

A SUSTENTABILIDADE QUE NOS LIGA

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE 2024
VINCI ENERGIES EM PORTUGAL

ÍNDICE



4

QUEM
SOMOS

33

AMBIÇÃO
AMBIENTAL

57

CRESCIMENTO
INCLUSIVO

97

PROMOÇÃO
DA SAÚDE
E SEGURANÇA

121

RESPEITO
PELOS
PRINCÍPIOS
ÉTICOS

130

SOBRE
O RELATÓRIO



É sempre possível
fazer ainda melhor

PEDRO AFONSO
VINCI ENERGIES
EM PORTUGAL

"A sustentabilidade, para nós, funciona como inspiração transversal, como uma energia que contamina cada projeto"

Recordo, com enorme orgulho, todas as decisões que tomámos ao longo destes últimos anos, e concluo que **as nossas escolhas já transformaram, de facto, o mundo – pelo menos aquele que tocamos – para melhor.** Somos mais de 2 200 colaboradores, dedicados à transformação digital e à transição energética, que diariamente optam por seguir um caminho com impacto. E isso faz toda a diferença.

Muitas vezes, temos de ver além do óbvio e arriscar. Mas sabemos que são essas **as escolhas que nos ligam**, porque são transformadoras, dão luz ao potencial, ampliam e desenvolvem, e fazem cumprir um propósito maior.

O nosso compromisso com a sustentabilidade – **"Servir as Pessoas e cuidar do Planeta"** – faz ainda mais sentido. Como o relatório deste ano comprova, na VINCI Energies, sustentabilidade não é uma responsabilidade teórica de um só departamento. Para nós, funciona como **inspiração transversal, como uma energia que contamina cada projeto.**

Como exemplos desta verdadeira missão coletiva, destaco três iniciativas desenvolvidas em 2024. A primeira, de cariz ambiental, prende-se com a nossa participação nos **Environment Awards VINCI.** De entre as 1 000 soluções a concurso, de todo o mundo VINCI, com potencial de impacto ambiental, a VINCI Energies em Portugal foi distinguida com três prémios a nível regional Southern Europe. Foram reconhecidos os projetos EcoPrint Innovation, da Sotécnica; Reservas da Biosfera da Unesco – Pockets of Hope, da Axians Portugal; e a solução SDDR – Análise avançada para a prevenção do risco de incêndios florestais, da Axians Portugal. Este último projeto foi mesmo um dos doze vencedores na grande final, em Paris, recebendo o prémio "Adaptação às Alterações Climáticas". Um enorme orgulho para todos.

A segunda iniciativa é a continuidade da **aposta na formação** dos nossos colaboradores em temas tão importantes como **ética, anticorrupção e compliance.** Para a VINCI, esta dimensão é inegociável. Por isso, foi com satisfação que, em 2024, registámos um aumento significativo do número de colaboradores que participaram nestas sessões e do número de horas lecionadas. Continuámos também a apostar na formação das nossas lideranças, pois nestas temáticas o seu papel como exemplo para as suas equipas é determinante.

Foi com imensa alegria que registámos

os números do **Programa VINCI para a Cidadania.** Este é um projeto que nos mostra, todos os dias, no terreno, o impacto transformador que podemos ter nas nossas comunidades. Em 2024, registámos 1 678* participações em ações de cariz social e/ou ambiental, mais 11,3% do que no ano anterior. Mas, o mais significativo é que foram dedicadas 6 688 horas do tempo dos nossos colaboradores para ajudar os que mais precisam e a cuidar do planeta, o que representa mais 41% do que em 2023. Investimos 214 216 euros (mais 31,2% do que no ano anterior), na ajuda a 44 instituições e projetos, no âmbito do Programa VINCI para a Cidadania e de diversas ações de solidariedade a nível local, apoiadas pelas unidades de negócio.

Mas, mesmo que o rumo já esteja definido, o caminho que temos pela frente continua a ser muito exigente. E espera-se que seja cada vez mais complexo e imprevisível.

Por isso, **a ambição presente é que continuemos, em conjunto, a fazer mais e melhor.** Que sejamos ainda mais ágeis, eficientes, criativos, mas também mais empáticos, coesos e solidários, para que possamos, através das nossas ações, continuar a definir quem SOMOS enquanto grupo: no que fazemos, e na forma como decidimos!

* este número inclui as várias participações de cada pessoa.

QUEM SOMOS

Ao longo do seu percurso com mais de dois séculos, a VINCI Energies consolidou a sua posição como um dos maiores *players* no mercado, no que respeita à transição energética e à transformação digital, destacando-se pela sua capacidade de inovação e adaptação às mudanças globais.

O nosso compromisso com a sustentabilidade ocupa um papel central em todas as nossas operações. A VINCI Energies dedica-se, por isso, a criar soluções inovadoras que não só impulsionem a eficiência e a produtividade, mas também promovam um impacto positivo na sociedade e no ambiente. As iniciativas, que desenvolvemos e implementamos, procuram reduzir a nossa pegada de carbono, otimizar a utilização de recursos naturais e contribuir para um futuro mais sustentável.

Sobre a VINCI Energies no Mundo

Com uma estrutura organizacional descentralizada, a VINCI Energies, parte do Grupo VINCI, opera em cerca de 2 100 unidades de negócio, sob marcas internacionais e locais. A Actemium, a Axians, a Omexom e a VINCI Energies | Building Solutions (rede da qual fazem parte as marcas Sotécnica, Longo Plano e VINCI Facilities) destacam-se nas áreas da engenharia, desenvolvimento, consultoria, manutenção, gestão de soluções, serviços e sistemas, e execução de inúmeros projetos críticos ao serviço das empresas e da sociedade.

Esta diversidade permite-nos oferecer soluções integradas e personalizadas que respondem às necessidades específicas dos nossos clientes, presentes em diferentes setores. É através destas marcas que a VINCI Energies consegue ter acesso às melhores práticas e às tecnologias de ponta que lhe permitem reforçar a sua posição de liderança no mercado, na transição energética e transformação digital.



20,4

mM€
receitas



102 600

colaboradores



2 100

unidades
de negócio



61

países

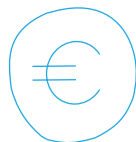
Sobre a VINCI Energies em Portugal

GRI 2-1, 2-6

A VINCI Energies iniciou as suas operações em Portugal em 2005, com a aquisição da Sotécnica, empresa presente no mercado nacional desde 1951. Esta aquisição marcou o início de uma trajetória de crescimento e expansão no país.

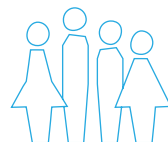
De forma a fortalecer a sua presença e capacidade de resposta junto do mercado, a VINCI Energies em Portugal levou a cabo um conjunto de aquisições de outras empresas – destacando-se a Novabase IMS, Longo Plano, Novabase Digital e Truewind –, que nos permitem acrescentar conhecimento e valor ao nosso portefólio.

Hoje, desenvolve, a partir de Portugal, atividades em mercados internacionais, nomeadamente em África, Europa e América – em um total de 23 países – levando a excelência e a inovação além-fronteiras, juntamente com os seus parceiros especializados.



255,7

M€
receitas



2 186

colaboradores

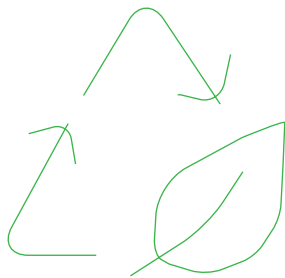


41

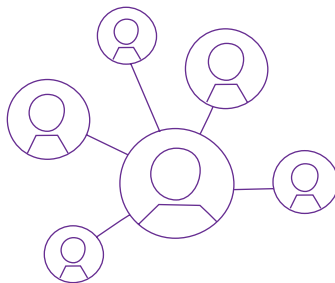
unidades
de negócio

Principais tendências e abordagem da VINCI Energies em Portugal

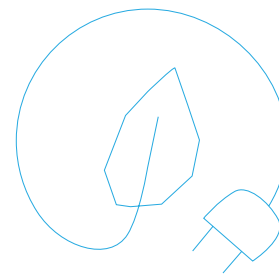
Na VINCI Energies, monitorizamos atentamente as transformações globais e avaliamos o seu impacto na nossa capacidade de gerar valor a curto, médio e longo prazo. Para isso, trabalhamos na antecipação de tendências e na mitigação de riscos, enquanto identificamos e promovemos iniciativas que contribuam para o desenvolvimento sustentável. A VINCI Energies, em Portugal, analisou as tendências do mercado, de forma a prever potenciais riscos e oportunidades e alinhar as suas ações para potenciar os seus resultados a curto, médio e longo prazo.



Emergência
ambiental



Expectativas
sociais e dos
colaboradores



Transformação
digital
e transição
energética

Principais tendências e abordagem da VINCI Energies em Portugal

Emergência ambiental



As alterações climáticas são um dos maiores desafios da sociedade contemporânea. Esta questão representa uma pressão crescente sobre a empresa e sobre a sua responsabilidade ambiental e ações concretas para mitigar impactos negativos.

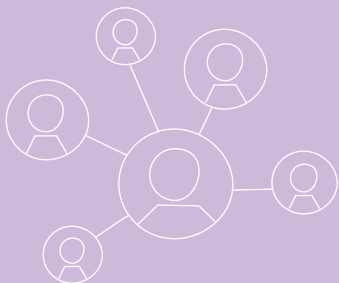
Estratégias para enfrentar estes desafios podem criar oportunidades de diferenciação no mercado, aumentar a resiliência e conquistar a confiança das partes interessadas.

A VINCI Energies toma ações para colmatar estes desafios e criar impactos positivos no ambiente. A abordagem da VINCI Energies foca-se em três pilares: agir pelo clima, otimizar recursos através da economia circular e preservar os ambientes naturais.

Para mais informações sobre a abordagem da VINCI Energies, consulte [Ambição Ambiental](#).

Principais tendências e abordagem da VINCI Energies em Portugal

Expectativas sociais e dos colaboradores



Responder às expectativas da sociedade e dos nossos colaboradores é fundamental para a sustentabilidade e competitividade das empresas. Iniciativas e políticas que garantam as condições de trabalho adequadas, bem-estar, proteção e segurança, integração e inclusão, e combate às desigualdades são fulcrais neste âmbito.

Garantir condições de trabalho adequadas é uma prioridade para nós. O bem-estar dos nossos colaboradores é essencial, por isso implementamos diversas medidas para promover a sua saúde física e mental, além de assegurar a proteção e segurança no local de trabalho. Para mais informações sobre a abordagem da VINCI Energies, consulte [Crescimento Inclusivo](#) e [Promoção da saúde e segurança](#).



Principais tendências e abordagem da VINCI Energies em Portugal

Transformação digital e transição energética



A constante necessidade de as empresas acompanharem as exigências ao nível da digitalização, a par da transição para energias limpas, apresentam-se como motores que impulsionam o desenvolvimento sustentável. Para prosperar, as empresas precisam de evoluir, tornando-se mais ágeis, ecológicas e resilientes, prontas para enfrentar os desafios de hoje e de amanhã. A digitalização acelera esta evolução, transformando ferramentas e capacidades em soluções inovadoras que impulsionam a ação climática.

A VINCI Energies está comprometida com duas grandes revoluções: a digitalização e a transição energética. Posicionamo-nos como parceiros estratégicos nas decisões digitais e energéticas dos nossos clientes, oferecemos soluções confiáveis, eficientes e sustentáveis para as suas infraestruturas e processos.

Para mais informações sobre a abordagem da VINCI Energies, consulte [Ambição Ambiental](#) e [Respeito pelos princípios éticos](#).

Manifesto VINCI Energies

Por forma a garantir a excelência, a conformidade, a sustentabilidade e a criação de valor de forma transversal em todas as unidades de negócio, foi desenvolvido o Manifesto VINCI, que estabelece os pilares fundamentais do Grupo no que toca à sua abordagem de sustentabilidade.

Os compromissos assumidos abrangem, assim, tanto um conjunto diversificado de linhas de negócio, como as respetivas relações comerciais e as atividades na cadeia de valor. Desta forma, procuramos continuamente oferecer novas soluções, promover a inovação, contribuir para acrescentar valor aos nossos *stakeholders* e à sociedade como um todo, alavancando impactos positivo e duradouros.

Na VINCI Energies em Portugal é nossa prioridade alinhar a nossa atuação com este Manifesto, difundindo estas linhas estratégias em toda a empresa.



together!

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 Principios Éticos**.

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

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

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**.

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

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.

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 apenas independência, mas também comunicação e transparência.

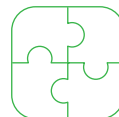
Reconhecendo que a construção de uma identidade e cultura fortes é determinante para a concretização dos desafios a que nos propomos, na VINCI Energies em Portugal partilhamos os nossos valores com os nossos *stakeholders*. Acreditamos que inspirando de forma holística a confiança, o empreendedorismo, a solidariedade, a autonomia e a responsabilidade conseguiremos assegurar os laços de união estabelecidos entre os nossos colaboradores, marcas e unidades de negócio e a continuidade da nossa reputação no mercado.

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.

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

Manifesto VINCI	O nosso negócio	Criação de valor	Contributo para os ODS
Design and build	As nossas atividades:	255,7 M€ em receitas (+7% vs 2023) 66,3% de gastos com fornecedores locais (-2% do que em 2023)	 
Comply with ethical principles	\ Infraestruturas \ Indústria \ Building solutions \ TIC	0 denúncias comprovadas ao estabelecido no Código de Ética	 
Accelerate the environmental transition	Acelerar a transição energética e a transformação digital	2161,57 tCO2e (Âmbitos 1 e 2 MB) (-7% do que em 2023) 8,45 de intensidade emissões (tCO2e/receitas M€) (-14% do que em 2023)	 
Engage in civic projects		2,2M€ em apoios concedidos através do Programa VINCI para a Cidadania (2019-2024)	
Strive for zero accidents	Os nossos valores:	3,41 (índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos) (+32% do que em 2023)	
Foster equality and diversity	\ Confiança \ Empreendedorismo \ Solidariedade	25,5% de mulheres (25,9% em 2023)	
Promote sustainable careers	\ Autonomia \ Responsabilidade	2 186 colaboradores (+2,3% do que em 2023)	 
Share the benefits of our performance		CASTOR 31% do total de colaboradores são acionistas (25% em 2023)	

Envolvimento dos *stakeholders*

GRI 2-29

Na VINCI Energies em Portugal entendemos a relação que estabelecemos com os nossos *stakeholders* como um fator fulcral para o sucesso, pelo que integra de forma efetiva a nossa estratégia de negócio. Neste sentido, é parte integrante da nossa missão uma promoção das relações de parceria regidas pela proatividade, confiança e transparência. Assente num espírito colaborativo, olhamos para os nossos *stakeholders* enquanto fontes essenciais de informação para que possamos identificar não só as suas necessidades e expectativas, mas também os desafios e oportunidades resultantes destas relações. Tendo este aspeto em consideração, foi realizado um mapeamento dos nossos principais *stakeholders*, atendendo aos critérios de importância, relevância e influência. A par da manutenção e melhoria dos mecanismos de comunicação já existentes, transversais – [website](#), [Linkedin](#), [Youtube](#) e [canal de denúncias](#) – e específicos, os resultados desta identificação suportaram, igualmente, um conjunto de iniciativas desenvolvidas e implementadas de forma diferenciada para cada segmento de *stakeholders*, que se encontram sistematizadas a seguir.

Colaboradores
Clientes e consumidores
Fornecedores e Subcontratados
Acionistas/Grupo VINCI
Comunidade local
Companhias de seguros
Comunidade científica
Entidades reguladoras e certificadoras
Parceiros
Entidades setoriais
Instituições financeiras
Administração central e local

Envolvimento dos *stakeholders*

GRI 2-29

Colaboradores

- \ **Questionários de auscultação**
Duas vezes ao ano
- \ **Consulta aos trabalhadores**
Anual
- \ **Safety week**
Anual
- \ **Reuniões BU *managers* e equipas**
Periódicas
- \ **Newsletter**
Mensais
- \ **Eventos internos corporativos**
(Promoções, Festa de Natal)
Anuais
- \ **Perímetro/Negócio**
Quinzenais
- \ **Environment Day**
Anual
- \ **E-mails reguladores pelas áreas transversais da VINCI Energies em Portugal**
- \ **Intranet**
- \ **Avaliação de desempenho e diagnóstico de necessidade de formação**
Anual

Clientes e consumidores

- \ **Reuniões de acompanhamento de projeto e comunicações regulares**
Periódicas
- \ **Questionário de satisfação de clientes**
Anual
- \ **Livro e tratamento de reclamações**
- \ **Respostas a questionários ou auditorias de clientes**
Periódicas
- \ **Eventos**
Periódicos

Fornecedores e subcontratados

- \ **Envio do Manual QAS**
Início de cada prestação de serviço
- \ **Acolhimento e acompanhamento em obra**
- \ **Avaliação de fornecedores**
Periódica
- \ **Compliance com os requisitos legais e do Grupo**
- \ **Reuniões de projeto**
Periódicas

Acionistas/Grupo VINCI

- \ **Relatórios**
Periódicos
- \ **Reuniões**
Periódicas
- \ **Divulgação de informação relevante**

Comunidade local

- \ **Apoio ativo a instituições de solidariedade**

Companhias de seguros

- \ **Reuniões**
Periódicas
- \ **Comunicação via plataforma**
- \ **Contacto através de mediador**

Envolvimento dos *stakeholders*

GRI 2-29

Comunidade científica

- \ **Formação**
- \ **Participação em eventos da comunidade académica**
- \ **Dias abertos**
- \ **Parcerias de desenvolvimento em I&D**
- \ **Estágios**
- \ **Portugal Air Summit**

Entidades reguladoras e certificadoras

- \ **Auditorias externas**
Anual
- \ **Comunicação conforme requisito legal ou outro tipo**
- \ **Inspeções**
Periódicas

Parceiros

- \ **Workshops**
Periódicos
- \ **Reuniões de projeto**
Periódicas
- \ **Eventos**
Periódicos

Entidades setoriais

- \ **Comunicações**
Periódicas e à quando de alterações significativas

Instituições financeiras

- \ **Comunicações**
Periódicas e à quando de alterações significativas

Administração central e local

- \ **Comunicações**
Periódicas e à quando de alterações significativas

Materialidade

GRI 3-1, 3-2

A VINCI assumiu o compromisso de promover a sustentabilidade em todas as suas operações e práticas empresariais. Em alinhamento com os requisitos europeus de reporte de sustentabilidade, foram considerados os temas materiais definidos a nível do Grupo VINCI¹, conforme previsto nas regras de isenção aplicáveis às subsidiárias.

Esta análise revelou uma forte correspondência entre os temas materiais do Grupo e os identificados no processo de materialidade conduzido pela VINCI Energies em Portugal, apresentado na matriz que se segue. Esta abordagem reforça o compromisso da empresa com uma análise de materialidade robusta, alinhada tanto com o contexto específico da sua atividade como com as orientações globais do Grupo².

Em linha com este compromisso, a VINCI Energies em Portugal realizou o processo de materialidade seguindo as diretrizes definidas pela Global Reporting Initiative (GRI). Este processo constitui um passo fundamental para a identificação e priorização dos temas mais relevantes e que apresentam maior impacto, tanto para a empresa como para os seus *stakeholders*.

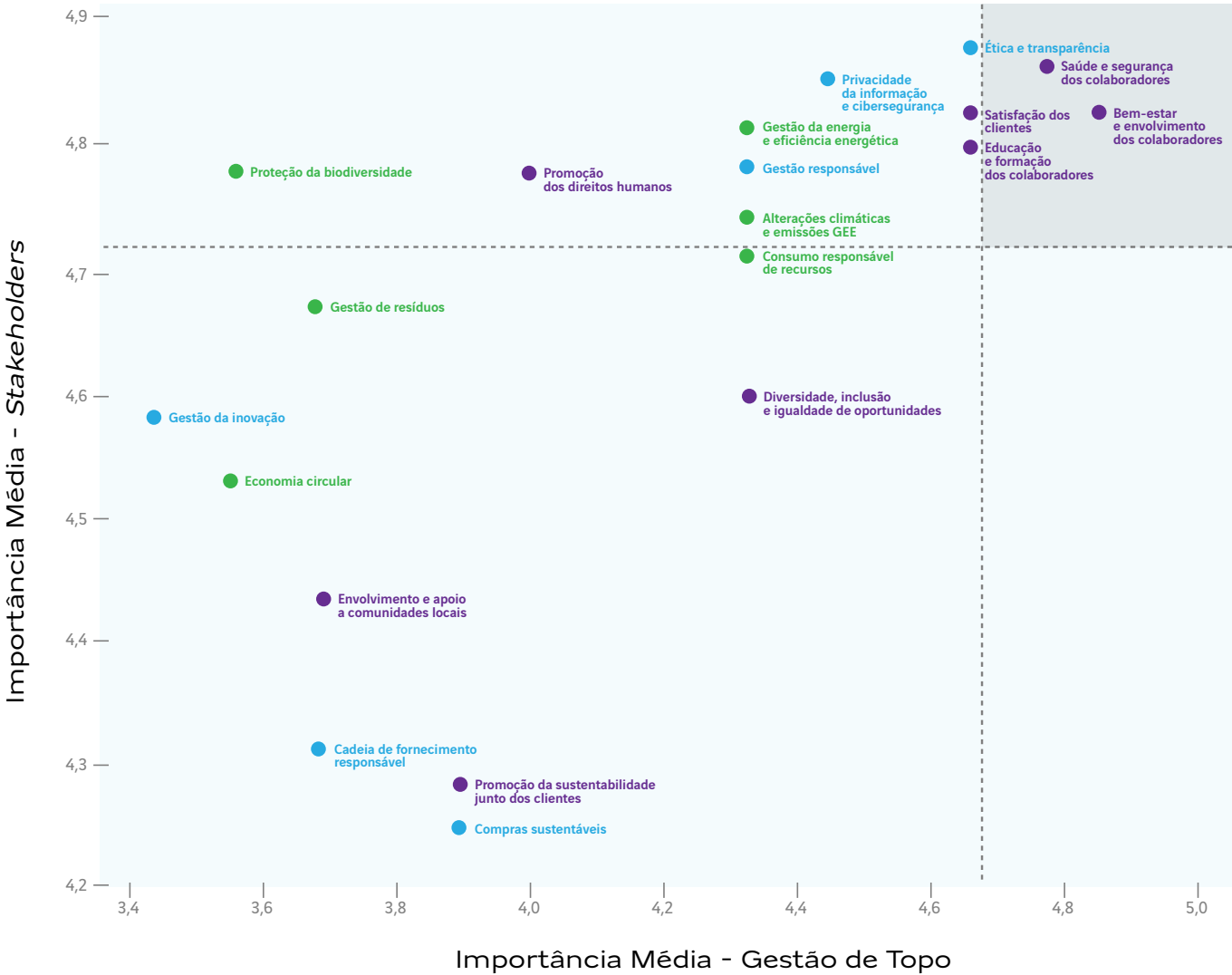
O processo de materialidade envolveu uma análise detalhada dos impactos económicos, ambientais e sociais da empresa, bem como a consulta aos principais *stakeholders*, incluindo colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades locais. Através deste processo, a VINCI Energies em Portugal identificou os temas mais críticos que precisam de ser abordados para garantir um desenvolvimento sustentável a longo prazo.

¹ Para mais detalhe referente à materialidade do Grupo VINCI, consulte o respetivo [Relatório](#)

² Foi realizada uma análise de correspondência entre os temas materiais do Grupo VINCI e a materialidade da VINCI Energies em Portugal, concluindo-se que de forma global todos os temas se encontravam integrados, seja por correspondência direta ou pela integração de indicadores de desempenho. A única exceção prende-se com o tema “poluição luminosa, sonora e vibrações”, considerado material para o Grupo, decorrente do contexto do setor da construção, mas não aplicável à realidade da VINCI Energies em Portugal.

Materialidade

- Dimensão Económica de Governance
- Dimensão Social
- Dimensão Ambiental



Materialidade

No decorrer dessa análise de materialidade foi também levada a cabo uma identificação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Este exercício permite-nos um apuramento dos temas em que a nossa atividade apresenta um maior impacto, garantindo sempre um alinhamento entre estes e os tópicos materiais identificados, tal como apresentado na tabela abaixo.

Governance

Ética e transparência ver capítulo: Respeito pelos Princípios Éticos	Privacidade da informação e cibersegurança ver capítulo: Privacidade da informação e cibersegurança	Gestão responsável ver capítulo: Governance e Respeito pelos Princípios Éticos
 	 	 

Ambiental

Proteção da biodiversidade ver capítulo: Proteção da Biodiversidade	Gestão da energia e eficiência energética ver capítulo: Gestão da energia	Alterações climáticas e emissões GEE ver capítulo: Alterações climáticas e emissões de CO2
 		 

Social

Educação e formação dos colaboradores ver capítulo: Educação e formação dos colaboradores	Promoção dos direitos humanos ver capítulo: Respeito pelos Direitos Humanos	Saúde e segurança dos colaboradores ver capítulo: Promoção da Saúde e Segurança	Satisfação dos clientes ver capítulo: Clientes	Bem-estar e envolvimento dos colaboradores ver capítulo: Bem-estar dos colaboradores
 	 	 		  

Governance

TEMA MATERIAL GESTÃO RESPONSÁVEL



GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17

A governação das questões corporativas é essencial para assegurar a transparência, a responsabilidade e a equidade nas operações de uma organização. Promove a confiança entre investidores, clientes e outros *stakeholders*, além de contribuir para a sustentabilidade e o desempenho a longo prazo da VINCI Energies.

Em 2024, a estrutura de governança da VINCI Energies apresentou uma continuidade face a anos anteriores, sendo composta pelo CEO e uma comissão executiva de nove membros, em que dois são mulheres.

Esta comissão, designada por CODI, que se encontra a executar o seu terceiro mandato, reuniu seis vezes, em sessões em que foram abordadas questões executivas, operacionais e de estratégia, nomeadamente:

- \\ **Discussão e aprovação da Política de Ofertas e Convites**, incluindo a previsão de um processo de autorização e registo, e Plano de divulgação ao Polo;
- \\ **Revisão pela gestão de topo e gestão intermédia dos fundamentos do comportamento ético e da ética institucional**, para melhor compreender a razão de ser de a organização adotar um programa de *compliance* exigente;
- \\ **Realização de um seminário imersivo de 8 horas sobre o tema “ética em debate”** na AESE, com a Professora Marta Lince Faria e a Diretora Jurídica do Polo (CODI e equipa legal), tendo sido posteriormente repetido para três turmas de cerca de 30 *managers* cada;
- \\ **Outros assuntos:** análise dos resultados financeiros; organização do *Managers Day*; organização do *Environment Day*; formação na VINCI Energies Academy em Portugal.

Governance

Management
Committee
(CODI)



Energy
transition



Digital
transformation

100%

membros
independentes



Pedro Afonso
CEO



Nuno Caldeirinha
CFO



Teresa Oliveira
Director
Legal, Ethics and Compliance



Alberto Cervera
CFO
Energy Business Lines



André Parente
Director
Building Solutions



Carlos Contreras
Director
Building Solutions



Gonçalo Sampaio
Director
Omexom



Carmo Palma
Director
Axians (Consulting)



Fernando Rodrigues
Director
Axians (Telco Utilities)
Actemium



Pedro Faustino
Director
Axians (Enterprise)

20%

mulheres

Governance de Sustentabilidade

A **transparência** é essencial no *governance* de sustentabilidade da VINCI Energies. Todos os anos publicamos um relatório de sustentabilidade que pretende comunicar a todos os nossos *stakeholders* os temas que priorizamos, e de que forma os abordamos para defender os seus melhores interesses.

Uma abordagem holística e uma gestão robusta dos temas de sustentabilidade são determinantes para que a VINCI Energies possa não só contribuir de forma positiva para a sociedade e o ambiente, mas também manter as suas vantagens competitivas nos mercados em que opera.

Na VINCI Energies em Portugal, a gestão das questões ambientais e da responsabilidade social corporativa (RSC) foi atribuída a responsáveis que reportam os temas ao CODI.

Pela sua criticidade na garantia de uma integração eficaz das melhores práticas em matéria ESG nas operações e na estratégia da VINCI Energies, as questões de sustentabilidade são endereçadas na empresa ao nível dos *Business Unit General Managers* e *Head of Support Functions*.



Cadeia de fornecimento

GRI 204-1

Na VINCI Energies procuramos uma diversificação da nossa cadeia de fornecimento. Assim, a nossa cadeia de valor integra um vasto conjunto de fornecedores, tanto ao nível dos materiais como dos serviços.

