

*Relatório do  
Governo  
Societário*  
**2017**



EPAL

Grupo Águas de Portugal



# Índice

I. Síntese (Sumário Executivo)	4
II. Missão, Objetivos e Políticas	8
III. Estrutura de capital	16
IV. Participações Sociais e Obrigações detidas	18
V. Órgãos Sociais e Comissões	20
A. Modelo de Governo	20
B. Assembleia Geral	20
C. Administração e Supervisão	21
D. Fiscalização	36
E. Revisor Oficial de Contas (ROC)	35
F. Auditor Externo	36
VI. Organização Interna	40
A. Estatutos e Comunicações	40
B. Controlo interno e gestão de riscos	41
C. Regulamentos e Códigos	45
D. Deveres especiais de informação	49
E. Sítio da Internet	50
F. Prestação de Serviço Público ou de Interesse Geral	51
VII. Remunerações	52
A. Competência para a Determinação	52
B. Comissão de Fixação de Remunerações	52
C. Estrutura das Remunerações	53
D. Divulgação das Remunerações	56
VIII. Transações com partes Relacionadas e Outras	58
IX. Análise de sustentabilidade da entidade nos domínios económicos, social e ambiental	60
X. Avaliação do Governo Societário	68
XI. Anexos do RGS	76

## I. Síntese (Sumário Executivo)

*A síntese ou sumário executivo deve permitir a fácil percepção do conteúdo do relatório e, em particular, mencionar as alterações mais significativas em matéria de Boas Práticas de Governo Societário adotadas em 2017.*

A EPAL é sucessora da centenária CAL – Companhia das Águas de Lisboa, concessionária do abastecimento de água à cidade de Lisboa, entre abril de 1868 e outubro de 1974, altura em que terminou o contrato de concessão. É então constituída a EPAL – Empresa Pública das Águas de Lisboa, designação que manteve até 1981, quando passa a denominar-se por EPAL – Empresa Pública das Águas Livres. Em 21 de abril de 1991, por força do Decreto-Lei n.º 230/91, a EPAL – Empresa Pública das Águas Livres, é transformada em sociedade anónima de capitais integralmente públicos, situação que lhe confere maior flexibilidade de gestão para concretizar o seu desenvolvimento estratégico e realizar a sua missão, passando a ter a denominação social de EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA. A partir de 1993 é integrada no então criado, Grupo AdP – Águas de Portugal.

Atualmente a EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, é uma empresa do setor empresarial do Estado, detida a 100% pela AdP – Águas de Portugal, SGPS, SA.

A área de intervenção da EPAL, até 1935, limitava-se ao abastecimento e distribuição de água ao concelho de Lisboa. A partir desse ano, a EPAL passa a abastecer em Alta o município de Oeiras, tendo ao longo do tempo vindo a expandir esta atividade a outros municípios, servindo à data 35 municípios em Alta (incluindo Lisboa).

Em julho de 2015, a EPAL passa a ser responsável pela gestão delegada do sistema multimunicipal de abastecimento de água e de saneamento de Lisboa e Vale do Tejo (AdLVT), a qual foi atribuída pelo Decreto-Lei n.º 94/2015, de 29 de maio. O sistema integrava um universo de 86 municípios, servindo uma área conjunta que abrangia 95 municípios, ocupando uma área territorial correspondente a um terço do território continental português, e servindo 3,8 milhões de habitantes.

No âmbito do processo de reorganização do setor de abastecimento de água e saneamento de águas residuais e na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 34/2017, de 24 de março, que promoveu a cisão do sistema multimunicipal de abastecimento de água e de saneamento de Lisboa e Vale do Tejo, foram criados dois sistemas multimunicipais de saneamento de águas residuais - o sistema da Grande Lisboa e Oeste e o Sistema da Península de Setúbal-, e foi redenominada a sociedade Águas de Lisboa e Vale do Tejo, S. A., para Águas do Vale do Tejo, S.A. (AdVT), tendo por essa via sido substancialmente alterado o âmbito territorial da gestão delegada da EPAL.

Com efeito, dos anteriores oito sistemas agregados mantêm-se na AdVT apenas cinco, sendo que um deles apenas na atividade de abastecimento. Os sistemas de saneamento anteriormente geridos pela Sanest, Simtejo e Águas do Oeste passaram, com a cisão em apreço, a ser da responsabilidade da Águas do Tejo e Atlântico, e o sistema de saneamento anteriormente gerido pela Simarsul passou a ser gerido pela “nova” Simarsul.

O sistema multimunicipal de abastecimento de água e de saneamento do Vale do Tejo, resultante de cisão do sistema multimunicipal de abastecimento de água e de saneamento de Lisboa e Vale do Tejo, abrange agora os seguintes municípios:

- No abastecimento de água e saneamento de águas residuais, os municípios de Aguiar da Beira, Alandroal, Almeida, Alter do Chão, Alvaiázere, Arronches, Avis, Belmonte, Borba, Campo Maior, Castanheira de Pêra, Castelo Branco, Castelo de Vide, Celorico da Beira, Crato, Entroncamento, Elvas, Évora, Ferreira do Zêzere, Figueira de Castelo Rodrigo, Figueiró dos Vinhos, Fornos de Algodres, Fronteira, Fundão, Gavião, Gouveia, Guarda, Idanha-a-Nova, Mação, Manteigas, Marvão, Meda, Monforte, Mourão, Nisa, Oleiros, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Pedrógão Grande, Penamacor, Pinhel, Ponte de Sor, Portalegre, Portel, Proença-a-Nova, Redondo, Reguengos, Sabugal, Sardoal, Seia, Sousel, Sertã, Tomar, Vila Nova da Barquinha e Vila Velha de Ródão;
- Apenas na componente de abastecimento de água, os municípios de Alcobaça, Alenquer, Arruda dos Vinhos, Azambuja, Bombarral, Cadaval, Caldas da Rainha, Lourinhã, Mafra, Nazaré, Óbidos, Peniche, Rio Maior, Sobral de Monte Agraço e Torres Vedras.

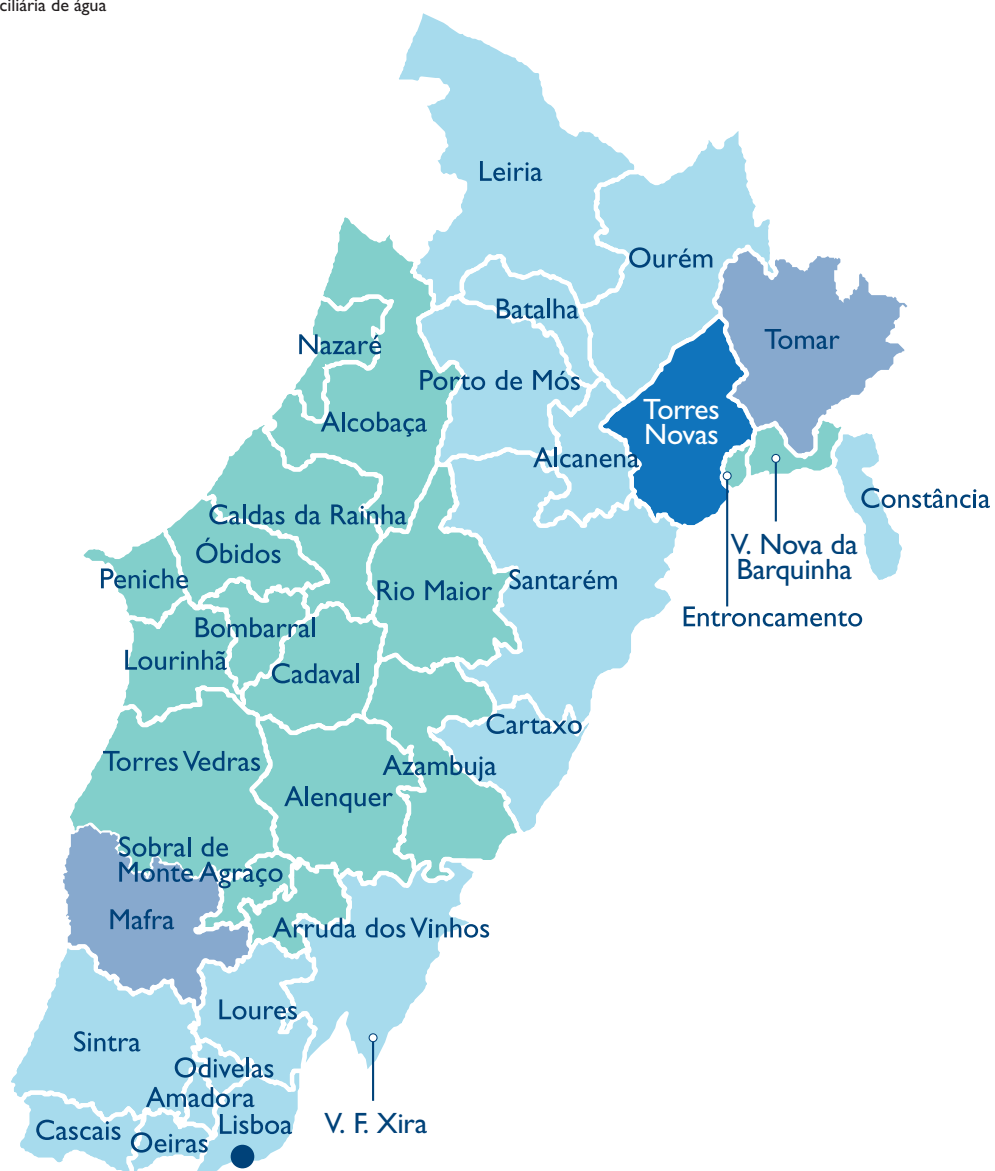
No âmbito da gestão delegada desse sistema, a EPAL manteve todas as responsabilidades decorrentes do disposto no Decreto-Lei n.º 94/2015, de 29 de maio, onde assumiu, não só a gestão das infraestruturas afetas ao sistema, bem como todas as demais obrigações inerentes à sua gestão, designadamente construção das infraestruturas, a aquisição, manutenção e renovação das instalações e equipamentos, o controlo dos parâmetros de qualidade da água para abastecimento público e dos parâmetros sanitários das águas residuais recolhidas, a faturação dos serviços de fornecimento e de recolha a elaboração da contabilidade da sociedade, gestão de recursos humanos, incluindo a contratação de pessoal, a gestão financeira e controlo de gestão, o apoio jurídico, a logística, comunicação e gestão de sistemas de informação, e todo o suporte e apoio à atividade.

De igual forma, para além do acima referido, a EPAL manteve a posição contratual da sociedade AdVT nos contratos de trabalho e acordos de cedência de pessoal, pelo que as trabalhadoras e os trabalhadores da sociedade AdVT que tinham em 2015 sido integrados na estrutura orgânica da EPAL, e que não foram transferidos para as novas empresas resultantes da cisão em apreço, mantiveram o seu vínculo contratual inalterado.

Relativamente ao conteúdo do Relatório do Governo Societário não se registaram, no ano de reporte, alterações ou factos dignos de registo, tendo sido mantidas as boas práticas de Governo Societário em uso nos anos anteriores.

Legenda:

- Municípios abastecidos diretamente pela EPAL
- Municípios abastecidos pela EPAL através da Águas do Vale do Tejo
- Municípios abastecidos pela EPAL e pela Águas do Vale do Tejo
- Município abastecido pela EPAL através das Águas do Ribatejo
- Município em que a EPAL assegura a distribuição domiciliária de água



[página em branco]

## II. Missão, Objetivos e Políticas

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

### Missão

A EPAL tem por missão conceber, construir, explorar e gerir os sistemas de abastecimento de água e de saneamento sob sua responsabilidade, envolvendo todas as atividades e negócios relacionados, e assegurar a gestão delegada do sistema multimunicipal do Vale do Tejo, nos termos da legislação aplicável e em vigor, e do contrato de concessão, num quadro de eficiência e sustentabilidade ambiental, económica, social e cultural, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e para o desenvolvimento socioeconómico das regiões onde atua.

### Visão

Ser uma empresa de referência no setor da água e orientar-se pelas melhores práticas internacionais, numa perspetiva de desenvolvimento sustentável, preservando o recurso natural de que depende - a Água - e o ambiente.

### Valores

Os valores fundamentais da sociedade assentam na sustentabilidade dos recursos naturais, num quadro de eficiência e sustentabilidade ambiental, económica, social e cultural, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e para o desenvolvimento socioeconómico das regiões onde atua.

### Princípios

Os Princípios de atuação da EPAL, na prossecução da sua missão, devem ter em consideração:

- Respeito e proteção dos direitos humanos;
- Respeito pelos direitos dos/as trabalhadores/as;
- Respeito pela igualdade do género;
- Luta contra a corrupção;
- Erradicação de todas as formas de exploração;
- Erradicação de todas as práticas discriminatórias;
- Responsabilidade na defesa e proteção do meio ambiente;



- Contribuição para o desenvolvimento sustentável.

No enquadramento da Missão, Visão e Valores da EPAL, e num quadro de respeito integral da legislação e das normas aplicáveis, de modo socialmente responsável, ambientalmente sustentável e prevenindo riscos para a segurança e saúde das/os trabalhadoras/es, assume os seguintes compromissos:

- Gestão Delegada do Sistema Multimunicipal da Águas do Vale do Tejo – Assegurar a gestão delegada do sistema do Vale do Tejo, nos termos da legislação aplicável e do contrato de concessão da AdVT, sem prejuízo das responsabilidades da sociedade perante o Concedente e Entidade Reguladora;
- Responsabilidade empresarial - Garantir a qualidade dos serviços prestados, recorrendo a profissionais qualificados e assegurar, a partir de planos, processos e procedimentos adequados, a garantia e a salvaguarda da qualidade dos seus produtos e serviços, essenciais para a saúde pública e para a preservação do ambiente. Assegurar a disponibilidade de informação e de todos os recursos necessários para atingir os objetivos e metas;
- Satisfação do/a Cliente e das outras Partes Interessadas - Antecipar, avaliar e promover, de uma forma contínua, a satisfação das necessidades e expectativas dos/as seus/suas clientes, trabalhadores/as, restantes partes interessadas e comunidade, com vista à melhoria dos serviços prestados;
- Melhoria contínua conducente à eficácia e eficiência - Desenvolver as suas atividades e prestar serviços avaliando e otimizando os processos e recursos, enquanto fatores instrumentais imprescindíveis à melhoria contínua, promovendo iniciativas e projetos conducentes à eficácia e eficiência da Empresa;
- Conhecimento e Formação - Potenciar o conhecimento pessoal e a plena capacitação profissional de todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, através da adequação e atualização de competências, da sensibilização e formação, fomentando o seu envolvimento, criatividade e responsabilidade individual;
- Preservação da condição humana - Avaliar e controlar os perigos e riscos ao nível da saúde e segurança dos/as trabalhadores/as, estimulando a sua participação ativa no encontro de soluções que previnam a possibilidade de lesões e afeições para a saúde, e a ocorrência de acidentes;
- Igualdade de género – Garantir a implementação das melhores práticas de promoção de igualdade de género, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada de homens e mulheres nas atividades profissionais, implementando políticas adequadas de recursos humanos, como fator de desenvolvimento e de contributo ativo para a evolução da sociedade;
- Integridade, transparência e ética – Promover e assegurar práticas íntegras e transparentes de acordo com os princípios do pacto global das nações unidas e instruções nacionais e internacionais aplicáveis;
- Desenvolvimento sustentável - Promover os valores e as preocupações inerentes à prevenção e controlo dos impactes ambientais, com o objetivo de contribuir ativa e responsabilmente para um futuro sustentado, prevenindo a poluição e os acidentes ambientais, e contribuindo para a preservação da biodiversidade e para a ecoeficiência das suas atividades;
- Racionalização dos investimentos - Formalizar metodologias e disponibilizar recursos de forma a garantir uma adequada gestão de ativos, maximizando o ciclo de vida dos ativos do negócio;

- Otimização dos recursos energéticos - Melhorar o desempenho energético global, nomeadamente o uso e consumo de energia e a eficiência energética, promovendo a aquisição de produtos e serviços energeticamente eficientes;
- Responsabilidade social - Apoiar, promover e desenvolver ações socialmente responsáveis, assegurando o bem-estar dos/as seus/suas trabalhadores/as, através da implementação de práticas de organização do trabalho que potenciem a conciliação e o equilíbrio entre as obrigações profissionais, familiares e a vida pessoal;
- Envolvimento da cadeia de fornecimento – Fomentar que empreiteiros, fornecedores e prestadores de serviços partilhem os mesmos valores, estimulando a sua adesão ao compromisso de respeitar e aplicar as boas práticas implementadas;
- Reforço da resiliência – Promover a adequada proteção da segurança das infraestruturas críticas, identificar e avaliar oportunidades e ameaças, definindo e planeando estratégias e táticas, de forma a potenciar a gestão dos riscos e de crises, para poder responder a situações de força maior ou de disrupção, garantindo a continuidade do negócio;
- Segurança da informação - Gerir, adequadamente, o risco dos sistemas de tecnologias de informação, contribuindo para uma utilização mais segura dos sistemas que suportam o negócio, de forma a garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação da empresa e dos seus clientes.

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

A EPAL é uma empresa do setor empresarial do Estado, que integra o Grupo Águas de Portugal (Grupo AdP).

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 emanadas através de despacho ministerial e por orientações específicas dos acionistas.

As orientações da tutela setorial ao Grupo AdP devem ser igualmente replicadas, com as devidas adaptações, às empresas que o integram, como é o caso da EPAL.

As orientações estratégicas gerais e específicas para o mandato de 2016/2018, bem como os objetivos de gestão, foram aprovados por Deliberação Unânime por Escrito, em 22 de setembro de 2017, na sequência da aprovação das orientações estratégicas fixadas para o Conselho de Administração da AdP SGPS, e que produz efeitos à data de eleição dos membros do Conselho de Administração da EPAL.

No que respeita às orientações estratégicas gerais, o Conselho de Administração deverá assegurar que a EPAL, sem prejuízo da sua autonomia de gestão:

- a) Cumpra a sua missão e exerça a sua atividade em articulação com as políticas estratégicas setoriais definidas pelo Governo, num quadro de racionalidade empresarial, otimização permanente da eficiência, qualidade e segurança do serviço prestado;
- b) Seja socialmente responsável, prosseguindo na sua atuação objetivos sociais e ambientais e promovendo a competitividade no mercado, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional e pessoal, a promoção da igualdade, a proteção do ambiente e o respeito por princípios éticos;
- c) Desenvolva ações de sensibilização ambiental, promovendo a utilização eficiente e a proteção dos recursos hídricos;
- d) Promova o equilíbrio adequado entre os níveis quantitativos e qualitativos de serviço público a prestar, tendo em vista a satisfação dos utentes e a comportabilidade e sustentabilidade económica, financeira e ambiental;
- e) Adote metodologias que permitam promover a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado e a satisfação dos clientes;

- f) Conceba e implemente políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo ao aumento da produtividade e satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores, num quadro de equilíbrio e rigoroso controlo dos encargos que lhes estão associados, compatível com a respetiva dimensão e especificidade das diversas atividades desenvolvidas;
- g) Implemente planos de ação, tendentes a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades de género, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional (promoção da igualdade);
- h) Implemente políticas de inovação científica e tecnológica, promovendo e estimulando a investigação de novas ideias, novos produtos, novos processos e novas abordagens de mercado, em benefício do cumprimento da sua missão e da satisfação das necessidades coletivas e orientadas para a sustentabilidade económica, financeira, social e ambiental;
- i) Implemente e mantenha sistemas de informação e de controlo interno adequados à sua dimensão e complexidade, que cubram todos os riscos relevantes suscetíveis de auditoria permanente por entidades competentes para o efeito.

Relativamente às orientações estratégicas específicas, o Conselho de Administração deverá ainda assegurar que a EPAL, após o importante esforço de investimento em infraestruturas e o conjunto de alterações mais recentes, em linha com a política para o setor, implemente uma agenda de medidas orientadas para a consolidação e o recentrar da sua atuação, designadamente em:

1. **Aprofundar a colaboração com os Municípios**, através nomeadamente da:
  - 1.1 Identificação de alternativas de colaboração que permitam colocar as competências empresariais públicas ao serviço dos parceiros municipais;
  - 1.2 Adoção de medidas conducentes à participação dos parceiros municipais nas principais decisões, designadamente de investimento, alargamento ou diminuição do âmbito da atividade, revisão de tarifas e instrumentos de planeamento.
2. **Promover o desenvolvimento regional**, na linha da opção política para o setor da água, compatibilizando-o com a elevação da eficiência e a sua natureza empresarial, designadamente:
  - 2.1 Na concretização dos destaques de sistemas multimunicipais;
  - 2.2 Nas políticas de contratação de bens e serviços que promovam também o desenvolvimento das atividades económicas regionais;
  - 2.3 Na constituição e/ou participação em centros de competência funcionando em rede e em ambiente de interação, descentralizado e colaborativo, ajustado às realidades territoriais.
3. **Assegurar elevada eficiência**, a partir do reforço da natureza empresarial e incentivo aos seus quadros, alinhando-o com os desafios do setor, designadamente:
  - 3.1 Sistematização e otimização das rotinas operacionais, contribuindo para melhorar a afetação de recursos, através da elaboração ou revisão de planos de operação numa base comparável e consistente;
  - 3.2 Otimização do sistema de contabilidade de gestão e de indicadores de desempenho de atividades e entidades comparáveis, refletindo também a imputação decorrente dos planos de operação;
  - 3.3 Realização e participação em exercícios de avaliação e comparação de desempenho;
  - 3.4 Realização e implementação de plano de gestão de energia com certificação pela norma NP EN ISO 50001.
4. **Assegurar uma efetiva e participada gestão de mudança**, atentos os antecedentes e os desafios de mudança em presença, designadamente de natureza estrutural e cultural.

5. **Assegurar a gestão das infraestruturas**, tendo como referência a norma ISO 55001, conciliando um esforço de otimização com os desafios de preservação e resposta aos desafios das alterações climáticas e segurança, através designadamente:
  - 5.1 Definição da política de gestão de infraestruturas;
  - 5.2 Integração, nas principais decisões de gestão organizacional, das funções de conceção, construção e manutenção;
  - 5.3 Consolidação do conhecimento das infraestruturas;
  - 5.4 Consolidação dos sistemas de informação e avaliação;
  - 5.5 Integração com práticas de gestão de risco e de resposta às alterações climáticas;
  - 5.6 Integração consistente e coerente nos exercícios de planeamento económico e financeiro.
6. **Assegurar um efetivo envolvimento da empresa na implementação de medidas de proteção ambiental multisetoriais.**
7. **Capitalizar as competências e capacidades disponíveis para a implementação de projetos nacionais e internacionais.**

Conforme já referido, as orientações estratégicas e os indicadores de gestão respeitantes aos contratos de gestão previstos no art.º 18.º do Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, foram aprovados por Deliberação Unânime por Escrito de 22 de setembro de 2017.

No que respeita a Contratos Programa ou Contratos de Prestação de Serviço Público, a empresa não celebrou nem prevê celebrar qualquer contrato-programa com o Estado Português, bem como não tem contratualizado qualquer contrato de prestação de serviço público.

**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;**

Nos termos do disposto no Estatuto do Gestor Público, nas empresas que prestem serviços de interesse geral é obrigatória a definição de orientações estratégicas e objetivos de gestão aplicáveis aos respetivos gestores. Conforme já referido, as orientações estratégicas e os indicadores de gestão respeitantes aos contratos de gestão previstos no art.º 18.º do Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-lei n.º 71/2007, de 27 de março, foram estabelecidas na Deliberação Unanime por Escrito, em 22 de setembro de 2017.

O contrato de gestão prevê que para o mandato passam a vigorar as orientações estratégicas, objetivos e indicadores de gestão, constantes do documento que constituiu parte integrante do Contrato em apreço.

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

O órgão de fiscalização elabora o relatório de avaliação de desempenho do Conselho de Administração, no qual deverá constar de forma evidente o grau de execução de cada um dos objetivos e se os indicadores definidos atingem ou não atingem o definido.

A avaliação é realizada em função do grau de concretização dos objetivos, conforme quadro seguinte:

Grau de Concretização	Avaliação Global
$GC < 1,8$	Objetivos não Cumpridos
$1,8 \leq GC < 2,5$	Objetivos Cumpridos
$GC \geq 2,5$	Objetivos Superados

A avaliação far-se-á pelo arredondamento a uma casa decimal do somatório do atingimento de cada indicador determinado nos termos descritos no quadro de indicadores e metas que igualmente se indica de seguida:

	Modo de avaliação			Ponderação
	Não atingido:	Atingido	Superado	
1. Objetivos financeiros, de eficiência e sustentabilidade				
1.1 Eficiência de gestão (PRC=GV+FSE+GP)/VN)	$\Delta$ PRC < 0%	$0\% \leq \Delta$ PRC < 3%	$\Delta$ PRC $\geq$ 3%	12,5%
1.2 Limite ao endividamento	Dívida > 133,2 M€	129,3 M€ < Dívida $\leq$ 133,2 M€	Dívida $\leq$ 129,3 M€	12,5%
1.3 Dívida comercial (vencida) de devedores municipais	DCDMA > 105%	$95\% \leq$ DCDMA $\leq$ 105%	DCDMA < 95%	12,5%
1.4 Degradação da tesouraria de exploração (DTE)	DTE > 100%	$85\% <$ DTE $\leq$ 100%	DTE $\leq$ 85%	5,0%
1.5 Rentabilidade do capital investido (RCI)	RCI < 95% RCI 2015	$95\% \leq$ RCI 2015 $\leq$ RCI < 110% RCI 2015	RCI > 110% RCI 2015	12,5%
2. Objetivos Ambientais				
2.1 Evolução da qualidade da água fornecida (AQA)	AQA < 99,5%	$99,5\% \leq$ AQA $\leq$ 100,0%	AQA > 100,0%	15,0%
2.2 Destaque de sist. multimunicipais da área metropolitana de Lisboa	N.º = 0 após final de 2016	N.º = 2 até final de 2016	N.º = 2 até final de 2016 com arranque de atividade no início de 2017	7,5%
2.3 Reorganização de modo a promover a elevação dos níveis de eficiência no Sistema de Gestão de Energia	Não certificada até 2018	Certificada entre 20/06/2018 e 31/12/2018	Certificada até 20/06/2018	5,0%
2.4 Reorganização de modo a promover a elevação dos níveis de eficiência no Sistema de Gestão de Ativos	Não certificada até 2018	Certificada entre 20/06/2018 e 31/12/2018	Certificada até 20/06/2018	5,0%
2.5 Redução do consumo de energia elétrica	RCEE (Ano N) < 95% RCEE (Meta do Ano N)	$95\% \leq$ RCEE (Meta do Ano N) $\leq$ RCEE (ano N) $\leq$ 105% RCEE (Meta do Ano N)	RCEE (Ano N) > 105% RCEE (Meta do Ano N)	7,5%
3. Objetivos de reporte				
3.1 Grau de cumprimento dos prazos de reporte (GCPR)	GCPR > 0 dias	-1 dia $\leq$ GCPR $\leq$ 0 dias	GCPR < -1 dia	5,0%

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

Os resultados verificados no ano de 2017 foram os seguintes:

	Resultado		Avaliação	Ponderação Inicial	Ponderação Ajustada	Atingimento
1. Objetivos financeiros, de eficiência e sustentabilidade						
1.1 Eficiência de gestão (PRC=GV+FSE+GP)/VN)	7,2%	✔	Superado	12,5%	15,2%	3,0
1.2 Limite ao endividamento	73,4	✔	Superado	12,5%	15,2%	3,0
1.3 Dívida comercial (vencida) de devedores municipais	40,9%	✔	Superado	12,5%	15,2%	3,0
1.4 Degradação da tesouraria de exploração (DTE)	50,0%	✔	Superado	5,0%	6,1%	3,0
1.5 Rentabilidade do capital investido (RCI)	112,9%	✔	Superado	12,5%	15,2%	3,0
2. Objetivos Ambientais						
2.1 Evolução da qualidade da água fornecida (AQA)	99,9%	⚠	Atingido	15,0%	18,2%	2,0
2.2 Destaque de sist. multimunicipais da área metropolitana de Lisboa	2	✔	Superado	7,5%	9,1%	3,0
2.3 Reorganização de modo a promover a elevação dos níveis de eficiência no Sistema de Gestão de Energia	n.a.		n.a.	5,0%	0,0%	-
2.4 Reorganização de modo a promover a elevação dos níveis de eficiência no Sistema de Gestão de Ativos	n.a.		n.a.	5,0%	0,0%	-
2.5 Redução do consumo de energia elétrica	n.a.		n.a.	7,5%	0,0%	-
3. Objetivos de reporte						
3.1 Grau de cumprimento dos prazos de reporte (GCPR)	-2	✔	Superado	5,0%	6,1%	3,0
<b>Avaliação Global</b>					<b>Objetivos Superados</b>	<b>2,8</b>

Os indicadores 2.3, 2.4 e 2.5 apenas serão avaliados em 2018, pelo que a ponderação foi distribuída e ajustada proporcionalmente pelos restantes indicadores, conforme previsto nos próprios contratos.

