
Relatório
de
Governo
Societário

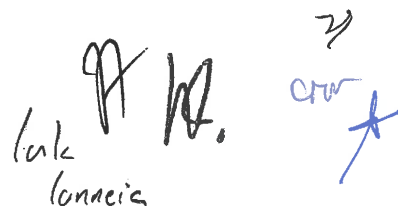
2021

AdP-Águas de Portugal, SGPS, S.A

Aprovado em reunião do Conselho de Administração de dia 26 de abril de 2022

Índice

| | |
|--|-----------|
| I. Síntese (Sumário Executivo) | 2 |
| II. Missão, Objetivos e Políticas | 5 |
| III. Estrutura de capital | 13 |
| IV. Participações Sociais e Obrigações detidas | 14 |
| V. Órgãos Sociais e Comissões | 16 |
| A. Modelo de Governo | 16 |
| B. Assembleia Geral | 17 |
| C. Administração e Supervisão | 18 |
| D. Fiscalização | 33 |
| E. Revisor Oficial de Contas (ROC) | 40 |
| F. Conselho Consultivo (caso aplicável) | 43 |
| G. Auditor Externo (caso aplicável) | 43 |
| VI. Organização Interna | 45 |
| A. Estatutos e Comunicações | 45 |
| B. Controlo interno e gestão de riscos | 50 |
| C. Regulamentos e Códigos | 65 |
| D. Deveres especiais de informação | 71 |
| E. Sítio na Internet | 73 |
| F. Prestação de Serviço Público ou de Interesse Geral | 74 |
| VII. Remunerações | 75 |
| A. Competência para a Determinação | 75 |
| B. Comissão de Fixação de Remunerações | 76 |
| C. Estrutura das Remunerações | 76 |
| D. Divulgação das Remunerações | 78 |
| VIII. Transações com partes Relacionadas e Outras | 80 |
| IX. Análise de sustentabilidade da empresa nos domínios económico, social e ambiental | 86 |
| X. Avaliação do Governo Societário | 144 |
| XI. ANEXOS DO RGS | 146 a 278 |



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 2021.

O presente Relatório sobre o Governo da Sociedade no exercício de 2021 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 2021.

Em 2021 destaca-se a publicação de legislação muito relevante para o Grupo AdP, designadamente o Decreto-Lei n.º 16/21, de 24 de fevereiro, que estabelece a produção e fornecimento de Água para Reutilização (ApR) como uma atividade principal de serviço público essencial, em complemento do Decreto-Lei n.º 119/2019 que tinha estabelecido o regime jurídico de produção de ApR.

O Grupo AdP elaborou o seu Plano de Ação para a Reutilização e planos regionais que visam estudar a viabilidade da reutilização de água no contexto de cada empresa operacional e definir medidas concretas para cada região, tendo já sido desenvolvidos diversos projetos de reutilização, em diferentes escalas e contextos regionais - por exemplo para rega agrícola, de campos de golfe e espaços verdes urbanos, lavagens e utilizações industriais entre outros -, os quais têm contribuído para aumentar o conhecimento, criar sinergias entre stakeholders, ultrapassar barreiras e desenvolver soluções seguras e adequadas.

Destaca-se igualmente a apresentação da Estratégia de Inovação 360º, através da qual se assume a inovação como vetor de agilização e aceleração do compromisso do Grupo AdP para a década, definindo o caminho na evolução de paradigma necessária para responder aos novos desafios societários.

Destaca-se o reforço da parceria com Global Compact Network Portugal, organização que a AdP SGPS integra há mais de uma década, e visando reforçar o contributo para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, aderiu-se ao SDG Ambition em Portugal, programa que tem por objetivo acelerar a execução da Agenda 2030 das Nações Unidas.

A AdP SGPS promoveu a subscrição pelas seus participadas do Manifesto do BCSD Portugal “Rumo à COP26”, que inclui um conjunto de objetivos de grande relevância para o debate da 26.ª Conferência das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas (COP26.)

Na área internacional, sobressai também a coorganização da conferência de financiadores para o programa de investimento no abastecimento de água urbano em Moçambique para o período 2022-2032 promovido pelo FIPAG – Fundo de Investimento do Património da Água de Moçambique, que decorreu em setembro de 2021 em Maputo.

Luís A. H.
Louçã

23
CNR
*

Destaca-se ainda em 2021, que a AdP SGPS e participadas está também entre as oito Empresas Bandeira portuguesas que lideram o objetivo de alcançar 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030, tendo subscrito a Meta Nacional para a Igualdade de Género.

Também o nosso compromisso de cidadania empresarial ativa e sustentável foi reforçado em 2021, nomeadamente através da adesão à associação empresarial GRACE e ao movimento #EmpresasResponsáveis em Portugal, dedicado à promoção da responsabilidade corporativa e ao desenvolvimento de uma cultura empresarial sustentável.

Como evento de grande relevo de 2021, destaca-se a revisão do modelo de integridade do Grupo AdP, com a sistematização de uma Política de Integridade, onde se identificam os diferentes órgãos e instrumentos internos que materializam a implementação dos compromissos no âmbito da ética, compliance e outras obrigações legais relacionadas. O compromisso de integridade do Grupo AdP, que foi apresentado publicamente em dezembro, assenta num modelo de governação com os mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública subscrito por todas as empresas do Grupo.

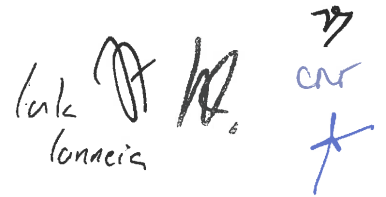
A realidade descrita no presente documento evidencia que a AdP SGPS cumpriu, em 2021, com as Boas Práticas de Governo Societário, designadamente as que se encontram definidas na Secção II do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabelece o Regime Jurídico do Sector Empresarial do Estado (RJSPE), e demais legislação aplicável.

O Relatório do Governo Societário relativo ao exercício de 2021 foi aprovado pelo Conselho de Administração na reunião de 26 de abril de 2022.

Luís
Lameira

✓
OVR
A

| CAPÍTULO II do RJSPE – Práticas de bom governo | | sim | não | data |
|--|---|-----|-----|--|
| Artigo 43.º | apresentou plano de atividades e orçamento para 2021 adequado aos recursos e fontes de financiamento disponíveis | x | | 27.12.2020 11.11.2021 (Resubmissão) |
| | obteve aprovação pelas tutelas setorial e financeira do plano de atividades e orçamento para 2021 | x | | Despacho SET/1155/2021, de 10.12.2021 Despacho 229/ SEAMB/2021, de 18.12.2021 |
| 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 2021 | x | | |
| Artigo 47.º | adotou um código de ética e divulgou o documento | x | | 17/12/2021 |
| 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 <i>internet</i> 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

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

A 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 2021 foi eleito, para o mandato 2020-2022, a 4 de maio de 2020.

link
lanaeis

27
CNR
*

Em Assembleia Geral de Acionistas, de 10 de maio de 2021, foram fixadas as orientações, objetivos e metas de desempenho para o mandato em curso, conforme resulta do exposto no documento em anexo (Anexo I).

Em 2021, o Conselho de Administração atuou em conformidade com as determinações legais vigentes e com as orientações de atuação que lhe foram transmitidas pelos acionistas 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. Foram ainda observadas as instruções emanadas relativamente à elaboração dos instrumentos previsionais e ao disposto na Lei de Orçamento de Estado.

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.

Em 2021, o grau de cumprimento dos objetivos fixados foi a seguinte (junta-se igualmente como Anexo 2 para melhor visibilidade):

Luís Loureiro
 CNR
 ✖

| Indicador | Cálculo | Escala | Valor atingido | Avaliação | Ponderação | Ponderação (Ajustada) | Avaliação | | |
|-------------------------|---|--|---|------------|------------|-----------------------|-----------|-------|------|
| Financeiros | Eficiência de Gestão | $PRC = [(GV+FSE+GP)/VN]$ Variação face ao PAO proposto | 1. var > +0,10pp 2. -0,10pp <= var <= +0,10pp 3. var < -0,10 pp | -3,38pp | 3 | Superado | 10,0% | 14,3% | 0,43 |
| | Dívida Comercial de devedores municipais | $DCDMA = [Saldo da dívida vencida de municípios (Ano N)] / [Saldo da dívida vencida de municípios (Ano N-1)]$ | 1. DCDMA > 110% 2. 90% <= DCDMA <= 110% 3. DCDMA < 90% | 87,3% | 3 | Superado | 10,0% | 14,3% | 0,43 |
| | Limite ao endividamento | $Endividamento = 1 - Stock Dívida (Ano N) / Stock Dívida (Ano N-1)$ | *valores consolidados 1: X > 2% 2: 1,5% <= X <= 2% 3: X < 1,50% | -4,8% | 3 | Superado | 10,0% | 14,3% | 0,43 |
| | Respeito Prazos de Pagamento | Variação do PMP face ano anterior | 1: Nr dias n > Nr dias n-1 + 1 2: Nr dias n-1 - 1 <= Nr dias n <= Nr dias n-1 + 1 3: Nr dias n < Nr dias n-1 - 1 | -10 | 3 | Superado | 10,0% | 14,3% | 0,43 |
| | Rentabilidade | Variação do RL face ao PAO Atribuível ou SGPS | 1. Var > 105% 2. 95% <= Var <= 105% 3. Var < 95% | 99,6% | 2 | Atingido | 10,0% | 14,3% | 0,29 |
| | Plano de Manutenção | Cumprimento do Plano de Manutenção preventiva | 1. Nº Ações executadas face ao previsto < 80,00% 2. Nº Ações executadas face ao previsto <= 80,00% < 90,00% 3. Nº Ações executadas face ao previsto >= 90,00% | 89,6% | 2 | Atingido | 5,0% | 7,1% | 0,14 |
| | Qualidade da Água Fornecida | AQA | 1. AQA < 97,00% 2. 97,00% <= AQA < 99,00% 3. AQA >= 99,00% | 99,7% | 3 | Superado | 5,0% | 7,1% | 0,21 |
| Ambientais e de Serviço | Qualidade das Águas Residuais | AQAR | 1. AQAR < 90,00% 2. 90,00% <= AQAR <= 95,00% 3. AQAR > 95,00% | 96,7% | 3 | Superado | 5,0% | 7,1% | 0,21 |
| | Neutralidade Energética | Implementação do Plano de Neutralidade Energética | 1. Lançamento, em cada ano, de concursos para instalações com capacidade de produção igual ou superior a 50% face ao previsto no PAO 2. Lançamento, em cada ano, de concursos para instalações com capacidade de produção igual ou superior a 75% face ao previsto no PAO 3. Lançamento, em cada ano, de concursos para instalações com capacidade de produção igual ou superior a 90% face ao previsto no PAO | n.a. | - | - | 5,0% | 0,0% | 0,00 |
| | Plano de Lamas | Implementação do Plano de lamas | 1. Lançamento, em cada ano, de concursos empreitadas para 20% da produção de lamas prevista no PAO 2. Lançamento, em cada ano, de concursos empreitadas para 40% da produção de lamas prevista no PAO 3. Lançamento, em cada ano, de concursos empreitadas para 60% da produção de lamas prevista no PAO | n.a. | - | - | 5,0% | 0,0% | 0,00 |
| | Água para Reutilização | Implementação de Água para Reutilização enquanto atividade principal | 1. Entrega de EVEF de atividade principal de reutilização após 31.03.2022 2. Entrega de EVEF de atividade principal de reutilização até 31.03.2022 3. Entrega de EVEF de atividade principal de reutilização até 31.12.2021 | n.a. | - | - | 5,0% | 0,0% | 0,00 |
| | Efluentes Agroindustriais e agropecuários | Implementação de atividade acessória e complementar nos Sistemas em Alta de AR e implementação da plataforma digital integrada para gestão de atividade de operador de último recurso no território nacional | 1. Entrega de pedido de autorização de atividade acessória e complementar após 31.03.2022 2. Entrega de pedido de autorização de atividade acessória e complementar até 31.03.2022 3. Entrega de pedido de autorização de atividade acessória e complementar até 31.12.2021 | n.a. | - | - | 5,0% | 0,0% | 0,00 |
| | Reorganização do Centro Corporativo | Reorganização do centro corporativo, com optimização dos processos centralizados e desenvolvimento de novos negócios | 1. Reestruturação terminada até 31.12.2021 2. Reestruturação terminada até 30.09.2021 3. Reestruturação terminada até 30.06.2021 | 01/12/2020 | 3 | Superado | 5,0% | 7,1% | 0,21 |
| | Inovação | Implementação de modelo de financiamento e de gestão para promoção da Inovação Estratégica do grupo AdP | 1. Lançamento da primeira Call interna de Inovação Estratégica, para participação das empresas do grupo AdP, após 31.12.2021 2. Lançamento da primeira Call interna de Inovação Estratégica, para participação das empresas do grupo AdP, até 31.12.2021 3. Lançamento da primeira Call interna de Inovação Estratégica, para participação das empresas do grupo AdP, até 30.09.2021 | n.a. | - | - | 5,0% | 0,0% | 0,00 |
| Corporativos | Internacionalização | Aumento da atividade internacional do grupo AdP | 1. Apresentação, às Tutelas, de projeto de uma nova operação internacional (plano de negócios), de longo prazo (>=3 anos), até 30.06.2023 2. Apresentação, às Tutelas, de projeto de uma nova operação internacional (plano de negócios), de longo prazo (>=3 anos), até 31.12.2022 3. Apresentação, às Tutelas, de projeto de uma nova operação internacional (plano de negócios), de longo prazo (>=3 anos), até 30.06.2022 | n.a. | - | - | 5,0% | 0,0% | 0,00 |
| Avaliação Global | | | | | | 100,0% | 2,8 | | |

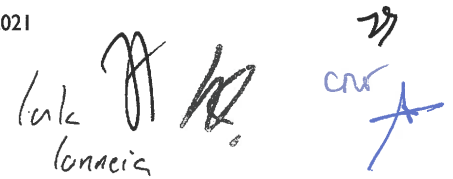
- 1) Escala a considerar: 1= Não Atingido; 2= Atingido; e 3= Superado.
- 2) Forma de avaliação global a considerar: $GC < 1,8$ Objetivos Não cumpridos / $1,8 \leq GC < 2,5$ Objetivos Cumpridos / $GC \geq 2,5$ Objetivos Superado
- 3) No caso de algum indicador não ser aplicável no ano de avaliação, a respetiva distribuição da ponderação deve ser feita de forma proporcional pelos restantes indicadores.
- 4) Os resultados são expressos a uma casa decimal (quando aplicável)
- 5) Identificar a unidade que usada em cada indicador (ex: %, €, dias ou unidades).

Os seguintes objetivos não são alvo de avaliação em 2021: i) “Neutralidade Energética” e “Plano de Lamas (Plano C+Valor)”, uma vez que não foi ainda obtida a aprovação dos investimentos por parte das Tutelas; ii) Água para Reutilização, a elaboração dos EVEF’s para água para reutilização como atividade principal necessitou de uma revisão do conceito de água para reutilização (conceito de produto) e respetivo mercado prévia ao desenvolvimento dos estudos referidos, exigindo um maior investimento de tempo; iii) “Efluentes Agroindustriais e agropecuários” e “Inovação” assentam no novo modelo de operação da AdP Valor, que com a aprovação da reorganização da AdP SGPS e AdP Valor (ex-AdP Serviços) apenas foi autorizado para 2022; iv) “Internacionalização”, por a métrica estabelecida apenas definir a sua avaliação em 2022.

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 compartilhar 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 2021, 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.

Em 2021, destacam-se as seguintes atividades desenvolvidas pela AdP:

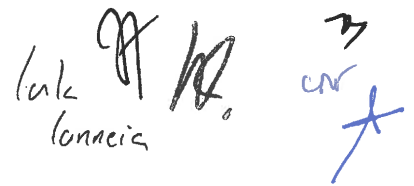
O Grupo AdP elaborou o seu Plano de Ação para a Reutilização e planos regionais que visam estudar a viabilidade da reutilização de água no contexto de cada empresa operacional e definir medidas concretas para cada região, tendo já sido desenvolvidos diversos projetos de reutilização, em diferentes escalas e contextos regionais - por exemplo para rega agrícola, de campos de golfe e espaços verdes urbanos, lavagens e utilizações industriais entre outros -, os quais têm contribuído para aumentar o conhecimento, criar sinergias entre stakeholders, ultrapassar barreiras e desenvolver soluções seguras e adequadas.

Foi apresentada a Estratégia de Inovação 360°, através da qual se assume a inovação como vetor de agilização e aceleração do compromisso do Grupo AdP para a década, definindo o caminho na evolução de paradigma necessária para responder aos novos desafios societários. Neste âmbito, ao longo de três anos, o Grupo AdP vai alocar mais de um milhão de euros a um fundo criado especificamente para financiar novos projetos e acelerar a inovação estratégica.

Foram apresentados os resultados do Covidetect, o projeto de investigação iniciado em 2020 e desenvolvido por um consórcio integrando várias empresas do Grupo AdP, a Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa e o Laboratório de Análises do Instituto Superior Técnico com vista a criar um sistema de alerta precoce da presença do vírus SARS-CoV-2 nas águas residuais e contribuir para melhorar a resposta face a eventuais novos surtos da doença. Através da colaboração com a Comissão Europeia, no âmbito da iniciativa pan-europeia relativa à utilização das águas residuais como sentinela da presença do SARS-CoV-2 na população, destaca-se a contribuição do consórcio responsável pelo projeto-piloto Covidetect para a redação final da Recomendação (EU) 2021/472 da Comissão relativa a uma abordagem comum para o estabelecimento de uma vigilância sistemática do SARS-CoV-2 e das suas variantes nas águas residuais da UE, publicada em 17 de março de 2021.

Como reforço da parceria com Global Compact Network Portugal, organização que integra há mais de uma década, e visando reforçar o contributo para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, aderiu-se ao SDG Ambition em Portugal, programa que tem por objetivo acelerar a execução da Agenda 2030 das Nações Unidas.

A AdP fez-se representar, como entidade convidada a participar em duas sessões no âmbito da ONU, designadamente:



- numa sessão do fórum ministerial temático “Enabling SDGs through inclusive, just energy transitions” de preparação do Diálogo de Alto Nível sobre Energia que teve lugar em setembro na 76ª sessão da Assembleia Geral da ONU, onde apresentou o trabalho que o Grupo desenvolve no âmbito do nexus água-energia, a estratégia de neutralidade energética, a produção de energia verde e a promoção da economia circular.

- no evento organizado pela Delegação da União Europeia, pelas Missões Permanentes de Portugal, Moçambique e Antígua e Barbuda junto da ONU e pela Aliança dos Pequenos Estados Insulares, que teve como tema “Accelerating Adaptation in the Decade of Action for SDGs - Scaling up Planning and Mobilizing Finance for Adaptation Actions” e no qual foram apresentados exemplos de estratégias de adaptação às alterações climáticas, nomeadamente dois projetos realizados em países em desenvolvimento, com enfoque especial para a missão do Grupo AdP em Moçambique em 2019, na sequência da devastação causada pelos ciclones Idai e Kenneth, e o trabalho de assistência ao Governo de Timor-Leste na elaboração do Plano Diretor de Drenagem e Saneamento de Díli.

A AdP SGPS promoveu e subscreveu por todas as empresas do Grupo, do Manifesto do BCSD Portugal “Rumo à COP26”, que incluía um conjunto de objetivos de grande relevância para o debate da 26.ª Conferência das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas (COP26).

Dedicadas ao tema “Do conhecimento local ao valor global – rumo à sustentabilidade”, as XII Jornadas de Engenharia do Grupo AdP decorreram em 2021 em formato virtual, confirmando-se como um palco privilegiado de partilha de conhecimento e de experiência e de divulgação de novos projetos entre profissionais de engenharia do Grupo e também com sessões abertas ao público em geral.

No que respeita ao compromisso de transição energética para uma economia mais sustentável e descarbonizada, destaca-se a renovação da certificação energética da frota operacional do Grupo AdP, que integra viaturas movidas a combustível convencional e 100% elétricas ao abrigo do programa Move+ da ADENE. Esta certificação permite conhecer a eficiência energética e ambiental da frota ao mesmo tempo em que se identificam oportunidades de poupança de energia, de redução de custos e de minimização das emissões de GEE, objetivos do programa de neutralidade energética ZERO.

Também se destaca a assinatura de um protocolo de cooperação com a EDM – Empresa de Desenvolvimento Mineiro e a ADENE – Agência para a Energia com vista ao aproveitamento de antigas áreas mineiras ambientalmente remediadas para produção de energia elétrica a partir de fontes renováveis. Na área internacional, destaca-se a assinatura de dois contratos com o Ministério de Energia e Águas da República de Angola, no montante de 10,5 milhões de dólares com financiamento do Banco Mundial e do Banco Europeu de Investimento, relativos à assistência técnica para desenvolvimento de serviços de

abastecimento de água e de saneamento que irão beneficiar 2,5 milhões de pessoas em diversas províncias, marcaram a atividade internacional em 2021.

Já em Cabo Verde, no âmbito da nova agenda ambiental para os próximos quatro anos firmada com Portugal, o Grupo AdP ficou responsável pela execução de dois projetos, um focado na economia circular para reutilização de água e valorização de lamas na agricultura, na ilha de Santiago, e outro relativo à elaboração de um Plano de Saneamento na ilha do Fogo.

