor Externo da AdP SGPS, de serviços adicionais a serviços de auditoria, são observados – em cumprimento com a o disposto na Lei 140/2015 de 07 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;

Handwritten signatures and initials in blue ink.

✓O Auditor Externo comunica à CMVM (caso aplicável) o serviço prestado

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

O órgão de fiscalização não desempenhou outras funções no Grupo AdP. Não existe Comissão para as Matérias Financeiras.

6. 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.

Consideram-se independentes, para efeitos do artº 414º nº 5 do Código das Sociedades Comerciais, todos os membros do Conselho Fiscal, na sua atual composição (Dra. Carla Ribeiro – Presidente, Dr. Mário Carrega e Dr. Rui Mendes Cabeças – Vogais).

Não existe no atual modelo de governação da AdP SGPS uma Comissão de Auditoria, Conselho Geral e de Supervisão ou Comissão para as Matérias Financeiras.

7. 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:

N.º Reuniões	Local de realização	Intervenientes na reunião	Ausências dos membros do Órgão de Fiscalização
1/2020 de 20 de janeiro de 2020	Sede da sociedade	Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal (Dra. Carla Ribeiro, Presidente, Dr. Mário Carrega e Dr. Rui Mendes Cabeças, Vogais), a Vice-Presidente do Conselho de Administração, Dra. Carla Correia, o Vogal do Conselho de Administração, responsável do pelouro financeiro, Engº José Sardinha, o Secretário da Sociedade, Dra. Cristina Rebelo Pereira, a Diretora Financeira, Dra. Sónia Pacifico e a Diretora de Regulação, Planeamento e Controlo de Gestão, a Dra. Sandra Santos	Não se verificaram ausências
2/2020 de 31 de janeiro de 2020	Sede da sociedade	Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal (Dra. Carla Ribeiro, Presidente, Dr. Mário Carrega e Dr. Rui Mendes Cabeças, Vogais), a Diretora Financeira, Dra. Sónia Pacifico e a Diretora de Regulação, Planeamento e Controlo de Gestão, a Dra. Sandra Santos	Não se verificaram ausências

3/2020 de 1 de abril de 2020	O Conselho Fiscal reuniu por meios telemáticos	Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal (Dra. Carla Ribeiro, Presidente, Dr. Mário Carrega e Dr. Rui Mendes Cabeças, Vogais)	Não se verificaram ausências
4/2020 de 8 de abril de 2020	O Conselho Fiscal reuniu por meios telemáticos	Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal (Dra. Carla Ribeiro, Presidente, Dr. Mário Carrega e Dr. Rui Mendes Cabeças, Vogais)	Não se verificaram ausências
5/2020 de 26 de outubro de 2020	O Conselho Fiscal reuniu por meios telemáticos	Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal (Dra. Carla Ribeiro, Presidente, Dr. Mário Carrega e Dr. Rui Mendes Cabeças, Vogais), a Dra. Catarina Oliveira, Administradora com o Pelouro Financeiro, a Diretora Financeira, Dra. Sónia Pacifico e a Diretora de Regulação, Planeamento e Controlo de Gestão, a Dra. Sandra Santos	Não se verificaram ausências

Handwritten notes:
 A circular stamp with a signature is visible. To its right, there are blue handwritten initials "CNR" and "H" with arrows pointing to the table. Below these, the number "16" is written.

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;

O Conselho Fiscal não desempenhou no decurso do exercício de 2020 outros cargos ou atividades no Grupo AdP. No que respeita a outros cargos e atividades exercidas fora do Grupo, remete-se para os respetivos elementos curriculares, constantes do nº 3 que antecede, sem prejuízo de breve descrição que de seguida se apresenta:

Carla Maria Ribeiro – Presidente do Conselho Fiscal

✓Vogal da Direção Executiva do Fundo de Apoio Municipal

Mário José Alveirinho Carrega – Vogal do Conselho Fiscal

✓Desde outubro de 2013, Chefe de Divisão da Divisão de Análise e Administração incorporada na Direção de Serviços de Participações do Estado.

✓Presidente da Mesa da Assembleia Geral da SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.

✓Membro do Conselho Consultivo do FCR Portugal Ventures Valor 2 (Triénio 2016-2018)

Rui Manuel Mendes Cabeças – Vogal do Conselho Fiscal

✓Coordenador de equipa da Inspeção Tributária e Aduaneira (desde 2006)

✓Perito da Fazenda Publica nas Comissões de Revisão nomeado pelo senhor SEAF (desde 2006)

✓Inspetor tributário da Inspeção Tributária e Aduaneira (desde 1995)

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).

No dia 2 de janeiro de 2019, foi eleita - para o mandato em curso da estrutura de fiscalização (2018-2020) – a sociedade de Revisores Oficiais de Contas **Grant Thornton & Associados, SROC, Lda.**,(adiante SROC)

inscrita na ordem dos revisores oficiais de contas (OROC) sob o nº 67 e CMVM nº 20161403, representada pelo Dr. Pedro Miguel Raposo Lisboa Nunes, inscrito na OROC com o nº 1202 e CMVM nº 20160813.

Foi igualmente eleito, como suplente, o Revisor Oficial de Contas Dr. Carlos António Lisboa Nunes, inscrito na OROC com o nº 427 e CMVM nº 20160131.

A eleição da SROC foi precedida de um procedimento de consulta, desencadeada pelo Conselho Fiscal da Sociedade, com vista à seleção do revisor oficial de contas ou sociedade de revisores oficiais de contas - nos termos que considerou mais adequados. Na sequência da referida consulta, o Conselho Fiscal submeteu aos acionistas da AdP SGPS, uma proposta de eleição da **Grant Thornton & Associados, SROC, Lda.**, a qual viria a ser aprovada por Deliberação Social Unânime Escrita, tomada pelos acionistas, com efeitos a 2 de janeiro de 2019.

A Sociedade de Revisores Oficiais de Contas eleita com efeitos a 2 de janeiro de 2019 exerce funções na AdP/Grupo desde 2019. O representante da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas exerce funções na AdP/Grupo desde 2019.

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

Não é do conhecimento da sociedade relativamente ao exercício de 2020, qualquer incumprimento por parte da sociedade de Revisores Oficiais de Contas **Grant Thornton & Associados, SROC, Lda.** inscrita na ordem dos revisores oficiais de contas (OROC) sob o nº 67 e CMVM nº 20161403 ou do seu representante, Dr. Pedro Miguel Raposo Lisboa Nunes, inscrito na OROC com o nº 1202 e CMVM nº 20160813.

Relativamente ao limite legal de mandatos, a SROC encontra-se em exercício de funções, em primeiro mandato, estando assim a sociedade AdP SGPS, em situação de cumprimento ao previsto no Regulamento (EU) do Parlamento e Conselho Europeu, nº 537/2014, de 16 de abril.

O Revisor Oficial de Contas é eleito para mandato de três anos, devendo a sua eleição garantir no mínimo dois anos de funções no referido mandato – quando este se encontre em curso. A sociedade de Revisores Oficiais de Contas pode ser reeleita por uma ou mais vezes, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 54º da Lei nº 140/2015, de 7 de setembro que dispõe o seguinte: «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 sete anos de funções a contar da sua designação inicial, podendo vir a ser novamente designado depois de decorrido um período mínimo de três anos (vd. Estatutos da OROC).

O mandato atual da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas (2018-2020) é coincidente com o mandato do Conselho Fiscal (2018-2020).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'CAR' and '16'.

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 os formatos seguintes:

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Identificação SROC / ROC			Designação			N.º de anos de funções exercidas no grupo	N.º de anos de funções exercidas na empresa
		Nome	N.º inscrição na OROC	N.º registo na CMVM	Forma (1)	Data	Contratada		
2018-2020	SROC Efetivo	Grant Thornton & Associados, SROC, Lda, representada pelo Dr. Pedro Lisboa Nunes (*)	67	20161403	DUE	02/01/2019	Sim	2	2
2018-2020	ROC Suplente	Carlos António Lisboa Nunes	427	20160131	DUE	02/01/2019	Sim	2	2

Legenda: (1) Assembleia Geral (AG) / Deliberação Unânime por Escrito (DUE) / Despacho (D)

(*) inscrito na OROC com o n.º 1202 e CMVM n.º 20160813.

Nome	Remuneração Anual 2020(€)
	Bruta
Grant Thornton & Associados, SROC, Lda,	35.722,91€
Carlos António Lisboa Nunes	0,00€
	35.722,91€

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

A 31 de dezembro de 2020 a sociedade de Revisores Oficiais de Contas não prestava outros serviços à sociedade AdP SGPS. O Revisor Oficial de Contas, que representava a sociedade de Revisores Oficiais de Contas também não prestou outros serviços à sociedade.

F. Conselho Consultivo (caso aplicável)

I. 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)

O modelo societário da AdP-Águas de Portugal, SGPS, S.A. não prevê a existência de um 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:

Identificação do Auditor Externo (SROC/ROC)			Contratação		Remuneração Anual 2020 (€)
Nome	N.º inscrição na OROC	N.º registo na CMVM	Data	Período	Valor da Prestação de Serviços
PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.	183	20161485	30-09-2019	2019-2021	24.500€
					24.500€

Identificação do sócio da PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. que representa a sociedade nas funções de Auditoria Externa: Dr. João Rui Fernandes Ramos, inscrito na OROC sob o n.º 1333, com o n.º de registo na CMVM 20160943. Quer a sociedade OROC quer o seu representante exercem funções na sociedade desde 2019 (como Auditor) e no Grupo AdP desde 2019 (como Revisores Oficiais de Contas)

2. Explicação 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.

Em observância com as melhores práticas de gestão, a AdP SGPS promove a escolha do Auditor Externo através de consulta ao mercado, sendo o Auditor Externo contratado, preferencialmente, por período correspondente ao mandato dos órgãos sociais da sociedade (três anos). O contrato pode ser renovado por uma ou mais vezes. Sem prejuízo do exposto, a substituição do sócio ROC que representa o Auditor Externo, deve ser promovida após sete anos de funções, podendo vir a ser novamente designado depois de decorrido um período mínimo de três anos (vd. Estatutos da OROC). Em complemento do exposto, tem-se presente os esclarecimentos prestados pela CMVM, relativamente à rotatividade do Auditor Externo, relativamente a serviços de auditoria de natureza contratual:

«(...) As regras de rotação obrigatória previstas no artigo 54.º do EOROC fazem referência ao exercício de funções de revisão legal das contas. No que respeita ao artigo 77.º do EOROC, este apresenta a epígrafe "Condições para a realização de revisão legal das contas de entidades de interesse público". Assim, as normas constantes dos referidos artigos 54.º e 77.º, quando expressamente façam referência (ou venham no seguimento de normas que expressamente fazem referência) ao tipo de revisão das contas que o ROC/SROC deve efetuar, limitando-a à revisão legal das contas, exercida em cumprimento de disposição legal ou estatutária [conforme definida no artigo 42.º, a) do EOROC], devem ser interpretadas como apenas se aplicando no caso da revisão legal (e não outra) das contas. Inclui-se, assim, a prestação de serviços de revisão legal com vista à emissão, nomeadamente, de certificações legais de contas, de relatórios de auditoria sobre a informação financeira semestral e anual em cumprimento do previsto no artigo 161.º, n.º 8 do RGOIC e de relatórios elaborados por auditor previstos no artigo 245.º, n.º 1, b) do Cód.VM, bem como para cumprimento de exigência estatutária.»

A contratação da sociedade de Auditoria Externa está sujeita a procedimento de contratação pública, devidamente fundamentado - atenta a complexidade e dimensão da sociedade, considerando a sua natureza de sociedade gestora de participações sociais.

Em 2019, foi efetuado o procedimento de contratação pública para a seleção de um auditor externo às demonstrações individuais e consolidadas da AdP SGPS, para um prazo contratual de três anos (2019-2021). Em resultado do referido procedimento, foi contratada a PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda., para 2019-2021.

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.

	R.O.C.	Auditoria	Outros Serviços	Total
PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.	149.452,13€	24.500,00€	6.000€	179.952,13€

A 31 de dezembro de 2020, o auditor externo da AdP SGPS, PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda., presta serviços de revisão oficial de contas em todas as empresas do Grupo (AdP Valor, AdP Energias, AdP Internacional, Águas do Alto Minho, Águas do Norte, Águas do Douro e Paiva, Simdouro, Águas da Região de Aveiro, Águas do Centro Litoral, Águas do Vale do Tejo, Águas do Tejo Atlântico, Simarsul, EPAL, Águas de Santo André, Águas Públicas do Alentejo e Águas do Algarve), exceto na AdP SGPS.

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:

Remuneração paga à SROC (inclui contas individuais e consolidadas)		
Valor dos serviços de revisão de contas (e/ou auditoria externa)	24 500,00 €	100,00%
Valor dos serviços de consultoria fiscal	[€]	[%]
Valor de outros serviços que não os das alíneas anteriores	[€]	[%]
Total pago pela entidade à SROC	24 500,00 €	100,00%
Por entidades que integrem o grupo (inclui contas individuais e consolidadas)		
Valor dos serviços de revisão de contas	149 452,13 €	96,14%
Valor dos serviços de consultoria fiscal	[€]	[%]
Valor de outros serviços que não os das alíneas anteriores	6 000,00 €	3,86%
Total pago pelas entidades do grupo à SROC	155 452,13 €	100,00%

Nota: deverá indicar-se o valor dos honorários envolvidos recebidos pelos trabalhos e a percentagem sobre os honorários totais faturados pela empresa à empresa/grupo.

VI. Organização Interna

A. Estatutos e Comunicações

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

Os estatutos da sociedade são alterados mediante deliberação dos acionistas em sede de Assembleia Geral e sujeito ao competente registo comercial. A publicitação das alterações estatutárias é efetuada no site da empresa www.adp.pt.

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

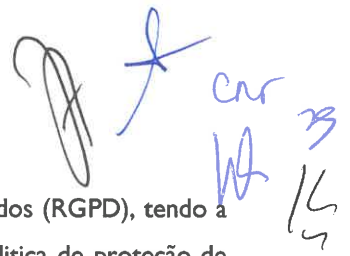
O Grupo AdP dispõe de ferramentas de prevenção, implementação e controlo que visam assegurar a atuação de acordo com os seus princípios e valores, destacando-se o Código de Conduta e Ética, os Sistemas de Gestão da Responsabilidade Social e os Planos de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

A atuação do Grupo AdP tem-se pautado por valores de integridade, rigor e responsabilidade no desempenho da sua missão. O Código de Conduta e Ética expressa o compromisso da empresa, órgãos sociais e trabalhadores da empresa em prosseguir a missão com transparência, diálogo e ética.

Todos aqueles que se relacionam com a empresa nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais, têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da empresa e dos seus trabalhadores, podendo fazer chegar contributos às empresas do Grupo. No Plano de Gestão de Risco Corrupção e Infrações Conexas da AdP SGPS, o qual se encontra publicado no sítio da empresa e comunicado a todos os trabalhadores, encontram-se descritos os meios de comunicação de eventuais irregularidades ocorridas na sociedade, tendo o grupo AdP definido dois canais de comunicação consoante sejam colaboradores ou entidades externas:

- **Colaboradores:** Devem utilizar o endereço de correio eletrónico eticaadp@adp.pt referente à Comissão de Ética do grupo AdP;
- **Entidades Externas:** Devem utilizar o endereço de correio eletrónico eticaadp@adp.pt referente à Comissão de Ética do grupo AdP ou a via postal (carta) enviando a correspondência para Comissão de Ética do grupo AdP, Rua Visconde Seabra n° 3, 1700-421 Lisboa.

Sem prejuízo da comunicação de irregularidades/denúncias para a Comissão de Ética do grupo AdP, qualquer colaborador ou entidade externa pode também efetuar a sua comunicação ao CA da empresa visada, devendo esta dar conhecimento à Comissão de Ética através do endereço de correio eletrónico eticaadp@adp.pt ou remeter via postal para a morada atrás indicada, **podendo desta forma ser preservado o anonimato de qualquer questão que seja endereçada.**



A AdP SGPS e a empresas do Grupo adotaram o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), tendo a Comissão Executiva da AdP SGPS procedido à aprovação em 28 de fevereiro de 2019, da política de proteção de dados pessoais interna e externa, de conhecimento de todos os colaboradores, bem como dos clientes e fornecedores, encontrando-se publicitada para consulta no sítio da empresa em <https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/politica-de-protecao-de-dados-pessoais/?id=200>

A AdP SGPS 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 manifesta o empenho do Grupo 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 SGPS 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, 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 – Aguas de Portugal, SGPS S.A., Rua Visconde Seabra 3, 1700 – 421 Lisboa.

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

Dando cumprimento à recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 1 de julho de 2009, a AdP SGPS possui 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.

Nos termos do n.º 1 e n.º 2 do artigo n.º 46 do Decreto-Lei (DL) n.º 133/2013, de 3 de outubro, anualmente, é efetuada a avaliação do cumprimento do Plano de Gestão 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 em https://www.adp.pt/downloads/file300_pt.pdf.

Por forma a dar cumprimento à recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 7 de novembro de 2012, relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público, 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.

Já em 2020 e na sequência da recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 8 de janeiro de 2020, bem assim do Código dos Contratos Públicos (CCP) e das orientações da AdP, SGPS, SA, para além de serem 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, foram ainda subscritas declarações de inexistência de conflito de interesse por todos os trabalhadores e gestores da empresa.

Handwritten initials and marks in blue ink, including a large scribble and the letters 'A W' and 'enr'.

B. Controlo interno e gestão de riscos

I. 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

A AdP SGPS 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.

Sendo estas preocupações transversais ao grupo AdP e por forma a possibilitar a existência de uma sistematização e adequada visibilidade do controlo interno existente nas empresas, **foi dada continuidade em 2020 à implementação do Sistema de Controlo Interno (SCI) transversal ao Grupo**, assente no CUBO 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 representados em três categorias (Operação, Reporte e Conformidade), e as cinco componentes (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 abaixo.



Ambiente de Controlo

- Estabelece o carácter da organização, influenciando a perceção de controlo do seu pessoal;
- É a base de todos os outros componentes de controlo interno, providenciando disciplina e estrutura dos restantes elementos do SCI.

Avaliação dos Riscos

- Riscos de fontes externas e internas;
- Condição prévia: definição de objetivos ligados a níveis diferentes da entidade e internamente consistentes;
- Identificação e análise dos riscos relevantes para o alcance dos objetivos;
- Base para a gestão dos riscos

Atividades de Controlo

- Políticas e procedimentos que ajudam a assegurar: i) as respostas aos riscos, visando o alcance dos objetivos da entidade; ii) o cumprimento das diretivas da entidade;
- Ocorrem por toda a organização, a todos os níveis e em todas as funções;
- Atividades desenhadas para impedir ou reduzir o impacto adverso dos riscos.

Informação e comunicação

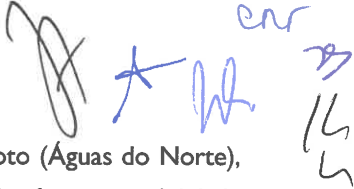
- Informação relevante identificada, capturada e comunicada com qualidade, para garantir o tratamento e a troca de dados relevantes, num prazo e de uma forma que permitam o desempenho eficaz e tempestivo da gestão e controlo da atividade e dos riscos da empresa;
- Os SI são fonte de informação que concorre para a gestão e controlo do negócio.

Monitorização de Atividades

- Avaliação da qualidade de desempenho do Sistema de Controlo Interno ao longo do tempo;
- Assegurar a adequação e eficácia do SCI de forma contínua;
- Garantir a identificação tempestiva de eventuais deficiências ou de oportunidades de melhorias, visando a melhoria contínua.