A avaliação global do ano foi de 2,8, considerando-se assim uma avaliação global de OBJETIVOS SUPERADOS.

Atendendo à avaliação atingida, onde todos os objetivos foram cumpridos, não se antevê necessidade de efetuar medidas de correção aos resultados alcançados, pretendendo a empresa manter o desempenho alcançado para o ano de 2018.

### **3. Indicação dos fatores críticos de sucesso de que dependem os resultados da entidade.**

De entre a multiplicidade dos fatores que podem influenciar o desempenho e os resultados da empresa, destacam-se:

- O Meio Ambiente enquanto fonte de captação da água necessária à prestação do serviço público;
- As Vendas nas vertentes de clientes e consumidores e dos volumes;
- As Tarifas que, dependendo de entidades terceiras, devem assegurar as receitas necessárias à cobertura dos custos e dos investimentos necessários à prestação de serviços e à adequada remuneração do acionista;
- Os gastos e respetiva estrutura;
- A Gestão de Ativos;
- Competência e Know-how dos recursos humanos;
- Acionista e Tutela Governamental.

### **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 entidade, aos objetivos a alcançar no exercício da atividade operacional e ao nível de serviço público a prestar pela entidade (vide ponto 4 do artigo 39.º do RJSPE).**

Durante o mandato em curso, o Conselho de Administração da EPAL atuou em conformidade com as Orientações Estratégicas que lhe foram definidas pelo acionista, as quais são determinadas pelas políticas governamentais para o setor, através de orientações vertidas nos planos estratégicos aplicáveis às suas áreas de atuação, de orientações emanadas através de despacho ministerial e por orientações específicas do acionista.

O exercício das funções do Conselho de Administração da EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A. teve ainda em conta o previsto na legislação em vigor, designadamente no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua atual redação, que relativamente ao exercício de funções executivas prevê as seguintes obrigações:

- Cumprir os objetivos da empresa definidos em assembleia geral ou, quando existam, em contratos de gestão;
- Assegurar a concretização das orientações definidas nos termos da lei, no contrato de gestão e a realização da estratégia da empresa;
- Acompanhar, verificar e controlar a evolução das atividades e dos negócios da empresa em todas as suas componentes;
- Avaliar e gerir os riscos inerentes à atividade da empresa;
- Assegurar a suficiência, a veracidade e a fiabilidade das informações relativas à empresa, bem como a sua confidencialidade;

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

Os membros do Conselho de Administração promoveram ainda a elaboração de propostas de ações que se revelem apropriadas para o desenvolvimento da empresa e, conseqüentemente, do setor e do Grupo AdP.

Os gestores públicos que integram o Conselho de Administração da EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., estão sujeitos às normas de ética aceites no setor de atividade e ao cumprimento das boas práticas de governação societária e de gestão empresarial, designadamente em matéria de transparência, prevenção da corrupção, padrões de ética e conduta, responsabilidade social, política de recursos humanos, promoção da igualdade, prevenção de conflitos de interesse e respeito pela concorrência e agentes do mercado.

### 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) e b) do n.º 1 do artigo 44.º do RJSPE).*

A 31 de dezembro de 2017, o capital social da EPAL era de 150.000.000 euros integralmente detido pelo seguinte acionista:

Acionistas	%	Ações	Valor (Eur)
AdP-Águas de Portugal, SGPS SA.	100	30.000.000	150.000.000

O capital social da EPAL é constituído por 30.000.000 ações, todas nominativas, podendo revestir forma escritural e podendo ser tituladas.

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

Nos termos do artigo 6.º dos seus estatutos, as ações da EPAL só podem ser transmitidas para entes públicos, entendidos estes nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 1.º da Lei nº 71/88, de 24 de maio.

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

A Administração da sociedade não tem conhecimento de nenhum acordo parassocial que possa conduzir a eventuais restrições.



[página em branco]

## *IV. Participações Sociais e Obrigações detidas*

*1. Identificação das pessoas singulares (órgãos sociais) e/ou coletivas (entidade) que, direta ou indiretamente, são titulares de participações noutras entidades, 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) nos seus artigos 447.º e 448.º (vide alíneas a) e b) do n.º1 do artigo 44.º do RJSPE).*

No exercício de 2017 a EPAL não deteve participações sociais em nenhuma sociedade. Os membros dos órgãos sociais não são titulares de participações sociais noutras entidades.

*2. Explicitação da aquisição e alienação de participações sociais, bem como da participação em quaisquer entidades de natureza associativa ou fundacional (vide alínea c) do n.º1 do artigo 44.º do RJSPE).*

No exercício de 2017, a EPAL não participou na aquisição e ou alienação de participações sociais noutras entidades.

Em 2017, a sociedade participou nas seguintes instituições de índole fundacional ou associativo:

- ANQIP - Associação Nacional para a Qualidade nas Instalações Prediais;
- APCE - Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa;
- APDA - Associação Portuguesa de Distribuição e Drenagem de Águas;
- APMI - Associação Portuguesa de Manutenção Industrial;
- Associação Turismo de Lisboa;
- Guia da Cidade;
- IPQ – Instituto Português da Qualidade;
- IWA - Associação Internacional da Água;
- Lisboa e-Nova - Agência de Energia-Ambiente de Lisboa;
- Oeste Sustentável;
- PSAT – Associação para Promoção de Segurança de Ativos Técnicos;

- RELACRE;
- Water Footprint Network.

**3. Indicação do número de ações e obrigações detidas por membros dos órgãos de administração e de fiscalização, nos termos do n.º5 do artigo 447.º do CSC.**

Os membros dos órgãos de administração e de fiscalização não detêm ações nem obrigações da empresa.

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

Entre os titulares de participações, o acionista único Águas de Portugal SGPS, e a Sociedade, existe uma relação de natureza comercial, que se materializa nos fees de gestão faturados pela AdP SGPS, SA às suas participadas, entre as quais se inclui a EPAL.

## V. Órgãos Sociais e Comissões

### A. Modelo de Governo

A entidade 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 I do artigo 30.º do RJSPE).

#### *I. Identificação do modelo de governo adotado*

São órgãos da sociedade, nos termos do artigo 7.º dos seus estatutos, a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e o Fiscal Único. Junto do Conselho de Administração funciona o Conselho Consultivo para o Desenvolvimento Sustentável.

Em termos de administração e supervisão o modelo de governo é assegurado por um Conselho de Administração, e a respetiva fiscalização cometida ao Fiscal Único.

O modelo de governo da EPAL visa a transparência e a eficácia do funcionamento da empresa, assente numa separação clara de poderes entre os diversos órgãos sociais. Assim, o Conselho de Administração desempenha funções de supervisão, de controlo e de acompanhamento de questões estratégicas e do relacionamento entre acionistas e restantes órgãos sociais, assim como de funções de natureza operacional, que consistem na gestão corrente da atividade. Já o Fiscal Único é responsável pelo exercício de funções de fiscalização da atividade da Administração, das contas da Sociedade, dos sistemas de controlo e gestão de riscos e auditoria interna, avaliação das práticas e métodos contabilísticos e verificação de irregularidades.

As disposições que regulam a composição e funcionamento do Conselho de Administração constam do Capítulo III, Secção II, artigos 12.º a 17.º dos estatutos da empresa. As respeitantes ao Órgão de Fiscalização estão descritas no Capítulo III, Secção II, artigos 18.º e 19.º dos estatutos da EPAL.

### 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), assim como a remuneração relativa ao ano em referência. Caso tenha ocorrido alteração de mandato durante o ano em reporte, a entidade deverá indicar os mandatos respetivos (o que saiu e o que entrou).*

A Mesa da Assembleia Geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos pela assembleia geral, de entre acionistas ou outras pessoas, por períodos de três anos, conforme previsto no artigo 9.º dos estatutos da sociedade. O mandato dos membros da mesa da assembleia geral é renovável, mantendo-se estes em efetividade de funções até à posse dos membros que os venham substituir.

Em 2017, estiveram em funções os membros da Mesa da Assembleia Geral da sociedade eleitos em 30 de junho de 2015, para o mandato 2015-2017, abaixo identificados.

A remuneração fixada para o respetivo mandato, bem como os valores pagos em 2017, constam do quadro seguinte:

Mandato			Remuneração Anual 2017 (€)				
(Início-Fim)	Cargo	Nome	Valor da Senha Fixado (€)	Bruta	Redução Remuneratória (2)	Reversão Remuneratória (3)	Valor Final (4) = (1)-(2)+(3)
2015-2017	Presidente	AMEGA, representada por António Pombinho	650,00	0	0	0	0
2015-2017	Vice-Presidente	AdP SGPS SA	525,00	0	0	0	0
2015-2017	Secretário	Ana Cristina Rebelo Pereira	450,00	0	0	0	0
				0	0	0	0

## **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.**

De acordo com o n.º 4 do artigo 8.º dos estatutos as deliberações acionistas serão tomadas por maioria dos votos emergentes das ações presentes ou representadas na assembleia, sempre que a lei não exija maior número. Atualmente, e dado que a empresa tem um acionista único, todas as decisões são tomadas por maioria.

## **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.**

Nos termos estatutários, o Conselho de Administração é eleito em Assembleia Geral para mandatos trienais, renováveis.

O Conselho de Administração, quando for constituído por cinco administradores, pode delegar a gestão corrente da sociedade numa comissão executiva de três membros escolhidos de entre os administradores eleitos, ou em qualquer caso, num administrador delegado.

As vagas ou impedimentos que ocorram no Conselho de Administração serão preenchidas por cooptação até que, em Assembleia Geral, se proceda à competente eleição.

### **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 entidade deverá indicar os mandatos respetivos (o que saiu e o que entrou).**

Nos termos do n.º 1 do artigo 12.º dos Estatutos da Sociedade, a administração é exercida por um Conselho de Administração, composto por um número de membros fixado pela Assembleia Geral que os eleger, que deve situar-se entre um mínimo de três e um máximo de cinco membros.

Compete à Assembleia Geral eleger de entre os membros do Conselho de Administração o respetivo presidente, que dispõe de voto de qualidade. O presidente do Conselho de Administração pode designar, de entre os administradores eleitos, um vice-presidente, o qual o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Em 22 de junho de 2016 foi deliberado por unanimidade de votos do acionista único eleger, para o mandato 2016-2018, o Conselho de Administração, composto por cinco membros, todos eles executivos.

Mandato (Início-Fim)	Cargo	Nome	Designação		Remuneração	
			Forma (1)	Data	Entidade Pagadora	(O/D) (2)
2016-2018	Presidente	José Manuel Leitão Sardinha	Deliberação Unânime por escrito	22 junho 2016	EPAL, SA	Destino
2016-2018	Vogal	Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado	Deliberação Unânime por escrito	22 junho 2016	EPAL, SA	Destino
2016-2018	Vogal	Ana Sofia Pereira da Silveira	Deliberação Unânime por escrito	22 junho 2016	EPAL, SA	Destino
2016-2018	Vogal	Barnabé Francisco Primo Pisco	Deliberação Unânime por escrito	22 junho 2016	EPAL, SA	Destino
2016-2018	Vogal	Rui Manuel Gonçalves Lourenço	Deliberação Unânime por escrito	22 junho 2016	EPAL, SA	Destino

Numero estatutário mínimo e máximo de membros – 3/5

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

(2) O/D – Origem / Destino

**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).**

Não existem membros não executivos no Conselho de Administração da EPAL.

**4. Apresentação de elementos curriculares relevantes de cada um dos membros, consoante aplicável, do Conselho de Administração, do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo. Deverão especificamente ser indicadas as atividades profissionais exercidas, pelo menos, nos últimos 5 anos (vide alínea j) do n.º1 do artigo 44.º do RJSPE).**

Apresenta-se seguidamente o resumo dos elementos curriculares dos membros do Conselho de Administração.



### **Presidente Executivo – José Manuel Leitão Sardinha**

Nasceu a 26 de março de 1967.

#### **Habilitações Académicas**

- Licenciado e Mestre em Engenharia do Ambiente, no ramo de Engenharia Sanitária, pela Universidade Nova de Lisboa

#### **Atividade profissional**

- 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, assumindo, a partir de 2000, a atividade de docente convidado na área de tratamento de águas, de águas residuais urbanas e de efluentes industriais.
- 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 (2004-2007 e 2007-2010) e Coordenador (2010-2013 e 2013-2016) do Conselho Regional Sul do Colégio de Engenharia do Ambiente da Ordem dos Engenheiros.
- Professor convidado do Departamento de Ciências e Engenharia do Ambiente da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.
- Coordenador do Conselho Regional Sul do Colégio de Engenharia do Ambiente da Ordem dos Engenheiros.
- Membro Efetivo da Academia de Engenharia.
- Administrador executivo da Águas de Portugal, Serviços Ambientais, SA, desde julho de 2016.
- Administrador executivo da Águas de Portugal, SGPS, SA, desde junho de 2015.
- Presidente do Conselho de Administração da EPAL, S.A. desde fevereiro de 2012.
- Presidente do Conselho de Administração da Águas do Vale do Tejo, S.A. desde junho de 2015.



### ***Vogal Executivo - Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado***

Nasceu a 14 de setembro de 1963.

#### **Habilitações Académicas**

- Pós-Graduação em Direito e Prática da Contratação Pública, pela Universidade Católica Portuguesa.
- Pós-Graduação em Legística e Ciência da Legislação pelo Instituto de Ciências Jurídico-Políticas da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.
- Parte letiva do curso de Pós – Graduação em Estudos Europeus pelo Centro de Estudos Europeus da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.
- Licenciatura em Direito – Menção de Ciências Jurídicas, pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.
- Atividade Profissional
- Iniciou a sua atividade profissional como jurista em 1986 no Serviço Nacional de Parques, Reservas e Conservação da Natureza, atual Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas. IP.
- Em 1991 foi Assessora do Gabinete do Ministro do Ambiente, Professor Doutor Carlos Borrego.

- Em 1993 foi Adjunta do Gabinete da Ministra do Ambiente e Recursos Naturais, Dra. Teresa P. Gouveia.
- Em 1995 foi Adjunta do Gabinete da Ministra do Ambiente, Professora Doutora Elisa Ferreira.
- De 1999 a 2001 foi Consultora da Direção do Instituto Regulador de Águas e Resíduos.
- Em 2001 foi Diretora do Departamento Jurídico do Instituto Regulador de Águas e Resíduos.
- De junho de 2001 a abril de 2002 foi Chefe de Gabinete do Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Economia, Professor Doutor Eduardo de Oliveira Fernandes.
- De abril de 2002 a janeiro de 2003 foi Chefe de Gabinete da Secretária de Estado Adjunta do Ministro da Economia, Dra. Dulce Franco.
- De janeiro de 2003 a setembro 2007 foi Vice-Presidente do Instituto da Água (INAG).
- Membro do Conselho Consultivo do Instituto Regulador de Águas e Resíduos, em representação do Instituto da Água.
- Membro da Comissão da Reserva Ecológica Nacional em representação do Instituto da Água.
- Em setembro de 2007 exerceu as Funções de direção jurídica no grupo AdP – Águas de Portugal.
- Em 2010, foi nomeada administradora executiva da AdP – Águas de Portugal Serviços Ambientais, S.A.
- É, desde 30 de junho de 2015, administradora executiva da Águas do Vale do Tejo e Vogal do Conselho de Administração da EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA.



### ***Vogal Executivo - Ana Sofia Pereira da Silveira***

Nasceu a 4 de fevereiro de 1976.

### **Habilitações Académicas**

- Licenciada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Lisboa.
- Pós-graduada em Ciências Jurídico-Administrativas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.
- Pós-graduada em Ciências Jurídicas pela Universidade Lusíada.
- Complementou a sua formação com diversos cursos:
- Programa Avançado de Gestão Para Executivos pela Católica Lisbon School of Business & Economics.
- Curso sobre parcerias público-privadas no Instituto Superior Técnico.
- Curso sobre contratação pública na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.



## Atividade Profissional

- Iniciou a atividade profissional em 1999, tendo realizado o estágio de advocacia e iniciado a prática como advogada.
- Em 2002 foi jurista no Departamento de Fraude e Segurança e no Departamento Legal da Oniway - Infocomunicações, SA.
- Entre 2003 e março de 2004 foi coordenadora de uma equipa de crédito hipotecário no Banco Santander Portugal, SA.
- Entre abril de 2004 a dezembro de 2006 foi assessora jurídica do Gabinete de Administração Patrimonial do Instituto de Gestão Financeira e Patrimonial da Justiça, I. P.
- De janeiro a dezembro de 2007 foi coordenadora do Gabinete Jurídico e do Contencioso do Instituto de Gestão Financeira e de Infraestruturas da Justiça, I. P.
- Entre janeiro de 2008 e outubro de 2009 foi assessora da Secretária de Estado dos Transportes do XVI Governo Constitucional.
- De novembro de 2009 a dezembro de 2010 foi adjunta do Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações do XVII Governo Constitucional.
- De dezembro de 2010 a maio de 2011 foi chefe de gabinete do Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações do XVII Governo Constitucional.
- De junho de 2011 a outubro de 2012 foi técnica especialista do Gabinete do Secretário de Estado do Mar do XVIII Governo Constitucional.
- De novembro de 2012 a novembro de 2015 foi administradora e responsável pela direção de implementação de projetos/ produtos na Intersismet Consulting, SA, Angola.
- De dezembro de 2015 a junho de 2016 foi chefe de gabinete do Ministro do Ambiente no XXI Governo Constitucional.
- Desde 2016 é Vogal Executiva do Conselho de Administração da EPAL



### *Vogal Executivo - Barnabé Francisco Primo Pisco*

Nasceu a 9 de maio de 1957.

## Habilitações Académicas

- Licenciatura em Engenharia Civil, Ramo de Hidráulica, pelo Instituto Superior Técnico, Lisboa (Portugal)
- Pós Graduação em Gestão Empresarial para Engenheiros, no ISCTE, Lisboa (Portugal)
- Mestrado em Hidráulica e Recursos Hídricos, Parte Curricular, pelo Instituto Superior Técnico, Lisboa (Portugal)
- Curso Geral de Gestão, na Universidade Nova de Lisboa, Lisboa (Portugal)

## Atividade Profissional

- Ingressou, em maio de 1983, como engenheiro civil nos SMAS da Câmara Municipal de Loures.
- De janeiro de 1985 a setembro de 1987 exerceu funções de Chefe de Divisão de Exploração de Águas nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Loures com responsabilidades na apreciação de projetos, coordenação e fiscalização de obras de captação, adução e distribuição de água.
- De novembro de 1987 e até fevereiro de 1991, também nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Loures, assumiu as funções de Chefe de Serviço de Águas e Saneamento com responsabilidades de coordenação das divisões de exploração de esgotos, de exploração de águas, de tratamento de águas potáveis e residuais.
- De março de 1991 a abril de 1992 foi responsável pela Delegação Sul da MAIAPLAS na coordenação e supervisão do fornecimento de tubagem, incluindo funções nos domínios do marketing e área técnico-comercial.
- De maio de 1992 e até 1996 passou a exercer funções de Diretor Comercial da MAIAPLAS com responsabilidades de coordenação e supervisão dos contratos de fornecimentos e apoio pós-venda aos clientes na área do gás, elaboração de propostas, de estudos de soluções alternativas a projetos e coordenação e chefia da equipa técnico-comercial.
- De junho a setembro de 1996 foi Consultor Principal na EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA no projeto de Reabilitação Urbana da Área de Lobito e Benguela, financiado pelo Banco Mundial.
- De outubro de 1996 a outubro de 1997 desempenhou funções como Diretor Técnico da Construções Moreira e Cavacas Lda, com responsabilidades na elaboração de estudos de soluções alternativas a projetos, bem como orçamentação de obras de maior complexidade.
- Desde novembro de 1997, na EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, assumiu as funções de Chefe de Setor de Apoio Técnico a Clientes, até junho de 1999. Altura em que passa a Diretor Adjunto da Direção de Gestão de Clientes função que exerceu até maio de 2000. Em junho de 2000 é nomeado Diretor da Direção da Rede de Lisboa função que exerce até dezembro de 2001. De janeiro de 2002 a julho de 2006 é responsável pelo Departamento de Manutenção da Distribuição e em agosto de 2006 é nomeado Diretor da Direção de Compras e Logística, cargo que manteve até junho de 2016.
- Atualmente é Vogal Executivo do Conselho de Administração da EPAL, SA. e da Águas do Vale do Tejo, SA.



***Vogal Executivo - Rui Manuel Gonçalves Lourenço***

Nasceu a 6 de agosto de 1968.

## Habilitações Académicas

- MBA da AESE/IESE da Universidade de Navarra e Licenciado em Economia pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) da Universidade Técnica de Lisboa.
- Em simultâneo completou a sua formação com diversas pós-graduações: Program on Indian Economy and Management Practices no Indian Institute of Management, Ahmedabad; Marketing and Strategy Program na Michigan University; International Immersion Program no IESE/Madrid; "Programa Executivo de Elevada Performance" na "Nova School of Business"/ Universidade Nova; "Avaliação Imobiliária" na ESAI; "Programa Avançado de Sustentabilidade Empresarial" e o "The 6 days

MBA" no INDEG/ISCTE; "Programa Avançado de Gestão para Executivos", "Programa de Desenvolvimento em Liderança" e "Programa Avançado de Economia e Gestão de Empresas de Serviços de Águas" na Católica Lisbon School of Business & Economics.

## Atividade Profissional

- Iniciou a sua atividade profissional, em 1995, no Grupo Luís Simões na área do planeamento e controle de gestão. Em 1997, passou a integrar os quadros do Instituto Nacional de Habitação, atual IHRU, onde foi Diretor do Departamento de Estudos Económicos, Planeamento e Controle de Gestão.
- Em 2004, foi nomeado Administrador dos SMAS de Oeiras e Amadora, em representação do Município da Amadora, até março de 2013. Neste período foi, também, Assessor do Presidente da Câmara Municipal da Amadora com a supervisão e controlo financeiro das empresas participadas pelo município: SIMTEJO, SA, SANEST, SA e VALORSUL, SA.
- Assessor do Presidente do Conselho de Administração dos SMAS de Oeiras e Amadora na preparação e conclusão do processo de transformação destes serviços municipalizados numa entidade intermunicipal (SIMAS).
- Entre abril de 2014 e junho de 2015, foi Administrador Executivo da SANEST, SA com as áreas financeira, administrativa, controlo de gestão, apoio jurídico e recursos humanos nesta empresa do Grupo Águas de Portugal.
- Além das funções mais executivas, assumiu também as responsabilidades de Administrador não executivo da Valorsul, SA, de Presidente do Conselho Fiscal do Centro de Ciência Viva da Amadora e de Vice-Presidente do Conselho Fiscal da Fundação Marquês de Pombal.
- Até 22 de junho de 2016 foi Diretor Municipal de Higiene Urbana do Município de Lisboa.
- Atualmente desempenha as funções de Vogal do Conselho de Administração da EPAL, SA e da Águas do Vale do Tejo, SA.

### **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 entidade, 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, atualmente em exercício de funções, não detêm quaisquer participações patrimoniais na empresa, nem quaisquer relações com os seus 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 52.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e ainda à Recomendação do CPC de 7 de novembro de 2012, cujas declarações se apresentam no anexo 4 ao presente relatório.