Destaca-se também a coorganização da conferência de financiadores para o programa de investimento no abastecimento de água urbano em Moçambique para o período 2022-2032 promovido pelo FIPAG – Fundo de Investimento do Património da Água de Moçambique, que decorreu em setembro de 2021 em Maputo. No âmbito da cooperação com o FIPAG, foram organizadas as primeiras Jornadas da Água juntando especialistas de Moçambique e de Portugal numa sessão técnica de trabalho focando a regulação, enquadramento institucional e empresarialização do setor, gestão dos investimentos e desafios da gestão operacional.

Destaca-se o reconhecimento entre as oito Empresas Bandeira portuguesas que lideram o objetivo de alcançar 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030, tendo subscrito a Meta Nacional para a Igualdade de Género, ato que reitera o objetivo de promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades e da participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais.

Também o nosso compromisso de cidadania empresarial ativa e sustentável foi reforçado em 2021, nomeadamente através da adesão pela AdP SGPS à associação empresarial GRACE e ao movimento #EmpresasResponsáveis em Portugal, dedicado à promoção da responsabilidade corporativa e ao desenvolvimento de uma cultura empresarial sustentável.

Como evento de grande relevo de 2021, destaca-se a revisão do modelo de integridade do Grupo AdP, com a sistematização de uma Política de Integridade, onde se identificam os diferentes órgãos e instrumentos internos que materializam a implementação dos compromissos no âmbito da ética, compliance e outras obrigações legais relacionadas - Código de Ética e de Conduta; Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas; Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades; Manual de Contratação Pública do Regime Geral e Manual de Compras – tendo alguns dos instrumentos e procedimentos vigentes sido atualizados e articulados com a diretiva europeia relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União (WhistleBlowing).

A estrutura de governação da ética organizacional também foi reforçada com a constituição de um Conselho de Ética, enquanto órgão consultivo, a par do alargamento da Comissão de Ética, o órgão

executivo com atribuições no âmbito da análise de denúncias, questões e dilemas éticos reportados através dos canais de comunicação, confidenciais e seguros, constituídos para o efeito, particularmente no que ao reporte de irregularidades diz respeito.

O compromisso de integridade do Grupo AdP, que foi apresentado publicamente em dezembro, assenta num modelo de governação com os mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública subscrito por todas as empresas do Grupo.

III. Estrutura de capital

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

A 31 de dezembro de 2021, 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.

luc P W
lonacia

crv

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 RJ SPE).

Os titulares dos órgãos sociais da AdP SGPS não são titulares de participações qualificadas na sociedade e noutras entidades. A 31 de dezembro de 2021 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" |
| 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 |

Luís
Lançeis

CRF

| | | | |
|--------------------------|---------|--------------------|--|
| 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.

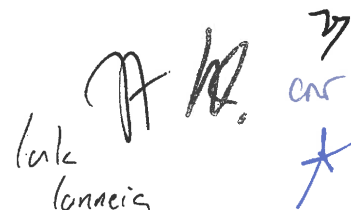
Tratando-se de sociedades comerciais e de acordo com os respetivos estatutos, em matéria deliberativa as maiorias são quantificáveis pela percentagem de capital detida por cada acionista, não havendo lugar a voto secreto.

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 1 do artigo 44.º do RJSPE).

No exercício de 2021, a AdP SGPS não alienou nem adquiriu quaisquer participações sociais. Em 2021, 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
- Profórum – Associação para o Desenvolvimento da Engenharia



- IHRH – Instituto de Hidráulica e Recursos Hídricos
- GUSP – Associação de Utilizadores SAP
- Grace

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 447.º Código das Sociedades Comerciais

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

Em 2021, 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.

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, conforme 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 que não integra o Conselho Fiscal. 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

I. 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 foi eleita para o mandato 2020-2022, por Deliberação Unânime Escrita subscrita pelos acionistas da AdP SGPS, no dia 4 de maio de 2020.

Em 2021, a Mesa da Assembleia Geral teve a seguinte composição:

| Mandato (Início-Fim) | Cargo | Nome | Designação | |
|-------------------------|-----------------|---------------------------------------|----------------------|------------|
| | | | Forma ⁽¹⁾ | Data |
| 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.º 3 do artigo 11.º 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 de Acionistas ou através de Deliberação Unânime Escrita, subscrita pelos acionistas da AdP SGPS detentores da totalidade do capital social.

Igualmente, 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 gestores executivos ou de gestores não executivos. 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, do n.º 5 do artigo 12.º dos Estatutos da sociedade e do art.º 14.º do Estatuto do Gestor público, 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).

luc
lonaeic

W.

cur

*

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 12º 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "lonacia" and a star-like symbol.

Nos termos do nº 1 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), a gestão corrente da sociedade foi, delegada numa Comissão Executiva (composta por cinco administradores), nos termos do nº 1, 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), 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 2021, o Conselho de Administração teve a seguinte composição:

| 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 | ○ |
| 2020-2022 | Vice-Presidente Executivo | José Manuel Leitão Sardinha | DUE | 04/05/2020 | EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA | ○ |
| 2020-2022 | Vogal Executivo | Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira | DUE | 04/05/2020 | AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A | ○ |
| 2020-2022 | Vogal Executivo | Carla da Conceição Afonso Correia | DUE | 04/05/2020 | AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.A | ○ |
| 2020-2022 | Vogal Executivo | João Pedro Moura Castro Neves | DUE | 04/05/2020 | AdP - Águas de Portugal, SGPS, S.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 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.

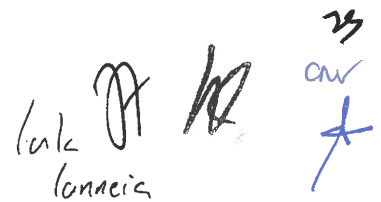
3. Distinção dos membros executivos e não executivos do Conselho de Administração e, relativamente aos membros não executivos, identificação dos membros que podem ser considerados independentes, ou, se aplicável, identificação dos membros independentes do Conselho Geral e de Supervisão (vide artigo 32.º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

Relativamente à distinção de membros executivos e não executivos, vd. informação constante dos n.ºs 1 e 2 anteriores.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, a vogal executiva do Conselho de Administração, 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.¹ 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 2021, não foi criado nenhum Conselho Geral e de Supervisão, nem Comissão de Auditoria.

¹ n.º 4 do art.º 31.º do DL 133/2013, de 3 de outubro «Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o conselho de administração das empresas públicas integra sempre um elemento designado ou proposto pelo membro do Governo responsável pela área das finanças, que deve aprovar expressamente qualquer matéria cujo impacto financeiro na empresa pública seja superior a 1 % do ativo líquido»



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 cinco anos (vide alínea j) do n.º I do artigo 44.º do RJSPE).

Apresentação de elementos curriculares relevantes dos Membros do Conselho de Administração, em funções durante o exercício de 2021

Presidente - José Carlos Athaíde 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).

Carla da Conceição Afonso Correia

23
CAR
X

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

Luís
Linares

23
CNR

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.

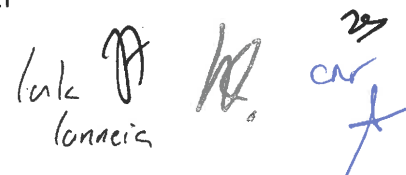
Em 2013, assumiu a Direção de Sistemas de Informação das empresas do Grupo Jerónimo Martins na Polónia, com participação na Direção Executiva das mesmas.

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.

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)

Luís
Lançeis

23
CNR
*

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 da sociedade entregaram ao órgão de administração e ao órgão de fiscalização, bem como à Inspeção-Geral de Finanças (IGF), declaração de inexistência de quaisquer participações patrimoniais detidas na empresa, assim como de inexistência de quaisquer relações 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).

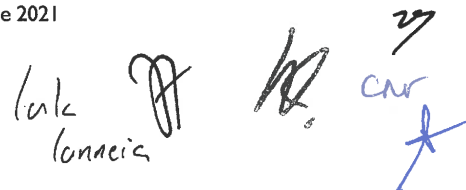
6. Identificação de relações familiares, profissionais ou comerciais, habituais e significativas, dos membros, consoante aplicável, do Conselho de Administração, do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo com acionistas.

Os membros do órgão de administração da AdP SGPS, executivos e não executivos, em funções no exercício de 2021, 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 8 de janeiro de 2020.

Não existe do Conselho Geral e de Supervisão.

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.



Da distribuição de Pelouros/competências dos Administradores Executivos

José Carlos Athaide 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

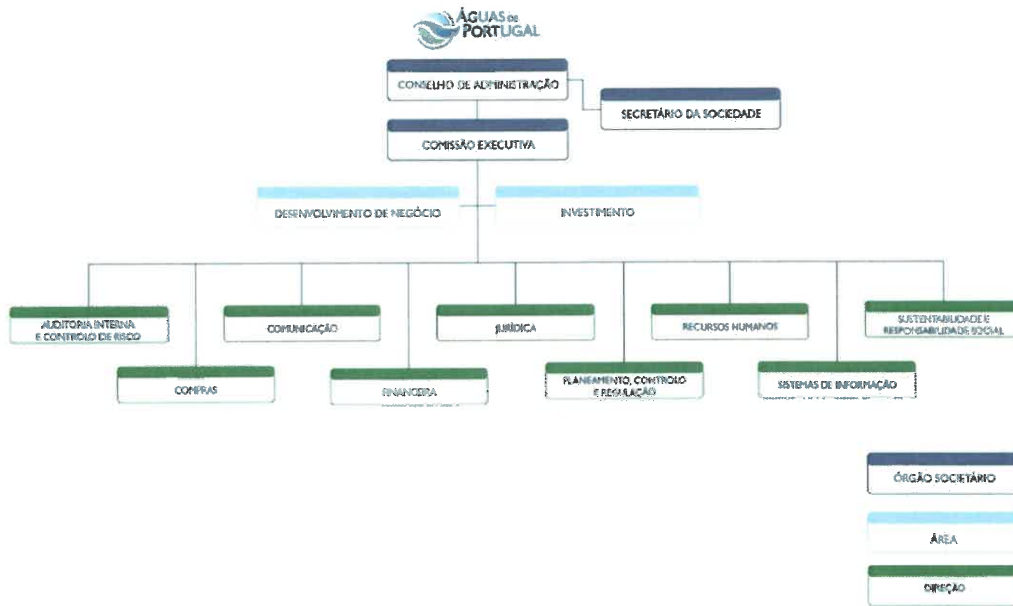
Luís
Louçã

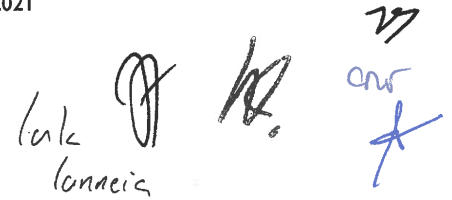
CR

27

Organograma e Estrutura Funcional

A 31 de dezembro de 2021, 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

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.

Luís
Lanceia

M
cur
*

- 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:

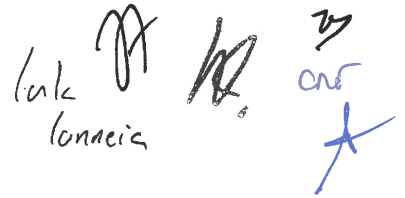
É responsável por apoiar a definição e assegurar a implementação das estratégias relacionadas com os Sistemas e Tecnologias da Informação e Comunicação, visando proporcionar a maior operacionalidade/funcionalidade às Empresas/Grupo, e contribuir para os seus resultados.

- 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 2021:

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 2021, o Conselho de Administração reuniu 12 (doze) vezes e a Comissão Executiva reuniu 60 (sessenta) vezes. Nenhum dos seus membros faltou injustificadamente.

Carla da Conceição
 José Manuel Leitão
 Catarina Isabel Clímaco
 Jaime Serrão Andrez

| 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% |
| Parpública, rep. Jaime Serrão Andrez | n.a | 0 | n.a | Não integra a CE | 100% |

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:

| 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. | | Público |
| José Manuel Leitão Sardinha | Vice-Presidente 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.; Prof. Assistente Universidade Nova de Lisboa e FCT e Coordenador do Conselho Regional Sul da Ordem dos Engenheiros. | | 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 |

luc
lanaeic
A
R.
m
car
A

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.

Existindo 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».

O grau de cumprimento dos objetivos de gestão são aferidos pelo órgão de 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

I. 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.

Carla Maria
Lamego
Rui Mendes
Mário José
Carrega

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 (1) | 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 |

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

Legenda: (1) 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 cinco anos.

Elementos curriculares dos membros do Conselho Fiscal em funções durante o exercício de 2021:

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)

luc
lanceis

W.

27
en
A

- 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)
- Inspectora 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 julho 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 em vigor, 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 (durante o exercício de 2021), 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;

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 |
|---------------------------------|---------------------|--|--|
| 01/2021 de 14 de abril de 2021 | vídeo conferência | Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal: Dra. Carla Ribeiro (Presidente), Dr. Mário Carrega (Vogal) e Dr. Rui Cabeças (Vogal) | não aplicável |
| 02/2021 de 14 de abril de 2021 | vídeo conferência | Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal: Dra. Carla Ribeiro (Presidente), Dr. Mário Carrega (Vogal) e Dr. Rui Cabeças (Vogal) | não aplicável |
| 03/2021 de 10 de maio de 2021 | vídeo conferência | Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal: Dra. Carla Ribeiro (Presidente), Dr. Mário Carrega (Vogal) e Dr. Rui Cabeças (Vogal) | não aplicável |
| 04/2021 de 15 de junho de 2021 | vídeo conferência | Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal: Dra. Carla Ribeiro (Presidente), Dr. Mário Carrega (Vogal) e Dr. Rui Cabeças (Vogal) | não aplicável |
| 05/2021 de 8 de outubro de 2021 | Sede da AdP | Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal: Dra. Carla Ribeiro (Presidente), Dr. Mário Carrega (Vogal) e Dr. Rui Cabeças (Vogal). Também estiveram presentes a Vogal do Conselho de Administração, Dra. Catarina Oliveira e Dra. Sandra Santos, Diretora de Controlo, Planeamento e Regulação | não aplicável |

Carla
Carrega
Rui
Cabeças

| | | | |
|-----------------------------------|-------------------|--|---------------|
| 06/2021 de 10 de novembro de 2021 | vídeo conferência | Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal: Dra. Carla Ribeiro (Presidente), Dr. Mário Carrega (Vogal) e Dr. Rui Cabeças (Vogal) | não aplicável |
| 07/2021 de 16 de novembro de 2021 | vídeo conferência | Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal: Dra. Carla Ribeiro (Presidente), Dr. Mário Carrega (Vogal) e Dr. Rui Cabeças (Vogal). Também estiveram presentes a Vogal do Conselho de Administração, Dra. Catarina Oliveira e Dra. Sandra Santos, Diretora de Controlo, Planeamento e Regulação, Dra. Sónia Pacifico, Diretora Financeira e Dr. Pedro Lisboa Nunes, Revisor Oficial de Contas | não aplicável |
| 08/2021 de 14 de dezembro de 2021 | vídeo conferência | Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal: Dra. Carla Ribeiro (Presidente), Dr. Mário Carrega (Vogal) e Dr. Rui Cabeças (Vogal) | não aplicável |
| 09/2021 de 17 de dezembro de 2021 | vídeo conferência | Estiveram presentes todos os membros do Conselho Fiscal: Dra. Carla Ribeiro (Presidente), Dr. Mário Carrega (Vogal) e Dr. Rui Cabeças (Vogal) | não aplicável |

Em 2021, verificou-se 100% de assiduidade de todos os membros do Conselho Fiscal.

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 2021 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 n.º 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)

Luís P. M.
Lisboa

car
A

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 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.

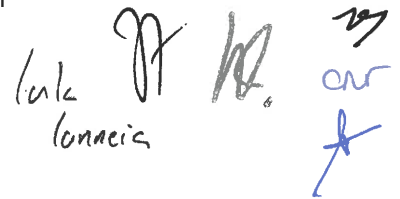
A Sociedade de Revisores Oficiais de Contas eleita com efeitos a 2 de janeiro de 2019 exerce funções na AdP/Grupo desde 2019. O representante da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas exerce funções na AdP/Grupo desde 2019.

Em 2021, não foi deliberada a eleição do Revisor Oficial de Contas, para um novo mandato, mantendo-se a **Grant Thornton & Associados, SROC, Lda.** em funções durante o exercício de 2021.

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 2021, 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

Luís
Lima
Car



representante, Dr. Pedro Miguel Raposo Lisboa Nunes, inscrito na OROC com o n.º 1202 e CMVM n.º 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, n.º 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 encontrar em curso. A sociedade de Revisores Oficiais de Contas pode ser reeleita por uma ou mais vezes, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 54.º da Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro que dispunha em 2021² nos termos seguintes: «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 da Sociedade de Revisores Oficiais de Contas (2018-2020) é coincidente com o mandato do Conselho Fiscal (2018-2020).

Não obstante o Conselho Fiscal da sociedade e o Revisor Oficial de Contas terem sido eleitos para o mandato 2018-2020, mantiveram-se em funções em 2021, não tendo os acionistas deliberado sobre a eleição da estrutura de fiscalização para um novo mandato.

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:

² Redação alterada pela L99-A/2021, de 31 de Dezembro, passando a ter a seguinte redação «Art.º 54.º, n.º 3 - Nas entidades de interesse público, o mandato inicial para o exercício de funções de revisão legal de contas pelo revisor oficial de contas não pode ser inferior a dois anos, sendo a sua duração máxima de 10 anos

| 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 | 3 | 3 |
| 2018-2020 | ROC Suplente | Carlos António Lisboa Nunes | 427 | 20160131 | DUE | 02/01/2019 | Sim | 3 | 3 |
| 2018-2020 | SROC Efetivo | Grant Thornton & Associados, SROC, Lda, representada pelo Dr. Pedro Lisboa Nunes (*) | 67 | 20161403 | DUE | 02/01/2019 | Sim | 3 | 3 |

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

Nota: Mencionar o efetivo (SROC e ROC) e o suplente (SROC e ROC)

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

| Nome | Remuneração Anual 2021 (€) |
|---|----------------------------|
| | Bruta |
| Grant Thornton & Associados, SROC, Lda, | 35.723 |
| Carlos António Lisboa Nunes (suplente) | n.a |
| | 35.723 |

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

Em 2021, a sociedade de Revisores Oficiais de Contas não prestou outros serviços à sociedade AdP SGPS. O Revisor Oficial de Contas, que representa a sociedade de Revisores Oficiais de Contas também não prestou outros serviços à sociedade.

F. Conselho Consultivo (caso aplicável)

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

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 | 24.500,00 |

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 e/ou
- Dr. José Bizarro Duarte, inscrito na OROC sob o n.º 1057, com o n.º de registo na CMVM 20200003

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

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 os exercícios de 2019, 2020 e 2021.

3. Identificação de trabalhos, distintos dos de auditoria, realizados pelo auditor externo para a empresa elou 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€ | 24.500€ | 9.950€ | 179.952€ |

A 31 de dezembro de 2021, 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 elou 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 | n.a | n.a |
| Valor de outros serviços que não os das alíneas anteriores | n.a | n.a |
| 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 € | 93,76% |
| Valor dos serviços de consultoria fiscal | n.a | n.a |
| Valor de outros serviços que não os das alíneas anteriores | 9 950,00 € | 6,24% |
| Total pago pelas entidades do grupo à SROC | 159 402,13 € | 100,00% |

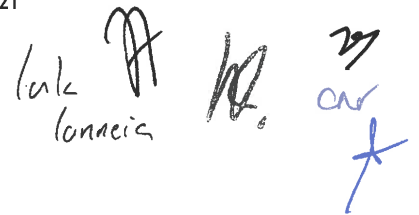
Nota: deverá indicar-se o valor dos honorários envolvidos recebidos pelos trabalhos e a percentagem sobre os honorários totais faturados pela empresa à empresa/grupo.

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

O Grupo AdP 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 Ética e Conduta, o qual foi revisto em 2021, os Sistemas de Gestão da Responsabilidade Social e o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, também revisto e atualizado em 2021.

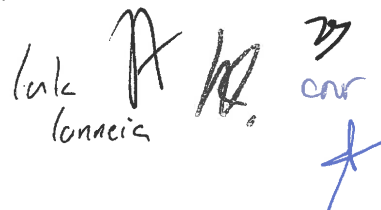
Paralelamente, em 17 de dezembro de 2021, o Grupo AdP apresentou o seu Compromisso de integridade assente num modelo de governação com os mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública, representando um compromisso com a implementação da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

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

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

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

A Política de Integridade descreve o modelo de integridade que é o garante da qualidade ética das decisões e opções das empresas do Grupo AdP, assente em três eixos que estruturam a ação em atividades de



prevenção de situações de conduta desconforme ou inadequada, mecanismos de deteção de potenciais situações de violação ao referencial ético e instrumentos e mecanismos de resolução, ação e avaliação para repor uma atuação responsável, essenciais na consolidação de uma cultura ética, que tem comprovado os seus efeitos positivos sobre o nível de compromisso dos colaboradores, redução de situações de conduta inadequada, credibilidade dos mecanismos internos e transparência.

