



# A SUSTENTABILIDADE QUE NOS LIGA

Relatório de Sustentabilidade **2022**  
**VINCI Energies** em Portugal



# ÍNDICE



**06**

**QUEM SOMOS**



**30**

**AMBIÇÃO  
AMBIENTAL**



**52**

**CRESCIMENTO  
INCLUSIVO**



**68**

**PROMOÇÃO DA SAÚDE  
E SEGURANÇA**



**80**

**RESPEITO PELOS  
PRINCÍPIOS ÉTICOS**



**88**

**SOBRE  
O RELATÓRIO**



# Um mundo melhor constrói-se todos os dias com maturidade, serviço e consistência.



O bater das asas de uma simples borboleta pode provocar um furacão no outro lado do mundo. Este é o conhecido “efeito borboleta” que sugere que uma mudança individual, em qualquer lugar, pode influenciar o curso dos acontecimentos e desencadear uma enorme alteração noutra sítio e noutra tempo. Por outras palavras: cada um de nós tem o poder de criar, através dos seus atos, um mundo melhor. Na VINCI Energies acreditamos que mais do que poder, temos essa responsabilidade. E, se o fizermos não só individualmente, mas como Grupo, com objetivos bem definidos e passos bem pensados, esse impacto é verdadeiramente exponencial.

Foi esta premissa que nos levou a trilhar o caminho para a sustentabilidade, refletido nos nossos valores, no nosso manifesto e nas ações de todos os dias. Quando, em 2021, lançámos o relatório “A sustentabilidade que nos liga”, depois de auscultar os nossos principais *stakeholders*, materializámos os temas considerados mais relevantes em ambições com um plano de ação bem definido.

Em 2022, no âmbito da Jornada 2030 criada pelo BCSD – Business Council for Sustainable Development – para apoiar as empresas na conversão da sustentabilidade em ações concretas, demonstrando o seu alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, posicionámo-nos na etapa “Construir”, a terceira num total de seis, que se traduz na necessidade de estabelecer planos de ação a fim de tornar mais madura e consistente a nossa estratégia de sustentabilidade: assumimos isso de forma muito transparente e autêntica.

Maturidade e consistência são, assim, as palavras que melhor definem a nossa atuação em matéria de sustentabilidade em 2022. Foi um ano de reafirmação do compromisso “Servir as pessoas e cuidar do planeta”. Um compromisso que continua a desenrolar-se em três frentes: emergência ambiental; expectativas sociais e dos colaboradores; e transformação digital e transição energética.

A nossa Ambição Ambiental foi reforçada em 2022: em termos de emissões GEE, por





exemplo, e apesar do aumento de volume de negócios de 18%, registou-se uma redução de 8% no total de emissões geradas, demonstrando a nossa consistência e determinação em atingir as metas propostas.

O Environment Day foi o projeto ambiental mais visível que levámos a cabo em 2022, destinado a toda a VINCI Energies em Portugal, com foco na biodiversidade, especificamente na valorização de ecossistemas ribeirinhos. Depois de duas edições em formato digital, neste ano elevámos o nosso contributo para a ação do Grupo. A iniciativa resultou num enorme teambuilding de responsabilidade ambiental, com 750 inscrições, em dez localizações por todo o país. No total, recolhemos aproximadamente três toneladas e 21 m3 de resíduos e espécies invasoras. O contributo dos nossos colaboradores correspondeu a cerca de 2.600 horas de trabalho, evidenciando o elevado grau de compromisso nesta ação.

São estas as nossas pessoas! As pessoas que nos importa em primeira instância continuar a cuidar e servir, quer através de uma cultura de saúde e segurança, empenhada em alcançar o objetivo de “Zero Acidentes”, quer através de diversos benefícios e iniciativas promotoras do bem-estar dos colaboradores e da adoção de uma abordagem inclusiva e assente em princípios de respeito e reconhecimento. Face ao ano anterior, em 2022 tivemos mais pessoas com contrato de trabalho efetivo, maior percentagem de mulheres contratadas e uma das nossas empresas foi distinguida com o selo de mérito Age Friendly... uma iniciativa a estender a todo o grupo, no seu tempo.

Este crescimento inclusivo prolongou-se para além das nossas pessoas e abrangeu as comunidades adjacentes

às nossas operações, com mais de uma dezena de projetos apoiados no âmbito do Programa VINCI para a Cidadania, somados às iniciativas das edições anteriores. As nossas unidades de negócio estão cada vez mais próximas das comunidades locais e este ano reforçaram o número de ações de apoio bem como o donativo para várias instituições. O nosso pacto de envolvimento ativo com a sociedade, contribuindo para o respetivo desenvolvimento socioeconómico, está cada vez mais presente no nosso dia a dia, e as ações deste ano demonstram um crescente compromisso dos nossos colaboradores em projetos cívicos e no combate à exclusão social, nas comunidades onde operam.

Para lá de portas, expande-se também a nossa conduta ética, espelhada nas relações com os nossos *stakeholders*. Pode parecer um lugar-comum, mas afirmo-o com toda a convicção: pautamos o nosso trabalho no respeito pelos princípios éticos, pelas pessoas e pelo planeta.

Quando adotamos estratégias de responsabilidade social, de ética e compliance, de lifelong learning, de safety excellence – físico e mental –, de responsabilidade ambiental, de inovação e colaboração, promovemos o nosso consecutivo crescimento enquanto projeto empresarial. O compromisso de criar impacto no mundo que tocamos está presente na nossa comunicação, mas sobretudo na concretização da nossa ação. Por um futuro mais inteligente, eficiente e sustentável. Mais humano, afinal.

E é assim que queremos continuar a fazer a diferença. No mundo e no futuro de todos.



# QUEM SOMOS

*“Servir as pessoas e cuidar do Planeta” é hoje um compromisso maior, alinhado com a ambição permanente de gerar valor de longo prazo para seus clientes, acionistas, colaboradores e parceiros, e para a sociedade em geral.”*



## Sobre a **VINCI Energies**

A VINCI Energies – parte do Grupo VINCI – dedica-se a duas grandes transformações em curso no mundo: a **transformação digital** e a **transição energética**. A VINCI Energies é constituída por 1 900 unidades de negócio especializadas em engenharia, desenvolvimento, consultoria e execução, instalações, "facilities management", gestão de soluções, serviços e sistemas, sob quatro grandes marcas internacionais especialistas – Actemium, Axians, Omexom e VINCI Facilities – e algumas marcas locais.

Da indústria às tecnologias de informação e comunicação, das infraestruturas de energia às *building solutions*, e em todas estas áreas de atuação, o Grupo combina o exponencial advento da energia e do digital, promovendo um futuro mais inteligente e eficiente, mais sustentável e humano.

### VINCI Energies no mundo



**16,7**  
**Mm€**  
receitas



**90 000**  
colaboradores



**57**  
países  
(em 2022)





# Sobre a **VINCI Energies** em **PORTUGAL**

A VINCI Energies está presente em Portugal desde 2005, com a aquisição da Sotécnica, uma empresa portuguesa de referência com mais de 70 anos de atuação nas áreas de *smart building solutions*, manutenção multitécnica e nas áreas de energia.

Prosseguindo a sua rota de desenvolvimento e crescimento, a nível nacional e internacional, a VINCI Energies em Portugal avançou, nos últimos anos, com várias aquisições nas áreas da transformação digital e da transição energética, tornando-se num *player* relevante nestes setores.

As diversas unidades de negócio de Portugal mantêm operações permanentes em Angola, Moçambique e Luxemburgo, e desenvolvem projetos internacionais na Alemanha, Gana, Grécia, Holanda, Qatar, Reino Unido, Zâmbia, Bélgica e França, com clientes e parceiros de referência nos setores onde atuam.

Atualmente, fazem parte da VINCI Energies em Portugal as marcas internacionais Actemium, Axians, Omexom, VINCI Facilities e as marcas locais Sotécnica e Longo Plano que, no seu conjunto, contam com um volume de negócios de 219 M€ e representam a dedicação e competência de 1 880 colaboradores (em 2022), focados na transformação digital e na transição energética em Portugal, e de Portugal para o mundo.



*Improving industrial  
performance*



*The best of ICT  
with a human touch*



*Achieving the energy transition*



*Bringing life to your buildings*



  
**219**  
M€

  
**1880**  
colaboradores

  
**43**  
unidades  
de negócio

  
**19**  
localizações



## Principais tendências e abordagem da VINCI Energies em Portugal



### Emergência ambiental

As alterações climáticas têm, e prevê-se que venham a ter cada vez mais, um impacto significativo no estilo de vida das sociedades e nos negócios. Paralelamente, a escassez de recursos e a pressão sobre o ambiente exigem que as organizações conduzam as suas atividades de modo mais responsável e com menor impacto sobre o meio ambiente.



### Expectativas sociais e dos colaboradores

As crescentes desigualdades e crises sociais exigem uma ação imediata na promoção de políticas de inclusão e integração e, em simultâneo, em medidas específicas de proteção de todos os seus colaboradores.



### Transformação digital e transição energética

A transformação digital e a transição energética constituem passos decisivos para alcançar e consolidar o desenvolvimento sustentável. As empresas que antecipam e trabalham com o objetivo de desenvolver as soluções adequadas, tornam-se mais resilientes e revelam maior capacidade de resposta aos desafios atuais e futuros.

As tendências que identificamos trazem desafios adicionais para o negócio, mas também oferecem oportunidades. Em vez de fazermos apenas o seu reconhecimento, é crucial estabelecer uma abordagem que nos permita agir proativamente em relação a elas. Este relatório apresenta o modo como lidamos com as tendências identificadas, além de outras tendências que acreditamos contribuirão para um desenvolvimento mais sustentável.

Em 2022, no âmbito da Jornada 2030 do BCSD - que apoia as empresas na conversão da sustentabilidade em ações concretas, demonstrando o seu alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - respondemos ao questionário *online* para apuramento do nível de maturidade. No âmbito da avaliação realizada, posicionámo-nos na etapa "Construir", a terceira num total de seis, caracterizada pela necessidade de estabelecer objetivos, metas e planos de ação a fim de tornar mais madura e consistente a nossa estratégia de Sustentabilidade.

# Manifesto VINCI

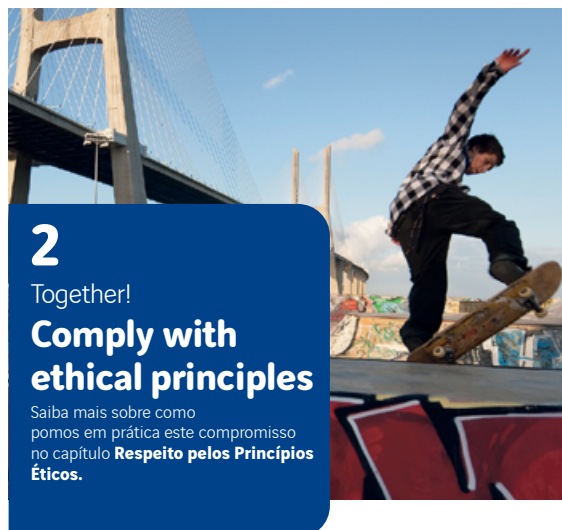
Na VINCI Energies em Portugal orientamos a nossa ação de acordo com o *Manifesto VINCI*, um manifesto publicado pelo Grupo que define os nossos compromissos e princípios enquanto organização, partilhados transversalmente por todos os colaboradores e que nos guiam para alcançarmos os nossos objetivos.

Construímos e gerimos infraestruturas e equipamentos que contribuem para a melhoria do quotidiano e da mobilidade de todos. O nosso Manifesto formaliza os compromissos que asseguram a melhor forma de prestarmos os nossos serviços:



**1**  
Together!  
**Design and build**

Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso nos capítulos **Envolvimento dos stakeholders** e **Desenvolvimento de green-offers**.



**2**  
Together!  
**Comply with ethical principles**

Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Respeito pelos Princípios Éticos**.



**5**  
Together!  
**Strive for zero accidents**

Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Promoção da Saúde e Segurança**.



**6**  
Together!  
**Foster equality and diversity**

Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Crescimento Inclusivo**.





# together!



**3**  
Together!  
**Accelerate the environmental transition**  
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **A ambição Ambiental**.



**4**  
Together!  
**Engage in civic projects**  
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Voluntariado Corporativo**.



**7**  
Together!  
**Promote sustainable careers**  
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Crescimento Inclusivo**.



**8**  
Together!  
**Share the benefits of our performance**  
Saiba mais sobre como pomos em prática este compromisso no capítulo **Crescimento Inclusivo**.

# Valores VINCI Energies

Somos uma organização em rede e, como tal, é fundamental que sejamos capazes de trabalhar juntos. Conscientes de que isso só é possível através da partilha de valores comuns, definimos o VINCI Energies *Way of Life* - um conjunto de valores e linhas orientadoras que geram convicção e força, evocam comprometimento e conduzem-nos, unidos, na direção certa, conectando colaboradores, marcas e unidades de negócio.

## AUTONOMIA



A autonomia é concedida às nossas Unidades de Negócio, para que as pessoas possam tomar as suas próprias decisões, dentro de um quadro definido. A autonomia pressupõe que cada situação é específica e que a inteligência humana é valorizada. Queremos também capacitar cada colaborador para que possa desenvolver os seus talentos e potencial. Autonomia não é independência; também inclui comunicação e transparência.

## EMPREENDEDORISMO



Encorajamos e reconhecemos a capacidade de cada pessoa de tomar iniciativas, avaliar riscos e aproveitar oportunidades, conceber e alcançar o sucesso. Valorizamos a capacidade de tomar decisões e de alcançar objetivos. Ter a capacidade de dizer "não", ser cuidadoso e seletivo também faz parte da mentalidade empreendedora. Reconhecemos o direito de cometer erros.



## RESPONSABILIDADE



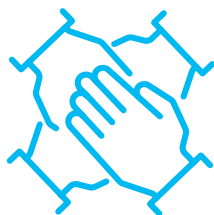
Empoderamos e atribuímos responsabilidade a todos, independentemente do seu nível dentro da organização. Estamos convictos da capacidade dos nossos colaboradores para trabalharem de forma responsável e assumirem essa responsabilidade. É uma noção fundamental para o nosso sucesso.

## CONFIANÇA



A confiança é central na forma como trabalhamos e é profundamente impulsionada pela proximidade, permitindo que todos demonstrem o seu talento. A confiança é concedida, conquistada e recompensada para que todos possam trabalhar em conjunto. Baseia-se na transparência e não exclui o controlo.













## SOLIDARIEDADE



A solidariedade é vivida na VINCI Energies ao reconhecer que somos parte de uma rede onde se partilha conhecimento, atividades e recursos, visando maior inovação, melhor desempenho e prontidão. Trabalhamos em rede e valorizamos as pessoas dispostas a contribuir e a partilhar. Colaboradores e Unidades de Negócio também demonstram solidariedade através do envolvimento com a sociedade civil e com as comunidades locais. A nossa solidariedade está presente nos bons e nos maus momentos.



# Criação de valor 2022

| Manifesto VINCI                                | O nosso negócio  | Criação de valor  | Contributo para os ODS  |   |
|--|--|---|---|---|
| <b>Design and build</b>                        | <b>As nossas atividades:</b><br>Infraestruturas<br>Indústria<br><i>Building solutions</i><br>TIC             | <b>219 380 M€</b><br>em receitas (+18% vs 2021)<br><b>68,6%</b><br>de gastos com fornecedores locais (-6% do que em 2021) |       |   |
| <b>Comply with ethical principles</b>          |  | <b>0 denúncias</b><br>ao estabelecido no Código de Ética (-100% do que em 2021)   |       |   |
| <b>Accelerate the environmental transition</b> |  | <b>Acelerar a transição energética e a transformação digital</b>  | <b>2 257 tCO2e</b><br>(Âmbitos 1 e 2)<br>(-8% do que em 2021)<br><b>10,3 de intensidade emissões</b> (tCO <sub>2e</sub> /receitas M€)<br>(-22% do que em 2021)              |   |
| <b>Engage in civic projects</b>                |  |   | <b>1,5 M€</b><br>em apoios concedidos através do Programa VINCI para a Cidadania (2019-2022)  |   |
| <b>Strive for zero accidents</b>               | <b>Os nossos valores:</b><br>Autonomia<br>Empreendedorismo<br>Responsabilidade<br>Confiança<br>Solidariedade | <b>4,55</b><br>índice de frequência de acidentes de trabalho (+12% do que em 2021)  |    |   |
| <b>Foster equality and diversity</b>           |  | <b>25%</b><br>de mulheres (+1% do que em 2021)  |    |   |
| <b>Promote sustainable careers</b>             |  | <b>1 880</b><br>colaboradores (+2% do que em 2021)  |   |   |
| <b>Share the benefits of our performance</b>   |  | <b>CASTOR</b><br><b>24%</b><br>do total de colaboradores são acionistas   |    |   |



# Envolvimento dos stakeholders

Na VINCI Energies em Portugal acreditamos que o nosso sucesso está diretamente relacionado com o sucesso do envolvimento dos nossos *stakeholders*. Por esse motivo, mapeámos os nossos *stakeholders* internos e externos mais relevantes.

## Principais grupos de stakeholders

---

COLABORADORES

---

FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS

---

CLIENTES E CONSUMIDORES

---

ENTIDADES SETORIAIS

---

INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

---

ADMINISTRAÇÃO CENTRAL E LOCAL

---

COMUNIDADE LOCAL

---

COMUNIDADE CIENTÍFICA

---

COMPANHIAS DE SEGUROS

---

ENTIDADES REGULADORAS  
E CERTIFICADORAS

---

PARCEIROS

---

ACIONISTA: VINCI ENERGIES / VINCI

---

Com o intuito de fomentar uma relação de confiança e proximidade, e de modo a envolver ativamente os nossos *stakeholders* em todos os âmbitos e geografias, levamos a cabo um conjunto de iniciativas e temos implementados diversos canais de comunicação, adaptados especificamente a cada grupo de *stakeholders*, em complemento aos nossos meios transversais [Site](#) (com Formulário de Contacto), [LinkedIn](#) e [YouTube](#).

## INICIATIVAS E CANAIS DE COMUNICAÇÃO

### COLABORADORES

- *Surveys*
  - Clima organizacional » anuais
  - Satisfação áreas transversais » anuais
- **Inquérito satisfação aos colaboradores** » anuais
- **Reuniões BU managers e equipas** » periódicas
- *Newsletter* » mensais
- **Mecanismo de denúncia *Whistleblowing***
- **Eventos internos**
  - Corporativos (Promoções, Festa de Natal) » anuais
- **Perímetro/Negócio** » quinzenais
- **Safety week** » anual
- **Environment Day** » anual
- **Consulta aos trabalhadores** » anuais
- **E-mails enviados regularmente pelas diferentes áreas transversais da VINCI Energies em Portugal**
- *Intranet*

### FORNECEDORES E SUBCONTRATADOS

- **Reuniões de projeto** » periódicos
- **Envio do Manual QAS**
- **Avaliação de fornecedores** » anual
- **Acolhimento e acompanhamento em obra**

### CLIENTES

- **Surveys de satisfação de clientes** » anuais
- **Reuniões de acompanhamento de projetos** » periódicas
- **Eventos** » periódicos
- **Livro e tratamento de reclamações**





## ACIONISTA: VINCI ENERGIES / VINCI

- **Relatórios** » periódicos
- **Divulgação de informação relevante**
- **Reuniões** » periódicos

## ENTIDADES REGULADORAS E CERTIFICADORAS

- **Auditorias externas** » anual
- **Comunicação conforme requisito legal**
- **Inspeções** » periódicos

## PARCEIROS

- **Workshops** » trimestrais
- **Eventos** » periódicos
- **Reuniões de projeto** » periódicos

## COMPANHIAS DE SEGUROS

- **Reuniões de projeto**
- **Comunicação via plataforma**

Em 2021, realizámos um processo de auscultação junto de alguns dos grupos de *stakeholders* mais relevantes, de modo a identificar as suas necessidades e expectativas relativamente à ação da VINCI Energies em Portugal em matéria de sustentabilidade (mais detalhe sobre o processo de auscultação, disponível no [Relatório de Sustentabilidade 2021](#)), estando essa informação a servir de base para a análise de materialidade do presente relatório.

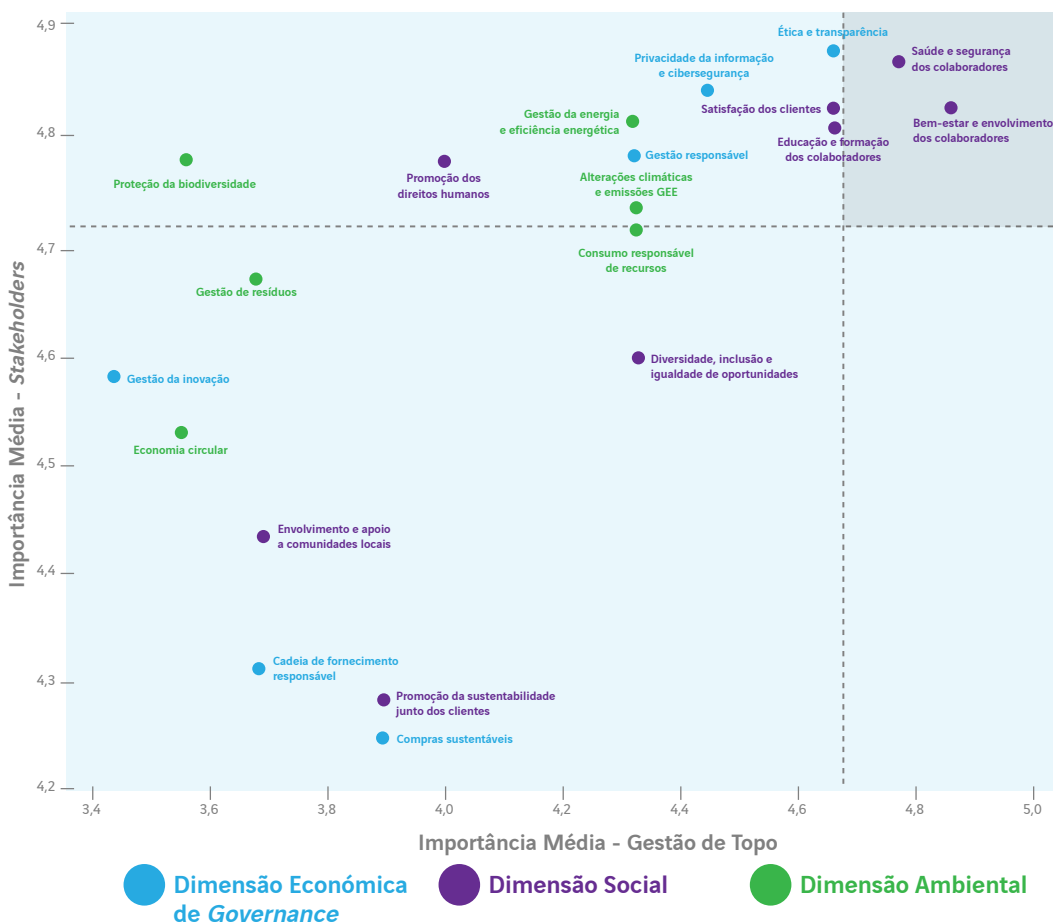
O envolvimento de *stakeholders* é essencial para uma efetiva identificação e gestão dos impactos de sustentabilidade pelo que, a informação recolhida através dos mecanismos e canais de comunicação acima referidos, permite-nos compreender não apenas os impactos associados às nossas atividades, mas também o modo como estes são percecionados pelos *stakeholders* e, conseqüentemente, fazer uma gestão mais eficaz.