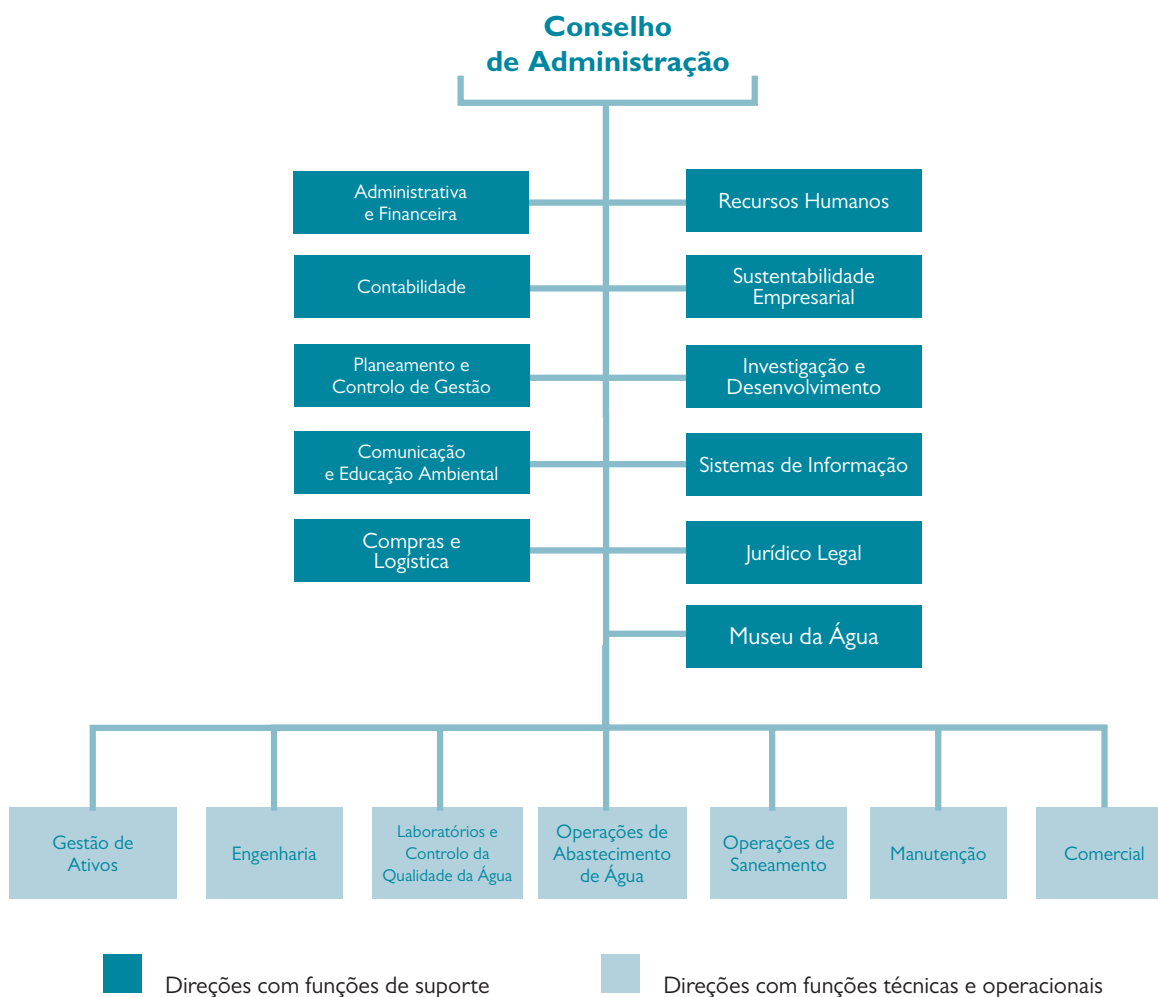
Foram colocados na plataforma do SIRIEF os comprovativos de entrega das declarações referidas junto da Inspeção Geral de Finanças.

### **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.**

Nenhum dos membros do Conselho de Administração detém relações familiares ou comerciais com o acionista. Apenas o presidente do Conselho de Administração, José Manuel Leitão Sardinha, e a vogal Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado, mantêm uma relação profissional com o acionista, na medida em que pertencem ao seu quadro de pessoal.

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

Organograma:



Em reunião de 26 de junho de 2016, foram constituídos os seguintes pelouros:

### Presidente – Eng. José Manuel Leitão Sardinha

- Secretário da Sociedade
- DOA – Direção de Operações de Abastecimento de Água
- DOS – Direção de Operações de Saneamento
- CEA – Direção de Comunicação e Educação Ambiental
- MDA – Direção do Museu da Água

## **Vogal – Dra. Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado**

- DGA – Direção de Gestão de Ativos
- LAB – Direção de Laboratórios e Controlo da Qualidade da Água
- DSE – Direção de Sustentabilidade Empresarial
- JUR – Direção Jurídico-Legal

## **Vogal – Dra. Ana Sofia Pereira da Silveira**

- PCG – Direção de Planeamento e Controlo de Gestão
- DCL – Direção de Compras e Logística
- DSI – Direção de Sistemas de Informação

## **Vogal – Eng. Barnabé Francisco Primo Pisco**

- ENG – Direção de Engenharia
- MAN – Direção de Manutenção
- DID – Direção de Investigação e Desenvolvimento

## **Vogal – Dr. Rui Manuel Gonçalves Lourenço**

- DAF – Direção Administrativa e Financeira
- DCT – Direção de Contabilidade
- DRH – Direção de Recursos Humanos
- DCM – Direção Comercial

A delegação de competências da EPAL, nomeadamente a Ordem de Serviço n.º 6 (atualmente na sua Edição n.º 9), foi aprovada em sede de Conselho de Administração de 10 de maio de 2017.

A Ordem de Serviço em apreço estabelece os princípios de delegação de competências na Empresa, aplicando-se a todos os responsáveis hierárquicos.

Como princípios gerais encontra-se estabelecido que os responsáveis pela apresentação e aprovação de propostas de aquisição de bens e serviços de que resultem encargos para a Empresa têm a responsabilidade de verificar a existência de suporte orçamental adequado, sendo que a ausência desse suporte implica obrigatoriamente a intervenção do Conselho de Administração.

Encontra-se expressamente vedado o desdobramento de despesas de forma a iludir os limites fixados na Ordem de Serviço em apreço.

Nas situações de exercício de competências delegadas por decisão conjunta que envolvam membro do Conselho de Administração, quando por força de circunstâncias, recaiam num único Administrador as duas valências consideradas, deverá obrigatoriamente ser chamado a intervir um outro Administrador.

Encontra-se ainda exposto que todas as matérias ou assuntos omissos são da competência do Conselho de Administração.

A delegação de competências, ao nível dos limites materiais, encontra-se estabelecida da seguinte forma, no que à aquisição de bens, serviços e investimentos respeita:

- Aquisição de bens móveis, materiais e serviços:
  - Aprovação de procedimentos, designação de júris, tomada de decisão de contratar e adjudicação:
    - Até 2.000 euros – Responsáveis de Área
    - Até 5.000 euros – Coordenadores de Departamento
    - Até 10.000 euros – Diretores e Coordenadores Regionais
    - Até 25.000 euros – Administrador do Pelouro
    - Acima de 25.000 euros – Conselho de Administração
- Empreitadas constantes no Plano de Atividade de Investimento
  - Aprovação de procedimentos, designação de júris, tomada de decisão de contratar e adjudicação:
    - Até 5.000 euros – Coordenadores de Departamento de Direções específicas
    - Até 25.000 euros – Diretores e Coordenadores Regionais
    - Até 150.000 euros – Administrador do Pelouro
    - Acima de 150.000 euros – Conselho de Administração

## **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**

O Conselho de Administração deve fixar as datas ou a periodicidade das suas reuniões ordinárias, que deverá ser no mínimo mensal, e reúne-se extraordinariamente sempre que seja convocado pelo respetivo presidente, o qual procederá à convocação por sua iniciativa ou a requerimento de outro administrador ou do conselho fiscal.

Em 2017 realizaram-se 51 reuniões do Conselho de Administração:

Gestor	Nº Reuniões CA nas quais esteve ausente	Justificada (Sim/Não)	Grau de assiduidade CA
José Manuel Leitão Sardinha	0	n.a.	51 em 51
Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado	1	Sim	50 em 51
Ana Sofia Pereira da Silveira	2	Sim	49 em 51
Barnabé Francisco Primo Pisco	3	Sim	48 em 51
Rui Manuel Gonçalves Lourenço	2	Sim	49 em 51

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

Apresenta-se seguidamente o quadro com os cargos exercidos pelos membros do Conselho de Administração em simultâneo em outras entidades, dentro e fora do grupo:

Membro do Órgão de Administração	Acumulação de Funções		
	Entidade	Função	Regime
José Manuel Leitão Sardinha	AdP – Águas de Portugal SGPS	Vogal Executivo do Conselho de Administração	Público
	Águas de Portugal, Serviços Ambientais, SA	Vogal Executivo do Conselho de Administração	Público
	AdVT – Águas do Vale do Tejo SA	Presidente Executivo do Conselho de Administração	Público
	Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa	Professor convidado	Público
Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado	AdVT – Águas do Vale do Tejo SA	Vogal Executivo do Conselho de Administração	Público
Ana Sofia Pereira da Silveira	Não exerce cargos em acumulação	-	-
Barnabé Francisco Primo Pisco	AdVT – Águas do Vale do Tejo SA	Vogal Executivo do Conselho de Administração	Público
Rui Manuel Gonçalves Lourenço	AdVT – Águas do Vale do Tejo SA	Vogal Executivo do Conselho de Administração	Público

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

O Administrador com funções executivas é avaliado, anualmente, pelos acionistas, em sede de Assembleia Geral, através da avaliação dos objetivos anuais de gestão definidos para o respetivo mandato.

**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 aplicável

## D. Fiscalização

**1. Identificação do órgão de fiscalização correspondente ao modelo adotado e 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 entidade deverá indicar os mandatos respetivos (o que saiu e o que entrou). Informação a apresentar segundo o formato seguinte:**

Nos termos dos estatutos, a fiscalização da sociedade compete a um Conselho Fiscal ou a um Fiscal Único e seu suplente, conforme for decidido, nos termos da lei pela Assembleia Geral. Nos termos estatutários, o Conselho Fiscal é composto por um presidente e dois vogais efetivos e um suplente, todos eleitos em Assembleia Geral, por períodos de três anos, podendo ser reeleito por uma ou mais vezes.

Atualmente a fiscalização da sociedade é assegurada por um Fiscal Único, o qual assegura também as funções de Revisor Oficial de Contas.

Mandato (Início- Fim)	Cargo	Nome	Designação		Estatuto Remuneratório Mensal Fixado (€)
			Forma <sup>(1)</sup>	Data	
2015- 2017	Fiscal Único efetivo	Ernst & Young Audit & Associados, SROC, SA, representada por Rui Manuel da Cunha Vieira	Deliberação Unânime por escrito	2 dezembro de 2016, com efeitos a 6 de agosto de 2016	12.000 euros/ano
2015- 2017	Fiscal Único suplente	Rui Abel Serra Martins	Deliberação Unânime por escrito	2 dezembro de 2016, com efeitos a 6 de agosto de 2016	n.a.

Numero estatutário mínimo e máximo de membros – 1/3

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

A Ernst & Young Audit & Associados, SROC, SA, foi nomeada como Fiscal Único, por deliberação unânime por escrito, para assumir essas funções, tendo sido deliberado que fosse atribuída uma remuneração a acordar entre as partes, a qual não pode em caso algum exceder o valor correspondente a 22,5% da remuneração líquida do Presidente do Conselho de Administração, de acordo com a classificação empresarial atribuída à empresa, nos termos do despacho SET 764/2012, de 25 de maio.

O valor acordado a atribuir resulta numa remuneração anual total de 12.000 euros.

**2. 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.**

O Fiscal Único é considerado independente visto não estar associado a qualquer grupo de interesse específico na Sociedade, nem ser titular ou atuar por nome ou conta de titulares de participações na empresa.

**3. Apresentação de elementos curriculares relevantes de cada um dos membros do Conselho Fiscal, da Comissão de Auditoria, do Conselho Geral e de Supervisão ou da Comissão para as Matérias Financeiras e outros. Deverão especificamente ser indicadas as atividades profissionais exercidas, pelo menos, nos últimos 5 anos.**



## ***Fiscal Único efetivo: Rui Manuel da Cunha Vieira***

Nasceu a 16 de junho de 1973.

### **Habilitações Académicas:**

- Licenciatura em Economia pela Faculdade de Economia da Universidade do Porto
- Revisor Oficial de Contas desde Dezembro de 2002
- Tem acreditação em IFRS, US GAAP, Executive Education em INSEAD (France), IMD (Switzerland) e Frankley Covey (Munich)
- É regularmente convidado para participar em seminários do Master in Finance da Faculdade de Economia do Porto.

### **Atividade Profissional:**

- Trabalha na E&Y desde 2005, tendo começado a sua carreira profissional em 1996. Tornou-se Partner em julho de 2006
- Tem mais de 20 anos de experiência em auditoria, em inúmeros clientes nacionais e multinacionais
- Atualmente é Partner Responsável de grandes grupos nacionais, como por exemplo o Grupo Águas de Portugal, Grupo BA Glass, Grupo BIAL, Grupo RAR, Corticeira Amorim e Altri. Também é responsável pela auditoria a clientes internacionais como o Grupo ACCOR, o Grupo TRW, Grupo Faurecia, Grupo Gestamp e o Grupo Europa&C.
- É atualmente o Partner responsável pelo Departamento Técnico da EY Portugal sendo também responsável pelo desk de IFRS no país
- Tem também experiência em projetos de implementação de manuais de controlo interno e auditorias de "social compliance".

## ***Fiscal Único Suplente: Rui Abel Serra Martins***

Nasceu a 7 de agosto de 1970.

### **Habilitações Académicas:**

- Licenciatura com especialização em Finanças pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG)
- Revisor Oficial de Contas desde 2001
- Tem acreditação em IFRS, US GAAP, Executive Education em INSEAD (France), IMD (Switzerland) e Frankley Covey (Munich)

### **Atividade Profissional:**

- Trabalha na E&Y desde 2003, tendo começado a sua carreira profissional em auditoria há 23 anos, sendo Partner há 13;
- Assurance Leader da EY Portugal desde Julho de 2016, tendo grandes responsabilidades numa vasta gama de clientes em Portugal e tendo liderado a prática da auditoria em Angola ao longo de 4 anos, gerindo uma equipa de 150 pessoas;
- Foi até 2016 responsável pela auditoria a clientes do setor de água, nomeadamente o Grupo Águas de Portugal (PIE e Consolidado no âmbito IFRS). O âmbito do trabalho inclui contas reguladas e projetos especiais para mais de 40 empresas

(EGF antes da privatização em 2015). Controlou o processo de auditoria de todo o grupo, gerindo uma equipa com mais de 50 pessoas, incluindo especialistas em serviços financeiros, Avaliação, Pensões e IFRS;

- Partner que liderou o Analytics and Audit Transformation (incluindo todas as ferramentas num contexto SAP) e responsável pelo programa de controlo de Qualidade em Auditoria em Portugal.

#### **4. 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:**

O Fiscal Único tem o dever de:

- Assistir às assembleias gerais e às reuniões da administração para que o presidente da mesma os convoque ou em que se apreciem as contas do exercício;
- Exercer uma fiscalização conscienciosa e imparcial;
- Guardar segredo dos factos e informações de que tiverem conhecimento em razão das suas funções;
- Dar conhecimento à administração das verificações, fiscalizações e diligências que tenham feito e do resultado das mesmas;
- Informar, na primeira assembleia que se realize, de todas as irregularidades e inexactidões por eles verificadas e bem assim se obtiveram os esclarecimentos de que necessitaram para o desempenho das suas funções;
- Registar por escrito todas as verificações, fiscalizações, denúncias recebidas e diligências que tenham sido efetuadas e o resultado das mesmas.

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

Não aplicável, uma vez que o órgão de fiscalização reveste a figura de Fiscal Único.

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

O Fiscal Único exerce funções de Revisor Oficial de Contas e de Auditor Externo em outras empresas do Grupo Águas de Portugal.

#### **c) Procedimentos e critérios aplicáveis à intervenção do órgão de fiscalização para efeitos de contratação de serviços adicionais ao auditor externo;**

Não foram contratados pela EPAL quaisquer serviços, nomeadamente os enquadráveis no âmbito da auditoria externa.

#### **d) Outras funções dos órgãos de fiscalização e, se aplicável, da Comissão para as Matérias Financeiras.**

O órgão de fiscalização não exerce outras funções para além das acima referidas.

## 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 entidade e/ou grupo. Caso tenha ocorrido alteração de mandato durante o ano em reporte, a entidade deverá indicar os mandatos respetivos (o que saiu e o que entrou).*

A atual estrutura de fiscalização no âmbito do mandato em curso para o órgão de fiscalização é integrada por um Fiscal Único, o qual, no âmbito das suas funções de fiscalização, também deve executar as atividades próprias dos Revisores Oficiais de Contas.

Desde o dia 6 de agosto de 2016, data em que produziu efeitos a eleição dos órgãos de fiscalização da sociedade, o ROC é:

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 entidade
		Nome	N.º inscrição na OROC	N.º registo na CMVM	Forma <sup>(1)</sup>	Data	Contratada		
2015-2017	SROC	Ernst & Young Audit & Associados – SROC S.A., representada por Rui Manuel da Cunha Vieira	71	20161480	Deliberação Unânime por escrito	2 dezembro de 2016, com efeitos a 6 de agosto de 2016	Sim	9	2.º ano de exercício
2015-2017	ROC	Rui Manuel da Cunha Vieira	1154	20160766	Deliberação Unânime por escrito	2 dezembro de 2016, com efeitos a 6 de agosto de 2016	Sim	8	2.º ano de exercício
2015-2017	ROC Suplente	Rui Abel Serra Martins	1119	20160731	Deliberação Unânime por escrito	2 dezembro de 2016, com efeitos a 6 de agosto de 2016	Sim	9	2.º ano de exercício

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

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

Nos termos da legislação em vigor, designadamente no artigo 54.º da Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro, que aprova o novo Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, nas entidades de interesse público, o período máximo de exercício de funções de revisão legal das contas pelo sócio responsável pela orientação ou execução direta da revisão legal das contas é de sete anos, a contar da sua primeira designação.

Não se encontram ainda definidos procedimentos e critérios aplicáveis para a definição de uma política de rotatividade do Revisor Oficial de Contas.

**3. Indicação do número de anos em que a SROC e/ou o ROC exerce funções consecutivamente junto da entidade/grupo, bem como indicação do número de anos em que o ROC presta serviços nesta entidade, 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:**

Atendendo que a atual estrutura de fiscalização no âmbito do mandato em curso para o órgão de fiscalização é integrada por um Fiscal Único, o qual, no âmbito das suas funções de fiscalização, também deve executar as atividades próprias dos revisores oficiais de contas, este é o segundo ano em exercício efetivo de funções de Revisor Oficial de Contas.

A Ernst & Young Audit & Associados, SROC, SA, foi nomeada como Fiscal Único, por deliberação unânime por escrito, para assumir essas funções, tendo sido deliberado que fosse atribuída uma remuneração a acordar entre as partes, a qual não pode em caso algum exceder o valor correspondente a 22,5% da remuneração ilíquida do Presidente do Conselho de Administração, de acordo com a classificação empresarial atribuída à empresa, nos termos do despacho SET 764/2012, de 25 de maio. O valor acordado a atribuir resulta numa remuneração anual total de 12.000 euros.

A remuneração pelo exercício da função de ROC encontra-se incluída na remuneração das funções de Fiscal Único.

Nome	Remuneração Anual 2017 (€)				Valor Final (4) = (1)-(2)+(3)
	Bruta (1)	Redução Remuneratória (2)	Reversão Remuneratória (3)		
Ernst & Young Audit & Associados – SROC S.A.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	

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

O Revisor Oficial de Contas prestou em 2017 os seguintes serviços:

- A Ernst & Young Audit & Associados – SROC S.A. prestou serviços de auditor externo à sociedade durante o ano de 2017. A informação encontra-se disponível no ponto seguinte.

## F. Auditor Externo

**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 entidade e/ou do grupo, bem assim como a remuneração relativa ao ano em referência, apresentados segundo o formato seguinte:**

O auditor externo da EPAL, a Ernst & Young Audit & Associados, SROC, SA, foi contratado em 3 de agosto de 2016, através de um concurso público feito pela AdP – Águas de Portugal, SGPS, SA, para os serviços de auditoria financeira externa para as empresas do Grupo.

Para o ano de 2017 a remuneração total foi de 15.538 euros, valor que inclui o reembolso de despesas decorrentes com os serviços de auditoria financeira externa.

Identificação SROC / ROC			Contratação		Remuneração anual 2016 (€)			Valor Final (4)=(1)- (2)+(3)
Nome	N.º inscrição na OROC	N.º registo na CMVM	Data(1)	Período	Valor da prestação de serviços (1)	Redução remuneratória (2)	Reversão remuneratória (3)	
Ernst & Young Audit & Associados – SROC S.A., representada por Rui Manuel da Cunha Vieira	71	20161480	3 agosto 2016	2016/2017	15.538	0	0	15.538
Rui Manuel da Cunha Vieira	1154	20160766	3 agosto 2016	2016/2017	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Rui Abel Serra Martins	1119	20160731	3 agosto 2016	2016/2017	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
					15.538	0	0	15.538

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

Nos termos da legislação em vigor, designadamente no artigo 54.º da Lei n.º 140/2015, de 7 de setembro, que aprova o novo Estatuto da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas, nas entidades de interesse público, o período máximo de exercício de funções de revisão legal das contas pelo sócio responsável pela orientação ou execução direta da revisão legal das contas é de sete anos, a contar da sua primeira designação.

Atualmente encontram-se no segundo ano do exercício das suas funções.

Não se encontram ainda definidos procedimentos e critérios aplicáveis para a definição de uma política de rotatividade do Auditor externo e do respetivo sócio ROC.

**3. Identificação de trabalhos, distintos dos de auditoria, realizados pelo auditor externo para a entidade e/ou para entidades 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.**

A Ernst & Young Audit & Associados – SROC S.A. não prestou em 2017 quaisquer serviços distintos dos de auditoria, para além dos respeitantes ao cargo de Fiscal Único e ROC que desempenha na EPAL.

**4. Indicação do montante da remuneração anual paga pela entidade e/ou por pessoas coletivas em relação de domínio ou de grupo ao auditor e a outras pessoas singulares ou coletivas pertencentes à mesma rede e discriminação da percentagem respeitante aos seguintes serviços**

**Ernst & Young Audit & Associados, SROC**

<b>Remuneração paga à SROC</b>	<b>Exercício</b>	<b>EUR</b>	<b>%</b>
Valor dos serviços de revisão de contas	2017	15.538	56%
Valor dos serviços de consultoria fiscal	-	-	0%
Valor dos serviços de fiscal único	2017	12 000	44%
Valor de outros serviços que não das alíneas anteriores		-	0%
<b>Total pago à SROC</b>		<b>27 538</b>	<b>100%</b>

<b>Remuneração paga a entidades que integrem o Grupo</b>	<b>Exercício</b>	<b>EUR</b>	<b>%</b>
Valor dos serviços de revisão de contas	-		0%
Valor dos serviços de consultoria fiscal	-		0%
Valor de outros serviços que não das alíneas anteriores	-		0%
<b>Total pago à entidade do Grupo</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>

[página em branco]

## VI. Organização Interna

### A. Estatutos e Comunicações

#### **1. Indicação das regras aplicáveis à alteração dos estatutos da entidade.**

Nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 8.º dos estatutos da sociedade cabe à Assembleia Geral deliberar sobre quaisquer alterações dos estatutos.

#### **2. Caracterização dos meios e política de comunicação de irregularidades ocorridas na entidade.**

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

A atuação da EPAL, enquanto empresa que presta um serviço público, tem-se pautado por valores de integridade, rigor e responsabilidade no desempenho da sua missão. O Código de Conduta e Ética expressa o compromisso da empresa, órgãos sociais e trabalhadores da EPAL em prosseguir a missão com transparência, diálogo e ética.

Mais do que um compromisso, este código reflete a vontade de prosseguir um caminho de melhoria contínua de uma empresa que assume como princípios estruturantes da sua ação o respeito pelos direitos dos trabalhadores, 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.

Todos aqueles que se relacionam com a empresa nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais, têm interesse legítimo na transparência, no diálogo e na atitude ética da empresa e dos seus trabalhadores e trabalhadoras, podendo fazer chegar contributos à Empresa através do correio eletrónico [etica.adp@adp.pt](mailto:etica.adp@adp.pt).

Este código referencia, ainda, a existência de uma Comissão de Ética do Grupo Águas de Portugal, a qual foi constituída em 2010, com o objetivo de acompanhar, com isenção e independência, as atividades desenvolvidas pelos órgãos sociais de cada Sociedade, a divulgação e o cumprimento do Código de Conduta e Ética em todas as empresas do Grupo. A Comissão é constituída por 5 (cinco) membros e pode ser contactada através do correio eletrónico [etica.adp@adp.pt](mailto:etica.adp@adp.pt).

O Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas foi adotado pela EPAL em 2009, com o objetivo de reforçar a cultura da empresa e dos seus colaboradores no que respeita a comportamentos éticos e de boas práticas no relacionamento comercial com clientes, fornecedores e outras entidades, de acordo com os princípios orientadores que constam do Código de Conduta e Ética do Grupo Águas de Portugal que a EPAL acolheu.

Consciente da necessidade de criar canais de comunicação de irregularidades, a EPAL definiu canais de comunicação para esse efeito, sendo que todas as irregularidades/denúncias de entidades externas devem ser remetidas para o Conselho de Administração da EPAL, através do endereço de correio eletrónico [etica.epal@adp.pt](mailto:etica.epal@adp.pt) ou via postal (carta).



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

Em cumprimento da Recomendação de 1 de julho de 2009 do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) a EPAL adotou o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, plano este que identifica as principais áreas que, potencialmente, poderão ser sujeitas à ocorrência de atos de corrupção, bem como, os riscos daí decorrentes e os controlos instituídos pela Empresa visando a sua mitigação.

Anualmente, é efetuada a avaliação do cumprimento do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da empresa, sendo elaborado o relatório anual com as respetivas conclusões, remetido ao Conselho de Prevenção da Corrupção, e publicitado no site [www.epal.pt](http://www.epal.pt). Em conformidade com o definido no artigo n.º 46 do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, as empresas passam também a estar obrigadas à elaboração de um relatório anual das ocorrências identificadas, ou risco de ocorrências de factos mencionados na alínea a) do n.º 1 do artigo n.º 2 da Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro. Não obstante, a EPAL, desde 2010, submeter anualmente à CPC e ao seu acionista, os resultados da sua monitorização interna, elaborou um relatório síntese respeitante ao exercício de 2017, que se encontra disponível em: [www.epal.pt/epal/menu/epal/sustentabilidade-responsabilidade-empresarial/plano-de-gestao-de-riscos-de-corrupcao-e-infracoes-conexas](http://www.epal.pt/epal/menu/epal/sustentabilidade-responsabilidade-empresarial/plano-de-gestao-de-riscos-de-corrupcao-e-infracoes-conexas).

Por forma a dar cumprimento à recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 7 de novembro de 2012, relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público, a empresa implementou Declarações de Conflito de Interesse, subscritas pelos Administradores, e as trabalhadoras e trabalhadores com funções em áreas potencialmente sujeitas à ocorrência de atos de corrupção.

Já durante o ano de 2017, em face das recomendações do Tribunal de Contas/Conselho de Prevenção da Corrupção, da entrada em vigor da nova redação do Código dos Contratos Públicos (CCP) no início de 2018, e das orientações da AdP, SGPS, SA, o Conselho de Administração desta sociedade, no sentido de acolher as recomendações referidas, deu orientações para que a declaração de inexistência de conflito de interesses deva ser subscrita, antes do início de funções, pelos membros dos júri e todos os demais intervenientes em cada processo de análise/avaliação de propostas, designadamente peritos. Mais indicou que a responsabilidade de solicitar a emissão das referidas declarações, bem como por manter e arquivar, numa pasta eletrónica do processo, todas as declarações, é do Presidente do Júri ou, não existindo, do gestor do procedimento.