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

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

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

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

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

O eixo “Prevenir” assenta no pressuposto da integração do reflexo ético, ou seja, todas as decisões e opções de gestores/as e colaboradores/as têm como critérios de base a conformidade com a legislação em vigor a que estão vinculadas as empresas do setor empresarial do Estado, os valores e princípios definidos, os compromissos externos neste domínio e as normas de conduta internas. Este pilar resulta do investimento contínuo na sensibilização, no diálogo aberto, na coerência entre o que defendemos e as

Luís Loureiro *AF* *H* *cur* *X*

nossas ações, e que resulta na cultura de integridade que nos caracteriza. É eixo que requer maior grau de investimento, constituindo-se como a primeira linha de defesa da integridade.

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

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



Figura 1 – Modelo de Integridade do Grupo AdP

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

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

- o carta fechada endereçada para a Comissão de Ética das Águas de Portugal, sito Rua Visconde de Seabra 3, código postal: 1700-421 Lisboa;



- o correio eletrónico endereçado para o etica@adp.pt;
- o linha telefónica;
- o presencialmente, em Lisboa, na Rua Visconde de Seabra 3, entre as 09h30 e as 17h00, desde que previamente agendado;
- o formulário de denúncia voluntária disponível no sítio da internet da empresa;

A AdP SGPS e a empresas do Grupo adotaram o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), tendo aprovado em 28 de fevereiro de 2019, a 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 no seguinte link: <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 da empresa, 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 SGPS (Rua Visconde Seabra, nº 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 Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, atualizado em 2021, onde se identificam as áreas mais críticas quanto à ocorrência de potenciais atos de fraude ou corrupção, bem como os principais riscos daí decorrentes, os controlos instituídos que visam a sua mitigação e a sua probabilidade de ocorrência.

De modo a dar resposta ao previsto nos n.º1 e n.º 2 do artigo n.º46 do Decreto-Lei (DL) n.º133/2013, de 3 de outubro, anualmente, é efetuada a avaliação do cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da empresa, sendo elaborado o relatório anual com as respetivas conclusões, o qual é remetido à Unidade Técnica (UTAM) e publicitado no seu sítio de internet em <https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/governo-da-sociedade/regulamentos/?id=14>

No seguimento da recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 8 de janeiro de 2020, relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público, 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.

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

B. Controlo interno e gestão de riscos

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

O Grupo AdP e em particular, o Conselho de Administração da AdP SGPS, dedicam especial atenção às temáticas do controlo interno, da gestão dos riscos, da fraude, da transparência da informação e da fiabilidade do relato financeiro.

Tratando-se de preocupações transversais ao Grupo AdP, e de modo a possibilitar a existência de uma sistematização e adequada visibilidade do controlo interno existente nas empresas, em 2021 foi dada continuidade ao projeto de **implementação do Sistema de Controlo Interno (SCI) do Grupo**, assente na metodologia internacionalmente aceite do COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*), por se considerar como um modelo adaptável à estrutura das empresas, por ser flexível para toda a entidade e para qualquer uma das suas unidades ou atividades de negócio e fiável na resposta que confere aos desafios existentes.

Este modelo permite uma correlação direta entre os objetivos que a organização tenta atingir ao nível das categorias (Operação, Reporte e Conformidade), e as cinco componentes do controlo interno (Ambiente

Luís
Lançeis

W.

3
cur
X

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 no cubo abaixo.



- **Ambiente de Controlo**

Deve refletir a importância CI e estabelecer a disciplina e estrutura dos restantes elementos SCI.

É o conjunto de regras, processos e estruturas que fornecem a base para a realização do CI na organização.

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

É a base de todas as restantes componentes do SCI.

- **Avaliação dos Riscos**

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

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

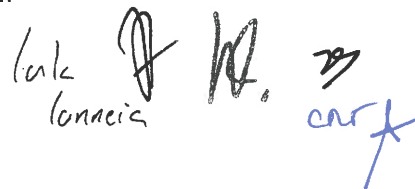
Envolve um processo dinâmico e interativo para identificar e analisar os riscos que afetam a realização dos objetivos da organização, servindo de base ao entendimento de como os mesmos deverão ser geridos.

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

- **Atividades de Controlo**

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

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



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

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

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

- **Informação e comunicação**

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

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

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

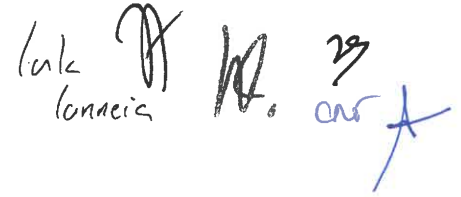
- **Monitorização de Atividades**

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

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

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

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

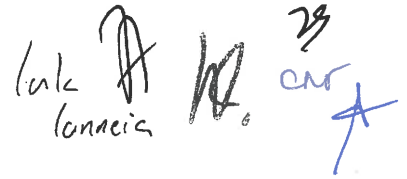


Os resultados são avaliados de acordo com os critérios estabelecidos pelos reguladores, órgãos normativos reconhecidos ou pela Administração e pelo Conselho de Administração e as deficiências são comunicadas, em tempo útil, à gestão e à Administração, conforme apropriado, sendo que as mais relevantes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

O projeto de **implementação do Sistema de Controlo Interno** atrás referido, é composto pelas seguintes fases:

- Fase Inicial – na qual se inclui a identificação e aprovação da metodologia a utilizar, a determinação pela AdP SGPS dos 35 processos considerados como críticos no grupo AdP, tendo por base as orientações estratégicas e as contas significativas;
- Primeira Fase – cuja conclusão se encontrava prevista para o final de 2021, inclui as seguintes etapas:
 - O mapeamento dos 15 processos prioritários, com a identificação dos eventos de riscos e os controlos implementados na sua mitigação, em duas empresas piloto, através da elaboração das respetivas Matrizes de Riscos e Controlos (MRC);
 - A definição das métricas a utilizar na avaliação futura do SCI, e a elaboração da versão base do Manual de Controlo Interno do Grupo, a serem utilizados pelas empresas, e nos quais serão incluídas as Matrizes de Controlos e Riscos dos processos mapeados.
 - O 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.
- Segunda Fase – cujo início se encontra previsto para o 1.º trimestre de 2022, onde se incluem as seguintes etapas:
 - O mapeamento dos restantes processos críticos, nas mesmas empresas piloto envolvidas na Primeira Fase, através da elaboração das respetivas MRC;
 - A aprovação dos manuais de controlo interno por parte das empresas, a versão base aprovada e a informação das MRC relativa aos processos mapeados na primeira fase;
 - O mapeamento dos restantes processos nas 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.

Após conclusão da Fase Inicial do projeto em 2020, foi finalizada a Primeira Fase no decurso de 2021, tendo sido desenvolvidas as seguintes atividades:



- i. Mapeamento dos 15 processos iniciais nas empresas do Grupo, tendo por base a informação sistematizada nas Matrizes de Riscos e Controlos (MRC) das duas empresas piloto, implicando o ajuste da informação recolhida à realidade dos riscos e controlos existentes em cada empresa. O trabalho, iniciado no 4.º trimestre de 2020, respeitou o cronograma temporal definido inicialmente, tendo sido concluído na quase totalidade das empresas do Grupo AdP, no final do 4.º trimestre de 2021;
- ii. Realização de análise preliminar da Maturidade do Controlo Interno às empresas do Grupo AdP e elaboração dos respetivos relatórios sistematizando as principais conclusões dos questionários submetidos e onde se identifica o nível de conhecimento e a sensibilidade existente, em cada empresa, relativamente a esta matéria;
- iii. Conclusão e envio das MRC do processo de compras, cuja elaboração resultou da auditoria efetuada a este processo nas empresas, através da qual foram identificados os eventos de risco e controlos existentes;
- iv. Revisão conjunta das MRC concluídas pelas empresas de modo a assegurar a consolidação da informação sistematizada e melhorar os conteúdos apresentados;
- v. Realização de auditoria de testes e avaliação da eficácia dos controlos associados ao processo de contas a pagar nas empresas do Grupo, tendo por base as MRC elaboradas pelas empresas;
- vi. Revisão dos processos identificados no âmbito do Sistema de Controlo Interno do Grupo e a mapear na segunda fase do projeto, assegurando a manutenção do seu alinhamento com os objetivos estratégicos e as contas significativas das empresas;
- vii. Adjudicação da entidade responsável pela realização do mapeamento, junto das empresas piloto, dos restantes processos de negócio no âmbito da segunda fase do projeto de implementação do Sistema de Controlo Interno do Grupo, a começar no início de 2022;
- viii. Revisão do Manual de Controlo Interno do Grupo AdP e das Métricas de avaliação do SCI definidas, por forma a garantir a sua adequação à realidade das empresas do Grupo AdP, acomodando os conhecimentos adquiridos ao longo da implementação da primeira fase do presente projeto, com previsão de aprovação nas empresas no início de 2022.

Em 2022 será iniciada a Segunda Fase da implementação do Sistema de Controlo Interno, encontrando-se prevista a realização das seguintes atividades:

- i. Conclusão do mapeamento dos processos relativos à primeira fase cuja finalização não foi possível em duas empresas ;
- ii. Início do mapeamento nas empresas piloto, dos processos incluídos na segunda fase do projeto, através da identificação dos eventos de risco e controlos existentes e elaboração dos fluxogramas e MRC;
- iii. Continuação da revisão conjunta com as empresas, das MRC dos processos mapeados no âmbito da primeira fase, de modo a identificar eventuais incoerências ou situações não

luc
lonacia

23
ent

- identificadas, consolidar a informação sistematizada, melhorar os conteúdos e assegurar a sua aderência com a realidade dos processos mapeados;
- iv. Preparação e aprovação dos manuais de controlo interno, com base na versão revista e no qual serão incluídas as MRC já finalizadas;
 - v. Início do mapeamento dos processos relativos à segunda fase nas restantes empresas do Grupo AdP, com base na informação recolhida no mapeamento das MRC das empresas piloto;
 - vi. Teste à avaliação dos indicadores e métricas de avaliação do sistema de controlo interno definidas, por forma a obter uma visão preliminar da situação dos respetivos sistemas de controlo interno;
 - vii. Conclusão da auditoria de testes e avaliação da eficácia dos controlos associados ao processo de contas a pagar e realização de auditoria ao processo de processamento salarial, tendo por base as MRC elaboradas.

No âmbito do modelo em implementação, 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, será possível obter informação que possibilite aferir acerca da operacionalidade integrada das cinco componentes do controlo interno, de modo a proporcionar um nível de segurança razoável à Administração da AdP SGPS sobre o desempenho do SCI.

Será 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 negócios.

As alterações acima indicadas conjugadas com a revisão do Modelo de Gestão de Risco em vigor no Grupo AdP, prevista para 2022, permitirão ao seu Conselho de Administração um maior enfoque da sua monitorização e análise dos 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 SCl encontra-se alinhada com o modelo de gestão do risco, sendo ajustada sempre que, através da avaliação de risco, sejam identificados riscos enquadráveis num patamar considerado não aceitável, ou detetadas insuficiências ou falhas na análise dos controlos que lhe estão subjacentes.

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



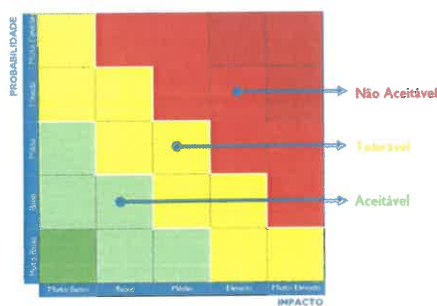
2. Identificação de pessoas, órgãos ou comissões responsáveis pela auditoria interna e/ou pela implementação de sistema de gestão e controlo de risco que permita antecipar e minimizar os riscos inerentes à atividade desenvolvida.

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.



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

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

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

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

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

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

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.

Luiz
Lançeis

W

3
car
A

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

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.

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

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

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

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

Para além da 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.

Considerando a avaliação do risco efetuada pelas empresas do Grupo AdP em 2021, alguns dos principais riscos a que este se encontra exposto, são os seguintes:

- **Eventos climáticos extremos** - Perda de vidas humanas, danos nos ecossistemas, extinção de espécies, destruição de propriedade e/ou perda financeira a uma escala global em resultado

de eventos climáticos extremos: frentes frias, incêndios, inundações, ondas de calor, seca extrema, tempestades e tornados, etc.

- **Segurança da informação** - Risco de perda de confidencialidade, integridade e disponibilidade dos sistemas de informação, decorrente de uma inexistente ou inadequada definição de políticas de segurança da informação.
- **Cambial e commodities** - Risco das demonstrações financeiras da Organização serem afetadas pela sua exposição à variação dos custos com *commodities*, nomeadamente os custos com energia, e reagentes.
- **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.
- **Infiltrações de saneamento em alta** - Risco de infiltrações ao longo da cadeia de saneamento "em alta", diminuição da capacidade de tratamento e perdas financeiras, por avarias e falhas não detetadas atempadamente, envelhecimento da infraestrutura e ausência de redes separativas.”

Gestão de Risco Financeiro

i) Fatores de risco

As atividades da AdP estão expostas a uma variedade de fatores de risco financeiro: risco de crédito, risco de liquidez e risco de mercado (risco de taxa de juro, risco fluxos de caixa associado à taxa de juro). 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, que define os parâmetros de cada operação e aprova documentos formais descritivos dos objetivos das mesmas.

ii) Risco de mercado

Risco de taxa de juro

O risco da taxa de juro da Empresa 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 a Empresa ao risco de fluxos de caixa e empréstimos obtidos com juros à taxa fixa expõem a Empresa ao risco do justo valor associado à taxa de juro. A tabela abaixo apresenta a análise aproximada de sensibilidade dos encargos financeiros da Empresa.

Análise de sensibilidade à variação de taxa de juro

| (€) | 31.12.2021 | Impacto Taxa média +1% | Impacto Taxa média -1% |
|-------------------------------------|-------------------|------------------------|------------------------|
| Juros (gastos) à taxa variável | (556 733) | (1 315 869) | - |
| Juros (rendimentos) à taxa variável | 11 390 030 | 2 694 050 | - |
| Impacto líquido | 10 833 297 | 1 378 181 | - |

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

iii) 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 da AdP pretende assegurar a flexibilidade da dívida flutuante, mantendo para o efeito as linhas de crédito disponíveis. A AdP 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 e internacionais de elevada notação de crédito que permitem o acesso imediato a fundos.

A tabela abaixo apresenta as responsabilidades da AdP por intervalos de maturidade residual contratual. Os montantes apresentados na tabela são os fluxos de caixa contratuais, a pagar no futuro incluindo juros.

| 2021 (€) | < 1 ano | 1 a 5 anos | > 5 anos |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Empréstimos obrigacionistas | 157 292 140 | 228 830 825 | 160 382 671 |

Para efeitos de determinação dos juros futuros a taxa variável considerou-se (i) o cupão dos juros conhecidos a 31 de dezembro de 2021 e a liquidar em 2022; e (ii) para os cupões seguintes considerou-se o indexante Euribor em 31 de dezembro de 2021 acrescido do *spread* contratualmente formalizado.

Em setembro de 2017 o Grupo AdP celebrou um contrato de financiamento a 25 anos, de 220 milhões de euros (tranche A) com o Banco Europeu de Investimento, ao abrigo de uma linha de crédito de 420 milhões de euros aprovada em julho de 2017 pelo Conselho de Administração desta instituição financeira.

Adicionalmente, em 31 de julho de 2019 o Grupo AdP formalizou os remanescentes 200 milhões de euros (tranche B) que podem ser utilizados por contrapartida da cessão sem recurso de acordos de regularização de dívida celebrados entre o Grupo AdP e os clientes municipais conforme previsto no Decreto-Lei n.º 5/2019, de 14 de janeiro. Em 31 de dezembro de 2021, o Grupo AdP tem utilizados 30 milhões de euros da tranche A e 49,3 milhões de euros da tranche B.

Tendo em conta o exposto, bem como os meios libertos de exploração recorrentes, a AdP não antevê dificuldades no cumprimento das responsabilidades financeiras. Particularmente sobre os empréstimos a liquidar no curto prazo, a AdP (via empresas do Grupo) dispõe de liquidez imediata para satisfazer a totalidade do serviço da dívida previsto para os 12 meses subsequentes.

Linhas de crédito de curto prazo contratualizadas

| Risco de liquidez (Milhões euros) | Valor do plafond disponível | Valor do plafond usado | Valor do plafond não usado |
|---|-----------------------------|------------------------|----------------------------|
| Descobertos bancários (atribuível apenas à AdP SGPS) | 57,5 | - | 57,5 |
| Empréstimos de empresas do Grupo | 90,0 | - | 90,0 |
| Empréstimos de curto prazo a empresas do Grupo | (103,9) | (56,6) | (47,3) |
| Linhas de crédito líquidas disponíveis atribuíveis à AdP SGPS | 43,7 | (56,6) | 100,2 |
| Descobertos bancários (Grupo AdP) | 125,0 | - | 125,0 |

O objetivo da AdP em relação à gestão de capital, que é um conceito mais amplo do que o capital relevado na face da Demonstração da Posição Financeira, 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 do 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 é contratar empréstimos com entidades financeiras, ao nível da AdP (exceção feita aos empréstimos relacionados com o investimento), que por sua vez fará empréstimos às suas participadas. Esta política visa a otimização da estrutura de capital com vista a uma maior eficiência fiscal e redução do custo médio de capital.

| (€) | Notas | 2021 | 2020 |
|--|-------|---------------|---------------|
| Empréstimos não correntes (empréstimos obrigacionistas) | 15 | 387 500 000 | 544 318 182 |
| Empréstimos correntes (empréstimos obrigacionistas e de empresas do Grupo) | 15 | 156 818 182 | 28 818 182 |
| Disponibilidades | 12 | (33 465 441) | (11 522 666) |
| Endividamento líquido | | 510 852 741 | 561 613 698 |
| Total do capital próprio | | 885 818 100 | 857 279 891 |
| Capital | | 1 396 670 841 | 1 418 893 589 |
| Endividamento líquido/total do capital | | 0,37 | 0,40 |

O modelo de financiamento da AdP assenta fundamentalmente em duas grandes categorias que permitem o equilíbrio da estrutura de capitais, o financiamento obrigacionista e no capital próprio.

iv) 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 a AdP. A AdP está sujeita 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 às subsidiárias e a suprimentos/apoios de tesouraria concedidos às subsidiárias.

O risco de crédito das subsidiárias é diminuto atendendo às respetivas situações financeiras e aos enquadramentos legais e regulatórios. Com efeito, nos sistemas de titularidade estatal, os rácios de

autonomia financeira são elevados e nos sistemas multimunicipais ou em regime de parceria, os contratos de concessão ou parceria, dispõem de mecanismos de reposição do equilíbrio económico-financeiro de forma a assegurar o cumprimento de todas as responsabilidades com terceiros, nomeadamente as responsabilidades resultantes do serviço da dívida.

Acresce que, no caso dos sistemas multimunicipais e nas parcerias, foi consolidada a disposição regulatória e legislativa que assegura a recuperação das dívidas dos municípios a esses sistemas no âmbito do cômputo do Desvio de Recuperação de Gastos, que por sua vez tem um prazo de recuperação definido por decreto-Lei.

Em 31 de dezembro de 2021 a exposição ao risco de crédito tem o seguinte detalhe:

| Segmento de negócio | Grandes clientes industriais e outras entidades | Empresas do Grupo | TOTAL (€) |
|-----------------------|---|-------------------|--------------|
| Tipologia de clientes | | | |
| Risco | Médio | Baixo | |
| Exposição bruta | 33 542 | 3 134 734 | 3 168 276 |
| Imparidade | (31 361) | - | (31 361) |
| Exposição líquida | 2 181 | 3 134 734 | 3 136 915 |

Contraparte de depósitos

A seguinte tabela representa a exposição máxima da AdP ao risco de crédito (não incluindo saldos de clientes e de outros devedores) a 31 de dezembro de 2021 e 2020, sem ter em consideração qualquer colateral detido ou outras melhorias de crédito. Para ativos na Demonstração da Posição Financeira, a exposição definida é baseada na sua quantia escriturada como reportada na face da Demonstração da Posição Financeira.

| Ativos financeiros bancários (€) | 2021 | 2020 |
|---|-------------|-------------|
| Depósitos à ordem (Nota 12) | 3 464 941 | 7 521 666 |
| Depósitos prazo (Nota 12) | 30 000 000 | 4 000 000 |
| | 33 464 941 | 11 521 666 |

Luís
Lourenço

W

37
enr
*

| Rating (€) | 2021 | 2020 |
|------------|------------|------------|
| A2 | 2 015 | 2 839 |
| A3 | 3 012 | 5 355 |
| Ba1 | - | 4 252 |
| Baa1 | 231 701 | 27 934 |
| Baa2 (a) | 33 228 213 | - |
| Baa3 (a) | - | 11 481 286 |
| | 33 464 941 | 11 521 666 |

Nota: notação de *rating* da Moody's obtida nos sites das instituições financeiras em janeiro de 2022.

(a) Em 31 de dezembro de 2021 inclui depósitos bancários junto da Agência de Gestão de Tesouraria e da Dívida Pública – IGCP, E.P.E. no montante de 33.225.350 euros (11.479.938 euros em 31 de dezembro de 2020).