# Materialidade

A análise de materialidade é o processo que orienta a nossa atuação na área da sustentabilidade e que maximiza o nosso impacto positivo. E, por ser da maior relevância, assumimos o compromisso de seguir as melhores práticas metodológicas.

Foi este motivo que nos levou a realizar uma revisão do eixo interno da matriz de materialidade, de modo a garantir o parcial alinhamento com o conceito de dupla materialidade, antecipando a resposta aos requisitos que decorrem da Diretiva de Reporte Corporativo de Sustentabilidade (*Corporate Sustainability Reporting Directive*).

A revisão do eixo interno, que reflete sobre o impacto dos temas na capacidade de criação de valor da VINCI Energies em Portugal (materialidade financeira), foi realizada através de um *workshop* com os membros da gestão de topo. Deste exercício resultou a matriz da materialidade que apresentamos de seguida, não tendo sido verificadas alterações face ao conjunto de temas materiais identificadas no último relatório.



## ODS impactados na abordagem aos temas

### Temas materiais



|               |  |  |  |  |
|---------------|--|--|--|--|
| Governance    | <b>Ética e transparência</b><br>ver capítulo: <i>Respeito pelos Princípios Éticos</i>                                  |  |  |  |
|               | <b>Privacidade da informação e cibersegurança</b><br>ver capítulo: <i>Privacidade da informação e cibersegurança</i>   |  |  |  |
|               | <b>Gestão responsável</b><br>ver capítulo: <i>Governance e Respeito pelos Princípios Éticos</i>                        |  |  |  |
| Environmental | <b>Proteção da biodiversidade</b><br>ver capítulo: <i>Proteção da Biodiversidade</i>                                   |  |  |  |
|               | <b>Gestão da energia e eficiência energética</b><br>ver capítulo: <i>Gestão da energia</i>                             |  |  |  |
|               | <b>Alterações climáticas e emissões GEE</b><br>ver capítulo: <i>Alterações climáticas e emissões de CO<sub>2</sub></i> |  |  |  |
| Social        | <b>Educação e formação dos colaboradores</b><br>ver capítulo: <i>Educação e formação dos colaboradores</i>             |  |  |  |
|               | <b>Promoção dos direitos humanos</b><br>ver capítulo: <i>Respeito pelos Direitos Humanos</i>                           |  |  |  |
|               | <b>Saúde e segurança dos colaboradores</b><br>ver capítulo: <i>Promoção da Saúde e Segurança</i>                       |  |  |  |
|               | <b>Satisfação dos clientes</b><br>ver capítulo: <i>Clientes</i>  |  |  |  |
|               | <b>Bem-estar e envolvimento dos colaboradores</b><br>ver capítulo: <i>Bem-estar dos colaboradores</i>                  |  |  |  |

# Governance

TEMA MATERIAL  
Gestão responsável



## Management committee

### Energy transition



**Gonçalo Sampaio**  
Director  
Omexom



**Carlos Contreras**  
Director  
Building Solutions



**Helena Santos**  
Director  
Buildings Solutions  
e Actemium



**Alberto Cervera**  
CFO



**André Parente**  
Director  
VINCI Facilities  
Building Solutions



**Pedro Afonso**  
CEO



**Nuno Caldeirinha**  
CFO

### Digital transformation



**Carmo Palma**  
Director  
Axians  
(Consulting)



**Pedro Faustino**  
Director  
Axians  
(Enterprise)



**Fernando Rodrigues**  
Director  
Axians  
(Telco Utilities)

A estrutura de governança da VINCI Energies em Portugal em 2022, é constituída por uma Comissão Executiva - denominada CODI - presidida por um CEO. Os membros desta Comissão Executiva têm sobre a sua gestão as várias empresas - *Business Units BUs*, que constituem o grupo.



7

reuniões realizadas em 2022  
Relativas a temas executivos, operacionais e de estratégia



# Governance de Sustentabilidade

A gestão dos temas de sustentabilidade é reconhecida como uma prioridade essencial na hierarquia da VINCI Energies em Portugal e das suas várias empresas. Para garantir que essas questões são tratadas adequadamente, a empresa estabeleceu responsabilidades claras. Isso manifesta-se em ações concretas, como a nomeação de responsáveis para gerir os temas do ambiente e da responsabilidade social corporativa (CSR) – que reportam os resultados do seu trabalho ao CODI. Além disso, a empresa publica o seu Relatório de Sustentabilidade desde 2021, tendo designado o CFO como responsável pelo mesmo. É importante notar que a VINCI Energies em Portugal não está atualmente sujeita a qualquer obrigação legal em relação à divulgação de informações não financeiras, o que demonstra o compromisso da empresa em adotar uma abordagem proativa em relação à sustentabilidade.

O CODI participa ativamente na definição dos temas materiais de sustentabilidade, tendo participado na análise de materialidade e validação dos seus resultados e assegura a revisão do Relatório de Sustentabilidade, evidenciando o compromisso assumido com estes temas ao mais alto nível.

A estrutura de Governance ESG (Environmental, Social e Governance) estão sob a responsabilidade dos *Heads of Support Functions* e dos *Business Unit (BU) Manager*, promovendo uma abordagem mais transversal nestes temas.

## Governance

A gestão financeira é assegurada pela área financeira de cada empresa do grupo, sendo que os aspetos relacionados com Governance derivam de decisões do CODI e de orientações do Grupo.

## Environmental

A gestão dos temas ambientais é assegurada pelo *Head of Environment*, comum a toda a VINCI Energies em Portugal e pelos Sistemas de Gestão Integrada dos perímetros Digital e Energia<sup>1</sup>.

## Social

A gestão dos temas sociais é assegurada pelas áreas de gestão e desenvolvimento de pessoas, BUs e CSR, das várias empresas.

<sup>1</sup> Perímetro Digital inclui todas as BUs da marca AXIANS, o perímetro Energia inclui todas as BUs das marcas ACTEMIUM, OMEXOM, VINCI FACILITIES, SOTÉCNICA e LONGO PLANO



# Cadeia de fornecimento

Na VINCI Energies em Portugal reconhecemos a responsabilidade na gestão dos impactos ao longo da cadeia de valor, em especial aqueles que decorrem das operações da cadeia de fornecimento.

## 68,6%

de gastos com fornecedores locais em 2022

(- 6% do que em 2021)



## 73,2%

da receita alocada a compras em 2022

(- 11% do que em 2021)



## 49,7%

de gastos com fornecimento de materiais em 2022

(+11% do que em 2021)



## 37,2%

de gastos com subcontratação em 2022

(-3% do que em 2021)

A gestão de fornecedores é assegurada em cada BU em conformidade com os nossos valores e princípios, que são promovidos através da sensibilização e divulgação de documentos como a Carta de Ética e Conduta ou o Código de Conduta Anticorrupção<sup>1</sup>.

No âmbito da promoção da economia local, procuramos potenciar o processo de compras e, sempre que possível, recorrer a fornecedores locais. Este processo resulta na redução exponencial do impacto ambiental, sobretudo o impacto associado ao transporte dos produtos.

A nossa cadeia de fornecimento é composta por um conjunto alargado de fornecedores, concentrando o volume de gastos de compras sobretudo em materiais e subcontratação. Sobre este último grupo, procuramos assegurar a adoção das melhores práticas pelos fornecedores contratados, em particular quando colaboradores subcontratados desempenham funções nos nossos locais de trabalho. O nosso objetivo é garantir que estes colaboradores usufruam das mesmas condições que proporcionamos aos nossos<sup>2</sup>, nomeadamente em matéria de segurança, condições de trabalho, formação e gestão do risco. Para aqueles que não se encontram nas nossas instalações ou nas do cliente, procuramos sensibilizar os fornecedores para o cumprimento de requisitos e adoção das melhores práticas.

<sup>1</sup> Mais informação disponível no capítulo 'Respeito pelos Princípios Éticos > Relação com fornecedores e parceiros para garantir a ética'.

<sup>2</sup> Mais informação sobre a gestão de subcontratados disponível no capítulo 'Promoção da Saúde e Segurança > Gestão da Saúde e Segurança dos Subcontratados'.



# Avaliação de fornecedores

A avaliação de fornecedores é assegurada através da plataforma **Acceptum**, uma ferramenta especialmente desenvolvida para o efeito. A avaliação é realizada anualmente e contempla um conjunto alargado de critérios, desde questões financeiras a questões relacionadas com o desempenho ambiental, ou a saúde e segurança dos colaboradores.

Dispomos ainda do processo *Partnership & Suppliers Management* que pretende garantir que os fornecedores de produtos e serviços acompanham a nossa proposta de valor para o cliente final. Desse modo, acompanhamos, o impacto na proposta de valor através de abordagens proativas e colaborativas de qualificação, adoção, monitorização e avaliação. É do nosso interesse garantir que os fornecedores de produtos e serviços estão em conformidade com os requisitos pré-estabelecidos de especialização técnica, qualidade de entrega, requisitos legais e melhoria no impacto social, ambiental e na segurança e saúde no trabalho.

No âmbito da gestão de fornecedores com contratos quadro ou acordos comerciais, procuramos desenvolver parcerias com os maiores fabricantes e distribuidores, negociando condições comerciais especiais, com o objetivo de globalizar as compras, tornando mais eficiente o processo, nomeadamente no que se refere à entrega de produtos.

Atualmente, estamos a redesenhar o processo de qualificação e avaliação de fornecedores de modo a transformá-lo num procedimento de avaliação em várias etapas, em que os fornecedores serão avaliados e onde serão definidos processos internos de melhor gestão e melhoria de procedimentos.

## Clientes

Através das suas empresas, a VINCI Energies em Portugal agrega um conjunto de clientes com presença em vários setores - Banca e Seguros; Educação; Energia e Utilities; Indústria; Logística - tanto a nível público (representando 5% do total de clientes), como privado. A ambos os setores presta apoio nas respetivas agendas de transformação digital e transição energética.

TEMA MATERIAL  
Satisfação dos clientes



**3 460**

clientes em Portugal  
(+24% do que em 2021)

# Avaliação de satisfação dos clientes

A avaliação da satisfação dos nossos clientes permite-nos acompanhar a sua percepção e adaptar os nossos serviços e a forma como conduzimos a nossa atividade, às suas necessidades e expectativas.

Cada BU ajusta a metodologia de auscultação da satisfação de clientes que melhor se adapta à sua realidade, podendo essa auscultação ser feita através de questionário, entrevista ou outro mecanismo. A periodicidade da auscultação é no mínimo anual ou sempre que a BU considere relevante (por exemplo, após término da obra ou aquando de reuniões periódicas com o cliente).

Poderão também ser utilizados outros meios para avaliar o grau de satisfação dos clientes, tais como: o seu nível de fidelização; autos de receção provisória e definitiva; acionamento de garantias; retenção de pagamentos; outros.

|                                |                          | 2020  | 2021  | 2022             |
|--------------------------------|--------------------------|-------|-------|------------------|
| Perímetro Energia              | Sotécnica (0-4)          | 3,6   | 3,3   | 3,1 <sup>1</sup> |
|                                | Actemium (0-100)         | 92,61 | 96,44 | - <sup>2</sup>   |
|                                | Longo Plano (0-4)        | -     | 3,19  | 3,39             |
| Perímetro Digital <sup>3</sup> | Axians Solutions (0-100) | 89,10 | 89,55 | 89,77            |
|                                | Axians DC (0-10)         | -     | -     | 8                |

<sup>1</sup> A redução apresentada no valor face aos anos anteriores, está indicada pelas várias áreas de negócio como decorrente do enquadramento atual de falta de mão de obra qualificada e atraso na entrega dos materiais e equipamentos.

<sup>2</sup> A avaliação de satisfação de clientes da Actemium será realizada em 2023, pelo que, à data de publicação do Relatório não foi possível apresentar a informação...

<sup>3</sup> As Empresas que compõe os perímetros estão indicadas no sub-capítulo Âmbito, período e estrutura de reporte.



# Privacidade da informação e cibersegurança

TEMA MATERIAL  
Privacidade da informação e cibersegurança



Assegurar a privacidade da informação, reforçar a cibersegurança e salvaguardar a proteção dos dados dos nossos *stakeholders* é para nós uma prioridade, destacando-se o forte compromisso que temos com a gestão destes temas.

Em outubro, para assinalar o Mês Europeu da Cibersegurança, promovemos um conjunto de iniciativas, como *webinars* temáticos, sessões *online* de sensibilização ou o envio de comunicação informativa. Dada a importância destes temas no contexto atual, ao longo do ano, implementámos um leque de atividades de sensibilização e capacitação, das quais se destacam:



8

iniciativas de comunicação IT Security



2

vídeos de sensibilização em cybersecurity



8

comunicações por e-mail



1

e-learning cybersecurity passport



17

sessões de e-learning sobre temas diversos de cybersecurity

Em paralelo, não só desenvolvemos um *kit* de comunicação em *cybersecurity*, como criámos um grupo *yammer* com quatro canais de comunicação sobre cibersegurança; e demos continuidade à implementação e monitorização do *Multi Factor Authentication* (MFA) para todas as contas-utilizador. Finalmente, assegurámos que o *bitlocker* - um sistema de encriptação de disco instalado em telefones e *tablets* para proteção do terminal - estivesse ativo em todos os equipamentos de colaboradores.



0 reclamações ou denúncias relacionadas com a violação da privacidade e perda de dados de clientes em 2022

# Investigação e desenvolvimento

A continuidade e prosperidade da VINCI Energies em Portugal depende da capacidade de desenvolver soluções inovadoras, de atualizar e de modernizar os processos, mas passa também por estarmos atentos às novas tendências e celebrar parcerias para a investigação e desenvolvimento, que vão de encontro às necessidades e expectativas dos nossos clientes e *stakeholders*.



**944 852€**

de investimento  
em iniciativas  
de investigação  
e desenvolvimento  
em 2022

(-47% do que em 2021)<sup>1</sup>

É por estes motivos que apostamos na inovação em todas as áreas e atividades que desenvolvemos - internas e externas-, através do desenvolvimento de projetos e iniciativas, sendo um fator de diferenciação na competitividade de mercado.

Na VINCI Energies em Portugal pretendemos continuar a apostar no desenvolvimento de competências nestas áreas de conhecimento e a ser reconhecidos como uma empresa de referência na temática da inovação associada à aplicabilidade de soluções em contextos reais.

<sup>1</sup> A diferença observada por comparação com o valor do investimento feito em 2021 não reflete um menor compromisso por parte da VINCI Energies em Portugal. Esta redução resulta da conclusão de projetos de elevada dimensão no ano de 2021.





Neste sentido, no perímetro da energia, continuamos a desenvolver o nosso trabalho através de projetos como o Viewgest, ou da implementação da Plataforma de Aviso e Alertas na operação Águas do Norte (ver mais detalhe sobre estes projetos no capítulo *Desenvolvimento de green-offers*), entre outros que destacamos abaixo.

## AI Clearing

Plataforma tecnológica de monitorização da progressão da construção, que utiliza inteligência artificial e análise GIS avançada para automatizar os relatórios de progresso de construção da infraestrutura, reduzindo significativamente o controlo do progresso da construção.

É baseada em soluções de *machine learning* que automatizam o processo analítico. A utilização de dados de *drones* permite a criação de relatórios, cobrindo 100% da superfície do estaleiro de obras em três dimensões. Com os dados capturados pelo drone, processam-se vários tipos de dados digitais e realizam-se análises geo-espaciais 4D automatizadas e avançadas. Devido a essa automação, consegue-se reduzir o ciclo de geração de relatórios e fornecer os mesmo através de painéis *online* interativos, ou em formato PDF. Além disso, é possível migrar dados e relatar os resultados diretamente nos sistemas de cada organização.

## API Infraspak & Codex

Algumas áreas de negócio utilizam uma aplicação de Gestão de Ativos em *cloud*, a *Infraspak* para gerir os ativos dos seus clientes e sistematizar essa informação, adicionando automatização total de quase todo o seu processo. No entanto, foi identificada uma lacuna no fecho da automatização do processo e da faturação do cliente no Codex. Para responder a essa lacuna foi criado um API de comunicação de forma a interligar os sistemas e dar mais um passo para automatizar completamente a geração de faturas no Codex com os dados já introduzidos no Infraspak, aumentando significativamente a eficiência do processo. A Sotécnica foi distinguida com o prémio “Operação Mais Eficiente” no decorrer da *Intelligence for Maintenance Tour 2022* (IFM 2022) promovida pela Infraspak no Porto.

## Green Container



O projeto *Green Container* nasceu em obra de duas necessidades: reduzir o consumo de diesel para alimentar os geradores e consequentemente melhorar a pegada ecológica da construção de um parque fotovoltaico. Verificou-se que o consumo de diário para 9h de alimentação dos contentores de obra, custavam 82€, 38 litros e emitiam 100 kgCO<sub>2</sub> por dia.

Consequentemente, calculou-se que, com investimento numa solução tipo contentor, com baterias, inversores, quadro elétrico, equipamentos de proteção, alimentado por um sistema de 17 KW (neste caso com os painéis da própria central), alcançaríamos uma redução de custo na ordem dos 93% e uma poupança anual de emissão de 33 604 kgCO<sub>2</sub>e.

No perímetro digital, a grande aposta tem sido em projetos de investigação e inovação através do desenvolvimento tecnológico. Os projetos desenvolvidos assentam na criação de plataformas multimodais que aplicam métodos de inteligência artificial, baseados em técnicas de *deep learning*, *machine learning*, *computer vision*, *sensor fusion*, *natural language processing*, *behavioural mapping*, entre outros.

**Destacamos alguns dos projetos desenvolvidos ou em desenvolvimento, que refletem a nossa aposta na investigação e desenvolvimento:**

### Agricity

Plataforma que permite detetar/monitorizar a presença de metais pesados contaminantes em águas nas zonas de agricultura urbana, recolher informação de uma rede de sensores, comunicar os dados obtidos em tempo real para um sistema central, analisá-los e disponibilizá-los a *stakeholders*.

### Augmented Worker

Solução de mobilidade que recorre à realidade aumentada para dar uma visão contextual das ordens de trabalho, sobre imposta aos equipamentos e localização onde o profissional se encontra, contribuindo para a redução do risco de acidentes de trabalho.

### Deteção de Subfaturação

Deteção de padrões de subfaturação (reportar menos faturação do que foi realmente faturado, para evitar impostos ou outros encargos) entre pequenas e médias empresas no tecido empresarial português, evitando assim a evasão fiscal, através de modelos de Inteligência Artificial com capacidade de detetar padrões anómalos.

### Intelligent Customer Services

Implementação de algoritmos, com o objetivo de melhorar o serviço de apoio ao cliente, prestado pelas entidades reguladoras do Estado.

### Intelligent Document Automation

Desenvolvimento de uma componente de *software* que permite efetuar o reconhecimento digital de documentos de vários tipos, tais como faturas e recibos.

### Intelligent Funds Assistant

Desenvolvimento de um assistente virtual com inteligência artificial de apoio à elaboração de candidaturas a fundos europeus.



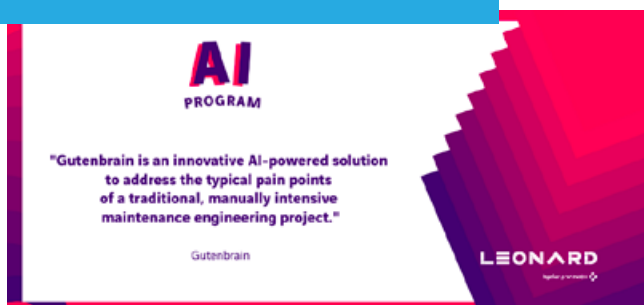
## Intelligent Monitoring

Plataforma de monitorização do mercado de *Internet of Things* (IoT), agnóstica aos vários tipos de fornecedores e protocolos de comunicação dos sensores e com capacidade de ser instanciada a vários desafios de negócio. Esta plataforma tem sido posicionada na área da manutenção de ativos e na área da saúde.

## Intelligent Social Home Care

Serviço inovador de apoio domiciliário com convergência de cuidados (sociais e saúde), para pessoas idosas e pessoas com incapacidade, potenciando uma vivência mais autónoma, segura e saudável.

## Gutenbrain



Solução baseada em IA para processamento de documentação industrial, reinventando a Engenharia de Manutenção e Inspeção.

## Metaverso EDP

Criação de um evento corporativo *online* que permitiu aos colaboradores interagirem num "mundo" virtual criado especificamente para a EDP, utilizando avatares personalizados para navegarem e interagirem uns com os outros e com o espaço.

## Tele-Reabilitação

Projeto que recorre a tecnologia de *Machine Learning*, *Computer Vision* e Realidade Aumentada para o desenho de exercícios de reabilitação físico-motora, prescritos por profissionais de saúde e personalizados para cada paciente.



# AMBIÇÃO AMBIENTAL

Considerando a transição ecológica, necessária para enfrentar as alterações climáticas, o Grupo VINCI está empenhado em potenciar os seus impactos positivos, em transformar os seus negócios e em desenvolver soluções inovadoras que trabalhem nesse sentido. Pretendemos que esta ambição ambiental seja partilhada por todos os que conosco trabalham, evidência de que na VINCI Energies em Portugal reconhecemos o papel crucial de cada trabalhador para concretizar os compromissos do Grupo.

## TEMAS MATERIAIS

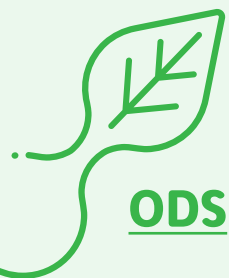
**Alterações climáticas e emissões GEE**

**Gestão da energia e eficiência energética**

**Proteção da Biodiversidade**







## PILARES

AGIR PELO CLIMA

OTIMIZAR A UTILIZAÇÃO DE RECURSOS  
ATRAVÉS DA ECONOMIA CIRCULAR

PRESERVAR OS AMBIENTES NATURAIS

## METAS

Ser *net zero* em  
emissões de GEE  
até

**2050**

Reduzir as emissões diretas  
de GEE (âmbitos 1 e 2)  
em 40%, em comparação  
com 2018

até **2030**

Reduzir as emissões  
indiretas, (âmbito 3)  
em 20% até 2030, em  
comparação com 2019

## INICIATIVAS

ENVIRONMENT DAY 2022

DESCARBONIZAÇÃO DA FROTA

DESENVOLVIMENTO DE GREEN-OFFERS



**2257** tCO<sub>2</sub>e  
(âmbitos 1 e 2)



**10,3**

**intensidade de  
emissões em 2022**



**26%**

**carros elétricos  
e híbridos da frota  
em 2022**



**6,3%**

**intensidade  
energética**

Desde 2022 todos os consumos e informação ambiental relevante são reportados na plataforma “eVE”. Esta plataforma é obrigatória para todas as unidades de negócio da VINCI Energies, apresentando duas valências: *data entry* e *green dashboard*.