## **B. Controlo interno e gestão de riscos**

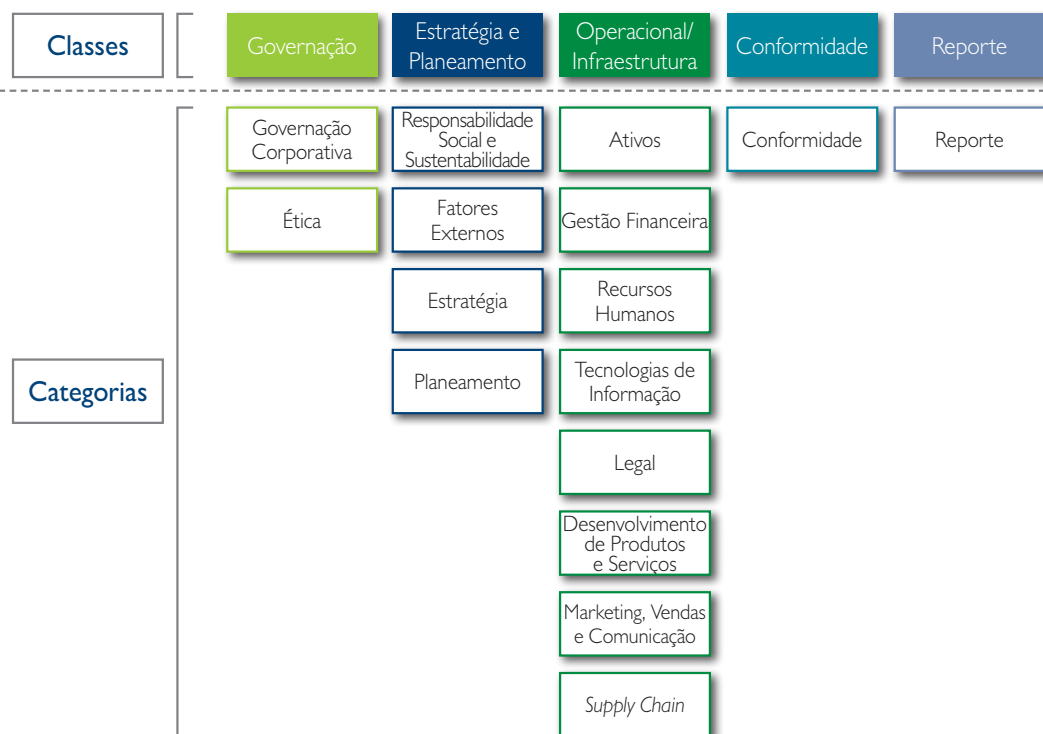
### ***1. Informação sobre a existência de um Sistema de Controlo Interno (SCI) compatível com a dimensão e complexidade da entidade, de modo a proteger os investimentos e os seus ativos (este deve abarcar todos os riscos relevantes para a entidade).***

A EPAL, e em particular o seu Conselho de Administração, dedica grande atenção aos riscos inerentes à sua atividade, alcançada através da monitorização periódica dos principais riscos, que resultam da sua operação diária e da melhoria no sistema de controlo interno existente.

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, por forma a proteger os investimentos e ativos.

A adequabilidade do sistema de controlo interno na empresa e nomeadamente a eficácia e eficiência dos controlos existentes, encontra-se alinhada com o modelo de gestão do risco existente, sendo ajustada sempre que, através da avaliação de risco, sejam identificados riscos enquadráveis num patamar considerado não aceitável, ou detetadas insuficiências ou falhas na análise dos controlos que lhe está subjacente.

No modelo de gestão do risco empresarial implementado no Grupo AdP, os riscos encontram-se organizados de acordo com uma estrutura de classes e categorias definidas de acordo com a metodologia COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), a qual apresentamos em baixo:

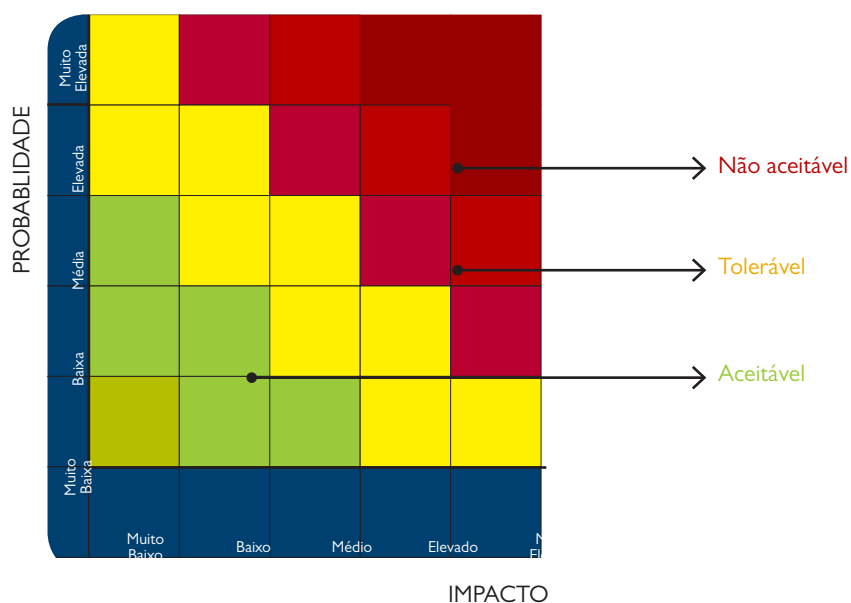


**2. Identificação de pessoas, órgãos ou comissões responsáveis pela auditoria interna e/ou pela implementação de sistema de gestão e controlo de risco que permita antecipar e minimizar os riscos inerentes à atividade desenvolvida.**

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 entidade, este deve incluir a definição de níveis de risco considerados aceitáveis e identificar as principais medidas adotadas.**

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

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

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

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

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.

Decorrente da análise à avaliação do risco efetuada pela empresa no final de 2017, o Conselho de Administração irá avaliar a necessidade de identificar e/ou implementar ações corretivas, as quais sendo identificadas, serão incorporadas nos Planos de Tratamento do Risco, que deverão 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 entidade.**

A AICR, enquanto elemento supervisor no processo de avaliação de risco e da eficácia e eficiência dos sistemas de controlo interno da empresa, reporta diretamente ao Conselho de Administração da AdP SGPS, encontrando-se dotada de um adequado grau de autonomia na realização dos trabalhos, otimizando os recursos disponíveis e evitando a duplicação de estruturas.

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

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

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

Para além da AICR, outras áreas funcionais da empresa desenvolvem competências no controlo de risco, designadamente o Secretário da Sociedade, a Direção de Sustentabilidade Empresarial, a Direção Financeira, a Direção Jurídico-Legal 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 entidade se expõe no exercício da atividade.**

No contexto atual, os principais riscos a que a EPAL está exposta na sua atividade, englobando-se nesta a gestão delegada do sistema de abastecimento de água e saneamento de águas residuais da Águas do Vale do Tejo, são os seguintes:

- **Infiltrações de saneamento em alta**

Risco de infiltrações ao longo da cadeia de saneamento “em alta”, com conseqüente diminuição da capacidade de tratamento e perdas financeiras, decorrente de avarias e falhas não detetadas atempadamente, envelhecimento da infraestrutura e ausência de redes separativas

- **Gestão das participações sociais**

Risco de uma inadequada definição ou implementação da estratégia do Grupo, nomeadamente quando aos seus investimentos (aquisições e alienações), que impeçam a obtenção de ganhos financeiros, de organização e viabilidade do negócio

- **Gestão da dispersão geográfica**

Risco de incapacidade ou dificuldade na potencialização de ganhos de escala e na gestão dos recursos humanos, materiais e tecnológicos, devido a dispersão geográfica do negócio.

- **Impacto ambiental**

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

- **Tecnologias de informação**

Risco de incapacidade ou dificuldade na resposta às necessidades do negócio, devido a inexistência ou desalinhamento do planeamento estratégico das Tecnologias de Informação (equipamentos, infraestruturas, software), face a estratégia da Organização.

## **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, 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 entidade relativamente ao processo de divulgação de informação financeira.**

A adequabilidade e qualidade da informação financeira divulgada, a qual é processada em sistemas de informação, são garantidas 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 Fiscal Único.

## **C. Regulamentos e Códigos**

### **1. Referência sumária aos regulamentos internos aplicáveis e regulamentos externos a que a entidade está legalmente obrigada, com apresentação dos aspetos mais relevantes e de maior importância. Indicação do sítio da entidade onde estes elementos se encontram disponíveis para consulta.**

Do conjunto de documentos normativos internos em vigor destacam-se os seguintes:

- Código de Boas Práticas de Higiene no Sistema de Abastecimento
- Código de Conduta e Ética
- Manual do SRE – Sistema de Responsabilidade Empresarial (revisto em 2017)
- Manual de Gestão de Inspeções de Infraestruturas
- Manual do Inventário de Infraestruturas
- Manuais de Exploração de Infraestruturas do Sistema de Abastecimento
- Manual de Gestão de Eventos de Crise
- Manual de Acolhimento de Entidades Externas

- Manual de HST- Higiene e Segurança do Trabalho
- Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
- Plano Geral de Emergência
- Planos de Segurança Interno das instalações (2017 - elaboração de novos e atualização de outros já existentes)
- Política de Utilização de Equipamentos Informáticos e de Comunicação
- Regulamento de Funcionamento da Atividade Formativa da Academia das Águas Livres
- Regulamento de Atribuição e Utilização de Viaturas
- Regulamento Interno de Acesso, Circulação e Estacionamento em Recintos e Instalações
- Regulamento interno para atribuição e utilização de telemóveis e acessórios de acesso remoto à internet
- Ordem de Serviço – Estrutura Orgânica EPAL
- Ordem de Serviço – Constituição de Pelouros
- Ordem de Serviço - Centros de Responsabilidade e Centros de Custos
- Ordem de Serviço – Delegação de Competências (revista em 2017)
- Comunicação de Serviço – Gestão de Conflitos de Interesses
- Comunicação de Serviço – Política de Gestão da EPAL
- Comunicação de Serviço – Princípios de Desenvolvimento Sustentável da EPAL
- Comunicação de serviço – Política de Segurança da Informação - Definir a finalidade, a direção, os princípios e as regras básicas de gestão da segurança da informação
- Comunicação de Serviço – Fluxos Informação nos procedimentos de locação de bens e aquisição de bens e serviços (2017)
- Acordo de empresa.

Os documentos normativos acima referidos encontram-se disponíveis na INTRANET da EPAL, na área das Normas e Manuais e na área do Sistema de Responsabilidade Empresarial.

Os diplomas legais, publicados em 2017, excetuando a Lei do Orçamento de Estado para 2017 (publicada ainda em 2016), com incidência na atividade da EPAL, foram os seguintes:

- Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro – Aprova o Orçamento de Estado para 2017
- Decreto-Lei n.º 25/2017, de 3 de março - Estabelece as disposições necessárias à execução do Orçamento do Estado para 2017
- Decreto-Lei n.º 34/2017, de 24 de março - Altera o Decreto -Lei n.º 94/2015, de 29 de maio e cria, por cisão, a Águas do Tejo Atlântico S.A. e a SIMARSUL, S.A.

- Lei n.º 12/2017, de 2 de maio - Primeira alteração à lei-quadro das entidades reguladoras e à Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto
- Decreto-Lei n.º 46/2017, de 3 de maio- Terceira alteração ao Decreto -Lei n.º 97/2008, de 11 de junho, alterado pela Lei n.º 82 -D/2014, de 31 de dezembro, e pelo Decreto – Lei n.º 42 -A/2016, de 12 de agosto, que estabelece o regime económico e financeiro dos recursos hídricos
- Portaria n.º 150/2017, de 3 de maio - Estabelece os procedimentos da avaliação de situações a submeter ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública e no setor empresarial do Estado
- Decreto-Lei n.º 55/2017, de 5 de junho - Procede à primeira alteração ao Decreto -Lei n.º 25/2017, de 3 de março, que aprova as normas de execução do Orçamento do Estado para 2017
- Decreto-Lei n.º 74/2017, de 21 de junho - Altera o Regime Jurídico do Livro de Reclamações
- Portaria n.º 201 -A/2017, de 30 de junho - Aprova o modelo, edição, preços, fornecimento e distribuição do livro de reclamações, nos formatos físico e eletrónico
- Decreto-Lei n.º 144/2017, de 27 de julho – Estabelece as medidas excecionais de contratação pública aplicáveis aos procedimentos por ajuste direto relacionadas com os danos causados pelos incêndios florestais ocorridos nos Municípios de Castanheira de Pêra, Figueiró dos Vinhos, Góis, Pampilhosa da Serra, Pedrógão Grande, Penela e Sertã
- Decreto-Lei n.º 92/2017, de 31 de julho - Quarta alteração ao Decreto -Lei n.º 123/2009, de 21 de maio, que estabelece o regime jurídico da construção de infraestruturas aptas ao alojamento de redes de comunicações eletrónicas
- Portaria n.º 257/2017, de 16 de agosto - Regula os termos e a tramitação do pedido e emissão do parecer prévio vinculativo do membro do Governo responsável pela área das finanças, previsto no n.º 1 do artigo 51.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e do parecer prévio previsto no n.º 2 do artigo 32.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Decreto-Lei n.º 111 -B/2017, de 31 de agosto - Procede à nona alteração ao Código dos Contratos Públicos
- Decreto-Lei n.º 135 -A/2017, de 2 de novembro – Estabelece as medidas excecionais de contratação pública aplicáveis aos procedimentos de ajuste direto destinados à formação de contratos de empreitadas de obras públicas, de locação ou aquisição de bens móveis e de aquisição de serviços relacionados com os danos causados pelos incêndios florestais ocorridos em outubro de 2017, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Lisboa, Porto, Santarém, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu
- Decreto-Lei n.º 147/2017 de 5 de dezembro - Estabelece o regime de atribuição de tarifa social para a prestação dos serviços de águas (tarifa social)
- Decreto-Lei n.º 152/2017, de 7 de dezembro - Procede à segunda alteração ao Decreto -Lei n.º 306/2007, de 27 de agosto, alterado pelo Decreto -Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, que estabelece o regime da qualidade da água para consumo humano
- Portaria n.º 371/2017, de 14 de dezembro - Estabelece os modelos de anúncio aplicáveis aos procedimentos pré-contratuais previstos no Código dos Contratos Públicos
- Portaria n.º 372/2017, de 14 de dezembro - Define as regras e os termos de apresentação dos documentos de habilitação do adjudicatário no âmbito de procedimentos de formação de contratos públicos
- Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro - Estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários

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

A atuação da EPAL, enquanto empresa que presta um serviço público, pauta-se por valores de integridade, rigor e responsabilidade no desempenho da sua missão. O Código de Conduta e Ética expressa o compromisso da empresa e órgãos sociais em prosseguir a sua missão com transparência, diálogo e ética. Mais do que um compromisso, o código reflete a vontade de prosseguir um caminho de melhoria contínua de uma empresa que assume como princípios estruturantes da sua ação a responsabilidade da defesa e proteção do meio ambiente, a transparência nas suas relações com o exterior e a contribuição para um desenvolvimento sustentável, nas suas vertentes ambientais, sociais, económicas e culturais.

O código de ética da EPAL, atualizado em 2014, tem por objetivo enquadrar a missão, os princípios e os valores da empresa num conjunto de referências e linhas de orientação que deverão mobilizar os comportamentos e atitudes de todos os colaboradores ao seu serviço nas suas atividades de todos os dias. As referências e linhas de orientação do Código de Conduta e Ética deverão ser observadas por todos os trabalhadores da empresa e colaboradores das entidades que prestem serviços à EPAL, qualquer que seja a natureza jurídica da sua relação. O Código encontra-se disponível para consulta em:

<http://www.epal.pt/EPAL/menu/epal/sustentabilidade-responsabilidade-empresarial/Código-de-conduta-e-Ética>

*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), 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 do local no sítio da entidade onde se encontra publicitado o respetivo Relatório Anual de Execução do PGRCIC (vide artigo 46.º do RJSPE).*

Foi adotado em 2009 na empresa um Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, também disponível na intranet e internet ([www.epal.pt](http://www.epal.pt)).

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

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

Em conformidade com o definido no artigo n.º 46 do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, as empresas passam também a estar obrigadas à elaboração de um relatório anual das ocorrências identificadas, ou risco de ocorrências de factos mencionados na alínea a) do n.º 1 do artigo n.º 2 da Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro. Não obstante, a EPAL, desde 2010, submete anualmente, à CPC e ao seu acionista, os resultados da sua monitorização interna, elaborando um relatório síntese relativo ao ano de 2017 que se encontra disponível em:

<http://www.epal.pt/EPAL/menu/epal/sustentabilidade-responsabilidade-empresarial/plano-de-gestão-de-riscos-de-corrupção-e-infrações-conexas>



## D. Deveres especiais de informação

*1. Indicação da plataforma utilizada para cumprimento dos deveres de informação a que a entidade 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 entidades, mesmo nos casos em que assumam organização de grupo;*

Não foram prestadas quaisquer garantias financeiras nem assumidas dívidas ou passivos de outras entidades.

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

O grau de execução dos objetivos fixados, bem como a justificação de desvios e eventuais medidas corretivas é publicado anualmente no Relatório e Contas e Relatório do Governo Societário da entidade, os quais são disponibilizados no sítio da internet da mesma.

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

Os Planos de atividades e orçamento anuais e plurianuais, incluindo os planos de investimento e as fontes de financiamento, são disponibilizados na plataforma do SIRIEF.

*d) Orçamento anual e plurianual;*

O orçamento anual é disponibilizado na plataforma do SIRIEF.

*e) Documentos anuais de prestação de contas;*

Os documentos anuais de prestação de contas são disponibilizados na plataforma do SIRIEF e no sítio da empresa.

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

Os relatórios trimestrais de execução orçamental acompanhados do relatório do Fiscal Único são disponibilizados na plataforma do SIRIEF e no sítio da empresa.

*2. Indicação da plataforma utilizada para cumprimento dos deveres de transparência a que a entidade 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 Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro).*

Ao abrigo das obrigações de divulgação de informação, previstas no artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 (RJSPE), a empresa procede em conformidade através da publicitação da informação em causa no seu site ([www.epal.pt](http://www.epal.pt)), nomeadamente dos documentos anuais de prestação de contas e dos relatórios trimestrais devidamente acompanhados dos relatórios do órgão de fiscalização.

Cumpra igualmente os deveres de informação a que se encontra sujeita, designadamente os relativos ao reporte de informação económica e financeira na plataforma do SIRIEF.

## E. Sítio da Internet

O endereço do sítio da Internet da EPAL é [www.epal.pt](http://www.epal.pt)

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

**a) Sede e demais elementos mencionados no artigo 171.º do CSC;**

<http://www.epal.pt/EPAL/menu/epal/quem-somos/governo-da-sociedade>

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

<http://www.epal.pt/EPAL/docs/default-source/epal/estatutos-da-epal.pdf>

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

<http://www.epal.pt/EPAL/menu/epal/quem-somos/orgaos-sociais>

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

<http://www.epal.pt/EPAL/menu/epal/publicacoes/relatorio-e-contas>

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

Não aplicável à EPAL, na medida em que o Decreto-Lei n.º 230/91, de 21 de junho, estabelece os princípios respeitantes à prestação do serviço público de abastecimento de água, tal como definido no Decreto-Lei n.º 190/81, de 4 de julho.

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

Não aplicável à EPAL, na medida em que esta não recebeu quaisquer apoios financeiros do Estado nos últimos três exercícios.

## F. Prestação de Serviço Público ou de Interesse Geral

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

O Decreto-Lei n.º 230/91, de 21 de junho, estabelece os princípios respeitantes à prestação do serviço público de abastecimento de água, tal como definido no Decreto-Lei n.º 190/81, de 4 de julho.

*2. Exposição das 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:*

Não aplicável à EPAL.

*a) Associação de metas quantitativas a custos permanentemente auditáveis;*

*b) Modelo de financiamento, prevendo penalizações em caso de incumprimento;*

*c) Critérios de avaliação e revisão contratuais;*

*d) Parâmetros destinados a garantir níveis adequados de satisfação dos utentes;*

*e) Compatibilidade com o esforço financeiro do Estado, tal como resulta das afetações de verbas constantes do Orçamento do Estado em cada exercício;*

*f) Metodologias adotadas tendo em vista a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado e do grau de satisfação dos clientes ou dos utentes.*

## 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 entidade.*

Os órgãos estatutariamente competentes para a determinação das remunerações dos órgãos sociais são a Assembleia Geral e a Comissão de Vencimentos.

Remuneração dos membros dos órgãos sociais	Assembleia Geral / Comissão de vencimentos
Remuneração dos dirigentes	Definidas pelo Conselho de Administração, atentas as restrições legais aplicáveis

*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 entidade, designadamente na aprovação de despesas por si realizadas (vide artigo 51.º do RJSPE).*

De acordo com os procedimentos instituídos na EPAL, aquando da apresentação de despesas realizadas pelos próprios, a Direção Administrativa e Financeira garante, antes de proceder ao respetivo pagamento, que a mesma foi visada e aprovada por um membro do Conselho de Administração diverso do beneficiário.

*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 interferir nas decisões que envolvam os seus próprios interesses, designadamente na aprovação de despesas por si realizadas.*

Os membros do Conselho de Administração abstêm-se de interferir nas decisões que envolvam os seus próprios interesses, designadamente na aprovação de despesas por si realizadas.

### 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.*

Sem prejuízo das competências da assembleia geral, as remunerações dos membros dos órgãos sociais podem ser fixadas por uma comissão eleita pelos acionistas em Assembleia Geral.

A Comissão de Vencimentos da EPAL tem a seguinte composição:

**Presidente | Dr. João Nuno Marques de Carvalho Mendes**

**Vogal | Dr. Paulo Jorge Pinto da Silva**

Não foram contratadas quaisquer pessoas singulares ou coletivas para prestar apoio à Comissão.

## C. Estrutura das Remunerações

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

A política de remunerações dos membros dos Órgãos Sociais da EPAL, bem como o respetivo regime remuneratório, decorre do regime jurídico aplicável ao Setor Público Empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, da Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março, que aprovou os princípios de bom governo das empresas do setor público e do Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março.

A política remuneratória dos órgãos sociais da EPAL, comum à das empresas do grupo Águas de Portugal, segue rigorosamente o disposto nos vários diplomas e recomendações sobre a matéria, nomeadamente quanto:

- À definição de categorias de empresas para efeito de remunerações dos respetivos órgãos sociais, em função da sua dimensão, complexidade e estágio de desenvolvimento, sendo a EPAL uma empresa com classificação “A”;
- À celebração de contratos de gestão com todos os gestores das empresas participadas do Grupo, nas condições exigidas pelo estatuto do gestor público;
- À divulgação nos relatórios de gestão das remunerações e outros benefícios e regalias auferidas pelos membros dos órgãos sociais da EPAL.

### *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 entidade.*

Por deliberações unânimes de 30 de junho de 2015 e de 19 de maio de 2017 (apenas para o Conselho de Administração), o acionista único, AdP – Águas de Portugal SGPS S.A., tendo em consideração o disposto no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-lei n.º 71/2007, de 27 de março, com as alterações da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, do 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 Decreto-Lei n.º 39/2016, de 28 de julho 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, aprovou o estatuto remuneratório dos órgãos sociais, para o mandato 2016-2018 (com efeitos a 22 de junho de 2016), nos seguinte termos:

## **MESA DA ASSEMBLEIA GERAL**

Remuneração do Presidente: Senha de presença, no valor ilíquido de €650,00

Remuneração do Vice-Presidente: Senha de presença, no valor líquido de €525,00

Remuneração do Secretário: Senha de presença, no valor líquido de €400,00

## **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

As remunerações dos administradores são as que resultam da aplicação do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2012, de 14 de fevereiro. Sem prejuízo dos casos de opção pelo vencimento do lugar de origem, as remunerações são as seguintes:

### **Administradores executivos:**

#### **Presidente - Remuneração Fixa**

Vencimento mensal líquido de €5.722,75 pago doze vezes ao ano (limitado ao vencimento do primeiro-ministro)

Abono Mensal de €2.289,10 para despesas de representação, pago doze vezes ao ano, correspondente a 40% da remuneração do cargo desempenhado e em função da classificação empresarial atribuída à empresa onde desempenha

Subsídios de Férias e Natal, nos termos do disposto na legislação em vigor em cada ano do mandato

No caso do exercício de funções não abranger o ano civil por completo, a componente fixa da remuneração anual a liquidar será proporcional ao período efetivo do exercício de funções.

#### **Vogais – Remuneração Fixa**

Vencimento mensal líquido de €4.578,20 pago doze vezes ao ano (limitado ao vencimento do primeiro-ministro)

Abono Mensal de €1.831,28 para despesas de representação, pago doze vezes ao ano, correspondente a 40% da remuneração do cargo desempenhado e em função da classificação empresarial atribuída à empresa onde desempenha

Subsídios de Férias e Natal, nos termos do disposto na legislação em vigor em cada ano do mandato

No caso do exercício de funções não abranger o ano civil por completo, a componente fixa da remuneração anual a liquidar será proporcional ao período efetivo do exercício de funções

#### **Remuneração variável:**

- Não há lugar à atribuição de prémios de gestão.
- Utilização de viatura de serviço, despesas de combustível e portagens

Atribuição de viatura de serviço nos termos do regulamento de viaturas que, em cada momento, esteja em vigor no grupo Águas de Portugal, em observância dos custos máximos mensais de aluguer de viatura, fixados em Assembleia Geral da sociedade;

Pagamento das despesas mensais de combustível e portagens afetas à utilização de viatura de serviço fixadas nos termos em vigor, sendo presentemente de um quarto do valor do abono mensal para despesas de representação devidas de acordo com a classificação empresarial atribuída à empresa;

No caso do gestor que optou pelo respetivo vencimento de origem, o pagamento das despesas mensais de combustível e portagens afetas à utilização de viatura de serviço corresponderá a um quarto do valor do abono mensal para despesas de

representação que o gestor teria direito, senão tivesse optado pelo vencimento de origem, e nas condições fixadas e nos termos em vigor na sociedade e no Grupo Águas de Portugal.

- Comunicações

Pagamento de gastos com chamadas por uso de telefone móvel de serviço, incluindo transmissão de pacotes de dados e internet, até ao montante máximo mensal fixado nos termos da lei que, em cada momento, esteja em vigor, sendo presentemente de €80,00, nos termos do artigo 32.º, do Estatuto do Gestor Público, na sua atual redação, e de acordo com o regulamento em vigor no grupo Águas de Portugal.

- Benefícios Sociais

Seguro de vida ou de acidentes pessoais e seguro de saúde nas condições fixadas e nos termos em vigor no grupo Águas de Portugal adicionados dos restantes benefícios sociais conferidos aos trabalhadores da empresa, nos termos do artigo 34.º, do Estatuto do Gestor Público, na sua atual redação.

- Outros Benefícios

Pagamento de subsídio de refeição, por cada dia útil, nas condições em vigor no grupo AdP, em observância das disposições legais que em cada momento sejam aplicáveis.