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 e políticas 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:

Política de Integridade do Grupo AdP

A Política de Integridade do Grupo AdP apresenta a visão da sociedade e do Grupo AdP sobre a ética e a integridade, consolidando o compromisso das empresas constituintes com um modelo de governação assente nos mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública.

Código de Ética e de Conduta do Grupo AdP

O Código de Ética e de Conduta é o instrumento orientador fundamental que apoia as nossas pessoas na compreensão das normas éticas do Grupo AdP e dá a conhecer aos nossos parceiros e outras partes interessadas os princípios que subjacentes à forma como desenvolvemos a nossa atividade.

Regulamento de Funcionamento da Comissão de Ética

Regulamenta a composição, competências e modo de funcionamento da Comissão de Ética, que visa garantir um sistema de controlo interno eficaz, com vista ao cumprimento do código de conduta e ética.

Regulamento de Funcionamento do Conselho de Ética

Regulamenta a composição, competências e modo de funcionamento do Conselho de 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.

Regulamento de denúncias voluntárias de irregularidades

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

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

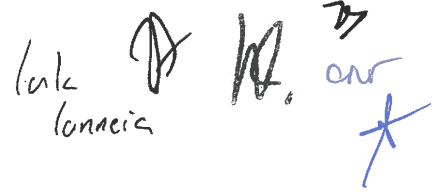
Define os princípios que devem ser observados por todos os colaboradores do Grupo AdP, no decurso do tratamento de dados pessoais, integrando um conjunto de normas e de procedimentos implementados pela AdP para promover a proteção de dados pessoais e a privacidade dos seus titulares.

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.

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

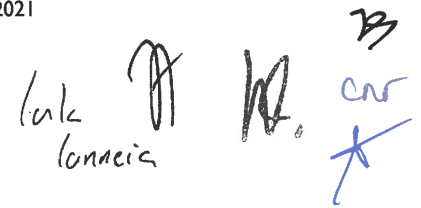
Define o modelo de *governance* das empresas gestoras dos sistemas multimunicipais.

Regulamento de Atribuição e Utilização de Viaturas de Frota Operacional

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

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 DL18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação. 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.

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.

Política de Redes Sociais

Descreve os princípios para o uso das redes sociais, bem como as normas e procedimentos para os seus utilizadores internos e externos.

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 Ética e Conduta, desde 2009, o qual foi revisto e atualizado em 2021, sendo do conhecimento de todos os colaboradores e ao qual estes se encontram vinculados.

Encontra-se disponível para consulta no site da empresa, podendo ser acedido em https://www.adp.pt/downloads/file449_pt.pdf

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

luc
lonneic
W
23
car
X

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, reportando-se à versão revista do código, foi efetuada em 2021, aquando da comunicação da Política de Integridade do Grupo AdP e dos mecanismos que a compõem, no qual se inclui o Código de Ética e Conduta.

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.

Com a revisão efetuada em 2021, constata-se que se encontram vertidas no Código de Ética e Conduta do Grupo AdP, 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.

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 1 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 Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, também disponível na intranet e internet em https://www.adp.pt/downloads/file475_pt.pdf.

No decurso de 2021 foi efetuada a revisão do Plano, aprovada pelo Conselho de Administração da AdP SGPS em 14/12/2021, por forma a adaptá-lo às novas recomendações emanadas pelo Conselho de Previsão da Corrupção e ajustá-lo à evolução da realidade da empresa em matérias de corrupção e de infrações conexas.

Luís
Louçã

W. S.

3
CNR
X

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 de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas 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.

A avaliação do Plano é realizada anualmente, dela resultando um relatório sobre o seu cumprimento e as situações relativas a atos irregulares conexos com corrupção ocorridos, o qual é remetido ao CPC e à Unidade Técnica (UTAM), procedendo-se também à sua publicitação no sítio de internet em : https://www.adp.pt/downloads/file489_pt.pdf

Registe-se ainda que a 9 de dezembro de 2019, a AdP SGPS, SA. e as empresas do grupo AdP, subscreveram a Campanha Portuguesa Anticorrupção que vem responder ao Call to Action Anticorrupção, lançada pelo United Nations, Global Compact, que incentiva o setor empresarial a promover a tomada de medidas de transparência, integridade e boa governação por parte dos Governos, promovendo assim, a adoção do seu Princípio 10, de acordo com o qual “as organizações devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo, extorsão e suborno”.

O Grupo AdP reforçou assim, o compromisso assumido relativo ao combate à corrupção e ao empenho em desenvolver e adotar estratégias de promoção da integridade e do desenvolvimento sustentável e a criação de uma sociedade mais justa e equilibrada.

D. Deveres especiais de informação

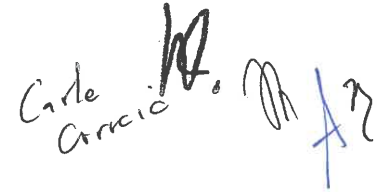
I. Indicação da plataforma utilizada para cumprimento dos deveres de informação a que a empresa se encontra sujeita, nomeadamente os relativos ao reporte de informação económica e financeira (vide alíneas d) a i) do n.º 1 do artigo 44.º do RJSPE), a saber:

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

Esta informação 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;**

Carle
Correio



Esta informação consta no Relatório de Gestão que é parte integrante do R&C, sendo publicada no site da empresa e no portal do SIRIEF.

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>), quando aplicável.

e) Documentos anuais de prestação de contas;

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

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

A sociedade reporta igualmente um conjunto de informação - através da plataforma SIRIEF (<https://sirief.dgtf.pt>) - nomeadamente: o plano de atividades e orçamento, os documentos anuais de prestação de contas - bem como outra informação financeira mensal (real e previsional) que permite acompanhar o desempenho da empresa.

Carle
Corteiro
W
B

Adicionalmente, também é enviado para a UTAM, a composição da estrutura acionista, a aquisição e alienação de participações sociais, as garantias financeiras, o grau de execução dos objetivos fixados, e os elementos curriculares de todos os órgãos sociais. Periodicamente, a Sociedade presta informação financeira no sítio da internet: <https://www.adp.pt/pt/grupo-adp/informacao-financieira/principais-indicadores/?id=20>

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 do Grupo AdP (<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 sociedade.

A sociedade reporta também regularmente informação 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;**

http://www.adp.pt/downloads/file/146_pt.pdf

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/governo-da-sociedade/estrutura-juridica-da-sociedade/?id=11>

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 sociedade não tem obrigações de serviço público contratualizados.

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 Sociedade.

luc
lonneia

CRF

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).

A Sociedade não é uma entidade de interesse geral nem prestadora de serviço público, nos termos previstos na Lei, não lhe sendo aplicável as questões dos números seguintes do «F. Prestação de Serviço Público ou de Interesse Geral». Essa missão é assegurada diretamente pelas empresas do Grupo AdP, gestoras de serviços de abastecimento de água, de saneamento e de tratamento de resíduos sólidos urbanos.

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.

| | |
|---|----------------------------|
| 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 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

1. 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.

luc
lucacia
23
cur
*

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 2021, 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.

luc
lanceis

car

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.

Vd. Ponto 3.

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:

| Membro do Órgão de Administração | Estatuto do Gestor Público | | | |
|---|----------------------------|---------------|------------------------------|---------------------------|
| | Fixado | Classificação | Remuneração mensal bruta (€) | |
| | | | Vencimento | Despesas de representação |
| [Nome] | [S/N] | [A/B/C] | | |
| José Carlos Athaide dos Remédios Furtado | S | A | 5.722,75 | 2.289,10 |
| José Manuel Leitão Sardinha (1) | S | A | 0,00 | 0,00 |
| Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira | S | A | 4.578,20 | 1.831,28 |
| Carla da Conceição Afonso Correia | S | A | 4.578,20 | 1.831,28 |
| João Pedro Moura Castro Neves | S | A | 4.578,20 | 1.831,28 |
| Jaime Serrão Andrez, em rep. Parpública (2) | S | A | 1.144,55 | 0,00 |

(1) A remuneração é suportada pela EPAL

(2) O gestor não auferiu remuneração; a remuneração é faturada pela PARPÚBLICA

| Membro do Órgão de Administração | Remuneração Anual 2021 (€) | | | | |
|---|----------------------------|--------------|-------------------|---------------------------|-------------------------------|
| | Fixa (1) | Variável (2) | Bruta (3)=(1)+(2) | Redução remuneratória (4) | Valor Bruto Anual (5)=(3)-(4) |
| [Nome] | | | | | |
| José Carlos Athaide dos Remédios Furtado | 107.587,70 | 0,00 | 107.587,70 | 5.379,39 | 102.208,32 |
| José Manuel Leitão Sardinha (1) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira | 86.070,16 | 0,00 | 86.070,16 | 4.303,51 | 81.766,65 |
| Carla da Conceição Afonso Correia | 86.070,16 | 0,00 | 86.070,16 | 4.303,51 | 81.766,65 |
| João Pedro Moura Castro Neves | 86.070,16 | 0,00 | 86.070,16 | 4.303,51 | 81.766,65 |
| Jaime Serrão Andrez, em rep. Parpública (2) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | | 365.798,18 | 18.289,91 | 347.508,27 |

(1) A remuneração é suportada pela EPAL

(2) O gestor não auferiu remuneração; a remuneração é faturada pela PARPÚBLICA

Luís P. H.
Louçã

3
ent
*

| Membro do Órgão de Administração | Benefícios Sociais (€) | | | | | | | |
|---|-------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| | Valor do Subsídio de Refeição | | Regime de Proteção Social | | Seguro de Vida | Seguro de Saúde | Outros | |
| [Nome] | 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 | 1.785,00 | Segurança Social | 25.504,51 | 1.875,62 | 1.159,74 | --- | 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 | 1.785,00 | Segurança Social | 20.340,39 | 1.500,50 | 832,20 | --- | 0,00 |
| Carla da Conceição Afonso Correia | 7,14 | 1.785,00 | Segurança Social | 20.124,72 | 1.575,12 | 1.159,74 | --- | 0,00 |
| João Pedro Moura Castro Neves | 7,14 | 1.785,00 | Segurança Social | 20.199,70 | 1.244,63 | 1.487,54 | --- | 0,00 |
| Jaime Serrão Andrez, em rep. Parpública | 0,00 | 0,00 | --- | 0,00 | 0,00 | 0,00 | --- | 0,00 |
| | | 7.140,00 | --- | 86.169,32 | 6.195,87 | 4.639,22 | --- | 0,00 |

(1) A remuneração é suportada pela EPAL

(2) O gestor não auferiu remuneração; a remuneração é faturada pela PARPÚBLICA

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

| 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 | 107.587,70 | 0,00 | 107.587,70 | 5.379,40 | 102.208,30 |
| 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 |
| Jaime Serrão Andrez, em rep. Parpública | n.a | n.a | n.a | n.a | n.a |

(1) 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.

Carla Maria Lamego Ribeiro
Rui Mendes Cabeças
Mário José Alveirinho Carrega

73
CAR
X

Em 2021, 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 2021 (€) | | |
|---------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | Bruta (1) | Redução Remuneratória (2) | Valor Final (3)=(1)-(2) |
| Carla Maria Lamego Ribeiro (1) | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Rui Mendes Cabeças | 16.824,92 | 841,25 | 15.983,67 |
| Mário José Alveirinho Carrega | 16.824,92 | 841,25 | 15.983,67 |
| Total | 33.649,84 | 1.682,49 | 31.967,35 |

(1) Não auferiu remuneração

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.

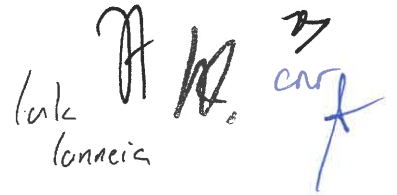
| Mandato (Início-Fim) | Cargo | Nome | Valor da Senha Fixado (€) | Remuneração Anual 2021 (€) |
|-------------------------|-----------------|---------------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| | | | | Bruta |
| 2020-2022 | Presidente | Isabel Sofia Sousa Santos Albuquerque | 650,00 | 650,00 |
| 2020-2022 | Vice-Presidente | Maria Helena Dias Duarte | 525,00 | 525,00 |
| 2020-2022 | Secretário | José Espírito Santo Menezes e Teles | 400,00 | 400,00 |
| | | | | 1.575,00 |

VIII. Transações com partes Relacionadas e Outras

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

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:

Luís
Lanceia



- ✓ 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 SGPS).(*).
- ✓ Em 2021, na sequência da reorganização do centro corporativo da AdP SGPS, 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 8 de janeiro de 2020, consubstancia procedimento disciplinar, com as consequências legais daí advenientes. Em 2021, as transações e saldos com partes relacionadas são as seguintes:

Luz

Linaeis

enr

Saldos com partes relacionadas

Em 31 de dezembro de 2021 os saldos (líquidos de imparidade) com partes relacionadas são os seguintes:

| | Ativo (€) | | | | Passivo (€) | | | Líquido | |
|------------------------------------|---------------------------------|------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------|----------------|--|------------------|--------------------|
| | Empréstimos a empresas do Grupo | Clientes | Outros ativos correntes | Caixa e equivalentes de caixa | Total | Empréstimos | Fornecedores e outros passivos correntes | | Total |
| AdP Valor | 3 502 256 | (9 239) | - | - | 3 493 017 | - | (214 896) | (214 896) | 3 278 121 |
| Águas do Algarve | 28 615 797 | 64 176 | 36 334 | - | 28 716 307 | - | - | - | 28 716 307 |
| Águas Públicas do Alentejo | 35 830 908 | 4 211 | 3 288 | - | 35 838 407 | - | - | - | 35 838 407 |
| Simdouro | 47 019 975 | 101 803 | 1 151 | - | 47 122 929 | - | - | - | 47 122 929 |
| Águas do Douro e Paiva | 12 005 856 | 20 795 | 4 554 | - | 12 031 205 | - | - | - | 12 031 205 |
| Águas do Tejo Atlântico | - | 8 620 | 58 274 | - | 66 894 | - | - | - | 66 894 |
| Simarsul | - | 69 303 | 17 801 | - | 87 104 | - | - | - | 87 104 |
| EPAL | - | 185 592 | 49 240 | - | 234 832 | (1 419) | (2 213) | (3 632) | 231 200 |
| Águas de Santo André | - | 191 183 | 9 509 | - | 200 692 | - | - | - | 200 692 |
| Águas da Região de Aveiro | 64 501 606 | (30 227) | - | - | 64 471 379 | - | - | - | 64 471 379 |
| Águas do Norte | 301 498 068 | 912 248 | 56 798 | - | 302 467 114 | - | (4 286) | (4 286) | 302 462 828 |
| Águas do Alto Minho | 3 900 000 | 1 178 989 | 8 767 | - | 5 087 756 | - | - | - | 5 087 756 |
| Águas do Centro Litoral | 58 988 329 | 161 689 | 30 346 | - | 59 180 364 | - | - | - | 59 180 364 |
| Águas do Vale do Tejo | 128 489 850 | 170 711 | 67 681 | - | 128 728 242 | - | - | - | 128 728 242 |
| Trevoeste | - | 11 422 | - | - | 11 422 | - | - | - | 11 422 |
| AdP Internacional | 4 009 830 | 93 033 | 77 145 | - | 4 180 008 | - | (2 007) | (2 007) | 4 178 001 |
| Águas do Brasil | 105 800 | 427 | - | - | 106 227 | - | - | - | 106 227 |
| Parública | - | - | - | - | - | - | (6 674) | (6 674) | (6 674) |
| Caixa Geral de Depósitos | - | - | - | 1 983 | 1 983 | - | - | - | 1 983 |
| Total de saldos intra-grupo | 688 468 275 | 3 134 736 | 420 886 | 1 983 | 692 025 880 | (1 419) | (230 076) | (231 495) | 691 794 385 |

luc
lonneia

27

Transações com partes relacionadas

No exercício findo em 31 de dezembro de 2021 as transações com partes relacionadas foram as seguintes:

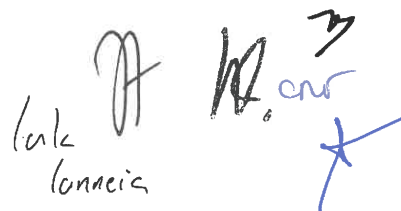
| (€) | Rébito de contratos com clientes | Fornecimentos e serviços externos | Gastos com pessoal | Outros gastos e perdas operacionais | Outros rendimentos e ganhos operacionais | Gastos financeiros | Rendimentos financeiros | Ganhos / (perdas) de investimentos financeiros | Total |
|--|----------------------------------|-----------------------------------|--------------------|-------------------------------------|--|--------------------|-------------------------|--|-------------------|
| AdP Valor | 42 112 | (2 864 491) | - | - | - | - | 2 256 | - | (2 820 123) |
| Águas do Algarve | 1 208 563 | - | - | - | - | - | 1 404 425 | - | 2 612 988 |
| Águas Públicas do Alentejo | 397 802 | - | - | - | 775 | - | 652 221 | - | 1 050 798 |
| Simdouro | 311 322 | - | - | - | - | - | 853 185 | - | 1 164 507 |
| Águas do Douro e Paiva | 808 052 | - | - | - | - | - | 451 314 | 376 360 | 1 635 726 |
| Águas do Tejo Atlântico | 1 841 733 | - | - | - | 845 | - | 1 256 416 | 1 839 259 | 4 938 253 |
| Simarsul | 387 184 | 72 | - | - | - | - | 450 640 | - | 837 896 |
| EPAL | 3 039 736 | - | (844) | - | 50 947 | (1 711) | - | 37 577 765 | 40 665 893 |
| Águas de Santo André | 552 114 | 2 966 | - | - | - | - | - | 40 920 | 596 000 |
| Águas da Região de Aveiro | 1 370 113 | - | - | (2 500) | - | - | 1 057 659 | 300 138 | 2 725 410 |
| Águas do Norte | 2 805 786 | - | - | - | - | - | 6 561 862 | - | 9 367 648 |
| Águas do Alto Minho | 468 438 | - | - | - | - | - | 29 110 | - | 497 548 |
| Águas do Centro Litoral | 1 152 653 | (154) | - | - | - | - | 1 997 200 | - | 3 149 699 |
| Águas do Vale do Tejo | 2 083 591 | - | - | - | 525 | - | 3 267 229 | - | 5 351 345 |
| Trevoeste | - | - | - | - | - | - | 1 211 | - | 1 211 |
| AdP Internacional | 65 670 | - | - | - | - | - | 67 750 | - | 133 420 |
| AdP Energias | 683 | (199 560) | - | - | - | - | - | - | (198 877) |
| Parpública | - | - | (14 038) | - | - | - | - | - | (14 038) |
| Total de transações intra-grupo | 16 535 552 | (3 061 167) | (14 882) | (2 500) | 53 092 | (1 711) | 18 052 478 | 40 134 442 | 71 695 304 |

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 (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 30/2021 de 21 de maio).

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



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the name 'Luís Gonçalves' and 'M. Cruz'.

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

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

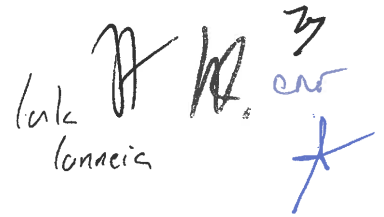
A existência desta estrutura interna, assegurada diretamente pela AdP SGPS, permite tirar partido da escala e sinergias angariadas pelo universo do Grupo e com isso obter condições contratuais mais atrativas para este conjunto de empresas, ao mesmo tempo que as liberta da necessidade de tramitarem procedimentos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

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

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

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

O ano de 2021 ficou marcado pela publicação da Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, que aprovou um conjunto de medidas especiais de contratação pública em matéria de projetos financiados ou cofinanciados por fundos europeus, de habitação e descentralização, de tecnologias de informação e conhecimento, de



saúde e apoio social, de execução do Plano de Estabilização Económica e Social e do Plano de Recuperação e Resiliência, alterando concomitantemente o Código dos Contratos Públicos (CCP).

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

No âmbito da contratação intra-grupo, o relacionamento das empresas participadas do Grupo AdP, designadamente da AdP Valor, com a AdP ENERGIAS - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A. e com a Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., funciona no quadro de uma relação *in house* estabelecida com base num modelo relacional aprovado pela AdP - Águas de Portugal SGPS, S.A..

Também o modelo relacional vigente entre a AdP - Águas de Portugal SGPS, S.A., e as empresas do grupo Águas de Portugal, é uma relação *in house*, nos termos do previsto no artigo 5.º, n.º 1, do Código dos Contratos Públicos, sem prejuízo das contraprestações relativas aos serviços técnicos de gestão e administração (fees de gestão, quando aplicável)) prestados às sociedades participadas nos termos do regime jurídico das sociedades gestoras de participações sociais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 495/88, de 30 de dezembro, com a redação vigente.

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.

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 da relação *in house* acima identificada. Destacam-se os serviços de cedência de espaço (renda do edifício, serviços de limpeza, segurança, manutenção, etc) no montante de 1.268.559 euros, bem como outros serviços de engenharia e partilhados (sistemas de informação), no montante global de 1.452.495 euros.

