



**EPAL**

Grupo Águas de Portugal

**Relatório e Contas  
2025**

**Sustentabilidade**

---

## As Nossas Ambições de Sustentabilidade

A prestação de serviços públicos essenciais coloca-nos numa posição de elevada responsabilidade. A forma como atuamos tem impacto direto na saúde e bem-estar das pessoas, na qualidade ambiental e no desenvolvimento económico dos territórios onde operamos.

Num contexto de alterações climáticas, a crescente pressão sobre os recursos, a degradação dos ecossistemas - acompanhados por riscos acrescidos de poluição – são desafios significativos que assumimos cada vez mais com uma atuação cada vez mais exigente, integrando a sustentabilidade na gestão do negócio e na dimensão de governação.

### Compromisso de Integridade

A EPAL subscreveu em dezembro de 2021 o Compromisso de Integridade, disponível em <https://www.epal.pt/EPAL/docs/default-source/epal/sustentabilidade-responsabilidade-empresarial/carta-compromisso.pdf?sfvrsn=2>, assumindo a implementação do modelo definido na Política de Integridade e nos instrumentos que lhe estão associados. Este compromisso reforça a capacitação interna e promove uma cultura organizacional assente em padrões éticos elevados.

O nosso referencial ético é coadjuvado por normas de conduta, políticas e procedimentos internos que asseguram a conformidade com os diferentes instrumentos que regulam a nossa atividade e atuação, nomeadamente:

- Código de Ética e de Conduta  
<https://www.epal.pt/EPAL/menu/epal/quem-somos/governo-da-sociedade/c%C3%B3digo-de-conduta-e-%C3%A9tica>
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas  
<https://www.epal.pt/EPAL/menu/epal/quem-somos/governo-da-sociedade/plano-de-preven%C3%A7%C3%A3o-de-riscos-de-corrup%C3%A7%C3%A3o-e-infra%C3%A7%C3%B5es-conexas>
- Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades  
[https://www.epal.pt/EPAL/docs/default-source/epal/sustentabilidade-responsabilidade-empresarial/regulamento-de-comunica%C3%A7%C3%A3o-de-irregularidades---grupo-%C3%A1guas-de-portugal-\(m-50-001\).pdf?sfvrsn=4](https://www.epal.pt/EPAL/docs/default-source/epal/sustentabilidade-responsabilidade-empresarial/regulamento-de-comunica%C3%A7%C3%A3o-de-irregularidades---grupo-%C3%A1guas-de-portugal-(m-50-001).pdf?sfvrsn=4)
- Código de Conduta para Fornecedores  
<https://www.epal.pt/EPAL/docs/default-source/fornecedores/c%C3%B3digos-e-manuais/codigo-de-conduta-para-fornecedores.pdf?sfvrsn=4>

---

A governação da ética organizacional está cometida a dois órgãos com funções complementares:

- Conselho de Ética, um órgão consultivo com estatuto de independência, que visa promover os mais elevados padrões éticos no Grupo Águas de Portugal, ao nível da cultura, da conduta e dos comportamentos;
- 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 EPAL dispõe ainda de uma Linha de Integridade, um canal específico de comunicação, dirigido à Comissão de Ética do Grupo Águas de Portugal, cuja função principal é receber das partes interessadas, internas ou externas, todas as comunicações relativas a questões éticas, que possam colocar em causa a integridade do grupo como um todo ou de uma das suas empresas. A linha de integridade agrega todas as comunicações que possam, de alguma forma, violar os princípios e a essência da Política de Integridade.

#### Compromisso de Sustentabilidade:

O Compromisso de Sustentabilidade do Grupo Águas de Portugal fixa as suas ambições de forma a garantir os princípios de eficiência, inovação e qualidade de serviço, no quadro de responsabilidade empresarial, ambiental e social estabelecido.

As nossas ambições estão alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas e refletem a forma como incorporamos a sustentabilidade no propósito do nosso trabalho, na ação climática, na economia circular, na valorização dos territórios, na inovação e na cooperação internacional, sempre com uma forte componente de educação e sensibilização para o valor da água.

## As nossas Ambições

As Ambições de Sustentabilidade do Grupo Águas de Portugal e da EPAL relevam o trabalho com propósito, a ação climática, a economia circular da água, a valorização dos territórios, a inovação com impacto, a cooperação internacional para a gestão da água e a educação para a sustentabilidade.