Em *data entry* são inseridos todos os dados solicitados, sendo esse reporte trimestral (até 2021 o reporte era anual). O *green dashboard* permite aos responsáveis de negócio analisar e monitorizar os dados da sua atividade através de gráficos e tabelas. A monitorização através da plataforma “eVE” permite definir medidas mais adequadas e de forma mais rápida quando comparado com o reporte anual que anteriormente vigorava.



# Alterações climáticas e emissões de CO<sub>2</sub>

TEMA MATERIAL  
Alterações climáticas  
e emissões GEE



O Grupo VINCI atua em setores que contribuem significativamente para as mudanças climáticas, como os transportes e a construção. Em coerência com as nossas ambições ambientais, consideramos a ação climática como um dos nossos principais pilares. Para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e cumprir com o compromisso de limitar o aquecimento global a 2°C, estabelecido no Acordo de Paris, estamos a adotar as medidas necessárias e assumimos compromissos ambiciosos, compartilhados por todos os membros do Grupo, nomeadamente a VINCI Energies em Portugal.

## Ambição para 2050

*Ser net zero* em emissões de GEE

## Compromissos do Grupo VINCI para 2030

- Reduzir as emissões diretas de GEE (âmbitos 1 e 2) em 40% até 2030, em comparação com 2018;
- Reduzir as emissões indiretas, agindo ao longo de toda a cadeia de valor das atividades do Grupo (âmbito 3) em 20% até 2030, em comparação com 2019.



## Dados VINCI Energies em Portugal:



# 10,3

intensidade de emissões em 2022 (tCO<sub>2</sub>e/ receitas €) vs 13,2 em 2021

# 22%

de redução da intensidade de emissões em 2022 (tCO<sub>2</sub>e/ receitas €), face a 2021

# 1,20

intensidade de emissões em 2022 (tCO<sub>2</sub>e/ colaborador) vs 1,32 em 2021

# 9%

de redução da intensidade de emissões em 2022 (tCO<sub>2</sub>e/ colaborador), face a 2021

# 2257

tCO<sub>2</sub>e (âmbitos 1 e 2) -8% do que em 2021

No âmbito dos compromissos assumidos, procuramos contribuir para as metas intermédias estabelecidas e assegurar o cumprimento dos objetivos propostos, adaptando estruturas e atividades para agir sobre as alterações climáticas.

Apesar do aumento de volume de negócios de 18%, registou-se uma redução de 8% no total de emissões e, conseqüentemente, uma redução de 22% na intensidade de emissões registadas. Este registo evidencia um acréscimo da eficiência dos processos de consumo de energia o que, conseqüentemente, se traduz numa redução das emissões geradas.

Relativamente ao total de emissões geradas nos Âmbitos 1 e 2, registámos em 2022, 2 158 tCO<sub>2</sub> nas emissões diretas provenientes do consumo de combustíveis, o que representa uma redução de 6% em comparação com 2021; e 99,6 tCO<sub>2</sub><sup>1</sup> no que diz respeito às emissões diretas decorrentes do consumo de energia, representando uma redução de 32,6% em comparação com o ano anterior. No total, registámos uma redução de 8% na nossa pegada carbónica direta.

Relativamente às emissões de Âmbito 3, estão a ser implementados os mecanismos disponíveis para a sua monitorização. Até ao momento, as estimativas realizadas permitiram-nos identificar os fornecedores carbon-intensive para que em 2023 seja possível entender se as suas ambições ambientais são coerentes com as nossas e se estão disponíveis para equacionar soluções conjuntas de redução da pegada carbónica.

Ainda relativamente às emissões de Âmbito 3, o trabalho remoto mantém-se como uma realidade que contribui para a redução tanto de emissões como do consumo de recursos como a água e o papel. Por outro lado, sempre que possível, é priorizada a contratação de pessoal na proximidade das nossas instalações, reduzindo potencialmente os impactos associados às deslocações pendulares dos colaboradores.

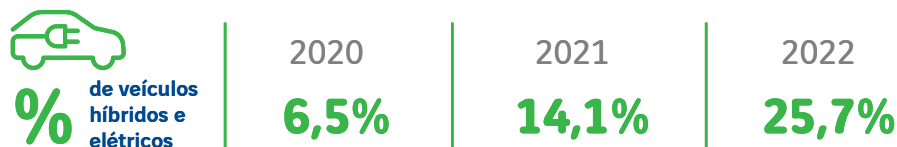
<sup>1</sup> Considerando os valores calculados com base no método *market-based*.

# Mobilidade sustentável e descarbonização da frota



Cerca de 95% das nossas emissões de carbono diretas, provêm da nossa frota automóvel, ligeira e pesada, uma proporção em linha com os dados da VINCI Energies no mundo inteiro. Os serviços que prestamos são em grande parte dependentes da deslocação de pessoas, máquinas e equipamentos, pelo que reconhecemos que é na gestão de frota

que podemos causar mais impacto: estamos no caminho da descarbonização, através da eletrificação mais notória nos automóveis de função, entregues a partir do perfil de *project manager*. Neste âmbito, promovemos também, junto dos colaboradores, a escolha de viaturas elétricas e híbridas através dos *Flex Benefits*.



Não obstante o esforço que tem sido feito, as soluções disponíveis para pesados são ainda reduzidas e economicamente pouco viáveis, sendo que, sempre que as soluções apresentadas no mercado se adequem às atividades que realizamos, procuraremos integrar essas soluções na nossa frota. Complementarmente, procuramos sensibilizar para a importância de um estilo de condução ecoeficiente, através de sessões de formação, nas quais são apresentadas

técnicas para garantir maior segurança, redução de consumo de combustível e uma condução mais *green*.

No que diz respeito à promoção de uma mobilidade sustentável, podemos ainda evoluir, nomeadamente através da sensibilização dos colaboradores para o uso e partilha de viaturas, com utilização mais frequente de produtos flexíveis de *soft mobility* existentes no mercado.





# Carbon tools

A pegada carbónica dos nossos projetos é uma parte importante do nosso impacto na ação climática. Neste sentido, temos vindo a desenvolver ferramentas para estimar a pegada de carbono das soluções que disponibilizamos para o cliente e evidenciar a redução de CO<sub>2</sub> em comparação com as demais soluções.

Em 2022 foram criados grupos de trabalho para começar a trabalhar estas ferramentas, numa primeira fase em formato excel e, em 2023, para aplicação digital, com destaque para:

---

## Green+

da marca Axians



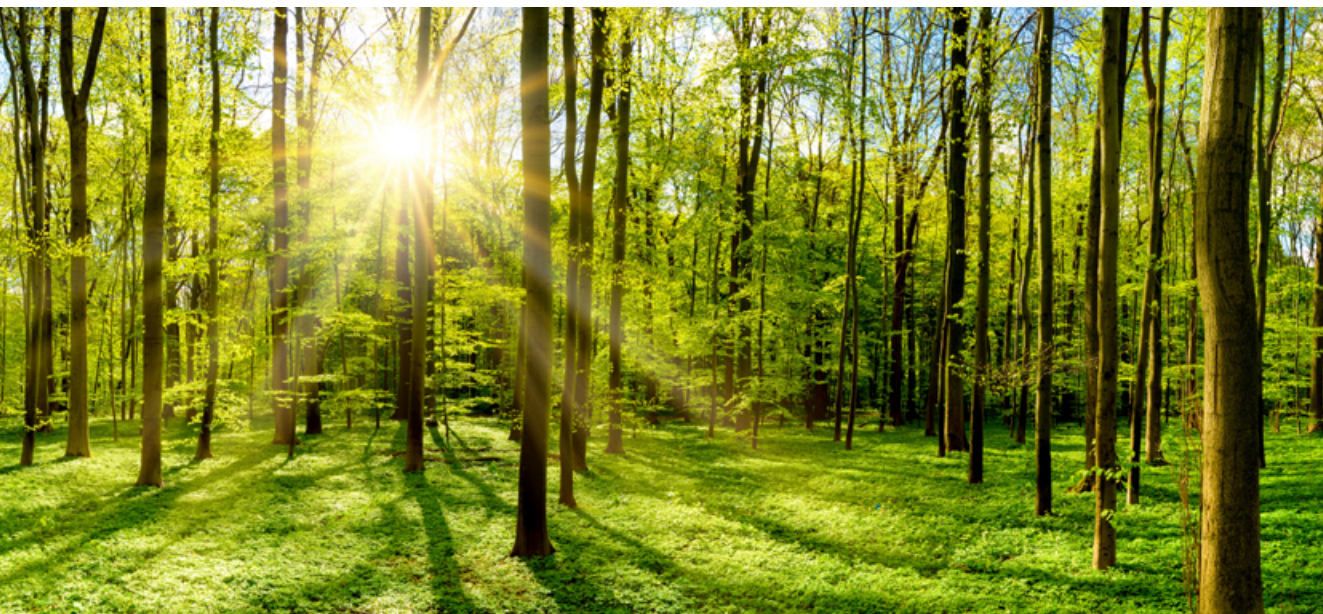
---

## Carbonapp

da marca Omexom



Em 2023 esperamos conseguir aumentar a implementação destas ferramentas à medida que se tornam mais robustas, e reconhecidas como uma mais-valia pelos nossos clientes.



# Gestão da energia

**Reconhecemos a nossa responsabilidade na gestão eficiente da energia enquanto veículo fundamental para o cumprimento dos objetivos relacionados com a ação climática. Neste sentido, apostamos na gestão eficiente deste recurso e do seu consumo em duas 'frentes':**

- através da atuação e adoção de comportamentos e iniciativas mais eficientes e da utilização de energia proveniente de fontes renováveis ;
- através de projetos com clientes que visem esses objetivos, as denominadas *green offers*<sup>1</sup>.

Relativamente ao desempenho em 2022, no que se refere ao consumo de energia, mesmo tendo existido um aumento da atividade, observou-se uma redução do consumo total de energia, resultado dos esforços que têm vindo a ser implementados e, consequentemente, uma redução da intensidade energética, de 7,2 MWh/receitas (M€) em 2021 para 6,3 MWh/receitas (M€) em 2022.

Para além de um consumo mais eficiente, temos procurado que a energia consumida seja, sempre que possível, proveniente de fontes renováveis. Em 2022, 79% da energia consumida teve origem em fontes renováveis, não só pelo *mix* energético oferecido pelos fornecedores, mas também pela contratualização de energia "100% verde" em algumas das instalações, bem como pela energia gerada através dos painéis solares.

Em 2022, as principais medidas promotoras da redução do consumo de energia assentaram

sobretudo em: substituição da iluminação por iluminação LED mais eficiente; sensibilização dos colaboradores<sup>3</sup>; continuação da aposta em sistemas de análise inteligente de energia nos edifícios; e instalação de painéis fotovoltaicos e carregadores de veículos híbridos em novos edifícios (Maia e Parque das Nações).

O esforço de descarbonização da frota, a otimização de rotas e o trabalho remoto já referidos, contribuíram também para a redução do consumo de energia, tendo resultado na redução de 2% no total de combustíveis consumidos. Não obstante esta redução, houve um aumento no consumo de gasolina, na sequência da substituição de vários veículos de combustão total por veículos híbridos. A eletrificação da frota obriga, ainda, a continuar o esforço de instalação de mais postos de carregamento nas nossas instalações, onde tal seja possível.

**6,3** ⚡

**intensidade energética - consumo de eletricidade e GPL - (MWh/turnover €) em 2022 vs 7,2 em 2021**

**-12%**

**intensidade energética - consumo de eletricidade e GPL - (MWh/turnover €) em 2022, face a 2021**

**79%**

**do total de eletricidade consumida em 2022 foi proveniente de fontes renováveis<sup>2</sup>**



<sup>1</sup> Mais informação relativa ao desenvolvimento de *green-offers* disponível no capítulo "Ambição Ambiental > Desenvolvimento de *Green-offers*".

<sup>2</sup> Para o cálculo da eletricidade proveniente de fontes renováveis considerou-se: painéis solares (231 GJ), contrato de energia verde com fornecedor Gaip (103 GJ) e o *mix* energético dos restantes fornecedores de energia (3 626 GJ).

<sup>3</sup> Mais informação relativa à sensibilização dos colaboradores disponível no capítulo "Ambição Ambiental > Sensibilização dos colaboradores para o tema da sustentabilidade".

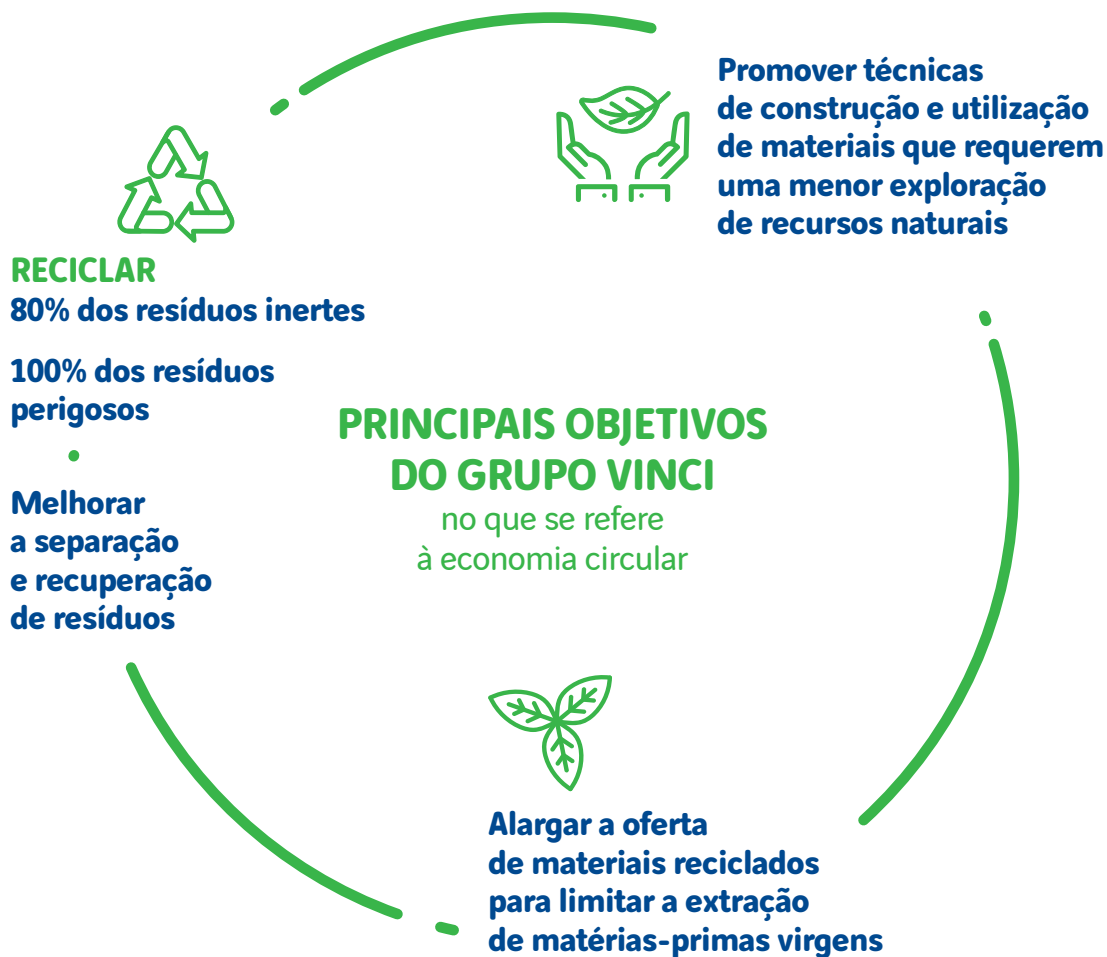






# Economia circular

A crescente escassez de recursos naturais exige uma ação imediata por parte das organizações, pelo que estamos comprometidos em limitar a pegada dos nossos negócios, através da integração de princípios de **economia circular** no modo como desenvolvemos as nossas atividades. Este compromisso traduz-se na reformulação das práticas de consumo, de produção e de gestão dos recursos, assente numa estratégia de melhoria contínua. Neste âmbito, é na cadeia de abastecimento que poderemos ter maior impacto, através da aquisição de materiais reutilizados ou reciclados e, internamente, na integração de resíduos no processo produtivo ou em substituição de recursos utilizados.




Em 2022, passámos a integrar o grupo de trabalho de Economia Circular do BCSD, no sentido de entender boas práticas e ações que nos possam ajudar a alavancar este vértice de atuação.


Na VINCI Energies em Portugal procuramos, assim, dar sempre uma nova vida aos resíduos que produzimos. Exemplos deste compromisso são as iniciativas de reutilização de portáteis para doações, reutilização de materiais devolvidos pelos clientes para doação ou para projetos internos e reutilização dos materiais de embalagem, como paletes de madeira, esferovite, plásticos e caixas de cartão.

Quando não é possível dar uma nova vida aos resíduos produzidos, asseguramos a sua correta separação, para posterior deposição e/ou valorização. Em 2022, no âmbito da gestão de resíduos, participámos num projeto de recolha de resíduos a favor do Instituto Português de Oncologia.

Em linha com os objetivos do Grupo, a VINCI Energies em Portugal trabalha no sentido de aumentar a valorização dos resíduos gerados, tendo sido garantida, em 2022, a valorização de 91% dos resíduos, o que corresponde a 403 959 toneladas de resíduos.



**85%**  
resíduos perigosos gerados que foram valorizados



**90%**  
resíduos não perigosos gerados que foram valorizados



**94%**  
resíduos inertes gerados que foram valorizados

Não obstante o tratamento final dos resíduos, quanto mais eficientes formos no acondicionamento e separação dos fluxos produzidos, melhores resultados vamos obter quanto à sua valorização, pelo que é de extrema relevância continuarmos a sensibilizar os colaboradores para essa realidade: a mais-valia económica e ambiental que representam os atos de repensar uma compra, reutilizar, reduzir, recondicionar e/ou doar.

Ainda durante o ano de 2022, divulgámos vários diagramas e *posters*, com o objetivo de promover

o aumento da vida útil dos nossos materiais e equipamentos:



# Proteção da biodiversidade

TEMA MATERIAL  
Proteção da  
Biodiversidade



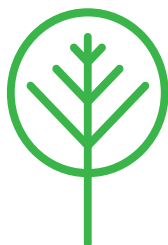
O Grupo VINCI reconhece o impacto potencial das atividades nos ambientes naturais, pelo que a proteção desses ambientes é assumida como uma prioridade nos processos de design, construção e operações pelo Grupo e por nós, VINCI Energies em Portugal. Ao longo do ciclo de vida do projeto, trabalhamos de modo a ter o menor impacto possível nos ambientes naturais e a desenvolver soluções para conservar os recursos e restaurar o equilíbrio ecológico.

## OBJETIVOS VINCI ENERGIES

Zero net loss em biodiversidade

Reduzir a pegada hídrica das nossas atividades

**970**  
árvores  
plantadas  
em 2022



**100 em teambuilding**

**870 Associação Plantar uma Árvore**

**2 000 € donativo para a Sailors for the Sea**

Importa salientar que, no âmbito das nossas atividades, não se identificam impactos diretos significativos na biodiversidade decorrentes da maioria das nossas operações, tal como as análises de impactos ambientais que realizamos regularmente evidenciam. No entanto, estamos conscientes de que a montante, os materiais necessários para desenvolver a atividade são produtos provenientes da natureza e que, como tal, há que procurar formas de reduzir a procura de recursos novos e contribuir para a gestão responsável dos mesmos.

No que se refere aos principais impactos na biodiversidade associados às nossas atividades (naquelas em que tais impactos se verificam), destaca-se a utilização da nave fabril para montagem de quadros elétricos (instalações de São Julião do Tojal). Nesta instalação, aplica-se a monitorização, a cada três anos, dos poluentes de fontes fixas relativas

à exaustão do processo produtivo de pintura de peças metálicas.

Para o desempenho das nossas atividades é por vezes necessário proceder ao abate de árvores, por exemplo para escavações, abertura de valas e instalação de painéis solares, sendo por isso necessário transferir ou remover ninhos. Todas estas atividades são conduzidas procurando a mitigação dos impactos negativos, e reconhecendo que parte dos impactos são efetivamente de caráter reversível.

Estreitámos a nossa relação com o BCSD, passando a integrar o Grupo de Trabalho da Biodiversidade. Nesse âmbito, apresentámos o *Environment Day Vinci Energies Portugal* enquanto caso de estudo nas Jornadas de Sustentabilidade/Capital Natural do BCSD, no mês de novembro.

Ao nível das BUs destacamos o evento *Seeding the Future*, em que cerca de 180 colaboradores





Axians, realizaram atividades de plantação e colheita de produtos alimentares em colaboração com a Semear (organização que promove a inclusão socioprofissional de jovens e adultos com dificuldades intelectuais). Destacamos, ainda, a plantação de 970 árvores, 100 em *teambuilding* e 870 pela Associação Plantar uma Árvore e o donativo de 2 000 euros para a *Sailors for the Sea*, que trabalha na proteção de habitats marinhos.

Procuramos sempre, proteger a fauna (como as cegonhas), e a flora potencialmente afetada pelas nossas atividades, através de medidas como a colocação de dispositivos avifauna no âmbito da atividade da Omexom Distribution e a implementação de planos para recuperação ecológica aquando da instalação de painéis fotovoltaicos.

## Environment Day

A VINCI Energies define como objetivo o “no net loss” em termos de **biodiversidade e proteção de ambientes naturais**. O *Environment Day* foi o maior projeto ambiental que levámos a cabo em 2022, com foco na biodiversidade, especificamente na valorização de ecossistemas ribeirinhos.

Depois de duas edições do *Environment Day* em 2020 e 2021 mais focadas no formato digital, devido à pandemia, em 2022 elevámos o nosso contributo para a ação do Grupo. Tendo por base o tema da água (um bem escasso que, embora não esteja envolvido nos nossos processos produtivos, a todos importa), apresentámos, em colaboração com a Quercus, várias atividades que apelaram à participação dos nossos colaboradores.

A ação resultou num enorme *teambuilding* de responsabilidade ambiental, com 750 inscrições, em 10 localizações por todo o país: Boca do Inferno, Quinta do Pisão, Praia da Figueirinha, Mata da Machada, Rio Leça, Ria Formosa, Funchal, Herdade do Freixo do Meio, Pateira de Fermentelos, Barragem de Sta. Águeda.

No total, recolhemos aproximadamente três toneladas e 21 m<sup>3</sup> de resíduos e espécies invasoras e intervencionámos cerca de quatro hectares. O contributo dos nossos colaboradores correspondeu a cerca de 2 600 horas de trabalho, evidenciando o elevado grau de compromisso nesta ação.



# Sensibilização dos colaboradores para o tema da sustentabilidade

Para o cumprimento das metas estabelecidas é essencial que os colaboradores se revejam e compreendam o propósito dos compromissos assumidos. Por isso, apostamos na sensibilização e formação relacionadas com a sustentabilidade ambiental.