No âmbito do projeto em 2020 foram desenvolvidas as seguintes atividades:

- i. Conclusão do mapeamento dos 13 processos prioritários e identificados os eventos de riscos e os controlos implementados na sua mitigação, em duas empresas piloto (Águas do Norte e EPAL), através da elaboração das respetivas Matrizes de Riscos e Controlos (MRC);

- 
- ii. A análise preliminar à maturidade do Controlo Interno numa das empresas piloto (Águas do Norte), através da realização de um questionário a uma amostra de trabalhadores, visando aferir a sensibilidade existente na empresa a esta matéria;
 - iii. Elaboração do relatório com definição das métricas a utilizar futuramente para a avaliação anual do SCI nas empresas do Grupo AdP;
 - iv. Elaboração da versão base do Manual de Controlo Interno das empresas do Grupo, os quais apenas estarão concluídos, quando se encontrar finalizado o mapeamento de todos os processos identificados como críticos no âmbito do Sistema de Controlo Interno;
 - v. Início do trabalho de mapeamento dos processos prioritários nas restantes empresas do Grupo, tendo por base a informação sistematizada nas MRC das empresas piloto, e que implica o seu ajuste à realidade dos riscos e controlos implementados em cada empresa. Este trabalho, iniciado no 4.º trimestre de 2020, tem definido um cronograma temporal para a sua concretização, cuja conclusão se encontra prevista para o final do 4.º trimestre de 2021;
 - vi. Realização de auditoria ao **processo de compras** das empresas do grupo, o qual contemplou a identificação dos eventos de risco e respetivos controlos e a realização de testes de conformidade e avaliação da eficácia dos controlos implementados. O trabalho não foi desenvolvido na Águas Públicas do Alentejo e Águas do Alto Minho;
 - vii. Início da auditoria de testes e avaliação da eficácia dos controlos associados ao **processo de contas a pagar** em três empresas do Grupo (Águas do Norte, EPAL e Águas da Região de Aveiro) para as quais já se encontravam finalizadas as respetivas MRC.

Em 2021 será dada continuidade à implementação do Sistema de Controlo Interno, encontrando-se prevista a realização das seguintes atividades:

- i. Realização da análise preliminar à maturidade do Controlo Interno nas restantes empresas do Grupo, através da realização de um questionário a uma amostra de trabalhadores e com vista a aferir a sensibilidade existente em cada empresa sobre esta matéria;
- ii. Conclusão do mapeamento dos 13 processos prioritários, pelas empresas, através da elaboração das respetivas MRC, de acordo com o cronograma temporal definido;
- iii. Revisão e análise, por parte da AICR, das MRC quando finalizadas pelas empresas, para que as versões finais sejam posteriormente incluídas em anexo nos respetivos Manuais de Controlo Interno;
- iv. Revisão dos restantes processos identificados no âmbito do Sistema de Controlo Interno do Grupo como críticos e a mapear, por forma a verificar se estes se mantêm alinhados com os objetivos estratégicos e as contas significativas das empresas;
- v. Início do processo de contratação da prestação de serviços da entidade externa que procederá junto das empresas piloto ao mapeamento dos restantes processos críticos a incluir no Sistema de Controlo Interno das empresas;

- vi. Início do mapeamento dos restantes processos críticos nas empresas piloto, através da identificação dos eventos de risco e controlos existentes e elaboração dos fluxogramas e MRC;
- vii. Revisão com cada empresa, das métricas de avaliação do sistema de controlo interno, com o intuito de aferir a sua aplicabilidade ou necessidade de substituição. Está prevista a realização de um teste de avaliação numa das empresas piloto;
- viii. Conclusão das auditoria de testes e avaliação da eficácia dos controlos associados ao **processo de contas a pagar**, em função da conclusão das MRC pelas empresas;
- ix. Realização de auditoria de testes e avaliação da eficácia dos controlos associados ao **processo de processamento salarial** e eventualmente às **contas a receber**, tendo por base as MRC que se encontram a ser elaboradas. A concretização destes e de outras auditorias de testes aos controlos, encontra-se dependente da possibilidade física da sua realização e da disponibilização das MRC pelas empresas

No âmbito do modelo em implementação, será através da avaliação das métricas estabelecidas, conjugada com os resultados dos testes aos controlos (nomeadamente os chave) obtidos através das auditorias de controlo interno a realizar anualmente, a alguns dos processos, permitirão a obtenção de informação que possibilitará aferir se as cinco componentes do controlo interno se encontram a operar de forma integrada, para proporcionar um nível de segurança razoável à Administração da AdP SGPS sobre o desempenho do SCI.

Será também promovida a sensibilização e formação sobre o controlo interno, visando assegurar uma monitorização permanente dos controlos implementados, por parte das empresas e nomeadamente dos responsáveis dos processos de negócio.

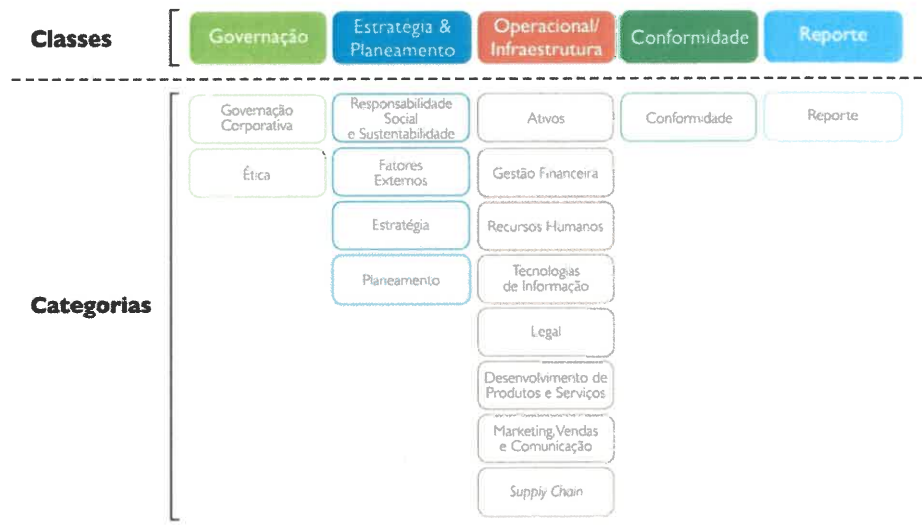
As alterações acima indicadas obrigarão ainda à revisão e ajuste do modelo de gestão de risco em vigor no Grupo AdP, permitindo ao seu Conselho de Administração um maior enfoque da sua monitorização e análise nos riscos críticos identificados, inerentes à atividade e que resultam da sua operação diária.

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 está subjacente.

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 em baixo:

Handwritten notes in blue ink: a signature, "Car", and "15".

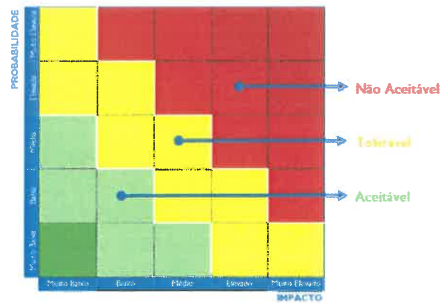


2. Identificação de pessoas, órgãos ou comissões responsáveis pela auditoria interna e/ou pela implementação de sistema de gestão e controlo de risco que permita antecipar e minimizar os riscos inerentes à atividade desenvolvida.

A Auditoria Interna e Controlo de Risco (AICR) é a Direção da AdP SGPS que tem por missão a identificação dos riscos inerentes aos negócios da empresa, a caracterização dos elementos-chave de controlo necessários para minimizar ou eliminar o seu impacto, a execução de testes de conformidade para avaliar os resultados e a realização de auditorias internas à empresa.

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.

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 seguinte matriz.



Handwritten notes in blue ink: "ent" with an arrow pointing to the matrix, and "25" and "14" written vertically.

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

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

A perspectiva 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.

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.

ent
16

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

A AICR, enquanto elemento supervisor no processo de avaliação de risco e da eficácia e eficiência dos sistemas de controlo interno da empresa, 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.

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 AICR e outras estruturas centralizadas de acompanhamento e controlo do acionista maioritário, existem áreas funcionais da empresa que desenvolvem competências no controlo de risco, designadamente o Secretário da Sociedade, a Direção Financeira e a Direção de Comunicação em áreas como a Legal, Financeira e 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.

A implementação do SCI, conjugada com a necessidade identificada no âmbito dos Desafios Estratégicos definidos para o Grupo AdP, de se promover uma revisão e ajuste da matriz e da metodologia de Gestão de Riscos em vigor, para permitir aos Conselhos de Administração das empresas um maior enfoque na monitorização e análise nos riscos críticos identificados, implicou a não realização da avaliação do risco em 2020. Considerando a avaliação do risco efetuada em 2018, alguns dos principais riscos a que o Grupo se encontra exposto, são os seguintes:

Infiltrações de saneamento em alta: Risco de infiltrações ao longo da cadeia de saneamento "em alta", com consequente diminuição da capacidade de tratamento e perdas financeiras, decorrente de avarias e falhas não detetadas atempadamente, envelhecimento da infraestrutura e ausência de redes separativas.

Perdas de abastecimento em baixa: Risco de perdas de recursos hídricos ao longo da cadeia de abastecimento "em baixa", com consequente diminuição da capacidade de abastecimento e perdas financeiras, decorrente de avarias e falhas não detetadas atempadamente ou envelhecimento da infraestrutura.

Gestão de talentos: Risco de dificuldade na captação e retenção do capital humano necessário, decorrente de limitações inerentes ao enquadramento setorial ou à conjuntura económica.

Impacto Ambiental: Risco de uma ineficiente utilização dos recursos ambientais ou contaminação dos mesmos, decorrente direta ou indiretamente da atividade da empresa ou do incumprimento da legislação / regulamentação ambiental vigente.

Catástrofe: Risco de ocorrência de eventos catastróficos com impacto ao nível da continuidade do negócio, por ser colocada em risco a operacionalidade das infraestruturas. Para fazer face a estes riscos as empresas do Grupo têm contratualizados seguros com vista a assegurar uma transferência destes riscos.

Regulatório: Através da Lei n.º 10/2014, de 6 de março foram aprovados os novos estatutos da ERSAR, a qual passa a assumir o cariz de uma entidade administrativa independente, com uma reforçada autonomia em termos orgânicos, funcionais e financeiros, sendo equiparada a outras entidades reguladoras independentes.

A regulação é a mais significativa restrição à rentabilidade das atividades económicas desenvolvidas pelo Grupo. O regulador pode tomar medidas com impacto negativo no cash-flow, decorrentes da possibilidade contratual de definirem um cenário de eficiência produtiva que estabelece os gastos a serem recuperados pela tarifa podem diferir dos gastos efetivamente incorridos. Nestes gastos incluem-se os gastos financeiros.

Pela sua especificidade apresenta-se abaixo uma análise detalhada da **Gestão de Risco Financeiro** que é efetuada no grupo AdP.


Risco Financeiro

O Grupo AdP desenvolveu e implementou um programa de gestão do risco que, conjuntamente com a monitorização permanente dos mercados financeiros, procura minimizar os potenciais efeitos adversos na performance financeira da AdP e suas participadas. A gestão do risco é conduzida pelo departamento central de tesouraria com base em políticas aprovadas pela Administração. A tesouraria identifica, avalia e realiza operações com vista à minimização dos riscos financeiros, em estrita cooperação com as unidades operacionais do Grupo AdP. O Conselho de Administração providencia princípios para a gestão do risco como um todo e políticas que cobrem áreas específicas, como o risco cambial, o risco de taxa de juro, risco de crédito e o investimento do excesso de liquidez. O Conselho de Administração tem a responsabilidade de definir princípios gerais de gestão de riscos, bem como limites de exposição. Todas as operações realizadas com instrumentos derivados carecem de aprovação prévia do Conselho de Administração e da Tutela, que define os parâmetros de cada operação e aprova documentos formais descritivos dos objetivos das mesmas

Risco de mercado

Risco de taxa de juro

O risco da taxa de juro do Grupo AdP advém, essencialmente, da contratação de empréstimos, quer de longo prazo quer de curto prazo. Neste âmbito, empréstimos obtidos com juros calculados a taxas variáveis expõem o Grupo AdP ao risco de fluxos de caixa e empréstimos obtidos com juros à taxa fixa expõem o Grupo ao risco do justo valor associado à taxa de juro. A tabela abaixo apresenta a análise aproximada de sensibilidade dos encargos financeiros do Grupo AdP.



	31.12.2020	Taxa média +1%	Taxa média -1%
Juros suportados à taxa variável	1.080.130	4.601.585	-
	1.080.130	4.601.585	-

Impacto da variação de taxa mensurada num prazo de doze meses.

Risco de taxa de câmbio

A exposição ao risco de câmbio do Grupo AdP é residual. Este risco consubstancia-se em futuras transações comerciais, ativos e passivos reconhecidos, bem como investimentos líquidos em operações estrangeiras que não foram incorridas ou expressas na moeda funcional do Grupo AdP. A Tesouraria Central do Grupo AdP é responsável pela gestão da exposição líquida do Grupo AdP em cada divisa, contratando swaps centralmente, com vista a minimizar os riscos comerciais, ativos e passivos reconhecidos, quando tal seja aplicável. O Grupo AdP possui investimentos denominados em moeda estrangeira, cujos ativos líquidos estão expostos ao risco de taxa de câmbio pela conversão. A exposição cambial inerente aos ativos líquidos em moeda estrangeira é residual. Em 2020 e 2019 não foram contratados swaps cambiais nem financiamentos em moeda estrangeira.

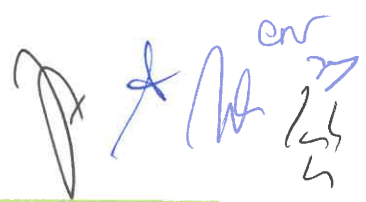
Risco do preço das matérias-primas (energia e combustíveis)

Os gastos anuais do Grupo Águas de Portugal em energia e combustíveis, representam aproximadamente 36% do total de fornecimentos e serviços externos. O Grupo através da AdP Serviços negocia e contratualiza centralmente a aquisição destas matérias-primas para todo o Grupo. No caso da eletricidade é fixado o preço para o horizonte do contrato.

Risco de liquidez e de capital

A gestão do risco de liquidez implica a manutenção das disponibilidades a um nível razoável, a viabilidade da consolidação da dívida flutuante através de um montante adequado de facilidades de crédito e a habilidade de liquidar posições de mercado. Em virtude da dinâmica dos negócios subjacentes, a tesouraria do Grupo AdP pretende assegurar a flexibilidade da dívida flutuante, mantendo para o efeito as linhas de crédito disponíveis. O Grupo efetua a gestão do risco de liquidez através da contratação e manutenção de linhas de crédito e facilidades de financiamento com compromisso de tomada firme junto de instituições financeiras nacionais que permitem o acesso imediato a fundos.

Linhas de crédito de curto prazo contratualizadas



Risco de liquidez (Milhões euros)	Valor do planfond disponível	Valor do planfond usado	Valor do planfond não usado
Descobertos bancários (Grupo AdP)	140,0	0,2	139,8
	140,0	0,2	139,8

O objetivo do Grupo AdP em relação à gestão de capital, que é um conceito mais amplo do que o capital relevado na face do balanço é manter uma estrutura de capital ótima, através da utilização prudente de dívida que lhe permita reduzir o custo de capital. O objetivo da gestão do risco de capital é salvaguardar a continuidade das operações do Grupo, com uma remuneração adequada aos acionistas e gerando benefícios para todos os terceiros interessados. A política do Grupo AdP é contratar empréstimos com entidades financeiras, ao nível da empresa-mãe, a AdP (exceção feita aos empréstimos relacionados com o investimento), que por sua vez fará empréstimos às suas subsidiárias. Esta política visa a otimização da estrutura de capital com vista a uma maior eficiência e redução do custo médio de capital.

	nota	31.12.2020	31.12.2019
Empréstimos não correntes	28	1.705.786.127	1.756.133.493
Empréstimos correntes	28	80.579.663	78.264.969
Fundo de reconstituição de capital	11	(23.360.682)	(32.810.072)
Disponibilidades	21	(255.790.943)	(138.163.519)
Passivos da locação (*)		6.799.407	8.466.772
Endividamento líquido		1.514.013.572	1.671.891.643
Subsídios ao investimento	31	1.484.046.405	1.523.133.254
Total do capital próprio (sem Interesses Minoritários)		1.385.322.840	1.333.400.923
Capital e subsídios		2.869.369.245	2.856.534.177
Dívida/total do capital		0,53	0,59

(*) apenas referentes a locações com entidades financeiras

O modelo de financiamento do Grupo AdP assenta fundamentalmente em três grandes categorias que permitem o equilíbrio da estrutura de capitais, o financiamento bancário, com particular incidência nos financiamentos contraídos junto do BEI, no financiamento obrigacionista e no capital próprio e subsídios ao investimento não reembolsáveis.

Risco de crédito

O risco de crédito está essencialmente relacionado com o risco de uma contraparte falhar nas suas obrigações contratuais, resultando uma perda financeira para o Grupo. O Grupo AdP está sujeito ao risco de crédito nas suas atividades operacionais, de investimento e de tesouraria.

Contraparte de exploração

O risco de crédito relacionado com operações está essencialmente relacionado com créditos de serviços prestados a clientes (serviços de água e saneamento). A composição da carteira de clientes do Grupo AdP tem 3 naturezas: (i) autarquias locais, serviços municipalizados ou intermunicipalizados e empresas municipais ou intermunicipais; (ii) particulares, institucionais e empresas abastecidas pela rede de distribuição em baixa; e (iii) grandes clientes industriais na esfera do tratamento de águas residuais e abastecimento de água bruta.

i. Autarquias locais, serviços municipalizados ou intermunicipalizados e empresas municipais ou intermunicipais

O risco de crédito associado a estes clientes é considerado diminuto ou próximo do risco soberano, observando-se historicamente que o não pagamento dos serviços prestados resulta essencialmente de divergências sobre as faturas traduzidas em processos judiciais. Nos termos da legislação e regulação em vigor, aplicável aos sistemas multimunicipais e parcerias, a alteração dos valores em dívida, por acordo voluntário ou extrajudicial entre as entidades gestoras e estas entidades ou por sentença judicial, releva para efeito do recálculo do Desvio de Recuperação de Gastos a recuperar nas tarifas ou rendimentos tarifários a cobrar na prestação de serviços futuros.

ii. Particulares, institucionais e empresas abastecidas pela rede de distribuição em baixa:

O risco de crédito associado a estes clientes é considerado médio, na medida em que o abastecimento pela rede de distribuição em baixa permite o corte do abastecimento em caso de incumprimento no pagamento atempado das faturas pelos clientes. Não obstante, nos clientes abastecidos pela rede de distribuição em baixa existem dois segmentos a considerar: (i) abastecimento pela rede em baixa no âmbito de Parcerias, em que as perdas por risco de crédito nos clientes são compensadas pelo Desvio de Recuperação de Gastos; e (ii) outros abastecimentos pela rede em baixa, em que o incumprimento no pagamento atempado das faturas se traduz em perda patrimonial. Para este segundo segmento, são constituídas perdas esperadas por imparidade em função da perda esperada. Para a dívida resultante do abastecimento pela rede de distribuição em baixa, a perda esperada é determinada da seguinte forma: i) para faturas vencidas há mais de 6 meses é aplicada imparidade de 100% (prescrição legal de faturas vencidas há mais de 6 meses); ii) para as faturas emitidas e ainda não vencidas ou vencidas há menos de 6 meses é aplicada a percentagem de perda histórica verificada a qual é agravada por forma a incluir o efeito “*forward looking*”.

iii. Grandes Clientes Industriais:

O risco de crédito associado a estes clientes é considerado médio, na medida em que se tratam de clientes do setor privado. Contudo, anualmente são avaliadas as perdas esperadas por imparidade por risco de crédito, numa base individual, tendo em consideração os seguintes fatores: **i)** o prazo médio de recebimento; **ii)** a condição financeira do cliente; e **iii)** a evolução macroeconómica.