No Grupo Águas de Portugal, e igualmente na EPAL, estruturámos as Ambições de Sustentabilidade em sete prioridades:

### 1. Trabalhar com Propósito

Valorizamos um ambiente de trabalho que promova o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores, a igualdade de oportunidades, a diversidade e inclusão, assegurando condições de segurança e saúde e incentivamos o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

### 2. Agir pelo Clima

Atuamos no sentido da neutralidade e autossustentabilidade energética, reduzindo emissões de gases com efeito de estufa e aumentando a resiliência dos sistemas perante cenários de alterações climáticas.

### 3. Economia Circular da Água

Procuramos maximizar a eficiência na gestão do ciclo urbano da água, reduzir desperdícios, valorizar recursos e promover soluções regenerativas.

### 4. Valorização dos Territórios

Prestamos um serviço público de excelência que reforça a proximidade com as comunidades, protege a biodiversidade e contribui para a saúde pública.

### 5. Inovação com Impacto

Incentivamos a inovação através de projetos de I&D+i, transformação digital e desenvolvimento de soluções sustentáveis, com impacto e que respondam aos desafios do setor.



## 6. Cooperação Internacional

Participamos em iniciativas de cooperação para a gestão sustentável da água, partilhando conhecimento e apoiando programas em países em desenvolvimento.

## 7. Educação para a Sustentabilidade

Promovemos a sensibilização sobre o valor da água e o seu papel no desenvolvimento sustentável, dirigindo-nos às comunidades, escolas e parceiros institucionais.

Na sequência da sistematização desta Estratégia de Sustentabilidade, em 2025 a EPAL assegurou, promoveu e desenvolveu várias atividades, âmbito da sua missão, por forma a ir ao encontro das necessidades e expectativas dos seus *stakeholders*, designadamente nos seguintes domínios:

### Sistema de Responsabilidade Empresarial (SRE):

Mantiveram-se as certificações dos sistemas de gestão integrada nas áreas de Qualidade, Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho, Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar, Gestão de Ativos e Segurança da Informação, tendo sido renovada a certificação do Sistema de gestão de Energia. Foi, igualmente, mantida a certificação Adene MOVE+ para a frota automóvel. Em conjunto com a equipa da Inovação, destaca-se, nesse âmbito, a criação de uma base de dados própria e a definição de regras para os diversos projetos de inovação, em curso na Empresa, estabelecendo condições para uma gestão mais eficiente e para a maximização do valor que estes podem gerar.

No âmbito da plataforma digital AGIR, foi alargada e melhorada a sua utilização, promovendo a digitalização e uma maior eficiência. Foram, também, definidos e implementados objetivos de suporte ao SRE, visando assegurar a *compliance*, melhorar o desempenho e contribuir para o desenvolvimento sustentável, em alinhamento com os ODS.

Foram elaborados e revistos documentos estratégicos, visando a qualidade, a melhoria contínua e o reforço da sustentabilidade e da governança. Paralelamente desenvolveram-se, também, ações de comunicação sobre temas essenciais do SRE, abrangendo SST, ambiente, ética, igualdade, conciliação, segurança da informação e RGPD.

### Sustentabilidade

No âmbito do Roteiro para a Sustentabilidade, foi realizada, no início do ano, uma *masterclass* onde foi abordada a Jornada de Sustentabilidade que irá ser feita pela EPAL, as obrigações que daí advêm

---

e, ainda, a auscultação sobre as prioridades, da Empresa, nesta temática. Esta última serviu como input para o Relatório de Dupla Materialidade, um elemento essencial para identificar e priorizar questões que afetam tanto a organização como a sociedade e o ambiente e que está baseado em duas perspetivas:

- Materialidade de impacto, que avalia os efeitos das atividades da empresa na sociedade, ambiente e economia, independentemente de impactos financeiros;
- Materialidade financeira, uma análise a fatores ESG que influenciam diretamente o desempenho económico, considerando riscos e oportunidades como regulamentações, preferências dos consumidores e reputação.

Ao aplicar este princípio, a organização assegura decisões estratégicas informadas, equilibrando valor económico com benefícios sociais e ambientais, reforçando a sustentabilidade e a resiliência empresarial.

### Pegada Carbónica

No ano de 2025, foram analisadas metodologias, informações e dados relativos ao cálculo da pegada carbónica da EPAL, no âmbito do projeto “Neutro” do Grupo AdP. A análise permitiu concluir que, nos últimos seis anos, as emissões da EPAL se mantiveram estáveis, evidenciando uma tendência de redução da pegada total. A empresa encontra-se alinhada com os objetivos definidos, tendo alcançado uma diminuição global de 32% da sua pegada carbónica. Nos âmbitos 1 e 2, a redução aproximou-se dos 80%, enquanto no âmbito 3 se situou nos 20%. Estes resultados, referentes a 2025, constituem um marco relevante, mas exigem continuidade e melhoria nos anos seguintes. Foi realizada a comunicação com recurso ao Plano de Ação Climática, no site da EPAL.