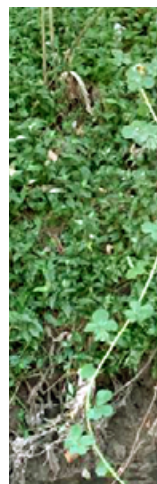
Disponibilizamos um conjunto de *e-learning*s que explicam a ambição ambiental do Grupo e o modo como cada colaborador pode contribuir: 1. Ambição Ambiental da VINCI; 2. Compromisso Ambiental da VINCI Energies; 3. Passaporte *Green IT*. Estes cursos foram divulgados na **dica mensal de Environment** - uma rubrica que corresponde ao envio de um e-mail corporativo aos colaboradores, com o objetivo de sensibilizar e incitar à ação nas áreas da economia circular, ação climática e scopes, *carbon tools*, seca em Portugal, ou dias a assinalar, como o *Overshootday*.

Para além da dinamização de cursos em *e-learning*, são promovidas várias **formações presenciais e híbridas**, bem como sessões de sensibilização, nomeadamente, no momento de admissão de colaboradores, nas empreitadas e projetos, na implementação da plataforma eVE (a plataforma de monitorização dos indicadores ambientais) e em grupos de trabalho para as *carbon tools*. Estamos convictos que a sensibilização das nossas equipas para todos os temas que compõe a nossa Ambição Ambiental é um ponto crítico e que o seu desenvolvimento deve ser reforçado.



**497<sup>h</sup>**  
**formação**  
**em temas**  
**ambientais**  
**em 2022**

No âmbito da sensibilização dos colaboradores é de referir ainda o Environment Day 2022, dedicado ao tema da biodiversidade, que permitiu juntar vários colaboradores da VINCI Energies em Portugal e sensibilizá-los para temáticas relacionadas com a nossa Ambição Ambiental, bem como convocá-los a serem agentes ativos na melhoria dos impactos sobre o meio ambiente.









# Desenvolvimento de green-offers

Faz parte dos nossos objetivos entregar soluções que contribuam para que os nossos clientes possam reduzir a sua pegada carbónica, o que indiretamente, reduzirá também a nossa. As *green-offers* são a solução que promove esse objetivo, sendo uma mais-valia ambiental que não coloca em causa nenhum dos vértices de atuação da nossa *Ambição Ambiental*. Neste campo, o nosso objetivo é reduzir 20% das emissões de âmbito 3 até 2030.

Divulgar as nossas *green-offers* e potenciar outras, é uma forma de atrair os *stakeholders* que valorizam a proteção ambiental, evidenciando o modo como podemos contribuir para a transição energética e digital.

As nossas *green-offers* incluem projetos que vão desde a substituição de iluminação por LED em vários aeroportos, implementação de sistemas de monitorização de canais de rega, entre outros que apresentamos de seguida.

## Parques fotovoltaicos



Implementação de parque fotovoltaico no Aeroporto de Faro, o primeiro a ser implementado num aeroporto em Portugal, com 2,9 MWp.

Implementação de parque fotovoltaico de Morgavel na zona de Sines, iniciado em 2022, com 48,9 MW (98832 módulos bifaciais).

Desenvolvimento de aplicação das Finanças para dispositivos móveis, que representa a total desmaterialização de processos da gestão de atividade dos contribuintes sem contabilidade organizada, nomeadamente a gestão de recibos verdes, emissão de recibos e de faturas.

## ATGO Gestão Integrada de Atividade

ATGO  
autoridade tributária e aduaneira



## Manutenção técnica



Remodelação e substituição de equipamentos de refrigeração e ar condicionado por outros mais eficientes e menos nefastos para o ambiente.

## SDDR rollout

Desenvolvimento de sistema preventivo de deteção de anomalias em subestações (ex.: queda de árvore) com risco de originar incêndios. Através da deteção de anomalias e sua rápida resolução, diminui-se a possibilidade de ocorrência de incêndios florestais, e consequentemente a libertação de CO<sub>2</sub> para a atmosfera.



## Sistema geotérmico na Quinta da Ombria



Implementação de sistema geotérmico, uma fonte de energia limpa e renovável, que minimiza o uso de recursos naturais e reforça a preservação da biodiversidade única existente na região - através de sistema de geotermia superficial pioneiro na aplicação tecnológica no turismo sustentável em Portugal.

### Mobility



No âmbito da nova política de transportes públicos para a Área Metropolitana de Lisboa, a Mobility garante as seguintes soluções: onboard ticketing, SAE, CCTV, contagem de passageiros e conectividade de equipamentos em central SOFTWARE systems.

A Omexom Portugal submeteu a sua candidatura ao *Hydrogen Challenge* e foi uma das premiadas com a proposta *Tagus H<sub>2</sub> Project*: uma central de produção de Hidrogénio Verde de 10 MW, que poderá ser utilizado para injeção na rede nacional de transporte de gás natural e para o fornecimento de uma estação de enchimento de Hidrogénio Verde para veículos pesados.

A central será abastecida por energia elétrica de fontes renováveis proveniente de uma central fotovoltaica de 17,5 MWp alimentada por baterias. Este foi um dos 14 projetos premiados pela VINCI Energies, entre projetos de países como Austrália, França, Marrocos, Nova Zelândia e Espanha, reforçando o compromisso ambiental do nosso Grupo e a dinâmica de inovação para a qual procuramos contribuir.

### Hydrogen Challenge VINCI Energies



Foi ainda dada continuidade ao desenvolvimento das *green-offers* reportadas em 2021, a saber: Viewgest - Sistemas de telegestão e monitorização em rede de rega; Sistema de monitorização de energia e de consumos para a estação de serviços - Plataforma central de monitorização e de informação de energia

e de consumos; Plataforma de aviso e alertas para a operação Águas do Norte. Quanto a projetos de certificação ambiental, destacamos a participação no Exeo Office Campus com LEED Gold A+ e no Hotel Convento, que possui certificação BREEAM.

## Environment Awards

Em 2022 não ocorreu uma nova fase de candidaturas aos Environment Awards, tendo sido um ano dedicado ao desenvolvimento e replicação das iniciativas submetidas em 2021.

Na VINCI Energies em Portugal destacamos:

Divulgação dos temas de Green IT na dica de *Environment*, com foco em ações como limpeza de caixa de email e utilização de motores de busca mais "green".

Inspirando-se nas casas para pássaros submetidas nos *Environment Awards*, constituíram-se casas de abrigo para várias espécies de fauna e flora nas instalações de São Julião do Tojal.



A equipa de Manutenção da SOTÉCNICA operacionalizou para a ANA, no Aeroporto de Faro, uma solução de poupança de água, colocando uma cuba em cada ponte de embarque para depósito da água do sistema de ar condicionado, posteriormente a água é utilizada para lavagens das pontes e, se existir um excesso de água, esta será aproveitada para arrefecimento da cobertura da aerogare.



# Partnerships & Alliances

No âmbito da atividade da área de *Partnerships & Alliances* destaca-se a participação e dinamização das seguintes iniciativas que incluem uma vertente ambiental

## Dinamização da iniciativa “Taking Action for the planet (with our partners)”

Iniciativa com sessões especificamente orientadas para sustentabilidade ambiental para conhecer ferramentas, processos, incentivos e iniciativas como: Cisco Takeback Incentive & tradeln, DELL Advancing Sustainability, Microsoft Sustainability Manager e outros programas parceiros orientados para a sustentabilidade ambiental;

## Audição dos TOP partners CISCO, MICROSOFT, NOKIA e SCHNEIDER

Audição dos *top partners* para refletir sobre as suas práticas e objetivos no âmbito da sustentabilidade ambiental, no sentido de qualificar soluções de referência (eficiência energética e consolidação de infraestrutura) que ajudem os nossos clientes a atingirem também os seus objetivos de sustentabilidade ambiental;

## Microsoft Partner Pledge Of The Year

Sensibilização, junto da Microsoft, sobre as boas práticas Axians/VE no acompanhamento e adoção de um compromisso conjunto para a redução da poluição e dinamização de práticas que beneficiem a sustentabilidade ambiental;

## MICROSOFT | Floresta Microsoft Partner Pledge

Fomos os primeiros parceiros coproprietários de uma árvore “*It will offset 300 Kg of CO<sub>2</sub>*”, um programa de iniciativas desenvolvidas junto deste fornecedor, ao abrigo do qual tivemos oportunidade de resgatar uma árvore na sua floresta corporativa;

## CISCO | Especialização “Environmental Sustainability Specialization”

Especialização focada na preservação de recursos através de uma economia circular, tendo sido um dos primeiros parceiros europeus a obter esta especialização;

## CISCO | Inscrição no programa CISCO Takeback Incentive & tradeln

Programa que facilita e promove o processo de retoma de equipamentos usados para acondicionamento e utilização futura;



## CISCO | Acesso ao programa Cisco Refresh – Certified Remanufactured Equipment

Programa para a dinamização da economia circular com acesso a equipamentos CISCO *routers*, *switches*, telefones e produtos de colaboração CISCO totalmente certificados e remanufaturados para contexto de propostas para clientes e serviços de suporte e manutenção;

## CISCO + DLL (entidade financeira)

Identificação de programas de financiamento que promovam a recolha do equipamento em final de contrato, para habilitar o recondição e energizar a economia circular;

## DELL | Tech Refresh and Recycle Program

Programa para a promoção de renovações tecnológicas com foco na reciclagem de equipamentos e otimização de critérios orientados à sustentabilidade ambiental.





# CRESCIMENTO INCLUSIVO



Na VINCI Energies em Portugal atuamos para que os nossos colaboradores, comunidades e todos aqueles que de alguma forma estabelecem relações connosco sintam que respeitamos os compromissos estabelecidos no nosso Manifesto e nos Valores VINCI.

Neste sentido, é nossa prioridade a promoção do crescimento inclusivo das nossas pessoas, tendo como valor base a integração para o desenvolvimento das atividades, através das relações profissionais e das interações com os *stakeholders*, nomeadamente fornecedores e subcontratados.





Acreditamos que este crescimento inclusivo deve ser expandido para lá das nossas instalações e abranger também as comunidades adjacentes às nossas operações, através da promoção do envolvimento dos nossos colaboradores em projetos cívicos e no combate à exclusão social, sob a forma de voluntariado e de doação de bens.

## TEMAS MATERIAIS

Bem-estar e envolvimento dos colaboradores

Promoção dos direitos humanos

## ODS



## METAS



**30%**

de mulheres em  
Comissões Executivas  
até 2030

## INICIATIVAS

Política de *flexible work*

Adesão a programas para inclusão de pessoas com deficiência

Parcerias para a promoção da diversidade e igualdade





## KPI



**81,9%**

de colaboradores  
com contrato  
efetivo de  
trabalho



**26,1%**

de mulheres  
managers no total  
de managers



**25,4%**

de mulheres  
no total de  
colaboradores

# Bem-estar dos colaboradores

TEMA MATERIAL  
Bem-estar e  
envolvimento dos  
colaboradores



O bem-estar dos nossos colaboradores é um aspeto muito relevante, tanto do ponto de vista da promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, como da valorização e reconhecimento pessoal e profissional.

Procuramos que os locais de trabalho da VINCI Energies em Portugal sejam um espaço agradável e que sejamos reconhecidos como um empregador de referência, através da implementação de diversas iniciativas (como programas de *mentoring*, promoção da mobilidade interna e promoção de um conjunto de benefícios) e da adoção de uma abordagem inclusiva e assente em princípios de respeito e reconhecimento. Em 2022, promovemos o programa *Stories* na Axians, um programa em que convidámos os nossos colaboradores a contarem as suas histórias e percurso na empresa, reconhecendo o seu papel na implementação dos princípios e valores que defendemos e na criação de um espaço de trabalho aprazível para todos.

Oferecemos um conjunto de benefícios que vão ao encontro das necessidades e expectativas dos nossos colaboradores e que podem ser agrupados em cinco pilares:



| EDUCAÇÃO  | MOBILIDADE  | SAÚDE E BEM-ESTAR                                  | REFORMA  | TECNOLOGIA E HOME OFFICE   |
|---|---|--|--|--|
| <p><i>Ticket infância</i></p> <p>Plano anual formação</p> | <p>Carro</p> <p>Combustível</p> <p>Estacionamento</p> <p>Passes</p> | <p>Plano de saúde</p> <p>Complementos de saúde</p> | <p>Fundo conservador</p> <p>Fundo dinâmico</p> | <p>Equipamento tecnológico</p> <p>Equipamento periférico</p> <p>Material de escritório</p> |







# 81,9%

**dos colaboradores  
VINCI Energies em  
Portugal têm um  
contrato efetivo  
(+1,4% do que em  
2021)**

Complementarmente, temos disponível a plataforma *My Club* que reúne um variado leque de descontos e parcerias para colaboradores e continuámos com o programa de referência que lança o desafio de referenciar um amigo a juntar-se à força de trabalho VINCI Energies em Portugal – o programa “*boost*” e “*friend get a friend*”.

Demos também continuidade ao Programa Castor Fund<sup>1</sup>, que se traduz num programa de poupança do Grupo VINCI que visa, sempre que possível, oferecer aos colaboradores que o desejem a possibilidade de se tornarem acionistas da VINCI em condições mais favoráveis.

Para colaboradores da Axians, está disponível o programa *Family Benefits*, composto por duas iniciativas: a oferta de uma licença parental extra de cinco dias de ausência remunerada, a ser usufruída durante o primeiro ano de vida da criança e o pagamento de propinas a colaboradores e filhos de colaboradores que frequentem licenciatura ou mestrado em cursos e faculdades anunciados pela empresa.

Para além dos benefícios já mencionados, garantimos ainda o acesso ao nosso serviço de Medicina no Trabalho; oferecemos condições salariais acima do ordenado mínimo e ajustadas em função de *benchmarking*; e privilegiamos a contratação efetiva de colaboradores, quando tal é possível. Estas são ações que procuram promover o bem-estar e a estabilidade profissional dos nossos colaboradores.

## Política de flexible work

No âmbito da conciliação da vida pessoal com a profissional por parte dos nossos colaboradores implementámos a política de *flexible work* na Axians.

O nosso conceito de trabalho flexível assenta num valor e reflete um desejo, uma vontade. O valor é o da responsabilidade - acreditamos que todas as pessoas na Axians vivem este valor independentemente do local onde estejam a trabalhar, não comprometendo em qualquer instância a qualidade do nosso serviço e produto. O desejo profundo, a vontade, por trás desta política é o de que as pessoas que trabalham na Axians possam viver uma experiência de vida mais rica - pessoal e profissionalmente -, tirando o máximo partido de ambas, sempre que possível. Assim sendo, o modelo contempla todas as possibilidades de trabalho, ou seja, vai do 100% em escritório até ao 100% remoto, contemplando várias combinações pelo meio. Sem que haja um critério rígido, assegurando desta forma que a decisão tomada irá ao encontro das necessidades de cada equipa.

<sup>1</sup> O Programa Castor Fund é aplicável a colaboradores que atingem uma antiguidade mínima de 6 meses, consecutivos ou não, ao longo dos últimos 12 meses no momento de subscrição.

## Diversidade e inclusão

Em linha com o compromisso *Foster equality and diversity* do nosso Manifesto, trabalhamos diariamente para promover a diversidade e igualdade de oportunidades e prevenir todas as formas de discriminação nas nossas atividades.

Estamos conscientes de que a diversidade constitui um fator importante de diferenciação e competitividade do negócio e que, quanto mais diversa for a nossa força de trabalho, mais talento conseguimos atrair e reter e, conseqüentemente, melhor será o resultado do nosso serviço e a qualidade do nosso produto.



Neste âmbito, o Grupo VINCI estabeleceu a meta de 30% de ocupação de cargos de gestão por mulheres, objetivo que a VINCI Energies em Portugal tem perseguido, tendo já registado em 2022 um total de 2 mulheres no Comité Executivo, o que representa 20% do total.

Não obstante, contribuimos positivamente para as metas globais do Grupo, no que ao total de mulheres concerne, seja em cargos de management ou non-management, conforme os números abaixo destacados.

|   |           | 2021         | 2022         |
|---|-----------|--------------|--------------|
| <b>Managers</b><br>(% do total de managers)         | Masculino | 78,4%        | 73,9%        |
|   | Feminino  | <b>21,6%</b> | <b>26,1%</b> |
| <b>Non-managers</b><br>(% do total de non-managers) | Masculino | 74,9%        | 74,9%        |
|   | Feminino  | <b>25,1%</b> | <b>25,1%</b> |
| <b>Total</b><br>(% do total)                        | Masculino | 75,8%        | 74,6%        |
|   | Feminino  | <b>24,2%</b> | <b>25,4%</b> |



EM 2022



**0,8%**

**de managers  
possuem algum  
tipo de deficiência**  
(vs 1% em 2021)

**0,74%**

**de non-managers  
possuem algum tipo  
de deficiência**  
(vs 0,4% em 2021)

No que diz respeito à promoção da igualdade de oportunidades, através da integração de pessoas com deficiência, aderimos a programas financiados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) para a integração de profissionais com grau de deficiência, com destaque para as áreas administrativas. Neste contexto, estabelecemos relação com entidades especializadas no apoio às empresas para a integração e inclusão destes colaboradores, direcionadas para as áreas das tecnologias, nomeadamente com a Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência (OED) e com a Associação Salvador, e participámos em encontros que fomentam a contratação de pessoas com diferentes graus de deficiência.

## Em paralelo, mantivemos as parcerias e programas no âmbito da promoção da igualdade e diversidade, nomeadamente:

1

### Parceria com Professional Women Network:

Movimento global de pessoas que trabalham para uma liderança equilibrada, em termos de género, através do desenvolvimento profissional e internacional, intersetorial, *networking online* e presencial.

3

### Parceria informal com Geek Girls:

Uma iniciativa que reúne mulheres da área da tecnologia de todo o país e a *Super Women Academy*, entidade que promove formação sobre diversidade e igualdade.

2

### Programa One Step Ahead (AESE Business School):

Programa de liderança no feminino, no qual participaram diversas mulheres da VINCI Energies em Portugal, que pretende contribuir para que a sociedade se construa de forma mais equilibrada e humana, com a necessária presença de todos. E também, dotar as empresas e as instituições de uma liderança mais diversificada e uma visão mais ampla de futuro.

4

### Women in Tech at Axians:

Comunidade da Axians para a promoção da igualdade de género, cujo propósito é o de tornar a Axians num espaço mais atracente para as mulheres, disponível em todas as geografias.

5

### Parceria com a 42Lisboa e o UPskill:

Promoção da inclusão através de requalificação.

Para melhor entender o compromisso da VINCI para com a diversidade e inclusão, tal como as medidas que as promovem, temos disponíveis vários e-learning sobre o tema, acessíveis a todos os colaboradores: "Social reporting gender equality Index"; "Understanding everyday sexism"; "What if we are all sexists?"; "Diversity: challenges and opportunities".

# Educação e formação dos colaboradores

TEMA MATERIAL  
Educação e formação dos colaboradores



**Acreditamos que o desenvolvimento e formação dos colaboradores é essencial quer do ponto de vista profissional como pessoal. Enquanto entidade empregadora, reconhecemos que a promoção do desenvolvimento dos colaboradores é parte essencial para a nossa capacidade de atração de talento.**

Em 2022 foram promovidas 18.646 horas de formação, das quais 59% foram realizadas em formato *e-learning* e os restantes 41% em formato presencial. As ações promovidas incidem sobre as mais variadas áreas, desde saúde e segurança a ambiente e gestão, disponibilizando um amplo leque de áreas formativas aos colaboradores.

| Tema                    | N.º de horas de formação |
|-------------------------|--------------------------|
| Saúde e Segurança       | 6.106,5                  |
| Técnica                 | 4.137,8                  |
| Administração e suporte | 3.763,3                  |
| Línguas                 | 1.870,0                  |
| Ambiente                | 496,5                    |
| Gestão                  | 733,0                    |
| Outros                  | 1348,3                   |
| Ética                   | 215,5                    |



# Respeito pelos direitos humanos

TEMA MATERIAL  
Promoção dos  
Direitos Humanos



**Na VINCI Energies em Portugal agimos continuamente para respeitar e proteger os direitos Humanos em toda a nossa cadeia de valor, zelando pelas pessoas e comunidades locais sujeitas ao impacto da nossa atividade.**

O Grupo VINCI adotou, em 2011, os princípios orientadores das Nações Unidas relativamente às empresas e direitos humanos e desenvolveu as suas políticas e códigos em alinhamento com estes princípios, traduzindo para o enquadramento das suas atividades os compromissos assumidos nessa matéria.

Reconhecemos a nossa responsabilidade e trabalhamos ativamente no combate e prevenção de possíveis violações dos direitos humanos, sendo o foco do Grupo VINCI as seguintes áreas:

|  |  |
|--|--|
|  | <b>Práticas de recrutamento e migração laboral</b>                   |
|  | <b>Condições de trabalho</b>   |
|  | <b>Condições de alojamento</b>                                       |
|  | <b>Práticas de subempreiteiros e agências de trabalho temporário</b> |
|  | <b>Relacionamento com as comunidades locais</b>                      |

O Grupo VINCI tem publicado o seu Código de Direitos Humanos (ou *Guia VINCI dos Direitos Humanos*), adotado pela VINCI Energies em Portugal e que é implementado de modo efetivo no desempenho das nossas atividades. Este Código visa estabelecer os padrões de atuação para os direitos humanos, apresentando os compromissos, a abordagem e as diretrizes.

Ao nível da sensibilização e capacitação dos nossos colaboradores sobre o tema dos direitos humanos, foram realizadas sessões de formação *online*, através da plataforma

UPI, com especial destaque para o “Currículo de Direitos Humanos”, que consiste numa sessão de consciencialização para estes temas no contexto da nossa atividade. Em 2022, a formação abrangeu 81 colaboradores, num total de cerca de 46 horas (+165% do que em 2021).

O Código é estendido, à semelhança dos Códigos de Ética, Conduta e Anticorrupção, a todos os fornecedores e subcontratados, que se comprometem a cumprir não só com os requisitos legais aplicáveis, como também com os códigos e regulamentos em vigor na VINCI Energies Portugal.

# Voluntariado corporativo

**“O futuro de outros é o nosso presente!”**

É sob este lema e a força, motivação e sentido de missão que caracteriza a VINCI, que existe o Programa VINCI para a Cidadania, um programa resultante do compromisso coletivo de várias empresas da VINCI em Portugal: a VINCI Energies, a ANA Aeroportos e a *Fondation VINCI pour la Cité*.

Este Programa reflete o objetivo de estarmos ativamente envolvidos com a sociedade, contribuindo para o desenvolvimento socioeconómico, com especial enfoque nas comunidades locais, próximas às nossas atividades. Unidos pelo desejo de fazermos parte do progresso destes grupos, reunimos esforços e recursos para construir um programa que, pelos efeitos de rede e escala, nos permite ampliar a capacidade interventiva individual, com reflexo no número e diversidade geográfica de projetos que apoiamos.

Fazendo parte de uma *network* alargada de Fundações, Fundos e Programas presentes nos vários países em que desenvolvemos a nossa atividade, são quatro os domínios de intervenção:

PROGRAMA  
VINCI  
PARA A  
CIDADANIA



## 1 Acesso ao emprego



Apoiar as entidades que promovam a igualdade de oportunidades e a participação ativa dos diferentes públicos-alvo - independentemente da sua condição socioeconómica, género e etnia - com iniciativas que facilitem a aproximação ao mercado de trabalho, promovam a inclusão efetiva nas organizações ou reforcem o desenvolvimento de competências técnicas e/ou pessoais.