A gestão destas relações comerciais encontra-se sob a responsabilidade das várias unidades de negócio que compõem a empresa. Cada uma das áreas garante a aplicação e o cumprimento dos nossos princípios e valores, bem como da nossa Carta de Ética e Código de Conduta.

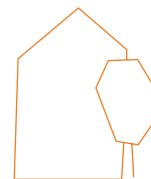
A confiança da VINCI Energies nos parceiros que integram esta cadeia de fornecimento mostra-se fundamental para garantir a continuidade e a qualidade das nossas operações.



Subcontratação

Asseguramos que todos os nossos fornecedores oferecem condições de trabalho dignas, alinhadas com as que proporcionamos aos nossos próprios colaboradores.

Este compromisso com a dignidade no trabalho é um reflexo dos nossos valores e da nossa responsabilidade social corporativa.



Economia local

Reconhecemos a importância de apoiar a economia local e, sempre que possível, trabalhamos com fornecedores locais.

Esta prática não só fortalece as comunidades onde operamos, mas potencia também a mitigação dos nossos impactos ambientais negativos, uma vez que ao reduzir a necessidade de transporte de longa distância diminuimos a nossa pegada de carbono.

Cadeia de fornecimento

O nosso compromisso com uma cadeia de abastecimento responsável

Para a VINCI Energies, uma contratação responsável implica uma garantia do cumprimento do que são os nossos princípios éticos ao longo de todo o processo de compra.

Para isso, atribuímos à proposta de valor dos nossos fornecedores, no que respeita à dimensão social e ambiental, a mesma importância que aos aspetos económico-financeiros. O nosso processo de compras responsáveis deve respeitar os Códigos de Ética, Anticorrupção e de Direitos Humanos definidos pela VINCI.

Tendo isto em consideração, o Grupo VINCI assume como parte da sua responsabilidade apoiar os seus *stakeholders* na melhoria contínua das suas práticas de negócio, e potenciar a introdução destes princípios junto deles. Deste modo, divulgámos, entre os nossos parceiros, a **Política de Compras do Grupo VINCI** e a **Carta de Desempenho Global de Parceiros de Compras**, que pretendem estabelecer as linhas orientadoras que regem as nossas relações de negócio.

Acreditamos que, com este foco, iremos contribuir para que os nossos parceiros fortaleçam a sua atuação com base em princípios éticos, sociais e ambientais e, consequentemente, promover uma maior sustentabilidade de toda a nossa cadeia de valor.

Em 2024, 66,3% representaram gastos com fornecedores locais (nacionais), uma ligeira diminuição face ao anterior, tendo sido gastos 93.435.140€ com o fornecimento de materiais. Neste ciclo de reporte, a percentagem de gastos com subcontratados representou 38,6%, totalizando 77.770.686€.



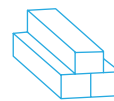
66,3%

de gastos com
fornecedores locais
(67,5% em 2023)



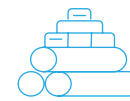
78,7%

da receita
alocada a compras
(71,98% em 2023)



38,6%

de gastos com
subcontratados
(42,8% em 2023)



46,4%

de gastos com
fornecimento de materiais
(43,9% em 2023)

Avaliação de fornecedores

O processo de avaliação de fornecedores é absolutamente crucial para que tenhamos a devida garantia que todos os parceiros que integram a nossa cadeia de abastecimento cumprem com os elevados padrões de qualidade e responsabilidade que estabelecemos, e com as melhores práticas de sustentabilidade.

A execução deste processo é realizada com recurso à plataforma Acceptum, uma ferramenta que nos permite, de forma eficiente, monitorizar e avaliar, contínua e detalhadamente, a *performance* dos nossos diversos fornecedores. A utilização desta ferramenta permite-nos levar a cabo, com maior facilidade, todo o processo de recolha e análise dos dados relevantes sobre os nossos fornecedores. Desta forma, é-nos possível realizar uma avaliação mais abrangente em termos dos critérios considerados, incluindo a conformidade com as normas de qualidade, práticas de trabalho dignas, impacto ambiental e o alinhamento com os nossos valores e princípios éticos.

Por outro lado, continuamos a ter implementado o processo *Partnership & Suppliers Management*, que tem por propósito a garantia de uma entrega da proposta de valor ao cliente final por parte de todos os nossos fornecedores. Através deste procedimento é-nos possível acompanhar ativamente os impactos da nossa cadeia de abastecimento, traduzindo-se na sua monitorização, avaliação e implementação de soluções de abordagem proativas.

A partir de 2025, através de uma nova plataforma que dá corpo ao processo de fornecedores, xHive módulo *Onboarding* de Fornecedores, é possível aceder a todas as avaliações de serviço dos fornecedores e/ou prestadores de serviço, para que de forma acessível as unidades de negócio possam consultar e se possam basear para uma contratação e/ou renovação do serviço. Existem vários formulários ao dispor que vão ao encontro do tipo de serviço contratualizado, desde o abastecimento de produtos, serviços ou licenciamento. Apostando na melhoria contínua, novos formulários de avaliação estão a ser pensados e desenhados, para dar cada vez maior resposta às necessidades e requisitos do negócio.

Clientes

TEMA MATERIAL
SATISFAÇÃO DOS CLIENTES



A VINCI Energies apresenta uma carteira diversificada e abrangente de clientes públicos e privados, presentes em vários setores de atividade, refletindo a amplitude e a versatilidade dos serviços que disponibiliza no mercado.

Em 2024 registámos um crescimento do nosso número de clientes, totalizando os 4 178, um aumento de 14% face ao ano anterior (com uma expansão de 7% do nosso portefólio de clientes do setor público).



4 178

clientes em Portugal



85,9%

de classificação média
de avaliações³

³ Para o apuramento da classificação média de avaliações foram consideradas as avaliações individuais das empresas convertidas na escala de 0-100.

Avaliação de satisfação dos clientes

A avaliação de clientes é uma prática contínua e estratégica que nos permite manter um elevado padrão de excelência e adaptar os nossos serviços às suas necessidades em constante evolução.

No que concerne aos nossos clientes no segmento de transformação digital, é realizado anualmente – no decorrer do último trimestre – um questionário de satisfação referente aos projetos concluídos, ou em curso.

Já no segmento de transição energética, cada unidade de negócio adapta a metodologia de auscultação aos seus clientes, mediante a que é considerada mais adequada. O critério de definição do *threshold* para a seleção da amostra a auscultar é adaptado a cada uma das empresas da VINCI Energies, em função da representatividade dos clientes na faturação de cada uma. Esta avaliação é realizada com uma periodicidade mínima anual, mas pode ocorrer sempre que as unidades de negócio responsáveis considerem adequado.

A evolução dos resultados da avaliação de satisfação dos clientes da VINCI Energies encontra-se sistematizada no quadro seguinte.

		2022	2023	2024	Variação 2023-2024
Perímetro Energia ⁴	Sotécnica (0-4)	3,1	3,2	3,3	↑
	Actemium (0-100)	88,6	93,0	85,8	↓
	Longo Plano (0-4)	3,4	3,2	3,2	=
Perímetro Digital ⁴	Axians Solutions (0-100)	89,8	90,7	89,9	↓
	Axians DC (0-10)	8,0	8,4	8,2	↓
	Axians DC - low code (0-100)	-		95,0	-

⁴ As empresas que compõem os perímetros estão indicadas no subcapítulo Âmbito, período e estrutura de reporte.

Privacidade da informação e cibersegurança

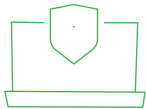
TEMA MATERIAL
**PRIVACIDADE DA INFORMAÇÃO
E CIBERSEGURANÇA**



GRI 418-1



Privacidade da informação



Cibersegurança

Considerando a dependência das empresas face às tecnologias digitais, que se tem consolidado nas últimas décadas, é inevitável que as questões da privacidade da informação e da cibersegurança assumam uma posição preponderante na VINCI Energies.

São constantes os riscos à continuidade dos negócios, bem como os impactos para os nossos clientes, que nos fazem olhar para estes temas de forma proativa. Nesse sentido, realizamos de forma regular um conjunto de iniciativas com foco na prevenção de incidentes, mas também na rápida mitigação de qualquer ameaça que possa ser detetada.

Em 2024, não foram recebidas reclamações por entidades externas nem por entidades reguladoras. Contudo, a Axians PT no seu papel de Subcontratante (RGPD) registou um incidente de segurança em contexto de prestação de serviço de *backups* de dados do sistema do cliente, o qual envolveu a perda parcial de dados do cliente.

Processos

- ✓ Criação e operacionalização da rede de *Data Protection Correspondent* (DPC), com assistentes ao nível das várias unidades de negócio
- ✓ Operacionalização do registo de contratos de subcontratação no *PriVE* (Privacy VINCI Energies - ferramenta de *compliance* com RGPD)
- ✓ Criação de comité de segurança e privacidade

- ✓ Criação de comité de segurança e privacidade
- ✓ Exercício 'Table Top', realizado com os elementos do comité de segurança e privacidade
- ✓ Atualização do processo de registo de incidentes
- ✓ Avaliação do estado da segurança da informação das sociedades ICT

Ações de formação e sensibilização

- ✓ Sessão de consciencialização sobre a proteção de dados no negócio [1 sessão]
- ✓ Formação de Gestores de Projeto sobre a Subcontratação em RGPD e *PriVE* [8 sessões]

- ✓ Campanhas de prevenção de incidentes de *phishing*
- ✓ Semana da cibersegurança

Investigação e desenvolvimento

A investigação e desenvolvimento (I&D) desempenham um papel crucial na inovação e no crescimento sustentável da VINCI Energies. Através do nosso compromisso com a inovação, a colaboração e a responsabilidade, procuramos melhorar os nossos produtos e serviços e contribuir positivamente para a sociedade e o meio ambiente.

Em 2024 demos continuidade a alguns projetos que tínhamos já em curso em anos anteriores, cuja conclusão se encontra prevista para o ano de 2025, mas também começámos a trabalhar em novas soluções.



Projeto Gutenbrain

Objetivo

Reinventar a Engenharia de Manutenção e Inspeção (MIEC), nomeadamente os processos de documentação industrial, com recurso a inteligência artificial.

Descrição do projeto

O projeto Gutenbrain é uma solução de processamento de documentação industrial oriunda de fabricantes e fornecedores capaz de lidar com os pontos problemáticos típicos de um fluxo tradicional e manual intensivo através de inteligência artificial.

O Gutenbrain permite processar grandes quantidades de informação de vários formatos de arquivo com recurso a um banco de geração de dados – sendo capaz de o fazer com documentos que incluem texto, dados tabulares e desenhos técnicos. O Gutenbrain permite, assim, que todas as partes interessadas no ciclo de vida de projetos MIEC usufruam de fluxos de trabalho simplificados e colaborativos e aumentem a sua produtividade, reduzindo atividades propensas a erro na elaboração do repositório de ativos de um projeto.

Intelligent Funds Assistant

Objetivo

Desenvolvimento de um assistente virtual que apoie na elaboração de candidaturas a fundos comunitários europeus.

Descrição do projeto

O projeto *Intelligent Funds Assistant*, desenvolvido com recurso a IA, permite o apoio na elaboração de candidaturas a fundos comunitários europeus. A ferramenta é agnóstica ao fundo e à língua utilizada na candidatura, permitindo alavancar a vasta experiência detida pela Axians em fundos comunitários. De salientar que este projeto foi apresentado e aprovado no âmbito do Portugal 2020.

Investigação e desenvolvimento

Intelligent Document Automation

Objetivo

Automatização de deteção de informação em documentos.

Descrição do projeto

A Axians desenvolveu uma componente de *software*, denominada de *Intelligent Document Automation* com o objetivo de efetuar reconhecimento digital de documentos de vários tipos como, por exemplo, faturas e recibos. Este processo é realizado automaticamente e com alta precisão, permitindo economizar tempo e esforço humano.

Intelligent Customer Services

Objetivo

Melhorar os serviços de apoio ao cliente por parte das entidades reguladoras do Estado.

Descrição do projeto

A Axians desenvolveu algoritmos de processamento de linguagem natural que permitem resolver situações de stresse e degradação da relação entre clientes e operadores e aumentar a eficiência na execução de tarefas como, por exemplo, o resumo das interações para processos que serão retomados no futuro.

Foi igualmente desenvolvida uma prova de conceito de um assistente conversacional, utilizando uma plataforma *open-source*, RASA e integrando modelos de inteligência artificial, que pretendem resolver autonomamente pedidos de 1ª linha e reduzir o número de interações telefónicas, presenciais, ou outras que envolvam a disponibilidade de recursos humanos.

Augmented Worker

Objetivo

Reduzir o risco de acidentes de trabalho e potenciar a eficiência.

Descrição do projeto

O *Augmented Worker* constitui uma solução de mobilidade que utiliza realidade aumentada para dar uma visão contextual das ordens de trabalho, sobreposta aos equipamentos e localização onde o profissional se encontra. Com esta, é possível aos colaboradores identificarem através de visualização num *smartphone* não só os perigos à sua integridade física a que está exposto, mas também os equipamentos com necessidade de intervenção e orientações de trabalho específicas.

Investigação e desenvolvimento

ObservAERO

Objetivo

Otimizar a identificação de anomalias e/ou não conformidades nas pás dos geradores eólicos.

Descrição do projeto

Através do recurso a algoritmos de *computer vision* treinados recorrendo a uma base de dados de milhares de imagens com as anomalias classificadas por profissionais de manutenção, o ObservAero analisa detalhadamente as novas imagens obtidas, permitindo a deteção precisa de qualquer anomalia nas pás dos aerogeradores. A integração de *machine learning* possibilita uma melhoria contínua na capacidade de identificação, adaptando-se a diferentes condições e tipos de anomalias ao longo do tempo.

Augmented Consultant

Objetivo

Criação de agentes virtuais que permitam automatizar, validar e apoiar o dia a dia e tarefas da profissão de consultor.

Descrição do projeto

O *Augmented Consultant* é um conceito e uma visão que idealiza o futuro da profissão de consultor, suportado por agentes virtuais com base em inteligência artificial que automatizam, validam e apoiam o dia a dia destes profissionais.

Nesse sentido, desenvolvemos o Meeting SensAI, um assistente que permite resumir reuniões remotas e presenciais e identificar os participantes, os principais tópicos abordados, bem como as principais conclusões e próximos passos. A ferramenta recorre a subdomínios de *machine learning*, nomeadamente *Natural Language Processing*, *Speech-to-Text* e *Diarização*, tendo sido treinado em dados *open source* em português e inglês.

Industrial Digital Twin

Objetivo

Alavancar e garantir às empresas do setor industrial de manufatura a capacidade de tomada de decisão com base em dados e em tempo real.

Descrição do projeto

A *Industrial Digital Twin* foi desenvolvida por forma a garantir a visualização, análise e otimização contínua de dados em tempo real do chão de fábrica, de dados mestre de processos e de outras fontes de dados para correr simulações de cenários *what-if* de suporte à tomada de decisão, bem como aplicar modelos IA e *machine learning* preditivos e de otimização. A capacidade de simulação e análise de vários cenários permite uma maior eficiência e produtividade, a tomada de decisão informada ao longo da cadeia de valor e ainda permite reduzir os custos operacionais, bem como melhorar a comunicação e colaboração.

Investigação e desenvolvimento

Connected Worker [projeto concluído]

Objetivo

Prevenir e antecipar acidentes de trabalho das equipas da área de Oil & Gas.

Descrição do projeto

O *Connected Worker* é uma solução que suporta a tomada de decisão e o desencadeamento de ações de emergência relacionadas com as equipas no terreno, focada na monitorização em tempo real de dados relevantes relativos ao ambiente e aos sinais vitais do trabalhador.

Numa única plataforma, é capaz de promover a prevenção e antecipação de acidentes, ganhando minutos preciosos que podem decidir a gravidade e o resultado de cada acidente, ajudando a assegurar o bem-estar dos profissionais.

Mercury – Digital Twin Framework for Industry

Objetivo

Otimizar os processos de fabrico através da digitalização, inteligência artificial e monitorização em tempo real.

Descrição do projeto

O Mercury é uma *framework* desenvolvida pela Axian, que permite criar uma réplica virtual de objetos físicos, processos ou sistemas, e combinar dados em tempo real de sensores e processos com informação 3D e propriedades dos objetos, oferecendo uma experiência digital intuitiva e simples. Ao integrar IA nesta tecnologia, os fabricantes conseguem obter *insights* relevantes, ambientes de simulação de cenários, análises preditivas e um maior apoio à sua tomada de decisão.



Intelligent Knowledge Assistant

Objetivo

Organizar, otimizar e disponibilizar conhecimento empresarial de forma eficiente e estruturada.

Descrição do projeto

Intelligent Knowledge Assistant é uma *framework* inteligente que utiliza GenAI, LLMs (*Large Language Models*) e RAG (*Retrieval-Augmented Generation*), e que através de curadoria automatizada analisa bases de conhecimento, extrai informação relevante, elimina conteúdos duplicados ou obsoletos e converte o conhecimento em vetores semânticos para um acesso mais rápido e preciso.

Com esta abordagem, a solução permite que as organizações tenham um repositório de conhecimento dinâmico e sempre atualizado, que poderá ser facilmente consultado por qualquer colaborador.

AMBIÇÃO AMBIENTAL



TEMAS MATERIAIS

Alterações climáticas e emissões GEE
Gestão da energia e eficiência energética
Proteção da biodiversidade

METAS

até
2050

Ser *net zero*
em emissões
de GEE

até
2030

Reduzir as emissões
diretas de GEE
(Âmbitos 1 e 2) em 50%
em comparação com 2018

até
2030

Reduzir as emissões
indiretas, (Âmbito 3)
em 20%
em comparação com 2019

AMBIÇÃO AMBIENTAL

O Grupo VINCI fundamentou a sua ambição ambiental 2030 em três pilares, assumindo metas e compromissos exigentes. Estas linhas de atuação inspiram a nossa atuação, que de forma transversal, nas unidades de negócio VINCI Energies em Portugal, são trabalhadas de forma ativa, por todos os colaboradores, num sentido de missão coletiva.



Agir pelo clima

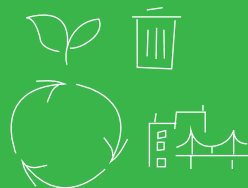
Reduzir as nossas emissões de GEE

\ Âmbitos 1+2*: **2018 → -50% → 2030**

\ Âmbito 3**: **2019 → -20% → 2030**

* emissões diretas e indiretas ligadas ao nosso consumo de energia

** emissões indiretas (fornecedores e clientes)



Economia circular

Otimizar recursos através da economia circular

\ **Valorizar 80% dos nossos resíduos:**

- \ Inertes
- \ Não Perigosos

\ **Tratar 100% dos resíduos Perigosos**



Ambientes Naturais

Preservar o ambiente natural

- \ **Reduzir a nossa pegada hídrica**
- \ **Proteger a biodiversidade**

AMBIÇÃO AMBIENTAL

Dando continuidade ao trabalho desenvolvido nos últimos ciclos de reporte, em 2024 voltámos a reforçar as iniciativas de cariz ambiental, numa ótica de potencialização dos impactos positivos da VINCI Energies em Portugal no planeta. Para além das ações anteriormente implementadas, como o *Environment Day*, a descarbonização da frota, a plataforma “eVE”, as *green-offers*, entre outras, este ano destacamos a participação nos *Environment Awards VINCI* e o *Framework Environment*.

Environment Awards VINCI 2024

A 2ª edição dos *Environment Awards* da VINCI assumiu-se como a grande iniciativa do Grupo em 2024, no que ao ambiente concerne. Em todo o mundo VINCI, reunimos 1000 soluções com potencial de impacto ambiental. A nível regional *Southern Europe*, **a VINCI Energies em Portugal foi galardoada com 3 prémios:** EcoPrint Innovation da SOTÉCNICA; Reservas da Biosfera da Unesco – *Pockets of Hope* da Axians Portugal; e a solução SDDR – Análise avançada para a prevenção do risco de incêndios florestais da Axians Portugal (ver [Proteção da biodiversidade](#)).

Esta solução foi um dos vencedores na final dos *Environment Awards* em Paris, arrecadando o prémio **Adaptação às Alterações Climáticas**.



Framework Environment

O *Framework Environment* da VINCI Energies em Portugal e respetivas marcas visa ser uma ferramenta de organização e centralização de toda a informação ambiental disponível. A estratégia assenta nos três pilares de atuação ambiental do Grupo e materializa-se em cinco dimensões: *Culture & Awareness*, *Tools*, *Green Offers*, *Legal & Compliance*, *Responsible Procurement*. Complementarmente, inclui um *template* de ficha de ação, para que cada BU possa definir as suas ações nas diversas temáticas ambientais em que considere pertinente definir um *roadmap* específico. Em 2024 procedeu-se ao teste deste *framework*, sendo que será disponibilizado no primeiro trimestre de 2025.

Alterações climáticas e emissões de CO2

TEMA MATERIAL
**ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS
E EMISSÕES DE GEE**



GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

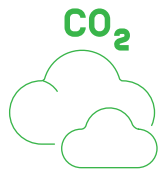
Na VINCI Energies em Portugal trabalhamos no sentido de mitigar o impacto inerente à tipologia das nossas principais atividades, conscientes de que operamos em setores que contribuem de forma ativa para as alterações climáticas. Este é um desafio perene, uma vez que apresentamos uma elevada dependência de combustíveis fósseis, tanto no que concerne às deslocações dos nossos colaboradores como na utilização de maquinaria e equipamentos.

Nesse sentido, alinhamos o nosso método da atuação com as diretrizes do Grupo, que, desde 2022, apresenta compromissos de redução de âmbito 1, 2 e 3 certificados pela SBTi (*Science Based Target initiative*), reforçando o seu posicionamento e ambição ambiental no contributo ao combate do aumento da temperatura média global acima de 2°C, de acordo com o Acordo de Paris.

Pautamos, então, pela procura de maior eficiência energética e na aposta em fontes sustentáveis, que permitam a redução da nossa pegada de carbono. Compreendemos que este é um trabalho coletivo e, como tal, estendemos esta missão a todos os nossos colaboradores e parceiros, dedicando o nosso esforço ao desenvolvimento de parcerias e sinergias por uma sociedade mais ecológica.

Emissões de GEE

Em 2024 reduzimos em cerca de 7% o total de emissões de GEE nos âmbitos 1 e 2.
Estes resultados são fruto de um trabalho coletivo ao nível do investimento em impulsionadores de descarbonização e na aposta na eficiência de processos.



8,45

intensidade emissões
(tCO₂e /receitas M€)
(-14% do que em 2023)

0,99

de intensidade das emissões
por colaborador (tCO₂e)
(-15% do que em 2023)

2 137,42

de emissões de âmbito 1
(-5% do que em 2023)

24,15

de emissões de âmbito 2
(*market-based*)
(-60% do que em 2023)

Emissões de GEE

No que respeita às emissões de âmbito 1, verifica-se um decréscimo de cerca de 5% quando comparado com 2023, totalizando 2 137 tCO₂e. Do mesmo modo, ao nível do âmbito 2, decorrentes do consumo de eletricidade, verifica-se uma redução acentuada em aproximadamente 60% das emissões face a 2023 – resultado da aposta em opções energéticas mais eficientes e sustentáveis nas instalações e edifícios que ocupamos.

Estes resultados positivos são, também, acompanhados no que concerne aos indicadores de intensidade carbónica, constatando-se uma diminuição de 14% na intensidade de emissões por receita (8,45 tCO₂e/receita M€) e de 15% na intensidade de emissões por colaborador (0,99 tCO₂e/colaborador).

Em termos das emissões de âmbito 3, continuamos os nossos esforços de implementar ferramentas que permitam a recolha e monitorização da informação, bem como a melhoria da metodologia aplicada. Atualmente mantemos a identificação dos fornecedores *carbon-intensive*, realizando para tal estimativas de cálculo através da plataforma eVE e das compras de produtos e serviços registados. Estas aferições, por se tratar de estimativas, são utilizadas apenas internamente como método de avaliação das ambições ambientais dos fornecedores, permitindo equacionar, junto destes, soluções de redução da pegada de carbono. Os dados recolhidos no âmbito deste processo na VINCI Energies em Portugal foram integrados no relatório de sustentabilidade do Grupo VINCI, contribuindo para uma visão consolidada do desempenho climático a nível global.

Carbon tools

Estimar a pegada carbónica dos nossos projetos é fundamental para situar o seu impacto na vertente climática. Em 2024, a VINCI Energies lançou a **eco2VE**, a ferramenta que agrega as nossas quatro *business lines* e, consequentemente os equipamentos e materiais relativos a projetos a desenvolver. De referir que esta informação ainda não é considerada suficientemente material para a maioria dos nossos clientes. Contudo, pretendemos continuar a contribuir para o *roadmap* definido pelo Grupo, fazendo utilização dos recursos definidos para tal.

eco₂VE⁺
My projects' footprint



Gestão da energia

TEMA MATERIAL
**GESTÃO DA ENERGIA
E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA**



GRI 302-1, 302-3, 305-5

Em 2024 verificámos uma diminuição do consumo total de energia, em cerca de 2% face ao ano anterior, apesar de sentirmos um ligeiro aumento ao nível da intensidade energética, uma vez que a metodologia de cálculo contempla apenas a eletricidade e o GPL.

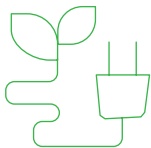
Registámos 90% do consumo de eletricidade proveniente de fontes renováveis, fruto de um esforço de exigência aos operadores de garantia de acesso a um *mix* energético “100%” verde, resultando num número maior de instalações exclusivamente alimentadas por energia verde.

Ao nível da energia consumida proveniente de painéis fotovoltaicos, continuamos os nossos investimentos de manutenção dos já existentes e na aposta da instalação de novos, contribuindo assim também para o aumento do consumo de eletricidade renovável.



37 456

de energia consumida
(-2% do que em 2023)



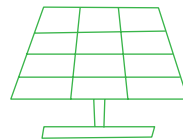
90%

do consumo de eletricidade
proveniente de fontes renováveis
(+9% do que em 2023)



5,92

intensidade energética
(MWh/volume de negócios (M€))
(+6% do que em 2023)



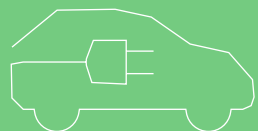
918 GJ

de energia consumida
proveniente de painéis solares
(+18% do que em 2023)

Mobilidade sustentável e descarbonização da frota

Conscientes da dependência de utilização de um número significativo de viaturas, ligeiras e pesadas, nas nossas atividades, bem como das elevadas distâncias percorridas devido à dispersão de estaleiros e contratos existentes e, consequentemente, ao impacto da frota nas nossas emissões de carbono de âmbito 1, alinhámos a nossa estratégia com a Ação Climática do Grupo, levando a que a mobilidade sustentável assuma uma prioridade estratégica.

Como tal, temos apostado na descarbonização da nossa frota, priorizando a substituição dos veículos – incluindo pesados com grua e máquinas, por opções híbridas ou elétricas –, e sensibilizando os condutores a adotarem uma condução mais eficiente, com foco na otimização de rotas e na redução do consumo de combustível.



% Veículos híbridos e elétricos

2022
25,7%

2023
39,2%

2024
47,6%

Ao nível das viaturas de perfil operacional – o maior desafio da VINCI Energies em Portugal – procuramos ativamente as melhores soluções disponíveis, apostando na inovação, apresentando contratos mais competitivos e criando condições que facilitem esta transição. Complementarmente, compreendemos que o conceito de mobilidade sustentável vai além da gestão de frota, e incentivamos a que as deslocações sejam realizadas apenas quando necessário – promovemos, para isso, os regimes de horário híbrido e flexível, e expandimos as nossas campanhas de consciencialização aos nossos *stakeholders*.

⁶ Comparação face ao valor atualizado de 2023, por favor consultar Informação Complementar e Tabela GRI.

Mobilidade sustentável e descarbonização da frota

Neste contexto, temos vindo a fomentar esta cultura através do desenvolvimento de um conjunto de políticas e ações, das quais destacamos as apresentadas.

Alargamento do âmbito (em consideração), das soluções de *soft mobility* a todos os colaboradores (ex: contratos *business* Bolt e Uber, parceria TESLA).

Plafond do fornecedor para combustível disponível também para carregamentos elétricos fora das instalações (contrato energia 100% verde), com o consequente aumento dos postos de carregamento elétrico nas instalações.