Luís
Louçã

PT

HR

3
env
*

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

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

Introdução

Fazer a diferença na vida das pessoas

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

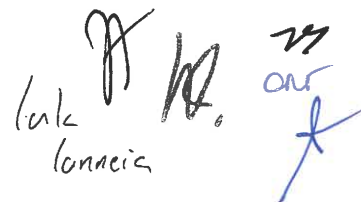
A água o mais precioso dos recursos é um direito humano consagrado pela ONU, assim como o Saneamento assumindo o ODS 6 uma importância transversal no quadro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

O Grupo AdP tem a Sustentabilidade no ADN do seu negócio e prossegue uma missão de serviço público, com uma visão de longo prazo, assente num modelo organizacional robusto e numa cultura ética forte, sustentando a sua atuação num compromisso com a melhoria do capital natural e humano e em benefício das populações atuais e das gerações futuras.

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.

O Grupo assume como premissa o desenvolvimento sustentável, prossequindo 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 da Agenda 2030.

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.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the name 'Loneira' written in black.

As empresas do Grupo AdP, desenvolvem uma gestão racional e sustentável dos seus recursos, de forma a promover a prestação de serviços qualificados e eficientes contribuindo, através da atividade das empresas operacionais e de base regional, para uma melhor qualidade do serviço que prestam e melhores tarifas para a comunidade.

Assim, cientes da responsabilidade que nos é confiada pela nossa missão e por sermos um importante grupo empresarial da área do ambiente, reforçamos a nossa capacidade de resposta aos desafios acrescidos associados às alterações climáticas, ao controlo da poluição e à proteção da saúde humana e do ambiente.

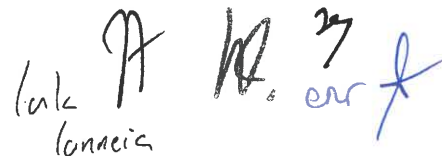
Assumimos a nossa quota-parte de responsabilidade em ambos os planos da ação climática: no que respeita à adaptação, dando ênfase à resiliência dos sistemas, ao estabelecimento de um modelo de economia circular que promova a eficiência hídrica, a reciclagem da água e a valorização de outros subprodutos de elevado valor ecológico e ainda à sensibilização para o valor da água e para o seu uso eficiente.

Quanto à mitigação, temos por objetivo atingir a neutralidade energética em 2030, através do programa ZERO, que envolve todas as empresas e atividades do Grupo e integra a redução dos consumos energéticos e o forte aumento da produção própria de energia 100% renovável.

O Grupo AdP tem como objetivo 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.

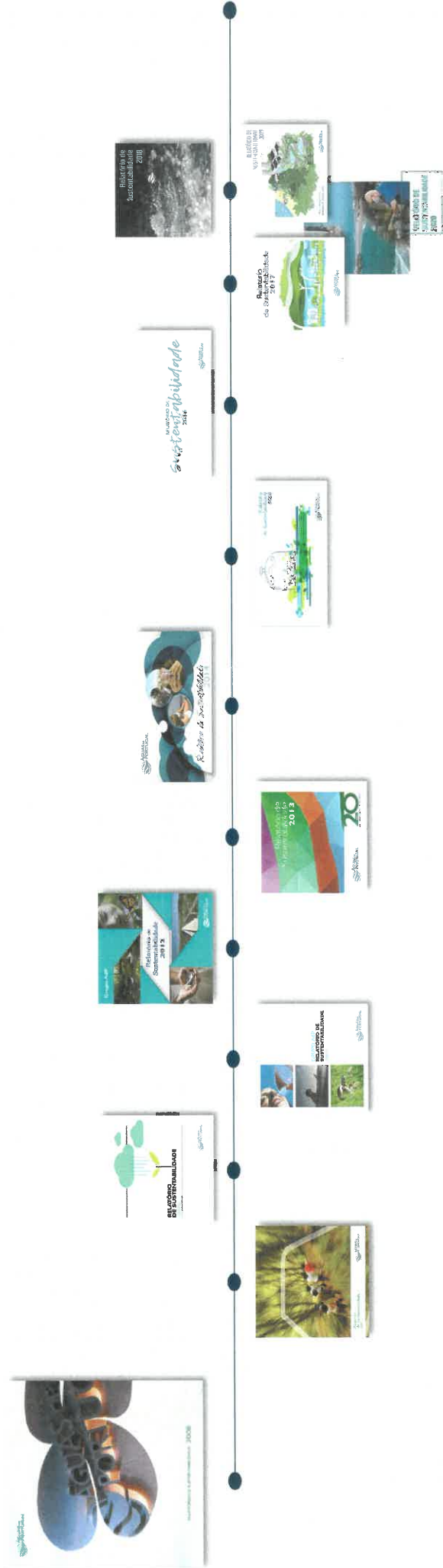
Desde 2008 que o grupo publica o seu relatório de sustentabilidade o qual relata de forma consistente e transparente a responsabilidade económica, social e ambiental do Grupo. Integra o balanço consolidado da atividade de todas as empresas do grupo reportando o seu desempenho e evidenciando as estratégias 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Luis Loureiro' and other illegible marks.

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 2021, 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 o no sítio da AdP em www.adp.pt.



O Relatório de Sustentabilidade de 2019 e 2020 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

[Handwritten signatures and initials]
Luis Loureiro

Handwritten signatures and initials:
JH
CR
LNL
LONNEIC
A

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

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

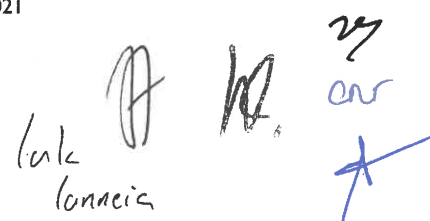
A Sustentabilidade no Grupo AdP é parte integrante da sua estratégia de gestão, porquanto sustenta a sua atuação num compromisso com a melhoria do capital natural e humano e em benefício das populações atuais e das gerações futuras.

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.



O ano 2021 foi o ano de transição da estratégia revista em 2017 e as ambições, objetivos e metas a assumir de 2022 a 2025, pelo que, durante o ano de 2021 a AdP SGPS observou os seguintes Princípios e Compromissos, até então definidos:

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
- ✓ Apostar na Investigação e Desenvolvimento

Princípio: Contribuímos para o combate às alterações climáticas

Compromisso:

- ✓ Garantir a ecoeficiência do Grupo

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

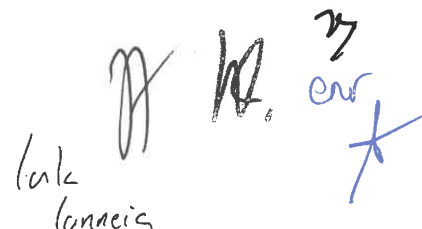
Compromissos:

- ✓ 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

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

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.
- ✓

Quanto ao grau de cumprimento das metas fixadas, realçamos:

- ✓ Aumento para 47% de empresas com sistemas de gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- ✓ 59% as empresas com instalações certificadas na norma ISO 50001;
- ✓ Aumento para 4,8% o rácio energia produzida/ energia consumida;
- ✓ 6 Empresas de Abastecimento com Plano de Segurança da Água;
- ✓ 100% das empresas têm programa de voluntariado corporativo;
- ✓ 100% das empresas com Planos de Igualdade de Género
- ✓ 98% de respostas a reclamações escritas (em “alta”);
- ✓ Valorização de 98% de lamas de ETAR;
- ✓ Garantimos 99,6% e 99,3% Água Segura (em “alta” e “baixa”);
- ✓ Fizemos 99,8% de análises de águas residuais (em “alta” e em “baixa”);
- ✓ 1,3% de reutilização de água residual tratada;
- ✓ 13 Empresas do Grupo AdP com certificação energética da frota;

Estratégia de Sustentabilidade 2022- 2025

Em 2021 o Grupo AdP revisitou a sua estratégia de sustentabilidade alinhando-a com o Quadro Estratégico de Compromisso, onde foi sistematizada a visão do Grupo até 2030, e em 2022 assumirá as **7 ambições, objetivos e metas até 2025**.

Esta estratégia resultou da análise das orientações de gestão e da estratégia de negócio (QEC), da reflexão sobre as expectativas das partes interessadas, da consolidação das melhores práticas existentes, dos compromissos assumidos com os princípios do Global Compact, no âmbito das Nações Unidas, e com os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'lonnaeis' and 'ans'.

O Nosso Propósito: Fazer a diferença na vida das pessoas



TRABALHAR COM PROPÓSITO

Valorizar a relação com os/as colaboradores/as, encorajando a evolução profissional e pessoal

PILAR: CULTURA DE GRUPO

OBJECTIVOS:

- Investir no desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores/as
- Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão
- Garantir a segurança e saúde no trabalho
- Promover o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Garantir uma comunicação interna transversal e eficaz



AGIR PELO CLIMA

Reduzir as emissões de GEE, mitigar os nossos impactos, adaptar as operações às alterações climáticas

PILARES: EXCELÊNCIA DE SERVIÇO & UTILIDADE SOCIAL

OBJECTIVOS:

Luís
Lameira

W

ans

- Garantir a neutralidade e autossustentabilidade energética
- Reduzir as emissões de GEE
- Promover a mobilidade sustentável do Grupo
- Promover a resiliência dos sistemas e garantir a disponibilidade, a qualidade e a segurança do serviço e do produto



ACCELERAR A ECONOMIA CIRCULAR DA ÁGUA

Gerir o ciclo urbano da água em equilíbrio com a natureza, garantindo a transição para a economia circular.

PILAR: EXCELÊNCIA DE SERVIÇO E UTILIDADE SOCIAL

OBJECTIVOS:

- Conservar e valorizar as massas de água
- Minimizar os resíduos produzidos e valorizá-los enquanto subprodutos



VALORIZAR OS TERRITÓRIOS

Prestar um serviço público de excelência, com impacto direto na melhoria da qualidade de vida da população

PILAR: EXCELÊNCIA DE SERVIÇO & UTILIDADE SOCIAL & CULTURA DE GRUPO

OBJECTIVOS:

- Elevar a relação de proximidade e diálogo com os clientes e parceiros Municipais
- Contribuir para o desenvolvimento de uma economia responsável
- Investir na relação e na partilha de valores na cadeia de fornecimento.

Luís
Loneis

W.

M. car

- Fazer parte integrante da comunidade onde nos inserimos
- Proteger e restaurar a biodiversidade e os ecossistemas
- Água como fator essencial da proteção crescente da saúde pública



INOVAR PARA IMPACTAR

Impulsionar uma inovação aberta, colaborativa e que gere valor para o Grupo AdP e suas empresas

PILAR: EXCELÊNCIA DE SERVIÇO & UTILIDADE SOCIAL & CULTURA DE GRUPO

OBJECTIVOS:

- Desenvolver projetos de IDI alinhados com as áreas estratégicas de inovação e as necessidades das empresas do Grupo AdP
- Desenvolver e lançar produtos, serviços e processos inovadores
- Desenvolver uma inovação aberta e assente numa rede multipolar de competências
- Promover a transformação digital do Grupo AdP



GARANTIR ÁGUA E SANEAMENTO ALÉM FRONTEIRAS

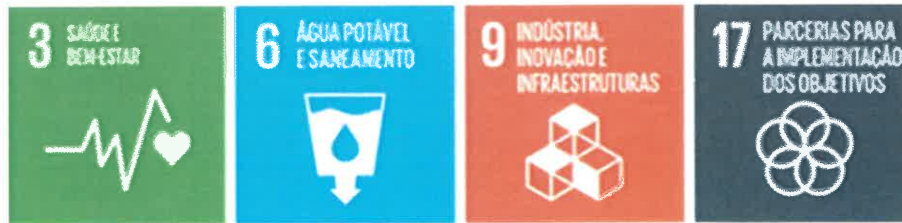
Cooperar internacionalmente para a promoção da gestão sustentável da água

PILAR: UTILIDADE SOCIAL

OBJECTIVOS:

- Partilhar o conhecimento através de projetos de capacitação e apoio técnico
- Promover a entretajuda em atividades e programas relacionados com a água, saneamento e clima em países em desenvolvimento.
- Operar numa geografia de referência

Conceição
H
CR
X



EDUCAR PARA A SUSTENTABILIDADE

Ser um ator de referência em matéria de educação para o desenvolvimento sustentável.

PILAR: UTILIDADE SOCIAL & CULTURA DE GRUPO

OBJECTIVOS:

- Promover a educação para o desenvolvimento sustentável

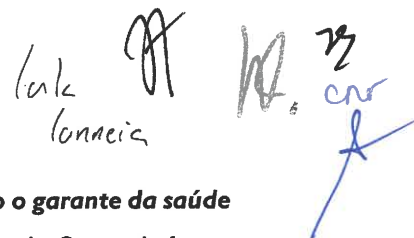


2. Políticas prosseguidas com vista a garantir a eficiência económica, financeira, social e ambiental e a salvaguardar normas de qualidade.

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

O ano de 2021 voltou a ser um ano conturbado e muito marcado pela Pandemia COVID-19. Neste contexto, continuámos a prosseguir o nosso caminho adaptando os processos internos por forma a não comprometer o respeito dos princípios da universalidade, qualidade de serviço e de eficiência.

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 sempre na linha da frente estão garantindo a continuidade das operações.**



Em 2020 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 determinaram os recursos humanos e meios técnicos críticos para assegurar os serviços essenciais,

Foi e continua a ser 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 tempo 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.**

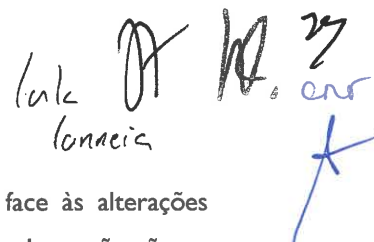
O grupo Águas de Portugal materializa a sua missão através de um compromisso técnico, económico, social e ambiental robusto:

“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 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

Luís
Lourenço

H. 27
ens



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.

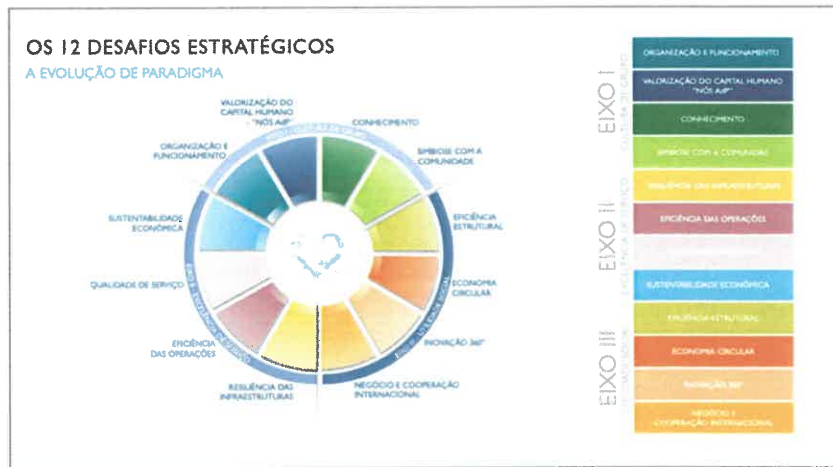
Em 2021, mobilizámo-nos de forma a contribuir de forma relevante para a promoção de um futuro sustentável.

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 AdP em 2020 que deu origem ao Quadro Estratégico de Compromisso 2020-2022, o qual visa estabelecer um rumo mobilizador que permita consolidar a visão para o Grupo AdP.

Foi um processo transversal e participativo que teve envolvimento dos principais stakeholders, assim como a mobilização 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, que originaram propostas de ação que refletem a experiência pessoal e profissional do/as trabalhadores/as, especialistas e conhecedores do ciclo completo da água, das suas evoluções e necessidades.

77
ans
luc
lonacia
W.
X



Com um longo historial de sucessos e dotado de uma estrutura empresarial técnica e económico-financeira robusta, o grupo tem a missão de corresponder com eficácia aos grandes desafios de futuro que se colocam ao setor do ambiente.

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

E por isso o grupo assume como premissa o desenvolvimento sustentável, prosseguindo o combate às alterações climáticas, a aposta na economia circular e a implementação das políticas sociais requeridas para o cumprimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2030.

Luís
Lançã
car
✗

O rigor técnico, económico, financeiro e ambiental tem de ser sempre conciliado com a excelência no desempenho.

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, social e ambiental do país, numa relação que é processada num ambiente de transparência e confiança.

O grupo entende que o desenvolvimento e a melhoria contínua dos seus processos, a prestação de um serviço público de qualidade e a diversificação numa ótica de aumento da eficiência são pilares essenciais que o tornam no maior grupo de referência no sector de ambiente.

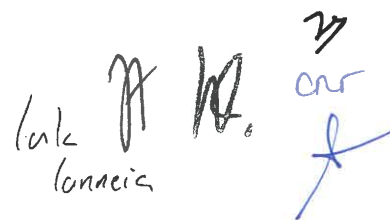
A eficiência técnica, económica e financeira e a transparência dos modelos de gestão são os principais desafios com que o Grupo AdP se depara, para dar resposta aos seus acionistas e demais partes interessadas.

A resposta do grupo aos desafios está bem patente na evolução das taxas de cobertura dos sistemas integrados, cuja exploração e gestão estão sob a sua responsabilidade, na resolução dos passivos ambientais assim como nos indicadores de qualidade de serviço.

O Grupo AdP, enquanto ator com função ativa na sociedade e no ambiente, está empenhado numa gestão adequada dos seus recursos, de forma a promover uma operação mais eficiente, que garanta uma melhor qualidade do serviço prestado, a melhores tarifas para a comunidade.

De realçar em 2021

- O Grupo AdP elaborou em consonância com o Decreto-Lei n.º 16/21, de 24 de fevereiro, que estabelece a produção e fornecimento de Água para Reutilização (ApR) como uma atividade principal de serviço público essencial, em complemento do Decreto-Lei n.º 119/2019 que tinha estabelecido o regime jurídico de produção de ApR. o seu Plano de Ação para a Reutilização que envolve projetos de produção de água para reutilização (ApR) em cerca de 50 instalações do universo do grupo e planos regionais que visam estudar a viabilidade da reutilização de água no contexto de cada empresa operacional e definir medidas concretas para cada região, tendo já sido desenvolvidos diversos projetos de reutilização, em diferentes escalas e contextos regionais - por exemplo para rega agrícola, de campos de golfe e espaços verdes urbanos, lavagens e utilizações industriais entre outros -, os quais têm contribuído para aumentar o conhecimento, criar sinergias entre stakeholders, ultrapassar barreiras e desenvolver soluções seguras e adequadas.

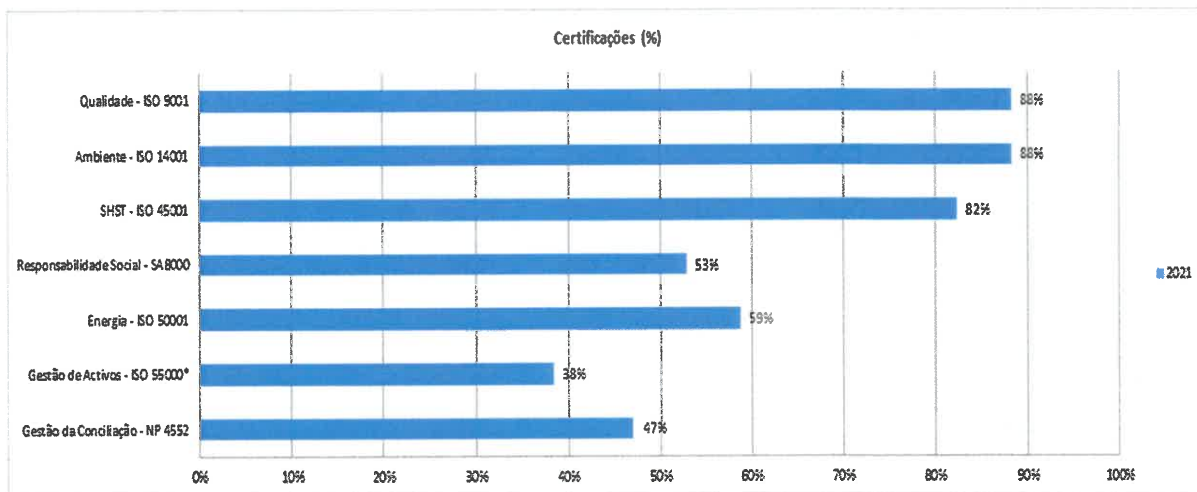


Luis Lameira

- Foi definida a Estratégia de Inovação 360°, através da qual se assume a inovação como vetor de agilização e aceleração do compromisso do Grupo AdP para a década, definindo o caminho na evolução de paradigma necessária para responder aos novos desafios societários. Neste âmbito, ao longo de três anos, o Grupo AdP vai alocar mais de um milhão de euros a um fundo criado especificamente para financiar novos projetos e acelerar a inovação estratégica.
- Em maio foram apresentados os resultados do Covidetect, o projeto de investigação iniciado em 2020 e desenvolvido por um consórcio integrando várias empresas do Grupo AdP, a Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa e o Laboratório de Análises do Instituto Superior Técnico com vista a criar um sistema de alerta precoce da presença do vírus SARS-CoV-2 nas águas residuais e contribuir para melhorar a resposta face a eventuais novos surtos da doença.
- Através da colaboração com a Comissão Europeia, no âmbito da iniciativa pan-europeia relativa à utilização das águas residuais como sentinela da presença do SARS-CoV-2 na população, destaca-se a contribuição do consórcio responsável pelo projeto-piloto Covidetect para a redação final da Recomendação (EU) 2021/472 da Comissão relativa a uma abordagem comum para o estabelecimento de uma vigilância sistemática do SARS-CoV-2 e das suas variantes nas águas residuais da UE, publicada em 17 de março de 2021.
- A assinatura de dois contratos com o Ministério de Energia e Águas da República de Angola, no montante de 10,5 milhões de dólares com financiamento do Banco Mundial e do Banco Europeu de Investimento, relativos à assistência técnica para desenvolvimento de serviços de abastecimento de água e de saneamento que irão beneficiar 2,5 milhões de pessoas em diversas províncias, marcaram a atividade internacional em 2021.
- Já em Cabo Verde, no âmbito da nova agenda ambiental para os próximos quatro anos firmada com Portugal, o Grupo AdP ficou responsável pela execução de dois projetos, um focado na economia circular para reutilização de água e valorização de lamas na agricultura, na ilha de Santiago, e outro relativo à elaboração de um Plano de Saneamento na ilha do Fogo.
- No âmbito do projeto financiado pelo Banco Mundial denominado “Utilities of the Future - UoF”, a AdP Internacional manteve em 2021 o apoio técnico ao Banco Mundial através de suporte especializados com o objetivo de promover e implementar planos abrangentes e eficazes para transformar e preparar as concessionárias para novos desafios crescentes e para as mudanças climáticas, sociais e demográficas cada vez mais exigentes.
- 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 2021, 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 38% (das 12 operacionais) em Gestão de Activos –ISO55000 e 47% em Gestão da conciliação NP 4552:2016.