## 2 Integração através da habitação



Apoiar entidades que promovam o acesso à habitação dos públicos mais vulneráveis, como instituições de integração habitacional de pessoas em situação de sem-abrigo, programas de habitação intergeracionais, programas de habitação social ou a baixo custo. Apoiar entidades com intervenção no âmbito da melhoria das condições habitacionais de um público-alvo em situação de exclusão e/ou isolamento.

## 3 Mobilidade solidária



Apoiar entidades que prestem apoio no âmbito da mobilidade e acesso a um público-alvo em situação de isolamento relativamente a serviços e atividades de âmbito sociocultural, oportunidades de emprego, estabelecimentos de sistema de saúde e de educação.

## 4 Apoio a bairros carenciados



Apoiar entidades que promovam iniciativas relacionadas com a cidadania e a educação de crianças e jovens em bairros carenciados.



O sucesso da nossa atuação assenta no princípio de que a eficácia das ações é tanto maior quanto maior for o envolvimento dos nossos colaboradores e é com base nesta premissa que os encorajamos a apadrinharem projetos que vão ao encontro dos seus valores e vontades.

Ao envolvermos os nossos colaboradores de forma ativa, conseguimos fortalecer relações com as entidades apoiadas, dando-lhes um rosto e um compromisso de envolvimento. Este envolvimento contribui, também, para o êxito da implementação das iniciativas, conjugando o esforço de apoiantes e apoiados, num resultado que, desta forma, será sempre superior à soma das partes.

A escolha dos projetos a apoiar assenta nos seguintes critérios:

- a relevância/urgência da intervenção;
- a qualidade e coerência do diagnóstico e da solução em relação aos objetivos esperados e problemáticas a combater;
- o valor acrescentado do donativo e apadrinhamento para o projeto, beneficiários e entidade;
- a viabilidade do projeto;
- o potencial para mudanças positivas e sustentáveis nas comunidades.

## Projetos apoiados Programa VINCI para a Cidadania

### 2ª edição (2020)

14 projetos apoiados,  
dos quais 7 apadrinhados  
por colaboradores VINCI  
Energies em Portugal

### 3ª edição (2021)

14 projetos apoiados,  
dos quais 8 apadrinhados  
por colaboradores VINCI  
Energies em Portugal.

### 4ª edição (2022)

14 projetos apoiados,  
dos quais 8 apadrinhados  
por colaboradores VINCI  
Energies em Portugal.





### Projetos apoiados

Dos projetos apoiados na **4ª edição do Programa VINCI para a Cidadania**, destacamos os que foram apadrinhados pelos nossos colaboradores:

Saiba mais aqui

#### Semear oportunidades em 2023

ENTIDADE: **BIPP Inclusão para a deficiência**

Promover a formação e integração profissional de 50 jovens com deficiência intelectual e de desenvolvimento, através de atividades de monitorização técnica.

#### Formação em cuidados do idoso

ENTIDADE: **Associação Emergência Social**

Permitir o acesso ao emprego para pessoas em risco de exclusão social no bairro do Lumiar, em parceria com a Associação Portuguesa para a Cultura e o Desenvolvimento, que irá proporcionar formação específica em cuidados de idosos para que, no final, possam procurar oportunidades de emprego neste domínio.

#### Bairros com talento

ENTIDADE: **Talentos de Campeão – Associação desportiva**

Promover e integrar o desporto como motor para o desenvolvimento de competências psicossociais em 200 jovens «em risco de exclusão social, absentismo escolar ou outras necessidades sociais e educacionais, provenientes de 10 bairros diferentes

#### Casa do Pão

ENTIDADE: **Associação Vale de Açor**

Aquisição de novos equipamentos, que permitirão que 12 beneficiários (doentes da comunidade terapêutica) sejam formados no ofício de fazer pão e que possam servir outros 100 beneficiários internamente, promovendo a reinserção social de pessoas que passaram por processo de reabilitação.

#### Sonhos Profissionais by Oficina do Sonho

ENTIDADE: **Associação Terra dos Sonhos**

Acompanhamento e formação de 12 jovens institucionalizados, com idades entre os 16 e os 21 anos, para promover a inserção na vida ativa de forma orgânica.

#### Acessibilidade no meio aquático

ENTIDADE: **Cooperativa para a Educação e Reabilitação do Cidadão Inadaptado de Cascais**

Aquisição de uma cadeira móvel para utilização em tanque terapêutico de forma a possibilitar a terapia aquática para 40 pessoas com deficiências profundas e mobilidade reduzida. Formação de 10 profissionais da instituição.

#### Sala de Snoezelen, um lugar chamado: cuidar de mim

ENTIDADE: **Casa da Infância e Juventude**

Adaptação de um dos quartos do abrigo para sala Snoezelen. Permitirá a realização de terapias para reduzir os níveis de agressividade, ajudar na melhoria dos sintomas da depressão, ansiedade, hiperatividade, autismo, entre outras patologias que afetam as crianças e jovens institucionalizados na casa.



## Outros projetos apoiados

Em complemento aos projetos do Programa VINCI para a Cidadania, ao nível das BUs são também realizadas ações de solidariedade e de apoio às comunidades locais. Em 2022, destacamos as seguintes iniciativas:

### Friend get a Friend

A iniciativa Friend Get a Friend visa premiar a sugestão de colaboradores para oportunidades abertas, tendo um prémio solidário, tendo sido incluída recentemente uma nova associação que visa ajudar os refugiados da guerra na Ucrânia.

### Um dia na Axians

O objetivo é proporcionar um dia diferente a crianças e jovens do sexo feminino, com idades entre os 6 e os 20 anos e em situações sociais vulneráveis. Esse dia será pautado por várias atividades - como a visita ao Oceanário - e sempre por uma visita guiada às nossas instalações. Esta proposta dirigiu-se a 20 beneficiárias do CIJE - Casa de Infância e Juventude - e contribuiu para desenvolver o seu conhecimento sobre tecnologia. O propósito foi motivá-las a continuar os seus estudos, facilitando a sua integração social e minimizando o impacto negativo que o ecossistema tem no seu desenvolvimento.

### Solidariedade digital

Em colaboração com a associação *Just a Change* e ao longo de 2 dias, 46 voluntários ajudaram a reabilitar parte do Centro Social Paroquial de Nossa Senhora do Cabo. Esta ação de combate à pobreza habitacional teve como objetivo reabilitar várias salas e áreas comuns do Centro Social e devolver sorrisos aos mais de 120 idosos que ao final dos dois dias puderam usufruir de espaços mais acolhedores, luminosos e harmoniosos.

### We Help Ukrain

Participação no desenvolvimento de uma plataforma e de um centro de operações que se tornou um ponto de encontro entre aqueles que querem ajudar e aqueles que precisam de ajuda, conectando pessoas na Ucrânia (ou em fuga), com pessoas e organizações que podem fornecer apoio.

### Combate à pobreza habitacional

Em colaboração com a associação *Just a Change*, ao longo de dois dias, 46 voluntários da BU de Operações Digitais de Axians Portugal ajudaram a reabilitar parte do Centro Social Paroquial de Nossa Senhora do Cabo.

### Doação de equipamentos

Foram preparados e doados computadores em segunda mão ao Agrupamento Escolas de Benavente, envolvendo cinco colaboradores, num total de 55 horas de voluntariado.

### Doação de bens

Recolha solidária de bens em toda a Axians DC para entregar a cidadãos ucranianos realojados em Portugal. Esta iniciativa teve como parceiro a Associação Juntos pela Paz & Grupo 1122, a Missão Humanitária de Resgate na Ucrânia, e a Câmara Municipal de Vila Franca de Xira.



### Instituto Nacional do Sangue e Paróquia Centro Médico Senhora da Boa Nova

Participação na campanha de dádiva de sangue e doação de bens alimentares a crianças desfavorecidas, em parceria com o Instituto Nacional do Sangue, a Paróquia Centro Médico Senhora da Boa Nova (Angola), envolvendo seis colaboradores, 40 horas de voluntariado e um investimento de 1 900€..

### Convívio na Casa de Proteção e Amparo de Santo António

Aluguer do espaço e contratação do *catering* interno para dinamização de um convívio que foi um momento importante na vida da associação. A missão da casa de Santo António é dar continuidade à resposta social da Casa das Mães, constituindo um apoio para os mais jovens e facilitando o trabalho desenvolvido com cada utente desta valência.

### Natal solidário

A área de *Tech Talent* abraçou o projeto “Anjinhos de Natal” em parceria com o Exército de Salvação, adotando 125 desejos de crianças de todo o país. Este projeto consiste na angariação de presentes de Natal para entregar a famílias carenciadas, para que os pais tenham a possibilidade de, no Natal, oferecer um presente aos seus filhos.




---

## Destacam-se ainda outras ações de solidariedade:


- **Associação de Apoio Social Os Pandas**  
Donativo de material escolar e presentes de Natal
- **Ajuda de Berço**  
Caixa Amiga
- **Banco Alimentar**  
Apoio ao Banco Alimentar - quatro dias de trabalho voluntário
- **Casa Sant'Ana**  
Doação de bens e de trabalho voluntário na manutenção
- **Casa do Gil**  
CBF Embrace – kickoff 2022 do perímetro *Critical Business Functions*
- **Crescer Saudável & Vale Encantado**  
Apoio a atividades lúdicas nas creches
- **Casa dos Marcos – Raríssimas**  
Doação de bobines de madeira
- **Instituto Superior Técnico (IST)**  
Bolsas de Estudo *Business for @all*
- **Semear**  
Várias iniciativas no âmbito social e ambiental
- **Universidade Nova FCT**  
Apoio a nível informático
- **Diversas Instituições**  
*Tech Talent Gaming*

Para além do envolvimento com as organizações, contribuímos também através de donativos, para as seguintes instituições:

- Academia Johnson Semedo
- Ajuda de Berço
- Associação 101010 Portugal
- Associação Espinho Solidário com Famílias e Crianças Desfavorecidas (AESFCD)
- Associação Humanitária de Bombeiros
- Associação Paulo Bento
- Bombeiros Voluntários da Covilhã
- IPO
- Mosaico
- Terra dos Homens



# PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA



Na VINCI Energies em Portugal estamos conscientes da multiplicidade e complexidade dos riscos associados às nossas operações e atuamos diariamente para prevenir os acidentes de trabalho. É nossa prioridade promover o bem-estar das nossas pessoas, garantindo a sua integridade física em todas as atividades, desafio que envolve uma forte política de monitorização, formação e sensibilização dos nossos colaboradores.

A VINCI Energies em Portugal, à semelhança de todas as empresas do Grupo, assumiu o objetivo de “Zero Acidentes”, adotando a mesma abordagem na prevenção de acidentes e na melhoria das condições de trabalho.







## PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA



Somos inspirados por uma cultura de cuidar, estimulando a proteção própria e a do outro, e onde todos somos agentes ativos na criação de um espaço seguro e agradável. A proteção das nossas pessoas e a promoção da saúde são para nós valores claros e inegociáveis.

### TEMAS MATERIAIS

Saúde e segurança dos colaboradores

### ODS



### METAS

Zero Acidentes

### INICIATIVAS

*Safety Week*

### KPI



**4,45**  
índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos

**0,29**  
índice de gravidade de acidentes de trabalho



# Cultura de saúde e segurança

TEMA MATERIAL  
Saúde e Segurança  
dos colaboradores



A melhoria das condições de segurança, a prevenção de acidentes e a promoção de um espaço de trabalho que garanta o bem-estar físico e mental dos nossos colaboradores é para nós um tema de extrema importância.

Uma cultura organizacional centrada na saúde e segurança e um ambiente de trabalho saudável são condições fundamentais para a proteção do nosso maior fator de sucesso, as nossas pessoas. Neste sentido, assumimos como um dos principais objetivos do Grupo a meta “Zero Acidentes”, mantendo o foco na *Safety Excellence*.



## 4,45

índice de frequência  
de acidentes de trabalho  
com dias perdidos em 2022

vs. 4,05 em 2021

## 0,29

índice de gravidade  
de acidentes de trabalho  
em 2022

vs. 0,28 em 2021

A VINCI Energies em Portugal desenvolve anualmente um programa de Saúde e Segurança, uma abordagem holística e sistémica centrada no colaborador, atuando na sua dimensão individual para com a empresa e o seu trabalho, bem como na sua vida pessoal e familiar. Este plano é construído de forma a poder ser personalizado a cada colaborador e incorpora um conjunto diversificado de iniciativas, com foco na partilha de conhecimento e formação.

Consideramos que a integração desta temática no plano anual de atividades do Grupo é fundamental para nutrir a cultura interna de saúde e segurança e, como tal, incluímos os seguintes objetivos:

**Vigilância da saúde**

**Identificação de perigos e avaliação de riscos resultantes das atividades**

**Acompanhamento de trabalhadores sujeitos a acidentes de trabalho**

**Visitas de monitorização às instalações**

**Implementação de medidas corretivas, tratamento, reabilitação e reintegração**

**Prevenção de doenças profissionais e de acidentes de trabalho**

**Campanhas para a promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores**



# Safety Week

A *Safety Week* é uma semana dedicada, anualmente, à consciencialização e debate dos temas de segurança, saúde e bem-estar dos colaboradores. Em 2022, a *Safety Week* teve como tema a Liderança Exemplar, uma vez que este é um dos pilares da nossa Cultura de Segurança e acreditamos que numa equipa todos somos líderes em algum momento.

No decorrer da semana foram promovidos dois *webinars* sobre competências comportamentais na condução e sobre sensibilização para a saúde mental. Foram também organizados diversos workshops no terreno ao nível das BUs para fomentar a partilha de ideias, promover ações para melhorar o índice de perceção de risco e ainda para definir ações concretas a integrar no *Shared Strategic Plan 2023*.

## Saiba mais aqui



Portugal, Angola  
e Moçambique



+ de  
**40**  
BUs



**154**  
ações resultantes  
para 2022



**2**  
webinars



**120**  
workshops

**155**  
ações resultantes  
para 2023

**728**  
participantes

**1466**  
participantes

# Mecanismos de promoção da saúde e segurança

Na VINCI Energies em Portugal estabelecemos e desenvolvemos um conjunto de medidas necessárias à tomada de consciência, comunicação e consulta das matérias internas e externas na área da saúde e segurança. Neste tema, destacamos a oferta de um seguro de saúde a todos os colaboradores, que contempla vários planos de cobertura, permitindo o acesso a uma rede de prestadores de serviços e de benefícios extra de bem-estar e lazer. No âmbito das videoconsultas, são disponibilizadas sessões gratuitas de clínica geral e de psicologia. Destacam-se, ainda, outras medidas e iniciativas de promoção de saúde e segurança:

---

## VINCI Energies em Portugal

### Consulta aos colaboradores

De acordo com a legislação em vigor e requisitos da NP ISO 45001.

### App Safety Up

Disponível em *smartphones* para identificação de situações potencialmente perigosas e/ou quase acidentes.

### Inquérito anual de satisfação de colaboradores

### Fichas de melhorias

Aberta a todos os colaboradores para propor melhorias, e livro de *report*.

### Formação em SST

Incluindo *webinars* e *workshops*, nomeadamente sobre ergonomia, saúde mental, exercício físico, condução defensiva, entre outros.

### Boas práticas de segurança

Divulgação, através de *e-mail*, *intranet*, redes sociais e folhetos/cartazes.

### Caixas de sugestões

Um canal para os colaboradores indicarem oportunidades de melhoria.

### Welcome integration

Momento de integração de novos colaboradores.

### Survey Clima Organizacional

O objetivo é o de compreender a situação atual relativamente à satisfação e *engagement* dos colaboradores, definição de onde queremos estar a médio prazo e de um *roadmap* de recomendações para lá chegar.

### Satisfação de clientes internos

O objetivo é o de conhecer a opinião e expectativas dos colaboradores sobre os serviços prestados pelas áreas transversais.

### Outros inquéritos

Temas considerados relevantes, como por exemplo, a prestação dos serviços de Medicina no Trabalho.

### Newsletter

Informação e dicas sobre saúde e segurança no trabalho.



No que se refere à capacitação e formação dos colaboradores, reforçamos a abordagem a esta temática nos planos anuais de formação, consoante as necessidades identificadas. Em 2022, destacam-se as seguintes áreas de formação:

## PRINCIPAIS ÁREAS DE FORMAÇÃO

|   |  |  |
|---|--|--|
| <i>E-learning</i> de Saúde e Segurança no Trabalho    | Passaporte de segurança                                | Suporte básico de vida   |
| Riscos elétricos                                      | Resposta a emergência                                  | Simulacro  |
| Primeiros socorros                                    | Trabalhos em altura                                    | Plataformas elevatórias e empilhadoras                         |
| Condução segura e eficiente                           | Utilização de Bailéus em Segurança                     | Trabalhos com risco de queda a nível diferente                 |
| Máquinas e equipamentos de trabalho                   | Lições aprendidas resultantes de acidentes de trabalho | <i>Safety Manager</i>  |
| Indução de segurança: REN - Gasodutos                 | Auditor interno  | Iluminância  |
| Sinalização de trabalhos na via pública               | Lesões músculo-esqueléticas                            | Utilização de barquinhas                                       |
| Trabalhos em tensão e na vizinhança de tensão         | Desfibrilhação Automática Externa                      | Acolhimento em projeto   |
| Segurança no carregamento e descarregamento de cargas | Desenrolamento, regulação e fixação de cabos           | Transporte, movimentação, levantamento e assemblagem de postes |

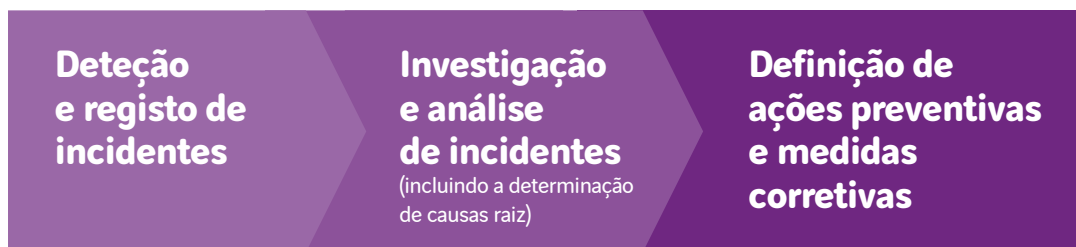


# Governance de saúde e segurança

Na VINCI Energies em Portugal acreditamos que o primeiro passo para atingir a meta de “Zero Acidentes” é a aposta num conjunto de iniciativas e medidas de prevenção e controlo. A nossa abordagem incide sobre a identificação dos perigos e a avaliação dos riscos que impactam a saúde e segurança dos colaboradores.

Neste processo garantimos as medidas necessárias para a identificação dos perigos inerentes a todas as atividades para que, de uma forma organizada e sistemática, seja possível avaliar, mapear e quantificar o nível de exposição ao risco, de modo a priorizar as situações que carecem de medidas de controlo, e assim mitigar os potenciais danos associados a cada tipo de risco.

## Metodologia para a identificação dos perigos e avaliação dos riscos<sup>1</sup>



A gestão e monitorização destes procedimentos é feita através de auditorias internas e externas, bem como através de objetivos e indicadores monitorizados periodicamente. No caso de os indicadores não estarem alinhados com as metas definidas, são implementadas ações de melhoria pelos responsáveis do processo e estas são posteriormente incluídas no plano de melhoria. Este procedimento é revisto anualmente, sempre que surjam alterações ao inicial, ou em caso de incidente.

<sup>1</sup> A metodologia para a identificação de perigos e avaliação de riscos é ajustada à realizada de cada empreitada/contrato.



# Envolvimento e participação dos colaboradores

A comunicação e sensibilização dos colaboradores para a saúde e segurança acontece de forma regular, iniciando-se desde logo no momento de admissão na empresa, com uma sessão de *welcome integration*. No acolhimento, os colaboradores são informados que sempre que identifiquem e/ou ocorram situações, comportamentos ou quase acidentes que possam comprometer a sua integridade ou a de terceiros, os devem reportar de imediato. Os colaboradores têm várias opções para entrar em contato com a área de segurança, incluindo telefone, a aplicação *Safety Up*, e-mail ou o sistema de denúncia e queixa *Whistleblowing*. Este último é gerido por uma equipa, especialmente formada, que garante o sigilo de todo o processo.

As BUs do perímetro Energia dispõem de técnicos de Qualidade, Ambiente e Segurança que reúnem quinzenalmente com elementos do Sistema de Gestão Integrado (SGI) e com o responsável da Direção para esta área, para abordarem assuntos relevantes de saúde e segurança no trabalho. Adicionalmente, uma das BUs implementou uma Comissão de Segurança, formada por colaboradores e representantes da gestão, que reúne semestralmente e sempre que seja considerado pertinente.

Disponibilizamos um serviço de Medicina no Trabalho, prestado aos colaboradores de forma descentralizada, que procura prevenir as doenças profissionais e as doenças relacionadas e/ou agravadas pelo trabalho, bem como promover o bem-estar físico e mental dos colaboradores. Este serviço promove a realização de exames de admissão, exames periódicos e exames ocasionais/complementares de diagnóstico de acordo com os riscos associados a cada posto de trabalho

ou a realização de exames apropriados à situação de cada colaborador. Colaboramos também com os serviços de higiene e segurança contratados, especificamente nas visitas aos locais de trabalho, avaliação de riscos e identificação de proposta de melhoria. De forma a garantir a qualidade deste serviço e assegurar o acesso de todos os colaboradores ao mesmo, são realizadas auditorias mensais.

Os serviços de segurança são coadjuvados pela contratação externa, nas empreitadas que assim o exijam.

## Gestão da saúde e segurança de subcontratados

**Garantir e promover a saúde e segurança de todos aqueles que trabalham connosco é da maior importância para a VINCI Energies em Portugal. Neste sentido, solicitamos aos nossos subcontratados e subempreiteiros, documentação que assegure o cumprimento dos requisitos legais neste tema, sendo ministrada a formação necessária para a salvaguarda da sua saúde e segurança.**

Conscientes da responsabilidade e compromisso nesta área, incluímos os nossos subcontratados no Plano de Segurança e Saúde (PSS), na Ficha de Procedimento de Segurança (FPS) e na Pasta GIS – dossier QAS Interno. Os subcontratados e subempreiteiros recebem formação de acolhimento e acompanhamento por parte do técnico de SST em obra/contrato, onde é realizada a consulta e participação em SST, e é periodicamente realizada a sua avaliação de desempenho. Adicionalmente, fornecemos aos nossos subempreiteiros, subcontratados e trabalhadores independentes o Manual de Qualidade, Segurança e Ambiente (QSA), que deverá ser aceite, uma vez que reflete os procedimentos a adotar durante as visitas às obras pelo técnico de QAS. Durante essas visitas, é analisada a conformidade dos subcontratados com as normas de saúde e segurança, bem como outros requisitos legais, visando atender às melhores práticas.







# RESPEITO PELOS PRINCÍPIOS ÉTICOS







Na VINCI Energies em Portugal entendemos que o bom nome e reputação da nossa organização são resultado da dedicação e esforço de todos e da maneira íntegra e profissional como trabalhamos e interagimos com os nossos *stakeholders*.