Dado o carácter global das emissões e o efeito equivalente das medidas de compensação, é possível operar esta última em qualquer local, contribuindo para reduzir a concentração global de CO<sub>2</sub> e mitigar o aquecimento do planeta. Assim, durante 2025, a EPAL realizou a primeira ação (simbólica) de compensação de emissões através da aquisição de créditos de carbono para verificados VERRA, referentes à implementação e manutenção de projetos de energias renováveis, nas Honduras e na Índia, que compensaram 573 toneladas de CO<sub>2</sub> (geradas em 2024) decorrentes do seu processo de faturação e das atividades de suporte realizadas nos quatro edifícios administrativos mais representativos, a Sede da EPAL e a Sede da AdVT, o Edifício do Laboratório Central e o Edifício/Recinto do Museu da Água.

---

Deu-se, ainda, continuidade ao desenvolvimento do projeto do CCEE - Centro de Controlo de Energia e Emissões, plataforma que apoiará futuramente o Sistema de Gestão de Energia, a Gestão das Centrais de Produção de Energia renovável para autoconsumo e a Gestão Carbónica da EPAL/AdVT.

### Igualdade de Género

Tendo em conta que a Igualdade de Género e a Não Discriminação constituem direitos humanos fundamentais, e que a igualdade de oportunidades, o reconhecimento e a valorização de homens e de mulheres, em todos os seus domínios, constituem pilares fundamentais numa sociedade justa e com confiança no futuro, foi sendo desenvolvido e submetido às entidades nacionais (CITE e SIG), o Plano para a Igualdade de Género 2026.

O Plano para a Igualdade de Género 2025 foi implementado e monitorizado, ao longo do ano e não foi alvo de qualquer notificação, pela CITE.

Em 2025, manteve-se a participação na task-force iGen e no Grupo de Trabalho 5 (Academia de Formação iGen). Neste âmbito foram organizados e divulgados diversos eventos, incluindo duas plenárias com os temas: "As Profissões têm Género? Barreiras, Desafios e Conquistas" e "Como aproximar as organizações iGen dos jovens para promover a Igualdade: Igualdade de Género em Portugal: Recomendações para a administração central (*policy brief*) e, para o iGen, Ideias para novos caminhos", esta última realizada em formato *world café*.

Paralelamente, a Academia promoveu dois *workshops* dedicados a temas identificados, como prioritários, pelas organizações membro: "Transforme o Seu Ambiente de Trabalho: Descubra o Caminho para o Bem-Estar e Felicidade Organizacional" e "Mind the Gap: Conciliação e Saúde Mental no dia-a-dia".

No que respeita ao protocolo de cooperação com a PWN (Professional Women Network - Lisbon), este possibilitou, ao longo de 2025, a várias trabalhadoras participar nas atividades/programas, disponibilizados, de que são exemplo:

- Programa de Liderança – Nível I e Nível II;
- Workshop: Como Tornar-se Relevante;
- Workshop: Poupança e Investimento: Princípios a Seguir na Gestão das Finanças Pessoais;
- Programa de *mentoring*;

- Programa YOUTH.

Salienta-se, também, a frequência do Programa Executivo, *Women on Boards*, por várias trabalhadoras da Empresa que exercem funções de chefia.

### Segurança

Na sequência de sugestões apresentadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, foram disponibilizadas, durante o primeiro semestre, aulas de Pilates Laboral *online*, com um carácter semanal, e em formato presencial com carácter mensal. Em complemento à disponibilização de protetor solar efetuada no ano anterior, procedeu-se à distribuição de pequenos recipientes recarregáveis, promovendo que cada pessoa o transporte consigo e reponha o protetor solar, ao longo do dia de trabalho.

A campanha “Não esqueça os seus EPI’s” foi intensificada, com colocação de autocolantes e cartazes em locais estratégicos para promover o uso de Equipamentos de Proteção Individual, bem como a aplicação dos autocolantes “O Rosto da Segurança” nos espelhos dos WC e balneários, abrangendo agora os vários polos da EPAL/AdVT. Retomámos, também, a divulgação das regras para um ambiente seguro e saudável, que constavam no Manual distribuído no ano anterior, e reforçámos a utilização da *app OnPocket* como ferramenta preferencial para reporte de situações relacionadas com segurança, nas diferentes instalações.