## **FISCAL ÚNICO**

Valor proposto pelo Fiscal Único, não podendo, em caso algum, ultrapassar o valor correspondente a 22,5% da remuneração do presidente executivo sujeita aos descontos legais que em cada momento estejam em vigor, em observância com o disposto no Despacho SET n.º 764/2012.

## **REVISOR OFICIAL DE CONTAS**

Valor proposto pelo Revisor Oficial de Contas, não podendo, em caso algum, ultrapassar o valor correspondente a 22,5% da remuneração do presidente executivo sujeita aos descontos legais que em cada momento estejam em vigor, em observância com o disposto no Despacho SET n.º 764/2012.

A todas as remunerações de todos os membros dos órgãos sociais serão aplicadas as reduções que estão ou vierem legalmente a ser determinadas.

**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 aplicável. O Estatuto Remuneratório aprovado por Deliberação Unânime por escrito de 19 de maio de 2017 prevê expressamente não haver lugar à atribuição de prémios de gestão.

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

Não aplicável. O Estatuto Remuneratório aprovado por Deliberação Unânime por escrito de 19 de maio de 2017 prevê expressamente não haver lugar à atribuição de prémios de gestão.

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

Não aplicável. O Estatuto Remuneratório aprovado por Deliberação Unânime por escrito de 19 de maio de 2017 prevê expressamente não haver lugar à atribuição de prémios de gestão.

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

Não aplicável. O Estatuto Remuneratório aprovado por Deliberação Unânime por escrito, de 19 de maio de 2017, não prevê benefícios complementares de pensões ou de reforma antecipada para os administradores.

## D. Divulgação das Remunerações

1. Indicação do montante anual da remuneração auferida, de forma agregada e individual, pelos membros do órgão de administração da entidade, proveniente da entidade, 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.

Membro do Órgão de Administração	Estatuto do Gestor Público			
	Fixado	Classificação	Remuneração mensal bruta (€)	
			Vencimento	Despesas de representação
José Manuel Leitão Sardinha	Sim	A	5.722,75	2.289,10
Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado	Sim	A	4.578,20	1.831,28
Ana Sofia Pereira da Silveira	Sim	A	4.578,20	1.831,28
Barnabé Francisco Primo Pisco	Sim	A	4.578,20	1.831,28
Rui Manuel Gonçalves Lourenço	Sim	A	4.578,20	1.831,28

Membro do Órgão de Administração	Remuneração Anual 2017 (€)					
	Fixa (*)	Variável	Bruta	Redução Remuneratória	Reversão Remuneratória	Valor Final
			(1)	(2)	(3)	(4) = (1)-(2)+(3)
José Manuel Leitão Sardinha	107.587,70	n.a.	107.587,70	5.379,20	0,00	102.208,50
Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado	86.070,16	n.a.	86.070,16	4.303,40	0,00	81.766,76
Ana Sofia Pereira da Silveira	86.070,16	n.a.	86.070,16	4.303,40	0,00	81.766,76
Barnabé Francisco Primo Pisco	86.070,16	n.a.	86.070,16	4.303,40	0,00	81.766,76
Rui Manuel Gonçalves Lourenço	86.070,16	n.a.	86.070,16	4.303,40	0,00	81.766,76
<b>Total</b>	<b>451.868,34</b>	<b>n.a.</b>	<b>451.868,34</b>	<b>22.592,80</b>	<b>0,00</b>	<b>429.275,54</b>

Legenda: (\*) Vencimento e despesas de representação (sem redução remuneratória)



Membro do Órgão de Administração	Benefícios Sociais (€)									
	Valor do Subsídio de Refeição		Regime de Proteção Social	Seguro de Vida		Seguro Saúde	Outros			
	Diário	Encargo anual da entidade	Encargo anual da entidade	Encargo anual da entidade	Encargo anual da entidade	Comunic.	Viaturas	Gastos com Desloc	Encargo anual da entidade	
José Manuel Leitão Sardinha	4,52	781,96	Seg. Social	24.785,58	1.675,28	1.182,07	201,68	19.717,12	110,04	20.028,84
Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado	4,52	908,52	CGA/ADSE	20.240,10	1.340,22	1.646,56	381,00	8.618,19	0,00	8 999,19
Ana Sofia Pereira da Silveira	4,52	872,36	Seg. Social	20.622,47	1.340,22	464,49	386,18	9.788,99	0,00	10 175,17
Barnabé Francisco Primo Pisco	4,52	795,52	Seg. Social	20.723,86	0,00	464,49	387,37	13.197,30	1.497,49	15.082,16
Rui Manuel Gonçalves Lourenço	4,52	754,84	Seg. Social	20.790,90	1.340,22	1.646,56	314,78	11.857,74	354,00	12 526,52
		<b>4 113,20</b>		<b>107 162,91</b>	<b>5 695,94</b>	<b>5 403,17</b>	<b>1.671,01</b>	<b>63.179,34</b>	<b>1.961,53</b>	<b>66.811,88</b>

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

Não aplicável. Não foram pagas aos membros do Conselho de Administração, durante o seu mandato na EPAL, quaisquer montantes por outras entidades em relação de domínio ou de grupo ou que se encontrem sujeitas a um domínio comum.

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

Não aplicável. O Estatuto Remuneratório aprovado por Deliberação Unânime por escrito de 19 de maio de 2017 prevê expressamente não haver lugar à atribuição de prémios de gestão.

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

Não aplicável. Durante o ano de 2017 não ocorreu qualquer cessação de funções dos membros do Conselho de Administração,

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

Informação já disponibilizada no ponto D do capítulo V.

**6. Indicação da remuneração no ano de referência dos membros da mesa da assembleia geral, podendo ser feita remissão para ponto do relatório onde já conste esta informação.**

Informação já disponibilizada no ponto B do capítulo V

## VIII. Transações com partes Relacionadas e Outras

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

As transações com partes relacionadas estão descritas no Anexo às Demonstrações Financeiras da EPAL, constantes do Relatório e Contas da Empresa.

As transações com partes relacionadas são analisadas pela sociedade, encontrando-se sempre suportadas em procedimentos de contratação pública. São adicionalmente objeto de consolidação mensal pelo acionista, para todas as empresas do grupo, sendo ainda elaborado um relatório anual dos preços de transferência, nos termos da legislação em vigor.

### **2. Informação sobre outras transações:**

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

A EPAL segue os procedimentos decorrentes da legislação em vigor sobre a matéria, designadamente no que respeita às normas de contratação pública consagradas no Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, com a redação conferida pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 278/2009, de 2 de outubro, pela Lei n.º 3/2010, de 27 de abril e pelas alterações decorrentes do Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12 de julho (aplicáveis aos procedimentos iniciados a partir de 11 de agosto de 2012). Segue, ainda, os procedimentos estabelecidos pelo Decreto-Lei n.º 107/2012, de 18 de maio, relativos ao dever de informação e à emissão de parecer prévio na aquisição de bens e prestação de serviços no domínio das tecnologias de informação e comunicação.

O grupo AdP dispõe de uma unidade de serviços partilhados, a AdP Serviços Ambientais, SA que, com base num modelo de relacionamento in house estabelecido pelo acionista AdP, SGPS, SA, funciona como estrutura operacional de centralização da aquisição de alguns bens e serviços.

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

Não existiram, durante o ano de 2017, transações que não tenham ocorrido em condições de mercado.

c) Lista de fornecedores com transações com a entidade que representem mais de 5% dos fornecimentos e serviços externos (no caso de ultrapassar 1 milhão de euros).

Contribuinte	Valor (euros)	Entidade
513606130	10 596 953	Águas do Vale do Tejo
980245974	9 007 582	Endesa Energia, SA
501188622	4 189 668	Graviner - Construções SA
502533447	3 932 497	EFACEC - Engenharias e Sistemas, SA
502124083	3 872 801	Iberdrola Clientes Portugal SA
510306624	3 568 125	Agência Portuguesa do Ambiente
500051070	2 757 755	Câmara Municipal Lisboa
503093742	2 667 821	Águas Portugal, SGPS, SA
509944647	1 857 129	Construbuild - Services, SA
505296950	1 416 179	Aguas de Portugal, Serviços Ambientais SA
501369295	1 299 335	CME - Construção e Manutenção, SA
502167610	1 318 440	Leaseplan Portugal
500612480	1 061 859	MARPE - Construções e Instalações Técnicas, SA
501157344	1 053 631	Oliveiras, SA

## *IX. Análise de sustentabilidade da entidade nos domínios económicos, social e ambiental*

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

No ano de 2017, continuámos empenhados em contribuir de forma relevante para a promoção de um futuro sustentável, aliando o crescimento económico com a responsabilidade ambiental, a justiça social e a qualidade de vida das populações de hoje e das gerações futuras. Caminhámos com afincos no combate às alterações climáticas, na concretização da economia circular e no cumprimento dos ODS.

A EPAL enquanto empresa pertencente ao universo AdP, grupo que desempenha uma função ativa na sociedade e no ambiente, desenvolve uma 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.

A estratégia de sustentabilidade do Grupo AdP resulta da análise das orientações de gestão e da estratégia de negócio, do plano setorial PENSAAR, da reflexão sobre as expectativas dos stakeholders, da consolidação das melhores práticas existentes, dos compromissos assumidos com a subscrição do Global Compact no âmbito das Nações Unidas e com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Neste enquadramento, e tendo por base a premissa de que a sustentabilidade se consegue criando relações simbióticas com o ambiente, com os acionistas e colaboradores, com a comunidade e com as demais partes interessadas, identificaram-se os principais desafios do grupo em matéria de sustentabilidade e definiram-se os Princípios e Compromissos da Estratégia de Sustentabilidade do Grupo AdP.

### **Estratégia de Sustentabilidade:**

#### *Simbiose com Ambiente:*

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

#### *Compromissos:*

- Conservar e valorizar as massas de água
- Minimizar a produção de resíduos e valorizar os subprodutos

- Conservar a biodiversidade e promover os serviços de ecossistemas
- Apostar na Investigação e Desenvolvimento

## **Princípio: Contribuímos para o combate às alterações climáticas**

### ***Compromissos:***

- Garantir a ecoeficiência do Grupo

## ***Simbiose com os Acionistas e Clientes:***

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

#### ***Compromissos:***

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

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

#### ***Compromissos:***

- Garantir a acessibilidade aos serviços de água e saneamento, assegurando justiça social e qualidade de vida das populações
- Garantir a eficiência, fiabilidade e a qualidade do serviço e segurança do produto
- Personalizar, simplificar e inovar na relação com o cliente, com base numa maior proximidade

## ***Simbiose com os Colaboradores:***

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

#### ***Compromissos:***

- Investir no desenvolvimento dos colaboradores

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

## ***Simbiose com a Comunidade:***

### **Princípio: Promovemos a aproximação crescente à comunidade**

#### ***Compromissos:***

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

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

O Grupo AdP, ao qual a EPAL pertence, 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 setor de ambiente. Para tal, apostou fortemente nas certificações dos sistemas de Qualidade, Ambiente, Segurança e Responsabilidade Social e Energia numa lógica de transparência e credibilidade.

A aposta numa gestão rigorosa das empresas assegura os princípios de transparência e credibilidade, com base em valores de integridade e ética. As preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

O Grupo dispõe de diversas ferramentas de prevenção, implementação e controlo que visam assegurar a sua atuação de acordo com os princípios e valores de Grupo.

Entre as ferramentas de prevenção das questões relacionadas com a conduta ética dos colaboradores e fornecedores nas empresas do grupo, destacam-se o Código de Conduta e Ética do Grupo AdP, a Comissão de Ética, os Planos de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, os Regulamentos de Fornecedores e a implementação em 15 empresas da norma de Responsabilidade Social SA8000.

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

No âmbito da sua estratégia em termos de sustentabilidade a EPAL dispõe de dois documentos orientadores: a Política de Gestão e os Princípios de Desenvolvimento Sustentável.

A Política de Gestão reflete os principais compromissos da empresa no enquadramento da Missão, Visão e Valores, e num quadro de respeito integral da legislação e das normas aplicáveis, de modo socialmente responsável, ambientalmente sustentável e prevenindo

riscos para a segurança e saúde das/os trabalhadoras/es (os quinze compromissos constantes da Política de Gestão estão elencados no Capítulo II-I deste documento).

Os cinco Princípios de Desenvolvimento Sustentável assumidos pela EPAL são os seguintes:

- Valor Económico e Social do Serviço;
- Ecoeficiência e Proteção Ambiental;
- Proteção e Desenvolvimento das Pessoas;
- Envolvimento da sociedade na Gestão Sustentável da Água;
- Inovação e Desenvolvimento.

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

A responsabilidade social do grupo está ligada à sua missão de serviço público.

O Grupo AdP acredita que pessoas certas, com competências certas, focadas na excelência do core business são o fator decisivo para a prestação de um serviço de qualidade aos clientes.

Ao nível da Política de Gestão da EPAL, dois dos compromissos refletem a preocupação da empresa com a garantia e da melhoria da qualidade dos produtos e serviços prestados, designadamente:

- Responsabilidade empresarial - Garantir a qualidade dos serviços prestados, recorrendo a profissionais qualificados e assegurar, a partir de planos, processos e procedimentos adequados, a garantia e a salvaguarda da qualidade dos seus produtos e serviços, essenciais para a saúde pública e para a preservação do ambiente. Assegurar a disponibilidade de informação e de todos os recursos necessários para atingir os objetivos e metas;
- Satisfação do/a Cliente e das outras Partes Interessadas - Antecipar, avaliar e promover, de uma forma contínua, a satisfação das necessidades e expectativas dos/as seus/suas clientes, trabalhadores/as, restantes partes interessadas e comunidade com vista à melhoria dos serviços prestados.

Ao nível dos Princípios de Desenvolvimento Sustentável esta preocupação está prevista no primeiro princípio “Valor Económico e Social do Serviço” que se consubstancia em prestar o serviço essencial de abastecimento público de Água para consumo humano seguro, de Qualidade, com Fiabilidade e a Preço adequado viabilizando um retorno justo.

**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 RJ SPE);**

O Grupo AdP e a EPAL encontram-se integrados na comunidade, partilhando ativamente com a mesma, os princípios de sustentabilidade em que acredita e sustenta a sua estratégia. Quanto mais sustentáveis forem os comportamentos dos cidadãos, mais eficiente será a atividade do Grupo AdP, e da EPAL.

As empresas do Grupo Águas de Portugal têm 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 preocupação da EPAL em prevenir o impacto ambiental, tão a montante quanto possível em todas as atividades da cadeia de valor, e, não sendo possível a sua prevenção, na proteção do ambiente, instituindo por via do Sistema de Gestão Ambiental o controlo operacional necessário. As preocupações ambientais da EPAL têm uma perspetiva temporal alargada, que se refletem na prática, por uma procura persistente de respostas para problemas objetivos como o uso eficiente da água ou as alterações climáticas.

Ao nível da Política de Gestão da EPAL dois compromissos se enquadram na promoção da proteção ambiental:

- Desenvolvimento sustentável - Promover os valores e as preocupações inerentes à prevenção e controlo dos impactos ambientais, com o objetivo de contribuir ativa e responsabilmente para um futuro sustentável, prevenindo a poluição e os acidentes ambientais e contribuindo para a preservação da biodiversidade e para a ecoeficiência das suas atividades
- Otimização dos recursos energéticos - Melhorar o desempenho energético global, nomeadamente o uso e consumo de energia e a eficiência energética, promovendo a aquisição de produtos e serviços energeticamente eficientes

A preocupação com Ambiente encontra-se igualmente espelhada nos seguintes Princípios do Desenvolvimento Sustentável:

- Ecoeficiência e Proteção Ambiental - promover, na sua área de intervenção, a Proteção, a Conservação e o Uso Eficiente, em todas as etapas do ciclo da Água;
- Envolvimento da sociedade na Gestão Sustentável da Água - assumir um papel ativo e de relevo na sociedade em que se insere, dinamizando e promovendo políticas de gestão racional da água junto das partes interessadas e, tanto quanto possível, da comunidade internacional.

*c) Adoção de planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (vide n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro);*

Foi definida no Grupo AdP a política de igualdade de género e está em contínua implementação em todas as empresas o Plano para a igualdade de género.

A Política de Recursos Humanos do Grupo AdP baseia a relação com os seus colaboradores na confiança e na valorização das suas competências e garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a coesão social no Grupo. A igualdade de oportunidades no trabalho, é garantida independentemente do género, idade, raça, religião, deficiência e/ou orientação sexual de cada um.

Garantir o desenvolvimento individual dos colaboradores e harmonizar as suas competências, expectativas e motivações com as necessidades estratégicas das empresas é um dos desafios do Grupo AdP.

Mais concretamente na EPAL, a preocupação com a Igualdade de Género encontra-se vertida:

- na Política de Gestão da EPAL: Garantir a implementação das melhores práticas de promoção de igualdade de género, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada de homens e mulheres nas atividades profissionais, implementando políticas adequadas de recursos humanos, como fator de desenvolvimento e de contributo ativo para a evolução da sociedade;
- nos Princípios de Desenvolvimento Sustentável: Proteção e Desenvolvimento das Pessoas, promovendo a Integridade, a Confiança e a Transparência com as partes interessadas potenciando um ambiente de trabalho seguro e saudável, através da formação e do desenvolvimento de competências, o emprego e a igualdade de oportunidades.



**d) Referência a medidas concretas no que respeita ao Princípio da Igualdade do Género, conforme estabelecido no n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro;**

A diversidade de idades dos colaboradores do grupo, nas várias categorias profissionais, é demonstrativa do sentido de inclusão das empresas. Observa-se uma tendência de maior número de técnicos operativos e administrativos em faixas etárias mais baixas.

No que respeita ao género, estão ambos representados em todas as categorias profissionais.

A política não discriminatória do grupo é garantida logo no processo de seleção. A contratação de colaboradores de minorias étnicas, de outras nacionalidades e com deficiência demonstra a política do grupo relativa à promoção da igualdade de oportunidades.

Além de promover a integração de pessoas em situação de desvantagem no mercado de trabalho, a política de não discriminação do grupo promove ainda a sensibilização dos colaboradores para as questões sociais e humanas, nomeadamente através da disseminação do código de conduta e ética do Grupo AdP. De realçar, que a AdP SGPS foi uma das empresas pioneiras na adesão código de conduta "Empresas e HIV", promovido pela Plataforma Laboral contra a sida. Esta iniciativa representa um importante contributo para a resposta à infeção pelo HIV, no local de trabalho, nomeadamente nas vertentes da não discriminação, da prevenção e do acesso ao tratamento.

**e) Identificação das políticas de recursos humanos definidas pela entidade, 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 Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro);**

O Grupo AdP promove o crescimento profissional dos seus colaboradores, visando a expansão das suas aptidões e dos seus conhecimentos. Garantir que os colaboradores têm as ferramentas necessárias ao desenvolvimento das suas competências constitui outro eixo fundamental ao nível dos recursos humanos.

Na EPAL os seguintes compromissos da sua Política de Gestão refletem as políticas de orientação para a valorização e motivação do indivíduo:

- Conhecimento e Formação - Potenciar o conhecimento pessoal e a plena capacitação profissional de todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, através da adequação e atualização de competências, da sensibilização e formação, fomentando o seu envolvimento, criatividade e responsabilidade individual;
- Preservação da condição humana - Avaliar e controlar os perigos e riscos ao nível da saúde e segurança dos/as trabalhadores/as, estimulando a sua participação ativa no encontro de soluções que previnam a possibilidade de lesões e afeções para a saúde e a ocorrência de acidentes;
- Responsabilidade social - Apoiar, promover e desenvolver ações socialmente responsáveis, assegurando o bem-estar dos/as seus/suas trabalhadores/as, através da implementação de práticas de organização do trabalho que potenciem a conciliação e o equilíbrio entre as obrigações profissionais, familiares e a vida pessoal.

**f) Informação sobre a política de responsabilidade económica, com referência aos moldes em que foi salvaguardada a competitividade da entidade, 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 Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro). 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.).**

O Grupo, enquanto principal prestador de serviços no setor da água em Portugal, possui uma responsabilidade acrescida na área da inovação, da investigação e do desenvolvimento associados ao seu core business. Tendo um duplo papel na colaboração em parcerias,

é, simultaneamente, fornecedor e cliente das sinergias que daí advêm, disponibilizando recursos e informação para o desenvolvimento da ciência, e recebendo novos conhecimentos e tecnologias para a melhoria da sua atividade.

A aposta em soluções eficientes potencia a sustentabilidade do negócio e proporciona uma melhor qualidade do serviço prestado a cidadãos, empresas e comunidade.

Os desafios cada vez mais complexos, decorrentes não só das mudanças políticas, económicas, sociais e tecnológicas da sociedade atual, mas também da crescente exigência dos utilizadores, dão origem a estratégias de gestão cada vez mais assentes em soluções de inovação e eficiência de processos. Por forma a enfrentar estes desafios, o Grupo AdP, em 2013, definiu a estratégia de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (I&D+I) do Grupo AdP, bem como os respetivos objetivos e processos associados. Neste contexto, foi ainda criada uma rede de I&D e Inovação para o Grupo, constituída pelos técnicos de diversas empresas participadas.

Na EPAL a preocupação de responsabilidade económica e a referência a planos de ação para o futuro estão espelhadas na Política de Gestão, nomeadamente nos seguintes compromissos:

- Integridade, transparência e ética – Promover e assegurar práticas íntegras e transparentes de acordo com os princípios do pacto global das nações unidas e instruções nacionais e internacionais aplicáveis;
- Racionalização dos investimentos - Formalizar metodologias e disponibilizar recursos de forma a garantir uma adequada gestão de ativos, maximizando o ciclo de vida dos ativos do negócio;
- Otimização dos recursos energéticos - Melhorar o desempenho energético global, nomeadamente o uso e consumo de energia e a eficiência energética, promovendo a aquisição de produtos e serviços energeticamente eficientes
- Envolvimento da cadeia de fornecimento – Fomentar que empreiteiros, fornecedores e prestadores de serviços partilhem os mesmos valores, estimulando a sua adesão ao compromisso de respeitar e aplicar as boas práticas implementadas;
- Reforço da resiliência – Promover a adequada proteção da segurança das infraestruturas críticas, identificar e avaliar oportunidades e ameaças, definindo e planeando estratégias e táticas, de forma a potenciar a gestão dos riscos e de crises, para poder responder a situações de força maior ou de disrupção, garantindo a continuidade do negócio.
- Segurança da informação - Gerir, adequadamente, o risco dos sistemas de tecnologias de informação, contribuindo para uma utilização mais segura dos sistemas que suporta o negócio de forma a garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade da informação da empresa e dos seus clientes.

Em termos dos Princípios de Desenvolvimento Sustentável, dois versam sobre esta temática:

- Envolvimento da sociedade na Gestão Sustentável da Água: Assumir um papel ativo e de relevo na sociedade em que se insere, dinamizando e promovendo políticas de gestão racional da água junto das partes interessadas e, tanto quanto possível, da comunidade internacional.
- Inovação e Desenvolvimento: Estabelecer alianças para a aprendizagem e promover o envolvimento da comunidade científica de forma a promover a inovação, o desenvolvimento, a partilha e a disponibilização do conhecimento e das melhores práticas para o uso racional e sustentável da água.