Neste sentido, pautamos a nossa conduta pelos mais rigorosos valores de transparência e imparcialidade fomentando, em todos os níveis da organização, o máximo respeito pelos princípios éticos assumidos pelo Grupo.

Esperamos que todos os nossos colaboradores e subcontratados reconheçam que a ética é um aspeto primordial para o sucesso do negócio e que atuem com confiança, honestidade, autenticidade, honra e respeito pela dignidade e direitos individuais.



## RESPEITO PELOS PRINCÍPIOS ÉTICOS



Somos inspirados por uma cultura de cuidar, estimulando a proteção própria e a do outro, e onde todos somos agentes ativos na criação de um espaço seguro e agradável. A proteção das nossas pessoas e a promoção da saúde são para nós valores claros e inegociáveis.

## TEMAS MATERIAIS

Ética e transparência

Gestão responsável

## ODS



## METAS

## INICIATIVAS

Formação em ética  
e anticorrupção

## KPI



**396**

colaboradores  
receberam  
formação em ética  
e corrupção em  
2022

**0**

denúncias relativas  
a irregularidades  
relacionadas com  
o estabelecido no  
Código de Ética





O Grupo VINCI trabalha diariamente para garantir que todas as operações e atividades sejam pautadas por rigorosos padrões de ética e transparência e que sejam reconhecidas como tal pelos seus pares e *stakeholders*.

Tendo este compromisso em mente e dada a dimensão e dispersão das geografias do Grupo, foi definido um conjunto de normas, orientações e princípios comuns, aplicados a todos aqueles que vestem a camisola VINCI.

Este leque de compromissos inscreve-se no [Manifesto VINCI](#), abrangendo todas as áreas de responsabilidade corporativa do Grupo, promovendo assim, a vivência diária dos **valores** VINCI Energies. A VINCI Energies em Portugal divulga, junta dos colaboradores e parceiros, todos os seus códigos que deverão ser aceites e passar a pautar a conduta dos envolvidos.

---

## Carta de Ética e Conduta

A *Carta de Ética e Conduta* traduz-se em três compromissos:

**Social** - através do qual asseguramos o respeito pelos direitos humanos, a saúde e segurança dos colaboradores, a atuação como empregador responsável, garantimos igualdade de oportunidades, a partilha de conhecimento e o compromisso cívico dos colaboradores;

**Ambiental** - através da implementação de uma política de ecoeficiência e de redução do impacto das atividades;

**Inovação** - através da promoção de uma cultura de inovação colaborativa e aberta.

---

## Código de Conduta Anticorrupção

O código aborda a temática da corrupção de forma holística: o conceito, conflitos de interesse e outros comportamentos ilícitos relacionados, bem como o enquadramento legal, prevenção, riscos de corrupção nas atividades do Grupo e formas de corrupção. O documento apresenta também regras de conduta e recomendações, procedimentos de alerta internos e as sanções disciplinares aplicáveis em caso de incumprimento.

Os colaboradores deverão tomar conhecimento do Código de Conduta Anticorrupção e participar em ações de formação de anticorrupção (particularmente os módulos de *e-learning*), da sua BU ou entidade.

### Guia Vinci dos Direitos Humanos

Temática de grande importância para a cultura organizacional da VINCI. Neste guia estabelecemos e divulgamos os nossos compromissos nesta área, em particular o reforço dos projetos sociais e a prioridade das pessoas face aos sistemas. A nossa abordagem está em sintonia com o desenvolvimento internacional, quanto às expectativas de transparência dos mercados e dos clientes, na realização de procedimentos de *due diligence* e na proteção da nossa reputação. O documento está dividido em quatro grandes áreas: 1. migração de mão-de-obra e práticas de recrutamento; 2. condições de trabalho; 3. condições de alojamento; 4. práticas relativas aos direitos humanos na cadeia de valor e comunidades locais.

### Política de presentes e convites

Uma vez que no mundo empresarial oferecer/receber presentes ou convites é considerado um ato de cortesia e uma prática comum, pretendemos salvaguardar que estas condutas não configurem um ato ou tentativa de corrupção. O *Código de Conduta Anticorrupção* e a *Carta de Ética e de Conduta* da VINCI impõem a todos os colaboradores regras de conduta e prevenção da corrupção. Tais regras são concretizadas na Política, no que diz respeito aos presentes e convites.

De modo a capacitar os nossos colaboradores e garantir elevados *standards de compliance*, partilhamos em suporte informático todos os códigos e políticas, no momento de *pre-onboarding* e *onboarding*. Os responsáveis das BUs devem assegurar que, anualmente, todos os seus colaboradores receberam e leram os Códigos de Ética, Conduta e Anticorrupção, através da plataforma *Cometh* que atualiza estes registos.

No plano anual de formação são ainda incluídos módulos de ética e corrupção, que abrangem as mais recentes atualizações de normas e regulamentos, identificação de casos de violação, e recomendações de boas práticas e modos de atuação, entre outros temas. Em 2022, 396 colaboradores receberam formação em ética e corrupção, num total de 195 horas, através maioritariamente de *e-learning*s na plataforma Up.

### A Carta “Compromissos de desempenho global dos fornecedores da VINCI”

Este código está incluído nos valores e compromissos do Grupo VINCI, com o objetivo de associar todos os fornecedores a uma abordagem de melhoria contínua. Todos os fornecedores deverão respeitar os *dez Princípios do Global Compact*, em complemento ao respeito das leis e regulamentos locais aplicáveis a todos os países onde as suas atividades estão localizadas. Cada fornecedor deverá assumir o compromisso face à proteção dos direitos humanos e do trabalho, da competição ética e anticorrupção, e do ambiente.

### Diretrizes para relações com subcontratados

Desenvolvidas na medida em que a VINCI foi construída sobre os fortes valores que sustentam a sua identidade, pelo que nos esforçamos, através do nosso programa *Together*, para chegar a todos os *stakeholders* e estabelecer um diálogo com as mesmas. Estas diretrizes explicitam os seis fundamentais compromissos assumidos pelos responsáveis de compras e de gestão de contratos do Grupo, que refletem a importância de forjar relações de trabalho baseadas na equidade com os nossos subcontratados e fornecedores.





**396**

colaboradores receberam  
formação em ética  
e corrupção em 2022, num  
total de 1023 pessoas  
vs. 627 em 2021

# Governance da ética

**Na VINCI Energies em Portugal estamos atentos a cada colaborador e honramos o compromisso de fazer do local de trabalho um espaço seguro e agradável. Dar oportunidade ao diálogo a todos os que sintam essa necessidade é para nós uma mais-valia no fomento de uma cultura organizacional saudável.**

Em 2019 implementámos um sistema interno de denúncias "*whistleblowing*", que dá a possibilidade a qualquer colaborador de denunciar eventuais casos de ofensa, assédio, crime, violação de regulamentos ou de compromissos internacionais, ameaças ou prejuízos graves para o interesse público ou qualquer violação dos Códigos VINCI relacionados com direitos humanos, ambiente, ética empresarial e saúde e segurança no trabalho.

**Criámos também um email ([compliance.pt@vinci-energies.com](mailto:compliance.pt@vinci-energies.com)) aberto a qualquer pessoa que queira comunicar algum tipo de irregularidade, relacionada com a VINCI Energies em Portugal ou qualquer empresa do grupo.**

# 0

**denúncias relativa  
a irregularidades  
relacionadas  
com o estabelecido  
no Código de Ética  
em 2022**

**vs. 1 em 2021**





# Relação com fornecedores e parceiros para garantir a ética

**A garantia de que o funcionamento das nossas operações se encontra alinhado com os nossos princípios e valores só é possível se estendermos este compromisso a todos aqueles que trabalham diariamente connosco. Deste modo, aplicamos os códigos e políticas de conduta não só aos nossos colaboradores e empresas, como também a parceiros e subcontratados.**

---

O Grupo VINCI desenvolveu um documento intitulado “Diretrizes para Relações com Subcontratados”, que estabelece as orientações para o relacionamento com os fornecedores, assegurando que a comunicação e transações assentam nos valores que sustentam a identidade do Grupo e que assenta em seis compromissos fundamentais, que deverão ser assumidos pelos responsáveis de compras e de gestão de contratos do Grupo.


- 1 Condições de segurança comparáveis para os nossos colaboradores e subcontratados.
- 2 Relações comerciais justas.
- 3 Práticas de contratação justas.
- 4 Transparência nas relações comerciais.
- 5 Cooperação com empresas locais.
- 6 Cumprimento dos valores VINCI.

Todos os contratos com fornecedores (incluindo subempreiteiros) incluem cláusulas específicas de conformidade que exigem que os fornecedores declarem e cumpram os códigos de ética e conduta anticorrupção

Anualmente é realizado um exercício de avaliação de terceiros, quanto ao risco de corrupção. A avaliação é da responsabilidade de cada um dos *Business Unit Managers*, relativamente aos seus dez maiores fornecedores, dos quais cinco devem ser subcontratados. O processo é realizado através da plataforma Acceptum, na qual um dos campos da avaliação se refere ao envio dos códigos de conduta e anticorrupção. A plataforma envia um e-mail aos fornecedores informando sobre os códigos de conduta, para que os possam conhecer e aceitar.



# SOBRE O RELATÓRIO



A VINCI Energies em Portugal publica o seu segundo Relatório de Sustentabilidade, relativo ao seu desempenho no período compreendido entre 01 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022. Sempre que possível e relevante é apresentada informação relativa a anos anteriores no sentido de providenciar uma visão da evolução do desempenho em matéria de sustentabilidade nos seus três pilares: económico, ambiental e social.

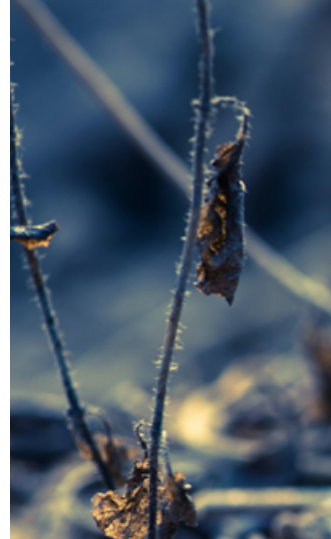


# Âmbito, período e estrutura de reporte

O relatório inclui informação sobre as várias empresas que compõem a VINCI Energies em Portugal, no perímetro digital<sup>1</sup> e energia<sup>2</sup>. O âmbito da informação inclui as geografias em que a VINCI opera, exceto para alguns indicadores em que é incluída informação apenas relativa a Portugal. Sempre que se fizer menção exclusivamente à informação relacionada com Portugal, esta será devidamente identificada juntamente dos dados apresentados.

Ao longo do relatório são feitas referências ao perímetro digital, que inclui todas as BU que operam sob a marca Axians e sob as restantes marcas da VINCI Energies em Portugal.

A VINCI Energies em Portugal realizou uma auscultação junto aos *stakeholders* durante o ano de 2021, com o objetivo de identificar as suas principais necessidades e expectativas em relação à sustentabilidade. Além disso, realizou uma análise de materialidade para determinar os temas mais relevantes nos quais pretende concentrar sua atuação, os quais são apresentados em detalhes no *Relatório de Sustentabilidade de 2021*. Em 2022, procedeu à revisão do eixo da materialidade aferido através da auscultação à gestão de topo, exercício apresentado no capítulo *Materialidade* do presente Relatório.



<sup>1</sup> Empresas do perímetro digital: Axians Digital Solutions; Axians Digital Consulting; Axians Tecninfo Angola; Axians Moçambique; Axians Digital Solutions LL.

<sup>2</sup> Empresas do perímetro de energia: Sotécnica - Sociedade Electrotécnica SA; Cegelec instalações e Sistemas de Automação, Lda; Sotécnica Açores - Instalações técnicas Unipessoal, Lda; Longo Plano - Segurança integrada e Gestão de Edifícios, SA; Sotmoz - Sociedade Electrotécnica, Lda.







---

## VERIFICAÇÃO EXTERNA INDEPENDENTE

Os dados apresentados no Relatório, reportados em alinhamento com os GRI Standards, foram sujeitos a verificação por parte de uma entidade externa independente, com o objetivo de assegurar que a informação apresentada está conforme e não apresenta incorreções (mais detalhe sobre o processo de verificação da informação de sustentabilidade disponível no *Anexo - Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade*).

---

## CONTACTOS

Para qualquer esclarecimento relacionado com o presente relatório ou com a atuação da VINCI Energies em Portugal em matéria de sustentabilidade poderá consultar o nosso website corporativo ou contactar:

[sustainability.pt@vinci-energies.com](mailto:sustainability.pt@vinci-energies.com)

# Colaboradores da VINCI Energies em Portugal

O modo como gerimos os nossos colaboradores está diretamente relacionado com o nosso sucesso, pelo que procuramos promover condições de trabalho dignas e estáveis. Neste sentido, temos procurado privilegiar os contratos a tempo inteiro e os contratos efetivos, os quais representam cerca de 82% dos contratos de trabalho. De modo a melhorar o nosso desempenho nesta matéria, oferecemos contrato efetivo a 44 dos novos contratados (-7% do que em 2021).

## COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO, POR GÉNERO

|                             |           | 2020        | 2021         | 2022         | Varição<br>21/22 |
|-----------------------------|-----------|-------------|--------------|--------------|------------------|
| <b>Com contrato efetivo</b> | Masculino | 1 023       | 1 129        | 1 140        | <b>1%</b>        |
|                             | Feminino  | 332         | 370          | 399          | <b>8%</b>        |
| <b>Com contrato a termo</b> | Masculino | 362         | 280          | 263          | <b>-6%</b>       |
|                             | Feminino  | 82          | 79           | 78           | <b>-1%</b>       |
| <b>TOTAL</b>                |           | <b>1799</b> | <b>1 858</b> | <b>1 880</b> | <b>2%</b>        |
| <b>A tempo inteiro</b>      | Masculino | 1 379       | 1 404        | 1 399        | <b>0%</b>        |
|                             | Feminino  | 410         | 447          | 471          | <b>5%</b>        |
| <b>A tempo parcial</b>      | Masculino | 6           | 5            | 4            | <b>-20%</b>      |
|                             | Feminino  | 4           | 2            | 6            | <b>200%</b>      |
| <b>TOTAL</b>                |           | <b>1799</b> | <b>1 858</b> | <b>1 880</b> | <b>2%</b>        |

Como apresentado no capítulo **Crescimento Inclusivo - Diversidade e Inclusão**, com o objetivo de promover a igualdade, temos procurado contratar mais mulheres nos últimos anos, tendo sido registado um aumento de 1,2% da percentagem de mulheres no total de colaboradores face a 2021.



**6,2%**

aumento do número total de mulheres face a 2021



**44%**

de contratos permanentes nas novas contratações em 2022





Relativamente aos trabalhadores que desempenham funções para a VINCI mas que não têm vínculo contratual connosco (prestadores de serviços e *outsourcing*), em 2022 registou-se um número total de 308. Apesar de evitarmos recorrer à contratação de prestadores de serviços e de *outsourcing*, pelo volume de trabalho imprevisto ou pelo facto de algumas atividades, pela sua natureza, terem que ser desempenhadas por outros profissionais que não aqueles que integram os nossos quadros (sobretudo no que se refere à participação em projetos específicos e áreas não desenvolvidas pelas nossas equipas), por vezes não o conseguimos. Não obstante

esta situação, conforme apresentado no capítulo 'Gestão da saúde e segurança de subcontratados', procuramos assegurar as melhores condições para estes trabalhadores.

Entendemos que a remuneração dos colaboradores é um critério da maior relevância para a nossa proposta de valor junto destes, pelo que se procura um ajuste face aquelas que são as suas expectativas. Em 2022 registou-se um rácio de 11,11 entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual média dos colaboradores<sup>1</sup>.

## NOVAS CONTRATAÇÕES | ROTATIVIDADE

| N.º e % de novas contratações |           | 2022       |              |
|-------------------------------|-----------|------------|--------------|
| Faixa etária                  | <=25      | 78         | 4,1%         |
|                               | 26-35     | 160        | 8,5%         |
|                               | 36-50     | 149        | 7,9%         |
|                               | >50       | 31         | 1,6%         |
| Género                        | Masculino | 289        | 15,4%        |
|                               | Feminino  | 129        | 6,9%         |
| <b>TOTAL</b>                  |           | <b>418</b> | <b>22,2%</b> |

| N.º e % de rotatividade |           | 2022       |              |
|-------------------------|-----------|------------|--------------|
| Faixa etária            | <=25      | 58         | 3,1%         |
|                         | 26-35     | 154        | 8,2%         |
|                         | 36-50     | 168        | 8,9%         |
|                         | >50       | 31         | 1,6%         |
| Género                  | Masculino | 309        | 16,4%        |
|                         | Feminino  | 102        | 5,4%         |
| <b>TOTAL</b>            |           | <b>411</b> | <b>21,9%</b> |

## SAÍDAS DE COLABORADORES POR MOTIVO

|                       | Variação   |            |            |             |
|-----------------------|------------|------------|------------|-------------|
|                       | 2020       | 2021       | 2022       | 21/22       |
| Fim do contrato       | 107        | 94         | 32         | <b>-66%</b> |
| Demissão <sup>2</sup> | 142        | 162        | 259        | <b>60%</b>  |
| Mútuo acordo          | 11         | 16         | 12         | <b>-25%</b> |
| Outros                | 66         | 154        | 108        | <b>-30%</b> |
| <b>TOTAL</b>          | <b>326</b> | <b>426</b> | <b>411</b> | <b>-4%</b>  |

### Atração e retenção de talento

No que se refere à rotatividade dos nossos colaboradores, foram registadas 411 saídas - a maioria por motivo de demissão (63%) - e 418 entradas, evidenciando o crescimento e esforço de integração de novos talentos.

<sup>1</sup> Remuneração total calculada com base em: vencimento base, subsídio de alimentação, subsídios de férias e Natal e prémio anual.

<sup>2</sup> Inclui iniciativas do trabalhador e do empregador.

## Saúde e segurança dos colaboradores



No sentido de garantir uma eficaz gestão da saúde e segurança dos colaboradores, a maioria dos estabelecimentos e atividades da VINCI Energies em Portugal têm implementado um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho<sup>1</sup>. Não obstante a certificação, procura-se que todas as empresas da VINCI Energies em Portugal sigam as melhores práticas e orientações relativamente à saúde e segurança dos colaboradores.

Para a gestão dos serviços de saúde no trabalho dispomos de uma área administrativa, assegurada pela empresa fornecedora desta área, onde pode ser realizada a gestão dos exames de admissão e envio das fichas de aptidão para os responsáveis de recursos humanos. O/a médico/a da medicina do trabalho é responsável pela vigilância da saúde dos colaboradores e promove a prevenção de doenças profissionais e das relacionadas ou agravadas pelo trabalho, bem como procura promover o bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores. É também nesta valência que se assegura a realização dos exames de admissão, periódicos e ocasionais. Para prestar apoio e assistência ao/à médico/a do trabalho, existe ainda um/a enfermeiro/a do trabalho, responsável por realizar testes complementares de diagnóstico, fazer colheita e registo de dados biométricos, entre outras atividades.

### Saúde no trabalho



Área  
administrativa



Médico  
do trabalho



Enfermeiro  
do trabalho

<sup>1</sup> As marcas da VINCI Energies Portugal Actemium, Axians, Omexom, VINCI Facilities e Sotécnica, têm implementado um sistema de gestão de segurança (assente na norma ISO 45001) e saúde ocupacional.



## ÍNDICES DE ACIDENTES DE TRABALHO

|  | 2020             | 2021             | 2022             | Varição<br>20/22 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos <sup>2</sup> | 2,41             | 4,05             | 4,45             | <b>12%</b>       |
| Índice de frequência de acidentes de trabalho                                | 2,75             | 5,30             | 5,20             | <b>-2%</b>       |
| Índice de gravidade de acidentes de trabalho <sup>3</sup>                    | 0,12             | 0,28             | 0,29             | <b>4%</b>        |
| Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória <sup>4</sup>      | 3                | 1                | 4                | <b>300%</b>      |
| Número de acidentes de trabalho com consequência grave <sup>5</sup>          | 2 <sup>6</sup>   | 0                | 1                | -                |
| Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho                        | 0                | 0                | 0                | -                |
| Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória <sup>7</sup>      | 1,03             | 0,31             | 1,38             | <b>300%</b>      |
| Índice de acidentes de trabalho com consequência grave <sup>8</sup>          | 0,69             | 0,00             | 0,34             | -                |
| Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho <sup>9</sup>           | 0,00             | 0,00             | 0,00             | -                |
| <b>Horas trabalhadas</b>   | <b>2 905 105</b> | <b>3 208 395</b> | <b>3 074 962</b> | <b>-4%</b>       |

Os principais tipos de acidentes de trabalho registados foram quedas (no mesmo e a diferente nível), sobre esforços, manipulação de cargas e equipamentos, e contacto elétrico, sendo que este último está associado a um risco inerente a atividades que impliquem intervenções em instalações elétricas, na proximidade de instalações em tensão ou na utilização de equipamento elétrico.

Em 2022 registou-se um total de 14 acidentes de trabalho com baixa, sendo que um dos colaboradores ficou com danos graves ou permanentes e 2 sem baixa<sup>10</sup>.

<sup>2</sup> Índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos = (número de acidentes de trabalho com dias perdidos \* 1 000 000) / número de horas trabalhadas.

<sup>3</sup> Índice de gravidade de acidentes de trabalho = (número de dias perdidos por causa de acidentes de trabalho \* 1 000 000) / número de horas trabalhadas.

<sup>4</sup> Acidentes de comunicação obrigatória são todos os acidentes têm que ser comunicados à seguradora (com e sem baixa).

<sup>5</sup> Acidentes com consequência grave são aqueles que resultam em danos graves e geralmente permanentes.

<sup>6</sup> Valor atualizado face ao anterior reporte.

<sup>7</sup> Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória = (acidentes de trabalho de comunicação obrigatória/horas trabalhadas) \* 1 000 000.

<sup>8</sup> Índice de acidentes de trabalho com consequência grave = (acidentes de trabalho de consequência grave/horas trabalhadas) \* 1 000 000.

<sup>9</sup> Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho = (óbitos resultantes de acidentes de trabalho/horas trabalhadas) \* 1 000 000.

<sup>10</sup> O total de acidentes apresentado difere dos valores apresentados na tabela na medida em que na tabela apenas foram considerados os acidentes comunicados à seguradora.

**DADOS DE ABSENTISMO, POR MOTIVO** (DIAS DE AUSÊNCIA)

|                     | 2020          | 2021          | 2022          | <b>Varição</b><br>20/22 |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------|
| Doença              | 8 874         | 9 791         | 9 588         | <b>-2%</b>              |
| Parentalidade       | 5 521         | 5 658         | 6 485         | <b>15%</b>              |
| Outros <sup>1</sup> | 11 646        | 9 273         | 8 248         | <b>-11%</b>             |
| <b>TOTAL</b>        | <b>26 041</b> | <b>24 722</b> | <b>24 321</b> | <b>-2%</b>              |

Em relação ao absentismo, as doenças continuam a ser a principal causa, o que realça a importância de investir na saúde e no bem-estar dos colaboradores. Relativamente à parentalidade, observamos um aumento no número de dias de ausência, reflexo do crescimento da VEP e de uma cultura que promove os direitos dos pais e da parentalidade.