Carteira de clientes	Autarquias locais, serviços municipalizados ou intermunicipalizados e empresas municipais ou intermunicipais	Particulares, institucionais e empresas abastecidas pela rede de distribuição em baixa	Grandes Clientes Industriais
Risco	Baixo	Médio	Médio
Exposição bruta	295.839.497	47.175.643	16.184.251
Imparidade	(31.728.846)	(17.950.996)	(13.114.447)
Exposição líquida	264.110.651	29.224.647	3.069.804

Contraparte de depósitos

A seguinte tabela representa a exposição máxima do Grupo a risco de crédito (não incluindo saldos de clientes e de outros devedores) a 31 de dezembro de 2020 sem ter em consideração qualquer colateral detido ou outras melhorias de crédito. Para ativos no balanço, a exposição definida é baseada na sua quantia escriturada como reportada na face do balanço.

Ativos financeiros bancários	nota	31.12.2020	31.12.2019
Depósitos à Ordem	21	152.002.584	113.016.459
Depósitos a Prazo	21	103.705.000	25.005.000
Fundo de reconstituição do capital	11	23.360.682	32.810.072
Outros		163.614	163.614
		279.231.880	170.831.531

Rating	31.12.2020
A2	177.401
A3	167.834
B2	658.454
B3	52.134
Ba1	5.588.030
Baa1	1.636.975
Baa3	270.365.383
não disponível	585.669
	279.231.880

Nota: notação de *rating* da Moody's obtida nos sites das instituições financeiras em fevereiro de 2021.

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 Conselho Fiscal.

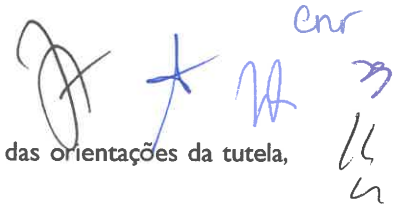
C. Regulamentos e Códigos

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. Indicação da hiperligação do sítio na internet da empresa onde estes elementos se encontram disponíveis para consulta.

A AdP é uma empresa gestora de participações sociais, que reveste a forma de sociedade anónima, de capitais públicos, que se rege pelo regime jurídico do setor empresarial do Estado (RJSEE), tal como definido no Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, e subsidiariamente pelo Código das Sociedades Comerciais.

Os regulamentos internos aprovados pelo Conselho de Administração, ou pela Comissão Executiva no âmbito das competências delegadas, estabelecem os princípios, regras e condutas a adotar no desenvolvimento da atividade da AdP e das suas sociedades participadas, de forma a permitir uma uniformização e melhor

racionalização de procedimentos, no estrito cumprimento da legislação em vigor e das orientações da tutela, destacando-se:



Código de Conduta e Ética do Grupo AdP

Reúne os valores e os princípios que alicerçam a cultura empresarial do Grupo, permitindo aperfeiçoar a consciência comum dos colaboradores 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 os colaboradores do Grupo AdP, independentemente da empresa em que se encontrem e do seu vínculo laboral, bem como da posição hierárquica que ocupem.

Regulamento 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.

Plano de Gestão de Riscos e 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.

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.

Política de Proteção de Dados

Define os princípios que devem ser observados por todos os colaboradores 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.

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.

Procedimento de Acesso ao Edifício AdP e às Instalações

Estabelece os procedimentos a respeitar no acesso ao edifício AdP.

Manual de Acolhimento

Elemento facilitador do processo de acolhimento e integração de novos colaboradores 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.



Manual de Políticas e Processos de Recursos Humanos

Repositório das várias políticas e processos corporativos visando a facilidade na consulta dos vários documentos pelos colaboradores e a garantia do alinhamento das políticas locais das empresas com as orientações estratégicas do Grupo.

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 colaboradores e de definição de objetivos partilhados e individuais. São igualmente definidas as responsabilidades dos vários participantes no processo.

Regulamento de Valorização Profissional

Um dos valores do Grupo AdP é o seu contributo para o desenvolvimento dos colaboradores 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.

Regulamento de Estágios

O Grupo AdP, atento à importância da inserção na vida ativa de jovens qualificados, proporciona oportunidades de formação e desenvolvimento profissional em contexto real de trabalho, nas diversas unidades orgânicas das suas empresas. Este regulamento define as regras e procedimentos a observar no Grupo relativamente à integração de estagiários, definindo igualmente os processos de aprovação e avaliação a seguir e visando garantir que os estagiários realizem com sucesso os objetivos de aprendizagem definidos nos programas de estágio.

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.

Manual 'tipo' de Governo das Sociedades Participadas

Define o modelo de *governance* das empresas gestoras dos sistemas multimunicipais.

Regulamento de Aquisição, Atribuição e Utilização da 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.



Regulamento de 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.

Manual de Identidade Gráfica do Grupo AdP

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.

Modelo de Regulação do Grupo AdP

O modelo de regulação do Grupo AdP 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.

Regulamento de marcação de viagens e estadias

É o documento interno onde se definem as regras a observar na marcação de viagens e estadas dos trabalhadores, aplicando-se igualmente às empresas por si maioritariamente participadas, direta ou indiretamente. Identifica igualmente os documentos associados a serem utilizados.

Manual de Contratação Pública do Regime Geral

É o documento que visa uniformizar 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 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.

Manual de Compras do Grupo AdP

Este documento 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.

Manual de boas práticas de contratação pública

Identifica um conjunto de recomendações de boas práticas na área da contratação pública que mitiguem os riscos existentes e previnam a violação dos princípios da transparência, da igualdade e da concorrência, com vista a assegurar a prossecução do interesse público.

Política e Regulamento de Subsídios, Patrocínios e Donativos

Enquadra e regula a atribuição de subsídios, patrocínios ou donativos por parte da AdP SGPS aplicando-se igualmente às empresas do Grupo. Define a política de atribuição de subsídios, patrocínios e donativos,

assegurando que é feita com rigor e transparência, enquadrada no Código de Conduta e Ética e no Plano de Gestão de Riscos e Infrações Conexas, atendendo aos princípios de sustentabilidade, bem como à sua elegibilidade ao nível dos incentivos fiscais (Mecenato).

Regulamento de Utilização de Postos de Carregamento de Veículos Elétricos

Define e formaliza os procedimentos de acesso e utilização dos postos de carregamento de veículos elétricos que integram a rede mobi.e.adp existentes em qualquer instalação onde a Empresa opere, para carregamento de viaturas elétricas.

Os regulamentos externos (Código de Ética e Plano de Gestão de Riscos e Infrações Conexas) estão disponíveis para consulta no site da empresa, podendo ser acedidos através do seguinte link: <https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/regulamentos/?id=14>

2. Referência à existência de um código de ética, com a data da última atualização, que contemple exigentes comportamentos éticos e deontológicos. Indicação onde este se encontra disponível para consulta, assim como indicação da forma como é efetuada a sua divulgação junto dos seus colaboradores, clientes e fornecedores. Menção relativa ao cumprimento da legislação e da regulamentação em vigor sobre 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).

O Grupo AdP e nomeadamente a AdP-Águas de Portugal, SGPS, S.A., dispõe de Código de Conduta e Ética, aprovado em 2009, de conhecimento de todos os colaboradores e ao qual estes se encontram vinculados.

Está disponível para consulta no site da empresa, podendo ser acedido em <http://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/regulamentos/?id=14>

O Código de Conduta e Ética 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. A divulgação do aludido normativo foi igualmente assegurada junto dos colaboradores da empresa, por via de comunicação interna, efetuada Conselho de Administração da sociedade. A mais recente comunicação ocorreu em 2018, através de comunicação do Conselho de Administração da AdP SGPS.

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

A existência de um tratamento equitativo é uma preocupação presente no funcionamento do grupo AdP, 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 trabalhadores da empresa, sem distinção em termos de níveis hierárquicos ou de outras entidades que com a

AdP SGPS 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.

O Código de Conduta e Ética do Grupo AdP reflete as linhas de orientação e princípios definidos na norma NP 4460, para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de conduta e ética nas organizações. Em 2020, procedeu-se à revisão do Código de Conduta e Ética, estando prevista a sua implementação até final do primeiro semestre de 2021, a par da eleição da Comissão de Ética, para o mandato 2021-2022.

3. Referência à existência do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRCIC) para prevenir fraudes internas (cometida por um Colaborador ou Fornecedor de Serviços) e externas (cometida por Clientes ou Terceiros), com a data da última atualização, assim como a identificação das ocorrências e as medidas tomadas para a sua mitigação. Indicação relativa ao 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 alínea a) do n.º I do artigo 2.º da Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro). Indicação da hiperligação para acesso direto ao sítio na internet da empresa onde se encontra publicitado o respetivo Relatório Anual de Execução do PGRCIC (vide artigo 46.º do RJSPE).

Foi adotado em 2011 na AdP SGPS um Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, também disponível na intranet e internet https://www.adp.pt/downloads/file6_pt.pdf, mantendo-se vigente na presente data.

Os seus objetivos passam, em grande medida, por identificar as áreas que potencialmente poderão ser sujeitas à ocorrência de atos de corrupção, bem como os respetivos riscos daí decorrentes e os controlos instituídos pela empresa visando a sua mitigação.

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

Anualmente a sociedade efetua a avaliação do Plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas existente, elaborando para o efeito um relatório anual sobre o seu cumprimento e as situações relativas a atos irregulares conexos com corrupção ocorridos, o qual remete ao CPC e à Unidade Técnica (UTAM), procedendo também à sua publicitação no seu sítio de internet em https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/regulamentos/downloads/file6_pt.pdf

D. Deveres especiais de informação

I. 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 I 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 é reportada no portal do SIRIEF (<https://sirief.dgtf.pt>), quando aplicável.



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

Esta informação é publicada no site da AdP (<http://www.adp.pt/pt/grupo-adp/informacao-financieira/relatorios-e-contas/?id=21>) e reportada no Relatório de Gestão e no portal do SIRIEF (<https://sirief.dgtf.pt>), quando aplicável.

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

Esta informação é enviada para à UTAM por correio eletrónico e reportada no portal do SIRIEF (<https://sirief.dgtf.pt>), quando aplicável.

d) Orçamento anual e plurianual;

Esta informação é enviada para à UTAM por correio eletrónico e reportada no portal do SIRIEF (<https://sirief.dgtf.pt>)

e) Documentos anuais de prestação de contas;

Esta informação é publicada no site da AdP (<http://www.adp.pt/pt/grupo-adp/informacao-financieira/relatorios-e-contas/?id=21>), reportada no portal do SIRIEF (<https://sirief.dgtf.pt>), e enviada para o site do Tribunal de Contas (<https://econtas.tcontas.pt/ExtGdoc/Login/Login.aspx>), quando aplicável.

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

Esta informação é reportada, trimestralmente, no portal do 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 I do artigo 45.º do RJSPE).

Periodicamente, a AdP SGPS presta informação financeira (individual e consolidada), no seu sítio da internet:

<http://www.adp.pt/pt/grupo-adp/informacao-financieira/principais-indicadores/?id=20>

<http://www.adp.pt/pt/grupo-adp/informacao-financieira/relatorios-e-contas/?id=21>

A informação é igualmente disponibilizada na plataforma do SIRIEF (<https://sirief.dgtf.pt>). Nestas plataformas são carregados os planos de atividades e orçamento, os documentos anuais de prestação de contas, o Relatório de Sustentabilidade (<https://www.adp.pt/pt/sustentabilidade/relatorios-de-sustentabilidade/?id=214>), preparado anualmente (do qual consta designadamente, a forma como foi cumprida a política de responsabilidade sociais,

desenvolvimento sustentável e a prestação de serviço público), bem como outra informação financeira mensal (real e previsional) que permite acompanhar o desempenho da AdP SGPS (individual e consolidada). São também disponibilizados, para a SGPS Individual, na plataforma do Sirief os Relatórios trimestrais de execução orçamental que permitem o adequado acompanhamento da execução do ano assim como do cumprimento dos princípios financeiros decorrentes do orçamento aprovado

A AdP SGPS reporta também regularmente informação à UTAP (Unidade Técnica de Acompanhamento de Projetos) do Ministério das Finanças, à Parpública, titular da função acionista, ao IGCP e ao SIOE ([Sistema de Informação da Organização do Estado](#)) do Ministério das Finanças. Reporta ainda pontualmente, informação financeira junto do Banco de Portugal, do INE e do Tribunal de Contas.

E. Sítio na Internet

I. Indicação do(s) endereço(s) utilizado(s) na divulgação dos seguintes elementos sobre a empresa (vide artigo 53.º do RJSPE):

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

<https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/estrutura-juridica-da-sociedade/?id=11>

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

<https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/estrutura-juridica-da-sociedade/?id=11>

<https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/regulamentos/?id=14>

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

<https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/orgaos-sociais/?id=8>

<https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/remuneracoes/?id=93>

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

<https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/informacao-financieira/relatorios-e-contas/?id=21>

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

A AdP SGPS não é uma empresa de serviço público, atenta a sua natureza de sociedade gestora de participações sociais, pelo que não publicita a presente informação.

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

Nos três últimos exercícios, não foram concedidos pelo Estado apoios financeiros à AdP SGPS. O modelo de financiamento subjacente à atividade direta da AdP SGPS, é assegurado pelo mercado, através de emissão de dívida a longo prazo e pela Banca Comercial, e por utilização dos excedentes de tesouraria resultantes das operações das empresas filiais.

F. Prestação de Serviço Público ou de Interesse Geral

1. Referência ao contrato celebrado com a empresa pública que tenha confiado à empresa 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).

Atenta a sua natureza de sociedade gestora de participações sociais, a AdP-Águas de Portugal, SGPS, S.A não é uma entidade de interesse geral nem prestadora de serviço público. Essa missão é assegurada diretamente pelas empresas suas participadas, gestoras de serviços de abastecimento de água e de saneamento, A prestação do serviço público pelas empresas do grupo AdP é universal e continua, prestada a tarifas socialmente aceitáveis e com níveis de qualidade de serviços adequados.

2. 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 evidência do seguinte:

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

Não aplicável, atento o exposto no n.º 1 que antecede

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

Não aplicável, atento o exposto no n.º 1 que antecede

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

Não aplicável, atento o exposto no n.º 1 que antecede

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.

car
14

Remuneração dos membros dos órgãos sociais	Assembleia Geral
Remuneração dos membros da Comissão executiva	Assembleia Geral
Remuneração dos dirigentes *	Administração da Sociedade

Nota: este mapa deverá ser completado e adaptado ao modelo de governo em vigor na empresa.

(*) trabalhadores da sociedade

A fixação da política remuneratória dos membros dos órgãos sociais é da competência da Assembleia Geral que poderá delegar numa Comissão de Remunerações essas competências. Sem prejuízo do exposto, a política remuneratória dos órgãos sociais em funções, foi fixada em Assembleia Geral, em estrita observância do Estatuto do gestor público, na sua atual redação, na RCM 36/2012, de 26 de março, e ainda no Despacho SET 764/2012, de 24 de maio, complementado pelo Despacho 848/2013-SETF de 2 de maio e Despacho 155/2018-SET, de 9 de março, no respeitante à política remuneratória da fiscalização 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).

A aprovação de despesas dos membros do órgão de administração carece sempre de assinatura de outro administrador. Os membros do órgão de administração não intervêm na aprovação das suas próprias despesas. A aprovação de despesas dos demais órgãos sociais, quando existam, carecem sempre da assinatura de um administrador.

Ainda, os membros do órgão de administração não participam em deliberações das quais possam advir direta ou indiretamente conflito de interesses, respeitantes 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. Evidenciação ou menção de que resulte inequívoco o 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 do Gestor Público, no Código das Sociedades Comerciais e ainda nos termos da Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção (adiante CPC), de 7 de novembro de 2012, vigente até 8 de janeiro de 2020 e nos termos da Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção (adiante CPC), de 8 de janeiro, alegando impedimento legal. Os membros do órgão de administração apresentaram à sociedade declaração de inexistência de conflitos de interesses, recomendada pelo CPC, que se juntam como anexo.

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.

Não está eleita Comissão de Fixação de Remunerações. Consequentemente, não foram contratadas pessoas singulares ou coletivas para prestar apoio na fixação da política remuneratória.

C. Estrutura das Remunerações

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

Sendo a AdP – Água de Portugal, SGPS, S.A. uma empresa classificada como Tipologia A, de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 36/2012, de 26 de março, as remunerações dos administradores 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.

Relativamente à remuneração da fiscalização da sociedade, a mesma resulta do estabelecido no Despacho 764/2012, de 24 de maio, complementado pelo Despacho 848/2013-SETF de 2 de maio e Despacho 155/2018-SET, de 9 de março.

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 SGPS);
- (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 SGPS, empresa de Tipologia A. Em cumprimento do Estatuto do Gestor Público, os membros do órgão da administração beneficiam ainda dos benefícios sociais em vigor na sociedade para os trabalhadores, 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, a longo prazo, atendendo à sua natureza, dimensão 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.

Não foram pagas remunerações variáveis no exercício de 2020, nem está previsto a respetiva atribuição e pagamento, no âmbito da política remuneratória aprovada pelos titulares da função acionistas, para o mandato em curso.

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

Vd. Ponto 3.

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

Vd. Ponto 3.

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.

Não existem regimes complementares de pensões ou de reforma antecipada para os administradores em termos individuais

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:

De 1 de janeiro de 2020 a 03 de maio de 2020 (mandato 2016-2018)

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Membro do Órgão de Administração	Estatuto do Gestor Público			
	Fixado	Classificação	Remuneração mensal bruta (€)	
			Vencimento	Despesas de representação
[Nome]	[S/N]	[A/B/C]		
Carla da Conceição Afonso Correia	S	A	5.150,48€	2.060,19€
Cláudio Miguel André de Sousa Jesus	S	A	4.578,2€	1.831,28€
José Manuel Leitão Sardinha (1)	S	A	---	---
Miguel Jorge Campos Cruz, em rep. Parpública (2)	S	A	1.144,55€	---

(1) A remuneração é suportada pela EPAL

(2) A remuneração do gestor não executivo é faturada pela Parpública, SGPS, S.A

Membro do Órgão de Administração	Remuneração Anual 2020 (€)				
	Fixa (1)	Variável (2)	Valor Bruto (3) = (1) + (2)	Reduções Remuneratórias (4)	Valor Bruto Anual (5) = (3) - (4)
Carla da Conceição Afonso Correia	30.377,51€	0,00€	30.377,51€	1.518,90€	28.858,61€
Cláudio Miguel André de Sousa Jesus	28.752,49€	0,00€	28.752,49€	1.359,50€	27.392,99€
José Manuel Leitão Sardinha (1)	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€
Miguel Jorge Campos Cruz, em rep. Parpública (2)	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€
			59.130,00€	2.878,40€	56.251,60€

(1) A remuneração é suportada pela EPAL

(2) A remuneração do gestor não executivo é faturada pela Parpública, SGPS, S.A

Membro do Órgão de Administração	Benefícios Sociais (€)							
	Valor do Subsídio de Refeição		Regime de Proteção Social		Seguro de Vida	Seguro de Saúde	Outros	
	Diário	Encargo anual da empresa	[Identificar]	Encargo anual da empresa	Encargo anual da empresa	Encargo anual da empresa	[Identificar]	Encargo anual da empresa
Carla da Conceição Afonso Correia	7,14€	597,50€	Segurança Social	7.092,84€	436,28€	615,24€	---	0,00€
Cláudio Miguel André de Sousa Jesus	7,14€	585,48€	Segurança Social	6.722,19€	436,28€	546,88€	---	0,00€
José Manuel Leitão Sardinha (1)	0,00€	0,00€	---	0,00€	0,00€	0,00€	---	0,00€
Miguel Jorge Campos Cruz, em rep. Parpública (2)	0,00€	0,00€	---	0,00€	0,00€	0,00€	---	0,00€
		1.182,98€	---	13.865,03€	872,57€	1.166,12€	---	0,00€

(1) A remuneração é suportada pela EPAL

(2) A remuneração do gestor não executivo é faturada pela Parpública, SGPS, S.A

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'CNR' and '21'.