Para além dos simulacros habituais, que abrangem diversos cenários, realizou-se um exercício de grande relevância no Recinto dos Barbadinhos, com apoio da Escola Nacional de Bombeiros, que reproduziu um cenário crítico — incêndio na sala de exposições com público presente — permitindo testar, em condições realistas, a eficácia dos planos de emergência, a coordenação das equipas e a capacidade de resposta perante situações de elevado risco. Esta iniciativa reforça o compromisso com a segurança, garantindo que, em caso de emergência, todos os intervenientes estão preparados para atuar de forma rápida e eficaz, protegendo pessoas e património.

Ao nível da segurança comportamental, o projeto piloto “+ Segurança”, em infraestruturas do pólo da Guarda, continua a afirmar-se como uma iniciativa estratégica, mesmo na sua fase piloto, ao promover uma verdadeira transformação cultural na empresa. Porque as pessoas são o nosso maior ativo, este projeto atua, diretamente, sobre atitudes e comportamentos, criando uma predisposição para a mudança e reforçando o compromisso com a Segurança. Através dos Diálogos de Segurança, realizados semanalmente em grupos, durante cinco minutos, chefias e operacionais partilham

---

conhecimento e alinham práticas sobre temas críticos, previamente definidos. Esta abordagem simples, mas poderosa, fomenta a participação ativa e consolida uma cultura preventiva.

### Riscos Psicossociais

No início de 2025, foram apresentados a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras, os resultados obtidos na aplicação do questionário COPSOQ, realizado no final de 2024. A promoção de sessões abertas permitiu abordar o tema de forma transparente, e dar resposta a todas as questões que os intervenientes pretenderam ver clarificadas.

Adicionalmente foram realizadas reuniões de acompanhamento, com as direções que entenderam trabalhar o tema, com as suas equipas, de forma mais aprofundada.

Foi, ainda, realizado um ciclo de *webinars*, destinado a todos/as os/as trabalhadores/as, onde foram abordados para além de temas complementares aos que já tinham sido tratados, no ano anterior, os identificados como mais importantes, no âmbito dos resultados obtidos na auscultação referida, acima, concretamente, Primeiros Socorros Psicológicos, Gestão do Tempo e Autocuidado, Combater a Síndrome do Impostor, Combater a Ansiedade, Respeito e Equidade nas Organizações e A Higiene do Sono.

### Decreto-Lei n.º 50/2005 (prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho)

Para reforçar o cumprimento do Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, concretamente no que diz respeito ao procedimento interno de Gestão de equipamentos de trabalho, garantindo uma utilização mais segura e eficaz dos equipamentos de trabalho, foram desenvolvidas ajudas visuais e vídeos que facilitam a compreensão dos conceitos essenciais, e apoiam os trabalhadores na verificação de segurança dos mesmos.

### Gestão de Risco e Proteção

Em contexto de gestão de emergência, foi acompanhado e dada resposta eficaz, ao apagão ocorrido em abril, e aos diversos incêndios que afetaram, especialmente, a região da Beira Alta, durante o mês de agosto.

- Formação

No âmbito do GT4 da Plataforma Nacional para a Redução do Risco de Catástrofes, que a EPAL partilha a coordenação com a Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC), foi realizado, juntamente com a IP, a NAV e a APL, três sessões técnicas setoriais – (1) Transportes Ferroviários, (2) Transportes Aéreos e (3) Transportes Marítimos, com o mote “As interdependências Sectoriais e a Resiliência das Entidades e Operadores que prestam serviços Essenciais para a Sociedade”.

A convite da Guarda Nacional Republicana (GNR), a EPAL foi a responsável pela realização, na Estação de Tratamento de Água da Asseiceira, em novembro, do módulo de formação no 5.º Curso de Segurança e Proteção de Infraestruturas (CSPI), destinado a Oficiais

A EPAL promoveu, durante o ano de 2025, conjuntamente com o SIS, várias sessões de sensibilização destinadas não só aos trabalhadores e às trabalhadoras da EPAL e da AdVT, mas também a outras partes interessadas, nomeadamente aos representantes dos vários Municípios abastecidos pelos sistemas da EPAL e AdVT.

- Simulacros

Durante o ano foram realizadas várias ações de treino e exercícios de simulação, com enfoque na continuidade de serviço, gestão de incidentes e coordenação interinstitucional, envolvendo equipas internas e entidades externas relevantes.

No domínio operacional, foram efetuados exercícios de simulação de perturbações no abastecimento de água, testando procedimentos de resposta, articulação entre equipas de operação e a capacidade de mobilização de meios externos de apoio, nomeadamente ao nível do abastecimento alternativo.