[página em branco]

## *X. Avaliação do Governo Societário*

*I. Verificação do cumprimento das recomendações recebidas relativamente à estrutura e prática de governo societário (vide artigo 54.º do RJSPE), através da identificação das medidas tomadas no âmbito dessas orientações. Para cada recomendação deverá ser incluída:*

*a) Informação que permita aferir o cumprimento da recomendação ou remissão para o ponto do relatório onde a questão é desenvolvida (capítulo, subcapítulo, secção e página);*

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

## Missão, objetivos e princípios gerais de atuação

Princípios	Cumprimento	Fundamentação
As empresas detidas pelo Estado devem:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumprir a missão e os objetivos que tenham sido determinados para a empresa, de forma económica, financeira, social e ambientalmente eficiente, atendendo a parâmetros exigentes de qualidade, procurando salvaguardar e expandir a sua competitividade, respeitando os princípios de responsabilidade social, desenvolvimento sustentável, serviço público e satisfação das necessidades da coletividade que lhe hajam sido fixados.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>A EPAL cumpre a sua missão e os objetivos fixados de forma económica, financeira, social e ambientalmente eficiente. Anualmente, é apresentada no Relatório e Contas uma avaliação da atividade desenvolvida.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proceder à enunciação e divulgação da sua missão, dos seus objetivos e das políticas.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>A divulgação da missão da EPAL, dos seus objetivos e das políticas desenvolvidas é realizada através do seu Relatório e Contas anual, do sítio da empresa na Internet e da página da Intranet da empresa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar planos de atividades e orçamentos adequados aos recursos e fontes de financiamento disponíveis, tendo em conta o cumprimento da missão e dos objetivos definidos.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>A EPAL elabora anualmente o seu plano de atividades e orçamento, de acordo com os recursos e fontes de financiamento disponíveis e considerando a sua missão e os objetivos fixados.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir estratégias de sustentabilidade nos domínios económico, social e ambiental, estabelecendo os objetivos a atingir e os respetivos instrumentos de planeamento, execução e controlo.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>A EPAL prossegue as diretrizes do Grupo AdP em termos de sustentabilidade. A estratégia de sustentabilidade prosseguida pela EPAL encontra-se disponível no seu Relatório de Sustentabilidade, no sítio da empresa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adotar planos de igualdade, após diagnóstico da situação, de forma a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>Um dos compromissos da EPAL, evidenciado na sua estratégia de sustentabilidade, é “garantir a igualdade de oportunidades”, relatando o seu desempenho no Relatório de Sustentabilidade.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar anualmente os membros do Governo, a tutela e o público em geral de como foi prosseguida a missão, do grau de cumprimento dos objetivos, de como foi cumprida a política de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e os termos do serviço público, e de como foi salvaguardada a sua competitividade.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>A EPAL cumpre na íntegra as obrigações de reporte de informação anual à tutela e ao público em geral. Anualmente, é apresentado no Relatório e Contas uma avaliação da atividade desenvolvida pela Empresa.</li> </ul>

## Missão, objetivos e princípios gerais de atuação

Princípios	Cumprimento	Fundamentação
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumprir a legislação e a regulamentação em vigor, devendo o seu comportamento ser eticamente irrepreensível no que respeita à aplicação de normas de natureza fiscal, de branqueamento de capitais, de concorrência, de proteção do consumidor, de natureza ambiental e de índole laboral, nomeadamente relativas à não discriminação e à promoção da igualdade entre homens e mulheres.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda a atividade da empresa é norteada pelo cumprimento rigoroso das normas legais, regulamentares, éticas, deontológicas e boas práticas. Neste contexto, a EPAL adota um comportamento eticamente irrepreensível na aplicação de normas de natureza fiscal, de prevenção do branqueamento de capitais, de concorrência, de proteção do consumidor, de natureza ambiental e de índole laboral.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tratar com respeito e integridade os seus trabalhadores, contribuindo para a sua valorização profissional.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>A EPAL aposta na formação dos seus colaboradores, desenvolvendo as suas competências e potenciando novos desafios e oportunidades profissionais internas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tratar com equidade todos os clientes, fornecedores e demais titulares de direitos legítimos. Estabelecer e divulgar os procedimentos adotados no que se refere a aquisição de bens e serviços e adotar critérios de adjudicação, assegurando a eficiência das transações realizadas e a igualdade de oportunidades para todos os interessados habilitados para o efeito.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>A EPAL respeita toda a legislação vigente referente à matéria de aquisição de bens e serviços e possui procedimentos internos transparentes, pautados pela adoção de critérios de adjudicação orientados por princípios de economia, eficácia e de igualdade de oportunidades para todos os interessados habilitados para o efeito.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar anualmente as transações que não tenham ocorrido em condições de mercado, bem como uma lista dos fornecedores que representem mais de 5% do total dos fornecimentos e serviços externos, se esta percentagem corresponder a mais de um milhão de euros.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>A EPAL divulga anualmente as transações que não tenham ocorrido em condições de mercado, bem como uma lista dos fornecedores que representem mais de 5% do total dos fornecimentos e serviços externos, se esta percentagem corresponder a mais de um milhão de euros, através do seu Relatório do Governo Societário anual e do sítio da empresa.</li> </ul>

## Missão, objetivos e princípios gerais de atuação

Princípios	Cumprimento	Fundamentação
<ul style="list-style-type: none"><li>Conduzir com integridade os negócios da empresa, devendo ser adequadamente formalizados, não podendo ser praticadas despesas confidenciais ou não documentadas.</li></ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"><li>A EPAL pauta a sua atuação por uma conduta íntegra na realização dos negócios, refutando veementemente práticas menos éticas. O Código de Conduta e Ética da EPAL, expressa o seu compromisso com uma conduta ética e transparente nos seus relacionamentos internos e externos, tendo como objetivo o reforço dos padrões éticos aplicáveis a todos os agentes e contribuindo para um desenvolvimento sustentável consolidado.</li><li>Adicionalmente foi elaborado um Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, o qual visa reforçar o compromisso individual de cada colaborador com as boas práticas no que respeita a relações com terceiros.</li><li>Não há despesas confidenciais ou não documentadas na EPAL.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Ter ou aderir a um código de ética, que contemple exigentes comportamentos éticos e deontológicos, divulgando aos colaboradores, clientes, fornecedores e público em geral.</li></ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"><li>O Código de Conduta e Ética da EPAL encontra-se disponível no sítio da empresa, e na Intranet da EPAL.</li></ul>

## Estruturas de Administração e fiscalização

Princípios	Cumprimento	Fundamentação
<p>As empresas detidas pelo Estado devem:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Deter órgãos de Administração e de fiscalização ajustados à dimensão e complexidade da empresa, de forma a assegurar a eficácia do processo de tomada de decisão e a garantir uma efetiva capacidade de supervisão, não devendo exceder o número de membros em empresas privadas de dimensão equivalente e do mesmo setor de atividade.</li></ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"><li>Cumprindo o disposto na legislação aplicável, a dimensão dos órgãos de Administração e fiscalização da EPAL está perfeitamente ajustada à complexidade da empresa.</li></ul>

## Estruturas de Administração e fiscalização

Princípios	Cumprimento	Fundamentação
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ter um modelo de governo que assegure a efetiva segregação de funções de Administração executiva e de fiscalização, devendo, no caso das empresas de maior dimensão e complexidade, a função de supervisão ser responsabilidade de comissões especializadas, entre as quais uma comissão de auditoria ou uma comissão para as matérias financeiras, de acordo com o modelo adotado.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>O Modelo de Governo da EPAL, que assegura a efetiva segregação de funções de Administração e fiscalização, é composto, de acordo com os Estatutos da Sociedade pelos seguintes órgãos sociais: a Assembleia Geral; o Conselho de Administração; o Fiscal Único; o ROC.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Os membros não executivos dos órgãos de Administração, os membros do Conselho geral e de supervisão devem emitir anualmente um relatório de avaliação do desempenho individual dos gestores executivos, assim como uma apreciação global das estruturas e dos mecanismos de governo em vigor na empresa.</li> </ul>	Não aplicável	<ul style="list-style-type: none"> <li>A EPAL não tem membros não executivos nos seus órgãos de Administração.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ter as contas auditadas anualmente por entidades independentes, observando padrões idênticos aos que se pratiquem para as empresas admitidas à negociação em mercado regulamentado. Os membros não executivos dos órgãos de Administração, os membros do Conselho geral e de supervisão deverão ser os interlocutores da empresa junto dos auditores externos, competindo-lhes proceder à sua seleção, à sua confirmação, à sua contratação e à aprovação de eventuais serviços alheios à função de auditoria, que deve ser concedida apenas se não estiver em causa a independência dos auditores.</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>A auditoria anual às contas da EPAL é efetuada por entidade independente externa, que tem como interlocutores privilegiados a Administração, o Fiscal Único, a Direção de Contabilidade e a Direção Administrativa e Financeira.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover a rotação e limitação de mandatos dos membros dos seus órgãos de fiscalização</li> </ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os membros dos órgãos sociais da EPAL são eleitos por um período de três anos, podendo ser reeleitos, atentas as limitações previstas na própria Lei, designadamente na Lei n.º 140/2015.</li> </ul>



## Estruturas de Administração e fiscalização

Princípios	Cumprimento	Fundamentação
<ul style="list-style-type: none"><li>O órgão de Administração deve criar e manter um sistema de controlo adequado, de forma a proteger os investimentos da empresa e os seus ativos, devendo abarcar todos os riscos relevantes assumidos pela empresa.</li></ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"><li>A gestão de risco, enquanto pilar do Governo das Sociedades, foi incorporada em todos os processos de gestão, tendo sido assumida como uma preocupação constante de todos os gestores e colaboradores das empresas do Grupo AdP. Neste contexto, a Auditoria Interna e Controlo de Risco tem como principais objetivos a identificação dos fatores de risco ao nível das principais atividades empresariais e dos respetivos controlos-chave para reduzir ou eliminar o seu impacto. Os riscos económicos são atenuados por critérios de segurança e prudência que têm em conta a dispersão geográfica dos investimentos efetuados nas diferentes áreas de negócio e pela realização de estudos prévios à sua concretização.</li></ul>

## Remunerações e outros direitos

Princípios	Cumprimento	Fundamentação
As empresas públicas devem:		
<ul style="list-style-type: none"><li>Divulgar publicamente em cada ano, nos termos da legislação aplicável, as remunerações totais, variáveis e fixas, auferidas por cada membro do órgão de Administração e do órgão de fiscalização, distinguindo entre funções executivas e não executivas.</li></ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"><li>A divulgação pública das remunerações totais, variáveis e fixas, auferidas por cada membro dos diversos órgãos sociais é realizada através do Relatório do Governo Societário anual e do sítio da empresa.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Divulgar anualmente todos os benefícios e regalias, designadamente quanto a seguros de saúde, utilização de viatura e outros benefícios concedidos pela empresa.</li></ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"><li>A divulgação anual de todos os benefícios e regalias de cada membro dos diversos órgãos sociais da empresa é realizada através do Relatório do Governo Societário anual e do sítio da empresa.</li></ul>

## Prevenção de conflitos de interesses

### Princípios

### Cumprimento

### Fundamentação

Os membros dos órgãos sociais das empresas públicas devem:

<ul style="list-style-type: none"><li>• Abster-se de intervir nas decisões que envolvam os seus próprios interesses, designadamente na aprovação de despesas por si realizadas.</li></ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"><li>• Os membros do Conselho de Administração da EPAL têm pleno conhecimento das normas relativas à abstenção de participar na discussão e deliberação de determinados assuntos e respeitam essas mesmas normas na sua atividade.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• No início de cada mandato, sempre que se justificar, os membros dos órgãos sociais devem declarar ao órgão de Administração, ao órgão de fiscalização e à Inspeção-Geral de Finanças, quaisquer participações patrimoniais importantes que detenham na empresa, assim como relações relevantes que mantenham com fornecedores, clientes, instituições financeiras ou outros parceiros de negócio, que possam gerar conflitos de interesse.</li></ul>	Total	<ul style="list-style-type: none"><li>• Não existem incompatibilidades entre o exercício dos cargos de Administração na EPAL e os demais cargos desempenhados pelos membros do Conselho de Administração. Os membros do Conselho de Administração cumprem todas as disposições legais relativas à comunicação dos cargos exercidos em acumulação. Os membros do Conselho de Administração, de acordo com o estipulado no Estatuto do Gestor Público, comunicaram à Inspeção-Geral de Finanças todas as participações e interesses patrimoniais que detinham, direta ou indiretamente, nas empresas onde exercem funções.</li></ul>

**2. Outras informações: a entidade 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.**

Não há outras informações relevantes para a compreensão do modelo e das práticas de bom governo adotadas.

O Conselho de Administração

José Manuel Leitão Sardinha

Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado

Ana Sofia Pereira da Silveira

Barnabé Francisco Primo Pisco

Rui Manuel Gonçalves Lourenço

[página em branco]

## *XI. Anexos do RGS*

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

1. Demonstração não financeira relativa ao exercício de 2017 que deverá conter informação referente ao desempenho e evolução da sociedade quanto a questões ambientais, sociais e relativas a trabalhadores, igualdade de gênero, não discriminação, respeito pelos direitos humanos, combate à corrupção e tentativas de suborno (vide artigo 66-B do CSC)
2. Ata ou extrato da ata da reunião do órgão de administração em que haja sido deliberada a aprovação do RGS 2017.
3. Relatório do órgão de fiscalização a que se refere o n.º 2 do artigo 54.º do RJSPE.
4. Declarações a que se refere o artigo 52.º do RJSPE.
5. Ata da reunião da Assembleia Geral, Deliberação Unânime por Escrito ou Despacho que contemple a aprovação por parte dos titulares da função acionista dos documentos de prestação de contas (aí se incluindo o Relatório e Contas e o RGS) relativos ao exercício de 2016

## Anexo I

Demonstração não financeira relativa ao exercício de 2017



DEMONSTRAÇÃO NÃO FINANCEIRA RELATIVA AO EXERCÍCIO DE 2017.....	3
a) Descrição do Modelo Empresarial.....	3
b) Políticas Seguidas pela EPAL.....	3
c) Resultados da Aplicação das Políticas.....	4
d) Principais Riscos Associados.....	9
e) Indicadores de Desempenho Relevantes.....	9
f) Questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores.....	12
g) Diversidade nos órgãos de administração e fiscalização.....	16
h) Questões sociais e relativas aos trabalhadores, à igualdade entre mulheres e homens.....	17
i) Questões relativas à não discriminação, ao respeito dos direitos humanos.....	22

## DEMONSTRAÇÃO NÃO FINANCEIRA RELATIVA AO EXERCÍCIO DE 2017

### a) Descrição do Modelo Empresarial

No ponto V. Órgãos Sociais e Comissões, do Relatório do Governo Societário (RGS) de 2017, está descrito, no subponto A. Modelo de Governo, o modelo empresarial adotado pela EPAL.

### b) Políticas Seguidas pela EPAL<sup>1</sup>

Tendo em conta que a EPAL pertence ao Setor Empresarial do Estado e portanto com enquadramento jurídico próprio, descreve-se, no ponto II. Missão, Objetivos e Políticas, mais concretamente no subcapítulo 2., do RGS 2017, a forma como as orientações, objetivos e políticas são determinados dada a estreita ligação com as políticas governamentais, com os planos estratégicos e com orientações emanadas para o seu setor de atividade.

Neste contexto definiu-se uma Política de Gestão onde expõe, claramente, a posição que adota, no que se refere às questões ambientais, sociais, de igualdade de género, de não discriminação, de ética e transparência e de valorização e motivação dos trabalhadores e das trabalhadoras, entre outros e cujas linhas de orientação estão descritas no ponto II. Missão Objetivos e Políticas, do presente relatório.

No mesmo sentido e em alinhamento com o Grupo, foi delineada a Estratégia de Sustentabilidade da EPAL respetivos princípios e compromissos, expostos no ponto IX. Análise de Sustentabilidade da entidade nos domínios económico, social e ambiental, deste RGS. Complementarmente, a organização identificou os Princípios do Desenvolvimento Sustentável, referidos no ponto IX, subcapítulo 3, ao longo do qual, alíneas a) a f), são apresentadas, por área de intervenção, as políticas da organização.

Atendendo ao anteriormente descrito, bem como às enormes exigências do setor, a EPAL, no seu empenho ao nível da conservação das massas de água e da biodiversidade, da adaptação às alterações climáticas, do desenvolvimento de uma economia local responsável, da valorização da relação com os trabalhadores e trabalhadoras, da promoção da igualdade de género e uma aproximação crescente à comunidade, entre outros, contribui, igualmente para compromissos ao nível internacional, concretamente para o Crescimento Verde, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com maior enfoque no ODS 6 - Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos, o Global Compact (do qual é associado, desde 2008), Visão 2050 e o futuro que nós queremos (Rio + 20), etc.

No âmbito da Igualdade de Género a EPAL orienta-se de acordo com a Política definida pela AdP e que está descrita na alínea i), deste anexo.

<sup>1</sup> Descrição das principais políticas definidas e/ ou seguidas pela EPAL em relação às questões citadas (e.g. ambientais, sociais, igualdade, não discriminação, entre outras), incluindo os processos de diligência aplicados.

### c) Resultados da Aplicação das Políticas

A fim de dar cumprimento às Políticas supracitadas a EPAL tem vindo a implementar medidas e a desenvolver ações que permitam a respetiva operacionalização.

Foi criado o Conselho Consultivo para o Desenvolvimento Sustentável (CCDS), cujos membros são eleitos em assembleia geral e assessoram o Conselho de Administração no que diz respeito à sustentabilidade das atividades da empresa, nomeadamente sobre o impacto ambiental de novos grandes empreendimentos ligados ao ciclo da água, tendo especialmente em atenção as normas de qualidade da água e segurança na adução.

No que respeita às questões ambientais, a aposta tem vindo a ser Proteger o Ambiente e Promover a Eficiência dos Recursos com a implementação de medidas ao nível da Conservação, Disponibilização, bem como do Uso Eficiente, de todos os recursos necessários ao longo do ciclo de vida, do produto. Nesse âmbito a água e a energia são fundamentais pelo que as medidas dedicadas, aos referidos recursos, mostram-se preponderantes para a obtenção de resultados efetivos.

Assim, ao nível da eficiência dos recursos foram implementados diversos projetos, dos quais se destacam:

- O projeto “ETA Asseiceira - Energia 0%”, com o objetivo de tornar a maior estação de tratamento de água (ETA) do país numa instalação energeticamente autossuficiente, com concretização de medidas ao nível da redução de consumos, flutuações e produção de energia;
- O encaminhamento e utilização na indústria cerâmica das lamas produzidas na ETA da Asseiceira, num contributo importante para a economia circular e para a sustentabilidade do processo;
- A realização de avaliações energéticas em várias infraestruturas no âmbito do sistema de Gestão de Energia, implementado de acordo com os requisitos da norma ISO 50001, mediante a avaliação do desempenho energético de usos e equipamentos significativos e definindo ações para reduções no consumo;
- No Subsistema Regional do Médio Tejo, na sequência de implementação de algumas medidas de gestão, foi possível reduzir o consumo de energia em Horas de Ponta em 4,8%;
- O contributo para o Plano Nacional de Ação para a Eficiência Energética (PNAEE) com a participação no Plano de Eficiência e Produção de Energia (PEPE), do grupo AdP, que tem como objetivo reduzir a fatura energética anual e evitar a emissão para a atmosfera de toneladas de CO<sub>2</sub>, com recurso ao aumento da produção própria de energia elétrica, à redução dos consumos e ao ajuste dos respetivos horários, permitindo melhorar as condições de aquisição de energia;
- A elaboração/submissão de candidaturas ao Fundo de Eficiência Energética;
- A promoção do processo sustentável de substituição da frota envelhecida, iniciada em 2017, com a aquisição de 36 viaturas operacionais elétricas, com o apoio financeiro do Fundo Ambiental. Promoveu-se, desta forma, um quadro de racionalidade económica, ambiental e de equilíbrio de gastos face às diferentes opções, a redução das emissões poluentes sem onerar os custos diretos e indiretos na sua utilização, assegurando a operacionalidade e a flexibilidade dos serviços da frota;



- O desenvolvimento de uma campanha interna designada por, "Juntos Somos + Energia", identificando os equipamentos consumidores de energia e alertando os utilizadores para os cuidados diários de operação e manutenção. Este projeto foi reconhecido pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial como prática de Responsabilidade Social e promoção da sustentabilidade na categoria de Comunicação;
- Os desenvolvimentos ao nível da deteção e reparação de fugas, sendo que em 2017, foram concluídas 62 intervenções e realizada uma análise a 571 km de rede de distribuição. Foram assinaladas 270 roturas e reparadas 229. Importa referir que o ano em análise foi aquele em que foram inspecionados mais km de rede, detetadas mais roturas e concluídos mais projetos de análise. A contribuição, de 2017, para o balanço hídrico da EPAL estima-se em 1.614.992 m<sup>3</sup>, o que é coincidente com a média dos últimos anos;
- O desenvolvimento da primeira fase do Projeto AX – Aqua eXperience, apoiado pelo Fundo Ambiental do Ministério do Ambiente, que visa a educação, sensibilização e ação para a eficiência hídrica e nexus água-energia, indutora de mudança de comportamentos dos utilizadores de água em meio urbano, em particular nos edifícios;
- O apoio na campanha conjunta do Governo, da Águas de Portugal, da Agência Portuguesa do Ambiente e da Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos (ERSAR), "Um minuto por dia, vamos fechar a torneira à seca", com a disponibilização de *outdoors* e com a inserção de um *flyer* nas faturas dos Clientes, num apelo à poupança deste recurso, com a proposta fechar a torneira 1 minuto para pouparmos 12 litros de água;
- A campanha ECO EPAL com o lema "Ser ecológico é pensar no futuro. Uma ação sustentável, um ambiente melhor para todos" com o objetivo de recompensar os Clientes, pela sua preocupação ecológica, premiando os que aderissem à Fatura por e-mail e/ou ao waterbeep, serviço que ajuda a poupar água. Em 2017 registou-se um aumento de faturas enviadas por via eletrónica., das cerca de 2,7 milhões de faturas emitidas, 28% foram enviadas através da e-conta da água, verificando-se um acréscimo face a 2016, cuja percentagem tinha sido de 25%;
- A participação, como parceira, no Smart Open Lisboa 2017, programa organizado pela Câmara Municipal de Lisboa (CML) e que visa o desenvolvimento e a integração de soluções inovadoras na cidade, no domínio da sustentabilidade, mobilidade e turismo (neste âmbito, a EPAL colaborou em dois projetos piloto relacionados com o uso eficiente da água);
- A participação da Área de Novos Sistemas de Ligação, no Programa Casa Eficiente que tem como objetivo apoiar intervenções que visem aumentar o desempenho ambiental dos edifícios de habitação particular, incluindo intervenções que visem o aumento da eficiência energética e da utilização de energias renováveis para autoconsumo, a eficiência hídrica e a gestão de resíduos.

Uma eficiente gestão de recursos contribui, de forma inegável, para adaptação às alterações climáticas e, consequentemente para a continuidade de negócio, da empresa, bem como a gestão do risco da organização e das situações de emergência, temas a que a EPAL tem vindo a dedicar especial atenção através de:

- Participação na Equipa de coordenação do Grupo de Trabalho, da AdP, para definição do Plano Estratégico de Adaptação às Alterações Climáticas (PEAAC);
- Participação no Projeto BINGO, cujo objetivo é avaliar, de forma inovadora, os impactos das alterações climáticas no ciclo integrado da água, das águas superficiais, às subterrâneas ou costeiras, promovendo estratégias de gestão do risco e de medidas de adaptação, o que irá permitir reduzir vulnerabilidades e superar adversidades;

- Desenvolvimento de um trabalho denominado “Estratégia da EPAL para adaptação às alterações climáticas” que foi distinguido, no ENEG 2017, com uma menção honrosa na categoria “melhor estratégia de adaptação às alterações climáticas”;
- Realização com sucesso de teste de aplicação do procedimento de atuação com o sistema em caso de desastre total do Centro de Comando da EPAL;
- Definição de Planos de Contingência para os sistemas de abastecimento da EPAL, nomeadamente:
  - Paragem da ETA de Vale da Pedra;
  - Para eventos mediáticos, identificados como relevantes e considerado como riscos críticos (*Web Summit, Superbock Superrock, NOS Alive, etc.*);
  - Para as comemorações do Centenário das Aparições de Fátima (em colaboração com a ERSAR e com o SIS, de entre outras entidades);
  - Como resposta a situações críticas, nomeadamente para fazer face aos efeitos dos incêndios/cinzas foi desenvolvido o Plano de resposta aos efeitos dos incêndios na qualidade da água para abastecimento público.
- Desenvolvimento de planos, no âmbito da seca severa/extrema, concretamente sobre as origens de água para abastecimento público;
- Re-arranque da ETA de Vale da Pedra após desenvolvimento da Empreitada de Remodelação e Reabilitação, cujo investimento ascendeu a cerca de 13 milhões de euros e que permitiram incrementar a robustez e resiliência da instalação, para além do rejuvenescimento geral de órgãos e equipamentos;
- Colocação em exploração das duas células do Reservatório de Campo de Ourique, infraestrutura importante no sistema de abastecimento a Lisboa e cuja reabilitação representou um investimento de 1,5 milhões de euros;
- Participação, na qualidade de operador de infraestruturas críticas no setor de redes de abastecimento de água, no exercício de defesa “Ciber Perseu 2017”, que envolveu como audiências de treino, para além do exército, oitenta e sete entidades militares e civis, e que, complementarmente, testaram a verificação dos procedimentos e medidas de atuação em contingência, perante o impacto de “ciber ataques” e a paragem dos sistemas de informação;
- Participação na elaboração do manual de “Boas Práticas de Resiliência de Infraestruturas Críticas no Setor Privado e Sector Empresarial do Estado”, desenvolvido no âmbito do trabalho realizado na Plataforma Nacional para a Redução do Risco de Catástrofes e que tem como objetivo promover as boas práticas para a redução do risco e aumento da resiliência das infraestruturas críticas nos referidos setores.

Uma resposta cabal às questões sociais envolve implementação de ações em duas vertentes, concretamente ao nível dos/as trabalhadores/as e da comunidade envolvente. Se para os/as primeiros/as a organização objetiva a respetiva valorização e motivação, para com os segundos pretende promover uma aproximação crescente.

Nesse sentido foram implementadas medidas e promovidas atividades, nomeadamente:

- Remodelação de instalações em Reguengo Grande para melhoria das condições de trabalho dos colaboradores afetos ao Pólo Oeste;

- Renovação de 300 postos de trabalho de utilizadores, com novo equipamento e implementação de uma nova versão de Windows, otimizando a usabilidade. Neste processo foram tidas em conta as necessidades de incremento de segurança nos postos, a otimização da manutenção e um novo sistema de automatização da instalação dos postos;
- Realização de diversos workshops com participação de várias direções da EPAL, sobre temas relevantes para a empresa e a promoção de debate, nomeadamente o novo Regulamento de Proteção de Dados Pessoais e respetiva implementação, e-GAR, REACH e CLP, de entre outros;
- Promoção, através de um concurso de ideias, de inovação que pretende ser catalisador do envolvimento dos/as trabalhadores/as, objetivando a criação de valor, para a EPAL, uma vez que após análise as propostas podem ser capitalizadas em benefício da eficácia e eficiência, da organização. Em 2017 realizou-se a 5.ª edição do Prémio EPAL in, edição em que foram apresentadas 7 candidaturas, revelando uma participação ativa do capital humano da EPAL neste processo. Como valorização da apresentação dos projetos, foi atribuído o prémio vencedor a dois projetos em ex aequo, bem como atribuídas 2 menções honrosas. Realça-se a transversalidade dos projetos ao nível das áreas funcionais, bem como o potencial dos projetos para a criação de novos produtos e serviços;
- Preparação do sistema para funcionamento em mobilidade, otimizando o tempo dos recursos humanos envolvidos na Operação e Manutenção. O acesso passou a ser feito através de tablets específicos para o efeito que permitem o trabalho online;
- A campanha “Juntos Somos + Solidários” que contou com 4 ações vocacionadas para recolha de bens específicos, por campanha, destinados a crianças, adultos e animais domésticos. Foram entregues a instituições de solidariedade social, e a trabalhadores/as com situações económicas mais desfavoráveis;
- Comemoração do Dia Mundial do Ambiente, do Dia Internacional da Biodiversidade, do Dia Mundial das Zonas Húmidas e do Dia Mundial da Terra, para sensibilização da comunidade;
- Desenvolvimento de inúmeras campanhas de comunicação/sensibilização ambiental e para aumentar a confiança e incentivar ao do consumo de água da torneira como por exemplo:
  - Educar para a Sustentabilidade lema utilizado nas 12 ações do programa “Ciência Viva no verão”;
  - Iniciativas conjuntas com Organizações Não Governamentais de Ambiente; ao apoio a eventos diversos, tais como “Hora do Planeta” e Encontros Nacionais e Internacionais; à parceria no projeto “Família Oeiras Ecológica”;
  - Celebração do Protocolo de Parceria com Valorsul, no âmbito da Comunicação e Educação Ambiental, visando estratégias partilhadas no que concerne à sensibilização ambiental para redução de resíduos e para consumo e uso eficiente da água da torneira;
  - Implementação de um espaço na KidZania – o Laboratório de Água da EPAL. A presença da organização na Cidade das Crianças tem o grande objetivo de consciencializar para a importância e segurança do consumo da água da torneira junto das crianças e suas famílias;
  - Desafio, a Entidades Públicas e Privadas, para uma adesão ao consumo, exclusivo, de água da rede pública nas suas instalações, tendo-se conquistado 16 novas entidades e totalizando 56 até à data entre

Empresas e IPSS, Hotéis, Órgãos de Estado, Ministérios e Entidades Públicas e Lares da cidade de Lisboa.