No final de 2024, avançámos com 2 viaturas elétricas teste, para rotas operacionais com deslocações variadas. Foram registados resultados positivos tanto na experiência dos condutores, quanto na dinâmica de carregamento elétrico dentro e fora das instalações da organização.

Constituição de um GREP para a descarbonização da frota, com foco nas BUs do segmento Energia. O objetivo é apresentar à Direção as melhores ações a desenvolver para atingir as metas de descarbonização da VINCI, no âmbito da eletrificação da frota, combustíveis alternativos e *soft-mobility*.

Adicionalmente e decorrente do GREP – Descarbonização da Frota, foi contemplado um investimento em combustíveis alternativos, como o biodiesel para os veículos a diesel que façam largas distâncias diariamente, e onde o carregamento elétrico seja uma manifesta dificuldade.

Economia circular

GRI 306-1, 306-2, 306-3

A economia circular constitui uma alavanca fundamental da nossa estratégia de sustentabilidade, particularmente no que concerne à redução do consumo de matérias-primas, proteção de ecossistemas, promoção de um impacto positivo na cadeia de valor, potencialização da mudança sustentável nas nossas atividades e na dos nossos *stakeholders* e o reconhecimento da VINCI enquanto um Grupo que investe em materiais reciclados e na inovação. Desta forma, alinhámos a nossa atuação com os três objetivos do Grupo VINCI em matéria de economia circular, com o propósito de reduzir a nossa pegada ecológica.



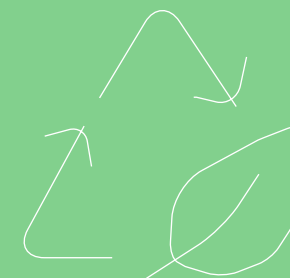
Alargar a oferta de materiais reciclados para limitar a extração de matérias-primas virgens

The diagram illustrates a circular economy strategy. It features a large green circle on the left containing three icons: a leaf at the top, a recycling symbol at the bottom left, and a stack of pipes at the bottom right. Each icon is accompanied by a text box describing a strategy. A large green arrow points from this circle towards the right, where the text 'Menor pegada ecológica' is displayed. The background is a solid green color.

Melhorar a separação e recuperação de resíduos



Promover técnicas de construção e utilização de materiais que requerem uma menor exploração de recursos naturais



Menor pegada ecológica



Economia circular

Os resíduos produzidos na VINCI decorrem – além dos fluxos domésticos associados à utilização das nossas instalações fixas – maioritariamente das nossas operações diretas, nomeadamente empreitadas e projetos. No que respeita à entrada de resíduos destacam-se as embalagens de produtos a instalar/ utilizar e plásticos, e nas atividades próprias e saídas os resíduos de equipamentos elétricos e eletrónicos (REE), cabos elétricos, inertes e madeira.

Ao nível do tratamento, garantimos que os resíduos são devidamente encaminhados para o operador final, que prima pela sua valorização. A recolha, tratamento e/ou depósito destes encontra-se sob responsabilidade de uma empresa certificada para o efeito, ou através da contratação de utilização para determinados espaços. Garantimos, assim, que todos os resíduos são corretamente geridos, registados em e-Gar e, consequentemente, no Mapa Integrado de Registo de Resíduos (MIRR), permitindo a sua monitorização contínua através da nossa plataforma interna eVE.

Não obstante, sensibilizamos todos os colaboradores para o esforço coletivo de reutilizar os materiais no local de atividade, tanto em estaleiro como nos armazéns de instalações fixas, dando um novo significado ao que seria considerado um resíduo, principalmente ao nível do papel e cartão, embalagens e paletes de madeira.

Considerando estas iniciativas, ressalva-se o trabalho desenvolvido por determinadas BUs ao adquirir e incluir materiais e equipamentos reutilizados nas suas atividades, como é o exemplo da BU Manutenção da Axians que reportou, em 2024, uma tonelada de material reutilizado aquando da substituição de equipamentos danificados.



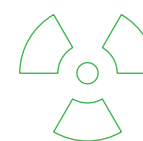
95%

dos resíduos totais
valorizados



93%

dos resíduos não
perigosos valorizados



91%

dos resíduos perigosos
valorizados

Economia circular

Sabemos que as quantidades dos vários fluxos produzidos dependem diretamente do volume de empreitadas em que os resíduos são uma realidade. Em 2024 voltámos a sentir um aumento do total de resíduos produzidos inerente à expansão do nosso negócio e projetos, com foco na quantidade de resíduos inertes e solos. Embora tenha sido registado um ligeiro decréscimo da percentagem de valorização, mantêm-se como valores muito positivos.

Produção e tratamento de resíduos

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Total de resíduos produzidos	443 660	770 155	864 615	↑
Resíduos perigosos (t)	38 242	54 603	26 898	↓
Resíduos não perigosos (t)	266 415	582 544	475 083	↓
Resíduos inertes (t)	139 003	133 008	325 748	↑
Solos recolhidos (t)	-	-	36 912	-
Resíduos valorizados (T)	403 959	738 859	825 552	↑
Resíduos perigosos valorizados (%)	85%	89%	91%	↑
Resíduos não perigosos valorizados (%)	90%	96%	93%	↓
Resíduos inertes valorizados (%)	94%	100%	99%	↓
Solos recolhidos valorizados (%)	-	-	99%	-
Resíduos valorizados (%)	91%	96%	95%	↓

Economia circular

Este ano mantivemos a informação de temas pertinentes quanto à gestão de resíduos nos nossos canais internos de comunicação – *newsletter* e *my view/sociable* –, e continuamos a apostar em projetos e iniciativas de promoção da circularidade.

Adicionalmente, integrámos o grupo de trabalho “Cadeia de Valor e Economia Circular” promovido pelo BCSD Portugal.



Reyuz

Projeto da VINCI Energies para a Economia Circular, que através de uma aplicação/*website* permite a qualquer BU vender ou comprar materiais ou equipamento, promovendo a reutilização dentro da rede. Desta forma é possível reutilizar, reciclar e maximizar a eficiência dos nossos ativos, bem como rastrear e prever as necessidades futuras, suportando a tomada de decisões de aquisição mais estratégicas. Em 2024 conseguimos registar a primeira transação.

reyuz

Prêmios e reconhecimentos

Os *Environment Awards* da VINCI 2024 incluíram como categoria a Economia Circular, com foco em novos materiais e reutilização. Ao nível de distinções, a BU *Maintenance Services South* foi reconhecida pelo Prémio Regional *Southern Europe* obtido pela iniciativa *3d Ecoprint Innovation*.

A SOTÉCNICA S.A. recebeu a certificação eCIRCULAR, promovida pela ADENE, após auditoria às suas práticas relativas a gestão de energia, água, materiais e estratégia, obtendo a classificação B (de F a A+).

Paralelamente, a nível operacional, as BUs participam em ações pontuais neste âmbito, como são exemplo a recolha de *toners* e de óleos utilizados pelos transformadores, motores e outros equipamentos, bem como campanhas de cariz socioambiental das quais destacamos a “Todos pelo IPO”, que teve como principal objetivo a recolha de lâmpadas e equipamentos elétricos em fim de vida.

Proteção da biodiversidade

TEMA MATERIAL PROTEÇÃO DA BIODIVERSIDADE



GRI 101-4, 101-5

Na VINCI Energies em Portugal compreendemos a riqueza dos ecossistemas onde operamos. Conscientes da necessidade de sermos um agente ativo na proteção da sua biodiversidade, continuamos a impulsionar ações de conservação, inspirando a que, de forma coletiva, a nossa força de trabalho e comunidades assumam também este compromisso.

Nesse sentido, procedemos ao mapeamento da localização dos sítios com impactos mais significativos na biodiversidade, nomeadamente áreas ecologicamente sensíveis, e nas quais assumimos uma postura ativa de constante monitorização e preservação, destacando-se:

\ Atividade Omexom Distribuição em Cabrela, Monfurado e Évora

(Protegido pela Diretiva de Aves e pela Diretiva de Habitats), relativamente a requisitos de sobreiros, oliveiras e cegonhas, a trabalhar em parceria e autorização com o ICNF.

\ Central solar fotovoltaica em Morgavel

Assente na Rede Natura no Parque Natural da Costa Sudoeste.

\ Instalações VINCI Facilities e central solar fotovoltaica no aeroporto de Faro

Presente na Rede Natura no Parque Natural da Ria Formosa.

Proteção da biodiversidade

Estes sítios encontram-se sujeitos a ações de transferência/remoção de ninhos de cegonha e sistemas de avifauna, ao abate de árvores para possíveis escavações, aberturas de valas, e instalação de painéis solares ou instalação de infraestruturas como escritórios e armazéns. Como tal, procedemos a um conjunto de avaliações de impacto ambiental e identificação de aspetos ambientais, bem como à análise da conformidade das nossas atividades de acordo com a legislação em vigor, ISO 14001, cadernos de encargos e outros requisitos subscritos. Sempre que possível aplicamos medidas compensatórias, como planos de recuperação ecológicos.

Act4nature

Em 2024, continuámos a fazer parte do Grupo de Trabalho da Biodiversidade do *Business Council for Sustainable Development* (BCSD), e sentimos o orgulho de ser uma das 46 empresas portuguesas que aceitaram o desafio act4nature. Neste sentido, definimos um conjunto de compromissos individuais SMART alinhados com os objetivos do Acordo de Kunming-Montreal sobre o Quadro Global para a Biodiversidade, integrando a preservação da natureza na nossa estratégia e modelo de negócio. Os compromissos estão disponíveis [publicamente](#), reforçando a nossa transparência e esforço nestes temas.



Proteção da biodiversidade

No que respeita a medidas operacionais, destacamos a aposta feita na digitalização de faturas, que em 2024 contemplou 67% da faturação de todo o Pólo. Esta desmaterialização representa uma redução significativa do consumo de papel e de condicionantes logísticas no processo, contribuindo para a diminuição da depleção de recursos naturais.

Ainda neste âmbito, destacamos a **solução SDDR** – análise avançada para a prevenção do risco de incêndios florestais da Axians Portugal, distinguida nos *Environment Awards 2024*, que se apresenta como uma *green-offer* que visa a diligência de fogos florestais resultantes de curto-circuitos em linhas elétricas, tendo sido galardoada com o prémio “Adaptation”, figurando entre as 12 melhores iniciativas da competição.

Environment Day



[ver vídeo](#)

Proteção da biodiversidade

Environment Day

Continuando a levantar como bandeira o objetivo “*no net loss*”, no que se refere à promoção da biodiversidade e proteção de ecossistemas, em 2024 realizámos mais uma edição do formato de sucesso *Environment Day*, nos dias 24 e 27 de setembro.

Em parceria com a associação Quercus, esta enorme ação de *team-building*, teve como foco a Economia Circular. Como tal, os nossos colaboradores tiveram a oportunidade de participar num conjunto alargado de iniciativas, que apresentamos abaixo.

- ✓ Restauro e limpeza de áreas diversas.
- ✓ Recolha de resíduos variados e cerâmica.
- ✓ Remoção de espécies invasoras.
- ✓ Recuperação e reutilização de paletes e madeiras usadas.
- ✓ Plantação de árvores e arbustos nativos e mangais.
- ✓ Construção de sementeiras.
- ✓ Preparação de materiais para atividades educativas, a partir de géneros alimentares.
- ✓ Produção de estojos a partir de garrafas PET e sabão a partir de óleo de cozinha.
- ✓ Construção de hotéis para insetos polinizadores.
- ✓ Caminhadas interpretativas.
- ✓ Outras atividades.

Orgulhosamente, registámos a participação de mais de 800 colaboradores, provenientes de 12 localizações: Portugal Continental, Madeira, Luxemburgo, Angola e Moçambique. De referir, ainda, que premiámos os vencedores de desafios em suporte digital com a divulgação pública de fotografias, bem como os nossos capitães de equipa atribuindo árvores a plantar, no âmbito da plataforma da VINCI “*my Tree*”.

Nestes dois dias especiais, a proteção da biodiversidade manteve-se sempre presente, sendo a nossa missão o reforçar de uma consciencialização partilhada deste tema, esperando que os princípios do *Environment Day* se possam materializar no quotidiano de todos.

Green-offers

Entregar soluções que permitam aos nossos clientes mitigar a sua pegada carbónica, contribuindo para a nossa meta de reduzir em 20% as emissões do nosso *scope 3* até 2030, tem vindo a ser uma estratégia prioritária para a VINCI Energies em Portugal. Nesse sentido, uma *green-offer* é uma proposta que materializa esse mesmo objetivo, apresentando uma mais-valia ambiental mensurável, promovendo os compromissos da nossa Ambição Ambiental.

Divulgar as nossas *green-offers* constitui uma forma de atrair um conjunto de *stakeholders* que valorizam este vértice de atuação, posicionando-nos como acelerador da transição energética e da transformação digital.

Em 2024, promovemos um *webinar* direcionado às nossas BUs a fim de clarificar o conceito destas soluções e apresentar o exemplo de Portugal, bem como da VINCI Energies, com o propósito de identificarmos e concebermos novas ofertas que correspondam a este desígnio.

Telegestão e Monitorização

Para otimização da gestão da utilização da água do aproveitamento hidroagrícola do Vale da Vilariça, foi instalado um sistema que permite verificar os respetivos consumos, isto é, monitorizar remotamente o acesso dos agricultores à rede de abastecimento que anteriormente só podia ser feito localmente no hidrante. Em complemento, com vista a aumentar o dinamismo da rede, pretende-se controlar as bocas de forma remota.

A implementação do sistema de telegestão da rede secundária de rega, dotou a rede com um sistema de monitorização, permitindo localmente recolher os dados dos equipamentos hidromecânicos existentes, nomeadamente as contagens e os valores da pressão. Por outro lado, o Sistema de Supervisão, baseado no SCADA ViewStar da Actemium, faz a receção dos dados recolhidos, permitindo a monitorização da pressão ao longo da rede de rega e dos consumos dos hidrantes.



Green-offers

Ecosentinel

Solução que permite o processamento de dados em tempo real e a análise preditiva. O sistema inteligente proposto utiliza a inteligência artificial para melhorar a precisão, monitorização e previsão de fenómenos meteorológicos extremos. Através da utilização de algoritmos de IA, o sistema pode processar grandes quantidades de dados ambientais, detetar padrões e prever potenciais fenómenos extremos. Este projeto foi distinguido na categoria “Adaptação às Alterações Climáticas” no Innovation Awards VEI&S 2024.

Iluminação LED EDP

A área de manutenção da Sotécnica apoiou a EDP na modernização do sistema de iluminação do seu Edifício Sede na Avenida 24 de Julho. Esta atualização permitiu reduzir o consumo energético de 32.700 W para 24.000 W, resultando numa poupança de 8.700 W, significando um decréscimo de 26,6% no consumo energético e, consequentemente, na pegada de carbono do edifício. Além disso, a solução otimiza os custos operacionais, especialmente no âmbito de *Facility Management*, ao mitigar a necessidade de manutenção e aumentar a rapidez e eficiência, com menos intervenções necessárias ao longo do tempo.



Cloud FinOps

Serviços de consultoria e implementação de um modelo de gestão suportado em ferramentas de otimização de recursos *cloud*, com a associação a equipas, aplicações e projetos. O sistema permite uma melhor definição de arquiteturas para novos projetos de *cloud* e *kubernetes*, levando à redução de desperdícios causados por recursos de nuvem sobreprovisionados e ociosos e a otimização do seu consumo, bem como a maximização, cobertura de automação e utilização de compromissos.

No geral, o FinOps permite que os clientes tenham um maior controlo sobre equipas e serviços implantados na nuvem pública, maximizem o seu orçamento e reduzam a sua pegada de carbono.

Green-offers

Projetos com Certificação

- ✓ BREEAM: Convento de Santa Joana, Quinta da Ombria, Armazém Logístico Rainha (SONAE)
- ✓ LEED: EXEO e Edifício Multiusos Oriente
- ✓ WELL: Edifício Multiusos Oriente
- ✓ Sustentabilidade Energética 4.0: Flatlantic

Intelligent Patient Personalized Care

Este sistema de telemedicina desenvolvida para os SPMS (Serviços Partilhados do Ministério da Saúde) visa acompanhar em tempo real os sinais vitais do paciente, ao mesmo tempo que prevê sintomas agudos, através de uma abordagem personalizada e centrada no indivíduo. É composto por uma *app* móvel, que recolhe biosinais fornecidos por dispositivos médicos IoT, questionários certificados e um aplicativo *web* para o profissional de saúde. Ao reduzir as visitas e admissões em hospitais, contribui para a redução da pegada de carbono, num setor (cuidados de saúde) responsável por cerca de 5% das emissões globais de GEE.

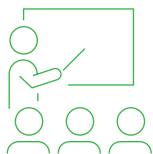


Instalação de novos painéis solares

Estremoz e Alcochete são os locais escolhidos para a construção de duas importantes Centrais Solares, em Portugal. Este projeto é resultado de uma parceria entre a Omexom, marca da VINCI Energies, e a Hyperion Renewables, empresa de referência no desenvolvimento de projetos solares na Península Ibérica. Os trabalhos apresentam recurso a tecnologias de ponta, incluindo *drones* e ferramentas de IA, para otimizar a gestão e monitorização em tempo real da construção. Serão instalados, no total, mais de 100 mil módulos fotovoltaicos bifaciais: 73 mil em Estremoz e cerca de 29 mil em Alcochete.



Sensibilização dos colaboradores para o tema da sustentabilidade



402

horas de formação
em temas
ambientais

Na VINCI Energies em Portugal reconhecemos que atingir as metas propostas na nossa estratégia só é possível contando com o envolvimento de todos aqueles que conosco trilham caminho todos os dias. Como tal, somos inspirados a capacitar as nossas pessoas, fomentando uma cultura organizacional onde a sustentabilidade seja uma responsabilidade compartilhada por todos.

Assim, mantemos o nosso foco de atuação na sensibilização transversal, através da oferta de diversos *e-learning*s, coadjuvados por sessões presenciais e híbridas que abraçam os temas específicos da nossa Ambição Ambiental. Em 2024, realizámos 402 horas de formação nesta temática.

Complementarmente, realizámos campanhas de consciencialização pontuais, via *e-mail/intranet* ou *in loco*, promovemos a celebração de dias festivos – como o Dia Mundial da Educação Ambiental, Dia da Árvore, Dia da Seca e Desertificação, Dia da Reciclagem –, realizámos ações comunitárias de impacto ambiental – destacando-se o *Environment Day* (ver [Environment day](#)) –, e fomentámos a participação noutras iniciativas como os *Environment Awards*.

Climate Fresk

Disponibilização de sessões mensais do *Climate Fresk*, um *workshop* focado nas alterações climáticas. Esta é uma iniciativa aberta a qualquer colaborador, que pode realizar a sua inscrição através do portal VINCI Energies Academy em Portugal, sendo que, entre 2023 e 2024, formámos 104 pessoas, bem como facilitadores internos. O curso apresentou uma excelente aceitação por parte dos participantes, que ressaltaram os conteúdos e dinâmica formativa.

Alliances & Partnerships

Atentos às tendências de sustentabilidade e exigências legislativas, como o Pacto Ecológico Europeu, temos vindo a desenvolver novas opções de *green-offers*, bem como a reforçar o nosso apoio a clientes que tenham como ambição o cumprimento dos seus objetivos de sustentabilidade.

Neste sentido, destaca-se o espaço “ALLIANCES”, uma secção no portal interno VE Myview, com uma área dedicada a centralizar ferramentas e boas práticas dos nossos parceiros em sustentabilidade ambiental, dividido em três segmentos:

1

Ferramentas e programas de ação

Divulgação dos programas e ferramentas dos nossos parceiros estratégicos para as equipas de vendas, pré-vendas e gestão de projetos, permitindo acelerar a conceção e proposta de *green-offers*.

2

Monitorização

Permite monitorizar e observar o desempenho dos parceiros estratégicos em relação aos seus objetivos e medidas no que concerne à redução da sua pegada ambiental.

3

Agenda

Neste espaço, a equipa da Axians pode encontrar eventos e sessões de formação promovidos pelos parceiros estratégicos relativos a novas ofertas, soluções, tendências tecnológicas e ferramentas.

Alliances & Partnerships

De referir que a aposta na qualificação das parcerias tecnológicas tem vindo a ser reconhecida em relação ao seu compromisso com a sustentabilidade. Em 2024, a CISCO premiou a Axians Portugal no evento internacional CISCO *Partner Summit*, em Las Vegas, como parceiro de sustentabilidade do ano da CISCO.

Destacam-se assim as principais participações e iniciativas desenvolvidas neste âmbito:

NUTANIX

Carbon and Power Estimator

Permite à Axians melhorar a compreensão face aos fatores que contribuem para o consumo de energia, podendo ser a primeira etapa de uma estratégia para reduzir o uso e, consequentemente, as emissões associadas.

MICROSOFT

Sustainability Manager

Ferramenta da Microsoft Cloud para a sustentabilidade que combina dados com vista à monitorização e gestão do impacto ambiental de uma solução.

Sustainable Procurement Strategy

A Axians é parceira qualificada para propostas de compras da Microsoft, alinhando-se aos requisitos de sustentabilidade da empresa e à ambição de carbono negativo nas aquisições indiretas.

Partner Pledge

A Axians integra o compromisso estratégico de parceiros que abordam as metas de sustentabilidade.

DELL

Tech Refresh

Possibilidade de substituição da base instalada de servidores ou armazenamento da DELL por uma solução mais sustentável.

Asset Recovery Services

Apoia os clientes na reciclagem de produtos em fim de vida (servidores) de forma responsável e segura, bem como oferece a possibilidade de preços especiais.

Apex

Contributo na redução do consumo de energia e desperdício eletrónico nos clientes através dos modelos de consumo da DELL no portefólio DELL APEX.

Alliances & Partnerships

SCHNEIDER

Retrofit for Sustainability

Checklist operacional que identifica em três etapas onde o cliente se situa na jornada de *net-zero*.

School of Sustainability

Serviço que permite formar consultores para soluções de IT com ferramentas, recursos e produtos *Premium Green* em sustentabilidade.

CISCO

Build a Sustainable Practice

Plataforma que reúne todas as ofertas de sustentabilidade da CISCO de forma centralizada, facilitando o desenvolvimento de práticas mais sustentáveis com vista ao aumento do seu lucro, oferecendo soluções inovadoras.

Sustainable Solutions

Ofertas, soluções e serviços de apoio à otimização do consumo energético dos clientes.

Product Approvals

Aprovação de produtos e certificados da CISCO por número de peça, integrando informações sobre substâncias preocupantes presentes em artigos, sejam individuais ou objetos complexos.

Green Pay

Condições especiais ao optar por um modelo de financiamento *Green Pay*, com recolha gratuita de equipamentos no fim do contrato.

Programa Takebase and Reuse

Programa de devolução e reutilização de equipamentos em fim de vida de forma simples, segura e sustentável.

Customer Recycling Solutions

Procedimentos para a promoção da circularidade e devolução de equipamentos usados.

Takeback Incentive

Desconto adicional em novos produtos para oportunidades de renovação ou migração (*trade in*).

Refresh Certified Remanufactured Equipment and Circularity Promotions

Com o Cisco Refresh, pode comprar-se roteadores, *switches*, telefones e produtos de colaboração de rede remanufaturados e totalmente certificados.

Outlet Shop

Descontos promocionais para equipamentos reconicionados.

Sustainability Estimator

Ferramenta que permite modelar economias de energia e impacto ambiental ao modernizar as componentes *hardware*.

CRESCIMENTO INCLUSIVO



TEMAS MATERIAIS

Bem-estar e envolvimento dos colaboradores
Promoção dos direitos humanos

METAS

até
2030

30% de mulheres
em Comissões
Executivas

Bem-estar dos colaboradores

TEMA MATERIAL
BEM-ESTAR E ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES



GRI 2-7, 2-30, 401-1, 401-2

O bem-estar dos colaboradores é um pilar essencial na cultura da VINCI Energies em Portugal e reflete o compromisso contínuo da empresa em proporcionar condições de trabalho justas, equilibradas e que potenciem o seu desenvolvimento profissional e pessoal. Em 2024, a VINCI Energies em Portugal reforçou a sua abordagem ao **bem-estar** laboral através de um conjunto abrangente de benefícios, consolidando práticas de diálogo social eficazes, priorizando a segurança do emprego e fortalecendo as estratégias de atração e retenção de talento. Estes esforços refletem-se na melhoria contínua das condições de trabalho, no crescimento sustentado da organização e na retenção de uma equipa motivada e comprometida com a sua missão.



Benefícios e condições de trabalho

Conjunto diversificado de benefícios que visa valorizar os colaboradores e proporcionar-lhes estabilidade, segurança financeira e qualidade de vida.



Atração e retenção de talento

Políticas, medidas e programas que fomentam a captação de novos profissionais e garantem o desenvolvimento contínuo das equipas, promovendo um ambiente de trabalho atrativo e estimulante.

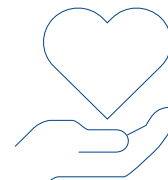
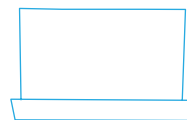


Diálogo social

Modelo de comunicação transparente e participativo, que fortalece o envolvimento dos colaboradores na construção de um ambiente laboral mais justo e equitativo.

Benefícios e condições de trabalho

O nosso compromisso com o bem-estar dos nossos colaboradores reflete-se num conjunto abrangente e diferenciado de condições de trabalho que visam a sua valorização, bem como proporcionar-lhes estabilidade, segurança financeira e qualidade de vida através de condições de trabalho justas e um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.



Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

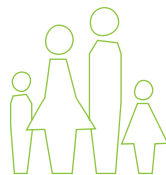
Promovemos um modelo de trabalho flexível, ajustado às necessidades das nossas pessoas, funções e unidades de negócio. A política de **Flexible Work**, já implementada e consolidada, permite que os colaboradores possam beneficiar de um regime de trabalho híbrido e horários flexíveis, fomentando um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Para tal, apoiamos os nossos colaboradores na aquisição e disponibilização de equipamentos e materiais que garantam a sua eficiência e conforto:

- ✓ **Equipamento tecnológico:** computadores portáteis e outros dispositivos tecnológicos adequados às suas funções.
- ✓ **Equipamento periférico:** acessórios como monitores, teclados ergonómicos, auscultadores e outros periféricos.
- ✓ **Material de escritório:** os colaboradores podem requisitar materiais essenciais para o desempenho das suas funções, seja no escritório ou em regime de trabalho remoto.

Proteção social

- ✓ **Seguro de saúde**
Atribuído a todos os colaboradores com contrato de trabalho, garantindo acesso a cuidados de saúde de qualidade.
- ✓ **Seguro de vida**
Cobertura garantida a todos os colaboradores, assegurando proteção financeira em caso de eventos imprevistos.

Benefícios e condições de trabalho



Family Benefits

✓ **Licença parental alargada**

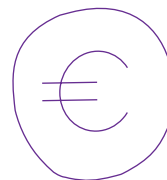
É concedido um período adicional de cinco dias de ausência remunerada aos colaboradores que se tornam pais, permitindo um maior acompanhamento da criança no primeiro ano de vida.

✓ **Ticket Infância**

Subsídio destinado a comparticipar despesas com creches e jardins de infância, reduzindo os encargos financeiros das famílias.

✓ **Apoio à educação**

Para colaboradores com contrato sem termo, é garantido o pagamento de propinas de licenciatura e mestrado para o próprio e para os seus filhos, desde que frequentem cursos e instituições identificadas pela empresa.



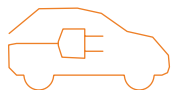
Salários adequados

A **política salarial** da VINCI Energies em Portugal pauta-se pelo princípio da equidade e competitividade, garantindo que os salários oferecidos posicionam-se acima do ordenado mínimo nacional e são ajustados com base em *benchmarks* de mercado.

Benefícios e condições de trabalho

Complementarmente, temos vindo a reforçar o pacote de benefícios, procurando ir ao encontro do que são as necessidades e expectativas das nossas pessoas.

A **política de benefícios** da VINCI Energies em Portugal traduz-se, assim, num modelo de valorização dos seus colaboradores, promovendo não apenas a sua satisfação e bem-estar, mas também o seu crescimento e estabilidade dentro da organização. Estas iniciativas refletem o compromisso da empresa com uma gestão responsável e sustentável dos seus recursos humanos, reforçando a sua atratividade no mercado de trabalho e consolidando uma cultura corporativa centrada no desenvolvimento e na retenção de talento.