Luís
Luísa
cur
X

- Referência ainda ao papel da AdP ENERGIAS no apoio às empresas do Grupo AdP no processo de certificação de infraestruturas no âmbito da ISO 50001, relativa ao consumo de energia;
- No final de 2021 são já 110 as infraestruturas certificadas em 10 empresas do grupo (+2 auditorias do que em 2020), o que representa um acréscimo de +34 infraestruturas (+48,6%) do que as registadas em 2018 (primeiro ano de avaliação);
- Em 2021, as 13 empresas do Grupo AdP que no seu conjunto perfazem um total de 1.436 viaturas, mantiveram a Certificação Energética das suas frotas de serviço.
- Destaque ainda para o papel desempenhado pela AdP ENERGIAS no apoio às empresas do Grupo AdP relativamente à realização de auditorias energéticas a infraestruturas consumidoras de energia, no âmbito do Decreto-Lei n.º 68-A/2015, de 30 de abril, estando. Em 2021 foi realizada +1 auditoria do que em 2020, totalizando 389 auditorias em 13 empresas, o que representa um acréscimo de +142 infraestruturas auditadas (+57,5%) do que as registadas em 2018 (primeiro ano de avaliação);
- Em termos do cumprimento do Decreto-Lei n.º 68-A/2015, de 30 de abril, são necessárias 38 auditorias para o seu cumprimento integral.



Notas:

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "Luis Loureiro" and a large "X" mark.

3. Forma de cumprimento dos princípios inerentes a uma adequada gestão empresarial:

- a) **Definição de uma política de responsabilidade social e de desenvolvimento sustentável e dos termos do serviço público prestado, designadamente no âmbito da proteção dos consumidores (vide artigo 49.º do RJSPE);**



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

Direção 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 2021, continuámos comprometidos com o Desenvolvimento Sustentável.

Na vanguarda da tendência mundial, e na sequência da Adesão do Grupo em 2009 aos compromissos do Global Compact – UNGC, **em 2021 todas as empresas do Grupo fizeram a sua adesão individual reforçando assim cada vez mais o nosso compromisso aos 10 princípios do Global Compact** 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.

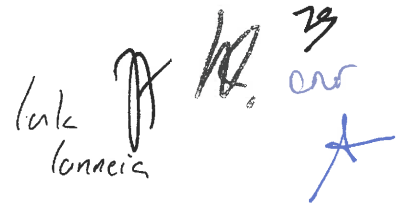
A destacar o apoio da Águas de Portugal ao programa acelerador da concretização dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da United Nations Global Compact sendo uma das 12 empresas portuguesas que integram os desafios do SDG Ambition na gestão do negócio. O SDG Ambition tem como objetivo acelerar 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).

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

Realçamos:

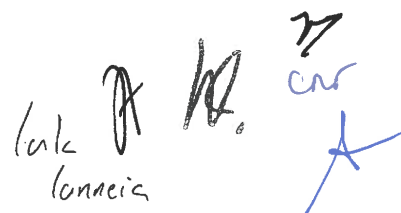
- O programa corporativo de atribuição de bolsas de estudo com vista a contribuir para o desenvolvimento e aprendizagem das/os filhas/os das/dos trabalhadoras/es sendo este um programa de Responsabilidade Social interna de grande impacto. Em 2021, nesta que foi a edição com maior número de candidaturas apresentadas, foram atribuídas 64 bolsas de estudo, 33



bolsas destinadas ao Ensino Superior e 31 bolsas destinadas ao Ensino Especial no valor de 1.200 euros cada. As bolsas atribuídas abrangem todas as empresas do Grupo tendo, a partir de 2016, incluído também a área internacional.

O programa de atribuição de bolsas de estudo aos filhos de trabalhadores/as do Grupo Águas de Portugal arrancou no ano letivo de 2013/2014, tendo já sido atribuídas um total de 328 bolsas. 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 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 2021 continuamos como parte ativa em diversos projetos de promoção de igualdade de género de inclusão, de combate à pobreza e exclusão social. O Grupo AdP volta a associar-se ao projeto "Engenheiras Por Um Dia" que tem por objetivo promover, junto das jovens estudantes dos ensinos básico e secundário, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias, desconstruindo a ideia de que estas são áreas masculinas e combater os estereótipos que condicionam as suas opções escolares e de carreira.
Este Projeto está integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal Mais Igual.
- Destacamos também 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 2021 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



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the name 'Luis Loureiro' and the initials 'CAR'.

(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.

- 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 2021. 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.
- 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, intergeracional e internacional. O seu principal objetivo é capacitar estas jovens, através da educação e da cooperação de forma a combater o abandono escolar precoce, casamentos e gravidezes prematuras e a violência de género, que são problemas que afetam a população jovem feminina moçambicana e que prejudicam a realização dos direitos humanos básicos e a oportunidade de atingir em pleno o seu potencial humano.
Um dos programas desenvolvidos chama-se “Change” e dirige-se a jovens licenciadas entre os 20 e os 30 anos, que podem fazer um “estágio de vida”, com a duração de um ano, com o apoio das entidades parceiras do projeto.
Neste âmbito recebemos em 2021 mais uma jovem moçambicana, a Taniça.

luc
lonaeic

W.

car

- 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. Também em 2016 subscreveu a Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da União Europeia, com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade e em 2021 torna-se associado da APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão e do GRACE - Associação Empresas Responsáveis
- 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 que consiste na distribuição de fruta diária vinda diretamente de pequenos produtores nacionais.
- Em 2021 voltámos a integrar a semana da Responsabilidade Social como organizador da sessão “E se não lavássemos as mãos?” Esta pergunta é válida em qualquer momento, em especial com o momento de surto pandémico, que lhe confere um relevo ainda maior. Na verdade, existir água de qualidade à distância de uma torneira é um ativo ao qual muitas vezes não é atribuído o valor real.

b) Definição de políticas adotadas para a promoção da proteção ambiental e do respeito por princípios de legalidade e ética empresarial, assim como as regras implementadas tendo em vista o desenvolvimento sustentável (vide artigo 49.º do RJSPE);

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 climáticas. Em 2021, os 128 veículos 100% elétricos que integram a frota de serviço do Grupo AdP percorreram mais de 2,1 milhões de km, tendo evitado o consumo de mais de 176 mil litros de combustíveis de origem fóssil e que representa uma redução de 593 barris equivalentes de petróleo.

Em termos de energia primária, a redução foi de -57,4% (-86,47 tep), e o consumo elétrico foi de 299 MWh e

em termos de emissões de CO₂, a redução alcançada face aos veículos com motor térmico foi de -402 toneladas (-86,1%).

Refira-se, ainda, que a frota automóvel do Grupo AdP totaliza 1.436 viaturas: 128 viaturas elétricas, 15 viaturas híbridas e/ ou plug-in e 1.293 viaturas térmicas. No ano de 2021 as viaturas térmicas consumiram cerca de 2,8 milhões de litros de combustíveis (gasóleo e gasolina) e que representa uma variação de 12,5% face a 2020 - primeiro ano da pandemia e em que foram consumidos 2,50 milhões de litros - e uma

variação de -1,7% face a 2019 (onde se consumiram 2,9 milhões de litros de combustível), o que representa em termos médios um consumo global de 7.676 l/dia (em 2020 o consumo médio diário foi de 6.803 l/dia, tendo sido de 7.806 l/dia em 2019).

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 1.436 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. Em 2021, as 13 empresas do Grupo AdP, que no seu conjunto perfazem um total de 1.436 viaturas, mantiveram a Certificação Energética das suas frotas de serviço.

O compromisso de neutralidade energética assumido pelo Grupo Águas de Portugal foi reafirmado com o Programa de Neutralidade Energética ZERO que tem por objetivo que o grupo atinja a neutralidade energética no prazo de 10 anos através da execução de uma estratégia continuada de redução de consumos e de aumento da produção própria de energia 100% renovável. Este programa foi destacado na cimeira da UN Global Compact de 2020, nomeadamente no painel sobre energias limpas integrado na edição promovida pela UN Global Compact Portugal, onde se realçou a relevância da gestão eficiente da energia no contexto das atividades de abastecimento de água e de tratamento de águas residuais, que são altamente consumidoras de energia, e se detalhou o empenho do Grupo AdP na transição para uma economia de baixo carbono, apresentando exemplos de redução de consumos e de produção de energia de fonte renovável e com base nos recursos endógenos das empresas do grupo.

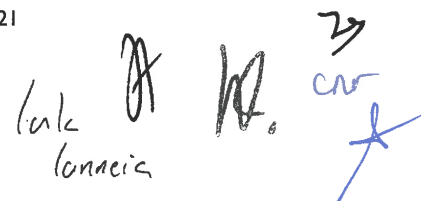
Programa de neutralidade carbónica do Grupo AdP

Portugal é um dos países da UE mais vulneráveis aos efeitos resultantes de um sistema climático em mudança, sendo claro que as alterações climáticas e os seus impactos – no ritmo e severidade dos fenómenos meteorológicos extremos - afetam-nos já no presente.

Para limitar tais impactos, há que reduzir ativamente as emissões de gases de efeito de estufa. E por mais progressos que façamos na mitigação dessas emissões, já não é possível reverter alguns desses efeitos.

Não basta, pois, descarbonizar, por mais decisivo que isso seja. Precisamos de adaptar o nosso modo de vida.

E adaptar significa reduzir vulnerabilidades e aumentar a resiliência a um clima mais incerto, adverso e extremo e disseminar conhecimento e informação na sociedade, envolvendo todos neste processo de mudança.



Consciente desta realidade, Portugal assumiu o compromisso de atingir a neutralidade carbónica até 2050, enquanto contributo para as metas globais e europeias assumidas no Acordo de Paris, definindo objetivos exigentes para o país no âmbito de diferentes políticas públicas, dos quais se destaca:

- O Roteiro para a Neutralidade Carbónica 2050 (RNC 2050), e
- O Plano Nacional Energia e Clima 2030 (PNEC 2030).

O PNEC 2030 vem concretizar as políticas e medidas para uma efetiva aplicação das orientações constantes do RNC 2050 e para o cumprimento das metas definidas, que sendo ambiciosas, são exequíveis, no horizonte até 2030 se o envolvimento da sociedade e das comunidades for intenso e pleno.

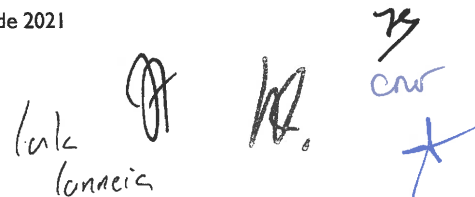
Em conclusão, face ao exposto, o país, as suas comunidades e os/as seus/suas cidadãos/ãs, sejam singulares ou coletivos, públicos ou privados, de qualquer das atividades económicas, estão obrigados a ajustar os seus modos de vida e/ ou modelos de negócio e/ ou de produção de forma a contribuir para que Portugal possa alcançar as metas previstas nas políticas públicas no domínio do ambiente, em particular as referidas anteriormente

Nesse sentido, o Grupo AdP foi uma das entidades portuguesas que se comprometeu com as Nações Unidas, por via da Global Compact, com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a desenvolver ações e iniciativas que assegurem uma redução de, pelo menos, 50% das emissões de CO₂ registadas em 2010, por forma a não ultrapassar em 1,5° C o aumento da temperatura média no planeta.

O consumo de energia é indissociável da atividade das nossas empresas, do Grupo Águas de Portugal. O abastecimento de água e saneamento de águas residuais, fundamentais para a qualidade de vida e do ambiente da nossa Sociedade, é responsável por consumos muito significativos de energia e consequentes emissões de gases de efeito de estufa.

Como tal, o Grupo AdP tem vindo a desenvolver estratégias de combate às alterações climáticas, tendo assumido o compromisso de atingir a neutralidade energética em 2030, através do Programa ZERO, o qual envolve todas as empresas e atividades do Grupo, incluindo as desenvolvidas a nível internacional. O Programa contempla a redução do consumo de energia elétrica e o aumento da produção própria de energia 100% renovável, contribuindo para a redução das emissões de gases de efeito de estufa, até atingir a sua neutralidade. Esta iniciativa vem reforçar o compromisso assumido, em 2019, ano em que assinámos a carta “Business Ambition for 1.5° C”, promovida pelo United Nations Global Compact.

Com vista a garantir a definição de metodologia de inventário da pegada carbónica das empresas do Grupo AdP, a AdP ENERGIAS procedeu, no exercício de 2021, ao lançamento do procedimento contratual para a aquisição de serviços de assessoria técnica especializada e à sua contratualização, para o projeto, desenvolvimento, instalação e monitorização de uma ferramenta de inventário da pegada carbónica das empresas do Grupo AdP.



Esta ferramenta irá permitir posteriormente o desenho e o desenvolvimento do Programa de Neutralidade Carbónica do Grupo AdP – NEUTRO - e de cada uma das suas empresas, bem como irá permitir a criação de um orçamento plurianual para a neutralidade carbónica.

Refira-se, adicionalmente, que se considera o Programa NEUTRO como peça essencial para o financiamento do grupo, permitindo o acesso às linhas de green bonds, destinadas a arrecadar apoio para projetos climáticos e ambientais e de sustentabilidade do negócio e das empresas.

Programa de neutralidade energética do Grupo AdP

Tendo por base os resultados já conhecidos do Plano de Eficiência e de Produção de Energia (PEPE 2017 - 2020) e do inovador programa EPAL 0% para a neutralidade energética, e as metas europeias e do Governo Português já referidas, o Grupo AdP entendeu desenvolver um programa que estude e possibilite o alargamento de iniciativas similares, embora mais amplas e integradas e com outra exigência e dimensão, a todas as suas empresas, promovendo adicionalmente o investimento no território, a melhoria das condições ambientais, a eficiência no uso dos recursos, o aproveitamento dos recursos renováveis disponíveis, a digitalização, a reutilização, o conhecimento e a formação dos/as trabalhadores/as e a reindustrialização, criando valor muito relevante para o setor, para as regiões e para o país.

Foi assim projetado o Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP (também designado por Programa ZERO), assente na redução de consumos de energia nas infraestruturas de abastecimento de água, de saneamento de águas residuais e de outras instalações não operacionais e no forte aumento da produção própria de energia 100% renovável principalmente para autoconsumo, com o objetivo de atingir a neutralidade energética até 2030, tornando-se no primeiro grupo mundial do setor da água a implementar um projeto que vise a neutralidade e autossustentabilidade energética.

As metas fixadas para o Programa ZERO, nomeadamente em termos de autossuficiência energética, são globais ao Grupo AdP, não sendo avaliadas empresa a empresa. E envolve as empresas gestoras de sistemas multimunicipais, de parcerias Estado-Autarquias, de serviços de suporte e da área internacional. Isto significa que algumas das suas empresas serão superavitárias em termos de produção energética, enquanto outras serão deficitárias, aproveitando os melhores recursos energéticos nos locais onde se encontram sem forçar investimentos em localizações menos rentáveis face às atuais tecnologias existentes no mercado.

O objetivo do Programa não passa apenas pela produção da nossa energia renovável.

Tem aliás como prioridade e ambição a redução do consumo de energia elétrica nas infraestruturas operacionais e instalações geridas pelas empresas do Grupo, bem como a promoção de parcerias com as entidades gestoras dos sistemas municipais para uma maior redução de perdas de água e de aflúncias indevidas nas redes em baixa, pois essas ineficiências geram acréscimo de consumo energético nas

atividades desenvolvidas pelas empresas do Grupo. O Programa promoverá ainda a maximização da energia produzida para autoconsumo mediante a alteração/ ajustamento do padrão de operação, incorporando a produção e armazenamento de energia no core da atividade de abastecimento, saneamento e reutilização, promovendo a reengenharia de sistemas e processos para aumento de eficiência, aproveitando o ciclo de renovação de ativos para investir em soluções mais eficientes, potencia soluções técnicas de inovação e aumento de sustentabilidade e da resiliência dos nossos sistemas constituindo uma oportunidade para promover a reengenharia, apostando na digitalização e na requalificação profissional dos/as nossos/as colaboradores/as, bem como o desenvolvimento regional e o apoio social, promovendo a reutilização e a reindustrialização, aumentando da competitividade do tecido económico regional, criando valor para o País, contribuindo para a diferenciação das competências do setor da água português no mercado internacional.

O Programa ZERO irá desenvolver-se em 2 períodos de investimento (2021 a 2025 e 2026 a 2030), diferenciando-se do seguinte modo:

Período 1 - Eficiência energética e instalações de produção de energia em infraestruturas com maior autoconsumo, e

Período 2 – Outras instalações de produção de energia, tirando partido do potencial de recursos endógenos disponíveis.

As grandes linhas no Programa a desenvolver constam do quadro seguinte.

| Principais indicadores | Valores |
|---|-----------------|
| Empresas envolvidas | 14 empresas |
| Consumo total do Grupo AdP (em 2031, com atividade exterior e frota de serviço) | 722,1 GWh/ano |
| Redução de consumos por medidas de eficiência energética | - 67,4 GWh/ano |
| Produção própria de energia elétrica (em 2020) | - 35,7 GWh/ano |
| Produção própria de energia elétrica (aumento em 2031) | - 627,3 GWh/ano |
| Produção de energia a partir do Plano de lamas do Grupo AdP | - 28,2 GWh/ano |
| Balanço do Programa (em 2031) | - 36,5 GWh/ano |
| Neutralidade obtida (em 2031) | 105,6% |
| Investimento em eficiência energética (até 2025) | 42,9 MEUR |
| Investimento em produção própria de energia 100% renovável (até 2030) | 280,1 MEUR |
| Outros investimentos (até 2030) | 40,3 MEUR |
| Investimento total do Programa (2021 a 2030) | 363,3 MEUR |

Nota: Os valores de produção de energia indicados integram uma taxa de degradação anual da respetiva produção

luc
loncia

29
env
A

O Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP permite produzir, por meios próprios, energia elétrica 100% renovável, atingindo um valor de 691 GWh/ano, representando um investimento de 280 MEUR no território.

Em resumo o Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP permite:

- Reduzir o consumo de energia elétrica em 67,4 GWh/ano, resultado das ações de eficiência energética, representando um investimento de 42,9 MEUR até 2025;
- Aumentar a produção própria de energia elétrica 100% renovável em 627,3 GWh/ano, representando um investimento de 280,1 MEUR no território, dos quais 185,8 MEUR até 2025.

O Programa de Neutralidade Energética do Grupo AdP permite ainda uma redução de 185.070 ton/ano de emissões de CO₂ (em 2031), totalizando cerca de 2,776 milhões de toneladas nos 15 anos do projeto subsequentes (de 2031 a 2045).

As emissões evitadas (185,1 mil toneladas de CO₂ por ano) representam uma poupança para Portugal de 8,1 MEUR/ano, totalizando 121,1 milhões de euros nos 15 anos do projeto a preços de 2021 (43,61 EUR/ton CO₂).

O consumo de energia é indissociável da atividade das nossas empresas, do Grupo Águas de Portugal. O abastecimento de água e saneamento de águas residuais, fundamentais para a qualidade de vida e do ambiente da nossa Sociedade, é responsável por consumos muito significativos de energia e consequentes emissões de gases de efeito de estufa.

Como tal, o Grupo AdP tem vindo a desenvolver estratégias de combate às alterações climáticas, tendo assumido o compromisso de atingir a neutralidade energética em 2030, através do Programa ZERO, o qual envolve todas as empresas e atividades do Grupo, incluindo as desenvolvidas a nível internacional. O Programa contempla a redução do consumo de energia elétrica e o aumento da produção própria de energia 100% renovável, contribuindo para a redução das emissões de gases de efeito de estufa, até atingir a sua neutralidade. Esta iniciativa vem reforçar o compromisso assumido, em 2019, ano em que assinámos a carta "Business Ambition for 1.5° C", promovida pelo United Nations Global Compact.