- Por forma a perceber se a estratégia seguida pela EPAL está a ser eficaz foi realizada uma avaliação de satisfação dos clientes que revelou que a Qualidade Global da EPAL, bem como a Qualidade da Água, mantiveram uma avaliação muito positiva e a atividade comercial continua a registar classificações elevadas, relativamente à Adequação dos Meios de Pagamento, à Fiabilidade dos Produtos e Serviços, às Instalações do Atendimento e, ainda, quanto à Periodicidade da Faturação, subindo face a 2015, data da última avaliação. No que respeita à Satisfação Global, a EPAL alcança em 2017 uma pontuação nunca antes obtida de 7,87 em 10. Relativamente ao volume de Clientes que Bebe Água da Torneira, também aumentou de 85,2% para 87,1%, uma percentagem nunca antes alcançada;
- Implementação do novo sistema de gestão de "Contact Center", com ferramentas de agilização de contactos (sms, email);
- A Disponibilização do Livro Vermelho, para registo, online, de reclamações está apresentado, com destaque no site da EPAL. Constatou-se que a partir de 1 de Julho de 2017, data de disponibilização deste novo mecanismo, o prazo de resposta a reclamações registadas no referido Livro (físico e on-line) e da ERSAR, diminuiu para 15 dias.
- No que se refere à qualidade do produto, foram cumpridas as normas definidas na legislação portuguesa, com exceção de alguns casos pontuais não repetitivos. Os resultados são apresentados no ponto referente aos indicadores chave.
- Corroborando este resultado, em 2017, a EPAL foi reconhecida, pela ERSAR, na iniciativa "Selos de Qualidade de Serviços de Águas e Resíduos" que visa distinguir e divulgar as boas práticas na prestação dos serviços de abastecimento público de águas e saneamento de águas residuais urbanas, tendo-lhe sido atribuídos 3 selos:
  - "Selo de Qualidade Exemplar de Água para Consumo Humano" para o Serviço em "Alta";
  - "Selo de Qualidade Exemplar de Água para Consumo Humano" para o Serviço em "Baixa";
  - "Selo de Qualidade em Abastecimento Público de Água" para Serviço em "Alta".
- No âmbito da Celebração do Ano Internacional do Turismo Sustentável e, em parceria com a AHP – Associação da Hotelaria de Portugal, a EPAL lançou uma inovadora garrafa com a assinatura do prestigiado arquiteto português Álvaro Siza Vieira, a Garrafa Lisbon Soul, com o objetivo de promover a excelência da água da torneira junto dos turistas que visitam Lisboa. Esta ação arrecadou o prémio "Tubo d'Ouro", no ENEG2017, para a melhor ação de Inovação;
- A iniciativa "Pátio da Água" foi distinguido pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) com o Diploma de Reconhecimento de práticas de Responsabilidade Social na Categoria "Comunidade".

Para além dos temas de preocupação premente com operacionalização de medidas concretas, no terreno, a EPAL também desenvolve/participa em projetos de Investigação, Desenvolvimento e Inovação. Para além dos já mencionados, a EPAL tem a decorrer o Projeto LIFE IMPETUS e o Projeto EnviHealth&Co, sendo que no primeiro participa através da sua Direção de Laboratórios e de Controlo de Qualidade da Água, uma vez que o tema está ligado com o controlo de componentes farmacêuticos nos efluentes urbanos. Já o segundo trata-se de um Programa Doutoral da Faculdade de

Medicina da Universidade de Lisboa (FMUL), aprovado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT), e que será desenvolvido em ambiente empresarial, nomeadamente na EPAL, sendo inteiramente devotado à Saúde Ambiental e áreas afins. Este projeto terá a duração de 4 anos, tendo sido o primeiro ano (2016), um ano curricular a decorrer na Faculdade de Medicina de Lisboa. Entre 2017 e 2019, a EPAL irá receber dois estudantes para a execução do trabalho experimental da tese de doutoramento.

A promoção da Integridade, da Confiança e da Transparência, na forma de estar com as partes interessadas, passou pelo desenvolvimento e implementação de um Código de Conduta e Ética, aplicável à totalidade dos/as trabalhadores/as, da EPAL, onde é definido o comportamento a adotar pelos destinatários, para evitar situações conducentes aos temas descritos (ver Ponto do VI. Organização Interna – subponto A, 2- Caraterização dos meios e política de comunicação de irregularidades ocorridas na entidade, bem como no subponto C. Regulamentos e Códigos).

Adicionalmente, a EPAL possui um Plano de Gestão dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, descrito no presente RGS, no seu Ponto VI. Organização Interna, subponto A. 3 - indicação das políticas antifraude adotadas e identificação de ferramentas existentes com vista à mitigação e prevenção de fraude organizacional.

Apostar numa gestão rigorosa e assegurar os princípios de transparência e credibilidade, com base em valores de integridade e ética, para dar resposta às preocupações diárias com a eficiência ou o crescimento económico não podem ser dissociadas de uma conduta ética e responsável.

Assim, os gestores públicos que integram o Conselho de Administração da EPAL estão sujeitos às normas de ética para o setor de atividade da organização e ao cumprimento das boas práticas de governação societária e de gestão empresarial, designadamente em matéria de transparência, prevenção da corrupção, padrões de ética e conduta, responsabilidade social, política de recursos humanos, promoção da igualdade, prevenção de conflitos de interesse e respeito pela concorrência e agentes do mercado. Os membros do Conselho de Administração entregam declarações relativas às relações que mantenham com os seus fornecedores, clientes instituições financeiras ou quaisquer outros parceiros de negócio, suscetíveis de gerar conflitos de interesse abstendo-se, assim, de interferir nas decisões que envolvam os seus próprios interesses.

#### d) Principais Riscos Associados<sup>2</sup>

A EPAL realiza, anualmente, uma avaliação de risco empresarial, coordenada pela AdP, SGPS, e cuja metodologia e resultados estão apresentados no ponto VI. Organização Interna - B. Controlo Interno e Gestão de Riscos, do presente relatório.

#### e) Indicadores de Desempenho Relevantes

Neste ponto são apresentados os indicadores considerados chave para caracterizar e acompanhar a atividade da EPAL:

<sup>2</sup> Ligados às atividades da empresa, incluindo, se relevante e proporcionado, as suas relações empresariais, os seus produtos ou serviços suscetíveis de ter impactos negativos nesses domínios e a forma como esses riscos são geridos pela empresa.

a. Eficiência energética

	Volume Captado e Elevado (m <sup>3</sup> )			Consumo de Energia (kWh)			Eficiência Energética [kWh/(m <sup>3</sup> .100 m)]		
	2016	2017	Variação	2016	2017	Variação	2016	2017	
Captação Epal	218.047.802	227.439.822	4,30%	17.446.136	20.078.260	15,10%	Sistema EPAL "alta"	0,38	0,37
Captação Oeste	1.456.018	1.562.836	7,30%	782.845	892.792	14,00%			
EE na Adução Epal	171.760.509	169.113.043	-1,50%	63.320.320	64.460.136	1,80%	Sistema EPAL "baixa"	0,39	0,39
EE na Adução Oeste	41.500.701	44.084.554	6,20%	18.933.229	19.460.041	2,80%			
EE na Distribuição	102.635.021	105.028.580	2,30%	29.356.464	30.309.598	3,20%	Sistema Oeste	0,47	0,46

b. Recursos Humanos

Os indicadores chave de recursos Humanos estão apresentados na alínea f) Questões ambientais, sociais e relativas aos/as trabalhadores/as, deste anexo.

c. Atividade

	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Água captada (m <sup>3</sup> )	218.250.965	219.313.874	228.539.615	9.225.741	4,2%
Água tratada/produzida (m <sup>3</sup> )	218.250.965	219.313.874	228.539.615	9.225.741	4,2%
Água Vendida (m <sup>3</sup> )	197.023.373	195.646.482	204.333.735	8.687.253	4,4%
Água não faturada (m <sup>3</sup> )	21.884.712	23.857.337	24.668.922	811.586	3,4%
Água não faturada (%)	10,0%	10,9%	10,8%	-0,1 p.p.	

d. Clientes e Mercado

	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Clientes Municipais (Municípios diretamente abastecidos)	17	17	17	0	0,0%
Clientes Multimunicipais	2	2	2	0	0,0%
Clientes Diretos (dentro e fora de Lisboa)	351.041	354.302	356.094	1.792	0,5%
Municípios Abastecidos (em Alta, exclui Lisboa)	34	34	34	0	0,0%
Número de consumidores	2.842.185	2.843.632	2.850.476 <sup>(1)</sup>	6.844	0,2%
Área total abastecida (Km2)	7.095	7.095	7.095 <sup>(2)</sup>	0	0,0%

<sup>(1)</sup> INE - População residente na área abastecida (Estimativas anuais INE, ano de referência 2016)

<sup>(2)</sup> Área em Km2 (ano de referência 2016)

e. Infraestruturas

Adução	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Comprimento Condutas (km)	695	694	696	2	0,26%
Est. Elevatórias (n.º)	31	31	31	0	0,00%
Reservatórios (n.º)	28	28	28	0	0,00%
Pontos de Entrega (n.º)	125	196	193	-3	-1,53%
Distribuição	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Comprimento da Rede (km)	1.448	1.446	1.445	-2	-0,1%
Est. Elevatórias (n.º)	10	10	10	0	0,0%
Reservatórios (n.º)	14	14	14	0	0,0%
Ramais (n.º)	101.346	101.967	102.314	347	0,3%

f. Avarias em condutas

Adução	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
<b>Avarias em Condutas na Rede de Adução</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>46</b>	<b>-7</b>	<b>-13,21%</b>
Sistema EPAL	17	19	33	14	73,68%
Sistema Oeste	-	34	13	-21	-61,76%
Distribuição	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Avarias em Condutas na Rede de Distribuição (ERSAR)	444	382	470	88	23,0%
Avarias em Condutas/ 100 Km/ Ano na Rede de Distribuição	31	26	33	7	26,9%
Roturas em Ramais	683	637	661	24	3,8%

g. Suspensões

Suspensões de serviço com impacto em Clientes	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
<i>Por tempo (h)</i>	<b>2 008</b>	<b>1 842</b>	<b>2.367</b>	<b>525</b>	<b>28,5%</b>
Total Produção e Transporte	147	53	270	217	409,4%
Programadas	147	53	258	2015	386,8%
Não programadas	0	0	12	12	-
Total Distribuição	1861	1 789	2 097	308	17,2%
Programadas	393	282	584	302	107,1%
Não programadas	1468	1 507	1 513	6	0,4%
<i>Por quantidade</i>	<b>662</b>	<b>531</b>	<b>712</b>	<b>181</b>	<b>34,1%</b>
Total Produção e Transporte	10	5	24	19	380,0%

Suspensões de serviço com impacto em Clientes	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Programadas	10	5	23	18	360,0%
Não programadas	0	0	1	1	-
<b>Total Distribuição</b>	<b>652</b>	<b>526</b>	<b>688</b>	<b>162</b>	<b>30,8%</b>
Programadas	106	64	105	41	64,1%
Não programadas	546	462	583	121	26,2%
<b>Eficácia do serviço</b>					
Interrupções serviço > 4h - Municipais	7	4	19	15	375,0%
Interrupções serviço > 4h - Diretos	154	172	171	-1	-0,6%
Interrupções serviço > 12h - Municipais	1	1	9	8	800,0%
Interrupções serviço > 12h - Diretos	3	9	3	-6	-66,7%
Nº de pontos de entrega afetados (> 4h)	12	8	30	22	275,0%

#### h. Qualidade do Produto

		Água Segura (%)		
Sistema de distribuição	2015	2016	2017	
Em baixa	99,84	99,65	99,62	
Em alta	99,91	99,89	99,84	

#### f) Questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores

Os recursos humanos da EPAL contemplam também os associados à gestão delegada da Águas do Vale do Tejo (AdVT), uma vez que, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 94/2015, de 29 de maio, a EPAL assumiu a posição contratual da sociedade Águas de Lisboa e Vale do Tejo (LVT) nos contratos de trabalho e acordos de cedência de pessoal. Assim, os/as trabalhadores/as da AdVT encontram-se integrados na estrutura orgânica da EPAL.

Com a cisão ocorrida em 2017, e conforme preconizado no Decreto-Lei n.º 34/2017, de 24 de março, verificou-se a saída dos/as trabalhadores/as para as novas entidades gestoras – Águas do Tejo Atlântico e Simarsul, tendo a LVT sido redenominada para a atual AdVT.

Os princípios orientadores da gestão dos recursos humanos da EPAL são:

- Igualdade de tratamento e de oportunidades entre Mulheres e Homens;
- Rejeição de qualquer tipo de discriminação;
- Promoção e valorização profissional;
- Respeito pela vida pessoal e familiar;
- Cumprimento dos compromissos assumidos no Código de Ética e de Conduta;



- Cumprimento da lei e da regulamentação interna da empresa em vigor.

No final de 2017 a EPAL tinha 1.007 trabalhadores/as, dos quais 360 referentes à gestão delegada da AdVT.

	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
N.º de trabalhadores a 31 de dezembro	1.494	1.467	1.007	(460)	(31,36%)
EPAL	647	647	647	-	0,00%
Gestão delegada AdVT	847	820	360	(460)	(56,10%)

*a. Caracterização dos Recursos Humanos*

O universo de 1.007 trabalhadores/as ao serviço da empresa (EPAL e afetos à gestão delegada da AdVT), a 31 de dezembro de 2017, caracteriza-se da seguinte forma:

Dos 1.007 colaboradores, 746 são do sexo masculino (74%) e 261 do sexo feminino (26%).

	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Homens	1.106	1.087	746	(341)	(31,37%)
Mulheres	388	380	261	(119)	(31,32%)

Não existem trabalhadores/as com contratos a termo, em resultado das restrições de contratação existentes nos últimos anos.

	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Efetivos	1.488	1.464	1.007	(457)	(31,22%)
A termo	6	3	0	(3)	(100,00%)

A idade média dos/as trabalhadores/as da EPAL é de 47 anos. 42% do total de trabalhadores/as situam-se no escalão etário entre os 35 e os 44 anos e 51% na faixa etária acima dos 45 anos.

	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Idade média	45	45	47	2	3,68%
Trab. Por estrutura etária	<b>1.494</b>	<b>1.467</b>	<b>1.007</b>	<b>(460)</b>	<b>(31,36%)</b>
idade - <25	3	4	0	(4)	(100,00%)
idade – 25-34	200	165	79	(86)	(52,12%)
idade – 35-44	616	610	418	(192)	(31,48%)
idade – 45-54	354	364	226	(138)	(37,91%)
idade - >55	321	324	284	(40)	(12,35%)

A antiguidade média é de 18 anos, situando-se 39% do total de trabalhadores/as (392) na faixa entre os 11 e os 20 anos de antiguidade e 30% (306) na faixa acima dos 20 anos.

	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Antiguidade média	15	15	18	3	20,00%
Trab. por Antiguidade	<b>1.494</b>	<b>1.467</b>	<b>1.007</b>	<b>(460)</b>	<b>(31,36%)</b>
antiguidade - <2	13	58	66	8	13,79%
antiguidade - 2-5	145	65	17	(48)	(73,85%)
antiguidade - 6-10	459	393	226	(167)	(42,49%)
antiguidade - 11-20	536	636	392	(244)	(38,36%)
antiguidade - >20	341	315	306	(9)	(2,86%)

	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Trab. por nível profissional	<b>1.494</b>	<b>1.467</b>	<b>1.007</b>	<b>(460)</b>	<b>(31,36%)</b>
Quadros superiores	293	285	198	(87)	(30,53%)
Quadros médios	184	183	164	(19)	(10,38%)
Encarregados/mestres	39	36	29	(7)	(19,44%)
Altamente qualificados	117	119	114	(5)	(4,20%)
Qualificados	700	688	431	(257)	(37,35%)
Semi qualificados	52	51	37	(14)	(27,45%)
Não qualificados	108	104	33	(71)	(68,27%)
Praticantes/aprendizes	1	1	1	0	0,00%

Cerca de 36% dos trabalhadores/as (365) detém qualificações ao nível do ensino superior.

	2015	2016	2017	Variação 2017/2016	
Trab. por nível habilitações	1.494	1.467	1.007	(460)	(31,36%)
Ensino Básico	517	499	302	(197)	(39,48%)
Ensino Secundário	478	476	340	(136)	(28,57%)
Ensino Superior	499	492	365	(127)	(25,81%)

No ano de 2017 realizaram-se diversas ações de formação, que deram origem a 26.084 horas de formação, tendo abrangido 839 participantes.

Formação	2015	2016	2017
N.º de horas de formação	20.420	25.823	26.084
N.º. Participantes	843	727	839

A Taxa de absentismo em 2017 foi de 4,27%, correspondente a 93.342 horas de ausência.

Absentismo	2015	2016	2017
Taxa de absentismo	4,57%	5,56%	4,27%
Horas de Absentismo	93.807	156.868	93.342

Em 2017 ocorreram 75 acidentes de trabalho, dos quais 48 deram origem a situações de baixa médica.

Acidentes de trabalho	2015	2016	2017
Total de acidentes de trabalho	76	94	75
Acidentes de trabalho com baixa	52	58	48

*b. Indicadores de segurança*

	2015	2016	2017
TF: Tx frequência da globalidade dos acidentes de trabalho	35,70	32,63	32,13
Tf: Tx frequência dos acidentes de trabalho com baixa	25,04	21,38	20,97

TF=NA/HTx10<sup>6</sup> Tf=NAita/HTx10<sup>6</sup>

NA – Número de acidentes

NAita – Número de acidentes com incapacidade temporária absoluta

HT – Número de horas trabalhadas

### Combate à corrupção e às tentativas de suborno

Esta temática já foi abordada ao longo do presente documento, sendo que na alínea c), acima, são feitas referências ao Código de Conduta e Ética, estando descrito, com mais pormenor no Ponto do VI. Organização Interna – A, ponto 2- caracterização dos meios e política de comunicação de irregularidades ocorridas na entidade, deste RGS.

Ainda no mesmo documento existem referência ao CCE no ponto VI. Organização Interna – C. regulamentos e Códigos, pontos 1, 2 e 3.

Relativamente ao Plano de Gestão dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas – Descrito no Ponto VI. Organização Interna – A, ponto 3. indicação das políticas antifraude adotadas e identificação de ferramentas existentes com vista à mitigação e prevenção de fraude organizacional, do RGS de que este reporte é o anexo.

Neste domínio e, dando cumprimento à recomendação do CPC - Conselho de Prevenção da Corrupção, de 1 de julho de 2009, destaca-se, pra além dos já mencionados, os mecanismos:

- Consagração e prática, no relacionamento com as Partes Interessadas, dos valores de:
  - Integridade e Transparência;
  - Competência e Rigor;
  - Respeito pela Lei;
  - Melhoria Contínua;
- Existência de processos de auditoria autónomos e independentes;
- Contratos de comissões de serviço em regime de exclusividade;
- Cumprimento rigoroso do Código de Contratação Pública;
- Composição organicamente diversificada dos júris constituídos quer no âmbito dos procedimentos de recrutamento e seleção, quer nos de aquisição de bens e serviços.

### g) Diversidade nos órgãos de administração e fiscalização

Em 2017 a composição do Conselho de Administração manteve-se, sendo constituído por duas mulheres e três homens, conforme tabela abaixo.

Conselho de Administração por Género e Faixa Etária	2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M
[36-45]	0	0	0	1	0	1
[46-55]	2	3	2	1	2	1
[56-65]	2	0	1	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

No que se refere aos órgãos de Fiscalização é assegurado por um Fiscal Único, do sexo masculino.

## h) Questões sociais e relativas aos trabalhadores, à igualdade entre mulheres e homens

A Igualdade de Género, também designada por igualdade entre homens e mulheres, significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

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 parentalidade e para a prestação de cuidados a pessoas dependentes.

Uma política de Igualdade de Género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é, não só, um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também uma componente necessária à evolução das sociedades.

O Grupo AdP, 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, através de uma política específica para o efeito, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da Igualdade de Género.

A política definida, seguida também pela EPAL, em toda a sua amplitude tem como princípios orientadores:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade de tratamento e de oportunidades;
- Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- Diálogo social e participação;
- Formação e sensibilização;
- Comunicação e imagem.

### *a. Plano para a Igualdade de Género*

#### *i. Enquadramento*

Dando corpo aos princípios enunciados na Política de Igualdade de Género da AdP, foi definido um Plano para a Igualdade de Género que 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, e que vigora de 2014 a 2018.

#### *ii. Objetivos*

O Plano para a Igualdade de Género tem como objetivos:

- Salvar os princípios de Igualdade de Género na estratégia da empresa;
- Garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades;
- Promover o equilíbrio entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Promover a participação dos/as trabalhadores/as na definição, implementação e avaliação das medidas relativas à igualdade e não discriminação;
- Promover a integração no plano de formação para ações na área da Igualdade de Género;
- Incluir, na comunicação interna e externa, a dimensão da Igualdade de Género.

### iii. Principais Atividades Desenvolvidas

De forma a dar resposta ao preconizado no Plano para a Igualdade de Género, a EPAL implementou já um conjunto de ações, que se apresentam seguidamente:

- Atribuição de Cabaz de Nascimento, no ano de nascimento, a todos os bebés cuja pai e/ ou mãe seja trabalhador/a da EPAL, com vista a promover a parentalidade (foram atribuídos 9, em 2017);
- Considerar o Dia de Aniversário do/a Trabalhador/ a como dia de tolerância de ponto;
- Possibilidade de assistência à família sem perda remuneratória por forma:
  - Possibilitar aos trabalhadores/as responder às necessidades do seu agregado familiar, em caso de doença de curta duração; e
  - Pagar as faltas dadas, até três dias consecutivos, motivada por necessidade de assistência inadiável a membros do agregado familiar, desde que devidamente comprovadas;
- Programa de Ocupação dos Tempos Livres, com o objetivo de possibilitar aos filhos dos/as trabalhadores/as uma ocupação dos tempos livres durante as férias, bem como tomada de contacto com as atividades desenvolvidas pela EPAL;
- Programa de Ocupação de Tempos Livres, para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as com idades entre os 18 e os 25 anos, com atividades preenchidas por Ações de Formação ministradas pela Academia das Águas Livres, em diversos polos da empresa, estando a frequência dos participantes limitada a uma semana e beneficiando de refeições e de uma bolsa no valor de 15€, por cada dia efetivo de participação no programa.
- Promoção da participação dos/as trabalhadores/as da EPAL e AdVT na Caminhada pela Igualdade, evento de comemoração do Dia Municipal para a Igualdade que decorreu em Lisboa no dia 22 de outubro de 2017;
- Participação, por convite da AdP, no projeto Girl Move, e que envolveu o acolhimento de uma jovem mulher moçambicana, em estágio de vida do Programa Avançado de Liderança pelo Serviço e Empreendedorismo Social e que teve como objetivo principal permitir alargar horizontes, conhecer e experimentar outras realidades, nas em todas as vertentes: profissional, empreendedorismo social, de laços, de cultura, de experiências, de diversidade, novidade, de ideias, de força, de amizades, de exemplos de vida.
  - Decorrendo de 21 Setembro a 07 Outubro de 2016, pretendeu-se potenciar "...uma primeira experiência na sua área de vocação, bebendo das boas práticas empresariais, conhecendo novas

realidades, aprendendo conceitos, processos. Contactando com as realidades best in class do nosso país.”.

- A EPAL, em conjunto com a AdP, teve o papel de Mentor/a e fez parte de uma rede de empresas e organizações de apoio que:
  - Acreditam no poder da educação no feminino como fator determinante para ultrapassar bloqueios do mundo global e que não são exclusivos de países em desenvolvimento;
  - Reconhecem a importância de capacitarmos para a liderança feminina, para a igualdade de oportunidades;
  - Fornecem apoio em termos de inspiração, orientação, conhecimento, formação, contactos, e incentivos.
- O plano de estágio definido teve como objetivo o máximo reforço das competências base da participante, tanto ao nível técnico e como social, foi esboçado o alinhamento abaixo apresentado, abrangendo a quase totalidade das direções, e atividades, da EPAL.
- Durante as semanas em que decorreu o estágio na EPAL, foram apresentadas todas as direções da empresa e principais atividades desenvolvidas, assim como as infraestruturas de maior relevo na empresa.
- Foi também objetivo que os conhecimentos transmitidos, tanto ao nível do abastecimento de água como ao nível do tratamento de água residual; pudessem ser retransmitidos e/ ou implementados em Moçambique, sempre numa perspectiva de sustentabilidade do recurso água.
- Apresentação de proposta de conteúdos programáticos a integrar no Plano de Formação para 2018 e que incluem não só a formação do focal point como a formação de Grupo de Trabalho específico, composto por representantes das diversas direções da empresa. Estas ações de formação têm como principais objetivos desenvolver competências sobre as questões do género e da igualdade, através da:
  - Aquisição de conhecimentos sobre as realidades que contribuem para a reprodução das desigualdades mas também para o que pode contribuir para as mudar;
  - Compreensão de que a Igualdade de Género diz respeito ao bem-estar de todas e todos;
  - Aquisição de competências que confirmam capacidades específicas para modificar e/ou criar políticas ou planos de ação que promovam a Igualdade de Género, no âmbito e no raio de ação da sua atividade profissional e/ou no contexto onde exercem as suas funções;
  - Compreensão e a integração da perspectiva de género (gender mainstreaming) enquanto procedimento organizacional;
  - Formalização de regras para linguagem inclusiva uma vez que, tal como num grande número de línguas, em português é comum o uso exclusivo do género gramatical masculino para designar o conjunto de homens e mulheres, ainda que morfológicamente existam formas femininas;
  - Criação de regras para a constituição de grupos de trabalho e que obriguem à representatividade de ambos os géneros.

- Adesão aos WEP – Women’s Empowerment Principles (WEP), que resultam da parceria entre a ONU Mulheres e o United Nations Global Compact Network Portugal (UNGC – NP), oferecendo um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a concentrar-se nos elementos-chave para a promoção da Igualdade de Género no local de trabalho, no mercado de trabalho e na comunidade.

Os WEP foram elaborados através de um processo consultivo internacional que incluiu várias parcerias, fornecem uma “Lente de Género” para investigar e analisar as atuais iniciativas, estudos e práticas de elaboração de relatórios.

Enquanto subscritora dos 10 Princípios do UNGC - NP, a EPAL foi convidada a assinar o “*CEO Statement of Support*”, formalizando assim sua adesão aos WEP, em 1 de junho de 2016.

Os WEP são:

- Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de género;
- Tratar mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação;
- Garantir saúde, segurança e bem-estar dos/as trabalhadores/as;
- Promover a educação, a capacitação e o desenvolvimento profissional das mulheres;
- Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de fornecedores e de comunicação e marketing;
- Promover a igualdade por meio de iniciativas voltadas às comunidades e do engajamento social;
- Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de género.

Ao aderir aos WEP, a EPAL reforçou a sua posição fazendo parte de um grupo de organizações líderes que apoiam a Igualdade e o Empoderamento das Mulheres, contribuindo ativamente para uma sociedade mais justa e equilibrada.

- No dia 5 de dezembro de 2016 a EPAL aderiu ao Fórum iGen – Fórum Empresas para a Igualdade de Género (iGen), como evidência da vontade, da gestão, em assumir uma cultura de reconhecimento da igualdade de género como um pilar do desenvolvimento e sustentabilidade, da organização. Nesse sentido comprometeu-se com a implementação de várias ações que a vão permitir progredir, de forma firme, no encaço do seu objetivo. O iGen é organizado pela CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e tem, ao longo dos anos, desenvolvido um trabalho em rede com empresas e organizações, com o objetivo da promoção da Igualdade de Género no trabalho e no emprego.