De 04 de maio de 2020 até 31 de dezembro de 2020 (mandato 2020-2022)

Membro do Órgão de Administração	Estatuto do Gestor Público			
	Fixado [S/N]	Classificação [A/B/C]	Remuneração mensal bruta (€)	
			Vencimento	Despesas de representação
José Carlos Athaide dos Remédios Furtado	S	A	5.722,75€	2.289,10€
José Manuel Leitão Sardinha (1)	S	A	---	---
Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira	S	A	4.578,20€	1.831,38€
Carla da Conceição Afonso Correia	S	A	4.578,20€	1.831,38€
João Pedro Moura Castro Neves	S	A	4.578,20€	1.831,38€
Miguel Jorge Campos Cruz, em rep. Parpública (2)	S	A	1.144,55€	0,00€
Jaime Serrão Andrez, em rep. Parpública (2)	S	A	1.144,55€	0,00€

(1) A remuneração é suportada pela EPAL


(2) A remuneração do gestor não executivo Miguel Jorge Campos Cruz, que renunciou a 15 de junho de 2020, foi faturada pela Parpública, SGPS, S.A. O gestor Jaime Serrão Andrez, que foi designado a 31/07/2020 e iniciou funções a 4 de agosto de 2020, em substituição de Miguel Jorge Campos Cruz, não auferiu remuneração. A remuneração é igualmente faturada pela Parpública, SGPS, S.A.

Membro do Órgão de Administração	Remuneração Anual 2020 (€)				
	Fixa (1)	Variável (2)	Valor Bruto (3) = (1) + (2)	Reduções Remuneratórias (4)	Valor Bruto Anual (5) = (3) - (4)
José Carlos Athaide dos Remédios Furtado	71.694,79€	0,00€	71.694,79€	3.584,80€	68.109,99€
José Manuel Leitão Sardinha (1)	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€
Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira	57.355,83€	0,00€	57.355,83€	2.868,00€	54.487,83€
Carla da Conceição Afonso Correia	59.285,13€	0,00€	59.285,13€	2.964,30€	56.320,83€
João Pedro Moura Castro Neves	57.355,83€	0,00€	57.355,83€	2.868,00€	54.487,83€
Miguel Jorge Campos Cruz, em rep. Parpública (2)	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€
Jaime Serrão Andrez, em rep. Parpública (2)	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€
			245.691,58€	12.285,10€	233.406,48€

(1) A remuneração é suportada pela EPAL

(2) A remuneração do gestor não executivo Miguel Jorge Campos Cruz, que renunciou a 15 de junho de 2020, foi faturada pela Parpública, SGPS, S.A. O gestor Jaime Serrão Andrez, que foi designado a 31/07/2020 e iniciou funções a 4 de agosto de 2020, em substituição de Miguel Jorge Campos Cruz, não auferiu remuneração. A remuneração é igualmente faturada pela Parpública, SGPS, S.A.

Membro do Órgão de Administração	Benefícios Sociais (€)							
	Valor do Subsídio de Refeição		Regime de Proteção Social		Seguro de Vida	Seguro de Saúde	Outros	
	Diário	Encargo anual da empresa	[Identificar]	Encargo anual da empresa	Encargo anual da empresa	Encargo anual da empresa	[Identificar]	Encargo anual da empresa
José Carlos Athaide dos Remédios Furtado	7,14€	1.178,10€	Segurança Social	16.722,88€	858,49€	0,00€	---	0,00€
José Manuel Leitão Sardinha (1)	0,00€	0,00€	---	0,00€	0,00€	0,00€	---	0,00€
Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira	7,14€	1.178,10€	Segurança Social	13.547,55€	619,32€	1.076,12€	---	0,00€



Carla da Conceição Afonso Correia	7,14€	1.166,08€	Segurança Social	13.842,48€	851,46€	1.200,71€	---	0,00€
João Pedro Moura Castro Neves	7,14€	1.178,10€	Segurança Social	13.454,69€	1.097,67€	614,63€	---	0,00€
Miguel Jorge Campos Cruz, em rep. Parpública (2)	0,00€	0,00€	---	0,00€	0,00€	0,00€	---	0,00€
Jaime Serrão Andrez, em rep. Parpública (2)	0,00€	0,00€	---	0,00€	0,00€	0,00€	---	0,00€
		4.700,38€	---	57.567,60€	3.426,94€	2.891,76€	---	0,00€

(1) A remuneração é suportada pela EPAL

(2) A remuneração do gestor não executivo Miguel Jorge Campos Cruz, que renunciou a 15 de junho de 2020, foi faturada pela Parpública, SGPS, S.A. O gestor Jaime Serrão Andrez, que foi designado a 31/07/2020 e iniciou funções a 4 de agosto de 2020, em substituição de Miguel Jorge Campos Cruz, não auferiu remuneração. A remuneração é igualmente faturada pela Parpública, SGPS, S.A.

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

De 01 de janeiro de 2020 até 03 de maio de 2020 (mandato 2016-2018)

Membro do Órgão de Administração	Fixa (*)	Variável	Bruta (1)	Redução Remuneratória (2)	Valor Final (4) = (1)-(2)+(3)
Carla da Conceição Afonso Correia	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Cláudio Miguel André de Sousa Jesus	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
José Manuel Leitão Sardinha (a)	36.450,48€	0,00€	36.450,48€	1.822,53€	34.627,95€
Miguel Jorge Campos Cruz, em rep. Parpública	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a

(2) Inclui a redução da Lei n.º 12 -A/2010, de 30 de Junho
(a) remuneração paga pela EPAL

De 04 de maio de 2020 até 31 de dezembro de 2020 (mandato 2020-2022)

Membro do Órgão de Administração	Fixa (*)	Variável	Bruta (1)	Redução Remuneratória (2)	Valor Final (4) = (1)-(2)+(3)
José Carlos Athaide dos Remédios Furtado	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
José Manuel Leitão Sardinha (a)	71.137,22€	0,00€	71.137,22€	3.556,87€	67.580,35€
Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Carla da Conceição Afonso Correia	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
João Pedro Moura Castro Neves	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Miguel Jorge Campos Cruz, em rep. Parpública (2)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Jaime Serrão Andrez, em rep. Parpública (2)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a

(2) Inclui a redução da Lei n.º 12 -A/2010, de 30 de Junho(a) Remuneração paga pela EPAL

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 foram pagas quaisquer remunerações 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.

Em 2020, não foram pagas 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.

Membro do Órgão de Fiscalização	Remuneração Anual 2020 (€)		
	Bruta (1)	Reduções Remuneratórias (2)	Valor Final (3) = (1)-(2)
Carla Maria Lamego Ribeiro	0,00€	0,00€	0,00€
Rui Mendes Cabeças	16.824,92€	841,40€	15.983,52€
Mário José Alveirinho Carrega	16.824,92€	841,40€	15.983,52€
Sara Duarte Ambrósio (Suplente)	0,00€	0,00€	0,00€
Total:	33.649,84€	1.682,80€	31.967,04€

Quanto à remuneração da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, vd. V.E nº 3, anterior.

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

Em 2020, a Mesa da Assembleia Geral exerceu funções de 01 de janeiro a 3 de maio de 2020 no âmbito do mandato 2018-2020. Em 4 de maio de 2020, a Assembleia Geral iniciou um novo mandato (2020-2022), por Deliberação Unânime Escrita tomadas pelos acionistas.

A remuneração dos membros da mesa da Assembleia Geral, de 1 de janeiro a 3 de maio de 2020 (mandato 2018-2020) foi a seguinte:

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Valor da Senha Fixado (€)	Remuneração Anual 2020 (€) Bruta
2018-2020	Presidente	João Manuel Plácido Pires	650,00€	0,00€
2018-2020	Vice-Presidente	Maria Helena Dias Duarte	525,00€	520,00€
2018-2020	Secretário	Lugar em aberto	400,00€	0,00€
				520,00€

A remuneração dos membros da mesa da Assembleia Geral, de 4 de maio até 31 de Dezembro de 2020 (no âmbito do mandato 2020-2022) foi a seguinte:

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Valor da Senha Fixado (€)	Remuneração Anual 2020 (€)
				Bruta
2020-2022	Presidente	Isabel Sofia Sousa Santos Albuquerque	650,00€	0,00€
2020-2022	Vice-Presidente	Maria Helena Dias Duarte	525,00€	0,00€
2020-2022	Secretário	José Espírito Santo Menezes e Teles	400,00€	0,00€
				0,00€

VIII. Transações com partes Relacionadas e Outras

I. 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.

A AdP SGPS efetua diversas transações com entidades relacionadas, nomeadamente as suas participadas. As transações com partes relacionadas abaixo descritas, são inerentes à atividade da AdP SGPS, na sua qualidade de entidade gestora de participações sociais, e têm a seguinte natureza:

- ✓ Fee's de gestão e níveis de serviços estabelecidos cobrados às empresas do Grupo AdP, por serviços corporativos (*);
- ✓ Juros e demais encargos financeiros debitados às empresas do Grupo, pela prestação de serviços financeiros (suprimentos e apoios de tesouraria) (*);
- ✓ Encargos debitados às empresas do Grupo pelas garantias prestadas no âmbito dos empréstimos que estas empresas contraíram junto do BEI;
- ✓ Dividendos distribuídos e pagos pelas empresas do Grupo AdP e pela AdP SGPS aos acionistas, em cumprimento das determinações das respetivas Assembleias Gerais das empresas;
- ✓ Outros gastos, correspondentes a rendas de utilização de espaço e outros serviços pagos à AdP Valor (empresa detida a 100% pela AdP SGSP, que até 31 de julho de 2020 assegurou serviços partilhados do Grupo AdP, 100% detida pela AdP SGPS), no âmbito das orientações determinadas em 29 de Dezembro de 2009, que estabeleceram o Modelo Relacional das empresas do Grupo (*). Na sequência da reorganização do centro corporativo da AdP SGPS, em 1 de agosto de 2020 as Direção de Compras, de Serviços Jurídicos e de Sistemas de Informação transitaram da AdP Valor para a AdP SGPS, passando esta a assegurar às empresas participadas a prestação de um conjunto de serviços de compras centralizadas, sistemas de informação e apoio jurídico.

(*) em observância com os requisitos legais em vigor subjacentes ao processos de documentação fiscal dos Preços de Transferência

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 auferidas 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 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 e do CPC de 8 de janeiro de 2020, consubstancia procedimento disciplinar, com as consequências legais daí advenientes. Em 2020, as transações e saldos com partes relacionadas são as seguintes:

i.Saldos com partes relacionadas

	Ativo						Passivo				Líquido
	Suprimentos	Clientes	Empresas do Grupo	Outros ativos correntes	Caixa e equivalentes de caixa	Total	Empréstimos de empresas do Grupo	Fornecedores	Outros passivos correntes	Total	
AdP Valor	-	(55 666)	-	143 465	-	87 799	-	-	(117 792)	(117 792)	(29 993)
Águas do Algarve	20 000 000	697 285	8 500 000	-	-	29 197 285	-	-	(24 372)	(24 372)	29 172 913
Águas Públicas do Alentejo	28 181 546	153 704	5 454 545	-	-	33 789 795	-	-	(15 384)	(15 384)	33 774 411
Simdouro	48 000 000	159 136	-	-	-	48 159 136	-	-	-	-	48 159 136
Águas do Douro e Paiva	23 000 000	240 312	-	-	-	23 240 312	-	-	-	-	23 240 312
Águas do Tejo Atlântico	-	498 165	-	7 350	-	505 515	-	-	-	-	505 515
Simarsul	-	121 371	-	-	-	121 371	-	-	-	-	121 371
EPAL	-	240 744	-	73 602	-	314 346	(22 000 000)	-	39 175	(21 960 825)	(21 646 478)
Águas de Santo André	-	134 326	-	-	-	134 326	-	-	(68 997)	(68 997)	65 329
Águas da Região de Aveiro	57 409 091	341 352	5 409 091	-	-	63 159 534	-	-	(72 074)	(72 074)	63 087 460
Águas do Norte	298 136 363	1 707 558	6 526 364	-	-	306 370 285	-	(11 920)	6 083	(5 837)	306 364 448
Águas do Alto Minho	-	556 753	2 000 000	16 813	-	2 573 567	-	360	(16 813)	(16 453)	2 557 114
Águas do Centro Litoral	72 909 091	492 576	6 909 091	-	-	80 310 758	-	(37 000)	-	(37 000)	80 273 758
Águas do Vale do Tejo	90 909 091	539 780	30 909 091	-	-	122 357 962	-	-	-	-	122 357 962
Trevoeste	70 315	10 210	-	-	-	80 525	-	-	-	-	80 525
AdP Internacional	1 700 000	36 425	2 500 000	-	-	4 236 425	-	-	(167 793)	(167 793)	4 068 633
Águas do Brasil	105 800	-	-	-	-	105 800	-	-	-	-	105 800
AdP Energias	-	16 828	-	-	-	16 828	-	-	(1 500)	(1 500)	15 328
Parpública	-	-	-	-	-	-	-	-	(6 953)	(6 953)	(6 953)
Caixa Geral de Depósitos	-	-	-	-	4 252	4 252	-	-	-	-	4 252
Total de saldos intra-grupo	640 421 297	5 890 860	68 208 182	241 230	4 252	714 765 822	(22 000 000)	(48 560)	(446 419)	(22 494 979)	692 270 843

ii. Transações com partes relacionadas

Handwritten signatures and initials in blue ink.

	Rédito de contratos com clientes	Fornecimentos e serviços externos	Gastos com pessoal	Outros rendimentos e ganhos operacionais	Gastos financeiros	Rendimentos financeiros	Ganhos / (perdas) de investimentos financeiros	Total
AdP Valor	104 312	(1 866 022)	-	-	-	640	-	(1 761 070)
Águas do Algarve	1 014 924	-	-	850	-	1 541 197	-	2 556 971
Águas Públicas do Alentejo	281 216	-	-	22 929	-	872 963	170 643	1 347 751
Simdouro	256 041	-	-	350	-	876 699	-	1 133 090
Águas do Douro e Paiva	668 197	(342)	-	350	-	596 383	354 347	1 618 935
Águas do Tejo Atlântico	1 488 070	-	-	25 799	(135 110)	1 322 843	2 106 512	4 808 114
Simarsul	298 725	-	-	59 690	(5 717)	475 379	-	828 077
EPAL	2 540 744	-	-	26 955	(227 675)	-	41 986 763	44 326 787
Águas de Santo André	459 649	-	-	28 897	(50 244)	-	45 000	483 302
Águas da Região de Aveiro	1 202 958	-	-	16 778	-	1 044 922	329 355	2 594 013
Águas do Norte	2 348 524	-	-	-	-	7 317 381	-	9 665 905
Águas do Alto Minho	485 661	-	-	44 313	-	14 133	-	544 107
Águas do Centro Litoral	927 302	(37 000)	-	16 855	-	2 178 644	-	3 085 801
Águas do Vale do Tejo	1 732 168	-	-	800	-	3 648 143	-	5 381 111
Trevoeste	-	-	-	-	-	1 216	-	1 216
AdP Internacional	27 363	-	-	-	-	42 828	-	70 191
AdP Energias	16 828	64 183	-	-	-	-	-	81 011
Parpública	-	-	(13 961)	-	-	-	-	(13 961)
Total de transações intra-grupo	13 852 682	(1 839 181)	(13 961)	244 566	(418 746)	19 933 371	44 992 620	76 751 351

2. Informação sobre outras transações:

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

A AdP SGPS 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 (à data, na redação do DL n.º 111-B/2017, de 31.08).

O Grupo AdP assegurou, através da AdP Valor (anteriormente denominada AdP Serviços), até 31 de julho de 2020 e através da AdP SGPS a partir de 1 de agosto de 2020, a centralização, otimização e racionalização da aquisição de bens e serviços, por forma a contribuir para a captação de sinergias nos processos de compras das empresas, bem como para a disseminação das melhores práticas.

O potencial de captação de valor decorrente de sinergias e economias de escala conseguidas através da centralização de compras de determinadas categorias como energia, comunicações, seguros, reagentes, viaturas, etc., leva à criação e a captação de valor, da qual resulta à obtenção de ganhos financeiros e à redução de custos. A evolução da função compras no Grupo AdP para um modelo mais integrado, com a definição de novas categorias centralizadas tem levado a uma maior capacidade de planeamento transversal e à implementação de novos processos transversais associados ao planeamento e gestão da função compras, por categorias alicerçados pelo conhecimento mais profundo nas necessidades das empresas.

Na sequência da reorganização do centro corporativo, nos termos expressamente autorizados por despacho da Tutela Setorial, a partir de 1 de agosto de 2020 a Direção de Compras, Jurídica e Sistemas de Informação da AdP Serviços passaram a integrar a estrutura organizacional da AdP SGPS.

Assim, foi estabelecido um modelo relacional entre a AdP SGPS e as empresas participadas do Grupo AdP, em moldes similares ao existente até à data com a AdP Serviços, 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.

A existência desta estrutura interna no Grupo, a 31 de dezembro de 2020, 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, ao mesmo tempo que as liberta da necessidade de tramitarem procedimentos de contratação autónomos, com a inerente carga administrativa e financeira associada, acrescentando valor à sua atividade.

b) Identificação das transações que não tenham ocorrido em condições de mercado;

A AdP SGPS não efetuou qualquer transação fora das condições de mercado.

O relacionamento das empresas participadas com a AdP – Águas de Portugal SGPS, S.A., funciona no quadro de uma relação *in house* de acordo com as orientações e regras por esta definidas. Também o modelo relacional vigente entre a as empresas do grupo Águas de Portugal é uma relação *in house*, nos termos do previsto no artigo 5.º-A do Código dos Contratos Públicos.

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).

A AdP SGPS apenas tem transações de valor superior a 1 milhão de euros com a AdP Valor no âmbito dos serviços partilhados do Grupo. Destacam-se os serviços de cedência de espaço (renda do edifício, serviços de limpeza, segurança, manutenção, etc) no montante de 992.837 euros, bem como outros serviços de engenharia e partilhados (sistemas de informação, compras e jurídicos), estes últimos até 31 de julho de 2020, no montante global de 866.332 euros.

IX. Análise de sustentabilidade da empresa nos domínios económico, social e ambiental

 cr
16

Caracterização dos elementos seguidamente explicitados, podendo ser feita remissão para ponto do relatório onde já conste esta informação:

Introdução

Um Grupo comprometido com as pessoas e com o ambiente

A presente matéria é objeto de necessário desenvolvimento no Relatório de Sustentabilidade do Grupo AdP, em fase de conclusão, a disponibilizar brevemente no site da AdP (www.adp.pt) e do SIRIEF (<https://sirief.dgtf.pt>).

O Grupo AdP tem a Sustentabilidade no ADN do seu negócio. É com o compromisso para com as gerações atuais e futuras que o Grupo desenvolve a sua atividade, de interface com a sociedade e o ambiente, contribuindo para a resolução de questões que melhoram a vida das populações. A água o mais precioso dos recursos é um direito humano consagrado pela ONU, assim como o Saneamento assumindo o ODS 6 uma importância transversal no quadro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

O Grupo AdP tem como missão ser 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:

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

Desde 2008 que o grupo 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.

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 Relatório de Sustentabilidade de 2020, em continuidade com as edições anteriores, segue as diretrizes do GRI – Global Report Initiative e os referenciais da ERSAR, sendo este ano novamente sujeito a verificação por entidade externa, podendo ser consultado no sítio da AdP em www.adp.pt.

Handwritten notes in blue ink, including a signature and the word "car" with an arrow pointing to the right.

O 1º relato do desempenho consolidado a nível económico, social e ambiental, envolvendo a AdP SGPS e as 40 empresas em que a holding detinha a maioria do capital social foi feito em 2009, reportando a 2008.



O Relatório de Sustentabilidade de 2019 foi elaborado segundo as GRI Standards do Guia do Global Reporting Initiative, de acordo com a opção “De acordo – abrangente”. O Relatório foi verificado por entidade externa independente, Ernst & Young Audit & Associados, SROC, SA, para um nível limitado de garantia de fiabilidade

I. Estratégias adotadas e grau de cumprimento das metas fixadas.

Handwritten notes:
A
OH
crs
→
15

Operacionalizar a estratégia integrando as melhores práticas de sustentabilidade é o grande compromisso do Grupo AdP

A Sustentabilidade no Grupo AdP é parte integrante da sua estratégia de gestão, porquanto sustenta a sua atuação num compromisso com a melhoria do capital natural e humano e em benefício das populações atuais e das gerações futuras.