<sup>1</sup> A categoria outros inclui, entre outros, ausências por assistência à família, licença de amamentação/aleitação, licença sem vencimento, ponte, ponte de cliente, licença de casamento, consulta médica, luto, licença trabalhador-estudante.



# Relações laborais/ Diálogo social

No sentido de promover as relações laborais e o diálogo social com os colaboradores, é nomeado um representante dos trabalhadores para o tema de saúde e segurança ocupacional, eleito na Actemium. Nas restantes empresas são realizados inquéritos de satisfação, juntamente com uma consulta aos trabalhadores sobre a segurança das condições de trabalho, no âmbito do Sistema de Gestão Integrado.

As relações laborais exigem o envolvimento de vários departamentos, como as Áreas de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas, Legal e SGI, em conjunto com as áreas de negócio. São promovidas reuniões, formações e *webinars*, com o objetivo de criar políticas e procedimentos uniformes, que respeitem os valores da empresa e a legislação laboral em vigor. Estes departamentos conciliam e medeiam conflitos de trabalho, participam nos processos de negociação, assim como acompanham e intervêm nas relações laborais, tendo em vista prevenir ou superar conflitos de trabalho

Os colaboradores, individualmente, mantêm um contacto direto e frequente com estas áreas, especialmente no início da relação laboral, nos processos de acolhimento, mas também ao longo da sua vida laboral, encontrando na intranet da empresa, as ferramentas adequadas. Os processos de envolvimento dos colaboradores parecem resultar na satisfação dos mesmos, não existindo registo de greves nos últimos anos.



# 98%

**dos colaboradores  
do perímetro de energia  
em Portugal, estão  
abrangidos por um Acordo  
Coletivo de Trabalho<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Este regime não se aplica ao perímetro digital.

## Diversidade e inclusão

Sendo nós, VINCI Energies em Portugal, parte de um Grupo que está distribuído pelo mundo, a promoção da diversidade e o princípio da inclusão estão naturalmente no ADN das nossas empresas. Neste sentido, temos vindo a apostar na contratação de pessoas cujo género está sub-representado, neste caso o feminino, justificado possivelmente pela natureza dos setores em que trabalhamos. Não obstante, temos conseguido aumentar significativamente o número de mulheres que connosco trabalham e que representam atualmente 25% do total de colaboradores, sendo que em 2019 representavam apenas cerca de 15%.

### COLABORADORES POR CATEGORIA PROFISSIONAL, POR GÉNERO

|      | Manager   |          | Non-Manager |          | Total     |          | TOTAL |
|------|-----------|----------|-------------|----------|-----------|----------|-------|
|      | Masculino | Feminino | Masculino   | Feminino | Masculino | Feminino |       |
| 2020 | 357       | 84       | 1 028       | 330      | 1 385     | 414      | 1 799 |
| 2021 | 377       | 104      | 1 032       | 345      | 1 409     | 449      | 1 858 |
| 2022 | 388       | 137      | 1 015       | 340      | 1 403     | 477      | 1 880 |





Para garantir a diversidade na empresa, o critério de gênero é importante, mas o critério da idade também o é. Nesta alínea a distribuição é mais equilibrada, existindo maior prevalência nas faixas etárias dos 26 aos 35 anos (28% do total de colaboradores) e dos 36 aos 50 anos (48% do total de colaboradores).

## COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA

|              | 2020         | 2021         | 2022         | Varição<br>20/22 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| ≤ 25         | 158          | 149          | 135          | <b>-9%</b>       |
| 26-35        | 575          | 558          | 530          | <b>-5%</b>       |
| 36-50        | 823          | 885          | 898          | <b>1%</b>        |
| > 50         | 243          | 266          | 317          | <b>19%</b>       |
| <b>TOTAL</b> | <b>1 799</b> | <b>1 858</b> | <b>1 880</b> | <b>1%</b>        |

Em matéria de promoção da diversidade através da inclusão de colaboradores de diferentes faixas etárias, a Axians foi a vencedora da 1ª edição do Selo de Mérito *Age Friendly*, um programa de acreditação cujo objetivo é a certificação das empresas com o intuito de garantir que as melhores práticas *age friendly* são cumpridas.

# Desempenho social

## Associações e compromissos com iniciativas externas

Consideramos que para o desenvolvimento e inovação das nossas empresas é relevante associarmo-nos a parceiros de excelência e participarmos em iniciativas e grupos de trabalho que desenvolvam projetos relevantes para o setor, potenciando o contributo para a sustentabilidade, de cada uma das marcas da VINCI Energies em Portugal.

### ASSOCIAÇÕES

---

AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços

---

AQTSE - Associação para a Qualificação Técnica do Setor Energético

---

APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética

---

Câmara do Comércio e Indústria Luso-Francesa. Associação Portuguesa para o Desenvolvimento das Comunicações

---

European Recycling Platform

---

AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte

---

APE - Associação Portuguesa da Energia

---

APPSI - Associação Portuguesa para a Promoção da Segurança da Informação

---

Centro Nacional de Cibersegurança

---

Portal Eletrão

---

---

AMEAL - Agência Municipal de Energia e Ambiente de Loures

---

APFM - Associação Portuguesa de Facilities Management

---

APSEI - Associação Portuguesa de Segurança

---

Data Science Portuguese Association

---

Rede Nacional de CSIRT

---

ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico

---

APIRAC - Associação Portuguesa de Empresas do Setor Térmico, Energético, Eletrónico e do Ambiente

---

BCSD Portugal

---

COTEC Portugal

---

Sociedade Ponto Verde

---



## Contributos para as regiões e comunidades locais

Assumimos a nossa responsabilidade para com as comunidades junto das quais atuamos, através do apoio a projetos e organizações locais, com ações relevantes e com impacto positivo nas pessoas. O principal contributo para as regiões e comunidades locais é feito via programa VINCI para a Cidadania, através do qual são apoiados diversos projetos, avaliados com base em vários critérios:

---

### **Relevância/urgência da intervenção,**

tendo em conta o contexto atual, a geografia, o número de beneficiários apoiados, a relevância local, a diferenciação da resposta, a necessidade rápida de ajustamento a uma nova realidade, entre outros aspetos.

---

### **Mudanças positivas e sustentáveis na comunidade,**

pela capacidade de criação de mudanças sociais significativas, duráveis e mensuráveis para a região de proximidade.

---

### **Valor acrescentado do donativo e/ou apadrinhamento**

para o projeto, beneficiários e entidade;

---

### **Viabilidade do projeto para alcançar os objetivos,**

a nível dos recursos humanos e financeiros da entidade, de acordo com a solidez e experiência na área em que pretende desenvolver o projeto e junto do público-alvo em questão.

---

### **Qualidade e coerência do diagnóstico e da solução em relação aos objetivos esperados e problemáticas a combater.**

Essa informação permite compreender e analisar a problemática, a exequibilidade da solução proposta e a coerência/adequação entre ambas.

## SOBRE O RELATÓRIO INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR

Durante o período de vigência dos apoios, as entidades são objeto de acompanhamento para apoiar a concretização dos projetos. Durante o mesmo período são recolhidas, junto das entidades, informações sobre o decurso dos projetos, fomentando-se um processo de diálogo com o apoio dos respetivos padrinhos, relativamente aos principais pontos de melhoria.

No âmbito das medidas implementadas para garantir a coesão social e desenvolver o emprego nas comunidades em que nos inserimos, destacamos os programas de estágios e a participação em feiras

de emprego. São diversos os tipos de estágio existentes, desde estágios curriculares, a estágios de verão ou estágios IEFP. O objetivo é permitir aos jovens o primeiro contacto com uma organização, oferecendo uma experiência profissional que lhes permita adquirir competências de trabalho em equipa, espírito de equipa, colaboração e proatividade.

Neste âmbito destacamos o **programa UPSkill**, um programa de requalificação de pessoas para as áreas tecnológicas. Ao abrigo deste programa foram contratados 22% dos estagiários.



## PROGRAMA UPSkill

|             | Nº Estágios | Estagiários contratados (n.º) | Estagiários contratados (%) |
|-------------|-------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 2021        | 22          | 19                            | 86%                         |
| <b>2022</b> | <b>18</b>   | <b>4</b>                      | <b>22%</b>                  |

Encontra-se também em funcionamento o programa de estágios profissionais - Programa Ativar - que contempla estágios com duração de 9 meses, tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho, ou a reconversão profissional de pessoas em situação de desemprego. No âmbito deste programa foram contratados 25% dos estagiários.

## PROGRAMA ATIVAR

|             | Nº Estágios | Estagiários contratados (n.º) | Estagiários contratados (%) |
|-------------|-------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 2021        | 31          | 22                            | 71%                         |
| <b>2022</b> | <b>8</b>    | <b>2</b>                      | <b>25%</b>                  |

Foram estabelecidas diversas parcerias com instituições do ensino superior, de forma a contribuímos para a formação de estagiários e, em paralelo, facilitar a identificação dos melhores talentos recém-chegados ao mercado de trabalho. As parcerias foram iniciadas com: Instituto Politécnico de Setúbal, Instituto Técnico de Lisboa, Instituto Superior de Tecnologias Avançadas, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Faculdade de Ciências e Tecnologias da Universidade

Nova e Universidade do Algarve, Nova SBE, AESE Business School e Instituto Português de Administração de Marketing. Em 2022, foi feito um esforço relevante para alargar os protocolos com todos os perímetros da VINCI Energies em Portugal. De destacar, também, o YOUNG TALENTS DAYS 2022, uma feira de emprego 100% digital, promovida pela VINCI, para recrutamento de novos talentos (jovens licenciados).

**Young  
Talents  
Days 2022**  
100% digital

# Desempenho Ambiental

## Ambição ambiental

O Grupo VINCI tem estabelecido metas e compromissos ambiciosos para reduzir as suas emissões de CO<sub>2</sub>.

Neste sentido temos procurado promover a redução das nossas emissões através de múltiplas iniciativas, conforme apresentado no capítulo **Ambição Ambiental – Alterações climáticas e emissões de CO<sub>2</sub>**.

## EMISSIONES DE CO<sub>2</sub> DE ÂMBITO 1 E DE ÂMBITO 2

|   | 2020         | 2021         | 2022        | Varição 21/22 |
|---|--------------|--------------|-------------|---------------|
| <b>Âmbito 1 (tCO<sub>2</sub>e)</b>                | 1 983        | 2 305        | 2 158       | <b>-6%</b>    |
| <b>Âmbito 2 (tCO<sub>2</sub>e) (market-based)</b> | 281          | 147,80       | 99,63       | <b>-32,6%</b> |
| <b>TOTAL (A1 e A2 market-based)</b>               | <b>2 264</b> | <b>2 453</b> | <b>2257</b> | <b>-8 %</b>   |

Em 2022 registou-se uma redução de cerca de 8% do total de emissões de âmbito 1 e de âmbito 2, face a 2021. No que se refere às emissões de âmbito 1 registou-se uma redução de 6% face ao ano anterior, sendo que estas representam, em 2022, 96% do total de emissões.

## INTENSIDADE DAS EMISSÕES

|   | 2020  | 2021  | 2022  | Varição 21/21 |
|---|-------|-------|-------|---------------|
| <b>Intensidade das emissões (tCO<sub>2</sub>e/receitas M€) <sup>1</sup></b> | 13,30 | 13,18 | 10,32 | <b>-22%</b>   |
| <b>Intensidade das emissões (tCO<sub>2</sub>e/n.º colaboradores)</b>        | 1,26  | 1,32  | 1,20  | <b>-9%</b>    |

De modo a acompanhar a melhoria da eficiência dos nossos processos face às emissões de CO<sub>2</sub>, assim como a nossa evolução face aos objetivos do Grupo, monitorizamos dois indicadores de intensidade de emissões: um relacionado com as nossas receitas e outro relacionado com o número de colaboradores, tendo observado, no primeiro, uma redução de 22% e, no segundo, uma redução de 9%.

<sup>1</sup> Os valores relativos à intensidade de emissões em relação às receitas reportados em 2021 foram atualizados.





Para o cálculo das emissões foram utilizados os seguintes fatores de emissão:

## FATORES DE EMISSÃO

|               | <b>Unidade</b>         | <b>Fatores de emissão</b> |
|---------------|------------------------|---------------------------|
| GPL           | kgCO <sub>2</sub> /KWh | 0,20700                   |
| Gasolina      | kgCO <sub>2</sub> /l   | 2,21000                   |
| Gasóleo       | kgCO <sub>2</sub> /l   | 2,49000                   |
| EDP Comercial | gCO <sub>2</sub> e/KWh | 250,6                     |
| Galp Electric | gCO <sub>2</sub> e/KWh | 0,0                       |
| Galp          | gCO <sub>2</sub> e/KWh | 0,0                       |

# Energia



A eficaz e eficiente gestão do consumo de energia é essencial para o cumprimento das metas relacionadas com a redução das emissões de CO<sub>2</sub>, uma vez que a principal fonte de emissões deriva do nosso consumo de energia. Neste sentido, a aposta na redução do consumo e em fontes de energia renováveis revela-se decisiva para a melhoria do nosso desempenho.

## CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS NÃO RENOVÁVEIS NA ORGANIZAÇÃO

|  | 2020         | 2021         | 2022              | Varição<br>21/22 |
|--|--------------|--------------|-------------------|------------------|
| <b>GPL (GJ)</b>  | 63,65        | 51,34        | 0,00 <sup>1</sup> | -                |
| <b>Eletricidade (GJ)</b>   | 5 612, 72    | 4 775,15     | 4 987             | <b>+4%</b>       |
| <b>Eletricidade produzida a partir de painéis fotovoltaicos (GJ)</b> | 231,23       | 242,35       | 230,62            | <b>-5%</b>       |
| <b>Total (GJ)</b>  | <b>5 908</b> | <b>5 069</b> | <b>5 218</b>      | <b>+3%</b>       |

Em 2022 o valor associado ao consumo de GPL foi de zero uma vez que não houve abastecimento do depósito. O GPL é a principal fonte de energia utilizada na unidade fabril para aquecimento da água nos balneários e no processo produtivo de aquecimento do forno de pintura de peças. O consumo de eletricidade apresentou um ligeiro aumento face a 2021 (4%) e o rácio de intensidade energética (MWh/receitas) teve uma redução de 14%, evidenciando a melhoria de eficiência dos consumos. Relativamente ao consumo de eletricidade a partir

de painéis fotovoltaicos, registou-se uma ligeira redução (5%), estando previsto continuarmos a alargar a instalação deste tipo de infraestrutura em mais instalações da VINCI Energies em Portugal (em 2022 foram colocados painéis na instalação da Maia).

<sup>1</sup> Em 2022 não houve abastecimento do depósito de GPL.



## CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS NÃO RENOVÁVEIS NA ORGANIZAÇÃO

|                      | 2020             | 2021             | 2022             | Varição<br>21/22 |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Gasolina (Gj)</b> | 1 315,96         | 2 655,22         | 4 723,73         | <b>+78%</b>      |
| <b>Gasóleo (Gj)</b>  | 25 819,12        | 28 899,92        | 26 351,46        | <b>-9%</b>       |
| <b>Total (Gj)</b>    | <b>27 135,08</b> | <b>31 555,13</b> | <b>31 075,18</b> | <b>-2%</b>       |

Os valores que foram reportados relativamente a combustíveis (gasolina e gasóleo) correspondem ao total do consumo das viaturas alocadas à VINCI Energies em Portugal, sendo utilizados na deslocação das nossas equipas e no transporte de materiais

e equipamentos. Em 2022 registou-se um aumento relevante do consumo de gasolina, que está diretamente relacionado com a descarbonização da frota e da substituição de veículos a gasóleo por veículos híbridos.

Para a conversão dos consumos foram utilizados os seguintes fatores de conversão:

## FATORES DE CONVERSÃO

| Energia             | Unidade           | Fatores de conversão |
|---------------------|-------------------|----------------------|
| <b>Gasóleo</b>      | PCI (Gj/ton)      | 42,6                 |
|                     | Densidade (ton/l) | 0,000837             |
| <b>Gasolina</b>     | PCI (Gj/ton)      | 44                   |
|                     | Densidade (ton/l) | 0,000748             |
| <b>Eletricidade</b> | (Gj/MWh)          | 3,6                  |

# Água



Toda a água que consumimos na VINCI Energies em Portugal é captada na rede e descartada na rede, uma vez que é utilizada para consumo humano e utilização nas instalações, não constituindo um *input* no processo produtivo. Deste modo, a gestão da água não é um tema material na VINCI Energies em Portugal uma vez que os impactos associados não são significativos.

A VINCI Energies define, no âmbito dos seus objetivos de biodiversidade e ambientes naturais, o compromisso de redução da pegada hídrica, não determinando ainda uma meta. Por este motivo, reconhecemos a nossa responsabilidade no âmbito de uma gestão responsável de recursos, nos quais se inclui a água, e promovemos regularmente ações de sensibilização junto dos nossos colaboradores no sentido de promover a redução do consumo de água e o seu consumo consciente.

## CAPTAÇÃO DE ÁGUA POR FONTE

|   | 2020  | 2021  | 2022  | Variação<br>21/22 |
|---|-------|-------|-------|-------------------|
| <b>Captação de água (m<sup>3</sup>)<br/>através da rede pública</b> | 4 504 | 2 674 | 3 262 | <b>+22%</b>       |
| <b>Consumo médio de água<br/>por colaborador</b>                    | 2,5   | 1,4   | 1,7   | <b>+21%</b>       |

O aumento de consumo de água registado em 2022 deriva da maior utilização das instalações físicas após o período de pandemia, com o regresso dos colaboradores às instalações. Também contribuiu para este aumento, as operações de limpeza realizadas devido à mudança de instalação.

Não obstante o consumo médio de água por colaborador ter aumentado entre 2021 e 2022, pelos motivos já apresentados, o rácio foi inferior ao apresentado em 2020, evidenciando o progresso na gestão deste recurso.

Relativamente aos efluentes, uma das nossas instalações exige licenciamento industrial – a instalação fabril em São Julião do Tojal – estando esta obrigada a realizar colheitas de águas residuais trimestralmente. A Autorização de Descarga de Águas Residuais, aplicável à instalação, indica os parâmetros a aferir e as devidas quantidades admitidas. A água de consumo, sendo da rede pública, não é por nós submetida a outros controlos de qualidade, para além dos efetuados pelos serviços de saneamento.



# Economia Circular

A economia circular é um dos três pilares que compõem a ambição ambiental do Grupo VINCI, pelo que reconhecemos a relevância deste tema e procuramos integrá-lo no modo como trabalhamos, conforme apresentado no capítulo *Ambição Ambiental – Economia Circular*, nomeadamente através de uma gestão eficaz dos resíduos.

## Resíduos



A gestão de resíduos está intrinsecamente relacionada com a promoção da economia circular, uma vez que, além da aposta na valorização de resíduos, uma outra alternativa a considerar deverá ser a sua reintegração na cadeia de valor.

Os resíduos produzidos na VINCI Energies em Portugal decorrem maioritariamente das atividades desenvolvidas nas nossas empreitadas e projetos, pelo que existem vários fluxos de resíduos produzidos com destaque para REEE (resíduos de equipamentos elétricos e eletrónicos), materiais de embalagem, plásticos, cabos elétricos, inertes e madeira. Todos os resíduos são encaminhados para o operador final sendo, na sua grande maioria, tratados com operações de valorização.

Nas entradas destacam-se os resíduos de embalagem dos produtos a instalar/utilizar nas nossas atividades; nas saídas destacam-se os fluxos de REEE, outros perigosos e ainda os inertes.

Sendo os nossos resíduos maioritariamente decorrentes das atividades desenvolvidas, estes dependem em grande medida da natureza das tarefas em causa (ex.: material novo com embalagem a instalar, equipamentos obsoletos a retirar, inertes

a recolher, etc.). Ainda que haja uma relação direta entre resíduos produzidos e as atividades implementadas, é feito um esforço para que os materiais residuais sejam reutilizados, seja no local, seja noutras tarefas. É o caso de materiais como o papel e cartão de embalagem e as paletes de madeira, que quase sempre ganham nova vida.

A recolha, tratamento e/ou deposição de resíduos final está a cargo de operadores credenciados para o efeito ou mediante o contrato de utilização de determinado espaço. Todos os resíduos por nós produzidos são geridos, estando registado em EGAR e consequentemente no MIRR, todos os fluxos para os quais nos designamos como produtores/detentores, tal como as empresas responsáveis pelo transporte e destinatários finais.

Destaca-se em 2022, a implementação do projeto D+++ , um projeto interno de desmaterialização, digitalização e desburocratização, utilizada nos Serviços de Suporte do perímetro de energia, responsável pela digitalização de faturas, plataformas de consulta de documentação e assinatura digital de contratos, que permitiu a redução do consumo de papel e resíduos associados.

## RESÍDUOS GERADOS POR TIPO E RESÍDUOS VALORIZADOS

|   | 2020           | 2021           | 2022           | Varição<br>21/22 |
|---|----------------|----------------|----------------|------------------|
| <b>Resíduos perigosos produzidos (t)</b>      | 38 107         | 31 628         | 38 242         | <b>20,9%</b>     |
| <b>Resíduos não perigosos produzidos (t)</b>  | 226 093        | 312 354        | 266 415        | <b>-14,7%</b>    |
| <b>Resíduos inertes produzidos (t)</b>        | 97 297         | 196 413        | 139 003        | <b>-29,2%</b>    |
| <b>Total de resíduos produzidos (t)</b>       | <b>361 497</b> | <b>540 394</b> | <b>443 660</b> | <b>-17,9%</b>    |
| <b>Resíduos Perigosos Valorizados (%)</b>     | 100%           | 87%            | 85%            | <b>-2,3%</b>     |
| <b>Resíduos não Perigosos Valorizados (%)</b> | -              | 97%            | 90%            | <b>-7,2%</b>     |
| <b>Resíduos Inertes Valorizados (t)</b>       | 100%           | 98%            | 94%            | <b>-3,9%</b>     |

A quantidade de resíduos produzida está diretamente relacionada com o aumento ou redução de atividade e com a natureza dos projetos. Não obstante o aumento da atividade registado em 2022, foi possível reduzir o valor total de resíduos, demonstrando a eficácia das ações implementadas. Atualmente, apresentamos percentagens de valorização muito significativas, sendo nosso objetivo influenciar os operadores e destinatários para o menor impacto possível quanto às operações de valorização.