A participação na 1ª edição do Climate Ambition Accelerator foi muito relevante, na medida em que o know-how partilhado será uma mais-valia para a elaboração do inventário detalhado de emissões que o Grupo se encontra a desenvolver e no alinhamento com as metas de SBTi.

Do linear para o circular

Estratégicamente 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

Luís
Lameira

W.

25
cur
A

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 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 2021

- No que respeita à promoção da economia circular no ciclo urbano da água, destaca-se o 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.



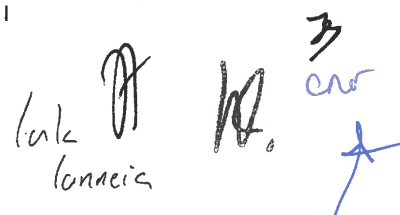
A Educação Ambiental é uma iniciativa estratégica transversal do Grupo Águas de Portugal que tem por objetivo contribuir ativamente para a prossecução de atividades fortemente orientadas para uma educação ambiental mais consciente, que possa fomentar a adoção de comportamentos mais sustentáveis, no que 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 2021 ainda 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.

A destacar o jogo “Aquaquiz” que se traduz numa ferramenta disponibilizada pelo Grupo AdP a professores e comunidades educativas com vista a apoiar o desenvolvimento de práticas pedagógicas participativas, criativas e dinâmicas que promovam o valor da água no contexto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O Centro de Educação Ambiental “Água a 360°” instrumento com o objetivo de dar prossecução à Estratégia Nacional de Educação Ambiental, designadamente aos princípios orientadores e aos eixos temáticos: Descarbonizar a Sociedade, Tornar a Economia Circular e Valorizar o Território, é um espaço dedicado à sensibilização onde se desenvolvem várias atividades focadas no valor da água nas suas diferentes dimensões e a itinerância de vários materiais educativos de última geração tecnológica que se constituiu como um multiplicador de mensagem e informação por métodos modernos e tecnologicamente avançados, onde a inovação tecnológica é o veículo principal para a aprendizagem e diversão, com atividades de grande envolvimento dos visitantes com o ciclo da água e os valores ambientais. Através de uma aplicação que corre num telemóvel inserido nuns óculos 3D, promove-se as visitas com a máxima realidade virtual, de forma detalhada, permitindo mostrar (online) o espaço físico das principais infraestruturas da Água (ETAR e ETA), garantindo aos visitantes ter uma experiência verdadeiramente imersiva, sem sair do lugar. Nesta viagem há uma explicação, com vista à preservação e sustentabilidade do meio-ambiente, bem como, o apelo à sensibilidade individual para o bem único e esgotável que é a água e a sua preservação. O *Target* é abrangente, desde grupos escolares (do 1.º ciclo ao Ensino Secundário), até grupos espontâneos de cidadãos de várias classes etárias, nomeadamente população sénior.



Independentemente da abrangência estabelecida, o grande foco é a classe etária mais jovem que é o grande agente multiplicador de informação e ação, focando a sua sensibilidade para o desenvolvimento do respeito e cuidados com os recursos naturais através de ferramentas inovadoras, participativas, divertidas, dinâmicas e emotivas.

O Centro Água a 360° durante o ano de 2021 continuou 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.

O Compromisso de Integridade do Grupo AdP, foi apresentado publicamente em dezembro de 2021 e assenta num modelo de governação com os mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública subscrito por todas as empresas do Grupo.

A Política de Integridade do Grupo AdP apresenta a nossa visão sobre a ética e a integridade, consolidando o compromisso das empresas constituintes com um modelo de governação assente nos mais elevados padrões éticos, na transparência, responsabilidade e na excelência das práticas de gestão pública.

A sistematização de uma Política de Integridade, onde se identificam os diferentes órgãos e instrumentos internos que materializam a implementação dos compromissos no âmbito da ética, compliance e outras obrigações legais relacionadas - Código de Ética e de Conduta; Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas; Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades; Manual de Contratação Pública do Regime Geral e Manual de Compras – tendo alguns dos instrumentos e procedimentos vigentes sido atualizados e articulados com a diretiva europeia relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União (WhistleBlowing).

Luís
Lançica

W.

27
car
*

A estrutura de governação da ética organizacional também foi reforçada com a constituição de um Conselho de Ética, enquanto órgão consultivo, a par do alargamento da Comissão de Ética, o órgão executivo com atribuições no âmbito da análise de denúncias, questões e dilemas éticos reportados através dos canais de comunicação, confidenciais e seguros, constituídos para o efeito, particularmente no que ao reporte de irregularidades diz respeito.

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

Dispomos de um referencial ético que assenta nos valores e princípios plasmados no Código de Ética e de Conduta, pelos Princípios de Bom Governo que obrigam o Grupo, pelo alinhamento com o 10º Princípio do Global Compact das Nações Unidas, anticorrupção e pelo alinhamento com as metas do objetivo de desenvolvimento sustentável 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes da Agenda 2030 das Nações Unidas. Neste âmbito, o Grupo AdP O referencial ético é coadjuvado por normas de conduta e um conjunto de outras políticas e procedimentos internos que garantem a conformidade com os diferentes instrumentos que regulam a atividade e atuação do Grupo. Esta Política vem confirmar que este conjunto de princípios se constitui como critério de referência harmonizado em todos os processos de tomada de decisão, a nível interno e nas relações com as partes interessadas.

Na prossecução da nossa missão de serviço público, gerimos um recurso estratégico essencial à vida e ao desenvolvimento humano. Uma missão da maior responsabilidade, interiorizada por todos os representantes dos órgãos de gestão e por todos os colaboradores, que no dia-a-dia cumprem a sua função de forma responsável. Uma missão assente numa visão de longo prazo, num modelo organizacional robusto e numa cultura ética forte.

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

Luís
Linaeia

car
*

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

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

O modelo de integridade do Grupo AdP

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

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

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

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

- c) Adoção de planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (vide n.º 2 do artigo 50.º do RJSPE);**

e

- d) **Referência a medidas concretas no que respeita ao Princípio da Igualdade do Género, conforme estabelecido no n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março e à elaboração do relatório a que se refere o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março;**

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. Em 2021, 8 das 13 empresas do Grupo são certificadas na Norma Portuguesa (NP) 45552:2016 sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O Grupo AdP está também entre as oito Empresas Bandeira portuguesas que lideram o objetivo de alcançar 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030, tendo subscrito em 2021 a Meta Nacional para a Igualdade de Género, ato que reitera o objetivo de promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades e da participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais.

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.



Louisa Loureiro H. H.



C. C.

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.

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.

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

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

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;

Luís
Lançeis

H.

car

*

- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Também a Estratégia de Sustentabilidade do Grupo AdP, para 2022-2025, assume os objetivos de “Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão” e “Promover o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal”, estando contempladas 4 metas, a aplicar em todas as empresas do Grupo:

- ✓ Elaborar um programa de promoção de diversidade e inclusão no Grupo
- ✓ Garantir o cumprimento do Plano anual para a Igualdade de Género
- ✓ Alcançar 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030
- ✓ Sensibilizar todos os/as colaboradores/as do Grupo em diversidade e inclusão

A sua implementação é materializada, entre outros, nos Planos de Igualdade de Género.

Como principais iniciativas em 2021 que concorrem para o cumprimento do Plano definidos destacamos:

- ✓ Nomeação do Conselho de Ética e de uma nova Comissão de Ética. Implementação de uma política de Integridade. Revisão do Código de Ética e Conduta. Implementação de novos canais de comunicação.
- ✓ 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.
- ✓ Adesão à Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, criada para gerir e garantir a sustentabilidade e desenvolvimento da Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão. E adesão ao GRACE – Associação Empresas Responsáveis.
- ✓ Monitorização dos objetivos explícitos e mensuráveis do Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial e definição de novas metas no âmbito do reposicionamento da Sustentabilidade no Grupo AdP.
- ✓ Consulta aos trabalhadores/as do Grupo sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas implementadas, relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal no âmbito da auscultação de Clima Organizacional.
- ✓ Realização de ações de formação dirigidas a todos os trabalhadores/as no sentido de mitigar o risco de enviesamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho: "Avaliação com Propósito" e divulgação de documento de apoio "Enviesamentos inconscientes - Guia prático para uma avaliação com propósito.

Carle
Correia



- ✓ Realização de sessão "Encontro em Nós AdP" com testemunhos de membros do comité Paralímpico, sensibilizando para a igualdade e não discriminação, resiliência, motivação e espírito de entreatajuda nas equipas.
- ✓ Participação no projeto Engenheiras por um dia, com as empresas AdDP e AdP Energias com empoderamento de jovens alunos e quebra de barreiras e preconceitos de género associados às profissões na operação e manutenção da água e saneamento e escolha do curso técnico ou superior. Ainda no âmbito do empoderamento e quebras de barreiras e preconceitos foi realizada uma sessão de orientação vocacional para filhos/as dos trabalhadores.
- ✓ Certificação da AdDP e Simdouro 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.
- ✓ Formação na norma NP 4552 para os focal points das empresas AdP Internacional e AdP Energias.
- ✓ Participação no projecto Divers@s e Activ@: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional, promovido pela APPDI", juntamente com as seguintes entidades parceiras: Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN); Clube Intercultural Europeu; KUN - Centre for Equality and Diversity.
- ✓ Realização de estudo de riscos psicossociais, cujo resultado refere a inexistência de tendências discriminatórias Homem/Mulher.
- ✓ Divulgação interna do Guia de Direitos de Parentalidade.
- ✓ Adesão à Meta Nacional para a Igualdade de Género, 40% de Mulheres em Cargos de Decisão até 2030, como empresa bandeira, reforçando o seu compromisso com o ODS5 – Igualdade de Género, da Agenda 2030 da ONU.
- ✓ Participação na organização do IV Fórum Nacional para a Diversidade e Inclusão – Olhares sobre a Diversidade e Inclusão.
- ✓ A AdP SGPS promoveu a elaboração do relatório a que se refere o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, relativo ao exercício de 2020, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, divulgou-o internamente, e está o mesmo disponível para consulta no seguinte link: <https://www.adp.pt/pt/pessoas/trabalhar-na-adp/igualdade-de-genero/?id=229>
- ✓ Uma vez que aquele Relatório demonstra a inexistência de diferenças nas remunerações entre mulheres e homens, não se torna necessário prever a adoção de medidas concretas que deem resposta a eventuais situações de desigualdade salarial entre mulheres e homens que viesse a ser detetadas, conforme dispõe o n.º 3 daquela RCM.

Luís
Lançaria

W.

29
car

*

- ✓ Todos os indicadores relevantes relativos à igualdade de género são disponibilizados anualmente no Relatório de Sustentabilidade do Grupo AdP.

Águas de Portugal, SGPS Monitorização do Plano para a igualdade de género 2021

I- Estratégia, Missão e Valores

| Objetivos | Medidas | Implementação |
|--|--|-----------------------------|
| Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens. | Divulgação do compromisso da AdP com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente: Incorporar no Plano de Comunicação corporativo. | Implementado |
| | 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. | Implementado |
| 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. | Implementado |
| | Criação de equipa operacional responsável pela implementação de medidas e ações para promoção da igualdade de género. | Implementado |
| 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. | Sensibilização e divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, a todos os trabalhadores e trabalhadoras. | Implementado |
| | Avaliação do impacto e dos progressos das políticas e iniciativas implementadas. | Implementado |
| 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. | Implementado: 2 iniciativas |
| 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. | Implementado |
| 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 |
| | Adoção de um Manual de escrita inclusiva no Grupo AdP. | Em curso |
| 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 | Implementado |
| | Divulgação e proposta de adoção da Carta de Princípios do BCSD aos fornecedores da AdP SGPS. | Não implementado |
| | Integrar projetos relevantes relativos à igualdade, não discriminação e conciliação privilegiando os com enfoque no combate à pobreza e exclusão social na sociedade. | Implementado |

lulc
lonacis

W

crw

*

| | | |
|--|--|---|
| | Promover iniciativas de Igualdade, não discriminação e conciliação no Centro de Educação Ambiental Água 360° | Implementado: 1 iniciativa (realizada via zoom uma vez que o Centro de Educação Ambiental se mantém fechado devido à pandemia). |
|--|--|---|

2 - Igualdade no acesso a emprego

| Objetivos | Medidas | 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 | Manual de recrutamento: prevê o princípio de igualdade e não discriminação - em curso a revisão |
| Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens. Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa | 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. | Implementado |
| Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa | 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. | Implementado: 1 ação |
| 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. | Implementado |
| | 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. | Implementado |
| | 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. | Implementado |
| | 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) | Implementado |
| | 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) | Implementado |
| | 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) | Implementado |
| 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) | Não houve a presente situação em 2021 |

luk
lonaeis

GA

KA

29
cr

X

3 - Formação inicial e contínua

| Objetivos | Medidas | 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. | Implementado |
| | 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 | Implementado. Acresce que se encontra em curso o Manual de comunicação inclusiva. |
| | 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. | Em curso - Nas ações de acolhimento desenvolvidas foi abordado o tema da conciliação. A revisão do Manual de acolhimento está em curso. |
| 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. | Implementado |
| | 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) | Não aplicável, no sentido que as convocatórias são feitas de acordo com o plano de formação, direcionadas a cada colaborador individualmente. Quando são feitas convocatórias de grupo é assegurado o princípio da igualdade e não discriminação. |
| | 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) | Implementado |
| 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) | Implementado |

4 - Igualdade nas condições de trabalho

| Objetivos | Medidas | Implementação |
|---|---|---|
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens | Modelo de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos aplicado a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente do sexo, e/ou responsabilidades familiares. | Na próxima revisão do Manual de avaliação de desempenho será introduzido explicitamente o princípio da igualdade e não discriminação, no entanto no documento actual não existe qualquer critério ou abordagem discriminatória. |

| | | |
|--|--|--|
| | 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. | Implementado |
| 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 | 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 | Implementado |
| Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual | 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) | A tabela salarial em vigor está divulgada por todos os trabalhadores/as, nomeadamente através do ACT. Existe uma orientação interna para contratação na base da carreira independentemente do género. Foi realizado o Questionário de Clima Organizacional. |
| | 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) | A tabela salarial em vigor está divulgada por todos os trabalhadores/as, nomeadamente através do ACT. Existe uma orientação interna para contratação na base da carreira independentemente do género. Foi realizado o Questionário de Clima Organizacional. |
| | 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) | Foi realizado o estudo dos riscos psicossociais- Relatório de Fevereiro de 2021, realizado no âmbito da avaliação de perigos e riscos e de acordo com a legislação em vigor. Não foram identificados resultados que identifiquem especificamente tendências discriminatórias Homem Mulher. Foi realizado o Questionário de Clima Organizacional. |
| | 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) | Foi realizado o Questionário de Clima Organizacional. |
| | 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) | Atualmente não aplicável, não existe retribuição variável (prémio de desempenho). |

5 - Proteção na parentalidade

| Objetivos | Medidas | 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. | Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/parentalidade, previstos na legislação. | Implementado |
| 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. | Implementado |

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

| Objetivos | Medidas | Implementação |
|--|--|--|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. | Incentivar e apoiar a certificação das empresas do Grupo na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. | Atualmente 47% das empresas do Grupo (8 empresa) são certificadas na norma. Foi reforçado o compromisso do Grupo AdP com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em dezembro de 2021. |
| | 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; | Implementado: Programa de atribuição de bolsas de estudo. kits nascer no Mundo AdP |
| | 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, | Implementado |
| | 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; | Implementado |
| | 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 | Implementado |

lonac
lonacis

lonac

lonac

lonac

lonac

| | | |
|---|--|--|
| | 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). | Implementado |
| | Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a Igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino. | Os procedimentos associados ao Voluntariado corporativo estão em fase de revisão |
| | 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) | Atendendo ao ano atípico de pandemia e a pouca permanência dos trabalhadores/as no edifício esta campanha passará para 2022. |
| 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 | 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. | Implementado |
| | 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) | Foi divulgado via email e disponibilizado no portal interno o Guia Direitos de Parentalidade |
| 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) | Foi divulgado via email e disponibilizado no portal interno o Guia Direitos de Parentalidade |

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

| Objetivos | Medidas | Implementação |
|--|---|--|
| 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). | Foi nomeado um Conselho de Ética e uma nova Comissão de Ética. Foi aprovada uma política de Integridade. Foi revisto o Código de Ética e Conduta. No início de 2022 todos os trabalhadores/as do Grupo irão ter formação nesta temática. |

O Plano para a igualdade de género 2022, foi submetido a 15 de setembro, diretamente na plataforma do CITE, cumprindo o art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e o art.º 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

I- Estratégia, Missão e Valores

| Objetivo 2022 | Medidas 2022 |
|---|--|
| Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade | Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade |
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade | Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens |
| 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. |
| Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo | Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas) |
| Participar ativamente em projetos com impacto na temática da igualdade e não discriminação | Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens |
| Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as | Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Segurança no Trabalho, Responsabilidade Social e Conciliação. |
| Manter informados os trabalhadores/as de forma acessível | Reestruturação de espaço na intranet dedicado à temática da conciliação (protocolos, boas práticas, entre outros) |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras no Grupo AdP | Incentivar e apoiar a certificação das empresas do Grupo na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. |

2 - Igualdade no acesso a emprego

| Objetivo 2022 | Medidas 2022 |
|---|--|
| Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens | Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género |
| Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego | Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo) |

3 - Formação inicial e contínua

| Objetivo 2022 | Medidas 2022 |
|--|---|
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma | Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho |
| Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa | Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção |

4 - Igualdade nas condições de trabalho

| Objetivo 2022 | Medidas 2022 |
|--|--|
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens | Monitorização anual dos resultados da avaliação de desempenho e eventual revisão do procedimento, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) |
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens | Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade |
| Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional | Elaboração e implementação de Programa de Mentoria |

5 - Proteção na parentalidade

| Objetivo 2022 | Medidas 2022 |
|--|---|
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença | Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade |

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

| Objetivo 2022 | Medidas 2022 |
|--|---|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Apoios financeiros/em espécie ou celebração de protocolos com serviços de apoio aos descendentes dos trabalhadores/as |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Apoios aos trabalhadores/as, em espécie ou celebração de protocolos para benefício na aquisição de bens/serviços |
| Promover a divulgação de protocolos que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) |

| | |
|---|--|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. | Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a Igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino. |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. | Disponibilizar meios/informação que promovam a melhoria na saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens (Exemplo: Campanhas de condução segura, Campanhas para reforma ativa) |
| Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares | Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal |
| Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares | Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível - Divulgação da brochura da conciliação |

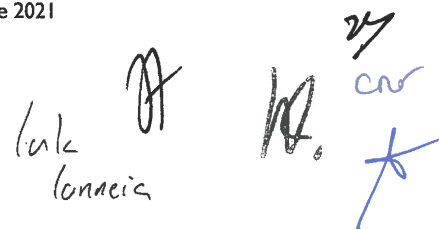
7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

| Objetivo 2022 | Medidas 2022 |
|--|--|
| Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora | Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade |

- e) **Identificação das políticas de recursos humanos definidas pela empresa, as quais devem ser orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional (vide n.º 1 do artigo 50.º do RJSPE);**

O Grupo AdP, 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/as os/as trabalhadores/as, contribuindo, desta forma para o seu envolvimento e para uma cultura de responsabilidade, autonomia, iniciativa, meritocracia, exigência interna, excelência de serviço e utilidade social, promovendo a sustentabilidade do Grupo AdP.

O ano de 2021 correspondeu a um ano de implementação e manutenção de muitos compromissos, destacando-se a rápida adaptação das nossas pessoas a uma realidade híbrida marcada pelo regresso faseado ao encontro presencial nos nossos escritórios, e à realização, mesmo nesta envolvente, de diversos estudos e projetos de diagnóstico interno e de *benchmarking* nacional e internacional.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Luis Loureiro' and other illegible marks.

Diagnóstico

Tratando-se de um ano de mudança e readaptação, deu-se continuidade ao trabalho de diagnóstico aos grandes processos de recursos humanos iniciado em 2020, incluindo um diagnóstico completo ao ciclo de pessoas, do qual resultou na identificação de projetos de continuidade para efetivar a atualização, modernização, simplificação e transversalidade da gestão de recursos humanos no Grupo AdP, colocando as pessoas no centro desta discussão.

Criar processos mais transversais, ágeis e consequentes tornou-se o foco deste trabalho que será levado a cabo ao longo de 2022, com a revisão exaustiva das principais políticas e processos de recursos humanos existentes, recorrendo para tal a comités internos e transversais, por forma a permitir a inclusão das diversas realidades existentes no nosso Grupo AdP.

Paralelamente, delineámos planos de ação para dar seguimento aos temas identificados pelos/as trabalhadores/as nos dois principais instrumentos de auscultação interna – questionário de riscos psicossociais e questionário de clima.

Com o foco nas pessoas, 2022 será um ano de continuidade, implementação e medição do impacto de todas as iniciativas.

Acordos Coletivos de Trabalho

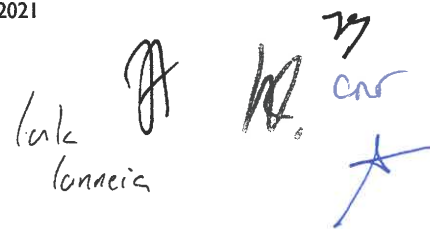
Desde 2018 que todos/as os/as trabalhadores/as do Grupo AdP estão abrangidos/as pelos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) vigentes, nos quais estão previstos princípios de igualdade e não discriminação e direitos de personalidade, bem como temas como os direitos, deveres e garantias das empresas e dos/as trabalhadores/as, as categorias profissionais e os 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.