O Grupo AdP, enquanto atuante ativo na sociedade e no ambiente, está empenhado numa gestão adequada dos seus recursos e na promoção da eficiência das operações de forma a garantir uma melhor qualidade do serviço prestado a tarifas socialmente justas. Atualmente beneficia cerca de oito milhões de portugueses.

As atividades de abastecimento de água e de tratamento e valorização de águas residuais são fundamentais para o desenvolvimento sustentável e a qualidade dos nossos serviços, ao longo do tempo, está alicerçada nas nossas preocupações éticas, sociais, laborais económicas e ambientais.

Assim, o Grupo Águas de Portugal que tem por missão prestar serviços públicos de abastecimento de água e de saneamento e enquanto grupo empresarial com maior impacto na vida dos Portugueses, está bem ciente da enorme responsabilidade inerente a estas atividades essenciais à qualidade de vida e da saúde das pessoas, ao desenvolvimento das atividades económicas e à preservação do ambiente, contribuindo ao longo das últimas décadas para uma profunda transformação do setor em Portugal. Através das nossas empresas de base regional e integrando a sustentabilidade nos alicerces da estratégia de gestão e como instrumento potenciador da criação de valor para todos os nossos *stakeholders*, elevámos progressivamente o nosso contributo para a concretização dos ODS e entendemos que somos parte da solução para essa concretização.

Consciente dos impactes inerentes às nossas operações, o grupo gere adequadamente os recursos que utiliza, explorando as melhores tecnologias disponíveis e otimizando o potencial das infraestruturas, dos subprodutos e dos resíduos que gere.

Tendo por missão prestar serviços públicos essenciais e enquanto grupo empresarial com maior impacto na vida dos Portugueses, o Grupo Águas de Portugal está bem ciente da enorme responsabilidade inerente ao impacto que as atividades de abastecimento de água e de tratamento de águas residuais têm na qualidade de vida e na saúde das pessoas, na criação de condições para o desenvolvimento de atividades económicas e na preservação do ambiente.

As nossas atividades são fundamentais para um desenvolvimento económico, social e ambiental sustentável

A estratégia de sustentabilidade do Grupo AdP redefinida em 2017 resultou da análise das orientações de gestão e da estratégia de negócio, do plano setorial PENZAAR, da reflexão sobre as expectativas das partes interessadas, da consolidação das melhores práticas existentes, dos compromissos assumidos com os princípios do Global

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters 'env' and a stylized signature.

Compact no âmbito das Nações Unidas e com os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Foi definida a análise de materialidade, identificados os principais desafios do grupo e definidos os seus Princípios e Compromissos.

A estratégia de sustentabilidade do Grupo AdP tem por base a premissa de que a sustentabilidade se consegue criando relações simbióticas com o ambiente, com os acionistas e trabalhadoras/es, com a comunidade e com as demais partes interessadas. No plano operacional, identificaram-se os principais desafios e definiram-se os principais compromissos do Grupo AdP em matéria de sustentabilidade. A nossa atuação face aos compromissos assumidos e metas encontram-se plasmados no relatório de sustentabilidade (consolidado) do Grupo AdP disponível em www.adp.pt.

De forma a enfrentar os grandes desafios sociais associados às alterações climáticas, ao controlo da poluição e à proteção da saúde humana e do ambiente, impõe-se uma evolução do paradigma, rumo que assumimos no Quadro Estratégico de Compromisso onde sistematizamos a nossa visão para 2030. Em 2021 iremos rever a nossa estratégia de sustentabilidade com base nos desafios definidos no Quadro Estratégico de Compromisso os nossos compromissos e metas 2021-2023.



Simbiose é uma relação mutuamente vantajosa entre dois ou mais organismos vivos de espécies diferentes. Na relação simbiótica, os organismos agem ativamente em conjunto para proveito mútuo.

Estratégia de Sustentabilidade 2017-2020

O Grupo AdP definiu a sua estratégia baseada no conceito de simbioses. Acreditamos que a sustentabilidade se consegue criando simbioses com os acionistas e clientes, com os colaboradores, com as demais partes interessadas e com o ambiente, com quem tem uma relação de estreita interdependência.



3.1 ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE 2016-2020



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'car', '29', and '15'.



Simbiose com Ambiente

- 1.1 Garantir a vida urbana da água em equilíbrio com os ciclos da natureza.
- 1.2 Conservar e valorizar as massas de água.
- 1.3 Promover a sustentabilidade e promover a eficiência energética.
- 1.4 Apoiar na tecnologia e desenvolvimento.
- 1.5 Contribuir para a mudança de atitudes dos cidadãos.

Simbiose com os Acionistas e Clientes

- 1.1 Garantir a prossecução das políticas setoriais consolidando o Grupo empresarial de referência no setor do ambiente.
- 1.2 Garantir a sustentabilidade económica-financeira do Grupo criando valor para os acionistas e demais partes interessadas.
- 1.3 Garantir a credibilidade, transparência e rigor do modelo de gestão do Grupo.
- 1.4 Contribuir para o desenvolvimento de uma economia local responsável.



Simbiose com as Comunidades Locais

- 1.1 Informar a relação com as instituições, garantindo a transparência do Grupo.
- 1.2 Promover o desenvolvimento das comunidades locais.
- 1.3 Garantir a equidade social e saúde ambiental.
- 1.4 Promover a equidade social e criar empregos e gerar riqueza para as comunidades locais.

Simbiose com a Comunidade

- 1.1 Promover a integração económica e comunitária.
- 1.2 Promover a criação, melhoria das condições de vida e emprego.
- 1.3 Adotar um papel que contribua para a melhoria da qualidade de vida.
- 1.4 Promover o desenvolvimento de bens e serviços de qualidade, acessíveis e que tenham impacto positivo na melhoria da vida das comunidades.



Divisão de Sustentabilidade e Responsabilidade Social

Simbiose com Ambiente

Princípio: Gerimos o ciclo urbano da água em equilíbrio com os ciclos da natureza

Compromissos:

- ✓ Conservar e valorizar as massas de água
- ✓ Minimizar a produção de resíduos e valorizar os subprodutos
- ✓ Conservar a biodiversidade e promover os serviços de ecossistemas
- ✓ Apoiar na Investigação e Desenvolvimento

Princípio: Contribuímos para o combate às alterações climáticas

Compromisso:

- ✓ Garantir a ecoeficiência do Grupo

Simbiose com os Acionistas e Clientes

Princípio: Garantimos a prossecução das políticas setoriais consolidando um Grupo empresarial de referência no setor do ambiente

Compromissos:

- ✓ Garantir a sustentabilidade económico-financeira do Grupo, criando valor para os acionistas e demais partes interessadas
- ✓ Garantir a credibilidade, transparência e rigor do modelo de gestão do Grupo
- ✓ Contribuir para o desenvolvimento de uma economia local responsável

Princípio: Prestamos um serviço público de excelência, com impacto direto na melhoria da qualidade de vida

Compromissos:

- ✓ Garantir a acessibilidade aos serviços de água e saneamento, assegurando justiça social e qualidade de vida das populações

- ✓ Garantir a eficiência, fiabilidade e a qualidade do serviço e segurança do produto
- ✓ Personalizar, simplificar e inovar na relação com o cliente, com base numa maior proximidade

Simbiose com os Colaboradores

Princípio: Valorizamos a relação com os colaboradores, garantindo o crescente know-how do Grupo

Compromissos:

- ✓ Investir no desenvolvimento dos colaboradores
- ✓ Garantir a igualdade de oportunidades
- ✓ Garantir a segurança e saúde no trabalho
- ✓ Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal
- ✓ Garantir uma comunicação interna transversal e eficaz

Simbiose com a Comunidade

Princípio: Promovemos a aproximação crescente à comunidade

Compromissos:

- ✓ Promover a utilização sustentável dos serviços essenciais de água e saneamento
- ✓ Adotar um papel ativo no envolvimento com a população para as questões sociais
- ✓ Partilhar o conhecimento através de projetos de cooperação, capacitação e apoio técnico.
- ✓ Investir na relação e na partilha de valores na cadeia de fornecimento.


O grau de cumprimento das metas fixadas poderá ser consultado no relatório de sustentabilidade consolidado do Grupo, em:

«1 - O Grupo Águas de Portugal»: ponto «1.6 – O Compromisso com a Sustentabilidade»

«2 - O Desempenho do Grupo AdP»: ponto «2.1 Em Simbiose com o Ambiente», ponto «2.2 em Simbiose com os Acionistas e Clientes», no ponto «2.3 em Simbiose com os Colaboradores» e ponto «2.4 em Simbiose com a Comunidade»

Ainda, quanto ao grau de cumprimento das metas fixadas, verificou-se:

- ✓ 3,7% perdas físicas de água (em “alta”);
- ✓ Manutenção em 1,3% a reutilização de água residual tratada;
- ✓ Temos 100% das empresas com sistemas de gestão ambiental, 88% certificados na norma ISO 14001;
- ✓ Fizemos 99,7% de análises de águas residuais (em “alta”);
- ✓ Valorização de 97% de lamas de ETAR;
- ✓ Aumento para 59% as empresas com instalações certificadas na norma ISO 50001;
- ✓ 13 Empresas do Grupo AdP obtiveram a certificação energética da frota;
- ✓ Aumento para 4,6% o rácio energia produzida/ energia consumida;
- ✓ 99,75% = € aquisição de bens em Portugal/ € aquisição total de bens;
- ✓ 6 Empresas de Abastecimento com Plano de Segurança da Água;
- ✓ 98% de respostas a reclamações escritas (em “alta”);

- 
- ✓ Garantimos 99,5% e 99,3% Água Segura (em “alta” e “baixa”);
 - ✓ 100% das empresas têm programa de voluntariado corporativo;
 - ✓ Aumento da capacitação em países em desenvolvimento;
 - ✓ 100% das empresas com Planos de Igualdade de Género

2. Políticas prosseguidas com vista a garantir a eficiência económica, financeira, social e ambiental e a salvaguardar normas de qualidade.

“Garantimos a continuidade dos serviços críticos essenciais garantindo a segurança de todos os nossos trabalhadores/as”

O ano de 2020 foi um ano conturbado e muito marcado pela Pandemia COVID-19. A Organização Mundial de Saúde (OMS) qualificou, no dia 11 de março de 2020, a Emergência da Saúde Pública ocasionada pela doença COVID-19 como uma Pandemia Internacional, constituindo uma Calamidade Pública. Neste contexto de incerteza, prosseguimos o nosso caminho adaptando os processos internos por forma a não comprometer o respeito dos princípios da universalidade, qualidade de serviço e de eficiência.

Mas o Grupo Águas de Portugal com a sua experiência e conhecimento acumulado, levou a cabo o seu compromisso de prestar serviços críticos e essenciais de uma forma ininterrupta **com o empenho e espírito de missão, dos nossos/as trabalhadores/as que na linha da frente estão garantindo a continuidade das operações.** “Nunca parámos”.

Caiu sobre nós uma acrescida responsabilidade pois, os nossos serviços, **são o garante da saúde pública.** Implementámos em tempo os Planos de contingência em todas as empresas do Grupo de forma a garantir uma resposta eficaz na minimização do impacto de potenciais riscos para a saúde dos nossos/as trabalhadores/as bem como para a continuidade das nossas atividades. Reajustámos a operação, garantimos a segurança e saúde dos nossos/as trabalhadores/as tanto das estruturas operacionais como aos que podiam exercer as suas funções em trabalho remoto. Disponibilizámos EPIs adequados, apoio psicológico, ginástica laboral, entre outros a todos os nossos/as trabalhadores/as.

Readaptámo-nos para garantir que nunca faltasse água na torneira dos Portugueses e que as suas águas residuais fossem tratadas.

Em todas as empresas foi desenvolvido e implementado um **Plano de Contingência para a COVID-19**, elaborado de acordo com a Orientação n.º 006/2020 de 26/02/2020, da Direção Geral da Saúde, que vem complementar os respetivos planos operacionais e de emergência.

As medidas excecionais de gestão de risco no âmbito da contingência da COVID-19 determinam os recursos humanos e meios técnicos que são críticos para assegurar os serviços essenciais, designadamente:

- postos de trabalho e trabalhadores (trabalho presencial, trabalho remoto ou em regime de prontidão);
- condições de trabalho, no local habitual ou à distância, incluindo meios técnicos e recursos informáticos;
- constituição de equipas de reserva em isolamento (reserva de prontidão) para substituição em casos de necessidade;
- participação dos prestadores de serviços e fornecedores, incluindo a identificação das necessidades de materiais/produtos extraordinários e eventuais aumentos temporários de reservas dos fornecimentos habituais para obviar eventuais dificuldades na cadeia de fornecimento.

Os planos de contingência empresas do Grupo AdP também integram procedimentos visando garantir uma resposta eficaz na minimização do impacto de potenciais riscos para a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente:

- recurso a trabalho remoto, nos casos aplicáveis
- medidas de prevenção e controlo para minimizar o risco de transmissão de infeção para aqueles/as cujas funções requerem a sua presença física no local de trabalho, nomeadamente e entre outras:
 - reforço de higienização dos postos de trabalho
 - organização de turnos sem contacto pessoal
 - Isolamento das equipas de reserva de prontidão
 - reforço dos meios de atendimento à distância em detrimento do atendimento presencial (telefone e online)
 - regras específicas para o atendimento presencial quando exigido (regras de ocupação dos espaços)

É dada especial atenção à sensibilização e informação de todos os trabalhadores/as para a adoção dos imprescindíveis comportamentos individuais de higiene pessoal e de conduta social, quer em situação de trabalho quer na vida pessoal.

Os Planos de Contingência foram sendo ajustados ao longo do ano atendendo à evolução da situação epidemiológica e às medidas decretadas em Portugal. Todos os ajustes tiveram sempre em vista as duas premissas: (i) manter a segurança de todos os (as) trabalhadores (as) e a (ii) continuidades da prestação de um serviço público essencial..

As empresas do Grupo AdP - Águas de Portugal estão preparadas para gerir os riscos e as contingências no âmbito da infeção pelo novo coronavírus COVID-19 de forma a garantir o abastecimento de água e o tratamento das águas residuais em segurança e com fiabilidade e garantir a saúde dos seus trabalhadores/as.



O grupo Águas de Portugal materializa a sua visão através de um compromisso técnico, económico, social e ambiental robusto:

“Construir, explorar e gerir Sistemas de Abastecimento de Água e de Saneamento de Águas residuais, 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.

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.

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.

Em 2020, mobilizámo-nos de forma a contribuir de forma relevante para a promoção de um futuro sustentável.

Sabemos que vivemos num contexto de rápida mudança, que exige de todos nós alguma firmeza e a capacidade de não nos desviarmos do caminho. Mas não existe melhor forma de prever o futuro do que construí-lo. E, para isso, temos que saber onde queremos chegar.

Este foi o ponto de partida que esteve na base da reflexão estratégica do Grupo em 2020 que deu origem ao Quadro Estratégico de Compromisso 2020-2022, o qual qual visa estabelecer um rumo mobilizador que permita consolidar a visão para o Grupo ÁGUAS DE PORTUGAL. Foi um processo transversal e participativo que teve envolvimento dos principais Stakeholders, assim como a mobilização da inteligência coletiva enquanto ativo principal do Grupo o que levou à identificação de três eixos principais de ação prioritários, focados nas Pessoas e Organização, no Cliente e Utilizador e no Ambiente e Sociedade – tendo sido estabelecidos 12 desafios estratégicos.

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.

Handwritten notes and signatures in blue ink.

As empresas do Grupo Águas de Portugal desempenham a sua função económica vinculadas 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.

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.

OS 3 EIXOS ESTRATÉGICOS

UM TRIÂNGULO VIRTUOSO



Handwritten notes and signatures:
 circled 'A' with an arrow pointing to the right
 'ens' with an arrow pointing to the right
 'H' with an arrow pointing to the right
 '16' with an arrow pointing to the right
 'm'

OS 12 DESAFIOS ESTRATÉGICOS A EVOLUÇÃO DE PARADIGMA



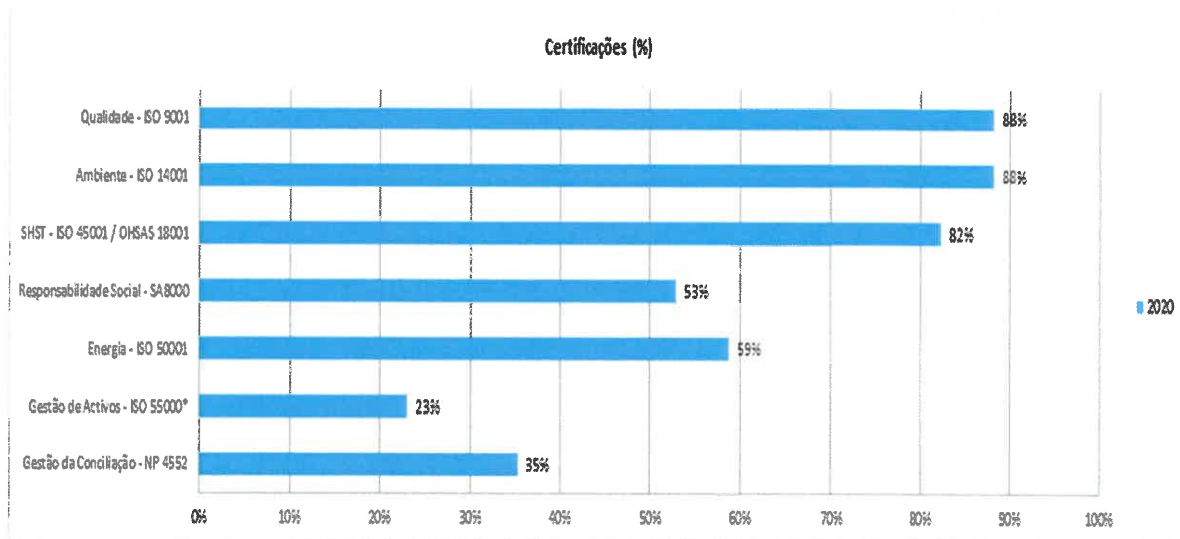
De realçar ainda em 2020

- Foi concluída a operação de cessão de créditos ao BEI – Banco Europeu de Investimentos, no valor global de 41,7 milhões de euros, respeitante a dívidas de municípios a empresas do Grupo que se encontravam tituladas por acordos de regularização celebrados em 2019. A operação, que envolve 18 municípios e as empresas Águas do Norte, Águas do Centro Litoral, Águas do Vale do Tejo e AgdA - Águas Públicas do Alentejo, permitiu ao Grupo AdP reduzir em cerca de 11% o montante das dívidas de clientes, a par da obtenção de verbas que permitem às diversas empresas incrementar a sua disponibilidade financeira para investimentos em infraestruturas de abastecimento de água e de saneamento, que permitirão reforçar a fiabilidade dos serviços que prestam, e também para aumentar a produção própria de energia 100% renovável, prevista no Programa ZERO.
- Destaca-se, o início, em abril, do projeto de investigação COVIDTECT visando criar um sistema de alerta precoce da presença do vírus SARS-CoV-2 através da análise de águas residuais, contribuindo para melhorar a resposta face a eventuais novos surtos da doença que é Coordenado pela Águas de Portugal
- De forma a promover o incremento da circularidade na utilização da água e a melhoria da eficiência hídrica, e para fazer face ao aumento da frequência e intensidade de períodos de secas e de escassez de

Handwritten notes and signatures in blue ink at the top right of the page.

água, destaca-se o início da elaboração do Plano de Ação para a Reutilização do Grupo AdP que envolve projetos de produção de água para reutilização (ApR).