Mobilidade

- ✓ **Disponibilização de viaturas de serviço** para colaboradores cujas funções exigem deslocações frequentes.
- ✓ **Cartão de combustível**, garantindo apoio nas deslocações profissionais.
- ✓ **Condições vantajosas no estacionamento** para facilitar o acesso às instalações da empresa.
- ✓ **Passes de transporte público** (comparticipação na aquisição) como incentivo à mobilidade sustentável.



Reforma

- ✓ **Fundo Conservador**
Destinado a colaboradores que privilegiam estabilidade e baixo risco, oferecendo um crescimento seguro do capital acumulado ao longo dos anos.
- ✓ **Fundo Dinâmico**
Para quem procura uma estratégia de investimento com maior potencial de valorização, o fundo dinâmico permite otimizar os rendimentos de poupança para a reforma.



Ações

- ✓ **Programa Castor Fund**
Plano de aquisição de ações, disponível para todos os colaboradores com um mínimo de seis meses de antiguidade. Permite a participação no capital do Grupo VINCI, oferecendo condições mais favoráveis para os colaboradores se tornarem acionistas do Grupo.



My Club

- ✓ **Plataforma My Club**
Acesso a um conjunto alargado de descontos e parcerias em diversas áreas, desde lazer a serviços essenciais, proporcionando benefícios económicos adicionais aos colaboradores e famílias.

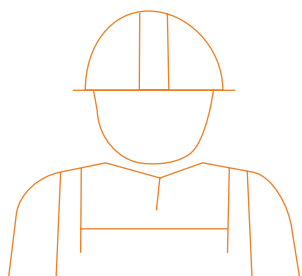


Talento

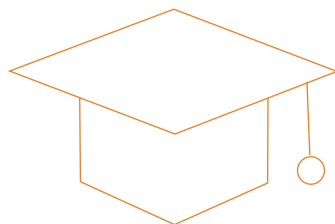
- ✓ **Programa de referência**
Incentivo à recomendação de candidatos qualificados para integrar a empresa, através de um sistema de recompensas pela referenciação de novos talentos.

Atração de talento

Na VINCI Energies em Portugal acreditamos que o talento é o motor do nosso crescimento e inovação. Por esse motivo, temos vindo a reforçar as nossas estratégias de atração, desenvolvimento e retenção de profissionais, promovendo iniciativas que facilitam a integração no mercado de trabalho e fortalecem o compromisso dos nossos colaboradores com a organização. A nossa abordagem combina programas de recrutamento e formação, parcerias estratégicas com instituições de ensino e ações voltadas para a mobilidade interna e o crescimento profissional dentro do Grupo.



Promoção da inserção no mercado de trabalho

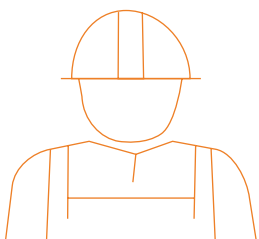


Parcerias académicas e iniciativas de aproximação ao ensino



Ações de retenção e desenvolvimento de talento

Atração de talento



Promoção da inserção no mercado de trabalho

Para impulsionar a empregabilidade e facilitar a transição de jovens e profissionais em requalificação para o mercado de trabalho, participamos ativamente em diversos programas de estágio e formação.

✓ **Programa Estágio Ativar**

Estágios de nove meses, com apoio estatal, direcionados para a inserção de jovens e reconversão de desempregados.

✓ **Programa PEJENE**

Estágios de curta duração, promovidos pela Fundação da Juventude, dirigidos a estudantes do ensino superior.

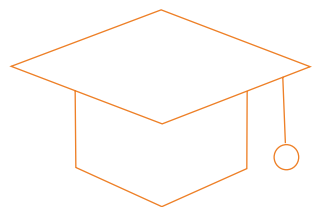
✓ **Programa *Green Skills & Jobs***

Iniciativa voltada para a manutenção e criação de postos de trabalho no âmbito da transição energética e da eficiência energética.

✓ **Programas de Estágios Curriculares**

Protocolos estabelecidos com diversas instituições de ensino, nomeadamente Instituto Superior Técnico (IST), Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto (FEUP), Universidade do Algarve (UAlg), IMT Mines Albi-Carmaux e La Rochelle Université, entre outras, possibilitando formação prática e desenvolvimento de competências em contexto real de trabalho.

Atração de talento



Parcerias académicas e iniciativas de aproximação ao ensino

Mantemos uma forte ligação com universidades e politécnicos, estabelecendo protocolos e programas de colaboração que proporcionam contacto e oportunidades de partilha e aprendizagem com os estudantes e reforçam o nosso posicionamento como empregador de referência.

✓ Feiras de emprego e eventos académicos

Participamos ativamente em eventos promovidos por instituições de ensino, como as Feiras de Emprego do IPS e do IST (JEEC 24) e a Feira de Estágios da UAlg, permitindo o contacto direto com potenciais candidatos.

✓ Visitas de estudo

Convidamos os alunos a conhecerem as nossas instalações e a explorarem o nosso ambiente organizacional, proporcionando-lhes uma visão mais concreta das nossas áreas de atuação.

✓ Programas de captação de talento

Participamos em iniciativas como o *Future Talents*, *Young Talent Day* (Programa VINCI Energies) e o Programa *UPskill*, este último focado na requalificação de profissionais para as áreas das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

Atração de talento



Ações de retenção e desenvolvimento de talento

Adicionalmente à atração de novos profissionais, investimos no desenvolvimento e retenção de talento, criando condições que favorecem o crescimento interno e a continuidade e progressão das carreiras dentro do Grupo VINCI.

✓ **Mobilidade interna**

Incentivamos a progressão e mudança de funções dentro do Grupo, promovendo a diversidade de experiências e oportunidades de crescimento, assim como a retenção de conhecimento dentro da organização.

✓ **Sessões Pulsar**

Encontros individuais e em equipa para alinhamento de expectativas, desenvolvimento de competências e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

✓ **SmartTeams**

Dinâmicas de trabalho colaborativas, que incentivam a inovação e o envolvimento das equipas em desafios estratégicos.

✓ **Entrevistas de saída e *offboarding***

Processos estruturados para recolha de *feedback* de colaboradores em transição, permitindo a melhoria contínua das nossas práticas de gestão de pessoas.

✓ **Cheque Formação**

Reforço da nossa política de desenvolvimento interno, proporcionando apoio financeiro para a formação contínua dos nossos profissionais.

Atração de talento



84,6%

dos trabalhadores
com contrato efetivo

Estas iniciativas refletem o nosso compromisso com uma gestão de talento estratégica e sustentável, assegurando que a VINCI Energies em Portugal continua a ser uma referência no setor, tanto na captação como na retenção e progressão dos seus profissionais.

Em 2024, a VINCI Energies em Portugal manteve uma trajetória de crescimento relativamente à captação e retenção de talento, evidenciada pelo aumento de novas contratações e da percentagem destes com contratos permanentes. Estes resultados refletem não apenas a expansão da organização, como também a sua capacidade de proporcionar um ambiente de estabilidade e crescimento profissional.

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Novas contratações	418	478	594	↑
Contratos permanentes	182	193	311	↑
Contratos permanentes (%)	43,54%	40,38%	52,36%	↑

O volume de novas contratações registou um crescimento significativo ao longo dos últimos anos, acompanhando o desenvolvimento sustentável da empresa, e respondendo tanto à necessidade de reposição de talento como à expansão das suas atividades. Mais impactante ainda é a percentagem de novas contratações que resultaram em contratos permanentes que ultrapassou, pela primeira vez, a marca dos **50%**, reforçando a nossa intenção de fomentar a estabilidade e as relações laborais de longo prazo.

Privilegiamos relações laborais estáveis e duradouras, assentes num princípio de segurança do emprego, promovendo a confiança, a estabilidade e a progressão dos nossos colaboradores.

Em 2024 voltámos a aumentar a percentagem de colaboradores com contratos de carácter efetivo, representando quase 85% do total de colaboradores da VINCI Energies em Portugal. Embora seja nossa prioridade manter uma estrutura de emprego baseada em contratos permanentes, reconhecemos que certas necessidades operacionais exigem maior flexibilidade, justificando assim, em alguns casos, a celebração de contratos a termo.

Diálogo social

Promovemos de forma ativa um contexto de trabalho onde o diálogo social e a participação dos colaboradores são reconhecidos como elementos essenciais para a construção de relações laborais sólidas, transparentes e sustentáveis. Acreditamos que a escuta ativa e o envolvimento dos nossos profissionais em processos de decisão é crucial para o cumprimento dos nossos objetivos estratégicos, e para a criação de uma cultura organizacional baseada na confiança e no respeito mútuo.

A nossa abordagem às **relações laborais** tem por base uma sinergia de distintos eixos estratégicos, envolvendo as áreas de *People, Legal* e as unidades de negócio, que atuam de forma integrada na criação de políticas, na mediação de conflitos e na promoção de boas práticas no ambiente de trabalho. Esta colaboração permite a uniformização de políticas e procedimentos, garantindo a coerência dos valores organizacionais e o cumprimento da legislação laboral em vigor.

Apostamos, assim, numa cultura de proximidade e envolvimento, fomentando a comunicação entre as equipas e a gestão através de mecanismos estruturados, como reuniões regulares, formações e *webinars*, e garantindo que todas as partes interessadas possam contribuir ativamente para a definição de políticas e práticas laborais.

Escuta ativa dos colaboradores

Na VINCI Energies asseguramos um acompanhamento contínuo dos colaboradores, tanto no início da relação laboral, através do **programa *Welcome***, como ao longo de todo o percurso profissional, disponibilizando ferramentas na *intranet* e promovendo momentos de partilha e desenvolvimento. Como forma de garantir a participação dos colaboradores nas decisões que afetam o seu ambiente de trabalho, realizamos regularmente **inquéritos de satisfação**, que nos permitem avaliar a perceção das equipas sobre as condições laborais que proporcionamos e identificar oportunidades de melhoria. Adicionalmente, os departamentos responsáveis pelas relações laborais desempenham um papel ativo na mediação e conciliação de conflitos, participando diretamente nos processos de negociação coletiva e intervindo sempre que necessário para prevenir ou superar desafios laborais.

Diálogo social



93,7%

dos colaboradores do perímetro
de energia em Portugal
estão abrangidos por um
Acordo de Negociação Coletiva⁷

Esta estrutura garante que todos os colaboradores possam expressar as suas opiniões e preocupações, reforçando a nossa cultura de transparência e envolvimento ativo.

A **ausência de greves** nos últimos anos reflete o sucesso destas práticas e a eficácia dos mecanismos implementados para a promoção de um ambiente de trabalho estável e harmonioso.

A **negociação coletiva** assume, igualmente, um papel central na nossa estratégia laboral, refletindo o nosso compromisso com a garantia de condições justas e equilibradas a todos os nossos colaboradores.

No caso dos colaboradores que não se encontram abrangidos por acordos coletivos, as suas condições de trabalho e termos de emprego são definidos com base em práticas alinhadas nos acordos estabelecidos com os restantes colaboradores e no cumprimento integral das normas laborais.

Esta abordagem assegura uma equidade e coerência na gestão de recursos humanos, independentemente do vínculo contratual ou do setor de atividade.

Desta forma, a negociação coletiva e o diálogo social mantêm-se como pilares fundamentais da nossa política de gestão de pessoas, reforçando o envolvimento dos nossos colaboradores na construção de um futuro do trabalho mais sustentável e inclusivo.

⁷ No perímetro digital, 44 colaboradores (cerca de 3,23%) encontram-se abrangidos por acordos coletivos de trabalho. Reporte do indicador consolidado da VINCI Energies em Portugal é de 37,37%.

Diversidade e inclusão

GRI 405-1

Somos parte de um Grupo global e, como tal, reconhecemos que a diversidade, equidade e inclusão constituem um fator importante de competitividade, de imagem e reputação do grupo, e que são temas intrínsecos a todas as nossas atividades, operações e pessoas.

Na VINCI combatemos todas as formas de discriminação na contratação, nas relações profissionais e na evolução da carreira dos nossos colaboradores.

A aposta numa empresa mais inclusiva, diversa e equitativa constitui um fator de diferenciação e competitividade do nosso negócio, uma vez que conseguimos atrair e reter as melhores pessoas, refletindo-se nos resultados dos nossos serviços e na qualidade dos nossos produtos.

Desta forma, procurámos manter um conjunto de parcerias e programas que pretendem a promoção da igualdade e diversidade no âmbito da nossa cultura corporativa.

Parceria

Professional Women Network

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

Parceria Café Joyeux

Villa com vida

Parceria incluída na vertente de inclusão de pessoas com deficiência. O projeto consiste em formação interna no sentido de habilitarmos os nossos colaboradores com *skills* para lidar com estas pessoas e posteriormente abrir oportunidades adaptadas.

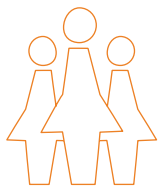


Parceria

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. Permite, assim, dotar as empresas e as instituições de liderança mais diversificada e visão ampla de futuro.

Diversidade e inclusão



META DO GRUPO

30%

de ocupação em cargos de gestão e nos comités de gestão por mulheres até 2030

Parceria

42Lisboa e UPskill

Promoção da inclusão através da requalificação.

Women in Tech at Axians

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

Parceria

Mens Talk

Parceria incluída na vertente de igualdade de género, no sentido de promover a identificação das necessidades dos homens no seu dia a dia, esclarecer temas como direitos laborais e de parentalidade, *bullying* nas empresas, etc.

Ao nível do Grupo VINCI foi estabelecida uma meta de 30% de ocupação em cargos de gestão e nos comités de gestão por mulheres até 2030. Atualmente, em Portugal, temos 20% de mulheres no Comité Executivo, em igualdade com os anos anteriores, enquanto a percentagem de mulheres em cargos de gestão subiu 4,75%, atingindo os 25,9% em 2024.

Percentagem de colaboradores por categoria profissional e género

		2022	2023	2024	Var. 23/24
Manager (% do total de <i>managers</i>)	Masculino	73,9%	75,3%	74,1%	-1,6%
	Feminino	26,1%	24,7%	25,9%	4,7%
Non-Manager (% do total de <i>non-managers</i>)	Masculino	74,9%	73,6%	74,6%	1,4%
	Feminino	25,1%	26,4%	25,4%	-3,8%
Total (% do total)	Masculino	74,6%	74,0%	74,5%	0,6%
	Feminino	25,4%	26,0%	25,5%	-1,7%

Diversidade e inclusão

Inclusão de pessoas com deficiência



1,4%

de *managers* com deficiência
(+8,61% do que em 2023)

No âmbito da promoção dos princípios da igualdade de oportunidades, implementámos um conjunto alargado de medidas que pretendem fomentar a integração de profissionais com grau de deficiência na VINCI Energies, de entre as quais destacamos:

- ✓ **Integração de um elemento em estágio profissional** de inserção do IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional);
- ✓ **Parceria com a entidade APCL/EPIS**, que nos permite acolher pessoas com deficiência através de estágios de curta duração;
- ✓ **Relação com entidades especializadas** no apoio às empresas para a integração e inclusão destes colaboradores, nomeadamente com a Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência (OEPD) e com a Associação Salvador;
- ✓ **Participação em encontros** que fomentam a contratação de pessoas com diferentes graus de deficiência;
- ✓ **Disponibilização de vários *e-learning*s sobre o tema:** *Social reporting equality index*, *Understanding everyday sexism*, *What if we are all sexists?* e *Diversity: challenges and opportunities*.

Como resultado da implementação destas iniciativas, em 2024 foi-nos possível aumentar para oito o número de *managers* com deficiência, representando 1,37% da totalidade desta categoria, número e percentagem que tem vindo gradualmente a aumentar nos últimos anos.

Managers com deficiência

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Manager	4	7	8	14,3%
Non-Managers	525	555	584	5,2%
% Managers com deficiência	0,76%	1,26%	1,37%	8,61%

Educação e formação dos colaboradores

TEMA MATERIAL
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO
DOS COLABORADORES



GRI 404-1

A educação e a formação contínua dos colaboradores são pilares fundamentais da estratégia da VINCI Energies em Portugal, refletindo o compromisso da empresa com a valorização do capital humano e a promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida.

Este investimento na sua capacitação permite-lhes não só adquirirem novas competências, como se manterem atualizados face às alterações nas tendências do mercado, enquanto potenciam a sua produtividade.

Adicionalmente, ter uma oferta educacional e formativa promove a existência de um ambiente de trabalho colaborativo e potenciador de inovação, em que todos se sintam valorizados e motivados a contribuir para o que são os objetivos estratégicos da empresa.

Desta forma, a empresa reforça a sua competitividade e promove um ambiente de trabalho mais qualificado, seguro e alinhado com os seus valores de excelência, ética e desenvolvimento sustentável.

Horas de formação por tema

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Saúde e Segurança	6 106,5	7 324,0	6 141,5	↓
Técnica	4 137,8	16 223,6	10 040,3	↓
Administração e Suporte	3 763,3	8 973,7	2 754,3	↓
Línguas	1 870,0	4 272,5	4 425,5	↑
Ambiente	496,5	587,0	401,9	↓
Gestão	733,0	8 326,0	4 078,9	↓
Ética	215,5	1 906,9	1 857,2	↓
Diversidade e Igualdade	-	131,0	40,5	↓
Outros	1 348,3	1 870,0	6 280,3	↑
Total	18 671,0	49 614,7	36 071,0	- 27,3%

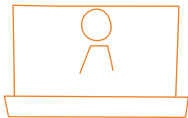
Educação e formação dos colaboradores

A aposta da VINCI Energies em formação permite, assim, dotar os nossos colaboradores de conhecimentos e competências essenciais para responderem com eficácia aos desafios quotidianos e às evoluções do mercado, assegurando, simultaneamente, o cumprimento das melhores práticas em diversas áreas estratégicas.



36 071

horas de formação



30%

das horas de formação em regime *online*

Durante o ano de 2024 foram registadas mais de 36 mil horas de formação, o que significa que, em média, um colaborador da VINCI Energies em Portugal recebeu cerca de 16,5 horas de formação.

N.º médio de horas de formação por categoria funcional

		2022	2023	2024
<i>Manager</i>	Masculino	12,9	25,3	17,3
	Feminino	11,1	32,5	28,4
<i>Non-Manager</i>	Masculino	8,9	19,4	13,4
	Feminino	9,1	28,8	20,4
Total	Masculino	10,0	20,9	14,4
	Feminino	9,6	29,7	22,6

Educação e formação dos colaboradores



Alinhado com a nossa política de *flexible work* e restantes iniciativas de promoção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, importa ainda destacar que 30% do número de horas de formação foi realizado em formato digital, recorrendo aos nossos *e-learning*s.

Para além das parcerias com diversas instituições de ensino superior, desde 2023 que temos em vigor o programa **VINCI Academy em Portugal**, uma academia de formação que pretende dar suporte a todos os colaboradores e marcas do Grupo. A equipa dedicada a esta academia tem como principal objetivo apostar no crescimento do nosso programa de formação, com a inclusão de um catálogo de cursos fundamentais para os nossos colaboradores.

Em 2024, a VINCI Energies Academy Portugal realizou 37 formações presenciais, com a participação de 441 colaboradores, prefazendo um total de 3 409 horas de formação. A diversidade dos conteúdos de formação tem sido, inclusive, uma das nossas apostas, o que se reflete nos resultados de 2024, em que 17% do total de horas da nossa oferta formativa correspondem a temas distintos dos que habitualmente contemplamos.

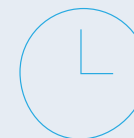
Propósito VINCI Academy

- ✓ **Desenvolvimento de talento**
- ✓ **Disseminar a cultura**
- ✓ **Conectar as pessoas**
- ✓ **Apoiar o desempenho global**

Neste sentido, pretendemos contribuir para a elevada performance das nossas empresas, através do desenvolvimento das competências dos nossos colaboradores. Em Portugal, desenvolvemos ações formativas em diversas áreas, nomeadamente RGPD e noções básicas, programa de *compliance* VINCI Energies, código dos contratos públicos, entre outros.

3 focos estratégicos a implementar até 2025:

- 1** Dar a conhecer aos nossos *Managers* os cursos fundamentais existentes na VINCI Academy, bem como os trilhos formativos possíveis adequados aos perfis dos colaboradores;
- 2** Garantir que todos os cursos estão acessíveis aos colaboradores elegíveis;
- 3** Construir, apoiar e incentivar o uso da Academia e das VINCI Energies *Learning Networks*, por forma a facilitar a promoção de iniciativas de formação locais.



3 409

horas de formação
lecionadas pelos nossos
formadores internos

Respeito pelos direitos humanos

TEMA MATERIAL
PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS



Na VINCI Energies em Portugal, o **respeito pelos Direitos Humanos** constitui um princípio transversal à nossa cultura e forma de trabalhar, refletindo-se em todas as nossas atividades, operações e relações de negócio. Este compromisso espelha os princípios fundamentais do Guia VINCI⁸ sobre os Direitos Humanos, emitido pelo Grupo VINCI em 2017, e reforçado através da implementação de medidas concretas que garantem um ambiente de trabalho ético, seguro e inclusivo, para os colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade onde opera.

Na VINCI assumimos uma visão holística do desempenho dos nossos projetos, que avaliamos não apenas nas suas componentes técnica e financeira, mas também pelo seu valor acrescentado a nível social e ambiental, numa perspetiva de contribuição para o desenvolvimento sustentável. Estamos convictos que a criação de valor é indissociável de um projeto humano ambicioso, através desta partilha com todos os nossos *stakeholders*, porque como afirmamos na nossa assinatura: **"Os verdadeiros sucessos são aqueles que compartilhamos"**.

Assim, o Grupo VINCI elaborou um documento de referência aplicável a todas as suas empresas, que tem na sua base de elaboração os princípios orientadores das Nações Unidas e das principais convenções internacionais, bem como o estudo específico sobre os riscos de impactos negativos sobre os direitos humanos em diferentes áreas geográficas.

DUDH - Declaração universal dos direitos humanos

OIT - Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho

PIDCP - Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos

PIDESC - Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

Princípios orientadores da OCDE direcionados às empresas multinacionais

Princípios orientadores das Nações Unidas relativamente às empresas e aos direitos do homem, da qual se destaca a 'Due Diligence'

⁸ Para mais informações consulte o [Guia VINCI dos Direitos Humanos](#).

Respeito pelos direitos humanos

Desta reflexão resultaram cinco temas nos quais as atividades do Grupo podem ter impacto significativo nos direitos humanos. Para tal foi analisado todo o ciclo de vida dos projetos e, em cada um deles, foram identificadas situações concretas e correspondentes práticas de implementação definidas como diretrizes.

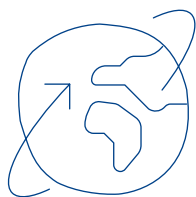
A formalização destas diretrizes deve ser compreendida não como uma abordagem coerciva, mas sim progressiva, numa ótica de evolução ao longo do tempo.

As empresas do Grupo VINCI, face a contextos muito variáveis e que naturalmente não controlam, podem contar assim com orientações explícitas e precisas para prevenir riscos de violação dos direitos humanos no decorrer das suas atividades. A sua implementação é acompanhada de ações de sensibilização, formação e partilha de informação sobre as melhores práticas para desenvolver uma cultura de prevenção e melhoria contínua neste domínio.



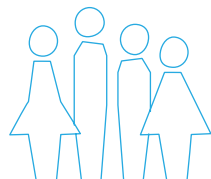
Respeito pelos direitos humanos

As nossas diretrizes em matéria de direitos humanos dão continuidade ao Manifesto VINCI, abrangendo todos os âmbitos da nossa responsabilidade corporativa: colaboração com partes interessadas, ética, responsabilidade social, societária, ambiental e saúde e segurança no trabalho. O Manifesto constitui a base dos nossos compromissos e aplica-se a todas as nossas empresas, independentemente da sua atividade e da geografia em que se inserem.



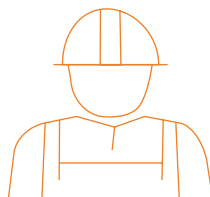
Migração de mão-de-obra e práticas de recrutamento

- ✓ Dívidas e despesas de recrutamento
- ✓ Substituição dos contratos de trabalho
- ✓ Licença de trabalho, documentos de identificação, visto, passaporte e visto de saída



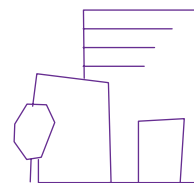
Comunidades locais

- ✓ Desafios sociais e ambientais
- ✓ Desafios fundiários
- ✓ Consulta, compromisso das comunidades locais e tratamento de reclamações



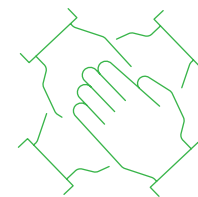
Condições de trabalho

- ✓ Remuneração
- ✓ Tempo de trabalho
- ✓ Férias pagas e outros benefícios sociais
- ✓ Representação dos trabalhadores
- ✓ Emprego de menores
- ✓ Discriminação
- ✓ Segurança e Saúde no trabalho
- ✓ Segurança



Condições de alojamento

- ✓ Normas relacionadas com alojamento: saúde e segurança
- ✓ Liberdade de movimento, consulta e tratamento de reclamações



Práticas relativas aos direitos humanos na cadeia de valor

- ✓ Sensibilizar, identificar riscos e contratualizar

Voluntariado corporativo

O FUTURO
DOS OUTROS
É O NOSSO
PRESENTE!



44

instituições/projetos apoiados
diretamente pela VINCI
Energies em Portugal
e pelo PVpC



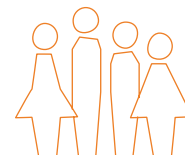
214 216€

investidos em iniciativas
para a comunidade
(+31,2% do que em 2023)



6 688

horas de voluntariado
corporativo
(+41% do que em 2023)



1 678

participações em
ações de cariz social
e/ou ambiental
(+11,3% do que em 2023)

Na VINCI Energies em Portugal acreditamos que o sucesso empresarial deve estar intrinsecamente ligado ao desenvolvimento social.

Através de iniciativas de voluntariado corporativo – nomeadamente o Programa VINCI para a Cidadania (PVpC) – incentivamos os nossos colaboradores a dedicar parte do seu tempo, conhecimento e recursos a causas sociais, fortalecendo uma cultura de responsabilidade partilhada e de cidadania ativa.

Estas ações não só beneficiam diretamente as comunidades, como também reforçam os laços de união entre equipas, promovem o sentido de propósito e estimulam o sentimento de pertença à organização. Em 2024, os resultados deste compromisso são um testemunho do nosso papel ativo na construção de um **futuro mais solidário e sustentável**.

Queremos estreitar os laços que nos unem às comunidades locais enquanto agentes de desenvolvimento económico e social.

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Fruto do envolvimento coletivo de várias empresas do Grupo VINCI a atuar em Portugal⁹ – VINCI Energies, ANA Aeroportos – e da Foundation VINCI pour l'ici –, foi desenvolvido o **Programa VINCI para a Cidadania** (PVpC). Este programa tem como propósito o contributo ativo para o desenvolvimento socioeconómico das comunidades que possam vir a ser e/ou são impactadas pelas nossas atividades. Sabemos que podemos ter um papel relevante na promoção de um futuro inclusivo e sustentável na sociedade, através de apoios a projetos em quatro áreas de atuação:

Acesso ao emprego



Apoiar entidades que promovam projetos que permitam o acesso ao emprego a pessoas em situação de exclusão do mercado laboral, bem como o acesso à formação por parte daqueles que não tenham qualificações escolares ou profissionais. O Programa apoia entidades que fomentem a integração pela atividade económica; estruturas de trabalho adaptado e protegido para pessoas portadoras de deficiência; organismos diversos dedicados ao combate ao abandono escolar (alfabetização, formação em competências base, etc.).

Inserção pela habitação



Encorajar as entidades que promovam projetos que permitam o acesso à habitação dos mais carenciados, apoiando pessoas sem-abrigo, com habitações precárias ou em risco de despejo e projetos favorecendo a convivência inter-geracional e social e a habitação participativa.

Intervenção social em bairros prioritários



Apoiar entidades que atuem para o reforço dos elos sociais e combate ao isolamento e exclusão social dos moradores dos bairros prioritários: entidades generalistas (acolhimento de jovens, apoio escolar, animação da vida no bairro), centros de alfabetização; entidades de luta contra o abandono escolar (inserção pelo desporto e cultura).