O ano 2021 marcou, igualmente, o arranque dos trabalhos das comissões paritárias associadas aos ACT, visando esclarecer quaisquer questões que pudessem existir em termos de interpretação dos respetivos clausulados.

Em 2022 dar-se-á continuidade a todo este trabalho, inclusive com o início das negociações que visam atualizações dos ACT vigentes.

Política Remuneratória

Após a revisão da nossa Política Remuneratória em 2020, complementar aos Acordos Coletivos de Trabalho, avançámos com a aplicação da mesma a todos/as os/as trabalhadores/as do Grupo AdP.



Esta política define 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.

De salientar que em 2021 foi igualmente realizado um projeto que visou a análise salarial, incluindo *benchmarking* nacional e internacional, permitindo constatar a realidade do Grupo AdP.

Formação Contínua

Corporizando a cultura de melhoria contínua inscrita na nossa estratégia, entendemos que é fundamental dotar as nossas pessoas com as competências necessárias, que lhes permitam realizar todo o seu potencial, contribuindo assim para o sucesso do Grupo AdP.

Desta forma, a formação dos/as trabalhadores/as 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.

De destacar o curso de Microsoft Power BI, que contou com a participação de 64 trabalhadores/as das empresas da nossa sede, totalizando 2.048 horas de formação e uma avaliação da satisfação de 4,5 (numa escala de 1 a 5). Esta iniciativa surge de forma alinhada com o nosso propósito de modernização, simplificação, digitalização e transversalidade do conhecimento.

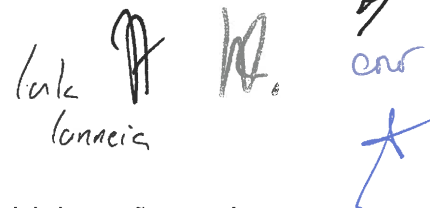
AdP T@lks

Em 2021 materializámos o modelo dos nossos *webinars* internos e quinzenais, designados por AdP T@lks, os quais foram realizados em formato digital e abertos a todos/as os/as trabalhadores/as do Grupo AdP.

Com o objetivo de inspirar e promover novas formas de pensar e de estar, realizámos 22 sessões ao longo de 2021, com convidados/as internos/as e externos/as, que nos trouxeram reflexão, abertura ao mundo e novas perspetivas.

Esta iniciativa, muito valorizada pelos/as trabalhadores/as, contou com uma avaliação global de 4,1 (numa escala de 1 a 5) e um nível de recomendação bastante elevado, traduzido num valor de 8,7 (numa escala de 1 a 10).

Liderança Consciente



O Programa de Liderança Consciente foi criado com a missão de promover vitalidade, paixão, propósito e coesão na liderança do Grupo AdP, nas suas organizações e em seu redor, tornando as equipas mais comprometidas, trabalhando mais e melhor, com melhores resultados, maior espírito de equipa e maior motivação e realização pessoal.

No decorrer de 2021 foram realizados 8 grupos de formação, compostos pela alta gestão (administradores/as e diretores/as e responsáveis de primeira linha).

Demos assim os primeiros passos naquele que é um caminho em que acreditamos e nos revemos – a liderança pelo exemplo.

Esta iniciativa terá continuidade durante 2022, com o desenvolvimento de programas direcionados para as chefias intermédias.

Valorização Profissional

Um dos valores do Grupo AdP é o seu contributo para o desenvolvimento dos/as trabalhadores/as através da aquisição de competências e da aprendizagem ao longo da vida.

Além dos programas de formação desenvolvidos à medida, com incidência não só nas competências técnicas, mas também nas comportamentais e pessoais, todos/as os/as trabalhadores/as foram ainda incentivados a participar em programas de Pós-Graduação, Mestrado ou Doutoramento em domínios diretamente relacionados com a sua atividade e que contribuam inequivocamente para o aumento do seu capital intelectual.

A participação em Associações Profissionais ou de Classe que contribuam para a valorização profissional ou se mostrem adequadas ao prosseguimento dos fins do Grupo AdP é igualmente incentivada e suportada.

Horário flexível

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

Política de teletrabalho

Como forma de nos adaptarmos a uma nova realidade, desenvolvemos um regulamento interno de teletrabalho que permite aos/às nossos/as trabalhadores/as realizar as suas atividades fora do escritório durante 1 dia por semana, promovendo o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a responsabilidade individual, a autonomia e o desempenho pelo mérito.

Handwritten signatures and initials in the top right corner, including the name "Luis Loureiro" and a blue star-like mark.

Seguros e Saúde

A saúde e segurança dos/as trabalhadores/as é muito valorizada pelo Grupo AdP. Todos/as os/as trabalhadores/as têm acesso a um conjunto de seguros que garantem apoio ao/à próprio/a 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/às trabalhadores/as um acompanhamento constante por parte da Saúde 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 pessoa.

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

No ano de 2021 lançámos a campanha de testagem de rastreio contra a COVID-19, com a realização de testagem semanal ou quinzenal, em função do contexto pandémico. A participação na campanha de testagem funcionou de forma voluntária, mediante inscrição, sendo garantida a confidencialidade dos resultados da testagem.

Nascer no Mundo AdP

No âmbito da promoção do envolvimento dos/as trabalhadores/as com a empresa, e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, quando nasce um/a filho/a de um/a trabalhador/a 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 Sistema 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/as trabalhadores/as, pelo que se procura a maior transparência no desenvolvimento do processo.

No decorrer de 2021 avaliámos a totalidade dos/as trabalhadores/as e iniciámos um trabalho de reflexão e revisão profundo sobre o atual sistema, tendo já sido definido um novo modelo de continuidade a implementar em 2022, que nos permitirá olhar para o desempenho da perspetiva do verdadeiro potencial

luc
lonaeia

A

M.

27
cur
X

individual, reforçando a máxima de que as nossas pessoas e o seu desenvolvimento são o nosso principal foco.

Gestão de Carreiras

A mobilidade interna de trabalhadores/as é uma prática que valorizamos e estimulamos constituindo um fator importante na evolução profissional das nossas pessoas.

O recrutamento interno de profissionais, para alocar a projetos e/ou para suprir necessidades de conhecimento específico, é um processo que acrescenta valor ao Grupo AdP e possibilita aos/às trabalhadores/as a exposição a novos contextos e desafios que potenciam a aquisição de aprendizagens e competências transversais.

Na alocação a projetos internacionais recorreremos, sempre que possível, a trabalhadores/as internos/as como forma de capitalizar o conhecimento existente no Grupo AdP e a promover o desenvolvimento profissional das nossas pessoas.

Dia de Aniversário

Os/as trabalhadores/as 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/a.

O mesmo se passa com a dispensa da prestação de trabalho no dia de Carnaval.

Outros Benefícios

O Grupo AdP disponibiliza aos/às seus/suas trabalhadores/as 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 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 1 do artigo 45.º do RJSPE). Referência ao plano de ação para o futuro e a medidas de criação de valor para o acionista (aumento da produtividade, orientação para o cliente, redução da exposição a riscos decorrentes dos impactes ambientais, económicos e sociais das atividades, etc.).*

Luís
Lameira

W.

29
car
A

A estratégia definida pela AdP SGPS para o Grupo coloca a inovação como um dos pilares da sua sustentabilidade e afirmação, tendo a inovação sido vertida no Quadro Estratégico de Compromisso como um dos doze pilares de atuação.



Neste quadro, foi desenvolvido o documento «Estratégia e Plano de Ação» para a inovação (2021-2022) que visa constituir um contributo para a estratégia global de inovação no Grupo AdP, aprovado em janeiro de 2021.

Ao nível da inovação proativa, 2021 destaca-se a construção de uma agenda de inovação do Grupo AdP, a qual foi elaborada por um grupo de trabalho que incluiu representantes das empresas operacionais e que reuniu com uma base quinzenal entre maio e julho, estendendo os contributos para a agenda até novembro de 2021.

Em termos de inovação reativa, destaca-se o papel do Grupo nos desafios colocados pelas agendas mobilizadoras para a inovação empresarial, que apresentou duas candidaturas nas áreas da circularidade e da neutralidade energética, mobilizando cerca de 100 parceiros do setor público, privado, instituições de investigação e importantes stakeholders, num valor global de 67M€ e de 60M€, propondo o desenvolvimento e lançamento de 40 e de 25 novos produtos/serviços, respetivamente na área da circularidade e da neutralidade. A preparação de ambas as candidaturas mereceram um empenho, coordenação e dedicação de várias empresas do Grupo, em torno do objetivo comum, fomentando um espírito de inovação assente numa rede multipolar de competências.

luz
lanceia

W.

207
cur
f

Ainda no âmbito da inovação reativa, reforçou-se o portefólio de projetos, designadamente:

PYROLIFE

(Financiamento H2020 Marie-Curie Innovative Training Networks; 2019-2023; Estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: secondment)

Com o propósito de dotar os países de conhecimentos que permitam uma gestão eficaz e integrada dos incêndios, a União Europeia financiou através do Projeto PyroLife o doutoramento de 15 investigadores que estão a desenvolver conhecimento em matérias relacionadas com o fogo.

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

(Financiamento: FCT; 2020-2023; estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: parceiro)

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

(Financiamento: EIT Climate KIC; 2019-2022; Estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: case study provider)

Este projeto visou 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.

Em Portugal, o caso de estudo foi a bacia hidrográfica do rio Sado, um dos rios que mais sofre de escassez de água e que serve como origem de água para duas empresas do Grupo AdP: Águas Públicas do Alentejo e Águas de Santo André.

COVIDECT

(Financiamento: Compete 2020; 2020-2021; Estado: terminado; Papel Grupo AdP: coordenador)

Luís
Lameira

M
Car
*

O projeto COVIDetect visou estudar às águas residuais como sentinela para a presença do vírus SARS-CoV-2 e suas variantes na comunidade, contribuindo para melhorar a resposta a novos surtos da doença. O projeto integrou uma iniciativa nacional e europeia considerada estratégica para a preparação dos países para futuras vagas epidémicas sendo uma ferramenta de deteção, quantificação, caracterização e modelação do vírus através da análise da sua presença em Estações de Tratamento de Águas Residuais (ETAR).

LIFE PHOENIX

(Financiamento: LIFE; 2020-2024; Estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: parceiro)

O projeto LIFE PHOENIX está a 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 para uma água para reutilização de classe A. A colaboração da AdP inclui a participação no desenvolvimento de um estudo de viabilidade para a aplicação das soluções em duas ETAR do Grupo e na disseminação do projeto em Portugal.

LIFE RENATURWAT

(Financiamento: LIFE; 2020-2024; Estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: parceiro)

O projeto LIFE RENATURWAT procura demonstrar a eficácia do processo de utilização de lamas que resultam da 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. O projeto conta com a instalação de um piloto de demonstração numa ETAR em Valência (Espanha). Tendo presente os resultados deste piloto, será desenvolvido um plano para instalação da solução numa das suas ETAR na região Norte.

SARS CONTROL

(Financiamento: Compete 2020; 2020-2021; Estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: coordenador)

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.

REUSE II

(Financiamento: Fundo Ambiental; 2021; Estado: terminado; Papel Grupo AdP: parceiro)

Luís
Lançeis

H.

29
CNR
/

O projeto visou 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 teve como objetivo a reutilização de forma segura e adaptada ao uso em causa, suportada por uma análise de custo-eficácia. O projeto incluiu o estudo sobre a utilização da ApR numa cultura de romã, localização na proximidade da ETAR produtora. Em 2021 o projeto teve uma segunda fase, com vista a estender o estudo sobre o impacto da utilização de ApR no solo e cultura agrícola a mais uma campanha de rega.

AQUA VINI

(Financiamento: Fundo Ambiental; 2021; Estado: terminado; Papel Grupo AdP: parceiro)

O projeto pretendeu contribuir para a promoção da produção e utilização de água para reutilização (ApR) na atividade vitivinícola na região do Alentejo, mais especificamente na vinha produzida na Herdade da Ravasqueira, gerida pela Sociedade Agrícola D. Diniz, S.A. O projeto pretendeu também contribuir para o aumento do conhecimento técnico sobre a reutilização de água na atividade de regadio, os efeitos desta aplicação no desenvolvimento das culturas irrigadas e o impacto nos recetores ambientais solo e recursos hídricos, bem como nos sistemas de rega.

A metodologia adotada no desenvolvimento do projeto assenta na abordagem fit-for-purpose, assente numa avaliação do risco e garantindo, por isso, uma relação custo-eficácia equilibrada e competitiva.

À semelhança dos projetos REUSE e REUSE II, uma importante componente do projeto foi a sensibilização da comunidade, especialmente agrícola, para a importância da reutilização da água residual na atividade de regadio.

Smart Fire Prevention

(Financiamento: Fundo Ambiental; 2021 -2022; Estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: coordenador)

O projeto Smart Fire Prevention – Avaliação de risco de incêndio com recurso a inspeção via Satélite e Implementação de procedimentos de desmatção, tem como objetivo o desenvolvimento de uma ferramenta de suporte à decisão que permita otimizar o planeamento da atividade de gestão combustível em torno das infraestruturas do Grupo Águas de Portugal (AdP), com recurso a imagens de satélite de acesso aberto (gratuitas), através do desenvolvimento de algoritmos e alarmística.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the name 'lonacia' written in black.

SILVANUS

(Financiamento: Fundo Ambiental; 2021 -2022; Estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: coordenador)

O projeto SILVANUS - Integrated Technological and Information Platform for Wildfire Management visa fornecer uma plataforma de gestão florestal sustentável e resiliente ao clima, que ofereça recursos inovadores para combater a ignição e propagação de fogos florestais, assim como mitigar os seus efeitos. A plataforma a ser desenvolvida irá conciliar aspetos ambientais, sociais e inovações tecnológicas e científicas, possibilitando aos decisores uma visão holística e integrada sobre a gestão dos espaços florestais e do risco de incêndio associado. Deste modo, a plataforma SILVANUS irá atuar a 3 níveis: a) prevenção e preparação; b) deteção e resposta; c) restauro e adaptação.

No âmbito deste projeto, Portugal irá estar a desenvolver um piloto que incide sobre dois bens essenciais: água e energia. O piloto português será liderado pela EDP New, e conta com a colaboração dos parceiros AdP VALOR, Instituto Superior Técnico e TerraPrima, assim como da Águas do Vale do Tejo na qualidade de entidade terceira. O objetivo principal deste piloto é demonstrar a implementação de ações de prevenção e restauro de fogos florestais, que beneficiem simultaneamente a conservação da natureza. Para tal, combinará práticas agrícolas convencionais (como o pastoreio) com tecnologias digitais para desenvolver e implementar abordagens de gestão florestal, próximas da natureza.

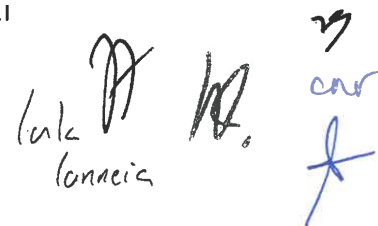
JRC SERPIC

(Financiamento: FCT; 2021-2024; Estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: parceiro)

O SERPIC - *Sustainable Electrochemical Reduction of contaminants of emerging concern and Pathogens in WWTP effluent for Irrigation of Crops* pretende investigar e minimizar a disseminação dos chamados poluentes emergentes, tendo como foco a produção de ApR com qualidade para irrigação de culturas para produção alimentar e a descarga no meio ambiente de uma água de qualidade superior. Para tal, irá focar-se em 3 objetivos principais:

- Investigar a dispersão e transformação de poluentes emergentes, patogénicos e bactérias resistentes a antibióticos na água;
- Desenvolver soluções inovadoras para o tratamento avançado de águas residuais, baseadas tecnologias de membranas conjugadas com soluções eletroquímicas para produção de oxidantes, tendo como principal fonte de energia a solar;
- Elaborar metodologias e ferramentas de monitorização; avaliação do risco ambiental e para a saúde pública; e para a implementação dos novos conceitos de reutilização, como base para melhorar a formulação de políticas e seus processos decisórios.

Para validar a eficácia das tecnologias de tratamento desenvolvidas será instalado um protótipo em Espanha para a produção de água para irrigação de culturas *in situ*. Serão efetuados testes à água residual produzida, ao solo e às culturas. A energia elétrica necessária será gerada por módulos fotovoltaicos.



OZONE4WATER

(Financiamento: FCT; 2021-2024; Estado: a decorrer; Papel Grupo AdP: parceiro)

O projeto OZONE4WATER tem como objetivo desenvolver uma tecnologia disruptiva de produção de ozono para tratamento de água, com vantagens processuais e económicas face às soluções convencionais. Para tal, este projeto foca-se na otimização do processo a dois níveis:

- i) Utilização de membranas para separação de O_3/O_2 , a fim de obter uma corrente enriquecida com O_3 , reduzindo significativamente o consumo de O_2 assim como o consumo energético associado;
- ii) Utilização de um misturador estático pressurizado micro/meso-estruturado (NETmix), capaz de melhorar a transferência de massa de O_3 da fase gasosa para a fase líquida para próximo de 100%.

O desenvolvimento deste projeto envolve ainda a criação de um protótipo laboratorial, que será validado na pré e pós-oxidação de água para consumo humano e no tratamento avançado de águas residuais urbanas, permitindo desta forma o acesso a água potável segura e acessível, bem como a produção de ApR compatível com a irrigação de culturas de consumo em cru. No final, será avaliado o impacto ambiental, económico e social da tecnologia desenvolvida, bem como a sua implementação futura, através de uma Avaliação do Ciclo de Vida.

Ainda, deu-se continuidade à participação no advisory board de vários projetos, já em fase de implementação, como seja o WATER MINING.

Em termos de inovação operacional, destaca-se a participação no programa SOL Green Capital, um programa promovido pela Beta-i em colaboração com a Câmara Municipal de Lisboa, que junta grandes empresa a start-ups com vista a promover a procura de soluções na área do ambiente e sustentabilidade na capital portuguesa. Para além da AdP VALOR, a participação do Grupo AdP neste programa contou com a presença da EPAL e da Águas do Tejo Atlântico, com vista a fomentar a coordenação do Grupo em matéria de inovação.

Destaca-se ainda a colaboração com a start-up Aquacorp no desenvolvimento de três pilotos em ETAR do Grupo que visam testar a tecnologia de monitorização da qualidade das águas residuais a partir de imagem.

Ao nível da inovação em processos, conduzindo à eficiência dos mesmos, a AdP VALOR apresentou à Comissão Executiva da AdP SGPS um roteiro para a digitalização de diversos processos, em linha com uma cultura de inovação que tem liderado nesta área ao longo dos últimos anos, e, no final do ano de 2021 anunciou a ambição de lançamento de 3 novos produtos digitais durante o primeiro trimestre de 2022:

- AQUAMOD
- AQUA ICCE
- SIIA

Foi aprovada a candidatura ao Sistema de Incentivos Fiscais à I&D Empresarial (SIFIDE) referente ao ano de 2019 e apresentou nova candidatura referente ao exercício de 2020.

O Grupo continua a fazer-se representar WATEREUROPE, em específico no Policy Advisory Committee, com o papel de Water Ambassador, visando a promoção da Inovação Grupo AdP neste contexto internacional, mas também contribuindo para influenciar positivamente políticas europeias para o setor da água.

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 recomendação³ 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);**

Não foram recebidas recomendações relativamente à estrutura e prática de governo societário (vide artigo 54.º do RJSPE),

- b) **Em caso de não cumprimento ou cumprimento parcial, justificação para essa ocorrência e identificação de eventual mecanismo alternativo adotado pela empresa para efeitos de prossecução do mesmo objetivo da recomendação.**

Não aplicável.

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.**

Ver anexo «Cumprimento das Obrigações Legais»

XI. ANEXOS DO RGS

Anexo 1 - Ata da Assembleia Geral de Acionistas de 10 de maio de 2021, que aprova os objetivos e indicadores de gestão, bem como 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 2020.

Anexo 2 – Grau de cumprimentos dos objetivos fixados para o mandato

Anexo 3 - Demonstração não financeira relativa ao exercício de 2021 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 excedam um número médio de 500 trabalhadores durante o exercício anual – cfr. n.º 1 do mesmo artigo).

Anexo 4 - Ata ou extrato da ata da reunião do órgão de administração em que haja sido deliberada a aprovação do RGS 2021.

Anexo 5 - Relatório do órgão de fiscalização a que se refere o n.º 2 do artigo 54.º do RJSPE.

Anexo 6 - Evidências da apresentação aos respetivos destinatários das Declarações a que se refere o artigo 52.º do RJSPE.

Anexo 7 – Cumprimento das Orientações Legais

Lisboa, 26 de abril de 2022

O Conselho de Administração,

José Carlos dos Remédios Athaíde Furtado
Presidente Executivo

José Manuel Leitão Sardinha
Vice-Presidente Executivo

Catarina Isabel Clímaco Monteiro d'Oliveira
Administradora Executiva

Carla da Conceição Afonso Correia
Administradora Executiva

João Pedro Moura Castro Neves
Administrador Executivo

Jaime Serrão Andrez
Administrador Não Executivo (em rep. Parpública, SGPS, S.A)