- Na área internacional, a atividade do Grupo teve também desenvolvimentos importantes em 2020, nomeadamente através da concretização do apoio ao Governo de Goa para a melhoria da eficiência operacional dos sistemas de tratamento de água e no planeamento de intervenções em sistemas de saneamento neste Estado indiano, formalizado em contrato assinado, em fevereiro, entre a AdP Internacional e o Departamento de Obras Públicas de Goa (*PWD - Public Works Department*), no âmbito da visita de Estado do Presidente da República à Índia. Destacam-se ainda os progressos em Timor-Leste, país onde o Grupo Águas de Portugal está presente desde o ano 2000, dando um significativo apoio ao desenvolvimento do setor da água. Ainda no âmbito da pandemia que marca a agenda mundial, merece especial referência a parceira estabelecida pela AdP Internacional com o Banco Mundial no projeto “Covid Just-in-Time”, iniciativa que procura apoiar entidades gestoras de abastecimento e saneamento na resposta à emergência no contexto da pandemia Covid-19, incluindo no seu âmbito um quadro de referência para a elaboração de Planos de Emergência de Operadores dos Serviços de Água e o apoio a operadores de diferentes países, principalmente em África e na América Latina.
- 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 2020, 88% das empresas do Grupo garantiram a sua certificação em Qualidade- ISO 9001, 88%, em Ambiente - ISO 14001, 82% em Segurança ISO/45001/OSHAS 18001, 53% em Responsabilidade Social - SA8000, 59% em Energia ISO 50001 e 23% (das 12 operacionais) em Gestão de Activos –ISO55000 e 35% em Gestão da conciliação NP 4552:2016.



Notas:

I- Na certificação ISO 55000 entraram para o perímetro só as 13 empresas operacionais.

2- As percentagens de certificações são inferiores relativamente a 2019 devido a 2 factores:

- a) Entrada em funcionamento da AdAM este ano encontrando-se em processo de certificação
- b) Suspensão das certificações por 1 ano da Simarsul.

Handwritten notes:
* em 79
16
Lm

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 RGSPE)



RESPONSABILIDADE SOCIAL



POLÍTICAS SOCIAIS INTERNAS

Responsabilidade Social como parte integrante da **estratégia empresarial**



Responsabilidade Social como meio de **desenvolvimento e inovação**

ÉTICA PROFISSIONAL E QUALIDADE DE SERVIÇO

POLÍTICAS SOCIAIS EXTERNAS

Direcção de Sustentabilidade e Responsabilidade Social | 21

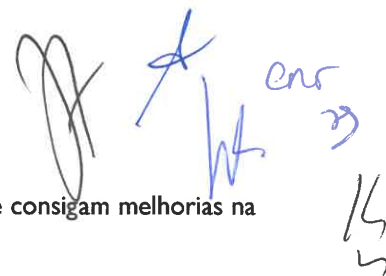
“Não deixamos ninguém para trás”

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 a saúde pública e 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 2020, continuámos comprometidos com o Desenvolvimento Sustentável.

Na vanguarda da tendência mundial, e na sequência da Adesão do Grupo 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). Concebido pelo United Nations Global Compact - iniciativa das Nações Unidas para a sustentabilidade empresarial – o programa acelerador irá decorrer em 30 países durante os próximos seis meses, através de análises de desempenho, workshops globais e locais e consultoria especializada. Neste momento, 650 empresas destes 30 países aderiram a este programa, sendo o objetivo alcançar 1000 empresas em 40 países até 2022. Em Portugal o programa é operacionalizado pela Global Compact Network Portugal com o apoio do Grupo Águas de Portugal e conta com a participação de 12 empresas, onde se incluem também a EPAL e a Águas do Vale do Tejo.

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.

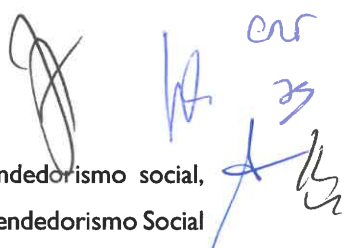
Compromisso Social

Em 2020 realçamos:

- O programa corporativo de atribuição de bolsas de estudo com vista a contribuir para o desenvolvimento e aprendizagem das/os filhas/os das/dos trabalhadoras/es é um programa de Responsabilidade Social interna de grande impacto. Em 2020, nesta que foi a edição com maior número de candidaturas apresentadas foram atribuídas 45 bolsas de estudo, 22 bolsas destinadas ao Ensino Superior e 23 bolsas destinadas ao Ensino Especial no valor de 1.200 euros cada. As bolsas atribuídas

abranjem todas as empresas do Grupo tendo, a partir de 2016, incluído também a área internacional. Recorda-se que esta é uma iniciativa de envolvimento e empenho de todos os trabalhadores e de todas as empresas do Grupo, uma vez que as bolsas atribuídas resultam das verbas angariadas com o envio dos cartões eletrónicos de Natal do Grupo, que têm associado um donativo de 0,50€ por cada cartão enviado. Este projeto que teve início no ano letivo 2013/2014 já permitiu distribuir **269** bolsas de estudo para o Ensino Superior e Ensino Especial.

- 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 2020 continuamos como parte ativa em diversas projetos de promoção de igualdade de género de inclusão, de combate à pobreza e exclusão social. 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 2020 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.
- Deu-se continuidade (mas não muito ativa no ano de 2020 atendendo ao contexto de Pandemia) ao Programa de Voluntariado Corporativo, “Gota a Gota Mudamos Vidas” que estimula a participação voluntária dos colaboradores do Grupo em ações em prol da comunidade, contribuindo com tempo, com sólidos conhecimentos técnicos mas, sobretudo, com uma enorme generosidade. Enquadrado na Política de Responsabilidade Social do Grupo, este Programa de Voluntariado fortalece a nossa cultura corporativa no sentido do compromisso com o bem-estar das populações é de destacar este ano a Campanha “Gota a gota alegramos no Natal” que consistiu na entrega e Cabazes de Natal, destinados a 35 famílias carenciadas do Bairro da Cova da Moura, identificadas pela Associação de Solidariedade Social do Alto da Cova da Moura, na Amadora, garantindo uma ceia de Natal reforçada a 76 pessoas numa altura em que se verificam maiores necessidades sociais.

- 
- Neste ano, continuámos igualmente a apostar forte no ecossistema do empreendedorismo social, integrando-se o Grupo AdP desde 2009 como Associado do IES – Instituto de Empreendedorismo Social membro não executivo da direção e assumindo a presidência da mesa da Assembleia Geral. No âmbito da sua Política de Responsabilidade Social, o tema da inovação social integra-se plenamente nos compromissos assumidos no sentido de promover uma aproximação crescente à comunidade e de contribuir para o cumprimento dos ODS. Vamos continuar a apostar na inovação social por forma a darmos resposta a problemas sociais de uma forma sustentável e duradoura.
 - O Grupo AdP continuou a ser parceiro do desporto paralímpico, com o apoio ao Comité Paralímpico de Portugal (CPP) rumo aos Jogos Olímpicos de Tóquio 2020. No quadro da nossa estratégia de responsabilidade social apoiamos o desporto para tod@s e este apoio, vai de encontro à nossa missão. Era já esse o nosso objetivo quando apoiámos a Seleção Portuguesa de Natação Adaptada para os Jogos Paralímpicos de 2012, que se realizaram em Londres. Agora temos uma nova missão e juntos, mais uma vez, vamos apoiar os nossos campeões não só na natação mas em todas as modalidades.
 - A AdP acolheu 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 entre-ajuda 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 2020 mais uma jovem moçambicana, a Letícia. Excecionalmente, este ano, todo o estágio foi realizado através de sessões em vídeo-conferência.
 - No início de 2020 juntámo-nos à EDP, ao Grupo Lusíadas e à Júnior Achievement Portugal para entregar, através da ONGD portuguesa APOIAR - Associação Portuguesa de Apoio a África, 3.900 mochilas esperança com kits de material escolar para apoiar as crianças da região do Dondo, na província da Beira. Todos nós no Grupo, em conjunto e com o apoio de amigos e familiares, reunimos 1.000 Mochilas que já foram entregues as crianças. Missão cumprida!
 - 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 entre outros, todos alinhados para o desenvolvimento sustentável.
 - O Programa de Voluntariado Especializado em Abastecimento de Água e Saneamento de Águas Residuais (A&S) dá resposta a pedidos de ajuda humanitária e de cooperação internacional. Trata-se de um programa de ajuda humanitária de emergência, que após a sua intervenção na Beira, Moçambique,

para restabelecimento do fornecimento de água às populações das zonas afetadas pelo ciclone Idai, será desenvolvido com a criação de uma Unidade de Resposta Rápida para Situações de Emergência, na qual participarão voluntariamente trabalhadoras/es do Grupo AdP tendo por missão ajudar ao restabelecimento de A&S na sequência de catástrofes naturais. Este programa prevê o estabelecimento de parcerias com ONG e surge como uma importante fonte de motivação e partilha do know-how de trabalhadoras/es das Empresas do Grupo, chamados a reforçar o seu papel determinante enquanto atores sociais e agentes de mudança.

Também no âmbito da saúde e bem-estar, alinhada com a nossa política no âmbito da Conciliação, continuámos com: (i) o programa de Ginástica, disponibilizado três vezes por semana, aos (às) trabalhadores/as, em horário pós-laboral. Desde o início da Pandemia este programa foi alargado a todo o Grupo em modo on-line (ii) desde março, com disponibilização de consultas de apoio psicológico, a todos(as) os (as) trabalhadores(as) e famílias do Grupo Águas de Portugal (iii) com o programa da distribuição de fruta (suspensão no ano de 2020 atendendo ao contexto de Pandemia e ao consequente trabalho remoto) que consiste na distribuição de fruta diária vinda diretamente de pequenos produtores nacionais.

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 RGSPE);

Contribuímos para a transição energética e descarbonização da economia

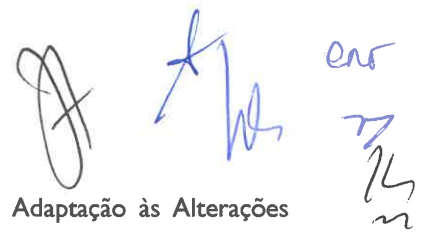
A água desempenha um papel central no contexto das alterações climáticas, já que os seus efeitos poem em causa a disponibilidade e a qualidade deste recurso, sendo por isso um grande desafio no seio do Grupo

Segundo o Relatório Global de Riscos do Fórum Económico Mundial de 2020, 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.

Neste contexto foi implementado o Plano de Eficiência e Produção de Energia (PEPE) para o período 2017-2020 que tem como objetivos a otimização dos consumos pela via racional da energia e o aumento da produção própria de energia a partir de fontes endógenas e/ou renováveis

Ainda no âmbito desta estratégia inclui-se o desenvolvimento do Plano Estratégico de Adaptação às Alterações Climáticas (PEAAC) com o objetivo de definir uma estratégia de adaptação a curto, médio e longo prazo cuja implementação permita reduzir as vulnerabilidades das atividades das empresas às alterações climáticas e aos eventos extremos e incrementar a resiliência e capacidade de resposta dos sistemas a essas alterações e a esses eventos



O PEPE e o PEAAC vão de encontro ao preconizado na Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas que estabelece que as empresas devem proceder à “integração dos riscos associados às alterações climáticas nas análises de risco para o negócio, bem como a aplicação de medidas que previnam, minimizem ou anulem esses riscos, ao abrigo de estratégias coordenadas com o Estado”.

A AdP – Águas de Portugal subscreveu, 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.

A mobilidade sustentável também é um dos fatores determinantes no combate às alterações de clima. Desde 2018 que o Grupo Águas de Portugal incorpora na sua frota operacional, 128 veículos elétricos tendo percorrido em 2020 mais de 1,8 milhões de Kms, tendo evitado o consumo de mais de 152 mil litros de combustíveis de origem fóssil e que representa uma redução de 512,6 barris, equivalentes de petróleo. Em 2020, conseguimos uma redução de CO2 acumulado com o uso da frota elétrica de aproximadamente 339 toneladas o que representa uma redução superior a 80%.

Atento a este domínio e às metas para o país, o Grupo AdP definiu como objetivo no Plano de Eficiência e Produção de Energia (PEPE 2020) a certificação energética da frota das suas empresas a alcançar até ao final de 2020. Para isso, em colaboração com a ADENE (agência para a energia), participou ativamente no projeto piloto de certificação energética da frota, procurando uma mobilidade eficiente para a transição energética. As 13 empresas do Grupo AdP, que no seu conjunto perfazem um total de 1.430 viaturas, participaram ativamente no processo, tendo obtido a certificação energética das suas frotas, no âmbito do projeto piloto desenvolvido pela ADENE, que varia entre a Classe B e a Classe D.

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.

Do linear para o circular

Caminhamos a bom ritmo rumo à economia circular, reforçando o posicionamento na reutilização de águas residuais, na obtenção de energia renovável, 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 surgem as Fábricas de Água onde a água residual é encarada como uma matéria-prima plena de recursos, que se deve usar, reutilizar, reciclar e valorizar. Nestas fábricas, 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 nutrientes vários para serem incorporados em novos processos produtivos.

A utilização de água residual tratada produzida nas Fábricas de Água 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 tem uma preocupação constante com a preservação dos ecossistemas naturais.

A destacar em 2020

- 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 o “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).

Apostamos na educação ambiental



O Grupo AdP está integrado na comunidade, partilhando, os princípios de sustentabilidade em que acredita e sustenta a sua estratégia.

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.

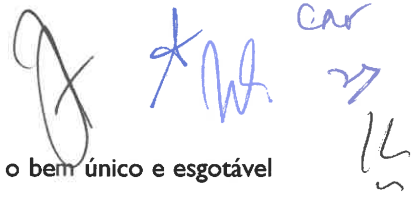
As empresas do Grupo AdP, mantêm uma relação de grande proximidade e de parceria com a comunidade local. A promoção de uma maior consciencialização das populações para a utilização sustentável dos serviços de água e saneamento, tem sido uma constante das empresas do Grupo, nomeadamente através de ações de sensibilização, educação este ano de 2020 em modo on-line

O Grupo tem tido um papel preponderante nas ações de sensibilização de carácter 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.

De realçar no ano de 2020 e numa parceria com o Ministério da Educação, no âmbito do Projecto EDS – Educação para o Desenvolvimento Sustentável foram disponibilizados ao Ministério da Educação através da Direção Geral da Educação os recursos pedagógicos desenvolvidos pela Águas de Portugal que estão a ser utilizados pelos professores no #EstudoEmCasa.

Ainda a realçar 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) Desde 2016 que desenvolvemos uma campanha de sensibilização Interna “Campanha EcoAtitude AdP” que tem como objetivos promover a mudança de comportamentos, apelando à adoção de hábitos de consumo mais eficientes pelos trabalhadores e trabalhadoras, e estimular a consciência ecológica de cada um através da implementação de EcoAtitudes, evidenciando as ações que cada um pode adotar no seu quotidiano para melhorar a eficiência nos consumos de energia, papel, água, combustível, etc., tanto no escritório como em suas casas.

Em 2020, deu-se continuidade ao projeto “Água a 360°” 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 objetivo do projeto “Água a 360°”, onde se inclui um Centro de educação ambiental água a 360° que 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 2020 esteve encerrado atendendo ao contexto de Pandemia.

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 rigor e a transparência são o nosso lema

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.

Entre as ferramentas de prevenção das questões relacionadas com a conduta ética dos trabalhadores e trabalhadoras e fornecedores nas empresas do grupo, destacam-se o Código de Conduta e Ética do Grupo AdP, a Comissão de Ética, os Planos de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, os Regulamentos de Fornecedores (ferramentas já descritas).

O combate à corrupção é também uma das grandes prioridades da Agenda 2030 das Nações Unidas e está expressamente identificado no ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes. Este ODS pressupõe a criação de uma economia global mais sustentável e transparente, nomeadamente através da redução significativa dos fluxos ilegais, financeiros e de armas, da redução substancial da corrupção e do suborno em todas as suas formas e do desenvolvimento de instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis. Em 2019 mereceu destaque a subscrição, por todas as empresas do Grupo AdP, à Campanha Portuguesa Anticorrupção. A Campanha Anticorrupção surge em resposta à Call to Action Anticorrupção, apresentada pelo UN Global Compact, ao setor empresarial e sociedade civil que se assume como “um apelo por parte das organizações aos Governos para promover medidas anticorrupção e implementar políticas que estimulem o estabelecimento de sistemas de boa governação”. Para o Grupo AdP, esta subscrição integral representa um reforço do compromisso, já assumido anteriormente, de combate à corrupção e o empenho em desenvolver e adotar estratégias de promoção da integridade e do desenvolvimento sustentável e a criação de uma sociedade mais justa e equilibrada.

Na prossecução da nossa missão de serviço público, as preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

Há interesse legítimo de todos os stakeholders na transparência, no diálogo e na atitude ética das empresas do Grupo AdP e dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

O Grupo tem um Código de Conduta e Ética cuja observância deste código e acompanhada pela Comissão de Ética do Grupo AdP, composta por sete membros nomeados pelo Conselho de Administração, que indicará também o Presidente. Da Comissão de Ética poderão fazer parte pessoas de reconhecida idoneidade e mérito externas à AdP.

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 Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro);

e

d) Referência a medidas concretas no que respeita ao Princípio da Igualdade do Género, conforme estabelecido no n.º I da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro e à elaboração do relatório previsto no n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros 18/2014, de 7 de março.

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 SA8000 e na norma da conciliação entre a vida pessoal profissional e familiar solidificam esta temática.

I. POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO NO GRUPO ADP

I.1. POLÍTICA DE 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 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

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.

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.

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, trabalhadoras/es com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, trabalhadoras/es 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 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.

1.2 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 SA8000 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. O Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP assume os Compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”.

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/uas 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 6 empresas, de onde se destaca a AdP SGPS, certificadas desde 2019, na norma NP 4552: 2016 - Sistema de Gestão de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

2. PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, o Plano da AdP SGPS, 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:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

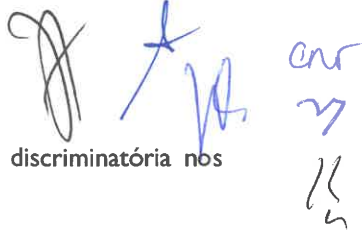
3. PERÍODO DE VIGÊNCIA



O período de vigência deste plano é 2021.

O Plano para a Igualdade é composto por iniciativas e metas que concorrem para a prossecução dos seguintes objetivos:

- ✓ Inclusão, no planeamento estratégico, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.
- ✓ Revisão dos Códigos de Conduta e ética assegurando os princípios de Igualdade, não discriminação e conciliação.
- ✓ Promover a temática da Igualdade de género na cadeia de fornecimento
- ✓ Avaliação do impacto e dos progressos das políticas e iniciativas implementadas.
- ✓ Promoção da equidade na representação de género na composição de júris e comissões.
- ✓ Revisão dos manuais de acolhimento assegurando os princípios de Igualdade, não discriminação e conciliação.
- ✓ Criação e manutenção de informação, tratada por género, relativa aos processos de recrutamento e seleção de pessoal, formação, desempenho, estágios, entre outras.
- ✓ Divulgação regular de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, saúde, cidadania, maternidade/paternidade, conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho.
- ✓ Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/parentalidade, previstos na legislação.
- ✓ Implementar e certificar as empresas na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Certificação na NP 4552/2016- Sistema de Gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- ✓ Aproveitar o progresso das tecnologias de informação para criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho família.
- ✓ Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação trabalho-família.
- ✓ Promover a mobilidade interna do grupo
- ✓ 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.
- ✓ Promover iniciativas de Igualdade, não discriminação e conciliação no Centro de Educação Ambiental Água 360°
- ✓ Integrar projectos relevantes relativos à Igualdade, não discriminação e conciliação privilegiando- os com enfoque no combate à pobreza e exclusão social na sociedade (exemplo Girl Move, Girl Técnico, Comunidades Ciganas)

- 
- ✓ Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos.
 - ✓ Integração de indicadores obrigatórios de igualdade de género (IG) em relatórios oficiais (R&C, RS, etc.). Disponibilização no site das empresas de indicadores gerais de IG.