Mobilidade solidária



Apoiar iniciativas que promovam a mobilidade de pessoas em situação de exclusão social ou profissional: escolas de condução e oficinas de reparação sociais, serviços de aluguer solidários, plataformas e serviços de apoio à mobilidade.

⁹ Estas entidades são os mentores deste Programa que replica em Portugal, o já sólido historial de envolvimento com a comunidade que as várias Fundações, Fundos e Programas do Grupo VINCI concretizam noutros países.

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

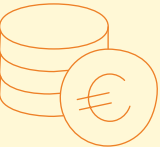
PROGRAMA VINCI PARA A CIDADANIA



O PVpC comemora, em 2024, a sua 6ª edição tendo sido já concedidos mais de 2,2 milhões de euros em apoios desde a sua primeira edição em 2019.

Reconhecemos que a atribuição de donativos é um importante contributo para o desenvolvimento das comunidades. Contudo, para o sucesso da nossa atuação, é imprescindível o envolvimento das nossas BUs e dos nossos colaboradores, através do apadrinhamento de projetos que vão ao encontro dos seus valores e interesses.

Estreitar as relações entre o Programa e as entidades apoiadas, dando-lhes um rosto e um compromisso de envolvimento, garante o acesso ao nosso *know-how* e o envolvimento dos nossos colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, assegurando uma transferência de conhecimento e recursos eficaz e produtiva.



+2,2M€

em apoios desde a sua primeira edição em 2019

2ª edição 2020 14 projetos apoiados 7 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal	3ª edição 2021 14 projetos apoiados 8 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal	4ª edição 2022 14 projetos apoiados 8 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal	5ª edição 2023 17 projetos apoiados 8 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal	6ª edição 2024 16 projetos apoiados 7 dos quais apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal
---	---	---	---	---

ver vídeo 6ª edição

Projetos apoiados no âmbito do PVpC



Acesso ao emprego



Unidos pelo desejo de fazermos parte do progresso sustentável da sociedade, reunimos esforços e recursos para construir um programa que nos permite ampliar a capacidade interventiva individual, com reflexo na diversidade geográfica dos projetos que apoiamos.

No ano de 2024 foram selecionados¹⁰ **16** projetos, representando as quatro áreas de atuação do Programa: ‘Acesso ao Emprego’ (5), ‘Mobilidade Solidária’ (6), ‘Inserção pela Habitação’ (2) e ‘Bairros Prioritários’ (3). Deste universo de projetos, 7¹¹ foram apadrinhados por colaboradores da VINCI Energies em Portugal, contando com um valor total doado pelo programa de 372 223,38€, dos quais 70 722,44€ foram doados por empresas VINCI Energies em Portugal.

Geração com Valor +: Capacitação para o Emprego*

Entidade apoiada

Inovar Autismo - Associação de Cidadania e Inclusão

Descrição do Projeto

Desenvolver competências (técnicas e sociais) através de formação especializada e realização de *workshops* mensais para pessoas com espectro do autismo, com baixa necessidade de suporte, entre os 18 e os 40 anos, através de parcerias com empresas, e garantindo oportunidades de emprego adequadas. O projeto prevê ainda o suporte no local de trabalho, com mentores.

Geografia: Lisboa

Apoio: 24 987,65 €

Oficina do Sonho*

Entidade apoiada

Associação Terra dos Sonhos

Descrição do Projeto

Aumentar competências técnicas através de explicações e apoio escolar; capacitar com competências profissionais e trabalhar competências emocionais em 18 jovens com idades entre os 16 e os 24 anos, residentes nas casas de acolhimento parceiras.

Geografia: Lisboa e Cascais

Apoio: 24 816,00 €



¹⁰ Mais detalhes sobre os critérios de escolha dos projetos apoiados no capítulo de [informação complementar](#)

¹¹ Sinalizados com * na tabela abaixo.

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Acesso ao emprego



Social Spark Studio

Entidade apoiada

Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social CRL

Descrição do Projeto

Criação de um *hub* para capacitação digital e empreendedorismo, que tem como público-alvo 15 jovens NEET, 15 migrantes, 30 desempregados e 30 jovens/crianças. As atividades incluem prototipagem de 20 projetos, a criação de planos de negócios, *workshops* de *networking* e capacitação digital.

Geografia: Lisboa

Apoio: 23 039,86 €

Formação em cuidados do idoso*

Entidade apoiada

Associação Emergência Social (AES)

Descrição do Projeto

Qualificar 12 mulheres e 1 homem em risco de exclusão social com as competências básicas na área de serviços de cuidado de idosos. Com esta capacitação, será possível a estas pessoas realizarem um trabalho qualificado na área dos cuidados ao idoso em lares, residências assistidas ou casas de família.

Geografia: Lisboa

Apoio: 21 750,00 €

Bolsa de Estudo Corações com Coroa - Programa VINCI para a Cidadania

Entidade apoiada

Corações Com Coroa

Descrição do Projeto

Garantir a continuidade de acesso de uma das bolsistas ao ensino superior, bem como o acompanhamento biopsicossocial ao longo do processo. Adicionalmente, a instituição garante, após o término da bolsa, apoio na transição para a autonomia, nomeadamente na fase de elaboração de CV e procura ativa de trabalho. A instituição tem conseguido assegurar a empregabilidade da maioria das beneficiárias na integração do mercado de trabalho.

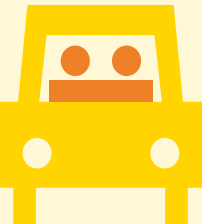
Geografia: Lisboa

Apoio: 21 000,00 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC



Mobilidade solidária



Solidariedade Sobre Rodas*

Entidade apoiada

Casa de Proteção e Amparo de Santo António

Descrição do Projeto

Ajudar a fazer crescer a Casa dos Sabores, através da aquisição de uma carrinha. Assim, a capacidade de entregas das encomendas é aumentada, devolvendo sustentabilidade financeira à instituição, uma vez que é através das vendas da Casa dos Sabores, que as outras respostas sociais, como o apoio a mães adolescentes e creche para os filhos das beneficiárias, são financiadas. Com este apoio, a associação pretende assegurar resposta a 26 mães e respetivos filhos.

Geografia: Lisboa

Apoio: 25 000,00 €

Chapalê – Biblioteca móvel para promover a educação em Moçambique*

Entidade apoiada

APOIAR – Associação Portuguesa de Apoio a África

Descrição do Projeto

Aquisição de uma viatura para criação de uma biblioteca móvel com o objetivo de promover a educação de 500 crianças em zonas rurais, integrando outras iniciativas da associação e também a formação de 10 alunos.

Geografia: Dondo, Sofala – Moçambique

Apoio: 24 445,27 €

65+ Cuidador de idosos

Entidade apoiada

ADENORMA – Associação de Desenvolvimento da Costa Norte da Madeira

Descrição do Projeto

Aquisição de uma carrinha para transportar idosos em situação de isolamento social. Para além do transporte aos serviços necessários, a associação também desenvolve atividades como visitas domiciliárias, e resolução de questões pessoais. A associação pretende conseguir chegar a 250 idosos.

Geografia: Madeira

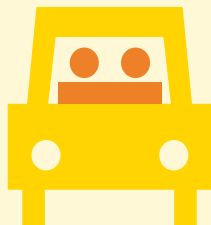
Apoio: 24 999,00 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Mobilidade solidária



Reforço da frota automóvel – para uma proximidade mais eficiente

Entidade apoiada

Cruz Vermelha Portuguesa
– Delegação de São Miguel

Descrição do Projeto

Aquisição de uma viatura elétrica para reforçar a frota da instituição e desta forma assegurar o projeto móvel de estimulação cognitiva, aumentando também o conforto do transporte e permitindo maior abrangência geográfica.

Geografia: Açores

Apoio: 25 000,00 €

Residência Solidária de Sintra (RSS)

Entidade apoiada

AVA – Associação Vida Autónoma

Descrição do Projeto

Aquisição de duas carrinhas, uma de sete e outra de cinco lugares para suporte à atuação da residência solidária de Sintra que acolhe 37 utentes.

Geografia: Lisboa

Apoio: 25 000,00 €

Universo Sensorial

Entidade apoiada

APPACDM – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

Descrição do Projeto

Criar duas salas, uma multiterapêutica e outra de hidroterapia, projetadas para atender às necessidades dos cidadãos com dificuldade intelectual e de desenvolvimento (DID), dotadas de equipamentos avançados (desde a reabilitação e da metodologia *Snoezelen*) que fomentem a estimulação motora, sensorial e cognitiva.

Geografia: Porto

Apoio: 16 885,60 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Inserção pela habitação



É tempo de agir

Entidade apoiada

Instituto Fonte de Vida

Descrição do Projeto

O projeto pretende equipar uma lavandaria social, um cabeleireiro social, restaurar e alargar os balneários da casa de reinserção social que dá apoio a 85 pessoas em situação de sem-abrigo. Para além da melhoria nas condições de higiene oferecida aos beneficiários, o projeto também pretende dar a oportunidade de combater a exclusão social, através da empregabilidade social.

Geografia: Faro

Apoio: 18 500,00 €

Casa Reshape*

Entidade apoiada

APAC Portugal - Associação de Proteção e Apoio ao Condenado

Descrição do Projeto

Implementar um programa intensivo de reinserção para pessoas que cumpriram pena de prisão e se encontram sem suporte social, facilitando a transição para uma vida autossuficiente. O projeto inclui mentoria, capacitação profissional e suporte psicológico, focando-se na maior barreira: o acesso a uma resposta habitacional que vai além do acolhimento temporário, oferecendo suporte ao desenvolvimento pessoal, social e profissional, acesso a serviços e oportunidades de emprego.

Geografia: Coimbra

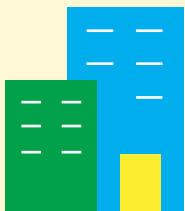
Apoio: 25 000,00 €

Projetos apoiados no âmbito do PVpC

PROGRAMA
VINCI
PARA A
CIDADANIA



Bairros prioritários



Bairros com Talento 3.0: Prevenir o Sedentarismo e Promover Hábitos de Vida Saudáveis em VN Gaia*

Entidade apoiada

Talentos de Campeão - Associação Desportiva

Descrição do Projeto

Diminuir o sedentarismo, através da promoção da atividade física e hábitos de vida mais saudáveis em 160 crianças e jovens (dos 6 aos 16 anos), residentes em 8 bairros sociais do concelho do Porto. Organização de 32 ações de capacitação, no âmbito da alimentação, hidratação, sono, repouso e higiene pessoal; 16 *masterclasses* desportivas; 6 ações de sensibilização e mentoria e 24 campos de treino desportivo que visam promover a prática e a literacia desportiva.

Geografia: Porto

Apoio: 24 800,00 €



AJA – Academia Jovem Ativo

Entidade apoiada

Associação Casa do Voluntário

Descrição do Projeto

Promover a saúde dos jovens através de hábitos saudáveis, competências sociais e emocionais, reforçando a autoconfiança por meio de conquistas pessoais, interação em atividades, jogos e competições saudáveis, e orientando para o sucesso escolar. O projeto sensibiliza para os perigos atuais e combate o consumo de drogas. Pretende aumentar o número de voluntários e de entidades parceiras no Projeto para que haja uma maior variedade de atividades/ formações/desportos.

Geografia: Madeira

Apoio: 22 000,00 €

Escola de Mentores – *Payback School*

Entidade apoiada

Associação Juvenil *Transformers*

Descrição do Projeto

Promover a cidadania e a educação de crianças e jovens em bairros carenciados e problemáticos para combater a exclusão social e os problemas de saúde mental comuns entre eles. As atividades passam pela partilha de talentos, onde mentores voluntários ensinam 15 crianças e jovens em risco de exclusão social e/ou insucesso escolar uma atividade, semanalmente, durante o período de um ano.

Geografia: Porto

Apoio: 25 000,00 €

Projetos apoiados no âmbito das BUs

Inserção profissional

De forma complementar, são também desenvolvidas diversas ações de solidariedade e de apoio às comunidades ao nível das Unidades de Negócio, das quais destacamos as seguintes iniciativas:

Aplicações para Gestão de Vendas

Desenvolvimento de um sistema para facilitar a gestão de vendas na loja ZaraHome, permitindo descodificar os relatórios emitidos pelos sistemas de faturação internacionais.

Aplicação PT 2030 Inovação Social

Ação de mapeamento detalhado de oportunidades de financiamento (diretas e indiretas) para 2024, sistematizando as informações mais relevantes. Neste contexto, foi apoiada a candidatura ao aviso de inovação social para Lisboa, no âmbito do programa PT2030, submetido pela Associação Vila com Vida, destinada à contratação de recursos humanos, formação e ações, por um período de três anos, no valor de 324 000€.

Formação básica de *skills* digitais

No âmbito do protocolo celebrado entre a Axians Portugal e o Café Joyeux Portugal foi realizada uma formação prática presencial em ferramentas de Office e utilização segura da *internet* aos colaboradores do Café Joyeux. Foram registadas 168 horas de formação ao longo de quatro meses.

Projetos apoiados no âmbito das BUs

Educação e estudantes

Apoio a bolsas de estudantes

Pelo terceiro ano consecutivo, em parceria com o Técnico de Lisboa (IST) há a atribuição de bolsas escolares a jovens em condições financeiras vulneráveis, permitindo o acesso a uma educação de qualidade.

Doação à ENSICO

A VINCI Energies em Portugal e a Axians renovaram a sua parceria com a ENSICO – Associação para o Ensino de Computação com o objetivo de apoiar o acesso a aulas de informática e tecnologia nas escolas nacionais onde a ENSICO opera. Em 2024, foram doados 10 000€ e providenciado acesso a aulas de computador a 300 estudantes, permitindo com a doação chegar a mais de 4 500 estudantes.

Projetos apoiados no âmbito das BUs

Educação e crianças

Jardim Solidário

Criação de um jardim solidário na Fundação Gil, envolvendo os colaboradores e crianças da fundação no “cuidado de uma horta”, cujos frutos serão aproveitados por todas as crianças da associação.

Semear a cibersegurança

Ação dupla de sensibilização em riscos de cibersegurança a um grupo de 20 jovens entre os 6 e os 17 anos, da Associação Gaivotas da Torre, tendo sido oferecidos 40 vales-presente.

Regresso às aulas 2024

Voluntariado de um dia para apoio individual a uma criança (6 – 17 anos), durante a atividade de Regresso às Aulas 2024, em parceria com a Associação Terra dos Sonhos, com doação de material escolar para 20 crianças, acompanhando cada uma delas.

Reabilitação da sede de escuteiros

Apoio na reabilitação da sede de escuteiros do Agrupamento 900 Monte Abraão. O apoio incluiu pintar tetos e paredes, restaurar portas e mobiliário, instalar Wi-Fi, substituir equipamentos elétricos e remodelar casas de banho, bem como a aquisição de todos os materiais. Esta ação contou com a participação de 20 pessoas.

PANDAS – Apoio Escolar

Recolha de doações e auxílio na compra e distribuição de materiais à AASOP – Associação Apoio Social os Pandas, abrangendo 30 crianças. Os jovens receberam material escolar, mochilas e casacos.

Casa de Santo António

Evento de *team building* associado à Terra dos Sonhos, permitindo a realização do sonho de uma criança em situação de vulnerabilidade.

Projetos apoiados no âmbito das BUs

Saúde infantil

Apoio alimentar

Providenciamos alimentos e refeições a todas as crianças da Casa Santo António durante dois meses, tendo sido também doada uma quantidade considerável de leite em pó necessário para bebés.

Apoio ao IPO

Celebração do Dia da Criança através da doação de materiais de uso diário. Foi lançado o desafio a todos os colaboradores de uma unidade de negócio. A lista foi completada com o apoio financeiro da unidade.



Projetos apoiados no âmbito das BUs

Comunidades locais e envolvimento social

Banco Alimentar

O voluntariado no Banco Alimentar é uma ação regular e anual. A ação consiste na recolha de alimentos num supermercado e triagem desses mesmos produtos no centro de armazenamento do Banco Alimentar. A iniciativa é realizada por meio da Casa de Sant'Ana – uma instituição que apoia mulheres em situação de risco, para onde parte dos bens recolhidos é destinada.

Doação de livros

Celebração do Dia Internacional das Doações de Livros – 14 de fevereiro – resultou na doação de mais de 600kg de livros a duas associações: Portugal – *Déja Lu* – livraria de livros usados, cujos lucros revertem para a Associação Portuguesa de Portadores de Trissomia 21; Brasil – Trapeiros de Emaús.

Dia da Sustentabilidade

Em 2024 o evento decorreu na Reserva da Biosfera de Castelo Branco – Parque Natural do Tejo Internacional e consistiu na plantação de cerca de 400 árvores de espécies autóctones, em parceria com a Quercus. Cada participante contribui com cerca de 2kg de alimentos, e a unidade de negócio responsável por esta iniciativa dobrou o valor das doações em vales de compras que resultou num equivalente a 800 refeições.



Projetos apoiados no âmbito das BUs

Comunidades locais e envolvimento social

Semeando o Futuro

Evento anual de celebração que associamos sempre a uma causa social. Em 2024, juntámo-nos à associação “A Avó veio trabalhar”, que com a ajuda das avós, usando linhas, agulhas e muita criatividade, fizemos mais de 400 bonecas de pano, que foram entregues à Ajuda de Berço e à Associação Crédito, numa ação que envolveu cerca de 250 pessoas.



Festival +Solidariedade

Continuação da parceria com a Associação 4 Corações, através da compra de 1000€ em bilhetes para o Festival +Solidário, cuja receita é destinada ao apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade. Os bilhetes foram oferecidos às crianças das instituições Abrigo S. José e Casa do Menino Jesus.

Refood

Doação de 24 refeições completas – sopa, prato principal e sobremesa – à instituição Refood. Estas refeições foram o resultado de uma ação de *Team Building*, onde a equipa preparou, sob a coordenação de dois cozinheiros, um menu completo de jantar para 24 pessoas.

Projetos apoiados no âmbito das BUs

Comunidades locais e envolvimento social

Build a Bike

Ação em parceria com o novobanco para a construção de três bicicletas doadas a uma instituição de caridade.

Bombeiros Voluntários de Cacilhas

Apoio na aquisição de uniformes para a equipa participar no Campeonato Nacional. Tendo em mente realizar ações que fortalecessem a nossa cultura de segurança a nível de emergências, propusemos uma parceria que os envolvesse – através da utilização das suas instalações e da participação de membros do corpo de bombeiros na resposta a emergências para os colegas da unidade.

Apoio aos bombeiros voluntários de Zambujal

Entregues dez mangueiras e oito bocais aos Bombeiros, reforçando o armazenamento de combate a fogos urbanos.

Associação de Emergência Social

Instituição sem fins lucrativos que acolhe mulheres grávidas e mães com filhos que ficaram sem apoio. Verificámos várias falhas nas instalações elétricas de uma das casas que abrigam essas pessoas, que causavam frequentes cortes de energia. Substituímos o quadro elétrico e reabilitámos vários circuitos das instalações elétricas desta residência.

Projetos apoiados no âmbito das BUs

Comunidades locais e envolvimento social

Associação CASA

Recolha de bens considerados de maior necessidade: meias e roupa interior masculina, kits de higiene (shampoo, gel de banho, escovas e pastas de dentes, etc.), mochilas, sacos-cama, mantas e outras roupas quentes, bem como ténis/ botas confortáveis para a Associação CASA.

Programa de Voluntariado

Criação de um programa de voluntariado de apoio a pessoas em situação de sem-abrigo, em colaboração com a instituição Legião da Boa Vontade. O programa conta com quatro a cinco atividades mensais no Porto e em Lisboa, nomeadamente com a preparação de sopas e lanches e posterior distribuição. Já contamos com a participação ativa de 74 colaboradores.

Doação de mobiliário

Doação de mobiliário à Santa Casa da Misericórdia da Amadora: cadeiras, secretárias, mesa de reunião, blocos de gavetas, cabide, *flipchart* metálico e quadros brancos de escrita (grandes).

Porta Solidária

Durante o jantar de Reis, cada participante do escritório do Porto, trouxe 2kg de alimentos, com a duplicação da quantidade recolhida por parte de unidades de negócio, resultando numa contribuição ainda mais significativa, totalizando 350kg, para a equipa da Porta Solidária.

Projetos apoiados no âmbito das BUs

Empoderamento feminino

PWN – Professional Women's Network

A Axians elege anualmente um grupo de mulheres comprometidas com o seu crescimento profissional para serem membros da PWN, onde podem fazer parte de uma rede de contactos empresariais, receber formação em liderança, serem mentoras e participar em eventos.

Inclusão e deficiência

Experiência musical terapêutica

Anualmente, a OutSystems organiza um *Hackathon* para sensibilizar sobre diversas causas sociais. Para enfrentar este desafio, fizemos uma parceria com a Fundação AMA (Associação Amigos do Autismo) com a visão de criar um Projeto (uma aplicação móvel) projetada para proporcionar uma experiência musical única a crianças com Transtorno do Espectro Autista, permitindo-lhes cocriar composições personalizadas inspiradas nos seus próprios cenários, memórias e sonhos.

Saúde

Doação de Sangue

Realização de uma campanha de doação de sangue, nos escritórios de Lisboa e Porto, para o Banco de Sangue do IPST, conseguindo mobilizar 34 pessoas e obtendo 25 unidades de sangue.

Formação básica em reanimação e uso de DAE

Alinhámos o tema da formação e da solidariedade com a segurança, realizando dois *workshops* de formação sobre Suporte Básico de Vida e Desfibrilhador Automático Externo, promovidos pelos Bombeiros Voluntários. Acreditamos que este apoio (promoção e pagamento das ações de formação) é importante para a causa dos Bombeiros Voluntários do Barreiro para que continuem a promover um trabalho tão significativo na comunidade e na sociedade.

Projetos apoiados no âmbito das BUs

Compromisso coletivo

Corrida Sempre Mulher

Patrocínio e doação para a Corrida Sempre Mulher na edição de abril em Lisboa. Esta corrida/caminhada tem como principal objetivo angariar fundos para a Associação Portuguesa de Apoio à Mulher com Cancro da Mama, desempenhando assim um papel de destaque na prevenção e luta contra esta doença, bem como na criação de hábitos regulares de prática desportiva entre a população feminina. Contou com a participação de mais de 135 colaboradores VINCI Energies em Portugal na corrida.



L'Etape du Tour 2024

Pelo terceiro ano consecutivo, a VINCI Energies uniu-se à associação *Mécénat Chirurgie Cardiaque* para angariar fundos e ajudar a salvar crianças com problemas cardíacos. A missão da *Mécénat Chirurgie Cardiaque* é operar crianças com problemas cardíacos em todo o mundo. No dia 6 de julho, três colaboradores VINCI Energies em Portugal participaram na *L'Étape du Tour*, onde percorreram 138 km, como parte da equipa da VINCI Energies. O objetivo desta iniciativa era angariar fundos para salvar 5 crianças, o que foi alcançado, e para o qual também pudemos contribuir.



PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA



TEMAS MATERIAIS

Promoção da saúde e segurança

METAS

Zero Acidentes

PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA

A segurança e o bem-estar dos colaboradores são valores fundamentais para a VINCI Energies em Portugal, refletindo um compromisso permanente com a prevenção de riscos, a promoção de boas práticas e a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos. Dada a natureza das nossas operações, assumimos a saúde e segurança como um pilar estratégico, integrando-a de forma transversal em todas as atividades, processos e decisões. O nosso objetivo é claro: “Zero Acidentes”. Esta é uma meta ambiciosa, inscrita no Manifesto VINCI, e que só pode ser alcançada com o envolvimento ativo de todos: colaboradores, gestores, equipas operacionais, parceiros e subcontratados. Esta meta não se traduz apenas em diretrizes operacionais, mas sim numa mentalidade partilhada por toda a organização, onde a prevenção, a capacitação e a responsabilidade coletiva assumem um papel central.

Em alinhamento com os ODS 3 e 8, a VINCI Energies em Portugal promove um ambiente laboral seguro e saudável, garantindo a implementação de medidas de governação eficazes, uma cultura organizacional participativa e uma monitorização contínua dos resultados.

PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA

A nossa abordagem à saúde e segurança assenta, assim, em três pilares fundamentais que refletem o nosso compromisso com a prevenção de riscos, o bem-estar dos trabalhadores e a contínua melhoria das condições de trabalho.

Governance de saúde e segurança

GRI: 403-1, 403-2, 403-7

Apostamos numa governança estruturada da saúde e segurança, baseada em políticas e sistemas que garantem a identificação e mitigação de riscos. Focamo-nos na avaliação contínua de perigos, na investigação de incidentes e na implementação de medidas preventivas para minimizar impactos no ambiente de trabalho.

Cultura de saúde e segurança

GRI: 403-3, 403-4, 403-5, 403-6

Promovemos uma cultura sustentada num ambiente seguro e saudável, através de ações preventivas e iniciativas orientadas para o bem-estar dos trabalhadores. Fomentamos a participação ativa, asseguramos serviços de saúde ocupacional, incentivamos hábitos saudáveis e investimos na capacitação contínua em saúde e segurança.

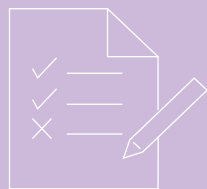
Gestão da saúde e segurança

GRI: 403-9

Monitorizamos continuamente o impacto das nossas medidas, garantindo que as ações implementadas resultam na redução de incidentes e na melhoria das condições de trabalho. Acompanhamos de perto a segurança dos nossos trabalhadores, assegurando a eficácia das estratégias adotadas.

Governance de saúde e segurança

A VINCI Energies em Portugal assume a saúde e segurança no trabalho como um pilar estratégico, garantindo um ambiente seguro para todos os colaboradores e parceiros. A nossa abordagem de governança assenta em três dimensões elementares:



Sistema de Gestão de Saúde e Segurança

GRI: 403-1

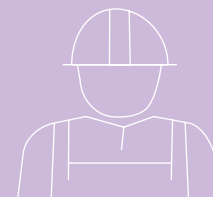
Implementação
de um sistema de gestão robusto
que assegura a conformidade legal
e a melhoria contínua dos processos
de segurança.



Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes

GRI: 403-2

Metodologias rigorosas para
a deteção e mitigação de riscos,
incentivando a participação ativa
dos colaboradores na prevenção
de acidentes.



Prevenção e Mitigação de Impactos na Saúde e Segurança do Trabalho

GRI: 403-7

Extensão do nosso
compromisso a toda a cadeia
de valor, influenciando parceiros
e fornecedores na adoção das
melhores práticas.

Sistema de Gestão de Saúde e Segurança



Na VINCI Energies em Portugal, garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis é um compromisso inegociável, sustentado por um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho robusto e alinhado com as melhores práticas internacionais¹². A gestão eficaz da saúde e segurança é assegurada pela implementação de medidas preventivas e iniciativas de controlo que abrangem transversalmente todo o Grupo, mas que são igualmente adaptadas às especificidades de cada unidade de negócio, colaborador e função.

A identificação e atualização regular dos requisitos aplicáveis em matéria de saúde e segurança no trabalho são realizadas por meio de plataformas especializadas e consultas periódicas a entidades reguladoras. Asseguramos a conformidade com os requisitos legais através de um processo estruturado, contínuo e sistemático de monitorização e avaliação, tanto por auditorias internas como por serviços externos contratados, que efetuam revisões periódicas e sempre que necessário.

¹² A maioria das nossas BUs — incluindo as marcas Actemium, Axians, Omexom, VINCI Facilities e Sotécnica — dispõe de um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional estruturado com base na norma ISO 45001, assegurando a conformidade com requisitos legais e regulatórios, bem como a adoção das melhores práticas reconhecidas no setor.

Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes

De modo a assegurar um ambiente de trabalho seguro e proteger a saúde de todos, são estabelecidas e desenvolvidas as medidas necessárias à identificação dos perigos existentes em todas as atividades, rotineiras e não rotineiras, para, de uma forma organizada e sistemática, se avaliar e quantificar o nível de risco, a fim de se priorizar as situações que carecem de medidas de controlo para mitigar os potenciais danos resultantes do risco. No que respeita à investigação de incidentes, a VINCI Energies em Portugal segue um processo estruturado em quatro etapas fundamentais:

01



Deteção e registo de incidentes

(incluindo quase acidentes, situações de perigo)

02



Investigação e análise de incidentes

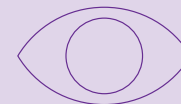
(incluindo a determinação de causas raiz)

03



Definição de ações preventivas e medidas corretivas

04



Monitorização através de auditorias internas e externas, objetivos e indicadores

Todos os processos têm objetivos e indicadores que são calculados e analisados periodicamente. Este processo é revisto anualmente e ajustado sempre que necessário, quer em resposta a incidentes, quer devido a mudanças significativas nas operações ou no ambiente de trabalho. Desta forma, garantimos que as nossas práticas de segurança permanecem eficazes e alinhadas com os mais elevados padrões do setor. A implementação da hierarquia de controlo garante que os riscos são eliminados na origem ou, quando não possível, reduzidos ao mínimo. As avaliações são realizadas por técnicos especializados e devidamente capacitados e os resultados das análises de perigos e riscos são integrados no sistema de gestão de saúde e segurança, permitindo uma melhoria contínua das metodologias adotadas e o reforço das estratégias de mitigação.

Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho

A VINCI Energies em Portugal assume a responsabilidade de prevenir e mitigar impactos negativos na saúde e segurança, não apenas no âmbito das suas operações diretas, mas também ao longo de toda a sua cadeia de valor. Conscientes da importância de influenciar positivamente os nossos parceiros e fornecedores, promovemos boas práticas e incentivamos a adoção de medidas que garantam ambientes de trabalho seguros em todas as atividades diretamente relacionadas com os nossos produtos e serviços.

Assumimos a missão de **Safety Excellence** em toda a nossa cadeia de valor e, como tal, estendemos a nossa cultura de saúde e segurança a todos aqueles que conosco trabalham, com especial destaque para os nossos subcontratados. Desta forma, solicitamos aos nossos **subcontratados e subempreiteiros** toda a documentação que assegure o cumprimento dos requisitos legais neste tema, bem como as seguintes medidas e iniciativas:

- ✓ Entrega e aceitação do Manual QSA por parte de novos subcontratados
- ✓ Análise de *compliance* e aceitação da empresa e trabalhadores de subcontratado antes da entrada em obra
- ✓ Investigação de acidentes em parceria com o subcontratado e divulgação dos resultados, como forma de consciencialização dentro da equipa
- ✓ Reuniões e momentos de envolvimento
- ✓ Inclusão, divulgação e aceitação do Plano de Segurança e Saúde (PSS), na Ficha de Procedimento de Segurança (FPS) e na Pasta GIS – dossier QAS Interno
- ✓ Formação de acolhimento, ações de informação e sensibilização e acompanhamento por parte do técnico de SST em obra
- ✓ Inclusão na consulta e participação em SST
- ✓ Avaliação periódica e comunicação do desempenho

Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho

Em 2024, as políticas QSA foram revistas por forma a reforçar a importância da perceção de risco e de parar o trabalho, sempre que não existam condições de segurança asseguradas. Esta informação é transmitida aquando da admissão dos colaboradores e aquando do acolhimento em obra. Como tal, todas as atividades são sujeitas a identificação de perigos e avaliação de riscos (temas de segurança são ordem de trabalhos nas reuniões entre técnicos de segurança, gestor de projeto, clientes e subcontratados), bem como ao respetivo plano de prevenção e controlo, de acordo com os vários procedimentos estabelecidos. Estas ações incluem a definição de requisitos rigorosos para fornecedores e prestadores de serviços, auditorias regulares às condições de segurança nos locais de trabalho e o acompanhamento contínuo da execução dos serviços prestados por terceiros. Acreditamos que a excelência em saúde e segurança é um compromisso coletivo e, por isso, mantemos um diálogo contínuo com os nossos *stakeholders* para reforçar a prevenção de acidentes e a mitigação de riscos, garantindo que a nossa atuação gera um impacto positivo e duradouro em todas as partes interessadas. Desta forma, garantimos que os padrões de proteção e bem-estar estabelecidos internamente são igualmente aplicados nas relações externas, contribuindo para a redução de riscos e a valorização de uma cultura de segurança em toda a nossa rede de negócios.

Cultura de saúde e segurança

A cultura de saúde e segurança é um dos pilares estratégicos da VINCI Energies em Portugal, refletindo um compromisso contínuo com o bem-estar e a integridade de todos os colaboradores. Atendendo à natureza das nossas operações e ao contexto exigente em que atuamos, adotamos uma abordagem estruturada e abrangente, sustentada pelo princípio de “Zero Acidentes”. Assim, estruturámos a nossa cultura em quatro grandes eixos, garantindo um acompanhamento rigoroso e uma evolução contínua das nossas práticas:

Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação em Saúde e Segurança no Trabalho

Incentivamos o envolvimento ativo de todas as equipas na construção de um ambiente seguro, assegurando que todos os trabalhadores têm voz ativa na definição e melhoria das condições de segurança.

GRI: 403-4

Serviços de Saúde no Trabalho

Implementamos programas que vão além das exigências normativas, proporcionando acompanhamento médico especializado e promovendo apoio contínuo para garantir o bem-estar físico e mental dos colaboradores.

GRI: 403-3

Formação em Saúde e Segurança no Trabalho

Apostamos fortemente na capacitação contínua das equipas, através de ações de formação específicas e práticas, reforçando competências e comportamentos seguros, de forma a assegurar que cada colaborador está devidamente preparado para atuar com segurança e responsabilidade.

GRI: 403-5

GRI: 403-6

Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho

Criamos iniciativas e programas de prevenção e promoção da saúde, incentivando estilos de vida saudáveis e proporcionando acesso a serviços e benefícios diferenciados, reforçando o compromisso com a saúde global dos trabalhadores.

Cultura de saúde e segurança

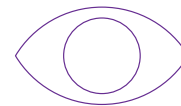
Cada um destes eixos foi desenvolvido com foco na segurança, integridade e qualidade de vida dos nossos colaboradores, garantindo que todos dispõem dos recursos e conhecimentos necessários para atuar de forma segura e responsável. O compromisso da VINCI Energies em Portugal vai além do cumprimento das normas, promovendo uma cultura organizacional de prevenção e cuidado, onde cada colaborador tem um papel essencial na construção de um futuro mais seguro. Estabelecemos, então, os seguintes compromissos alinhados com a nossa Cultura de melhoria contínua e prevenção de riscos:



Escuta ativa
dos colaboradores



Sensibilização
e envolvimento
das equipas



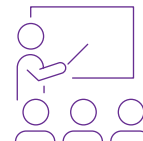
Monitorização das
condições de trabalho



Vigilância ativa
da saúde



Prevenção de doenças
profissionais
e promoção do bem-estar

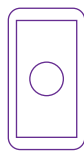


Capacitação contínua,
específica e adequada
das equipas de trabalho

Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação em saúde e segurança no trabalho

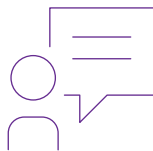
Na VINCI Energies em Portugal, acreditamos que a construção de uma cultura sólida de saúde e segurança no trabalho só é possível com o envolvimento ativo e contínuo dos trabalhadores. Assim, promovemos mecanismos de participação e consulta, assegurando que cada trabalhador tem a oportunidade de contribuir ativamente para a identificação de riscos, desenvolvimento de soluções e melhoria contínua das condições de trabalho.

Desde o primeiro momento na empresa, os colaboradores são sensibilizados para a importância da segurança, participando em sessões de integração (*'Welcome Session'*), onde lhes são transmitidas as diretrizes fundamentais de saúde e segurança. Esta mensagem é continuamente divulgada através de *e-mail*, *intranet*, redes sociais, *workshops* e cartazes de boas práticas de segurança e saúde no trabalho. A comunicação é fomentada através de diversos canais acessíveis e dinâmicos, que permitem o reporte imediato de situações de risco, comportamentos inseguros ou quase acidentes:



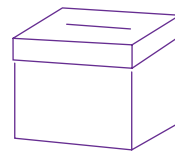
App Safety Up

Disponível para *smartphones* e ambiente *web*, que possibilita a identificação e comunicação de situações perigosas, boas práticas e alertas de segurança.



Sistema de denúncia

O sistema de denúncia e queixa *Whistleblowing*, gerido por uma equipa especializada, garantindo o anonimato e proteção contra represálias.



Caixas de Sugestões

Caixas de sugestões e fichas de melhoria, acessíveis a todos os colaboradores para propor medidas corretivas e otimizar processos de trabalho.



Linhas de comunicação direta

Linhas de comunicação direta por telefone e *e-mail* para as equipas responsáveis pela segurança.

Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação em saúde e segurança no trabalho

Para reforçar a consciencialização e o envolvimento dos trabalhadores, realizamos inquéritos anuais de satisfação e clima organizacional, permitindo avaliar a perceção dos trabalhadores sobre as condições de segurança e saúde no local de trabalho e identificar oportunidades de melhoria. Os dados recolhidos são tratados e analisados, no âmbito do desempenho de segurança das organizações para que sejam implementadas ações preventivas de melhoria adequadas à realidade de cada BU.

A VINCI Energies em Portugal cumpre as medidas reconhecidas nesta matéria, garantindo que a consulta aos trabalhadores ocorre de forma estruturada e eficaz, de forma a contribuírem ativamente para a minimização dos riscos profissionais, da sua prevenção e procura de soluções eficazes para a redução das taxas de acidentes de trabalho. Nesse sentido, são organizadas Comissões de Segurança e reuniões com técnicos especializados, onde se discutem medidas preventivas e ações corretivas. Estas reuniões asseguram que as preocupações e sugestões dos trabalhadores são consideradas na tomada de decisões estratégicas sobre segurança e saúde ocupacional.



Serviços de saúde no trabalho

A VINCI Energies em Portugal assegura um serviço abrangente de Saúde no Trabalho, focado na prevenção, monitorização e promoção do bem-estar físico e mental dos seus colaboradores. Este serviço desempenha um papel essencial na identificação e mitigação de riscos ocupacionais, contribuindo para um ambiente de trabalho seguro e salubre.



Serviços de saúde no trabalho

A vigilância da saúde é assegurada por uma equipa de profissionais especializados, incluindo médicos e enfermeiros do trabalho, que monitorizam a saúde dos trabalhadores em função das exigências das suas funções e dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho. Para tal, são realizados exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, adaptados às necessidades específicas de cada função e em conformidade com a legislação em vigor. Estes exames permitem não só avaliar a aptidão dos colaboradores para o desempenho das suas atividades, como também detetar precocemente possíveis impactos na saúde decorrentes da sua exposição a fatores de risco.

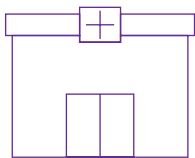
Tipo de Exame Admissão Objetivo Avaliação inicial da aptidão para a função Ocorrência Antes do início do trabalho ou nos primeiros 10 dias	Tipo de Exame Periódico Objetivo Monitorização da saúde conforme riscos ocupacionais Ocorrência Anual (>50 anos) ou bienal (<50 anos)	Tipo de Exame Ocasional Objetivo Avaliação após ausência prolongada ou alterações no ambiente de trabalho Ocorrência Sempre que necessário
---	--	---

Promovemos ações preventivas e corretivas, garantindo a implementação de medidas de segurança e saúde ocupacional adequadas. Para isso, colaboramos ativamente com as equipas de segurança na identificação de perigos, na avaliação de riscos e na adoção de medidas de mitigação, bem como na prestação de aconselhamento sobre ergonomia e uso de equipamentos de proteção individual e coletiva. As visitas regulares aos locais de trabalho, realizadas em articulação com os serviços de higiene e segurança, permitem monitorizar as condições laborais e reforçar a implementação de boas práticas.

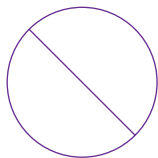
Para assegurar um serviço de elevada qualidade, mantemos um sistema estruturado de auditorias e monitorização contínua, garantindo que todos os trabalhadores tenham acesso eficaz aos serviços de saúde ocupacional e que as melhores práticas sejam sistematicamente implementadas e aprimoradas. Em situações que exijam suporte adicional, são disponibilizados serviços de acompanhamento e reabilitação, promovendo a reintegração dos trabalhadores após eventuais acidentes ou períodos de ausência prolongada.

Promoção da saúde e segurança no trabalho

A VINCI Energies em Portugal compromete-se a promover ativamente a saúde e o bem-estar de todos os colaboradores, bem como dos trabalhadores cujas atividades ou locais de trabalho são por nós controlados. Este compromisso reflete-se na implementação de políticas e programas abrangentes que facilitam o acesso a serviços médicos e de saúde não ocupacionais, além de iniciativas focadas na promoção da saúde geral e bem-estar físico e mental de todos os colaboradores, na qual incluimos a *safety week*.



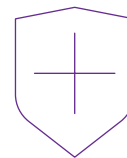
Acesso a serviços médicos e de saúde não ocupacionais



Direito à interrupção de atividades em situações de risco



Promover a integridade física e bem-estar dos trabalhadores



Safety Week

Promoção da saúde e segurança no trabalho

Acesso a Serviços Médicos e de Saúde Não Ocupacionais

- ✓ Oferecemos um seguro de saúde base gratuito a todos os colaboradores, com diversos planos de cobertura que permitem acesso a uma ampla rede de prestadores de serviços e benefícios adicionais;
- ✓ O seguro de saúde pode ser estendido a familiares em condições vantajosas, reforçando o apoio à saúde no âmbito familiar;
- ✓ Disponibilizamos consultas de psicologia gratuitas, reforçando o nosso compromisso com a saúde mental;
- ✓ Para garantir apoio médico contínuo, fornecemos os contactos diretos dos nossos profissionais de saúde, permitindo aos colaboradores obter aconselhamento, esclarecer dúvidas e solicitar prescrições de forma célere e eficiente.

Direito à Interrupção de Atividades em Situações de Risco

Reconhecemos e respeitamos o direito fundamental dos trabalhadores de interromper qualquer atividade que considerem representar um risco para a sua integridade física ou saúde, sem receio de represálias. Esta política é amplamente divulgada através de sessões de formação e manuais de boas práticas, assegurando que todos os colaboradores estão cientes dos seus direitos e dos procedimentos a seguir nestas situações.

Promoção da saúde e segurança no trabalho

Promover a Integridade Física e Bem-estar dos Trabalhadores

- ✓ Dinamizamos regularmente campanhas de sensibilização (*workshops, webinars*) e programas da saúde e bem-estar (por exemplo, sessões educativas conduzidas por especialistas que se destinam a capacitar os colaboradores com conhecimentos práticos para a melhoria da sua saúde diária) em temáticas como saúde mental, ergonomia (prevenção de doenças profissionais), adoção de estilos de vida saudáveis (nutrição, qualidade do sono, exercício físico) e condução defensiva;
- ✓ Parcerias com Ginásios: Estabelecemos protocolos com ginásios a nível nacional, oferecendo condições vantajosas que incentivam a prática regular de atividade física, essencial para a manutenção da saúde e prevenção de doenças;
- ✓ Disponibilização de Fruta da Época: Incentivamos hábitos alimentares saudáveis através da oferta de fruta fresca nos locais de trabalho, facilitando escolhas nutricionais benéficas durante o dia.

Promoção da saúde e segurança no trabalho

Safety Week 2024

WORKSHOPS



157

workshops



50

BU's/Support Functions



267

'actions'

para implementar em 2024 ou a considerar no SSP¹³ de 2025

WEBINARS



3

webinars

828

participantes

\ Promover a Saúde e Bem-Estar no Trabalho
\ Psicologia e Segurança Rodoviária
\ Substâncias Psicoativas

A *Safety Week* é um dos momentos mais relevantes do nosso calendário anual, onde reforçamos o nosso compromisso com a segurança (física e mental) no local de trabalho. Trata-se de uma iniciativa inserida no programa global de *Safety Excellence* do Grupo VINCI Energies, reunindo todas as equipas, de todas as marcas e unidades de negócio que constituem o Grupo numa missão global de reflexão conjunta sobre práticas de segurança, a fim de continuar a proporcionar um ambiente de trabalho seguro, gerador de bem-estar e de motivação para cada um dos nossos colaboradores.

Esta abordagem coletiva visa fortalecer a coesão das equipas e assegurar que a segurança permanece uma prioridade central em todas as operações, procedimentos e unidades da empresa. Através desta iniciativa, a empresa reafirma o seu compromisso com a saúde e segurança dos seus colaboradores, subcontratados e parceiros, garantindo que a excelência em segurança é uma responsabilidade partilhada por todos.

Durante uma semana, são organizados *workshops*, sessões de formação, palestras com especialistas e atividades interativas que incentivam os trabalhadores a identificar potenciais riscos, reforçar a comunicação aberta sobre saúde e segurança e adotar

práticas preventivas no seu dia a dia. Além disso, a semana proporciona um espaço para debate e partilha de experiências, permitindo que boas práticas sejam disseminadas entre equipas e áreas de atuação distintas.

Esta semana especial em 2024 teve lugar entre os dias 13 e 17 de maio, sob o mote "Pára, pensa. Escolhe dizer STOP!", enquadrado num dos pilares da nossa **Cultura de Segurança**: "Perceção de Risco". Só tendo uma consciência clara dos riscos nas nossas atividades diárias, podemos trabalhar a segurança. Esta escolha de tema reflete o compromisso contínuo da empresa com a prevenção de riscos e acidentes, adoção de comportamentos proativos e a promoção de uma cultura de segurança robusta.

Com o objetivo de reforçar a consciencialização sobre a importância da prevenção de acidentes de trabalho, lançámos o ciclo de atividades sensoriais "Viver Acidente em Segurança". Nesta experiência imersiva, os participantes são desafiados a assumir o papel de vítimas de acidentes laborais e a experienciar as dificuldades decorrentes de limitações físicas específicas - uma vivência que desperta empatia, reforça a perceção do risco e motiva mudanças de comportamento. **Nº de sessões: 24; nº de participantes: 364.**

¹³ SSP – Shared Strategic Project – local no qual as unidades descrevem as ações do próximo ano e resumem o ano transato.

Formação em saúde e segurança no trabalho

A capacitação contínua dos colaboradores e parceiros da VINCI Energies em Portugal é um pilar essencial para garantir um ambiente de trabalho seguro e prevenir acidentes. A capacitação em Saúde e Segurança no Trabalho está, assim, integrada no plano anual de formação e é adaptada às especificidades das funções, riscos inerentes às atividades e às exigências de cada projeto. O objetivo é reforçar competências, sensibilizar para boas práticas e assegurar a conformidade com os mais elevados padrões de segurança. Promovemos uma cultura de prevenção e reforçamos o compromisso com a integridade física e mental de todos os envolvidos nas operações, através de uma abordagem formativa dinâmica e multidisciplinar com foco nos seguintes domínios:

Formação inicial e contínua

Onboarding e acolhimento em obra

Introdução à cultura de segurança da empresa, normas de conduta, procedimentos de emergência e utilização adequada de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Formação de admissão - *onboarding*; Formação SST acolhimento projetos; Formação básica em segurança / Passaporte de segurança; Indução de segurança REN - Terminal de GNL de Sines; Indução de riscos elétricos - Refinaria de Sines; *Onboarding* Qualidade, Ambiente e Segurança; *Webinars* de saúde e segurança física e mental; *Safety Week* 2024 - Para, Pensa, Escolhe dizer STOP.

Formação de regresso ao trabalho

Reintegração de colaboradores após períodos de ausência, reforçando a perceção de risco e as medidas de segurança aplicáveis.

Formação em saúde e segurança no trabalho

Riscos e Procedimentos de Segurança Operacional

Trabalhos em altura e espaços confinados

Procedimentos de acesso seguro, utilização de andaimes e plataformas elevatórias, bem como resgate e manuseamento de cargas em locais de difícil acesso.

Trabalhos em altura - acesso a estruturas, escadas e andaimes (resgate); Montagem e utilização de plataformas elevatórias; Andaimes - montagem e desmontagem; Procedimento de entrada segura em espaço confinado; Caixas de betão com e sem tampa - entrada em espaço confinado; Trabalhos em espaços confinados; Trabalhos no *pipe rack*.

Prevenção de riscos elétricos e mecânicos

Formação específica para trabalhos com equipamentos elétricos, redes de média e baixa tensão, operações de Lockout-Tagout (LOTO) e segurança ferroviária.

Consignação; Trabalhos nas proximidades de tensão; Trabalhos em tensão / baixa tensão (TET/BT) redes; Trabalhos na vizinhança - proximidade de instalações elétricas em tensão; Regras de segurança em subestação e postos de corte; Sistema LOTO; Manobras em cabos MT; Execução de redes subterrâneas de média tensão (MT) - ligações; Segurança ferroviária nível SF3.

Movimentação de cargas

Técnicas de elevação, transporte e descarga seguras, incluindo a utilização de empilhadores e guindastes.

Movimentação manual de cargas; Movimentação mecânica de cargas / geradores; Transporte correto de garrafas pressurizadas; Carga e descarga de materiais com recurso a camião, grua ou multifunções; Carga, transporte e descarga de abrigo de soldar; Condução de empilhadores; Operação com empilhadores contrapesados frontais; Motoristas de veículos pesados de mercadorias.

Operação de máquinas e equipamentos

Capacitação para a correta utilização de ferramentas elétricas, máquinas industriais e veículos pesados.

Utilização de equipamentos elétricos, nomeadamente rebarbadora; Equipamento e ferramentas em obra; Produtos químicos/ perigosos; Trabalhos a quente; Trabalhos de soldadura; *Safety alert* - ensaio / afinação comando de selecionador.

Resposta a emergências e primeiros socorros

Formação em suporte básico de vida, procedimentos de evacuação e combate a incêndios.

Emergência e primeiros socorros no local de trabalho e suporte básico de vida - adulto (INEM); Primeiros socorros e suporte básico de vida; Curso Europeu de Primeiros Socorros; Simulacros; Resgate de passageiros em elevadores elétricos; Resposta a emergência.

Formação em saúde e segurança no trabalho

Segurança Comportamental e Cultura de Prevenção

Perceção de risco e comunicação de incidentes

Identificar situações perigosas e fomentar a melhoria contínua da segurança.

Diálogo de saúde e segurança: ferramentas elétricas / regras de ouro TotalEnergies: situações de risco / importância de reportar o quase acidente?; *Safety Week 2024* - Viver um acidente em segurança (Lab. Sensorial); Sensibilização proteção de mãos/dedos com a gestão de contratos de manutenção; Divulgação de acidente “durante ensaio de estanquicidade anomalia de equipamento”.

Diálogos de segurança

Iniciativas regulares para reforçar boas práticas e consciencializar sobre riscos específicos.

Formação “Conversas difíceis”; Importância de comunicar, investigar acidentes, respeito/autocontrolo e trabalho em equipa; *Bullying* no ambiente de trabalho.

Prevenção de substâncias psicoativas

Formação sobre os impactos do consumo de álcool e outras substâncias na segurança e desempenho profissional.

Prevenção e controlo de álcool e substâncias psicoativas - regulamento interno; Divulgação do regulamento sobre consumo de bebidas alcoólicas e substâncias.

Formação em saúde e segurança no trabalho

Saúde Mental e Bem-estar no Trabalho

Programa de primeiros socorros em saúde mental

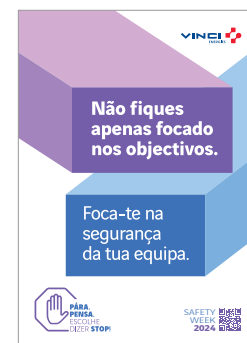
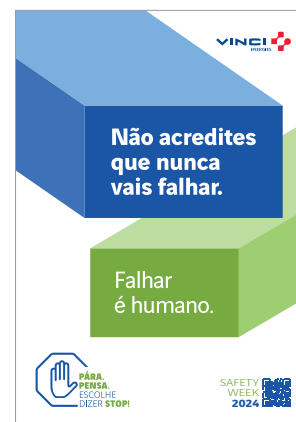
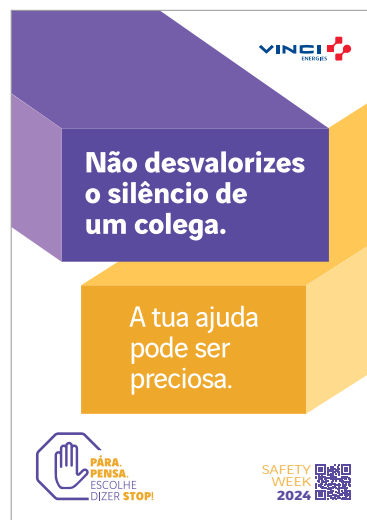
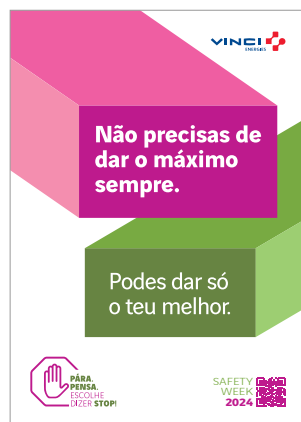
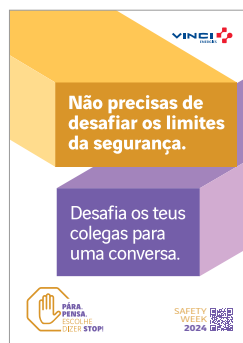
Capacitação para reconhecer sinais de sofrimento psicológico, apoiar colegas e atuar de forma preventiva.

Webinars de integridade física e saúde mental; Programa de primeiros socorros de saúde mental; Formação Mental Health First Aid

Gestão de stresse e bem-estar emocional

Webinars e formações sobre equilíbrio emocional, comunicação eficaz e resolução de conflitos no ambiente de trabalho.

Webinars de saúde e segurança física e mental.



Gestão de saúde e segurança

A segurança e o bem-estar dos colaboradores são pilares fundamentais da cultura da VINCI Energies em Portugal. A implementação de medidas preventivas e a promoção de boas práticas são essenciais, mas é igualmente crucial avaliar objetivamente os resultados alcançados. Este pilar final permite uma análise rigorosa da eficácia das estratégias adotadas e identifica oportunidades de melhoria contínua.

Sustentados pelos princípios da norma GRI 403-9, apresentamos um balanço quantitativo (consultar anexo de [informação complementar](#)) e qualitativo da evolução dos principais indicadores de sinistralidade laboral em 2024. Através da monitorização dos acidentes de trabalho e das suas causas, procuramos consolidar uma cultura de transparência e aprendizagem, garantindo que cada ocorrência contribui para um ambiente mais seguro.



Acidentes de trabalho

Índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos

3,75 4,73

Índice de frequência de acidentes de trabalho

2,59 3,41

Índice de gravidade de acidentes de trabalho

0,18 0,2

2023

2024

Gestão da saúde e segurança

Os resultados obtidos em 2024 refletem um aumento do número total de acidentes de trabalho registados, em comparação com 2023. As rotinas repetitivas e a existência de alterações de última hora, associadas a uma avaliação de risco subestimada, foram os principais fatores que contribuíram para o aumento de acidentes. Em resposta a esses desafios, a empresa tem reforçado as suas iniciativas de **prevenção**, incluindo:

- ✓ Reforço de formação e sensibilização dos colaboradores para que compreendam os riscos e adotem comportamentos seguros, promovendo uma cultura de segurança forte e o empoderamento dos colaboradores para dizer STOP em situações de risco, particularmente nas áreas identificadas como críticas;
- ✓ Contínua avaliação das condições e métodos de trabalho, adequando processos e equipamentos;
- ✓ Fortalecimento da cultura de reporte de quase-acidentes e situações perigosas, incentivando os trabalhadores a partilhar as ocorrências e a participar na análise e implementação das lições aprendidas de cada incidente. Embora os resultados de 2024 revelem desafios acrescidos face ao ano anterior, pode também ser reflexo de uma **melhoria na notificação e acompanhamento dos incidentes**.

A Gestão de Saúde e Segurança mantém-se alinhada com o compromisso da VINCI Energies em Portugal de promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e sustentável para todos os colaboradores e parceiros, apresentando também progressos relevantes:

- ✓ **Ausência de acidentes de trabalho com consequência grave**, atingindo um objetivo essencial da estratégia de segurança.

Ao interpretar os números à luz da realidade operacional da organização, conseguimos perceber onde devemos atuar para reduzir riscos, melhorar processos e fortalecer a cultura de segurança. Assim, mais do que um registo estatístico, este capítulo constitui um instrumento de aprendizagem e aperfeiçoamento contínuo, assegurando que o compromisso da VINCI Energies em Portugal com a Segurança e Saúde no Trabalho se traduz em melhorias concretas e responsáveis.