Assim, no âmbito da missão, atribuições e competências da CITE e, tendo em conta a estratégia europeia 2020, bem como as prioridades do estado português relativamente à Igualdade de Género no quadro dessa estratégia, foi, então, concebido e desenvolvido um projeto com e para as empresas, cuja finalidade consistiu na criação de um fórum de empresas que, face aos desafios da competitividade, quisessem assumir uma cultura coletiva de responsabilidade social, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre mulheres e homens num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o combate a todas as formas de discriminação de género no trabalho e no emprego.



Com a adesão ao iGen a EPAL, assegura, complementarmente:

- A participação na dinâmica e vida própria do Fórum, integrando e acompanhando as respetivas atividades;
- O interesse na troca de experiências e práticas promotoras de igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- O acesso aos indicadores de género e de instrumentos de política nacional e internacionais atualizados junto das organizações membros do Fórum;
- A participação em reuniões de trabalho e nas atividades do Fórum, de forma ativa, com as outras organizações e com a CITE;
- O acesso a todas as ações e boas práticas, bem como os progressos registados, a acordar mutuamente, em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional que possam vir a ter impacto e ser replicadas junto de outras organizações;
- Ao assumir compromissos claros com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todos os processos discriminatórios, as empresas subscritoras certamente estarão mais bem preparadas para alcançar melhorias no plano da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos seus trabalhadores/as.

Alguns dos compromissos assumidos no iGen, incluem:

- Conhecer mais profundamente, através de momentos de reflexão conjunta homens/ mulheres, a perceção e o sentimento dos homens face às mais diversas medidas-chave das políticas de igualdade de género. Os debates e o aprofundamento desta temática poder-nos-á facilitar, a todos, a implementação de medidas de igualdade de género unanimemente aceites e que certamente terão muito mais eficácia do que simplesmente escrever medidas que muitas vezes não têm uma aplicabilidade prática pois não foram suficientemente debatidas e objeto de pura e profunda reflexão entre homens e mulheres;
- A realização das já referidas ações de sensibilização na temática da Igualdade do Género;
- O desenvolvimento das ações e implementação das medidas diagnosticadas em sede de potencial elaboração de um eventual diagnóstico interno com vista ao desenho de um Plano de Igualdade para a nossa empresa, a exemplo: Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas (Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas - CITE);
- Apesar de importar reforçar o papel das mulheres na organização e na sociedade, deverão ter relevo semelhante as ações dirigidas a homens e mulheres, como é o caso do tema "Homens e desemprego na família" revela-se quase sempre uma questão fraturante na nossa sociedade, mas há que abordá-la e tratá-la com todo o respeito, cuidado e tato necessários de maneira a que a situação possa ser aceite com a maior tranquilidade e normalidade possível de modo a que não constitua um sério problema de desestruturação, desmoronamento e verdadeiro desequilíbrio no seio da família;

- Também no caso da Violência doméstica, abordagem da questão no feminino e no masculino, que poderá vir a ser abordado através de medidas e momentos de reflexão conjunta Homens/Mulheres com consequente desenho de futuras medidas preventivas.

i) **Questões relativas à não discriminação, ao respeito dos direitos humanos**

Em 2017, a EPAL manteve a sua adesão ao Pacto Global, uma iniciativa das Nações Unidas no âmbito da responsabilidade empresarial, onde estão consagrados dez Princípios nos domínios dos Direitos Humanos e do Trabalho, da Proteção do Ambiente e de Mecanismos Anticorrupção.

Todos os contratos, referentes a empreitadas e a prestação de serviços contemplaram disposições de salvaguarda e garantia de cumprimento da legislação laboral, de segurança e saúde dos trabalhadores e dos direitos humanos.

O Sistema de Gestão de Fornecedores da EPAL (SGF), prevê a recolha de informação nos seguintes domínios:

- Subscrição de normas e diretrizes reconhecidas;
- Prevenção do trabalho forçado e infantil;
- Liberdade de associação e negociação coletiva;
- Prevenção de discriminação;
- Perseguição e abuso no trabalho;
- Remunerações;
- Práticas disciplinares.

De salientar que:

- Não há registo de qualquer caso de discriminação sexual, política, religiosa ou racial;
- Não foram identificadas operações nem fornecedores que oferecessem risco de ocorrência de trabalho infantil, estando implementados mecanismos que eliminam este risco;
- Não foram identificadas operações, nem fornecedores, que oferecessem risco de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo, estando implementados mecanismos que eliminam este risco;
- Não há registo de reclamações relativas a direitos humanos;

## Anexo 2

Extrato da ata da reunião do Conselho de Administração em que foi deliberada a aprovação do RGS 2017.



### **DECLARAÇÃO**

Luís Alberto Vilalonga Pinto Durão, Secretário da Sociedade EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., com sede na Avenida da Liberdade, número vinte e quatro, 1250-144 Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva 500 906 840, com o capital social integralmente realizado de cento e cinquenta milhões (150 000 000) de Euros, transcreve, ao abrigo do disposto na alínea f), do n.º 1, do art.º 446.º-B, do Código das Sociedades Comerciais, o teor do ponto 7.1. da Ata n.º 7, do Conselho de Administração da EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., relativa à reunião realizada no dia 14 de fevereiro de 2018.

#### **Ata número sete / Dois mil e dezoito**

#### **7.1. – Relatório do Governo Societário (RGS) - 2017**

O CA deliberou aprovar o Relatório do Governo Societário (RGS), relativo a 2017.

Lisboa, 14 de fevereiro de 2018

O Secretário da Sociedade

(Luís Alberto Vilalonga Pinto Durão)

## Anexo 3

Relatório do Fiscal Único a que se refere o n.º 2 do artigo 54.º do RJSPE.



Ernst & Young  
Audit & Associados - SROC, S.A.  
Avenida da República, 90-6º  
1600-206 Lisboa  
Portugal

Tel: +351 217 912 000  
Fax: +351 217 957 586  
www.ey.com

### **Parecer do Fiscal Único sobre o Relatório do Governo Societário do ano de 2017 de EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.**

Ao Conselho de Administração de  
EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.

#### **Introdução**

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, emitimos o Parecer sobre o Relatório de Governo Societário de EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A. (a Entidade), apresentado pelo Conselho de Administração, relativamente ao exercício de 2017.

Acompanhámos a gestão da Entidade e a evolução dos seus negócios, designadamente mediante contactos e reuniões com o seu Conselho de Administração e serviços, bem como através da leitura das atas das reuniões do seu Conselho de Administração e da informação financeira disponibilizada.

O Relatório de Governo Societário foi preparado e aprovado, em 14 de fevereiro de 2018, pelo Conselho de Administração, dando cumprimento ao n.º 1 do artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro. O referido artigo estabelece que anualmente deve ser apresentado um relatório do qual conste informação atual e completa sobre as matérias reguladas na Secção II (Práticas do Bom Governo) do Capítulo II do referido Decreto-Lei e no Manual para elaboração do Relatório de Governo Societário 2017 da Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização do Sector Público Empresarial ("UTAM").

O nosso trabalho consistiu em analisar e verificar que o Relatório do Governo Societário, o qual inclui a demonstração não financeira prevista no artigo 66.º-B do Código das Sociedades Comerciais, cumpre o disposto no referido Decreto-Lei, que foi elaborado em consonância com o Manual para a elaboração do Relatório de Governo Societário 2017 da UTAM e que é adequado à compreensão das Boas Práticas de Governo Societário adotadas no ano de 2017 pela Entidade e da forma como se desenrolou a atividade.

#### **Parecer**

Com base no trabalho desenvolvido, concluímos que o Relatório de Governo Societário, o qual inclui a demonstração não financeira prevista no artigo 66.º-B do Código das Sociedades Comerciais, relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2017, é adequado à compreensão das Boas Práticas do Governo Societário adotadas no ano de 2017 pela EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A. e à forma como se desenrolou a atividade e que o mesmo cumpre com os requisitos legais estabelecidos, incluindo as orientações administrativas aplicáveis.

Lisboa, 26 de fevereiro de 2018

Ernst & Young Audit & Associados - SROC, S.A.  
Sociedade de Revisores Oficiais de Contas (n.º178)  
Representada por:

Rui Manuel da Cunha Vieira - ROC n.º 1154  
Registado na CMVM com o n.º 20160766

## Anexo 4

Declarações a que se refere o artigo 52.º do RJSPE

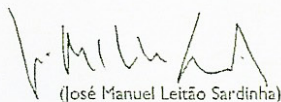
### Declaração relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público

José Manuel Leitão Sardinha, portador do Cartão de Cidadão n.º 07733663, válido até 16/05/2021, a desempenhar funções de Presidente do Conselho de Administração, na EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., comprometo-me, para efeitos do disposto na Recomendação sobre a gestão de conflitos de interesses no setor público, emanada pelo Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 7 de novembro de 2012:

- a) A comunicar à EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., a existência de potenciais conflitos de interesses relativamente a cada procedimento que me seja confiado no âmbito das minhas funções, para efeitos de inibição de participação nos mesmos;
- b) Que as funções exercidas em acumulação como Administrador executivo da Águas de Portugal, SGPS, SA, Administrador Executivo da Águas de Portugal – Serviços Ambientais, SA e como Presidente Executivo do Conselho de Administração da Águas de Lisboa e Vale do Tejo, S.A., não colidem, sob forma alguma, com as funções públicas exercidas, nem colocam em causa a isenção e imparcialidade exigidas para o efeito, tendo agido em conformidade com o previsto do Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP;
- c) A recusar todas as ofertas, para mim ou terceiros, que possam ser interpretadas como uma tentativa de influenciar decisões, e de declarar anualmente todas as ofertas recebidas nas condições estipuladas pelo Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP;
- d) No exercício das minhas funções e na prossecução de um desempenho imparcial, objetivo e transparente, a cumprir o Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP, do qual tomei conhecimento;
- e) A declarar-me impedido de tomar parte em deliberações quando nelas tenha interesse, por mim, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa ou ainda quando tal suceda em «...relação ao cônjuge, parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau em linha colateral ou em relação com pessoa com quem viva em economia comum» (vd n.º 7 do art.º 22 do EGP).

A existência da presente declaração revoga todas as anteriores.

Lisboa, 2 de agosto de 2016

  
(José Manuel Leitão Sardinha)



Declaração relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público  
(Recomendação do CPC de 7 de novembro de 2012)

Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado, portadora do Cartão de Cidadão n.º 4474586, válido até 06.01.2018, emitido pela República Portuguesa, a desempenhar funções de Vogal Executivo do Conselho de Administração na sociedade EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres S.A. comprometo-me, para efeitos do disposto na Recomendação sobre a gestão de conflitos de interesses no setor público, emanada pelo Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 7 de novembro de 2012:

- a) A comunicar à EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres S.A. a existência de potenciais conflitos de interesses relativamente a cada procedimento que me seja confiado no âmbito das minhas funções, para efeitos de inibição de participação nos mesmos.
- b) Que as funções exercidas, em acumulação com as de Vogal Executivo da EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres S.A, não colidem, sob forma alguma, com as funções públicas exercidas, nem colocam em causa a isenção e imparcialidade exigidas para o efeito, tendo agido em conformidade com o previsto do Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP.
- c) A recusar todas as ofertas, para mim ou terceiros, que possam ser interpretadas como uma tentativa de influenciar decisões, e de declarar anualmente todas as ofertas recebidas nas condições estipuladas pelo Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP.



- d) No exercício das minhas funções e na prossecução de um desempenho imparcial, objetivo e transparente, a cumprir o Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP, do qual tomei conhecimento.
  
- e) A declarar-me impedida de tomar parte em deliberações quando nelas tenha interesse, por mim, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa ou ainda quando tal suceda em «...relação ao cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau em linha colateral ou em relação com pessoa com quem viva em economia comum» (vd nº 7 do artº22 do EGP).

Lisboa, aos oito dias do mês de agosto de 2016



Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado



Declaração relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público  
(Recomendação do CPC de 7 de novembro de 2012)

Ana Sofia Pereira da Silveira, portadora do Cartão de Cidadão n.º 10788519, válido até 15/02/2021, emitido pela República Portuguesa, a desempenhar funções de Vogal do Conselho de Administração na sociedade “Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A. (EPAL, S.A.), comprometo-me, para efeitos do disposto na Recomendação sobre a gestão de conflitos de interesses no setor público, emanada pelo Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 7 de novembro de 2012:

- a) A comunicar à EPAL, S.A., a existência de potenciais conflitos de interesses relativamente a cada procedimento que me seja confiado no âmbito das minhas funções, para efeitos de inibição de participação nos mesmos;
- b) A recusar todas as ofertas, para mim ou terceiros, que possam ser interpretadas como uma tentativa de influenciar decisões, e de declarar anualmente todas as ofertas recebidas nas condições estipuladas pelo Código de Conduta e Ética em vigor no grupo Águas de Portugal (AdP);
- c) No exercício das minhas funções e na prossecução de um desempenho imparcial, objetivo e transparente, a cumprir o Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP, do qual tomei conhecimento;
- d) A declarar-me impedida de tomar parte em deliberações quando nelas tenha interesse, por mim, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa ou ainda quando tal suceda em «...relação ao cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau em linha colateral ou em relação com pessoa com

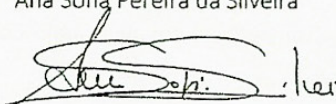
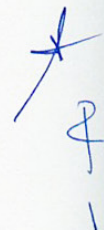




*quem viva em economia comum»* (vd n.º 7 do artigo 22.º do Estatuto do Gestor Público).

Lisboa, 28 de julho de 2016

Ana Sofia Pereira da Silveira

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ana Sofia Pereira da Silveira', written over a horizontal line.A handwritten mark or signature in blue ink, consisting of a star-like shape and some illegible characters.

Declaração relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público  
(Recomendação do CPC de 7 de novembro de 2012)

Barnabé Francisco Primo Pisco, portador do Cartão de Cidadão n.º 4866272 0ZX9, válido até 22/06/2019, emitido pela República Portuguesa, a desempenhar funções de Administrador do Conselho de Administração na sociedade EPAL, SA comprometo-me, para efeitos do disposto na Recomendação sobre a gestão de conflitos de interesses no setor público, emanada pelo Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 7 de novembro de 2012:

- a) A comunicar à EPAL, SA, a existência de potenciais conflitos de interesses relativamente a cada procedimento que me seja confiado no âmbito das minhas funções, para efeitos de inibição de participação nos mesmos.
- b) Que as funções exercidas, em acumulação com Administrador da EPAL, SA não colidem, sob forma alguma, com as funções públicas exercidas, nem colocam em causa a isenção e imparcialidade exigidas para o efeito, tendo agido em conformidade com o previsto do Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP. (quando aplicável)
- c) A recusar todas as ofertas, para mim ou terceiros, que possam ser interpretadas como uma tentativa de influenciar decisões, e de declarar anualmente todas as ofertas recebidas nas condições estipuladas pelo Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP.
- d) No exercício das minhas funções e na prossecução de um desempenho imparcial, objetivo e transparente, a cumprir o Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP, do qual tomei conhecimento.



e) A declarar-me impedido de tomar parte em deliberações quando nelas tenha interesse, por mim, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa ou ainda quando tal suceda em «...relação ao cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau em linha colateral ou em relação com pessoa com quem viva em economia comum» (vd nº 7 do artº22 do EGP).

Lisboa, 18 de Julho de 2016

*Barnabé Francisco Primo Pisco*

Barnabé Francisco Primo Pisco



Declaração relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público  
(Recomendação do CPC de 7 de novembro de 2012)


Rui Manuel Gonçalves Lourenço, portador do Cartão de Cidadão n.º 8433397 9 ZY3, válido até 10/10/2018, emitido pela República Portuguesa, a desempenhar funções de Administrador do Conselho de Administração na sociedade EPAL, SA comprometo-me, para efeitos do disposto na Recomendação sobre a gestão de conflitos de interesses no setor público, emanada pelo Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 7 de novembro de 2012:

- a) A comunicar à EPAL, SA, a existência de potenciais conflitos de interesses relativamente a cada procedimento que me seja confiado no âmbito das minhas funções, para efeitos de inibição de participação nos mesmos.
- b) Que as funções exercidas, em acumulação com Administrador da EPAL, SA não colidem, sob forma alguma, com as funções públicas exercidas, nem colocam em causa a isenção e imparcialidade exigidas para o efeito, tendo agido em conformidade com o previsto do Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP. (quando aplicável)
- c) A recusar todas as ofertas, para mim ou terceiros, que possam ser interpretadas como uma tentativa de influenciar decisões, e de declarar anualmente todas as ofertas recebidas nas condições estipuladas pelo Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP.
- d) No exercício das minhas funções e na prossecução de um desempenho imparcial, objetivo e transparente, a cumprir o Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP, do qual tomei conhecimento.



e) A declarar-me impedido de tomar parte em deliberações quando nelas tenha interesse, por mim, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa ou ainda quando tal suceda em «...relação ao cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau em linha colateral ou em relação com pessoa com quem viva em economia comum» (vd nº 7 do artº22 do EGP).

Lisboa, 18 de Julho de 2016

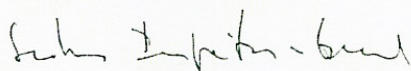


Rui Manuel Gonçalves Lourenço



À Inspeção Geral de Finanças  
A/c Exmo. Senhor Inspetor Geral das  
Finanças  
Rua Angelina Vidal, 41  
1199-005 LISBOA

Almada, 2 de agosto de 2016

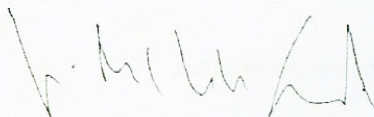
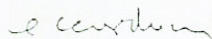


José Manuel Leitão Sardinha, com domicílio em Rua Varela Aldemira, 11, Funchalinho, 2825-069 CAPARICA, titular do número de contribuinte 145351351, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração da EPAL, SA eleito em 22 de junho de 2016, vem, em cumprimento do nº 9 do artº 22º do DL 71/2007 de 27 de março e do artº 52º do DL 133/2013, de 3 de outubro, ambos na sua atual redação, declarar a V. Exa. que não detém direta ou indiretamente quaisquer participações ou interesses patrimoniais nas empresas nas quais exerce funções, acima identificadas.

Declara ainda, que não detém relação relevante com fornecedores, clientes, instituições financeiras ou quaisquer outros parceiros de negócio das empresas acima identificadas, suscetíveis de gerar conflitos de interesse.

Por último, declara que não detém quaisquer participações sociais.

Com os melhores cumprimentos,



À Inspeção Geral de Finanças  
A/c Exmo. Senhor Inspetor Geral das  
Finanças  
Rua Angelina Vidal, 41  
1199-005 LISBOA

Lisboa, aos oito dias do mês de agosto de 2016

Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado, com domicílio em Lisboa, na Avenida João XXI, n.º 20, 5.º Dto., titular do número de contribuinte 18 18 042 98, na qualidade de Vogal Executivo do Conselho de Administração na sociedade EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres S.A., eleita em 22 de junho de 2016, vem, em cumprimento do n.º 9 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março e do artigo 52.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, ambos na sua atual redação, declarar a V. Exa. que não detém direta ou indiretamente quaisquer participações ou interesses patrimoniais nas empresas nas quais exerce funções, acima identificadas.

Declara ainda, que não detém relação relevante com fornecedores, clientes, instituições financeiras ou quaisquer outros parceiros de negócio das empresas acima identificadas, suscetíveis de gerar conflitos de interesse.

Por último, declara que não detém quaisquer participações sociais.

Com os melhores cumprimentos,



À Inspeção Geral de Finanças  
A/c Exmo. Senhor Inspetor Geral das  
Finanças  
Rua Angelina Vidal, 41  
1199-005 LISBOA

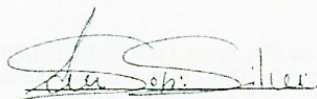
Lisboa, 28 de julho de 2016

Ana Sofia Pereira da Silveira, com domicílio na Avenida de Pádua, n.º 3, Edifício 2, Bloco D, 3.º B, 1800-294 Lisboa, titular do número de contribuinte 214.994.309, na qualidade de vogal do Conselho de Administração da Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A. (EPAL, S.A.), eleita em 22 de junho de 2016, vem, em cumprimento do n.º 9 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, e do artigo 52.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, ambos na sua atual redação, declarar a V. Exa. que não detém direta ou indiretamente quaisquer participações ou interesses patrimoniais nas empresas nas quais exerce as funções acima identificadas.

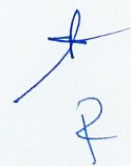
Declara, ainda, que não detém relação relevante com fornecedores, clientes, instituições financeiras ou quaisquer outros parceiros de negócio das empresas acima identificadas, suscetíveis de gerar conflitos de interesse.

Por último, declara que não detém quaisquer participações sociais.

Com os melhores cumprimentos,



*Ana Sofia Pereira da Silveira*



*[Handwritten signature]*



Declaração relativa à gestão de conflitos de interesses no setor público  
(Recomendação do CPC de 7 de novembro de 2012)

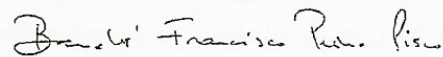
Barnabé Francisco Primo Pisco, portador do Cartão de Cidadão n.º 4866272 0ZX9, válido até 22/06/2019, emitido pela República Portuguesa, a desempenhar funções de Administrador do Conselho de Administração na sociedade EPAL, SA comprometo-me, para efeitos do disposto na Recomendação sobre a gestão de conflitos de interesses no setor público, emanada pelo Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de 7 de novembro de 2012:

- a) A comunicar à EPAL, SA, a existência de potenciais conflitos de interesses relativamente a cada procedimento que me seja confiado no âmbito das minhas funções, para efeitos de inibição de participação nos mesmos.
- b) Que as funções exercidas, em acumulação com Administrador da EPAL, SA não colidem, sob forma alguma, com as funções públicas exercidas, nem colocam em causa a isenção e imparcialidade exigidas para o efeito, tendo agido em conformidade com o previsto do Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP. (quando aplicável)
- c) A recusar todas as ofertas, para mim ou terceiros, que possam ser interpretadas como uma tentativa de influenciar decisões, e de declarar anualmente todas as ofertas recebidas nas condições estipuladas pelo Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP.
- d) No exercício das minhas funções e na prossecução de um desempenho imparcial, objetivo e transparente, a cumprir o Código de Conduta e Ética em vigor no grupo AdP, do qual tomei conhecimento.



e) A declarar-me impedido de tomar parte em deliberações quando nelas tenha interesse, por mim, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa ou ainda quando tal suceda em «...relação ao cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau em linha colateral ou em relação com pessoa com quem viva em economia comum» (vd nº 7 do artº22 do EGP).

Lisboa, 18 de Julho de 2016



Barnabé Francisco Primo Pisco



ANEXO

ELEIÇÃO

Exmo. Senhor  
Inspetor-Geral de Finanças  
Rua Angelina Vidal, n.º 41  
1199-005 LISBOA

Data: 26.07.2016

**Assunto:** Deveres de informação decorrentes do disposto no nº 9 do art.º 22º do DL n.º 71/2007, de 27 de março, alterado e republicado pelo DL nº 8/2012, de 18 de janeiro, e no nº 1 do art.º 52º do DL n.º 133/2013, de 3 de outubro.

IDENTIFICAÇÃO DO GESTOR PÚBLICO

Nome: Rui Manuel Gonçalves Lourenço
NIF: 191597805
Morada: Rua Domingos Leite Pereira, 3 – 6º C
Código Postal: 2685-895 Sacavém
E-mail: ruimanuel.lourenco@gmail.com
Telefone: 962028183

ELEIÇÃO

Empresa/Entidade (*): EPAL, SA
Tipo (Empresa Pública, Empresa Municipal, Instituto, outro-identificar): Empresa Pública
NIF: 500 906 840
Morada da Sede: Avenida da Liberdade, 24
Código Postal: 1250-144
E-mail: geral.epal@adp.pt
Telefone: +351 213 251 000
Fax:

Cargo para que foi nomeado/eleito: Vogal do Conselho de Administração
Data de início do mandato (dd/mm/aaaa): 22/06/2016
Data prevista de termo do mandato (dd/mm/aaaa): 31/03/2018

(\*) Deve enviar à IGF uma declaração por cada nomeação/eleição.

Tendo sido nomeado/eleito para o cargo referido, na empresa/entidade acima indicada, declaro:

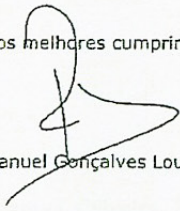
1. Em cumprimento do disposto no nº 1 do art.º 52º do DL 133/2013, de 3 de outubro, e no nº 9 do art.º 22º, do DL nº 71/2007, 27 de março, que não detenho participações e interesses patrimoniais, direta ou indiretamente, na empresa/entidade onde exerço funções.

2. De acordo com o nº 9 do art.º 22º, do DL nº 71/2007, 27 de março, que detenho as seguintes participações e interesses patrimoniais (noutras empresas/entidades):

10% na empresa 3D Spot, SA com o NIF: 510775764 e sede na Av. Eng. Duarte Pacheco, Torre 1 piso 3 sala 10.

3. Nos termos do preceituado no nº 1 do art.º 52º do DL 133/2013, de 3 de outubro, que **não mantenho** quaisquer relações com os fornecedores, clientes, instituições financeiras ou quaisquer outros parceiros de negócio, da empresa onde exerço funções, suscetíveis de gerar conflitos de interesse.

Com os melhores cumprimentos.



Rui Manuel Gonçalves Lourenço



## Anexo 5

Ata da reunião da Assembleia Geral contemplando 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 2016



### DECLARAÇÃO

Luís Alberto Vilalonga Pinto Durão, Secretário da Sociedade EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., com sede na Avenida da Liberdade, número vinte e quatro, 1250-144 Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva 500 906 840, com o capital social integralmente realizado de cento e cinquenta milhões (150 000 000) de Euros, transcreve, ao abrigo do disposto na alínea f), do n.º 1, do art.º 446.º-B, do Código das Sociedades Comerciais, o teor das deliberações relativas aos pontos 1 e 3. da Ata n.º 50, da Assembleia Geral da EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., relativa à reunião realizada no dia 29 de março de 2017.

#### Ata número cinquenta

##### 1. Deliberar sobre o Relatório de Gestão e as Contas do Exercício de 2016

*«Postos à votação o Relatório de Gestão e as Contas do Exercício de 2016, o Relatório do Fiscal Único e a Certificação Legal de Contas foram aprovados por unanimidade.»*

2. ....

##### 3. Deliberar sobre o Relatório de Boas Práticas de Governo Societário de 2016

*«O representante da AdP – Águas de Portugal, SGPS, SA, propõe e vota favoravelmente o Relatório do Governo Societário, devendo a sociedade ter em consideração, para o exercício de 2017, as observações constantes do Capítulo três do Relatório de análise n.º 70/2017, na parte que lhe seja diretamente aplicável.»*

Lisboa, 14 de fevereiro de 2018

O Secretário da Sociedade

(Luís Alberto Vilalonga Pinto Durão)