Paralelamente, participaram equipas técnicas em exercícios de simulação em ambiente de crise, centrados em cenários de indisponibilidade prolongada de infraestruturas críticas, com o envolvimento das áreas de Operação, Gestão de Ativos e Continuidade de Negócio, permitindo validar processos de decisão e comunicação em contexto de exceção.

Foram igualmente realizados simulacros relacionados com falhas em sistemas de supervisão e controlo (SCADA), abrangendo cenários de falha local e de indisponibilidade de maior escala, incluindo a ativação de procedimentos alternativos e a interação entre as equipas de

Operação, Sistemas de Informação e Continuidade de Negócio, com apoio especializado externo.

No âmbito das comunicações de emergência, foram conduzidos vários ensaios de treino na utilização de equipamentos dedicados, totalizando mais de uma dezena de horas de formação prática, com a participação de um número alargado de técnicos, reforçando a capacidade de comunicação e coordenação em emergências.

Estas ações permitiram testar procedimentos, identificar oportunidades de melhoria e reforçar a preparação técnica das equipas, contribuindo para o aumento da resiliência operacional e da capacidade de resposta da organização.

#### Proteção de Dados Pessoais

A empresa mantém uma abordagem de melhoria contínua do seu sistema de proteção de dados pessoais, implementado desde 2018, o qual assenta em políticas, procedimentos, ações de formação e sensibilização e medidas de segurança técnicas e organizacionais. Este sistema acompanha a evolução normativa, tecnológica e organizacional da Empresa, integrando igualmente acordos de tratamento de dados pessoais celebrados com fornecedores e clientes cujos serviços envolvem o tratamento de dados pessoais. O objetivo central é assegurar que todos os processos e atividades cumprem integralmente os requisitos do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679), da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e das orientações emitidas pela Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD).

Neste contexto, o/a Encarregado/a da Proteção de Dados (EPD) articula-se de forma regular com as áreas jurídica, de sistemas de informação, recursos humanos, comercial e demais áreas de suporte e operacionais, bem como com o/a EPD do Grupo Águas de Portugal, promovendo uma abordagem transversal, integrada e preventiva da proteção de dados pessoais.

No decurso de 2025, foram desenvolvidas diversas medidas destinadas a assegurar o cumprimento contínuo da legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais, segurança da informação e privacidade, das quais destacam-se, as seguintes:

- Verificação da adequabilidade e conformidade das políticas e procedimentos de proteção de dados existentes, assegurando a sua atualização e alinhamento com as exigências legais e regulamentares;

- Criação da Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais em Reuniões Virtuais, *Webinars* e Formações Virtuais (POL.010), aprovada pelo Conselho de Administração em 22 de outubro de 2025, estabelecendo requisitos e regras aplicáveis ao tratamento de dados pessoais nestes contextos, e reforçando as obrigações de informação aos titulares dos dados;
- Melhoria das medidas de segurança e proteção dos dados, reforçando a confidencialidade, integridade, disponibilidade e resiliência dos sistemas de informação;
- Aperfeiçoamento das informações relativas ao tratamento de dados pessoais disponibilizadas no *website* da empresa, assim como em formulários internos e externos;
- Atualização das cláusulas de proteção de dados pessoais presentes nos contratos de trabalho, reforçando a transparência e a clareza das informações prestadas aos trabalhadores e trabalhadoras;
- Reforço dos requisitos e da informação constante nas cláusulas de tratamento de dados pessoais dos contratos de aquisição de bens e serviços, incluindo a implementação de acordos de tratamento de dados pessoais complementares;
- Realização de ações de sensibilização sobre as políticas e procedimentos em vigor para tratamento de dados pessoais, dirigidas a trabalhadores e trabalhadoras de várias unidades orgânicas, incluindo engenharia, sistemas de informação, recursos humanos, comercial, comunicação e Academia das Águas Livres, e apreciação das medidas de segurança aplicáveis aos seus processos;
- Renovação da divulgação interna das políticas e procedimentos de proteção de dados pessoais, assegurando o conhecimento generalizado das regras aplicáveis às atividades de tratamento;
- Realização de ações de formação em proteção de dados pessoais, promovidas pela Direção de Recursos Humanos e pela Águas de Portugal, destinadas a reforçar as competências dos trabalhadores e trabalhadoras nesta matéria.

Todos os pedidos de esclarecimento e informações sobre o tratamento de dados pessoais dirigidos ao/à Encarregado/a da Proteção de Dados, foram devidamente analisados e respondidos, garantindo o cumprimento das obrigações de transparência e apoio aos titulares dos dados.