RESPEITO PELOS PRINCÍPIOS ÉTICOS



TEMAS MATERIAIS

Ética e transparência

Gestão responsável



Ética e transparência

TEMA MATERIAL
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA
GESTÃO RESPONSÁVEL



GRI 2-23, 2-24, 2-25

Estamos confiantes que o sucesso da VINCI Energies em Portugal e das nossas unidades de negócio é reflexo de uma jornada pautada por uma gestão assente nos mais rigorosos padrões e diretrizes de ética e transparência.

Compreendendo a complexidade e desafios inerentes aos vários setores, contextos e dispersão geográfica em que atuamos, o Grupo desenvolveu um conjunto de orientações e códigos comuns aplicáveis a todas as suas participadas e respetivos colaboradores, promovendo assim uma cultura universal VINCI responsável.

Estes compromissos inscrevem-se na continuidade direta do Manifesto VINCI (ver [Manifesto VINCI](#)), abrangendo todas as áreas de responsabilidade corporativa do Grupo, pretendendo harmonizar e enraizar este modo de atuação no quotidiano das nossas operações. Na VINCI Energies em Portugal transpusemos estas normas para as nossas atividades, garantindo que estão ao alcance de todos os nossos colaboradores e *stakeholders*.

Paralelamente, percebemos a importância de identificar os principais riscos nesta matéria a que estão expostas cada uma das nossas BUs, nomeadamente através de auditorias internas que monitorizam a adequada implementação destes códigos e políticas, assegurando a sua devida conformidade.

Ética e transparência

Código de Conduta Anticorrupção

Considerando a corrupção como inaceitável, consciente do impacto de possíveis casos na reputação e negócio, a VINCI Energies em Portugal estabelece as regras gerais de abordagem a este tema.

O Código esclarece o que é entendido como corrupção, nomeadamente ao nível do enquadramento legal, bem como quais os principais riscos e potenciais formas.

Como medida preventiva são apresentadas as normas de conduta e as recomendações de ação nos vários tipos de corrupção.

A VINCI Energies em Portugal exige que todos os seus colaboradores tomem conhecimento deste Código, promovendo ações de capacitação e sensibilização, através de módulos de *e-learning*.

Guia VINCI dos Direitos Humanos¹⁴

Documento de referência em matéria de direitos humanos, inspirado nas principais normas internacionais nesta matéria, agrupado em cinco temas nos quais as atividades do Grupo podem ter impacto significativo nos direitos humanos:

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
5. Comunidades locais

Carta Ética e Conduta

Documento estratégico que estabelece as linhas de orientação e diretrizes em matéria de ética e conduta, sendo aplicado a toda a organização, de forma transversal, assente em três compromissos:

Social

Assegurar o respeito pelos direitos humanos nas nossas atividades, atuar como empregador responsável, garantir a segurança de cada colaborador, garantir a igualdade de oportunidades, partilhar os frutos do crescimento e encorajar o compromisso cívico dos colaboradores

Ambiente

Implementar uma política de eco eficácia e reduzir o impacto das atividades

Inovação

Inovar de modo colaborativo e aberto.

A Carta define ainda as regras e referências para um comportamento exemplar, nomeadamente: respeito pela legalidade, respeito pelas pessoas, direito da concorrência, luta contra a corrupção, relação com agentes comerciais, financiamento de atividades políticas, prevenção de conflitos de interesses, comunicação e informação, proteção dos ativos, sistemas de comunicação, transparência e controle interno e operações financeiras.

¹⁴ Para mais informação consultar: https://www.vinci.com/publi/manifeste/vinci-guide_on_human_rights-pt.pdf

Ética e transparência

Política de presentes e convites

Conscientes que no mundo empresarial oferecer e/ou receber presentes é uma prática comum, esta política foi desenvolvida como guia orientador que pretende a prevenção da prática de atos ou tentativas de corrupção. Para tal, definimos as fronteiras do que é considerado como aceitável em termos de presentes ou convites, de que forma os envolvidos devem informar as suas chefias, quais as etapas para a verificação e o que fazer em caso de solicitação excessiva ou imprópria.

Carta "Compromissos de Desempenho Global dos Fornecedores da VINCI"

Esta declaração integra os valores e compromissos do Grupo VINCI, envolvendo os fornecedores como agentes colaborativos no cumprimento das suas metas e assegurando que estes seguem as regras do Grupo, nomeadamente em termos de políticas de responsabilidade social, ambiental e de ética. Nesse sentido, todos os fornecedores devem de forma mandatória respeitar os dez Princípios do *Global Compact*, bem como todas as leis e regulamentos das geografias onde operam. A Carta apresenta, ainda, os compromissos que devem ser rigorosamente respeitados: a proteção dos direitos humanos e dos trabalhadores, a promoção da concorrência ética e a prevenção da corrupção, bem como a preservação do ambiente.

Diretrizes para relações com subcontratados

Transpõem para a relação com os subcontratados as políticas e códigos internos de ética e conduta de anticorrupção, ressaltando o trabalho desenvolvendo no programa *Together*, que visa abranger todos os *stakeholders* por meio do diálogo transparente e de confiança. Estas diretrizes disponibilizam a informação referente aos seis compromissos fundamentais assumidos pelos responsáveis de compras e de gestão de contratos do Grupo VINCI, e refletem a importância de manter parcerias de trabalho assentes na equidade com os nossos subcontratados e fornecedores.

Ética e transparência

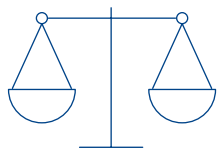
Importa referir que asseguramos uma ampla capacitação e sensibilização dos nossos colaboradores nestes referenciais desde o *pré-onboarding* e *onboarding*, mediante a entrega dos documentos mencionados, para que a partir do momento em que decidem fazer parte da comunidade VINCI possam ser, também, exemplo de uma postura ética e de confiança.

Acreditando na passagem de conhecimento em cascata, realizamos ações de formação regulares junto dos nossos diretores e gestores das BUs sobre estas temáticas, através de um módulo especial de formação de gestão, para que assumam como seu o dever de instruir as suas pessoas. Neste sentido, é da sua responsabilidade garantir que anualmente todos os colaboradores reveem o seu conhecimento nesta matéria.

Para a gestão destes temas, desenvolvemos a aplicação **Cometh**, que permite aos diretores e gestores acompanharem a transmissão e aceitação por parte dos seus colaboradores dos referidos códigos, bem como apoiarem a implementação do módulo de formação de anticorrupção, um *e-learning* disponível em oito idiomas.

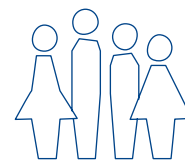
Complementarmente, no nosso plano anual de formação integramos outros temas como compliance, procedimentos internos, direitos humanos, RGPD e código de contratos públicos, numa perspetiva de aprendizagem e atualização contínua, através da plataforma UP.

Em 2024, contámos com a participação de 874 colaboradores, num total de 1 816 horas de formação em ética e anticorrupção. Este é um aumento bastante significativo face a 2023, uma vez que foram desenvolvidas várias ações neste domínio, algumas novas e outras obrigatórias.



1 816

horas de formação em ética
e conduta anticorrupção



874

colaboradores

Governance da ética

TEMA MATERIAL ÉTICA E TRANSPARÊNCIA GESTÃO RESPONSÁVEL



GRI 2-25, 2-26

Na VINCI Energies em Portugal mantemos como lema que o primeiro passo para o sucesso de uma cultura verdadeiramente exemplar é a capacidade de promover a escuta ativa e o diálogo entre equipas de gestão e colaboradores, demonstrando sincera abertura e liberdade para a partilha das suas preocupações e sugestões. Acreditamos que só com este espírito conseguimos garantir que de forma orgânica as nossas pessoas respiram os valores VINCI.

Neste sentido, desafiamos as nossas chefias a promoverem momentos informais de envolvimento com as suas pessoas, permitindo que estas sintam que são devidamente valorizadas, contribuindo para um ambiente que potencia relações de trabalho duradouras e a motivação dos colaboradores.

No que respeita aos mecanismos formais, disponibilizamos publicamente um **canal de denúncias** que permite que qualquer pessoa comunique uma irregularidade ao Código de Ética e Conduta, ou qualquer regulamento ou compromisso internacional em matéria de direitos humanos, ambiente (poluição e amianto), ética empresarial (conflitos de interesse, fraude, conluio e corrupção) e saúde e segurança no trabalho (assédio, situações de risco para os trabalhadores).

Como complemento a este canal, continuamos a trabalhar na **whistlebower software**, que tendo sido amplamente divulgada em toda a organização, permite de uma forma mais sistematizada que sejam reportados casos de ofensa, assédio, crime, ameaças, prejuízos graves para o interesse público, violação de códigos VINCI ou de não cumprimento do Manifesto VINCI, assegurando a total confidencialidade dos denunciantes.

Em caso de receção de denúncias através dos canais acima mencionados, as devidas comunicações são integradas no nosso sistema de análise de denúncias, que é composto por três fases: investigação, medidas de contenção e conclusão.

1

Investigação

Análise de todas as queixas recebidas, incluindo uma fase onde os envolvidos são questionados e informados de cada passo relevante da investigação. De referir que em queixas internas, este processo é efetuado tendo em conta o compromisso de sigilo para com o queixoso.

2

Medidas de contenção

As medidas de contenção consideradas relevantes para o tratamento da queixa são primeiramente comunicadas ao queixoso, por forma a que este valide a sua adequação.

3

Conclusão

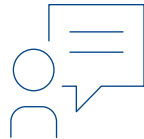
Concluída a resolução dos aspetos que originaram a queixa, o responsável pelo seu tratamento comunica ao reclamante, por escrito, o fecho da reclamação, solicitando-se que se pronuncie, do mesmo modo, num prazo máximo de 15 dias acerca da sua satisfação. O processo encerra-se com eficácia após aprovação do queixoso ou por ausência de resposta à notificação, após prazo.

Governance da ética

Oferecemos ainda a possibilidade de contacto via *e-mail*, através do endereço compliance.pt@VINCI-energies.com, bem como por meio do livro de reclamações de acordo com a legislação em vigor, disponível em formato eletrónico no portal ou físico junto de uma unidade de negócio.

Em 2024, foram recebidas quatro denúncias (metade do registado no ano anterior) relativamente a irregularidades relacionadas com o estabelecido no Código de Ética e Conduta.

Após o devido tratamento, análise e investigação não foi comprovado nenhum comportamento que confirmasse as denúncias realizadas, tendo o mesmo sido informado aos denunciantes, assegurando sempre a sua justa proteção.



0

denúncias confirmadas
relativas a irregularidades
relacionados com
o estabelecido
no Código de Ética
em 2024

Relação com fornecedores e parceiros para garantir a ética

TEMA MATERIAL
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA
GESTÃO RESPONSÁVEL



GRI 2-24, 2-25

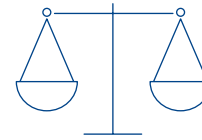
O compromisso com os mais rigorosos padrões de ética, transparência e compliance é transversal a todas as relações de negócio que as nossas unidades de negócio estabelecem. Indo mais além, não só procuramos contribuir para uma comunidade mais responsável como trabalhamos ativamente para impulsionar cadeias de valor mais sustentáveis.

Com a missão de um alinhamento entre os princípios e valores VINCI e as ambições e interações dos nossos *stakeholders*, aplicamos os nossos códigos e políticas a todos os parceiros e subcontratados, definindo assim uma linha comum de atuação.

Deste conjunto de referenciais, destaca-se o guia “Diretrizes para Relações com Subcontratados” (ver [Ética e transparência](#)) que, assente em seis compromissos essenciais, determina as orientações de gestão de processos com fornecedores.



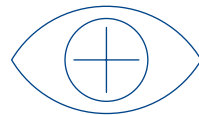
Condições de segurança comparáveis para os nossos colaboradores e subcontratados



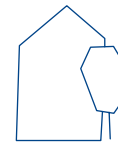
Relações comerciais justas



Práticas de contratação justas



Transparência nas relações comerciais



Cooperação com empresas locais



Cumprimento dos valores VINCI

Relação com fornecedores e parceiros para garantir a ética

Em termos de gestão, todos os contratos com fornecedores, incluindo subempreiteiros e subcontratados, incluem cláusulas específicas de conformidade com os nossos códigos de ética e conduta anticorrupção, vinculando-os aos mesmos.

Avaliação de fornecedores

Anualmente realizamos um exercício de avaliação de terceiros no que respeita a riscos de corrupção, cuja responsabilidade de execução se encontra junto dos *Business Unit General Managers*. Estes devem seleccionar os seus dez maiores fornecedores, sendo obrigatoriamente cinco subcontratadores. A avaliação é realizada através da plataforma **Acceptum**, na qual um dos critérios respeita ao envio dos códigos de conduta e anticorrupção, sendo que o sistema envia aos fornecedores um *e-mail* informando-os destes códigos, para que os possam conhecer e aceitar.

SOBRE O RELATÓRIO

Âmbito, período e estrutura de reporte

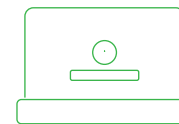
A VINCI Energies em Portugal publica anualmente o seu Relatório de Sustentabilidade, sendo o que aqui apresentamos relativo ao exercício desenvolvido no período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024. Sempre que possível é apresentada informação comparativa com os anos anteriores, no sentido de providenciar uma visão da evolução do desempenho em matéria de sustentabilidade nos seus três pilares: económico, ambiental e social.

O presente relatório inclui informação sobre as várias empresas da VINCI Energies, o que compreende dois perímetros: Energia e Digital. As empresas que compõem cada perímetro são as seguintes:



Energia

- ✓ Sotécnica - Sociedade Electrotécnica S. A.
- ✓ Cegelec - Instalações e Sistemas de Automação, Lda.
- ✓ Sotécnica Açores - Instalações técnicas Unipessoal, Lda.
- ✓ Longo Plano - Segurança integrada e Gestão de Edifícios, S. A.
- ✓ Sotmoz - Sociedade Electrotécnica, Lda.



Digital¹⁵

- ✓ Axians Digital Solutions
- ✓ Axians Digital Consulting
- ✓ Axians Tecinfo Angola
- ✓ Axians Moçambique
- ✓ Axians Digital Solutions LU
- ✓ Truewind Sistemas de Informação, S. A.

¹⁵ Ao longo do Relatório são feitas referências ao perímetro digital, onde se incluem todas as *Business Unit* que operam sob a marca Axians.

Verificação externa independente

Os dados integrados neste relatório foram reportados de acordo com as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI).

Posteriormente, o presente documento e todas as informações relacionadas foram sujeitas a verificação por parte de uma entidade externa independente, com o objetivo de assegurar a sua conformidade¹⁶. A verificação externa independente é, assim, um processo essencial para garantir a credibilidade e a transparência do nosso relatório de sustentabilidade.

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-nos através do endereço sustainability.pt@vinci-energies.com.

¹⁶ Para aceder a mais detalhes sobre o processo de verificação da informação de sustentabilidade aceda ao Anexo - Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade.

Informação complementar



Desempenho Ambiental

Ambição Ambiental

Atingir a neutralidade de emissões de gases de efeito estufa até 2050 é a meta do Grupo VINCI, e que nos move a trabalhar diariamente para a implementação de medidas e soluções que impulsionem a descarbonização.

Em 2024, verificou-se uma redução do valor de emissões totais de âmbito 1 e 2, em cerca de 7% face a 2023. Este resultado é acompanhado tanto nas emissões de âmbito 1, onde se registou uma diminuição de cerca de 5%, como nas emissões de âmbito 2 *market-based* onde se alcançou uma variação significativa de menos 60%, face ao ano de reporte anterior. Estes resultados são fruto da implementação de impulsionadores de descarbonização, bem como da decisão por opções energéticas mais eficientes e sustentáveis, como a aquisição de eletricidade.

Emissões de CO2 de Âmbito 1 e de Âmbito 2

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Âmbito 1 (tCO ₂ e)	2 157,62	2 259,44	2 137,42	-5%
Âmbito 2 (tCO ₂ e) <i>market-based</i>	99,63	60,15	24,15	-60%
Total (A1 e A2 <i>market-based</i>)	2 257,25	2 319,59	2 161,57	-7%

Esta tendência de redução foi igualmente verificada nos indicadores de intensidade de emissões, que permitem avaliar e monitorizar o contributo da VINCI Energies em Portugal para as metas globais do Grupo. Em 2024, a intensidade das emissões por receitas diminuiu em 14%, enquanto a intensidade de emissões por colaboradores atingiu os 15%, ambas face a 2023.

Intensidade das emissões

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Intensidade das emissões (tCO ₂ e/receitas M €)	10,32	9,88	8,45	-14%
Intensidade das emissões (tCO ₂ e/n.º de colaboradores)	1,20	1,17	0,99	-15%

Ambição Ambiental

Para o cálculo das emissões foram utilizados os seguintes fatores:

Fatores de conversão

	Unidade	Fatores de emissão
GPL	kgCO ₂ /KWh	0,211
Gasolina	kgCO ₂ /l	2,200
Gasóleo	kgCO ₂ /l	2,490
HVO Biodiesel	kgCO ₂ /l	0,000
Mix energético Portugal	gCO ₂ e/KWh	156,200
Mix energético Moçambique	gCO ₂ e/KWh	86,100
Mix energético Brasil	gCO ₂ e/KWh	74,400

Energia

Ao nível do consumo de energia dentro da organização, constatou-se em 2024 um aumento do valor geral em aproximadamente 17%, face ao ano anterior. Este incremento deriva do consumo de eletricidade, contudo é importante referir que atualmente cerca de 90% da eletricidade consumida é de fontes renováveis. Para além disso, houve também a necessidade de um carregamento do depósito de GP, na unidade fabril de São Julião do Tojal, necessário no processo produtivo de aquecimento do forno de pintura de peças e no aquecimento de água nos balneários.

Em 2024, conseguimos expandir a produção de eletricidade através de painéis solares em 18%, em consequência do aumento da capacidade no Porto/Maia e de uma nova instalação em Angola.

Energia

Consumo de energia dentro da organização

	2022	2023	2024	Var. 23/24
GPL (GJ)	-	46	59,1	27%
Gás natural (GJ)	-	-	30,5	-
Eletricidade (GJ)	4 987	4 655 ¹⁷	5 389	16%
Eletricidade produzida a partir de painéis fotovoltaicos (GJ)	231	780	918	18%
Total (GJ)	5 218	5 481¹⁷	6 397	17%

O consumo de combustíveis não renováveis prende-se com a necessidade de deslocação das nossas equipas e transporte de materiais e equipamentos. Em termos do consumo de gasolina verifica-se um aumento em cerca de 37%, devido ao aumento do número de viaturas híbridas, decorrente do plano de descarbonização. Por outro lado, foi possível reduzir em 17% o consumo de gasóleo. De forma geral, o consumo de combustíveis fora da organização diminuiu em 5%.

Em 2024, reportámos pela primeira vez a utilização de HVO Biodiesel, um combustível renovável utilizado como alternativa ao diesel convencional. Esperamos em 2025 conseguir aumentar largamente estes abastecimentos.

¹⁷ Valor do consumo de eletricidade para 2023 atualizado, devido a inclusão da eletricidade de Moçambique.

Energia

Consumo de combustíveis fora da organização

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Gasolina (GJ)	4 723,73	7 023,66	9 621,97	37%
Gasóleo (GJ)	29 899,92	26 351,46	21 427,96	-17%
HVO Biodiesel (GJ)	-	0,00	9,40	-
Total (GJ)	31 075,18	32 719,67	31 059,35	-5%

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

Fatores de conversão

	Unidade	Fatores de conversão
Gasóleo	PCI (GJ/ton)	42,7
	Densidade (ton/l)	0,00084
Gasolina	PCI (GJ/ton)	43,77
	Densidade (ton/l)	0,00075
HVO Biodiesel	PCI (GJ/ton)	45,83
	Densidade (kg/L)	0,78
Gás natural	PCI (GJ/ton)	48
	Densidade (ton/l)	0,000175
Eletricidade	GJ/MWh	3,6

Água

Toda a água que consumimos na VINCI Energies em Portugal é captada na rede e descarrega na rede, uma vez que é apenas utilizada para consumo humano e uso regular nas instalações, não constituindo como um material e *input* do processo produtivo. Assim, 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 definiu como meta no âmbito do compromisso de proteção de ambientes naturais, a redução da pegada hídrica, a qual assumimos como nossa e trabalhamos para tal, através da implementação de medidas de gestão dos recursos hídricos, otimização e eficiência de consumos e sensibilização de colaboradores, como por exemplo:

- ✓ **Plano de ação de redução de consumo**, recuperação de fluxo e gestão de efluentes e simbiose, com medidas equacionadas para as várias instalações fixas do Pólo VINCI Energies em Portugal, decorrente da classificação B eCircular da Adene, obtida pela Sotécnica.
- ✓ **Celebração do dia da Água**, 22 de março, com lançamento de uma *newsletter* com boas práticas de redução de consumos.
- ✓ **Instalação de redutores de caudal nas torneiras**, ou compra de equipamentos que já os incluam, bem como temporizadores

Procedemos à monitorização dos nossos consumos, através da verificação de faturas do operador, dados disponibilizados pelos proprietários de edifícios e sistema GTC (quando aplicável/existente), garantindo assim o registo trimestral e a possibilidade de identificar picos de consumo anómalos e, consequentemente, definir estratégias de mitigação. Em 2024, a captação de água subiu em cerca de 27%, bem como a intensidade hídrica em 15%, face a 2023, devido ao aumento do número de colaboradores e maior utilização das instalações.

Captação de água por fonte

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Captação de água (m³) através da rede pública	3 262	3 864	4 912	27%
Consumo médio de água por colaborador	1,74	1,95	2,25	15%

Economia circular

No que concerne à gestão de efluentes, uma das nossas instalações requer licenciamento industrial - a fábrica em São Julião do Tojal - e está obrigada a efetuar recolhas de águas residuais trimestralmente. A Autorização de Descarga de Águas Residuais, aplicável a essa instalação, especifica os parâmetros a serem monitorizados e as quantidades permitidas. 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.

A economia circular apresenta-se como um dos três pilares que integram a ambição ambiental do Grupo VINCI, pelo que é nosso entendimento que deveremos continuar de forma ativa a trabalhar esta componente de forma transversal nas nossas operações, através de uma gestão responsável dos resíduos e da promoção de medidas de economia circular.

Em 2024 registámos um aumento da quantidade total de resíduos produzidos, em consequência do crescimento da nossa atividade, uma vez que este é resultado do tipo e número de obras e projetos realizados e não exclusivamente da eficiência na gestão dos mesmos. Contudo, atingimos uma percentagem de 96% dos resíduos totais valorizados.

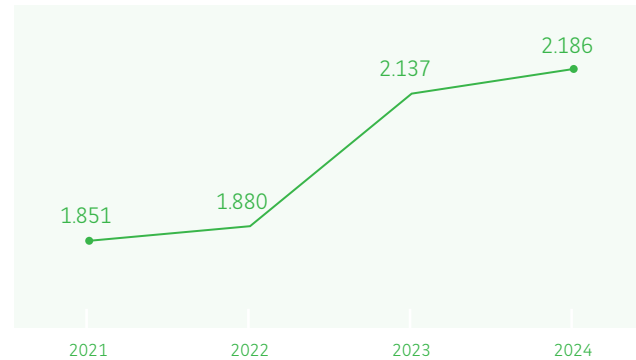
Resíduos gerados e valorizados, por tipologia

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Total de resíduos produzidos	443 660	770 155	864 615	12%
Resíduos perigosos (t)	38 242	54 603	26 898	-51%
Resíduos não perigosos (t)	266 415	582 544	475 083	-18%
Resíduos inertes (t)	139 003	133 008	325 748	145%
Solos recolhidos (t)	-	-	36 912	-
Resíduos valorizados (T)	403 959	738 859	825 552	12%
Resíduos perigosos valorizados (%)	85%	89%	91%	2%
Resíduos não perigosos valorizados (%)	90%	96%	93%	-3%
Resíduos inertes valorizados (%)	94%	100%	99%	-1%
Solos recolhidos valorizados (%)	-	-	99%	-
Resíduos valorizados (%)	91%	96%	95%	-0,5%

Desempenho social

Bem-estar dos colaboradores

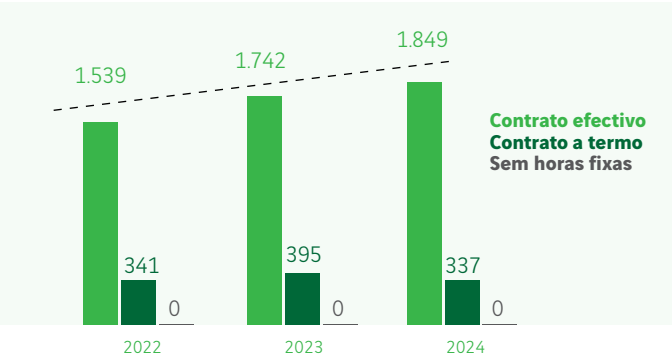
O número total de colaboradores aumentou 2,3% face ao ano anterior, atingindo 2.186 profissionais em 2024, valor que tem estado a subir nos últimos quatro anos de estudo (crescimento em mais de 300 colaboradores quando comparado com 2021) e que reflete o esforço contínuo da VINCI Energies em Portugal em promover o bem-estar na organização.



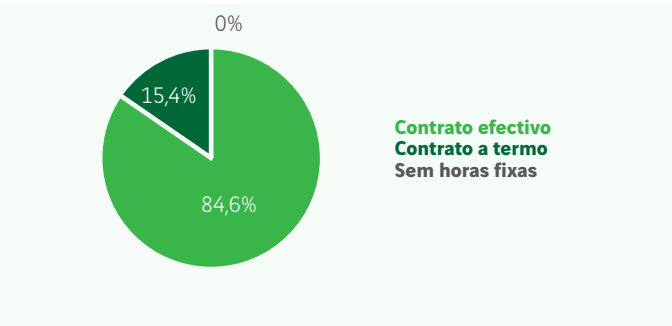
Assente na nossa política de valorização do emprego estável, temos conseguido aumentar o número de colaboradores com contratos de carácter efetivo ao longo dos anos (1539 em 2022, 1742 em 2023 e 1849 em 2024), representando quase 85% de todos os colaboradores da VINCI Energies em Portugal em 2024.

Bem-estar dos colaboradores

Número de colaboradores de acordo com o tipo de contrato de trabalho



% de colaboradores de acordo com o tipo de contrato de trabalho em 2024



Bem-estar dos colaboradores

Em 2024, 15,4% dos contratos são a termo, o que mesmo assim representa uma diminuição percentual de 16,6% face à sua expressão em 2023. Esta redução demonstra o esforço contínuo para proporcionar maior segurança aos nossos colaboradores, promovendo vínculos contratuais mais estáveis sempre que possível. A totalidade da nossa equipa desempenha as suas funções com carga horária fixa, não existindo colaboradores sem horários definidos.

Adicionalmente, a esmagadora maioria dos nossos profissionais trabalha a tempo inteiro (99,5% em 2024), representatividade que tem sido constante ao longo dos anos de estudo.

Colaboradores por tipo e regime de contrato

		2022	2023	2024	Var. 23/24
Com contrato efetivo ¹⁸	Masculino	1 140	1 255	1 349	7,0%
	Feminino	399	481	500	4,0%
Contrato a termo ¹⁹	Masculino	263	327	279	-13,1%
	Feminino	78	74	58	-21,6%
Total		1 880	2 137	2 186	2%
Colaboradores a tempo integral ²⁰	Masculino	1 399	1 579	1 623	2,8%
	Feminino	471	552	553	0,2%
Colaboradores a tempo parcial ²¹	Masculino	4	6	5	-16,7%
	Feminino	6	3	5	66,7%

¹⁸ Contrato permanente ou de prazo indeterminado: contrato por tempo indeterminado, a tempo integral ou parcial;

¹⁹ Contrato temporário ou de prazo determinado: contrato que expira após um período determinado, a tempo integral ou parcial.

²⁰ Tempo integral: contrato de trabalho definido por um mínimo de 6 meses por ano e 40 horas por semana de trabalho;

²¹ Contrato temporário ou de prazo determinado: contrato que expira após um período determinado, a tempo integral ou parcial.