**17,9%**  
**redução de resíduos produzidos face a 2021**





# Anexos

## TABELA GRI

---

---

### Declaração de utilização

A VINCI Energies em Portugal relatou em conformidade com os GRI Standards para o período de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

---

### GRI 1 utilizado

GRI 1: Foundation 2021

---

### Norma setorial aplicável

NA

## DIVULGAÇÕES GERAIS

| Conteúdo  | Localização  | Omissão             |        |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|---|--|---------------------|--------|------------|--------------------------------|
|   |  | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação |                                |
| <b>GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS (2021)</b>                                   |  |                     |        |            |                                |
| 2-1 Detalhes da Organização   | Sobre o Relatório<br><br>Quem somos > Sobre a VINCI Energies em Portugal<br><br><b>Sede:</b> Edifício Atlantis, Avenida D. João II, N.º 44 C, 5.º Andar, 1990-095 Lisboa<br><br><b>Forma jurídica:</b> Sociedade Comercial Anónima | ✗                   | ✗      | ✗          | ✗                              |
| 2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização | Sobre o Relatório  | ✗                   | ✗      | ✗          | ✗                              |
| 2-3 Período de relato, frequência e contactos                           | Sobre o Relatório  | ✗                   | ✗      | ✗          | ✗                              |
| 2-4 Reformulação das informações  | As reformulações de informação reportada no anterior Relatório são apresentadas e identificadas ao longo do Relatório.   | ✗                   | ✗      | ✗          | ✗                              |
| 2-5 Verificação externa   | Sobre o Relatório<br><br>Anexos > Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade   | ✗                   | ✗      | ✗          | ✗                              |
| 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios           | Quem somos   |                     |        |            | ✗                              |
| 2-7 Colaboradores   | Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal  |                     |        |            | ✗                              |
| 2-8 Trabalhadores que não são colaboradores                             | Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal  |                     |        |            | ✗                              |

✗ - NA ou não possível de indicar

■ - não se registam omissões



| Conteúdo   | Localização   | Omissão             |        |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|--|---|---------------------|--------|------------|--------------------------------|
|  |   | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação |                                |
| 2-9 Estrutura de governance e sua composição                 | <p>Quem somos &gt; Governance</p> <p>Todos os elementos do CODI têm funções executivas e são independentes.</p> <p>Os mandatos do CODI funcionam por biénios.</p>   |                     |        |            | X                              |
| 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governance | <p>Quem somos &gt; Governance</p> <p>O CEO é responsável por nomear os membros do CODI. Os critérios considerados são entre outros: formação, experiência profissional, adequação à função, ética, opinião do acionista, diversidade e independência.</p>   |                     |        |            | X                              |
| 2-11 Presidente do mais alto órgão de governance             | <p>Quem somos &gt; Governance</p> <p>O CEO - presidente do mais alto órgão de <i>governance</i> - assegura o cumprimento e a realização de atividades, de acordo com o estabelecido no <i>General Management Guidelines</i> da VINCI Energies- que define os requisitos relacionados com: Compromissos; Informação; Outros <i>Guidelines</i>.</p> |                     |        |            | X                              |

| Conteúdo  | Localização  | Omissão             |        |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|---|--|---------------------|--------|------------|--------------------------------|
|   |  | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação |                                |
| 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governance na supervisão da gestão dos impactos | <p>Quem somos &gt; Governance</p> <p>O CODI assume enquanto principais responsabilidades, nomeadamente aquelas relacionadas com sustentabilidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Assegurar a implementação do estabelecido no Manifesto VINCI, documento do qual derivam os compromissos e valores do Grupo a que pertencemos;</li> <li>· Garantir o desempenho e equilíbrio das diversas Áreas da Organização;</li> <li>· Promover o funcionamento em rede e as ações transversais e, simultaneamente, manter o controlo de gestão numa base de autonomia e responsabilidade propiciando o crescimento das áreas de negócio;</li> <li>· Assegurar que são entendidas e comunicadas as funções relevantes na Organização;</li> <li>· Garantir a melhoria contínua do desempenho ambiental e de SST.</li> </ul> |                     |        |            | X                              |
| 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos                                      | Quem somos > Governance  |                     |        |            | X                              |
| 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governance no relato de sustentabilidade        | Quem somos > Governance  |                     |        |            | X                              |

X - NA ou não possível de indicar

■ - não se registam omissões



| Conteúdo  | Localização  | Omissão             |        |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|---|--|---------------------|--------|------------|--------------------------------|
|   |  | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação |                                |
| 2-15 Conflitos de interesse                                   | <p>Os processos definidos para garantir que os conflitos de interesse são prevenidos e mitigados, caso existam, são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Contratos de trabalho e código de ética e conduta que indicam que, caso existam conflitos de interesse, estes têm de ser reportados</li> <li>· Curso <i>e-learning</i> de ética e compliance que obriga à declaração individual de que não se registam conflitos de interesse;</li> <li>· Plataforma de denúncias anónima, também conhecida como <i>whistleblowing</i>. Trata-se de um mecanismo para que os colaboradores possam denunciar a existência de conflitos de interesse entre colaboradores e/ou outros <i>stakeholders</i>.</li> </ul> <p>Mais detalhe sobre os mecanismos supramencionados disponível no capítulo Respeito pelos Princípios Éticos.</p> |                     |        |            | X                              |
| 2-16 Comunicação de preocupações críticas                     | Respeito pelos Princípios Éticos > Governance da Ética   |                     |        |            | X                              |
| 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governance   | Quem somos > Governance  |                     |        |            | X                              |
| 2-18 Avaliação de desempenho do mais alto órgão de governance | <p>Nas reuniões de closingsão acompanhados, para além dos temas financeiros, temas de ambiente, segurança e recursos humanos.</p> <p>O <i>closing</i> da VINCI Energies em Portugal é realizado pelo Diretor da Divisão VEIS - <i>internacional &amp; systems</i> e os <i>closings</i> das BUs são realizados pelo CEO e CFO da VINCI Energies em Portugal, a cada quadrimestre.</p>   |                     |        |            | X                              |

| Conteúdo  | Localização   | Omissão             |        |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|---|---|---------------------|--------|------------|--------------------------------|
|   |   | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação |                                |
| 2-19 Políticas de remuneração                                   | A política de remuneração da gestão de topo assenta em duas componentes: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Componente fixa a que corresponde o salário base e subsídio de refeição;</li> <li>· Componente variável a que corresponde um bónus variável que está indexado aos resultados financeiros da organização e desempenho individual.</li> </ul>   |                     |        |            | X                              |
| 2-20 Processo para determinação da remuneração                  | O modelo de incentivos definido tem uma componente financeira e uma componente qualitativa. É nesta última que as métricas estabelecidas podem instanciar métricas de sustentabilidade (responsabilidade social e ambiental, desenvolvimento de negócio e gestão de pessoas).   |                     |        |            | X                              |
| 2-21 Rácio da remuneração total anual                           | Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal<br><br>Em 2022 não foi possível reportar o rácio entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os colaboradores (excluindo o mais bem pago) uma vez que, por ser o primeiro ano de reporte, não está disponível informação consistente sobre os anos anteriores. |                     |        |            | X                              |
| 2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | [mensagem do CEO]   |                     |        |            | X                              |
| 2-23 Políticas  | Respeito pelos Princípios Éticos > Ética e Transparência  |                     |        |            | X                              |
| 2-24 Incorporação de Políticas                                  | Respeito pelos Princípios Éticos > Ética e Transparência<br><br>Respeito pelos Princípios Éticos > Governance da Ética  |                     |        |            | X                              |

X - NA ou não possível de indicar

■ - não se registam omissões





| Conteúdo   | Localização  | Omissão             |        |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|--|--|---------------------|--------|------------|--------------------------------|
|  |  | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação |                                |
| 2-25 Processos para remediar impactos negativos                    | Quem somos > Envolvimento dos <i>stakeholders</i><br><br>Quem somos > Materialidade  |                     |        |            | X                              |
| 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | Respeito pelos Princípios Éticos > Governance da Ética   |                     |        |            | X                              |
| 2-27 Conformidade com leis e regulamentos                          | Em 2022, não houve registo de qualquer caso significativo de não conformidade com leis e regulamentos em que tenham sido aplicadas multas ou sanções não monetárias. |                     |        |            | X                              |
| 2-28 Participação em associações                                   | Informação complementar > Desempenho Social  |                     |        |            | X                              |
| 2-29 Abordagem de envolvimento de <i>stakeholders</i>              | Quem somos > Envolvimento dos <i>stakeholders</i>  |                     |        |            | X                              |
| 2-30 Acordos de negociação coletiva                                | Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal<br><br>O ACT abrange apenas os colaboradores do perímetro de Portugal.                         |                     |        |            | X                              |

### GRI 3: TEMAS MATERIAIS (2021)

|  |                            |   |   |   |   |
|--|----------------------------|---|---|---|---|
| 3-1 Processo de definição de temas materiais | Quem somos > Materialidade | X | X | X | X |
| 3-2 Lista de temas materiais                 | Quem somos > Materialidade | X | X | X | X |

### ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
| 3-3 Gestão dos temas materiais   | Respeito pelos Princípios Éticos                       |  |  |  | X |
| Denúncias feitas relativas a irregularidades com o estabelecido no Código de Ética | Respeito pelos Princípios Éticos > Governance da Ética |  |  |  | X |

| Conteúdo   | Localização   | Requisitos omitidos | Omissão |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|--|---|---------------------|---------|------------|--------------------------------|
|  |   |                     | Motivo  | Explicação |                                |
| Colaboradores que receberam formação em ética e corrupção                          | Respeito pelos Princípios Éticos > Ética e transparência                                |                     |         |            | X                              |
| <b>PRIVACIDADE DA INFORMAÇÃO E CIBERSEGURANÇA</b>                                  |   |                     |         |            |                                |
| 3-3 Gestão dos temas materiais   | Quem somos > Privacidade da informação e cibersegurança                                 |                     |         |            | X                              |
| 418-1 Denúncias relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes   | Quem somos > Privacidade da informação e cibersegurança                                 |                     |         |            | X                              |
| <b>GESTÃO RESPONSÁVEL</b>  |   |                     |         |            |                                |
| 3-3 Gestão dos temas materiais   | Quem somos > Privacidade da informação e cibersegurança                                 |                     |         |            | X                              |
| <b>PROTEÇÃO DA BIODIVERSIDADE</b>  |   |                     |         |            |                                |
| 3-3 Gestão dos temas materiais   | Ambição Ambiental > Proteção da biodiversidade  |                     |         |            | X                              |
| 304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade | Ambição Ambiental > Proteção da biodiversidade  |                     |         |            | X                              |
| <b>GESTÃO DA ENERGIA E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA</b>                                   |   |                     |         |            |                                |
| 3-3 Gestão dos temas materiais   | Ambição Ambiental > Gestão da energia<br>Informação complementar > Desempenho Ambiental |                     |         |            | X                              |
| 302-1 Consumo de energia dentro da organização                                     | Ambição Ambiental > Gestão da energia<br>Informação complementar > Desempenho Ambiental |                     |         |            | X                              |

X - NA ou não possível de indicar  
 - não se registam omissões



| Conteúdo                     | Localização   | Omissão             |        |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|------------------------------|---|---------------------|--------|------------|--------------------------------|
|                              |   | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação |                                |
| 302-3 Intensidade energética | Ambição Ambiental > Gestão da energia<br><br>Informação complementar > Desempenho Ambiental |                     |        |            | X                              |

## ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E EMISSÕES GEE

|  |   |  |  |  |   |
|--|---|--|--|--|---|
| 3-3 Gestão dos temas materiais             | Ambição Ambiental > Alterações climáticas e emissões de CO <sub>2</sub><br><br>Informação complementar > Desempenho Ambiental |  |  |  | X |
| 305-1 Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)   | Ambição Ambiental > Alterações climáticas e emissões de CO <sub>2</sub><br><br>Informação complementar > Desempenho Ambiental |  |  |  | X |
| 305-2 Emissões indiretas de GEE (Âmbito 2) | Ambição Ambiental > Alterações climáticas e emissões de CO <sub>2</sub><br><br>Informação complementar > Desempenho Ambiental |  |  |  | X |
| 305-4 Intensidade das emissões de GEE      | Ambição Ambiental > Alterações climáticas e emissões de CO <sub>2</sub><br><br>Informação complementar > Desempenho Ambiental |  |  |  | X |
| 305-5 Redução de emissões de GEE           | Ambição Ambiental > Alterações climáticas e emissões de CO <sub>2</sub><br><br>Informação complementar > Desempenho Ambiental |  |  |  | X |

## EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DOS COLABORADORES

|                                  |   |  |  |  |   |
|----------------------------------|---|--|--|--|---|
| 3-3 Gestão dos temas materiais   | Crescimento Inclusivo > Educação e formação dos colaboradores |  |  |  | X |
| 404-1 Total de horas de formação | Crescimento Inclusivo > Educação e formação dos colaboradores |  |  |  | X |

| Conteúdo  | Localização  | Omissão             |        |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|---|--|---------------------|--------|------------|--------------------------------|
|   |  | Requisitos omitidos | Motivo | Explicação |                                |
| <b>PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS</b>  |  |                     |        |            |                                |
| 3-3 Gestão dos temas materiais  | Crescimento Inclusivo > Educação e formação dos colaboradores  |                     |        |            | <b>X</b>                       |
| Formação de colaboradores sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos  | Crescimento Inclusivo > Educação e formação dos colaboradores  |                     |        |            | <b>X</b>                       |
| <b>SAÚDE E SEGURANÇA DOS COLABORADORES</b>  |  |                     |        |            |                                |
| 3-3 Gestão dos temas materiais  | Promoção da Saúde e Segurança<br>Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal |                     |        |            | <b>X</b>                       |
| 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho  | Promoção da Saúde e Segurança<br>Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal |                     |        |            | <b>X</b>                       |
| 403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes  | Promoção da Saúde e Segurança<br>Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal |                     |        |            | <b>X</b>                       |
| 403-3 Serviços de saúde do trabalho   | Promoção da Saúde e Segurança<br>Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal |                     |        |            | <b>X</b>                       |
| 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | Promoção da Saúde e Segurança  |                     |        |            | <b>X</b>                       |
| 403-5 Formação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho  | Promoção da Saúde e Segurança  |                     |        |            | <b>X</b>                       |
| 403-6 Promoção da saúde do trabalhador  | Promoção da Saúde e Segurança  |                     |        |            | <b>X</b>                       |

**X** - NA ou não possível de indicar

■ - não se registam omissões



| Conteúdo   | Localização   | Requisitos omitidos | Omissão |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|--|---|---------------------|---------|------------|--------------------------------|
|  |   |                     | Motivo  | Explicação |                                |
| 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | Promoção da Saúde e Segurança   |                     |         |            | X                              |
| 403-9 Acidentes de trabalho  | Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal |                     |         |            | X                              |

## SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

|                                  |                       |  |  |  |   |
|----------------------------------|-----------------------|--|--|--|---|
| 3-3 Gestão dos temas materiais   | Quem somos > Clientes |  |  |  | X |
| Nível de satisfação dos clientes | Quem somos > Clientes |  |  |  | X |

## BEM-ESTAR E ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES

|                                |   |  |  |  |   |
|--------------------------------|---|--|--|--|---|
| 3-3 Gestão dos temas materiais | Crescimento Inclusivo > Bem-estar dos colaboradores |  |  |  | X |
|--------------------------------|---|--|--|--|---|

## DIVULGAÇÕES ECONÓMICAS

### 204 PRÁTICAS DE COMPRAS

|   |                                     |  |  |  |   |
|---|-------------------------------------|--|--|--|---|
| 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais | Quem somos > Cadeia de Fornecimento |  |  |  | X |
|---|-------------------------------------|--|--|--|---|

### 303 ÁGUA E EFLUENTES

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
| 303-1 Interações com a água como recurso partilhado    | Informação complementar > Desempenho Ambiental |  |  |  | X |
| 303-2 Gestão de impactos relacionados com os efluentes | Informação complementar > Desempenho Ambiental |  |  |  | X |
| 303-3 Captação de água                                 | Informação complementar > Desempenho Ambiental |  |  |  | X |

| Conteúdo  | Localização   | Requisitos omitidos | Omissão |            | N.º de ref. do stand. setorial |
|---|---|---------------------|---------|------------|--------------------------------|
|   |   |                     | Motivo  | Explicação |                                |
| <b>306 RESÍDUOS</b>   |   |                     |         |            |                                |
| 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados com resíduos | Ambição Ambiental > Economia Circular<br>Informação complementar > Desempenho Ambiental                                 |                     |         |            |                                |
| 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados com resíduos             | Ambição Ambiental > Economia Circular<br>Informação complementar > Desempenho Ambiental                                 |                     |         |            |                                |
| 306-3 Resíduos gerados  | Ambição Ambiental > Economia Circular<br>Informação complementar > Desempenho Ambiental                                 |                     |         |            |                                |
| <b>DIVULGAÇÕES SOCIAIS</b>  |   |                     |         |            |                                |
| <b>401 EMPREGO</b>  |   |                     |         |            |                                |
| 401-1 Novas contratações e rotatividade dos colaboradores                     | Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal   |                     |         |            | <b>X</b>                       |
| <b>405 DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>                           |   |                     |         |            |                                |
| 405-1 Diversidade dos órgãos de <i>governance</i> e colaboradores             | Crescimento Inclusivo > Diversidade e Inclusão<br>Informação complementar > Colaboradores da VINCI Energies em Portugal |                     |         |            | <b>X</b>                       |

**X** - NA ou não possível de indicar

■ - não se registam omissões







## **Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade**

Exmo. Conselho de Administração

### **Introdução**

Fomos contratados pela Administração da VINCI Energies Portugal (“VINCI” ou “Empresa”) para a realização de um trabalho de garantia limitada de fiabilidade sobre os indicadores identificados abaixo na secção “Responsabilidades do auditor”, que integram a informação de sustentabilidade, incluída no Relatório de Sustentabilidade 2022 (“Relatório”), relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2022, preparado pela Empresa para efeitos de divulgação do seu desempenho anual em matéria de sustentabilidade.

### **Responsabilidades do Conselho de Administração**

É da responsabilidade do Conselho de Administração a preparação dos indicadores identificados abaixo na secção “Responsabilidades do auditor”, incluídos no Relatório de Sustentabilidade 2022, de acordo com as diretrizes para reporte de Sustentabilidade “Global Reporting Initiative”, versão GRI Standards e com as instruções e critérios divulgados no Relatório de Sustentabilidade 2022, bem como a manutenção de um sistema de controlo interno apropriado, que permita uma adequada preparação da informação mencionada.

### **Responsabilidades do auditor**

A nossa responsabilidade consiste em emitir um relatório de garantia limitada de fiabilidade, profissional e independente, baseado nos procedimentos realizados e especificados nos parágrafos abaixo.

O nosso trabalho foi efetuado de acordo com a Norma Internacional sobre Trabalhos de Garantia de Fiabilidade que Não Sejam Auditorias ou Revisões de Informação Financeira Histórica, (ISAE) 3000 (Revista), emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* da *International Federation of Accountants* e cumprimos as demais normas e orientações técnicas da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC), as quais exigem que o nosso trabalho seja planeado e executado com o objetivo de obter garantia limitada de fiabilidade sobre se os indicadores GRI Standards identificados no Relatório de Sustentabilidade 2022, estão isentos de distorções materialmente relevantes.

O nosso trabalho de garantia de fiabilidade limitada consistiu ainda na realização de procedimentos com o objetivo de obter um grau de segurança limitado sobre se a Empresa aplicou, na informação de sustentabilidade incluída no Relatório de Sustentabilidade 2022, as diretrizes GRI Standards.

Para tanto o referido trabalho consistiu em:

- (i) Indagar a gestão e principais responsáveis das áreas em análise para compreender o modo como está estruturado o sistema de informação e a sensibilidade dos intervenientes às matérias incluídas no relato;
- (ii) Identificar a existência de processos de gestão internos conducentes à implementação de políticas económicas, ambientais e de responsabilidade social;

---

**PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.**

Sede: Palácio Sottomayor, Rua Sousa Martins, 1 - 3º, 1069-316 Lisboa, Portugal

Receção: Palácio Sottomayor, Avenida Fontes Pereira de Melo, nº16, 1050-121 Lisboa, Portugal

Tel: +351 213 599 000, Fax: +351 213 599 999, [www.pwc.pt](http://www.pwc.pt)

Matriculada na CRC sob o NIPC 506 628 752, Capital Social Euros 314.000

Inscrita na lista das Sociedades de Revisores Oficiais de Contas sob o nº 183 e na CMVM sob o nº 20161485

PricewaterhouseCoopers & Associados – Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda. pertence à rede de entidades que são membros da PricewaterhouseCoopers International Limited, cada uma das quais é uma entidade legal autónoma e independente.

- (iii) Verificar, numa base de amostragem, a eficácia dos sistemas e processos de recolha, agregação, validação e relato que suportam a informação de desempenho supracitada, através de cálculos e validação de dados reportados;
- (iv) Confirmar a observância de determinadas unidades operacionais às instruções de recolha, agregação, validação e relato de informação de desempenho;
- (v) Executar, numa base de amostragem, alguns procedimentos de consubstanciação da informação, através de obtenção de evidência sobre informação reportada;
- (vi) Comparar os dados financeiros e económicos incluídos na informação de sustentabilidade com os auditados pela PricewaterhouseCoopers & Associados, SROC, Lda., no âmbito da revisão legal das demonstrações financeiras da VINCI do exercício findo em 31 de dezembro de 2022;
- (vii) Validar o alinhamento da informação de sustentabilidade reportada com os requisitos das Diretrizes da Global Reporting Initiative, versão GRI Standards.

Os procedimentos efetuados foram mais limitados do que seriam num trabalho de garantia razoável de fiabilidade, por conseguinte, foi obtida menos segurança do que num trabalho de garantia razoável de fiabilidade.

Entendemos que os procedimentos efetuados proporcionam uma base aceitável para a expressão da nossa conclusão.

### **Qualidade e independência**

Aplicamos a Norma Internacional de Controlo de Qualidade 1 (ISQC1) e, consequentemente, mantemos um sistema de controlo de qualidade abrangente, que inclui políticas e procedimentos documentados sobre o cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

Cumprimos com os requisitos de independência e ética do código de ética (incluindo as Normas Internacionais de Independência) emitido pelo *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA) e do código de ética da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas (OROC).

### **Conclusão**

Com base no trabalho efetuado, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a concluir que os indicadores identificados acima na secção “Responsabilidades do auditor”, incluídos no Relatório de Sustentabilidade 2022, relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2022, não tenham sido preparados, em todos os aspetos materialmente relevantes, de acordo com os requisitos das diretrizes GRI (GRI Standards) e com as instruções e critérios divulgados no mesmo e que o VINCI não tenha aplicado, na informação de sustentabilidade incluída no mesmo Relatório, as diretrizes GRI Standards.

### **Restrições de uso**

Este relatório é emitido unicamente para informação e uso do Conselho de Administração da Empresa, para efeitos da divulgação do Relatório de Sustentabilidade 2022, pelo que não deverá ser utilizado para quaisquer outras finalidades. Não assumiremos quaisquer responsabilidades perante terceiros, para além da VINCI, pelo nosso trabalho e pela conclusão expressa neste relatório, o qual será anexado ao no Relatório de Sustentabilidade 2022 da Empresa.

29 de junho de 2023

PricewaterhouseCoopers & Associados  
- Sociedade de Revisores Oficiais de Contas, Lda.  
representada por:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'António Brochado Correia', with a horizontal line extending from the end of the signature.

António Brochado Correia, ROC n° 1076  
Registado na CMVM com o n° 20160688





# A SUSTENTABILIDADE QUE NOS LIGA

Relatório de Sustentabilidade **2022**