Complementarmente e como reforço, também no Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP se assumem Compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”. Estes compromissos contemplam 4 medidas, a aplicar em todas as empresas do Grupo:

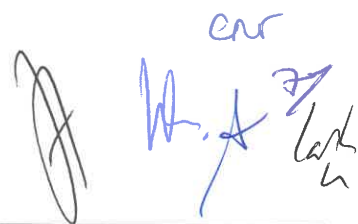
- ✓ Garantir o cumprimento do “Plano para a Igualdade do Género”
- ✓ Promover a diversidade
- ✓ Obter a certificação segundo a norma SA8000 (no caso de empresas não certificadas)
- ✓ Promover a mobilidade

Como principais iniciativas em 2020 que concorrem para os Planos definidos destacamos:

- ✓ Certificação da EPAL e AdVT na Norma Portuguesa (NP) 4552:2016 sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoa. A certificação pela NP 4552:2016, demonstra o nosso compromisso com o objetivo da conciliação enquanto critério de gestão compatível com a estratégia e integrado nos seus processos, alavancando benefícios ao nível da retenção e captação de talento, diminuição do absentismo e aumento da produtividade, redução de conflitos laborais, valorização da organização perante a comunidade local e internacional, e valorização dos seus produtos e/ou serviços.
- ✓ Realização de ações de sensibilização no âmbito da norma de Responsabilidade Social SA8000 (requisito 5) onde se enquadra, o repúdio de todas as formas de discriminação, incluindo a baseada no género. Em todos os acolhimentos também este tema foi enfatizado. Estas ações estenderam-se aos prestadores de serviços
- ✓ Inclusão de linguagem respeitadora da igualdade de género na maioria das publicações e comunicações da empresa. A EPAL criou e divulgou um manual de linguagem inclusiva que irá ser adaptado a todas as empresas do Grupo.
- ✓ 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.
- ✓ Existe ainda no edifício sede e na maioria das empresas do Grupo (nomeadamente nas empresas certificadas na SA 8000) caixas de sugestões e nomeados Representantes das trabalhadoras e trabalhadores para a responsabilidade social. Iremos reforçar a divulgação da existência das caixas de sugestões para recolha de sugestões na temática da Igualdade de género
- ✓ Foi feita uma auscultação aos trabalhadores da Holding e instrumentais sobre esta temática
- ✓ Foi dada uma orientação no sentido dos júris dos concursos lançados ao abrigo do CCP serem compostos por homens e mulheres.
- ✓ Integrámos o Projeto “Engenheiras por um dia”, uma iniciativa que procura promover junto das estudantes do ensino secundário a opção pelos ramos da engenharia e da tecnologia, desmistificando a ideia de que estas áreas são domínios masculinos.

I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Estado da implementação/Ações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Assinatura do Acordo de Adesão ao Fórum de Empresas para a Igualdade de Género, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.	Está implementado desde 2017 e é renovado anualmente.
	Adesão aos 10 princípios do Global Compact	Está implementado desde 2010 e é renovado o compromisso anualmente.
	Adesão à Aliança para os ODS, assumindo o compromisso público, entre outros, com o ODS 5	Está implementado desde 2016. O Grupo AdP estabeleceu em 2016 uma parceria com a Aliança para os ODS Portugal, da qual somos membros do Conselho Geral e em 2017 tornou-se embaixador na Aliança para os ODS6 – Água Potável e Saneamento e ODS9 - Indústria, Inovação e Infraestruturas.
	Divulgação do compromisso da AdP com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site, na intranet, por correio eletrónico e em newsletters internas: Incorporar no Plano de Comunicação corporativo.	Está assumido publicamente na estratégia de sustentabilidade divulgada em diversos meios (Site, intranet, RS, etc.). Está disponível para consulta, no portal interno, o compromisso assumido na Carta Portuguesa para a Diversidade, desde 2016.
	Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade	A AdP SGPS assinou a Carta Portuguesa para a Diversidade em 2016.
	Implementação e certificação do sistema de Responsabilidade Social na norma SA 8000 e do Sistema de Gestão da Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal NP 4552:2016	A norma SA 8000 está implementada e certificada desde 2009 e a NP 4552:2016 desde 2019.
	Inclusão no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Grupo do compromisso com a Igualdade e não discriminação	Em implementado desde Novembro de 2018 - Capítulo IV do ACT

ent


Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Inclusão, no planeamento estratégico, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	Desde 2008 que o planeamento estratégico refere explicitamente a temática da igualdade.
	Integração de indicadores de igualdade de género (IG) em relatórios oficiais (R&C, RS, etc.). Disponibilização no site das empresas de indicadores gerais de IG.	Implementado desde 2008.
	Verificar periodicamente a conformidade legal no âmbito do Sistema de Gestão Integrado, onde se inclui o Código de Trabalho e o ACT. Realizar auditorias internas e externas ao Sistema de Gestão Integrado, nomeadamente SA 8000 e NP 4552:2016, que permitem entre outros, monitorizar e atuar nos aspetos do Plano de Igualdade de Género.	Implementado no âmbito do Sistema Integrado de Gestão.
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, na intranet, por correio eletrónico e em newsletters internas, e-learning.	Atualmente o plano é divulgado em ações de sensibilização internas e noutros meios de comunicação interna e externa.
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Reforço e divulgação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões por parte dos trabalhadores/as.	Implementado: Caixa física de sugestões/reclamações, email para os trabalhadores/as poderem participar ativamente, ações de sensibilização no âmbito da conciliação, Reuniões Equipa de desempenho social, entrevistas anónimas no âmbito da SA 8000 e da NP 4552:2016.


cr
22
27
u

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.	Procedimento formal de apresentação de reclamações relativas a infrações ao Código de Ética da AdP, comunicadas à Comissão de Ética por carta, ou utilizando o canal online específico, assegurando a proteção da identidade do reclamante e uma gestão adequada do processo, quer na perspetiva da correção das situações identificadas, quer na da prevenção da sua recorrência.	Implementado.
	Consultar os trabalhadores/as 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.	Implementado. Anualmente é realizada a consulta aos trabalhadores/as relativa a estas matérias.
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens.	Formação/sensibilização	Implementado.
	Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos.	Implementado.
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Promover a temática da Igualdade de género na cadeia de fornecimento.	Nas ações de sensibilização a fornecedores, no âmbito da SA 8000 é promovido o princípio da não discriminação. Na celebração do contrato com os mesmos é exigido o compromisso escrito com os princípios da SA 8000, onde esta temática está refletida.

ent


	<p>Integrar projetos relevantes relativos à Igualdade, não discriminação e conciliação privilegiando os com enfoque no combate à pobreza e exclusão social na sociedade.</p>	<p>Mais relevantes: Adesão ao Igen Fórum Empresas para a Igualdade, Coorganização do Fórum para a Diversidade; Projeto Girl Move pelo 5 ano consecutivo (em vigor desde 2015). Integração do Grupo na ENIPSSA</p>
<p>Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação</p>	<p>Divulgação regular de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, saúde, cidadania, maternidade/paternidade, conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho.</p>	<p>Divulgado no Código de Conduta e Ética do Grupo AdP e no ACT, a todos os trabalhadores/as. Divulgação contínua no âmbito do Sistema de Responsabilidade Social SA 8000 e da NP 4552:2016.</p>

2 - Igualdade no acesso a emprego

Handwritten notes:
 *W. car*
16/5

Objetivos	Medidas	Estado da implementação
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma transparente e objetiva	Está implementado o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Está implementado o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Está implementado o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Está implementado o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Está implementado o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).



 enr

 14

 2

<p>Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego (continuação)</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Está implementado o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).</p>
	<p>Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Está implementado o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).</p>
<p>Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante</p>	<p>Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Está implementado o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).</p>

3 - Formação inicial e contínua

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word "env" and various scribbles.

Objetivos	Medidas	Estado da implementação
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.	Está implementado no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV). Está em vigor o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização da formação medida obrigatória de cumprimento legal do Grupo AdP de modo a coincidir com o horário normal de trabalho estabelecido.	Está implementado no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV e XII). Está em vigor o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Está implementado o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Está implementado no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV e XII). Está em vigor o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).

<p>Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa</p>	<p>Criação e 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. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Está implementado o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Estado da implementação
<p>Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens</p>	<p>Modelo de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos aplicado a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente do sexo, e/ou responsabilidades familiares.</p> <p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Está implementado o procedimento interno Avaliação de Desempenho (Pd.18/001) e o Manual de Avaliação de Desempenho (M15/002) no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial.</p> <p>Está implementado o procedimento interno Avaliação de Desempenho (Pd.18/001) e o Manual de Avaliação de Desempenho (M15/002) no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial.</p>

Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	O modelo de avaliação foi divulgado presencialmente em 2019. Está disponível na intranet toda a documentação.
	Processo interno de tomada de conhecimento da avaliação do superior hierárquico, bem como da avaliação final, contribuindo para a transparência do modelo em vigor.	Implementado
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação de procedimento e/ou mecanismos de divulgação de oportunidades internas, nomeadamente área específica no portal interno, e-mail geral.	A divulgação das oportunidades internas é feita por e-mail.
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Promover a equidade da representação de género na composição de júris e comissões.	Implementado. No âmbito da contratação pública o júris dos concursos preveem o equilíbrio entre homens e mulheres.
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Implementado.
	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de fiscalização: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Implementado.

<p>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual</p>	<p>Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Implementado.</p>
	<p>Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Implementado.</p>
	<p>Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Implementado.</p>
<p>Promover a transparência interna sobre a política salarial. Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens. Promover a transparência interna sobre a política salarial</p>	<p>Comunicação anual da tabela salarial em vigor nos canais internos, assegurando a sua transparência junto dos trabalhadores/as e das respetivas estruturas representativas.</p>	<p>Implementado. Divulgado no ACT.</p>

Handwritten notes in blue ink: a large scribble, the word "cor" with an arrow, and the number "55" with a checkmark.

Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Promover a transparência salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Divulgado anualmente no Relatório de Sustentabilidade Corporativo.
	Criar e manter informação, tratada por género, incluindo a referente aos processos de recrutamento e seleção de pessoal, formação, desempenho, estágios, entre outras.	Divulgado anualmente no Relatório de Sustentabilidade Corporativo.

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Estado da implementação
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Divulgação do ACT do Grupo AdP, nomeadamente do Capítulo IV. Distribuição do Kit Novos Pais: Nascer no Mundo AdP	O ACT está disponível para consulta na intranet e foi distribuído a todos os trabalhadores/as.
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar o gozo pelos trabalhadores homens do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade. Garantir a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental. Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os trabalhadores e trabalhadoras gozam das licenças previstas na lei. Controlo anual da continuidade no Grupo dos trabalhadores e trabalhadoras que gozaram as licenças previstas na lei e regressaram ao trabalho.	Implementado.

<p>Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.</p>	<p>Implementado no âmbito do Sistema de Gestão Integrado, nomeadamente na avaliação de riscos.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos	Medidas	Estado da implementação
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.</p>	<p>Implementar e certificar a empresa na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional NP4552:2016.</p>	<p>Implementada desde 2019.</p>
	<p>Promover a mobilidade interna do Grupo.</p>	<p>Em vigor Política Corporativa de Mobilidade Geográfica. Está em vigor o ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo VIII).</p>
	<p>Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras e familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência. Exemplo: Programa de Bolsas de Estudo de Ensino Superior e de Ensino Especial para filhos/as de trabalhadores/as, Programa Nascer no Mundo AdP;</p>	<p>Implementada.</p>
	<p>Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Seguro de Saúde extensível ao agregado familiar do trabalhador/a; Programa de ginástica online para os trabalhadores/as e família, medicina curativa para trabalhadores/as, Prestação de Serviços de Apoio Psicológico para trabalhadores/as e família, Vacinação gratuita,</p>	<p>Implementada</p>



 car
 29
 2/2

<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. (continuação)</p>	<p>Disponibilização de um conjunto de medidas/benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras que promovem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Exemplo: Disponibilização de fruta no local de trabalho, existência de um Clube recreativo que promove diversas iniciativas de bem-estar e entretenimento;</p>	<p>Implementada</p>
	<p>Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Protocolo com a CP, Protocolos com farmácias, Protocolos com Bancos, Protocolo com a Kidzania, Protocolo com a Galp</p>	<p>Implementada</p>
	<p>Divulgar os recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio a crianças dependentes e idosos, facilidades de acolhimento fora de horários escolares).</p>	<p>Implementada</p>
	<p>Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a Igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.</p>	<p>Implementada</p>
	<p>Disponibilização aos trabalhadores/as de espaços equipados para refeições</p>	<p>Implementada</p>
	<p>Terça-feira de Carnaval e dia de aniversário como dias de descanso.</p>	<p>Medida prevista no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IX).</p>

Handwritten notes in blue ink: a star symbol, the initials "A. A.", and the date "29/15".

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	Horário flexível - horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo adequá-lo melhor às necessidades dos trabalhadores/as desde que cumprido o período de presença medida obrigatória de cumprimento legal e as horas mensais definidas sejam cumpridas.	Implementada
	Aproveitar o progresso das tecnologias de informação para criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho família.	Implementada
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado. 4) tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Implementada

Handwritten notes in blue ink, including a large scribble, a star-like symbol, and the letters "cr" and "W".

<p>Garantir que o regime de faltas 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.</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	Implementada
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	Implementada
	<p>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.</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>

Handwritten notes in blue ink: a large stylized 'A', 'H', and 'car' with an arrow pointing right, and the number '16' below.

<p>Garantir que a modalidade de jornada contínua 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.</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Implementada</p>
<p>Garantir que a modalidade de meia jornada 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.</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>	<p>Implementada</p>

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Estado da implementação
<p>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.</p>	<p>Criação e implementação de um Código de Conduta e Ética</p>	<p>Implementada</p>
	<p>Implementação de Procedimento para comunicação com a Comissão de Ética (Reclamações, Sugestões etc.) para stakeholders internos e externos</p>	<p>Implementada</p>
	<p>Implementação da Norma SA 8000 Responsabilidade Social</p>	<p>Implementada</p>
	<p>Nomeação de Equipa de Desempenho Social</p>	<p>Implementada</p>
	<p>Cumprimento da Cláusula 14.ª do Capítulo V do ACT</p>	<p>Implementada</p>

Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Realização de auditorias internas e externas no âmbito da SA 8000 (incluindo auditorias externas não anunciadas)	Implementada desde 2009
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio. (medida obrigatória de cumprimento legal)	Previsto no Código de Conduta e Ética (M.08) e no Manual de Responsabilidade Social (M01)
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo.	Previsto no Código de Conduta e Ética (M.08) e no Manual de Responsabilidade Social (M01)
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	Previsto no Código de Conduta e Ética (M.08) e no Manual de Responsabilidade Social (M01)
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP considera justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu representante.	Previsto no Código de Conduta e Ética (M.08) e o Manual de Responsabilidade Social (M01)
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a AdP instaura procedimento disciplinar.	Previsto no Código de Conduta e Ética (M.08) e o Manual de Responsabilidade Social (M01)

Plano 2021 - Medidas a Implementar

I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	<p>Divulgação do compromisso da AdP com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente: Incorporar no Plano de Comunicação corporativo.</p> <p>Tornar-se membro da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, criada para gerir e garantir a sustentabilidade e desenvolvimento da Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão.</p>
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	<p>Inclusão, no planeamento estratégico, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.</p> <p>Criação de equipa operacional responsável pela implementação de medidas e ações para promoção da igualdade de género.</p>
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.	<p>Sensibilização e divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, a todos os trabalhadores e trabalhadoras.</p> <p>Avaliação do impacto e dos progressos das políticas e iniciativas implementadas.</p>
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.
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.	Consultar os trabalhadores/as 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.
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens.	<p>Formação/sensibilização</p> <p>Adoção de um Manual de escrita inclusiva no Grupo AdP.</p>

car


<p>Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Promover a temática da Igualdade de género na cadeia de fornecimento</p>
	<p>Divulgação e proposta de adoção da Carta de Princípios do BCSD aos fornecedores da AdP SGPS.</p>
	<p>Integrar projetos relevantes relativos à Igualdade, não discriminação e conciliação privilegiando os com enfoque no combate à pobreza e exclusão social na sociedade.</p>
	<p>Promover iniciativas de Igualdade, não discriminação e conciliação no Centro de Educação Ambiental Água 360°</p>

2 - Igualdade no acesso a emprego

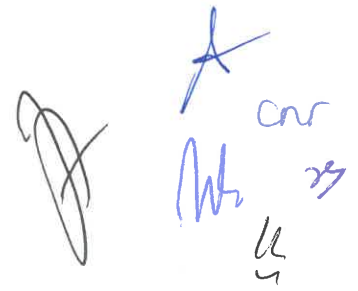
Objetivos	Medidas
<p>Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma transparente e objetiva</p>
<p>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa</p>	<p>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.</p>
<p>Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa</p>	<p>Realização de ações de formação dirigidas aos colaboradores no sentido de mitigar o risco de enviesamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho, análise de competências, promoções, progressões, entre outros.</p>
<p>Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego</p>	<p>Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.</p>
	<p>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 ou preferência baseada no sexo. (obrigatória)</p>
	<p>Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego (continuação)	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho. (medida obrigatória de cumprimento legal)
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição. (medida obrigatória de cumprimento legal)
	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção. (medida obrigatória de cumprimento legal)
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos. (medida obrigatória de cumprimento legal)

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.
	Inclusão de formação/sensibilização referente à Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo linguagem inclusiva, nos planos de formação da Direção de RH corporativo e das empresas. Poderão ser feitas através de e-learning
	Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com conciliação e igualdade para implementação nas sessões de acolhimento a novos trabalhadores e trabalhadoras: Revisão dos manuais de acolhimento assegurando os princípios de Igualdade, não discriminação e conciliação.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'AB' and 'CV'.

Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização da formação obrigatória do Grupo AdP de modo a coincidir com o horário normal de trabalho estabelecido.
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (medida obrigatória de cumprimento legal)
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei. (medida obrigatória de cumprimento legal)
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Criação e 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. (medida obrigatória de cumprimento legal)

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas
<p>Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens</p>	<p>Modelo de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos aplicado a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente do sexo, e/ou responsabilidades familiares.</p>
	<p>Formação em enviesamento inconsciente a todos os colaboradores profissionais de recursos humanos e diretores, contribuindo para a sensibilização de potenciais enviesamentos em processos inerentes à gestão de pessoas, como a avaliação de desempenho, a contratação, as promoções, a formação/desenvolvimento.</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>
<p>Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho</p>	<p>Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>
<p>Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional</p>	<p>Criação de procedimento e/ou mecanismos de divulgação de oportunidades internas, nomeadamente área específica no portal interno</p>
<p>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual</p>	<p>Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”. (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>
	<p>Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” (medida obrigatória de cumprimento legal)</p>

Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual (continuação)	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado. (medida obrigatória de cumprimento legal)
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo (medida obrigatória de cumprimento legal)
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina (medida obrigatória de cumprimento legal)

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/parentalidade, previstos na legislação.
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	Elaboração de Manual com toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade.

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos	Medidas
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.</p>	<p>Incentivar e apoiar a certificação das empresas do Grupo na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.</p>
	<p>Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras e familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência. Exemplo: Programa de Bolsas de Estudo de Ensino Superior e de Ensino Especial para filhos/as de trabalhadores/as, Programa Nascer no Mundo AdP;</p>
	<p>Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Seguro de Saúde extensível ao agregado familiar do trabalhador/a; Programa de ginástica online para os trabalhadores/as e família, medicina curativa para trabalhadores/as, Prestação de Serviços de Apoio Psicológico para trabalhadores/as e família, Vacinação gratuita,</p>
	<p>Disponibilização de um conjunto de medidas/benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras que promovem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Exemplo: Disponibilização de fruta no local de trabalho, existência de um Clube recreativo que promove diversas iniciativas de bem-estar e entretenimento;</p>
	<p>Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Protocolo com a CP, Protocolos com farmácias, Protocolos com Bancos, Protocolo com a Kidzania, Protocolo com a Galp</p>
	<p>Divulgar os recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio a crianças dependentes e idosos, facilidades de acolhimento fora de horários escolares).</p>
	<p>Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a Igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.</p>
	<p>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)</p>
<p>Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores</p>	<p>Aproveitar o progresso das tecnologias de informação para criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho família.</p>

e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares

Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado. 4) tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (medida obrigatória de cumprimento legal)

Garantir que a modalidade de jornada contínua 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.

Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. (medida obrigatória de cumprimento legal)

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large circle and the text 'car 29 16'.

Objetivos	Medidas
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.	Formação para todos os colaboradores em matéria de Código de Conduta e Ética e no Manual de Responsabilidade Social (M.01).

Medidas que transitaram do Plano de 2019/2020

De forma a solidificar o seu posicionamento em 2020 a Águas de Portugal renovou o seu compromisso ao Fórum Empresas para a Igualdade (IGEN) reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género, da justiça organizacional e da satisfação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras. 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.

O Grupo AdP subscreveu a Carta Portuguesa para a Diversidade em 2016. A Carta para a Diversidade, é uma iniciativa da União Europeia, com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade. A assinatura da Carta simboliza a intenção de uma organização que pretende evoluir e promover ativamente o potencial da diversidade de acordo com o que estiver ao alcance dos seus recursos e possibilidades

A empresa dá cumprimento anualmente ao previsto na RCM 18/2014, de 7 de março.

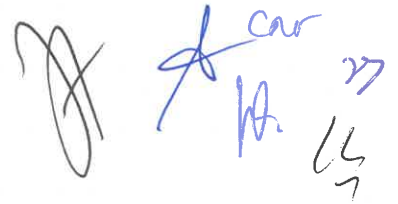
✓ O combate à corrupção e tentativa de suborno

«As empresas devem combater a corrupção sob todas as suas formas (...).»

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.

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.

Entre as ferramentas de prevenção das questões relacionadas com a conduta ética dos trabalhadores e trabalhadoras e fornecedores nas empresas do grupo, destacam-se o Código de Conduta e Ética do Grupo AdP, a Comissão de Ética, os Planos de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, os Regulamentos de Fornecedores (ferramentas já descritas).

O combate à corrupção é também uma das grandes prioridades da Agenda 2030 das Nações Unidas e está expressamente identificado no ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes. Este ODS pressupõe a criação de uma economia global mais sustentável e transparente, nomeadamente através da redução significativa dos fluxos ilegais, financeiros e de armas, da redução substancial da corrupção e do suborno em todas as suas formas e do desenvolvimento de instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis. Em 2019 mereceu destaque a subscrição, por todas as empresas do Grupo AdP, à Campanha Portuguesa Anticorrupção. A Campanha Anticorrupção surge em resposta à Call to Action Anticorrupção, apresentada pelo UN Global Compact, ao setor empresarial e sociedade civil que se assume como “um apelo por parte das organizações aos Governos para promover medidas anticorrupção e implementar políticas que estimulem o estabelecimento de sistemas de boa governação”. Para o Grupo AdP, esta subscrição integral representa um reforço do compromisso, já assumido anteriormente, de combate à corrupção e o empenho em desenvolver e adotar estratégias de promoção da integridade e do desenvolvimento sustentável e a criação de uma sociedade mais justa e equilibrada.

Na prossecução da nossa missão de serviço público, as preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

Há interesse legítimo de todos os stakeholders na transparência, no diálogo e na atitude ética das empresas do Grupo AdP e dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

O Grupo tem um Código de Conduta e Ética cuja observância é acompanhada pela Comissão de Ética do Grupo AdP.



De forma a solidificar o seu posicionamento em 2020 a Águas de Portugal renovou o seu compromisso ao Fórum Empresas para a Igualdade (IGEN) reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género, da justiça organizacional e da satisfação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras. 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.

O Grupo AdP subscreveu a Carta Portuguesa para a diversidade em 2016. A Carta para a Diversidade, é uma iniciativa da União Europeia, com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade. A assinatura da Carta simboliza a intenção de uma organização que pretende evoluir e promover ativamente o potencial da diversidade de acordo com o que estiver ao alcance dos seus recursos e possibilidades

Ainda, a AdP SGPS dá anualmente integral cumprimento ao previsto na **RCM 18/2014, de 7 de março**, designadamente ao seu número 2, conforme resulta do Relatório de Sustentabilidade na parte correspondente à «**Simbiose com os Colaboradores**» divulgado internamente e submetido em SIRIEF e site da empresa (vd. página 125 e sgts do Relatório de Sustentabilidade de 2020 a consultar através da hiperligação <https://www.adp.pt/pt/sustentabilidade/relatorios-de-sustentabilidade/?id=214>) e do documento divulgado internamente e publicado no site da AdP (<https://www.adp.pt/pt/pessoas/trabalhar-na-adp/igualdade-de-genero/?id=229>). Todos os indicadores relevantes relativos à igualdade de género são disponibilizadas anualmente no Relatório de Sustentabilidade do Grupo.

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);

A AdP, no âmbito da sua política corporativa de gestão de recursos humanos, adota como princípio, o compromisso de promover o desenvolvimento e a valorização contínua de todos os trabalhadores, contribuindo, desta forma, para o seu envolvimento e para uma cultura de responsabilidade, autonomia, meritocracia e proatividade, promovendo a sustentabilidade do Grupo.

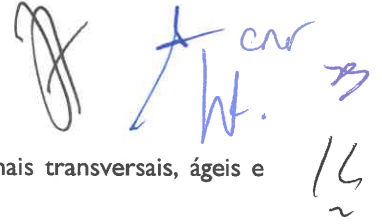
O ano 2020 trouxe-nos igualmente novos desafios, com a resposta à pandemia.

Adaptação ao Contexto

Foi possível garantirmos uma rápida adaptação ao contexto que se impôs devido à pandemia, com a aceleração da transformação digital, através da disponibilização de mais e melhores ferramentas de colaboração e produtividade, inclusive a disponibilização de meios de comunicação e de dados, e da criação de condições excecionais que garantiram a saúde e a segurança dos nossos trabalhadores, quer os que trabalham remotamente, quer os que continuam a exercer as suas funções presencialmente pelas características das mesmas.

Diagnóstico

Sendo um ano de mudança, tornou-se igualmente um período privilegiado para se iniciar o diagnóstico aos grandes processos de recursos humanos com vista à sua atualização, modernização, simplificação e



transversalidade, colocando as pessoas no centro desta discussão. Criar processos mais transversais, ágeis e consequentes tornou-se o foco deste trabalho que terá continuidade ao longo de 2021.

Realizámos um diagnóstico de riscos psicossociais e lançámos os procedimentos para a realização de um diagnóstico profundo de *compliance* e para a realização de um estudo de clima organizacional.

Acordo Coletivo de Trabalho

Desde 2018 que todos os trabalhadores da AdP estão abrangidos pelos Acordos Coletivos de Trabalho vigentes, nos quais estão previstos princípios de igualdade e não discriminação e direitos de personalidade, bem como temas como os direitos, deveres e garantias das empresas e dos trabalhadores, as categorias profissionais e descritivos de funções, as carreiras profissionais, a organização e prestação do trabalho, as prestações pecuniárias, os equipamentos de proteção individual e a formação profissional, entre outros.

Política Remuneratória

Procedemos à revisão da nossa Política Remuneratória, complementar aos Acordos Coletivos de Trabalho.

Esta política visa definir as regras quanto à atribuição de subsídios, e outras remunerações complementares não reguladas em sede de ACT, continuando a permitir a adaptação e uma flexibilidade das práticas de gestão de recursos humanos às reais necessidades da empresa.

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 trabalhadores é uma aposta forte da política de gestão de Recursos Humanos, com um foco no saber, no fazer, no partilhar e no ser.

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.

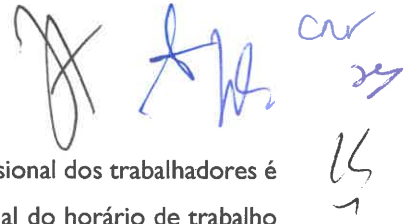
AdP T@lks

Desenvolvemos o modelo dos nossos *webinars* internos e quinzenais, designados por AdP T@lks, os quais foram adaptados ao formato digital e são abertos a todos os trabalhadores do Grupo. Pretendemos inspirar e instigar, pelo que contaremos alternadamente com temas internos – apresentação de novos projetos, apresentação das diversas empresas, mas sempre temas com relevo e com uma vertente motivacional e/ou formativa – e com temas externos, convidando oradores que, acima de tudo, ajudem as pessoas a terem novas perspetivas.

Valorização Profissional

Um dos valores da AdP é o seu contributo para o desenvolvimento dos trabalhadores através da aquisição de competências e aprendizagem ao longo da vida. Os trabalhadores são incentivados a participar em programas de Licenciatura, 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.

Horário flexível



Tendo em vista o compromisso de promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores é disponibilizado o regime de horário de trabalho flexível que permite a gestão individual do horário de trabalho de cada um, garantindo em simultâneo o cumprimento de todas as obrigações profissionais e de produtividade estabelecidas.

Seguros e Saúde

A saúde e segurança dos colaboradores é muito valorizada pela AdP. Todos os trabalhadores 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.

À saúde no trabalho é dada uma atenção muito especial, sendo garantido aos trabalhadores um acompanhamento constante por parte da Medicina no Trabalho, através de consultas, da realização de exames complementares de diagnóstico, e de visitas aos postos de trabalho, sempre em conformidade com as funções exercidas por cada um.

Adicionalmente disponibilizamos consultas de Medicina Curativa nas nossas instalações e promovemos a vacinação gratuita dos trabalhadores contra a gripe.

Nascer no Mundo AdP

No âmbito da promoção do envolvimento dos trabalhadores com a empresa, e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, quando nasce um filho de um trabalhador é oferecido um cabaz nascimento que pretende celebrar esse momento único que é o nascimento de uma nova vida no Mundo AdP.

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 expectativas, a definição de metas e objetivos claros a atingir, a identificação de oportunidades de melhoria e o desenvolvimento dos trabalhadores, pelo que se procura a maior transparência no desenvolvimento do processo.

Gestão de Carreiras

A mobilidade interna de trabalhadores 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 trabalhadores a exposição a novos contextos e desafios que potenciam a aquisição de aprendizagens e competências transversais.

A Política Corporativa de Mobilidade Geográfica, tem dado um contributo ativo para a dinamização de processos de mobilidade funcional ao garantir um conjunto de apoios aos trabalhadores, em mobilidade, destinados a facilitar e apoiar a transição e a instalação no novo local de trabalho.

Dia de Aniversário

Os trabalhadores do Grupo AdP beneficiam, em cada ano civil, da dispensa da prestação de trabalho de um dia, a gozar na data do aniversário, ou noutra à escolha de cada trabalhador.

Outros Benefícios

A AdP disponibiliza aos seus trabalhadores diversos benefícios, dos quais destacamos: o reembolso dos custos com passes para transportes públicos, entrega de kits de acolhimento e de prevenção face à Covid-19, aulas de ginástica, apoio psicológico, festa de Natal, entrega de cabazes de Natal a todos os trabalhadores com produtos característicos de todas as nossas geografias e diversos protocolos com entidades que disponibilizam produtos e serviços em condições vantajosas.

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 I 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 das emissões de CO₂ 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.

Deste modo a AdP, através da sua participada AdP Energias tem em implementação uma abordagem uniforme ao nível das empresas gestoras, no sentido de reduzir os encargos adjacentes ao fornecimento de energia elétrica através da redução dos consumos de energia elétrica - pela alteração dos perfis de consumo, das potências contratadas, da eliminação da energia reativa, da instalação de equipamentos e estratégias operacionais mais eficientes, sem quaisquer prejuízos qualitativos ou quantitativos para a prestação do serviço público -, e do aumento significativo da produção de energia elétrica a partir dos recursos endógenos e fontes renováveis, preferencialmente para autoconsumo na instalação produtora, em instalações da empresa produtora ou em instalações de qualquer empresa do Grupo AdP, por via da constituição de uma ou mais Comunidades de Energia Renovável (CER).

No sentido de maximizar o aproveitamento dos ativos e dos recursos endógenos e renováveis, de racionalizar os consumos energéticos e de reduzir ou compensar as emissões de gases com efeitos de estufa, num quadro de sustentabilidade económica, social e ambiental, tem elegido como vetores de atuação:

- A produção de energia elétrica com recurso a fontes endógenas e renováveis no Grupo AdP;
- O plano de eficiência energética e de produção de energia (PEPE) de 2017 a 2020;
- A aquisição centralizada de energia elétrica;

- A certificação de infraestruturas no âmbito da ISO 50001 e de auditorias energéticas ao abrigo do DL 68-A;
- O programa de neutralidade energética do Grupo AdP;
- A monitorização das emissões de CO₂ e o plano para a neutralidade carbónica no Grupo AdP;
- A mobilidade sustentável e a certificação energética da frota de serviço.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word 'car' and the number '29']

Durante o ano de 2020 na área **de investigação, inovação, desenvolvimento e da integração de novas tecnologias** destacam-se os seguintes projetos, desenvolvidos no Grupo AdP:

- Participação no grupo de trabalho temático “Inovação e Digitalização” no âmbito da participação da AdP no Grupo de trabalho do plano estratégico para o setor de abastecimento de água e gestão de águas residuais e pluviais para o período 2021 a 2030, PENSAARP 2030;
- Participação no grupo de trabalho “Desafio estratégico Inovação 360”, com o objetivo de dar um contributo efetivo para uma definição estratégica para o Grupo AdP em termos de inovação;
- Elaboração de uma proposta de Estratégia de Inovação para o Grupo para o biénio 2021-2022.

Em termos de investigação e desenvolvimento (I&D), destacam-se os seguintes projetos:

REUSE

O projeto que visa promover a utilização de água para reutilização (ApR) na rega agrícola no Alentejo, através do recurso a tecnologias ambientalmente sustentáveis e de baixo custo, mas também pela criação de conhecimento e desenvolvimento de ações de comunicação sobre a reutilização de água. A metodologia adotada tem como objetivo a reutilização de forma segura e adaptada ao uso em causa, suportada por uma análise de custo-eficácia. O projeto tem como pilar a economia circular, pretendendo promover a reutilização e recuperação de água e nutrientes, assim como o recurso a fontes de energia renováveis.

Uma importante componente do projeto é a sensibilização da comunidade, especialmente agrícola, para a importância da reutilização da água residual na atividade de regadio. Esta componente será operacionalizada através de um ciclo de conferências e ações de comunicação dirigidas aos principais atores da atividade agrícola.

PYROLIFE

A maior incidência de incêndios florestais, não apenas no sul da Europa, mas também noutros países europeus requer uma mudança de paradigma do combate ao fogo para "viver com fogo", no qual são projetadas paisagens resilientes e as comunidades estão melhor preparadas para lidar com incêndios florestais.

O projeto PyroLife reúne conhecimentos de diferentes países, disciplinas e práticas científicas. A liderança do sul da Europa em gestão de fogos florestais será usada para compreender e prever incêndios no norte da Europa, enquanto as lições do norte da Europa aprendidas na prevenção de inundações serão aplicadas no sul da Europa.

FRISCO

Os fogos rurais podem levar à contaminação das massas de água com sedimentos finos, nutrientes e cinzas, sendo necessário aos gestores da água informação suficiente para determinar o risco pós-fogo e selecionar as medidas

de mitigação de impacto mais adequadas. O FRISCO procura dar resposta a essas necessidades, através da construção de dois produtos:

- 1) um índice de risco de contaminação após fogos, analisando informação sobre os impactos dos fogos na vegetação e solos, mobilização e transporte de contaminantes e episódios de contaminação com ferramentas estatísticas e de aprendizagem artificial.
- 2) um modelo estocástico de ocorrência e fogos, usando-o para testar soluções de mitigação sob o clima atual e cenários futuros.

CRISI ADAPT II

Pretende monitorizar e otimizar o planeamento da adaptação às alterações climáticas, através da implementação e validação em tempo real de previsões sazonais dos perigos naturais relacionados com o clima. Como o risco e a gestão operacional requerem um tratamento holístico dos vários sectores afetados, o projeto irá promover a democratização da informação sobre o risco climático necessária para cada utilizador e a informação de vulnerabilidade exigida por cada modelo de impacto.

COVIDECT

O COVIDetect tem como objetivo criar um sistema de alerta precoce da presença do vírus SARS-CoV-2, agente etiológico da COVID-19, através da análise de águas residuais, contribuindo para melhorar a resposta face a eventuais novos surtos da doença.

LIFE PHOENIX

O projeto LIFE PHOENIX pretende desenvolver e demonstrar soluções modulares, flexíveis e eficientes para a produção sustentável e segura de água para reutilização (ApR) a partir de águas residuais provenientes de tratamento secundário, de acordo com os novos requisitos europeus.

LIFE RENATURWAT

O LIFE RENATURWAT procura demonstrar a eficácia do processo de utilização de lamas que resultam dos processos de purificação de água para consumo humano para melhorar o tratamento das águas residuais através da sua utilização em zonas húmidas artificiais, contribuindo para a remoção de nutrientes e compostos orgânicos e para a biodiversidade e promovendo a economia circular no ciclo urbano da água.

SARS CONTROL

O SARS Control tem como objetivo compreender o comportamento do vírus SARS-CoV-2 ao longo da cadeia de tratamento de águas residuais urbanas (fase líquida e fase sólida), avaliar em que medida as ETAR constituem barreiras eficazes à viabilidade e disseminação do vírus, e avaliar os impactos, diretos e indiretos, na saúde pública e na saúde dos ecossistemas, dos fluxos gerados nas ETAR, num contexto de economia circular

Ainda,

O Grupo continuou também a participar no *advisory board* de vários projetos, já em fase de implementação, como seja o SCALER e CLIM2POWER.

Em 2020, a AdP viu aprovada a candidatura ao Sistema de Incentivos Fiscais à I&D Empresarial (SIFIDE) referente ao ano de 2018, tendo sido apresentada nova candidatura referente ao exercício de 2019.

De igual forma, viu aprovada a candidatura do projeto INMOVAGUA, programa que visa apoiar a internacionalização da I&D através do estímulo à participação das entidades do Sistema de I&I em programas europeus de investigação e inovação, em particular o Horizonte 2020.

Foi igualmente dada continuidade à iniciativa Prémio AdP 100% Inovação, galardão que tem por objetivo destacar e apoiar as iniciativas de inovação e os inovadores do Grupo AdP. Ainda em 2020, procedeu-se ao desenvolvimento da *Estratégia de Inovação do Grupo AdP*, aprovada e apresentada ao Grupo e à Tutela Setorial em março de 2021.

X. Avaliação do Governo Societário

1. 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);

O Relatório de Governo Societário de 2019, foi objeto de parecer favorável da UTAM, não tendo sido efetuadas recomendações à sociedade.

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.

Vd. Resposta à alínea a) anterior.

2. 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.

Junta-se como anexo o documento «Cumprimento das orientações legais»

XI. ANEXOS DO RGS

Como anexos ao relatório da empresa deverão ser incluídos pelo menos os seguintes documentos:

1. Demonstração não financeira relativa ao exercício de 2020 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 grandes empresas que sejam empresas de interesse público, que à data do encerramento do seu balanço exceda um número médio de 500 trabalhadores durante o exercício anual – cfr. n.º I do mesmo artigo)
2. Ata ou extrato da ata da reunião do órgão de administração em que haja sido deliberada a aprovação do RGS 2020.
3. Relatório do órgão de fiscalização a que se refere o n.º 2 do artigo 54.º do RJSPE.
4. Evidências da apresentação aos respetivos destinatários das Declarações a que se refere o artigo 52.º do RJSPE.
5. Ata da reunião da Assembleia Geral, Deliberação Unânime por Escrito ou Despacho que contemple a aprovação por parte dos titulares da função acionista dos documentos de prestação de contas (aí se incluindo o Relatório e Contas e o RGS) relativos ao exercício de 2019.

Lisboa, aos 9 de abril de 2021

O Conselho de Administração,



José Carlos Athaide dos Remédios Furtado

Presidente Executivo



José Manuel Leitão Sardinha

Vice-Presidente Executivo

Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira
Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira

Vogal Executiva



Carla da Conceição Afonso Correia

Vogal Executiva



João Pedro Moura Castro Neves

Vogal Executivo



Jaime Serrão Andrez

Vogal não Executivo, em representação de Parpública, SGPS, S.A