²² Prestador Serviços e *Outsourcing*: limpeza de estaleiro; Participação em projetos específicos e/ou áreas não desempenhadas ou desenvolvidas pelos nossos trabalhadores ou equipas

Bem-estar dos colaboradores

Adicionalmente, contamos com um conjunto de trabalhadores que, apesar de não possuírem um vínculo contratual direto connosco, desempenham funções essenciais sob a gestão da organização²². Em 2024, registou-se um aumento de 12,61% neste grupo, atingindo um total de 375 profissionais. Este crescimento reflete a necessidade de responder a desafios específicos do setor, como projetos temporários ou especializações técnicas que exigem recursos adicionais não integrados nos nossos quadros internos. Apesar deste reforço de mão de obra externa, mantemos como prioridade a integração direta dos profissionais na organização sempre que possível, promovendo oportunidades de crescimento e desenvolvimento dentro da VINCI Energies em Portugal.

Em 2024 registou-se um rácio de 14,91 entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual mediana dos colaboradores. De registar que este rácio não inclui os colaboradores dos Estados Unidos (do perímetro Digital).

Atração e retenção de talento

A VINCI Energies em Portugal mantém um equilíbrio entre novas contratações e rotatividade, assegurando a estabilidade organizacional e uma resposta ágil às necessidades do mercado, promovendo a diversidade geracional, de género e geográfica dentro da empresa. Para estes parâmetros, observa-se que para a maioria dos níveis mais elevados de rotatividade, correspondem igualmente um maior número de admissões. Além disso, verifica-se que, para a generalidade dos indicadores, a taxa de novas contratações supera a taxa de rotatividade, garantindo uma renovação e crescimento sustentável da equipa.

Novas contratações e rotatividade em número e taxa²³

		Novas contratações		Rotatividade	
Faixa etária	<=25	94	4,3%	68	3,1%
	26-35	154	7,0%	118	5,4%
	36-50	219	10,0%	208	9,5%
	>50	127	5,8%	66	3,0%
Gênero	Masculino	475	21,7%	366	16,7%
	Feminino	119	5,4%	94	4,3%
Geografia	Portugal	557	25,5%	428	19,6%
	Moçambique	4	0,2%	2	0,1%
	Angola	6	0,3%	10	0,5%
	Luxemburgo	7	0,3%	2	0,1%
	Áustria	0	0,0%	0	0,0%
	Bélgica	17	0,8%	4	0,2%
	Reino Unido	0	0,0%	1	0,0%
	Brasil	2	0,1%	12	0,5%
	Estados Unidos	1	0,0%	1	0,0%
Total		594	27,2%	460	21,0%

²³ Taxa de novas contratações = (N.º de novas contratações / N.º total de trabalhadores) x 100
Taxa de rotatividade = (N.º de saídas / N.º total de trabalhadores) x 100

Atração e retenção de talento

Em 2024, um total de 460 colaboradores deixou a nossa empresa, um aumento de cerca de 30% face a 2023. A distribuição entre o número de saídas e o motivo associado, nomeadamente, 'fim de contrato', 'demissão', 'mútuo acordo' e 'outros', permite compreender as dinâmicas do setor, razões de rotatividade e adaptações da organização ao seu contexto estratégico.

Saída de colaboradores por motivo

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Fim do contrato	32	45	103	129%
Demissão	259	247	281	14%
Mútuo acordo	12	39	61	56%
Outros ²⁴	108	23	15	-35%
Total	411	354	460	30%

²⁴ A categoria 'Outros' inclui razões como: reforma por velhice, despedimento por má conduta/processo administrativo e morte do trabalhador.

O programa *UPskill* continua a representar uma via de integração de talento qualificado na VINCI Energies em Portugal. Em 2024, o número de estagiários foi reduzindo, mas a taxa de contratação atingiu os 100%, demonstrando um forte alinhamento entre as competências adquiridas e as necessidades da empresa.

Programa *UPskill*

	2022	2023	2024
Estágios (n.º)	18	6	1
Estagiários contratados (n.º)	4	5	1
Estagiários contratados (%)	22%	83%	100%

Atração e retenção de talento

O programa Ativar mantém-se como um pilar no recrutamento de jovens talentos. Em 2024 registou-se um ligeiro aumento do número de estagiários face a 2023, bem como uma melhoria significativa na taxa de integração, subindo para 56%. Estes dados reforçam a importância do programa como ferramenta de desenvolvimento e retenção de talento na organização.

Programa Ativar

	2022	2023	2024
Estágios (n.º)	31	8	9
Estagiários contratados (n.º)	22	2	5
Estagiários contratados (%)	71%	25%	56%

Diversidade e inclusão

Na VINCI Energies em Portugal, monitorizamos um conjunto de indicadores, que nos permitem analisar o contexto de diversidade do nosso talento, e adotar ações no sentido de aumentar os grupos sub-representados, como é verificado pelo aumento significativo número de mulheres *managers* que trabalham connosco.

Colaboradores por categoria profissional, por género

		2022	2023	2024	Var. 23/24
<i>Manager</i>	Masculino	388	418	433	4%
	Feminino	137	137	151	10%
<i>Non-Manager</i>	Masculino	1 015	1 164	1 195	3%
	Feminino	340	418	407	-3%
Total	Masculino	1 403	1 582	1 628	3%
	Feminino	477	555	558	1%
Total		1880	2137	2186	2%

Diversidade e inclusão

Em relação à distribuição dos colaboradores por idades, à semelhança dos anos anteriores, existe uma maior prevalência nas faixas etárias dos 26 aos 35 anos (30% dos colaboradores) e dos 36 aos 50 anos (45% dos colaboradores), tendência semelhante a nível da dispersão por gerações, com os *Millennials* e a Geração X a representar a maioria dos colaboradores em 2024, tanto do género masculino como do género feminino.

Colaboradores por faixa etária

	2022	2023	2024	Var. 23/24
≤ 25	135	175	168	-4%
26-35	530	625	650	4%
36-50	898	987	979	-1%
> 50	317	350	389	11%
Total	1 880	2 137	2 186	2%

Colaboradores por geração por género

	Masculino	Feminino	Total
Geração Z (1997-2010)	173	76	249
<i>Millennials</i> (1981-1996)	721	301	1 022
Geração X (1965-1980)	589	173	762
<i>Baby Boomers</i> (1945-1964)	145	8	153

Diversidade e inclusão

No que concerne às habilitações académicas, mais de 53% dos colaboradores têm habilitações ao nível do ensino superior, seguindo-se o ensino secundário e, por fim, o ensino básico, ambos com muito menor representatividade.

Habilitações académicas por género

	Masculino	Feminino	Total
Ensino Básico	313	17	330
Ensino Secundário	556	104	660
Ensino Superior	719	416	1 135

Adicionalmente, apresentamos a informação sobre os nossos colaboradores no que diz respeito às categorias funcionais em vigor na VINCI Energies em Portugal e as respetivas faixas etárias:

Colaboradores por categoria funcional

	18 a 26	27 a 42	43 a 58	59 a 67	Total
Direção Executiva	0	0	11	2	13
Gestão e coordenação	7	91	161	12	271
Quadros Técnicos	180	666	300	20	1 166
Administrativos e operacionais	81	284	315	56	736

Contributos para as regiões e comunidades locais

Atendendo à responsabilidade que assumimos no apoio dos projetos, desenvolvemos um conjunto de critérios que nos ajudam na análise, avaliação, e garantia de elegibilidade dos mesmos para a atribuição de donativos, nomeadamente:

- ✓ **Relevância/urgência de intervenção**, tendo em conta o contexto atual, seja por geografia, número de beneficiários apoiados, relevância local, diferenciação de resposta, necessidade rápida de ajustamento a uma nova realidade, entre outros;
- ✓ **Qualidade e coerência do diagnóstico e da solução** em relação aos objetivos esperados e problemáticas a combater;
- ✓ **Valor acrescentado do donativo** para o projeto, beneficiários e entidade;
- ✓ **Valorização de apadrinhamento do projeto** por parte de colaborador do Grupo na fase de candidatura;
- ✓ **Viabilidade do projeto para alcançar os objetivos**, a nível de recursos humanos e financeiros para a entidade, de acordo com a solidez e experiência desta na área em que pretende desenvolver o projeto e junto do público-alvo em questão;
- ✓ **Mudanças positivas e sustentáveis na comunidade**: capacidade de criação de mudanças sociais significativas, duráveis e mensuráveis para a região de proximidade.

Durante o período de vigência do Protocolo, as entidades são acompanhadas para garantir a concretização dos projetos e dos respetivos objetivos. Adicionalmente, durante o mesmo período são recolhidas informações, junto das entidades, acerca dos projetos, iniciando o diálogo com os padrinhos do projeto relativamente aos principais pontos de melhoria.

Em 2024, a VINCI Energies em Portugal reforçou significativamente o seu compromisso com a responsabilidade social, evidenciado pelo aumento expressivo do investimento na comunidade, do número de horas de voluntariado corporativo e de participação dos colaboradores nestas iniciativas. Este crescimento reflete uma cultura organizacional cada vez mais orientada para a proximidade com a sociedade, promovendo um impacto positivo nos territórios onde operamos e consolidando o nosso papel como agente ativo na construção de comunidades mais inclusivas, solidárias e sustentáveis.

Contributos para as regiões e comunidades locais

Saúde e segurança no trabalho

Investimento na comunidade e Voluntariado corporativo

	2023	2024	Var. 23/24
Valor do investimento na comunidade (€)	163 257	214 216	31,21%
Total de horas (h) de voluntariado corporativo	4 743	6 688	41,01%
Nº de participações em ações de voluntariado corporativo	1 508	1 678	- 11,27%

A saúde e segurança no trabalho é um pilar essencial para a VINCI Energies em Portugal, refletindo o nosso compromisso com a proteção e o bem-estar dos colaboradores. A promoção de uma cultura de segurança e a implementação de medidas preventivas são fundamentais para a redução de incidentes e a criação de um ambiente laboral mais seguro. Os indicadores apresentados na tabela seguinte fornecem uma visão detalhada sobre a frequência e a gravidade dos acidentes de trabalho, permitindo uma análise contínua e a adoção de estratégias que reforcem a segurança e a prevenção de riscos.

Saúde e segurança no trabalho

Índices de acidentes de trabalho

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Índice de frequência de acidentes de trabalho com dias perdidos ²⁵	4,55	2,59	3,41	32%
Índice de frequência de acidentes de trabalho	5,20	3,75	4,73	26%
Índice de gravidade de acidentes de trabalho ²⁶	0,29	0,18	0,20	11%
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória ²⁷	4	2	4	100%
Número de acidentes de trabalho com consequência grave ²⁸	1	1	0	-100%
Número de acidentes de trabalho com baixa médica	14	9	13	44%
Número de acidentes de trabalho sem baixa médica	2	4	5	25%
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0	0%
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória ²⁹	1,30	0,58	1,05	82%
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave ³⁰	0,33	0,29	0,00	-100%
Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho ³¹	0,00	0,00	0,00	0%
Horas trabalhadas	3 074 962	3 469 209	3 806 932	10%

²⁵ 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.

²⁶ Índice de gravidade de acidentes de trabalho = (número de dias perdidos por causa de acidentes de trabalho * 1 000 000) /número de horas trabalhadas.

²⁷ Acidentes de comunicação obrigatória são todos os acidentes que têm de ser comunicados à seguradora (com e sem baixa).

²⁸ Acidentes com consequência grave são aqueles que resultam em danos graves e geralmente permanentes (excluindo mortes).

²⁹ Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória = (acidentes de trabalho de comunicação obrigatória/horas trabalhadas) * 1 000 000).

³⁰ Índice de acidentes de trabalho com consequência grave = (acidentes de trabalho de consequência grave/horas trabalhadas) * 1 000 000).

³¹ Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho = (óbitos resultantes de acidentes de trabalho/horas trabalhadas) * 1 000 000).

Saúde e segurança no trabalho

Um maior rigor na gestão de faltas, aliado a políticas de bem-estar dos colaboradores (flexibilidade horária, regimes de licença parental, conciliação entre a vida profissional e pessoal, etc.), e medidas de saúde e segurança (melhorias nas condições de trabalho) refletiram-se, de forma eficaz e expressiva na redução do absentismo na organização. Comparando os resultados de 2024 com o ano anterior, observa-se uma diminuição de 65%, passando de 25088 para 8705 dias de ausência, distribuídos pelas categorias: doença (que em 2024 representa 67% dos dias de ausência), parentalidade e outros.

Dados de absentismo, por motivo (dias de ausência)

	2022	2023	2024	Var. 23/24
Doença	9 588	11 296	5 803	-49%
Parentalidade	6 486	7 042	1 398	-80%
Outros ³²	8 248	6 750	1 504	-78%
Total	24 321	25 088	8 705	-65%

³² 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.

Associações e compromissos com iniciativas externas

Faz parte da génese da VINCI Energies em Portugal estabelecer relações com parceiros de excelência, promovendo assim a inovação, resiliência e a oferta de novas soluções e serviços, reforçando a qualidade e satisfação do cliente, bem como contribuir para o desenvolvimento sustentável coletivo.

Neste sentido, participamos em iniciativas e grupos de trabalho que desenvolvam projetos relevantes para o setor e para cada uma das marcas da VINCI Energies em Portugal:

- \\ AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Norte
- \\ AMEAL - Agência Municipal de Energia e Ambiente de Loures
- \\ ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico
- \\ AQTSE - Associação para a Qualificação Técnica do Sector Energético
- \\ APE - Associação Portuguesa da Energia
- \\ APFM - Associação Portuguesa de Facilities Management
- \\ APIRAC - Associação Portuguesa de Empresas do Sector Térmico, Energético, Eletrónico e do Ambiente
- \\ APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética
- \\ APPSI - Associação Portuguesa para a Promoção da Segurança da Informação
- \\ APSEI - Associação Portuguesa de Segurança
- \\ APCD - Associação Portuguesa de Centros de Dados
- \\ BCSD Portugal
- \\ Câmara do Comércio e Indústria Luso-Francesa
- \\ APDC - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento das Comunicações
- \\ Centro Nacional de Cibersegurança
- \\ Data Science Portuguese Association
- \\ COTEC Portugal
- \\ ERP Portugal - European Recycling Platform
- \\ Portal Eletrão
- \\ Rede Nacional de CSIRT
- \\ CCH - Casa Comum da Humanidade

Tabela GRI

Declaração de utilização	A VINCI Energies em Portugal relatou em conformidade com os GRI <i>Standards</i> para o período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Foundation 2021
Norma setorial aplicável	Não aplicável

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do <i>standard</i> setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021					
2-1 Detalhes da Organização	Sobre o relatório Quem somos Sobre a VINCI Energies em Portugal Sede Edifício Atlantis, Avenida D. João II, N.º 44C, 5.º Andar, 1990-095, Lisboa Forma jurídica: Sociedade Comercial Anónima				
2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	Sobre o relatório Âmbito, período e estrutura de reporte				
2-3 Período de relato, frequência e contactos	Sobre o relatório Âmbito, período e estrutura de reporte				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
2-4 Reformulação das informações	As reformulações de informação reportada no anterior Relatório são, sempre que aplicável, apresentadas e identificadas ao longo do presente Relatório.				
2-5 Verificação externa	Sobre o relatório Verificação externa independente Anexos > Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade				
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Quem somos Sobre a VINCI Energies em Portugal Criação de Valor Manifesto Vinci Cadeia de Fornecimento				
2-7 Colaboradores	Crescimento Inclusivo Bem-estar dos colaboradores Informação complementar Bem-estar dos colaboradores				
2-8 Trabalhadores que não são colaboradores	Informação complementar Bem-estar dos colaboradores				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do <i>standard</i> setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
2-9 Estrutura de <i>governance</i> e sua composição	Quem somos <i>Governance</i> Quem somos <i>Governance</i> de sustentabilidade				
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de <i>governance</i>	Quem somos <i>Governance</i> O responsável pela nomeação dos membros do CODI é o CEO, que tem os seguintes critérios na sua escolha: (1) formação, (2) experiência profissional, (3) adequação à função, (4) ética, (5) opinião do acionista, (6) diversidade e (7) independência.				
2-11 Presidente do mais alto órgão de <i>governance</i>	Quem somos <i>Governance</i> O CEO – presidente do mais alto órgão de <i>governance</i> – assegura o cumprimento e a realização das atividades, de acordo com o estabelecido no <i>General Management Guidelines</i> da VINCI Energies – que define os requisitos relacionados com Compromissos, informação e outros <i>guidelines</i> .				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> na supervisão da gestão dos impactos	Quem somos <i>Governance</i> O CODI assume enquanto principais responsabilidades, nomeadamente aquelas relacionadas com sustentabilidade: \ Assegurar a implementação do estabelecido no Manifesto VINCI, documento do qual derivam os compromissos e valores do Grupo a que pertencemos; \ Garantir o desempenho e equilíbrio das diversas Áreas da Organização; \ 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; \ Assegurar que são entendidas e comunicadas as funções relevantes na Organização; \ Garantir a melhoria contínua do desempenho ambiental e de SST.				
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Quem somos <i>Governance</i> Quem somos <i>Governance</i> de sustentabilidade				
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> no relato de sustentabilidade	Quem somos <i>Governance</i> O relatório é revisto e aprovado pelo CODI.				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
2-15 Conflitos de interesse	Os processos definidos para garantir que os conflitos de interesse são prevenidos e mitigados, caso existam, são: \ Contratos de trabalho e código de ética e conduta que indicam que, caso existam conflitos de interesse, estes têm de ser reportados \ Curso <i>e-learning</i> de ética e <i>compliance</i> que obriga à declaração individual de que não se registam conflitos de interesse; \ 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>. Respeito pelos Princípios Éticos <i>Governance</i> da ética				
2-16 Comunicação de preocupações críticas	Não foram comunicadas preocupações críticas durante 2024. Caso tivessem sido, o procedimento seria o seguinte: no caso de se registarem Preocupação Críticas comunicadas ao CODI, via <i>Legal, Ethics & Compliance Director</i> - o que sucede caso as equipas jurídicas das nossas empresas não as deem por devidamente fechadas – as mesmas terão de ser analisadas à luz do já referido documento <i>General Management Guidelines</i> da VINCI Energies. A partir daí tomar-se-ão as ações consideradas necessárias e adequadas.				
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de <i>governance</i>	Quem somos <i>Governance</i>				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
2-18 Avaliação de desempenho do mais alto órgão de <i>governance</i>	Nas reuniões de <i>closing</i> são acompanhados, para além dos temas financeiros, temas de ambiente, segurança e recursos humanos. O <i>closing</i> da VINCI Energies em Portugal é realizado pelo Diretor da Divisão VEIS - <i>Internacional & systems</i> e os <i>closings</i> das BUs são realizados pelo CEO e CFO da VINCI Energies em Portugal, a cada quadrimestre. Contamos ainda como efetivo o cargo de Direção para <i>Legal, Ethics & Compliance</i>.				
2-19 Políticas de remuneração	A política de remuneração da gestão de topo assenta em duas componentes: \ Componente fixa a que corresponde o salário base e subsídio de refeição; \ Componente variável a que corresponde um bónus variável que está indexado aos resultados financeiros da organização e desempenho individual. Desta forma, o modelo de incentivos definido integra uma parte variável, que incorpora 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).				
2-20 Processo para determinação da remuneração	O processo de desenvolvimento das políticas de remuneração está alinhado com a estratégia organizacional, nomeadamente as metas de negócios, objetivos de longo prazo e direção estratégica da empresa. Contempla uma avaliação do mercado de trabalho, realizada para entender as práticas de remuneração em setores similares e para funções comparáveis; a identificação de funções e cargos, agrupando-os de acordo com sua importância estratégica, complexidade e responsabilidades, definição da estrutura salarial que inclui faixas salariais para diferentes níveis e cargos, além de benefícios adicionais, como planos de saúde, bónus, participação nos lucros, entre outros; elaboração de políticas de remuneração que delineiam os princípios, critérios e processos pelos quais as decisões de remuneração serão tomadas, nomeadamente políticas sobre aumento salarial, promoções, bonificações, entre outros e, por último, revisão e aprovação pelo conselho de administração.				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
2-21 Rácio da remuneração total anual	Informação complementar Bem-estar dos colaboradores				
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Mensagem do CEO				
2-23 Políticas	Respeito pelos Princípios Éticos Ética e Transparência				
2-24 Incorporação de Políticas	Respeito pelos Princípios Éticos Ética e Transparência Respeito pelos Princípios Éticos Relação com fornecedores e parceiros para garantir a ética				
2-25 Processos para remediar impactos negativos	Quem somos Envolvimento dos <i>stakeholders</i> Quem somos Materialidade Respeito pelos Princípios Éticos Ética e Transparência Respeito pelos Princípios Éticos <i>Governance</i> de Ética Respeito pelos Princípios Éticos Relação com fornecedores e parceiros para garantir a ética				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do <i>standard</i> setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Respeito pelos Princípios Éticos <i>Governance</i> da Ética				
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2024 não houve casos de não conformidade.				
2-28 Participação em associações	Informação complementar Desempenho Social				
2-29 Abordagem de envolvimento de <i>stakeholders</i>	Quem somos Envolvimento dos <i>stakeholders</i>				
2-30 Acordos de negociação coletiva	Informação complementar Bem-estar dos colaboradores O ACT abrange 37,37% de colaboradores abrangidos por um acordo de negociação coletiva.				
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-1 Processo de definição de temas materiais	Quem somos Materialidade				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
3-2 Lista de temas materiais	Quem somos Materialidade				
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA					
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	Respeito pelos Princípios Éticos				
Denúncias feitas relativas a irregularidades com o estabelecido no Código de Ética	Respeito pelos Princípios Éticos <i>Governance</i> da ética				
Colaboradores que receberam formação em ética e corrupção	Respeito pelos Princípios Éticos Ética e transparência				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
PRIVACIDADE DA INFORMAÇÃO E CIBERSEGURANÇA					
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	Quem somos Privacidade da informação e cibersegurança				
GRI 418: Privacidade do cliente 2016					
418-1 Denúncias relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Quem somos Privacidade da informação e cibersegurança				
GESTÃO RESPONSÁVEL					
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	Respeito pelos Princípios Éticos				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
PROTEÇÃO DA BIODIVERSIDADE					
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	Ambição ambiental Proteção da biodiversidade				
GRI 304: Biodiversidade 2016					
304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	Ambição ambiental Proteção da biodiversidade				
GESTÃO DA ENERGIA E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA					
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	Ambição ambiental Gestão da energia				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 302: Energia 2016					
302-1 Consumo de energia dentro da organização	Ambição ambiental Gestão da energia Informação complementar Desempenho Ambiental Energia				
302-3 Intensidade energética	Ambição ambiental Gestão da energia Informação complementar Desempenho Ambiental Energia				
ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E EMISSÕES GEE					
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO ₂				
GRI 305: Emissões 2016					
305-1 Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)	Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO ₂ Informação complementar Desempenho Ambiental Ambição Ambiental				
305-2 Emissões indiretas de GEE (Âmbito 2)	Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO ₂ Informação complementar Desempenho Ambiental Ambição Ambiental				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
305-4 Intensidade das emissões de GEE	Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO ₂ Informação complementar Desempenho Ambiental Ambição Ambiental				
305-5 Redução de emissões de GEE	Ambição ambiental Alterações climáticas e emissões de CO ₂ Ambição ambiental Gestão da energia Informação complementar Desempenho Ambiental Ambição Ambiental				
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DOS COLABORADORES					
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	Crescimento inclusivo Educação e formação dos colaboradores				
GRI 404: Capacitação e Educação 2016					
404-1 Total de horas de formação	Crescimento inclusivo Educação e formação dos colaboradores				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo Explicação	
PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Crescimento inclusivo Respeito pelos direitos humanos			
Formação de colaboradores sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos	Crescimento inclusivo Respeito pelos direitos humanos			
SAÚDE E SEGURANÇA DOS COLABORADORES				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Promoção da Saúde e Segurança Informação complementar Saúde e segurança dos colaboradores			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018				
403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	Promoção da Saúde e Segurança <i>Governance</i> de saúde e segurança			

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Promoção da Saúde e Segurança <i>Governance</i> de saúde e segurança Informação complementar Saúde e segurança dos colaboradores				
403-3 Serviços de saúde do trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores Informação complementar Saúde e segurança dos colaboradores				
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores Promoção da Saúde e Segurança <i>Governance</i> de saúde e segurança				
403-5 Formação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores				
403-6 Promoção da saúde e segurança no trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão		N.º de ref. do <i>standard</i> setorial
		Requisitos omitidos	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 Cultura e segurança dos colaboradores Promoção da Saúde e Segurança <i>Governance</i> de saúde e segurança			
403-9 Acidentes de trabalho	Promoção da Saúde e Segurança Cultura e segurança dos colaboradores Informação complementar Saúde e segurança dos colaboradores			
SATISFAÇÃO DOS CLIENTES				
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-3 Gestão dos temas materiais	Quem somos Clientes			
Nível de satisfação dos clientes	Quem somos Clientes Quem somos Clientes Avaliação de satisfação dos clientes			

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
BEM-ESTAR E ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES					
GRI 3: Temas materiais 2021					
3-3 Gestão dos temas materiais	Crescimento inclusivo Bem-estar dos colaboradores				
GRI 401: Emprego 2016					
401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Crescimento inclusivo Bem-estar dos colaboradores				
DIVULGAÇÕES ECONÓMICAS					
GRI 204: Práticas de compras 2016					
204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	Quem somos Cadeia de fornecimento				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do standard setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
DIVULGAÇÕES AMBIENTAIS					
GRI 303: Água e efluentes 20218					
303-1 Interações com a água como recurso partilhado	Informação complementar Desempenho ambiental Água				
303-2 Gestão dos impactos relacionados com os efluentes	Informação complementar Desempenho ambiental Água				
303-3 Captação de água	Informação complementar Desempenho ambiental Água				
GRI 306: Resíduos 2016					
306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados com resíduos	Ambição ambiental Economia circular Informação complementar Desempenho ambiental Economia circular				

Tabela GRI

Conteúdo	Localização	Omissão			N.º de ref. do <i>standard</i> setorial
		Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
306-2 Gestão de impactos significativos relacionados com resíduos	Ambição ambiental Economia circular Informação complementar Desempenho ambiental Economia circular				
306-3 Resíduos gerados	Ambição ambiental Economia circular Informação complementar Desempenho ambiental Economia circular				
DIVULGAÇÕES SOCIAIS					
GRI 401: Emprego 2016					
401-1 Novas contratações e rotatividade dos colaboradores	Informação complementar Atração e retenção de talento				
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades					
405-1 Diversidade e igualdade de oportunidades	Crescimento inclusivo Diversidade e inclusão Informação complementar Colaboradores da VINCI Energies em Portugal				



Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade

Exmo. Conselho de Administração

Introdução

Fomos contratados pela Administração da Vinci Energies Portugal, S.A. ("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 relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2024, preparada 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 de acordo com as diretrizes para reporte de Sustentabilidade "Global Reporting Initiative" ("GRI"), e com as instruções e critérios divulgados no Relatório de Sustentabilidade, 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 no parágrafo 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 os indicadores GRI Standards apresentados no Relatório de Sustentabilidade relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2024, estão isentos de distorções materialmente relevantes. Para tanto o referido trabalho consistiu em:

- 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;
- 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, 1069-216 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
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.



- 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;
- Confirmar a observância de determinadas unidades operacionais referente às instruções de recolha, agregação, validação e relato de informação de desempenho;
- Executar, numa base de amostragem, alguns procedimentos de consubstanciação da informação, através de obtenção de evidência sobre informação reportada;
- 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 Empresa do exercício findo em 31 de dezembro de 2024; e
- Verificar que a informação de sustentabilidade a incluir no Relatório cumpre com os requisitos das diretrizes da GRI Standards e com as instruções e critérios definidos pela Empresa.

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 Gestão de Qualidade ISQM 1, a qual requer que seja desenhado, implementado e mantido um sistema de gestão de qualidade abrangente que inclui políticas e procedimentos 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 relativo ao ano findo em 31 de dezembro de 2024, não tenham sido preparados, em todos os aspetos materialmente relevantes, de acordo com os requisitos das diretrizes GRI Standards e com as instruções e critérios divulgados no mesmo, e que a Vinci não tenha aplicado, na informação de sustentabilidade incluída no Relatório de Sustentabilidade, as diretrizes GRI Standards.



Relatório Independente de Garantia Limitada de Fiabilidade
31 de dezembro de 2024

Vinci Energies Portugal, S.A.
PwC 2 de 3

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 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 Relatório de Sustentabilidade da Empresa.

14 de julho de 2025

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

Signed by:


António Joaquim Brochado Correia R.O.C. n.º 1076
Registado na CMVM com o n.º 20160688

A SUSTENTABILIDADE QUE NOS LIGA

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE 2024
VINCI ENERGIES EM PORTUGAL